

Les trajectoires de fins de carrière

Benoît Rapoport

Direction de la recherche, des études et de l'évaluation des statistiques

Les trajectoires de fins de carrière

Benoît Rapoport (Drees) – 18/06/08

Document de travail

L'objet de cette étude est de décrire les occupations, les transitions et les trajectoires des fins de carrières d'un échantillon représentatif des générations ayant récemment atteint l'âge de partir à la retraite et de relier ces trajectoires au choix du moment du départ à la retraite. Elle s'appuie pour cela sur des données administratives collectées par la DREES, l'Echantillon Interrégimes de Cotisants (EIC) et les Echantillons Interrégimes de Retraités (EIR), qui permettent de retracer un tableau complet de l'évolution de la carrière des personnes après 50 ans, quelle que soit leur activité à cet âge. Après une comparaison rapide des générations nées en 1934, 38, 42 et 46, l'étude porte essentiellement sur les générations 34 et 38.

Cette étude se situe dans le cadre des réflexions menées sur la situation de l'emploi des seniors et de son impact sur la constitution de leurs droits à pension futurs. L'activité des seniors est en effet devenue un enjeu social et économique majeur, en particulier dans le contexte des difficultés de financement que la branche vieillesse est appelée à connaître (COR, 2007). Depuis une dizaine d'années, de nombreuses études longitudinales ont permis de mettre en évidence la baisse des taux d'emploi des plus de 55 ans, en particulier des hommes, qui s'est accélérée à partir du milieu des années 70 avant de ralentir puis de se redresser légèrement à partir des années 2000 (cf. tableau de bord trimestriel « activité des seniors et politiques d'emploi » DARES, mars 2008).

En effet, le développement du chômage,¹ des préretraites² et d'un certain nombre de dispositifs de sortie d'activité avant le départ à la retraite (ASS, DRE...) s'est traduit par des taux d'emploi après 50 ans et surtout après 55 ans très faibles. Ainsi, les sorties d'emploi directement vers la retraite ne constituent plus les trajectoires les plus communes, du moins dans le secteur privé (Colin et al., 2000 ; Magnac et al., 2006), une large partie des salariés transitant par des situations de chômage, de préretraite, de maladie de longue durée, d'invalidité ou d'inactivité. Or, ces situations particulières (ou accidents de carrière) influent sur l'accumulation des droits à la retraite (Colin et Mette, 2003), et, en retour, sur la décision de partir à la retraite.

On peut tirer de cette étude trois conclusions.

Premièrement, si l'on retrouve bien l'évolution des taux d'emploi des seniors généralement constatée (les taux d'emploi décroissent nettement après 50 ans, pour toutes les générations), à partir de la

¹ Entre 1982 et 1999 les taux de chômage des hommes de 50 à 54 ans et de 55 à 59 ans ont doublé et ceux des femmes ont été multipliés par 2,5.

² A ce titre, par exemple, la nette baisse des taux d'activité des 54-59 ans entre 1982 et 1984 doit être reliée au développement des dispositifs de préretraite (Blanchet et Marioni, 1996).

génération 38, les taux à âge donné se relèvent progressivement sous l'effet de l'augmentation de l'activité féminine. Par ailleurs, la comparaison des générations 34 et 38 montre l'accroissement important des préretraites qui se substituent en partie à l'emploi, mais aussi au chômage.³

Deuxièmement, les transitions annuelles d'un état d'occupation principal à un autre sont relativement peu nombreuses après 50 ans, mais sont néanmoins variées. En particulier, les personnes transitant par le chômage, la préretraite ou l'inactivité connaissent rarement une seconde transition avant le départ à la retraite. De plus, la variété des trajectoires après 50 ans et donc des profils d'accumulation des droits à pension est marquée par une réduction avec l'âge des validations de trimestres au titre de l'emploi.

Troisièmement, l'âge de liquidation des personnes en emploi dans le secteur privé à 50 ans, dépend fortement de leur trajectoire de fin de carrière. Les personnes qui transitent par la maladie ou la préretraite partent plus rapidement à la retraite que celles qui ont été continuellement en emploi ; le résultat est plus contrasté pour les personnes qui passent par le chômage, dans la mesure où elles sont plus nombreuses à partir à 60 ans que celles continuellement en emploi, mais ont des taux de départ annuels par la suite plus faibles. Enfin, ce sont les personnes qui passent par les autres situations d'inactivité pour lesquelles les départs sont les plus tardifs (il s'agit principalement des femmes en inactivité qui attendent 65 ans pour partir à la retraite).

I - Une étude sur données longitudinales pour l'ensemble des cotisants aux régimes de retraite permettant de décrire les fins de carrière et leur impact sur les comportements de départ à la retraite

Les études décrivant les trajectoires individuelles de fin de carrière sont relativement peu nombreuses en France, principalement en raison d'une disponibilité limitée de données adéquates.

Des études antérieures avec des sources déclaratives qui nécessitent un effort de mémoire

La plupart des études reposent sur l'analyse des enquêtes emploi de l'Insee qui ne permettent de suivre les personnes que pendant trois années (Blanchet et Marioni, 1996 ; Bommier *et alii*, 2003). Pour lever cette difficulté, Burricand et Roth (2000) ont utilisé l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 1996 qui a l'avantage de fournir un calendrier rétrospectif détaillé des occupations chaque année entre 50 et 65 ans. Les auteures montrent ainsi que les taux d'emploi des salariés ou anciens salariés du privé ayant travaillé après 49 ans diminuent très fortement après 50 ans et qu'à âge donné ces taux d'emploi sont plus faibles pour les générations les plus récentes. Ainsi, à 59 ans, le taux d'emploi de ces personnes a été presque divisé par deux entre les générations nées entre 1912 et 1916 (près de 90%) et les générations nées entre 1927 et 1931 (à peine plus de 40% - un peu plus pour les femmes que les

³ Le mouvement s'inverse pour les générations suivantes, sous l'effet du recul du nombre des préretraites.

hommes). Toutefois, les calendriers rétrospectifs présentent l'inconvénient de nécessiter un effort de mémoire d'autant plus important que les personnes sont âgées et donc que la période étudiée est lointaine. Les données de l'enquête emploi souffrent en outre d'une attrition⁴ non négligeable (Bommier *et alii*, 2003).

Des études antérieures avec des sources administratives au champ réduit

Pour lever ces difficultés, Colin *et alii* (2000) et Magnac *et alii* (2006) ont utilisé les données de l'Echantillon Inter-régimes de Retraités de 1997 qui résultent de l'appariement des données de la grande majorité des caisses de retraite avec le fichier DADS de l'Insee (Déclarations Annuelles de Données Sociales⁵) et avec les données de l'Unédic portant sur les années 1985 à 1996.

Ces données administratives ne souffrent ni de biais déclaratif, ni de biais de mémoire, même si elles ne sont naturellement pas exemptes d'erreurs de mesure (par exemple, l'année 1990 est manquante dans le panel des DADS élaboré par l'Insee). Néanmoins, ces données concernent essentiellement les salariés du privé, des fonctions publiques hospitalière et territoriale, et de la plupart des régimes spéciaux (dans le fichier DADS de l'Insee étaient exclues jusqu'à une date récente les déclarations relatives aux agents de l'Etat). Ainsi, si ces échantillons ne souffrent pas, à proprement parler d'attrition, on ne connaît précisément la situation des personnes avant la retraite que si elles figurent dans le fichier DADS de l'Insee ou dans les fichiers de l'Unédic, ce qui conduit à regrouper les autres situations dans une catégorie très large qui peut être de l'inactivité ou de l'emploi dans un autre secteur (fonction publique de l'Etat civile ou militaire ou indépendant, principalement).

Les études utilisant l'EIR se sont donc restreintes au champ des salariés du privé. Ce choix était justifié, tant en raison de la nature des données que, du moins pour l'étude de Magnac *et alii* (2006), du fait de la problématique : le passage par le chômage ou la préretraite touchant principalement les salariés du privé.

L'étude présentée ici s'appuie quant à elle sur une source administrative au champ complet

L'Echantillon Inter-régime de Cotisants (EIC) ne souffre pas des inconvénients de l'EIR apparié. En effet, l'EIC couvrant l'ensemble des caisses de retraite, à l'exception de caisses dont les effectifs sont très faibles, il est possible de déterminer chaque année l'occupation des personnes de l'échantillon, la catégorie résiduelle pouvant être interprétée comme regroupant les inactifs, et les cotisants des caisses échappant au champ de l'EIC qui sont, comme précisé précédemment, de très petite taille (cf. encadré).

⁴ Diminution de l'effectif des personnes couvertes par l'échantillon au fil des interrogations successives.

⁵ Déclaration administrative obligatoire à laquelle doivent se soumettre chaque année tous les employeurs pour le compte des services fiscaux de l'Etat, des régimes de sécurité sociale et de l'INSEE. Chaque entreprise est tenue de déclarer en janvier, pour chacun de ses salariés, les rémunérations qu'elle lui a versées l'année précédente.

Une étude qui vise à décrire les fins de carrière et leur impact sur les comportements de départ à la retraite

Colin *et alii* (2000) montrent que, parmi les personnes nées en 1930 et en situation de chômage indemnisé ou en emploi dans le secteur privé marchand au moins un trimestre au cours de l'année des 55 ans et parties à la retraite à 66 ans ou avant, seules 32% étaient continuellement en emploi avant de partir à la retraite, 29% connaissaient l'emploi puis le chômage, 21% l'emploi puis la préretraite (24% pour les hommes et 17% pour les femmes) et 12% l'emploi puis l'inactivité⁶ (10% pour les hommes et 15% pour les femmes). En utilisant des modèles de durée, Magnac *et alii* (2006) montrent, quant à eux, que les accidents de fin de carrière (chômage et préretraite) rencontrés entre 54 et 60 ans par les personnes nées en 1930 et employées dans le secteur privé à 54 ans tendent à accélérer le départ à la retraite, et ce d'autant plus que l'évènement se produit tôt.

L'objectif de la présente étude qui reprend partiellement les résultats établis pour la génération 30 par Colin *et al.*, 2000 et Magnac *et al.*, 2006, est de décrire les trajectoires de fin de carrière (après 50 ans) des générations 34 et 38 et de lier ces trajectoires et les conditions de départ à la retraite, en particulier au choix du moment du départ. L'analyse se base sur l'appariement de l'EIC2001 et des EIR2001 et EIR2004. Le champ retenu concerne les personnes nées en 1934 et 1938, échantillonnées dans l'EIC2001 et ayant liquidé un droit direct dans l'EIR2001 ou l'EIR2004, mais on comparera aussi, à titre exploratoire et sur l'ensemble du champ de l'EIC2001, les trajectoires de ces générations avec celles des générations plus jeunes, en particulier la génération 42.

Sources et méthodes

Les Sources

Cette étude s'appuie sur des données recueillies par la DREES auprès des principales caisses de retraite : les données des EIR2001, EIR2004 et EIC2004 (échantillon inter-régimes de retraités portant sur les retraités au 31 décembre 2000 et au 31 décembre 2004, et échantillon inter-régimes de cotisants au 31 décembre 2001).

Depuis 1988, la DREES interroge tous les quatre ans (en 1988, en 1993, en 1997, en 2001 et en 2004) les principales caisses de retraite pour connaître les caractéristiques et les droits acquis de leurs pensionnés (de droit direct, mais aussi de droit dérivé). Le champ couvert s'est progressivement élargi, étaient initialement concernés les retraités de 65 ans et plus nés en France métropolitaine, sont aujourd'hui enquêtés les retraités de 54 ans et plus nés en France et à l'étranger. L'extension du champ aux retraités ayant entre 54 et 64 ans date de 1997, celle aux personnes nées dans les COM et à l'étranger date de 2004. Les personnes enquêtées sont tirées dans le Répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP) de l'INSEE, et appartiennent aux générations successives : 1906, 1912, 1918, 1922 (en 1988), auxquelles ont été ajoutées, en 1993 celle de 1926, en 1997 celles de 1930, 1932, 1934, 1938, 1940, 1942, puis en 2001 celles de 1944 et 1946 et enfin en 2004 celles de 1948 et 1950. Les données recueillies ont été en outre appariées avec celles contenues dans les DADS (déclarations annuelles de données sociales), les fichiers de paye des agents de l'Etat et les fichiers de l'Unédic des 12 années précédant la date de la dernière année collectée dans chaque enquête.

Pour compléter l'analyse la DREES a mis en place en 2003 une nouvelle enquête portant sur les cotisants aux principales caisses de retraite permettant de retracer l'intégralité des carrières des enquêtés (période d'emploi, de chômage, de maladie,..., et rémunérations associées). Cette enquête porte sur un échantillon de personnes ayant entre 31 et 67 ans au 31 décembre 2001 (EIC2001), tirées elles aussi dans le Répertoire national d'identification

⁶ plus exactement le hors-champ.

des personnes physiques (RNIPP) de l'INSEE. Les données recueillies sont elles aussi appariées avec celles contenues dans les DADS (déclarations annuelles de données sociales), les fichiers de paye des agents de l'Etat et les fichiers de l'Unédic. L'échantillon est constitué de personnes nées entre le 1^{er} et le 10 octobre ⁽¹⁾ d'une génération paire sur deux (générations 34, 38, 42, 46, 50, 54, 58, 62, 66, 70), cet échantillon représente ainsi 230 000 personnes environ.

Le champ et les méthodes

L'étude présentée ici concerne principalement les générations 34 et 38 qui ont eu respectivement 67 ans et 63 ans au 31 décembre 2001, des éléments d'analyse sont cependant fournis pour les générations 42 et 46 ayant eu respectivement 59 et 55 ans au 31 décembre 2001. Pour ces deux dernières générations, qui n'avaient pas encore atteint l'âge de 60 ans en 2001 et n'avaient donc pas connu à cette date de départs importants à la retraite, seule leur situation sur le marché du travail est examinée.

Pour les générations 34 et 38 l'étude est en revanche plus complète, et relie leurs comportements de départs au regard de leur carrière passée. Le croisement des données contenues dans les EIR2001 et EIR2004 et l'EIC2001 permet en effet de retracer pour ces deux générations l'intégralité de leurs périodes d'activité et de retraite : fin 2004 ces deux générations ont plus de 65 ans.

Pour reconstituer leurs carrières, il a été toutefois nécessaire de réduire le champ de l'analyse au champ commun à l'EIC2001 et aux EIR2001 et EIR2004. Le champ de l'étude porte ainsi sur 80% et 87% de la population initialement tirée dans le Répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP) de l'INSEE pour les générations 34 et 38 (tableau).

	Génération 1934	Génération 1938	Génération 1942	Génération 1946
Nombre de personnes tirées dans le RNIPP pour l'EIC2001 ⁽¹⁾	19 166	16 479	17 271	22 283
Nombre de personnes tirées pour l'EIC2001 et non tirées dans l'EIR2001 ou l'EIR2004	1 924 (essentiellement des personnes nées à l'étranger et dans les COM) ⁽²⁾	163 (chiffre marginal dû à des problèmes d'identification du NIR)	138 (chiffre marginal dû à des problèmes d'identification du NIR)	8 637 (essentiellement des personnes nées entre le 7 et le 10 octobre) ⁽²⁾
Nombre de personnes tirées communes à l'EIC2001 et à un des EIR	17 242	16 316	17 133	13 646
Parmi les personnes tirées communes, nombre de personnes ne figurant ni dans l'EIC2001, ni dans les EIR2004 et EIR2001 au titre d'un droit direct	1 199 ⁽³⁾	1 102 ⁽³⁾	1 048 ⁽³⁾	553 ⁽³⁾
Nombre de personnes tirées communes figurant dans l'EIC2001 ou dans les EIR2004 et EIR2001 au titre d'une pension de droit direct	16 043	15 213	16 085	13 093
Champ étudié pour l'analyse des départs à la retraite ⁽⁴⁾	15 306 (soit 80% de la population initialement tirée)	14 194 (soit 87% de la population initialement tirée)	-	-

(1) Dans l'EIC2001 les personnes tirées sont nées en France et à l'étranger entre le 1^{er} et le 12 octobre pour la génération 34 et entre le 1^{er} et le 10 octobre pour les autres générations.

(2) Dans l'EIR2001 les personnes tirées sont nées en France métropolitaine entre le 1^{er} et le 12 octobre pour la génération 34 et entre le 1^{er} et le 6 octobre pour les générations 38, 42 et 46. Dans l'EIR2004 les personnes tirées sont nées en France et à l'étranger mais sont nées entre le 1^{er} et le 6 octobre pour la génération 34 et la génération 46, entre le 1^{er} et le 24 octobre pour la génération 38 et entre le 1^{er} et le 12 octobre pour la génération 42.

(3) Cela correspond aux personnes qui n'ont pas liquidé de droit direct de retraite et n'ont jamais cotisé dans un des régimes enquêtés (voir la liste ci-dessous).

(4) Pour l'analyse des départs sont retirées du champ « personnes figurant dans l'EIC2001 ou dans les EIR2004 et EIR2001 au titre d'une pension de droit direct » les personnes qui ne sont pas en emploi en 2004 et n'ont pas liquidé de pensions de droit direct ou ont perçu un versement forfaitaire unique (celui-ci n'étant pas identifié dans les EIR).

Pour la détermination des différents états d'occupation ou d'activité (à la Cnav, à la Fonction Publique d'Etat, au chômage, en maladie,...) de chaque année, on retient celui dans lequel le temps passé (ou à défaut la durée validée) a été le plus élevé. La situation d'autre inactivité est construite en creux et ne concerne donc que les personnes non-retraitées n'ayant pas acquis de droits dans l'un des régimes enquêtés. Ainsi les personnes en emploi partant à la retraite le mois suivant leur 60 ans (c'est-à-dire en novembre) seront considérées en emploi l'année de leur 60 ans, et ne seront comptabilisées dans l'état « retraité » que l'année de leur 61 ans.

Aussi pour faciliter la compréhension des graphiques d'occupation figure, pour l'année considérée, non l'âge atteint en fin d'année mais l'âge atteint en début d'année.

Les différents états retenus sont ⁽²⁾ :

- « absent » : personne tirée dans l'échantillon commun à l'EIC2001 et aux EIR2001 et EIR2004, mais ne figurant ni dans l'EIC2001, ni dans les EIR2001 et EIR2004
- « non liquidant » : *uniquement pour les générations 34 et 38, personne figurant dans l'EIC2001 ou dans les EIR2001 et EIR2004, qui n'est pas en emploi en 2004 et n'a pas liquidé de droit direct connu.*
- "autre inactivité" : "autre situation" et avpf.
- "cnav"
- "chômage" (dont DRE)
- "préretraite"
- "maladie"
- "msa" : "msas" et "msae"
- "cnacl"
- "indépendants" (hors agriculteurs) : "organic", "cancava" et "cnavpl"
- "spéciaux" : "banque de France", "clercs de notaire", "cultes", "enim", "ieg", "mines", "sncl", "ratp"
- "fpe" : "fpe civile", "fpe militaire"
- "retraite"

(1) cf. note n°1 du tableau.

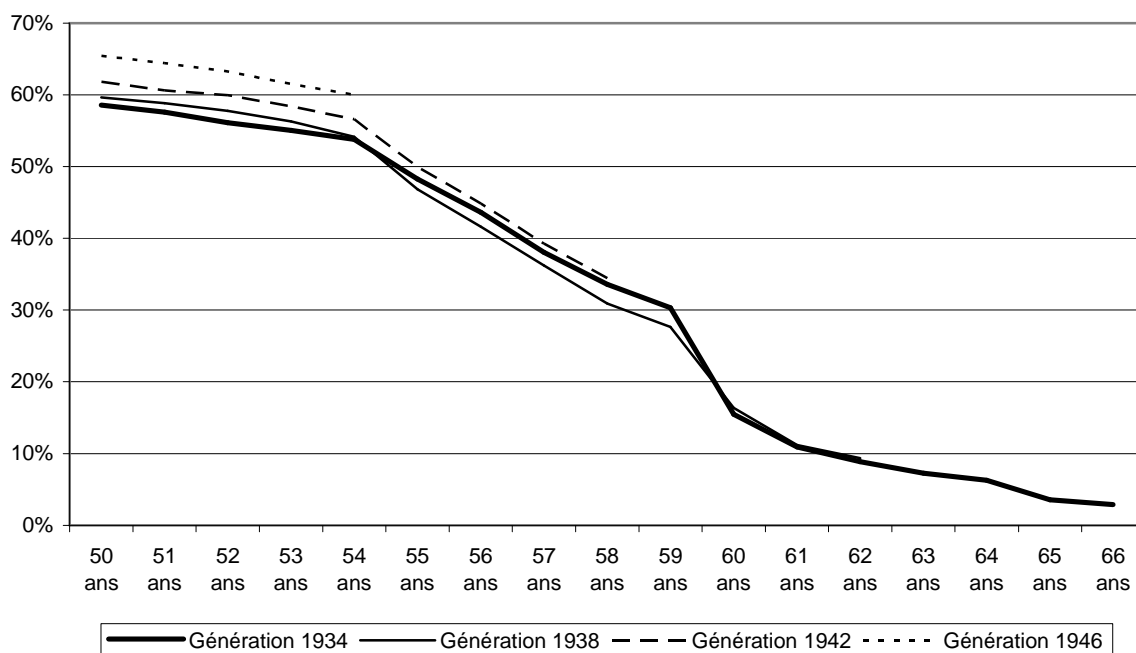
(2) les régimes de base non cités dans la liste sont exclus du champ de l'EIC et des EIR

En bénéficiant de l'exhaustivité de l'EIC2001 apparié aux EIR2001 et EIR2004, de l'absence d'attrition de ces données et de la possibilité d'attribuer un type d'occupation chaque année aux personnes de l'échantillon, il est possible de fournir un tableau complet de l'évolution de la carrière des personnes après 50 ans, quelle que soit leur activité à 50 ans et après. Cette étude est donc la première qui, en utilisant des données administratives, décrit les occupations, les transitions et les trajectoires des fins de carrières d'un échantillon représentatif des générations ayant récemment atteint l'âge de partir à la retraite et relie les caractéristiques de la trajectoire de fin de carrière au choix du moment du départ à la retraite.

II - Des taux d'emploi qui diminuent en fonction de l'âge pour toutes les générations et atteignent environ 10% à l'âge de 60 ans

Les données de l'EIC2001 appariées avec celles des EIR2001 et EIR2004 confirment les diagnostics antérieurs portés (graphique ci-dessous) : les quatre générations 34, 38, 42, 46 connaissent toutes une baisse sensible de leur taux d'emploi, au sens des régimes de retraite, avec l'âge.

Graphique II.1 Taux d'emploi (au sens des régimes de retraite) selon l'âge



Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

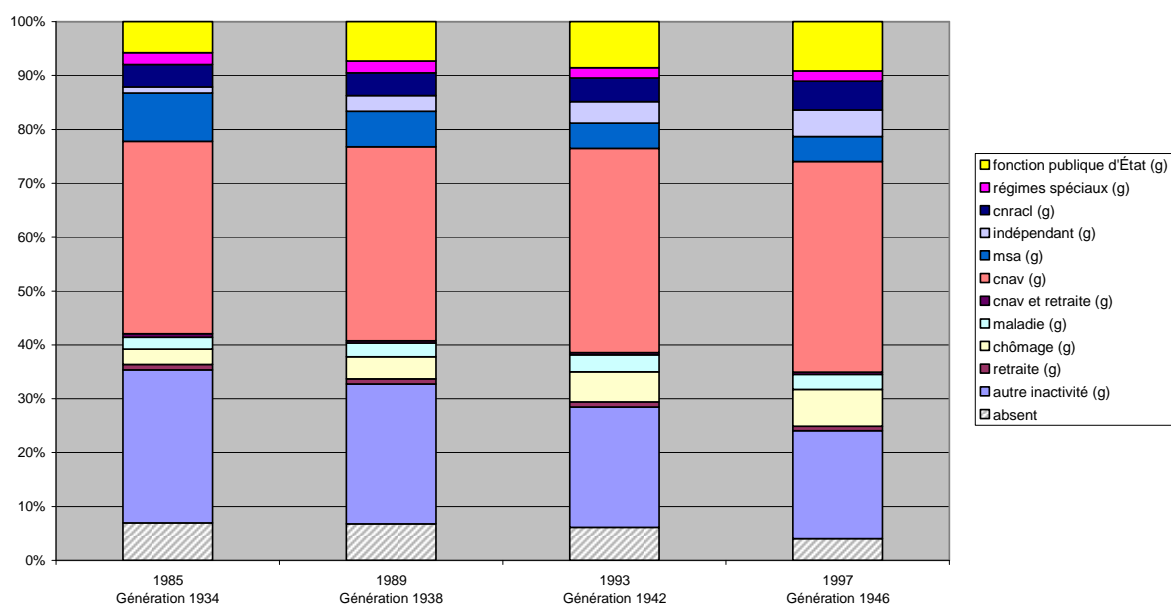
Note de lecture : pour la génération 46, le taux d'emploi (au sens des régimes de retraite) à 50 ans révolu est estimé en moyenne pour l'année 1997 à 65% environ.

NB : les taux d'emploi présentés ici, au sens des régimes de retraite, ne sont pas directement comparables à ceux publiés par l'Insee ou la Dares au sens du marché du travail. Tout d'abord, le champ retenu ici est plus large : le champ recouvre l'ensemble des personnes identifiées dans le répertoire national d'identification des personnes physiques (c'est-à-dire l'ensemble des personnes qui se sont fait ouvrir un droit aux régimes de sécurité sociale) que ces personnes soient nées en France ou à l'étranger, qu'elles soient ou non résidentes en France à l'âge concerné. Ensuite, le critère d'emploi retenu est plus restreint : sont notamment exclues les personnes classées en « congé de maladie » dans la mesure où cette situation administrative n'est pas prise en compte pour la détermination du salaire de référence entrant dans le calcul des droits à pension. Enfin, la mesure du taux d'emploi présenté ici diffère de celle retenue par le BIT, puisque sont comptabilisées en emploi les personnes qui sont dans cet état d'occupation principal l'année concernée, l'état d'occupation principal étant défini en comparant le temps passé dans les différents états ou à défaut le nombre de trimestres validés (cf. encadré ci-dessus).

Le taux d'emploi à 50 ans progresse avec les générations

Comparativement aux trois premières générations, la génération 46 a un taux d'emploi (au sens des régimes de retraite) à 50 ans légèrement plus élevé traduisant en fait la progression des taux d'activité féminins entre les générations. Le pourcentage de personnes « absentes » de l'échantillon (c'est-à-dire tirées dans le RNIPP pour l'EIC2001 et pour un des EIR, mais ne figurant ni dans l'EIC, ni dans l'un des EIR au titre d'un droit direct⁷) ou en « autre inactivité » (c'est-à-dire qui ne sont pas dans une autre situation à 50 ans) diminue en effet avec les générations, de plus de 10 points entre la génération 34 et la génération 46. L'impact de cette baisse sur les taux d'emploi, au sens des régimes de retraite, est cependant atténué par l'augmentation relative des personnes au chômage. Comme le montre le graphique II.2 le pourcentage de chômeurs dans la population « tirée » s'accroît quant à lui de près de quatre points entre les générations 34 et 46, le taux d'emploi à 50 ans n'augmentant ainsi que de 7 points environ entre les générations 34 et 46.

Graphique II.2 : Occupation à 50 ans révolus des personnes nées en 1934, 1938, 1942 et 1946



NB : Le champ retenu correspond au champ global noté (g) : c'est-à-dire à l'ensemble des personnes tirées dans l'EIC et dans un des EIR

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR. Le (g) pour Champ Global signifie que sont prises en compte ici les personnes qui, tout en ayant un droit ouvert, dans le régime concerné ne le feront pas valoir à terme.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : 5,8% des personnes nées en 1934 sont employées dans la fonction publique d'État à 50 ans révolus (en 1985).

⁷ Cela correspond aux personnes qui n'ont jamais travaillé ou qui ont travaillé uniquement dans un régime non enquêté.

Une baisse sensible des taux d'emploi à 55 et 60 ans

Pour les générations 34 et 38, pour lesquelles il est possible d'établir des trajectoires de fin de carrière presque complètes, on constate tout d'abord qu'un peu plus de 10% des personnes nées en 1934 et en 1938 ne liquident jamais de droits dans les caisses figurant dans l'EIR, ou ont bénéficié du versement forfaitaire unique non identifié dans les EIR (Graphique II.3). Il s'agit principalement de femmes qui n'ont jamais acquis de droits à pension. Les situations à 50 ans se révèlent relativement proches, les seules différences notables portent sur les situations « MSA », « indépendants », « chômage » et « fonction publique de l'État ». La part plus élevée des personnes en occupation "MSA" pour la génération 34 s'explique par la baisse tendancielle importante de la part de l'agriculture dans l'économie ; la part plus faible de l'état "indépendant" est seulement due à un défaut de collecte. En effet, la Cancava n'a pas fourni les carrières des personnes déjà retraitées au moment de la collecte des données⁸ ; dans la mesure où presque toutes les personnes de la génération 34 étaient déjà en retraite fin 2001, on ne dispose pas de leur carrière à la Cancava ; ces personnes se retrouvent (sauf en cas d'une autre activité après 50 ans) dans la catégorie "autre inactivité". Le problème est nettement moindre pour la génération 38 qui n'avait que 63 ans fin 2001. Ce défaut de collecte a pour effet de réduire la part des indépendants pour la génération 34 et d'accroître en contrepartie celle de la catégorie "autre inactivité". Enfin, la plus faible part du chômage pour la génération 34 est due à la forte croissance du chômage au cours des années 80 ; ces générations ont été touchées à des âges différents, la génération 34 plus tardivement que la génération 38. Enfin, la part des fonctionnaires de l'État est moindre pour la génération 34.

De la même façon les évolutions sont relativement proches. On observe, pour les deux générations, une première rupture à 54 et 55 ans (âge au premier janvier). Il s'agit tout d'abord des premiers départs à la retraite des fonctionnaires et des agents des régimes spéciaux, ensuite, des premiers départs en préretraite, et, enfin, de l'accroissement de la situation de chômage après 54 ans. Après cette première rupture, les départs en retraite des fonctionnaires se poursuivent, mais à un rythme plus lent, les autres tendances se prolongent aussi, en particulier l'accroissement de la part de préretraités et de chômeurs, aux dépens de la part des salariés du privé, dont la réduction est très marquée, malgré un léger ralentissement après 57 ou 58 ans.

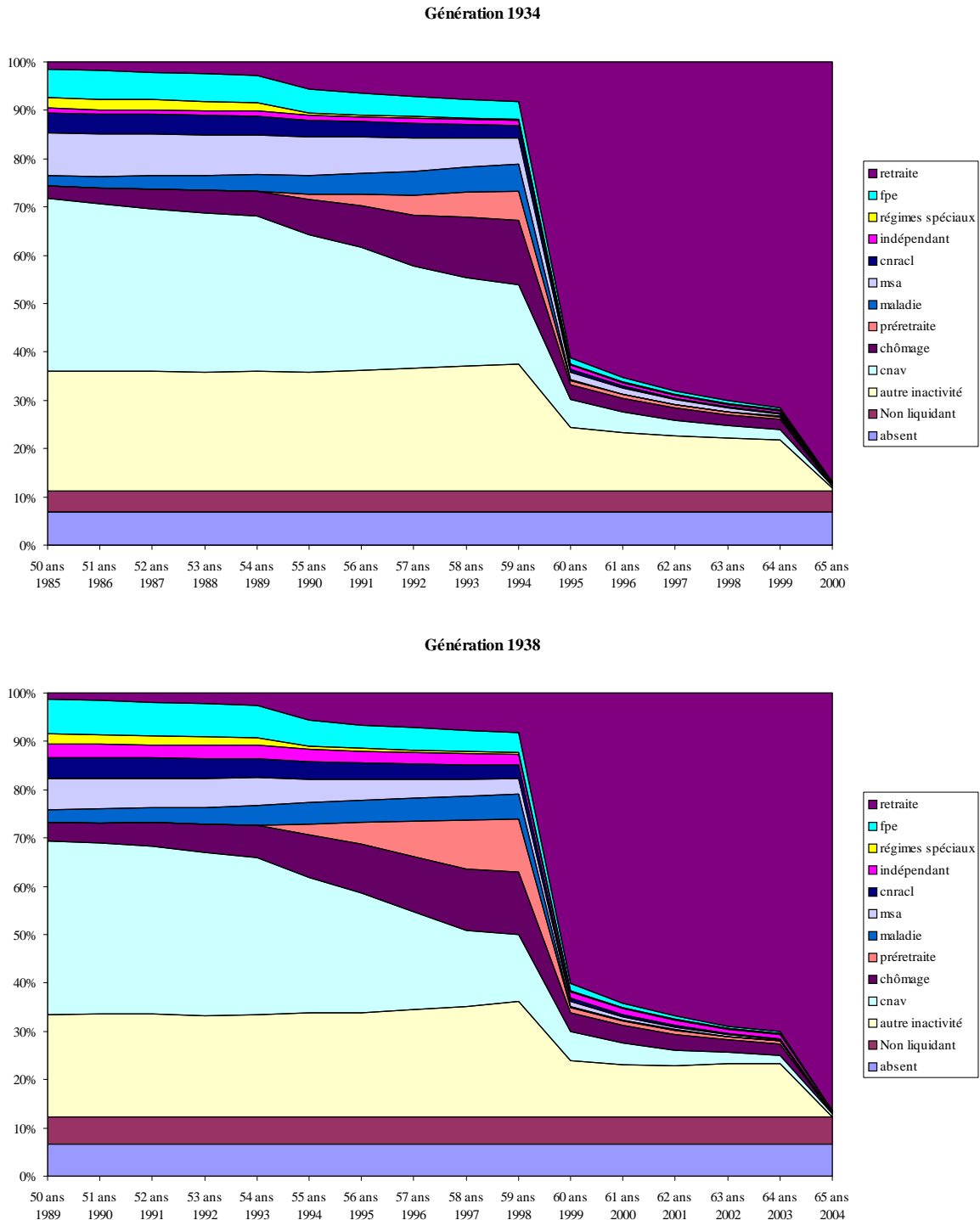
La seconde rupture est, naturellement, observée à 60 ans avec les départs en retraite massifs. A cet âge, 40% des personnes ne sont pas retraitées, dont près des deux-tiers sont « autres inactives » ou encore « absentes de l'échantillon tiré » ou « supposées non liquidantes dans le futur »⁹. Les départs en retraite se font ensuite sur un rythme assez lent, et ce sont essentiellement les personnes en activité qui

⁸ Pour l'Organic, la collecte est aussi, bien que dans une moindre mesure, incomplète sur les personnes déjà retraitées.

⁹ Il s'agit des personnes connues dans l'EIC ou dans un des EIR ayant ouvert un droit retraite, qui ne sont plus en emploi en 2004 mais n'ont pas liquidé de droit direct connu.

partent entre 60 et 64 ans, puisque la part de l'état "autre inactif" reste stable. A 65 ans, 98% des personnes du champ restreint (hors « absent » et « non liquidants dans le futur ») sont retraitées.

Graphique II.3 : Occupation entre 50 et 65 ans des personnes nées en 1934, 1938



Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : pour la génération 1934, le pourcentage de personnes « absentes » ou « non liquidantes » était à 50 ans révolus en 1985 de 11%.

Des différences en niveau et en évolution des taux d'emploi entre les hommes et les femmes

Ces évolutions globales très proches entre les deux générations masquent toutefois des différences notables lorsque l'analyse est décomposée par sexe (graphique II.4).

A 50 ans, le taux de femmes en emploi était, pour la génération 34, de 20 points inférieur à celui des hommes (48% contre 68%). Cet écart à 50 ans s'est réduit entre les générations 34 et 38, passant à 18 points pour la génération 38, principalement sous l'effet de la hausse du taux d'activité des femmes qui a augmenté plus que celui des hommes de 50 ans. Cette réduction de l'écart entre les hommes et les femmes des deux générations est observée quel que soit l'âge. Ainsi à 59 ans les écarts de taux d'emploi entre les hommes et les femmes sont de 5 points pour la génération 34 et de 1 point pour la génération 38, et sont respectivement de -2 points et -1 point pour ces deux générations à 64 ans.

Les écarts entre les hommes et les femmes ne se réduisent pas seulement entre les deux générations, mais aussi avec l'âge, pour une génération donnée. La situation s'inverse même à 60 ans, puisqu'au delà de cet âge et jusqu'à 65 ans les femmes sont plus souvent en emploi que les hommes. A 60 ans, le taux d'emploi n'est plus que de 9% pour les hommes et de 12% pour les femmes, pour les deux générations.

C'est dans le régime privé que l'on constate le plus de différences dans les taux d'emploi entre les hommes et les femmes. En effet, à 50 ans le taux d'emploi des hommes employés dans le privé excède, pour les deux générations, de 14 points environ celui des femmes. Au fur et à mesure que les personnes atteignent l'âge de 60 ans, l'écart entre hommes et femmes employés dans le privé se réduit tandis que les écarts, presque nuls à 50 ans des taux de personnes dans les états de chômage, préretraite et maladie s'accroissent. Ainsi, pour la génération 34, le taux d'emploi dans le privé n'excède plus celui des femmes que de 1 point seulement à 59 ans. A l'inverse, les taux de chômage, de maladie et de préretraite qui étaient initialement (à 50 ans) inférieurs ou égaux pour les hommes par rapport à ceux des femmes (de -1 point pour le chômage et la maladie, et nul pour la préretraite¹⁰) deviennent nettement supérieurs à 59 ans (de 7 points pour le chômage et la préretraite et de 1 point pour la maladie). Pour la génération 38, l'évolution est encore plus marquée, puisque le taux d'emploi dans le privé passe d'un niveau supérieur de 13 points pour les hommes de 50 ans à un niveau inférieur de -2 points à 59 ans ; dans le même temps, le taux d'hommes au chômage qui était inférieur de -1 point à celui des femmes à 50 ans devient supérieur de 4 points à 59 ans et les taux d'hommes en préretraite et en maladie, qui ne différaient pas à 50 ans de ceux des femmes, sont supérieurs à 59 ans de respectivement 12 points et 1 point.

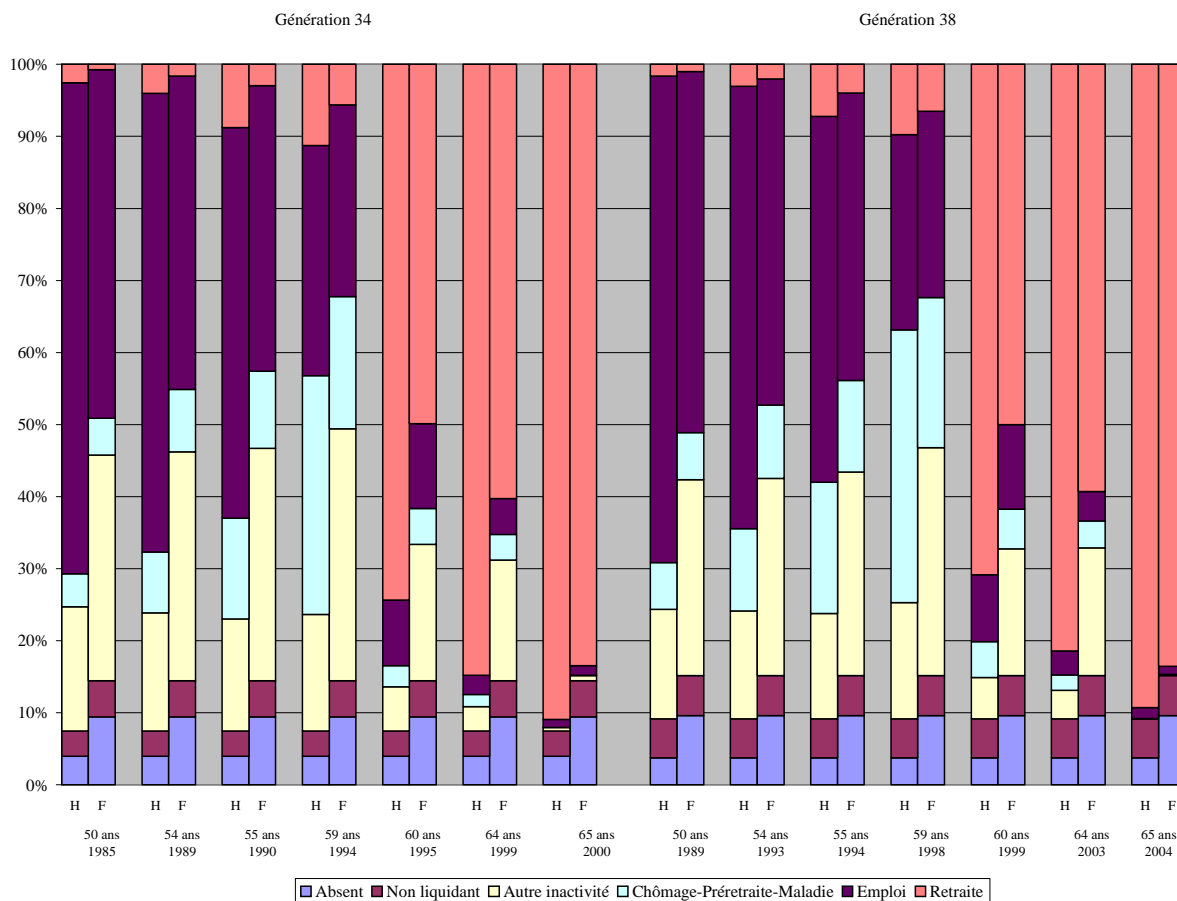
Au total, le taux de personnes au chômage, en préretraite ou maladie passe de 5% à 50 ans pour les hommes de la génération 34 (7% pour la génération 38) à 33% à 59 ans (38% pour la génération 38), soit une hausse de 28 points pour la génération 34 et de 31 points pour la génération 38. Pour les

¹⁰ A 50 ans aucune personne n'est comptabilisée dans l'état « préretraite ».

femmes l'accroissement de ce taux n'est "que" de 13 à 14 points. Ceci illustre de façon particulièrement frappante la faiblesse de l'emploi à la veille de partir à la retraite, et la nette dégradation de la situation d'emploi, en particulier pour les hommes, entre 50 et 59 ans.

A 60 ans, tous les écarts se réduisent, à l'exception du taux de retraités qui est beaucoup plus important pour les hommes. Alors que, pour la génération 34, il était déjà supérieur pour les hommes de 5 points (3 points seulement pour la génération 38) à 59 ans, l'écart à 60 ans atteint 24 points pour la génération 34 et 21 points pour la génération 38. Cet écart est persistant jusqu'à l'âge de 64 ans. Cet écart est très majoritairement le fait de femmes inactives puisqu'à l'âge de 64 ans, 60% des femmes nées en 1934 sont retraitées, 17% sont inactives et attendent d'avoir 65 ans pour faire valoir leur droit à la retraite, et 14% sont absentes ou non-liquidantes.

Graphique II.4 Distribution par type d'occupations regroupées, par sexe et par âge
Génération 34 et 38



Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : pour la génération 34, le pourcentage d'hommes « en emploi » était de 68% à 50 ans révolus (en 1985)

III Des transitions après 50 ans peu nombreuses mais une typologie de parcours variés

L'EIC permet l'analyse des transitions individuelles d'un état d'activité à un autre (emploi, chômage, inactivité...) entre 50 et 65 ans, qui sous tendent les évolutions globales présentées ci-dessus.

Entre 50 et 65 ans plus de la moitié des personnes ne changent qu'une seule fois de situation et dans 99% des cas c'est pour partir à la retraite. Celles qui connaissent plus d'une transition appartiennent le plus souvent au secteur privé, les transitions les plus fréquentes étant dans ce cas le passage à la retraite après une période intermédiaire de chômage ou d'inactivité. Les trajectoires sont toutefois variées.

Champ de la suite de l'étude

Dans la suite de l'étude, on se restreint, au sein de la population échantillonnée, aux personnes ayant liquidé une pension de droit direct en 2004 ou encore en emploi en 2004. On écarte donc les personnes précédemment qualifiées d'absentes (qui n'apparaissent ni dans l'EIC, ni dans l'un des EIR) et les personnes qualifiées de non-liquidantes, soit au total 11% de la génération 34 et 12% de la génération 38.

Par ailleurs, on se restreint pour l'étude des transitions aux âges entre 50 et 65 ans, ce qui permet d'étudier les deux générations sur la même partie du cycle de vie, soit 16 années. On appelle transition le passage d'un état d'occupation principal annuel à un autre. On ne décrit donc pas ici les éventuelles transitions infra-annuelles.

III.1 - Des transitions après 50 ans relativement peu nombreuses et concernant essentiellement le secteur privé

Plus de 50% des générations 1934 et 1938 ne connaissent qu'une transition : le départ à la retraite...

Les transitions sont relativement peu nombreuses après 50 ans, et ce pour les deux générations. Entre 2 et 3% des personnes ne connaissent aucune transition entre 50 et 65 ans (Tableau III.1). Dans près de 60% des cas, il s'agit de personnes déjà retraitées à 50 ans. Dans les autres cas, il s'agit essentiellement de personnes en activité qui le restent à 65 ans.

Un peu plus de la moitié des personnes connaissent une unique transition (55% pour la génération 34 et 50% pour la génération 38) et dans 99% des cas il s'agit de la transition vers la retraite. Entre un quart et un tiers des personnes connaissent exactement deux transitions entre 50 et 65 ans, en fin de carrière, la transition vers la retraite, et entre-temps une première transition. Enfin, 8% à 9% des personnes connaissent trois transitions, et seulement 6 à 8% changent plus de trois fois d'état d'occupation principal.

Au total, la génération 38 connaît un peu plus de transitions entre 50 et 65 ans que la génération 34.

Tableau III.1 : nombre de transitions après 50 ans

Nombre de transitions	Génération 34	Génération 38
0	3%	2%
1	55%	50%
2	28%	31%
3	8%	9%
4	4%	5%
5	1%	2%
6 et plus	1%	1%
Total	100%	100%

Source : EIC2003, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Note de lecture : 28% des personnes nées en 1934 connaissent exactement deux changements d'état d'occupation principale après 50 ans.

...et plus de la moitié des transitions des personnes changeant une unique fois d'état avant de partir à la retraite sont des transitions Cnav-Chômage ou Cnav-Préretraite

Pour les personnes qui connaissent exactement une transition avant de partir à la retraite (28% à 31% de l'effectif), la transition est généralement une transition de l'activité au régime général vers le chômage, la préretraite, l'autre inactivité ou la maladie, et, dans une moindre mesure, des MSA vers l'autre inactivité ou le chômage (Tableau III.2). Certaines différences entre les deux générations sont à noter ; en particulier, pour la génération 34, la transition vers le chômage est nettement plus fréquente que celle vers la préretraite (32% contre 20%), mais la situation s'inverse pour la génération 38 (25% contre 34%), traduisant l'accroissement des dispositifs de préretraite. Les transitions sont aussi moins fréquentes vers la maladie pour la génération 38 (3 points de moins que pour la génération 34), de même que les transitions de la MSA vers la situation "autre inactivité", ce qui traduit en partie la baisse du poids du secteur agricole dans l'emploi.

Tableau III.2 : Principaux types de transitions, hors transitions vers la retraite - Personnes connaissant au total 2 transitions (dont celle vers la retraite) entre 50 et 65 ans

	Génération 34	Génération 38
Autre inactivité-Cnav	5%	3%
Cnav-Autre inactivité	10%	10%
Cnav-Chômage	32%	25%
Cnav-Préretraite	20%	34%
Cnav-Maladie	9%	6%
Chômage-Autre inactivité	2%	2%
Chômage-Cnav	1%	1%
MSA-Autre inactivité	7%	3%
MSA-Chômage	5%	5%
MSA-Préretraite	1%	1%
MSA-Maladie	1%	1%
Autres types de transitions	9%	9%
Total	100%	100%

Source : EIC2003, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Note de lecture : 32% des transitions des personnes nées en 1934 connaissant une unique transition avant le départ à la retraite sont des transitions de l'emploi privé vers la chômage.

Il n'est pas surprenant de constater que les transitions en provenance du régime général sont les plus importantes, en raison du poids de l'emploi dans le secteur privé dans l'occupation à 50 ans. Toutefois, le poids des transitions ayant pour origine le secteur privé dans l'ensemble des transitions (hors transition vers la retraite) des personnes qui connaissent une transition avant leur départ en retraite est beaucoup plus important, ce qui correspond à une instabilité plus forte dans le privé. De fait, si l'emploi privé représente environ 40% des situations à 50 ans (hors absents et non-liquidants) pour l'ensemble des personnes, elle représente environ les trois-quarts des situations à 50 ans des personnes qui connaissent 2 transitions (y compris le départ en retraite), environ 45% des situations à 50 ans des personnes qui connaissent 3 transitions et près des deux-tiers des situations à cet âge des personnes qui connaissent 4 transitions. En revanche, les actifs employés dans le secteur privé à 50 ans, ne représentent que 8% (génération 34) à 12% (génération 38) des personnes sans transitions, et 22% (génération 34) et 18% (génération 38) des personnes qui transitent directement vers la retraite.

Lorsqu'il y a 3 transitions, ce sont encore les mêmes états d'occupation qui sont concernés. Ainsi, les transitions Autre inactivité-Cnav, Cnav-Autre inactivité, Cnav-Chômage, Cnav-Maladie représentent chacune entre 10 et 15% des transitions, pour un total d'environ la moitié des transitions. Ensuite, les transitions les plus représentées sont Chômage-Autre inactivité, Chômage-Cnav, Maladie-Autre

inactivité, Maladie-Cnav, Maladie-Chômage qui comptent chacune pour 3% à 7% des transitions. Cette structure est aussi observée lorsque l'on a 4 transitions.

En moyenne, hommes et femmes connaissent le même nombre de transitions, mais les hommes connaissent plus fréquemment deux transitions, en particulier le passage par le chômage et surtout la préretraite, avant de partir à la retraite. En revanche, les femmes sont plus nombreuses à ne transiter qu'une fois - vers la retraite -¹¹, ou à connaître plus de deux transitions (y compris le départ à la retraite).

...Des trajectoires néanmoins variées

Même si les transitions sont relativement peu nombreuses, les trajectoires après 50 ans n'en restent pas moins variées (Tableau III.3). Un cinquième des personnes suivent des trajectoires qui représentent chacune moins de 1% de la population concernée. La trajectoire la plus fréquente est le passage direct à la retraite des personnes en emploi à 50 ans qui ne représente cependant que 30% des trajectoires, la part des transitions directes de l'emploi privé vers la retraite ne comptant que pour 9% à 12% des parcours. Enfin, les passages directs du non-emploi à 50 ans vers la retraite (essentiellement des passages de l'inactivité hors chômage, maladie et préretraite) d'une part, et les passages de l'emploi privé vers la retraite après une transition intermédiaire par le non-emploi d'autre part, représentent chacun 22% à 24% des trajectoires.

¹¹ Il s'agit, en particulier, des inactives qui partent à la retraite sans avoir retravaillé après 50 ans

Tableau III.3 : Principales trajectoires après 50 ans

		1934	1938
Passage direct de l'emploi à la retraite			
	Cnav-Retraite	12%	9%
	Autre caisse-Retraite	18%	19%
	<i>Sous-total</i>	<i>30%</i>	<i>28%</i>
Passage du secteur privé à la retraite après une transition intermédiaire			
	Cnav- Autre inactivité-Retraite	3%	3%
	Cnav-Chômage-Retraite	9%	8%
	Cnav-Préretraite-Retraite	5%	10%
	Cnav-Maladie-Retraite	3%	2%
	MSA- Autre inactivité-Retraite	2%	1%
	<i>Sous-total</i>	<i>22%</i>	<i>24%</i>
Passage direct du non-emploi à la retraite			
	Autre inactivité-Retraite	22%	19%
	Chômage-Retraite	1%	1%
	Maladie-Retraite	1%	2%
	<i>Sous-total</i>	<i>24%</i>	<i>22%</i>
Passage de l'inactivité à la retraite après un retour à l'emploi			
	Inactivité-Cnav-Inactivité-Retraite	1%	1%
	Autre inactivité-Cnav-Retraite	1%	1%
	<i>Sous-total</i>	<i>2%</i>	<i>2%</i>
Autres			
	Retraite	2%	2%
	Autres trajectoires	20%	22%

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Note de lecture : pour la génération 34, 22% des trajectoires après 50 ans sont des passages directs de l'inactivité vers la retraite.

III.2 - Entre 50 et 65 ans, les retraités du secteur privé qui ne cotisaient pas à un autre régime à 50 ans ont passé seulement 5 ans en emploi

Entre 50 et 65 ans, les retraités ayant une pension du Régime Général, et ne cotisant pas dans une caisse autre que la Cnav ou les MSA à 50 ans, passent seulement 4,9 ans en emploi, contre 4,7 ans à la retraite et 6,4 ans dans les autres situations (Tableau III.4). Ces personnes auront passé entre 50 et 65 ans, soit sur 16 années, environ 4 ans en autre inactivité (2,4 ans pour les hommes et 5,6 ans - pour la génération 34 contre 5,4 pour la génération 38 – pour les femmes) ; 4,4 ans au régime général (3,8 pour les femmes, et un peu plus de 5 pour les hommes) ; plus de 4 ans et demi à la retraite (un peu plus de 4 pour les femmes, et près de 5 ans et demi pour les hommes), entre 1,2 et 1,5 an au chômage selon le sexe et la génération, les années restantes se répartissant entre préretraite (surtout pour les hommes, et surtout pour la génération 38), la maladie et l'emploi dans les MSA.

Le temps total passé en emploi n'est donc que d'environ 5 ans, un peu plus que celui passé à la retraite, le reste du temps l'étant dans les autres situations de non-emploi.

Tableau III.4 : Nombre d'années passées entre 50 et 65 ans dans chaque occupation pour les personnes ayant liquidé une pension au régime général avant 2004 et n'étant pas dans une autre caisse (sauf MSA) à 50 ans

	1934			1938		
	H	F	Ens	H	F	Ens
Emploi Cnav	5,2	3,8	4,4	5,0	3,8	4,4
Emploi MSA	0,4	0,5	0,5	0,3	0,5	0,4
Emploi Autre caisse	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Chômage	1,4	1,2	1,3	1,5	1,4	1,4
Préretraite	0,5	0,2	0,3	0,9	0,3	0,6
Maladie	0,6	0,5	0,6	0,6	0,5	0,6
Autre inactivité	2,4	5,6	4,2	2,4	5,4	3,9
Retraite	5,5	4,1	4,7	5,3	4,0	4,6
Total	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005 au Régime Général et ne cotisant pas dans une autre caisse que le RG ou la MSA à 50 ans.

Note de lecture : les femmes nées en 1934 ayant une pension au RG et ne cotisant pas à une caisse autre que le RG ou la MSA à 50 ans ont passé 5,6 ans en moyenne en inactivité.

III.3 - Des probabilités de transitions relativement faibles entre 50 et 59 ans et a contrario élevées à 60 ans pour les personnes en maladie ou en préretraite à 59 ans

Afin d'examiner plus précisément les transitions, il est utile de s'intéresser aux probabilités annuelles de changer d'état d'occupation. Dans la mesure où la présentation année par année serait relativement fastidieuse, la période d'observation (entre 50 et 65 ans) a été partagée en 3 phases correspondant à celles déterminées précédemment : avant les premiers départs massifs à la retraite, soit entre 50 et 59 ans ; au moment des premiers départs massifs, entre 59 et 60 ans ; et enfin entre 60 et 64 ans. La quatrième phase, c'est-à-dire entre 64 et 65 ans, est omise dans la mesure où la très grande majorité des personnes non encore retraitées à 64 ans partent à la retraite à 65 ans.

Entre 50 et 59 ans, 5% des personnes employées dans le privé transitent chaque année vers le chômage, mais seulement 5% des chômeurs retravaillent

Les différences entre les deux générations étant faibles, elles ne seront pas distinguées dans le commentaire (Tableau A1 en annexe). Certains états d'occupation sont absorbants ou quasiment absorbants, comme la retraite (par hypothèse dans cette étude) et la préretraite. Dans les autres cas, conformément à ce qui a déjà été signalé, les probabilités de transitions sont relativement faibles (Tableau III.5). Ainsi, environ de 83% à 96%, selon l'état initial considéré, des personnes dans un état

d'occupation une année le sont encore l'année suivante. Ce sont les personnes qui sont une année dans un régime spécial qui ont la stabilité la plus faible, puisque seulement 83% à 84% sont encore dans le régime concerné l'année suivante, celles qui ont quitté le régime étant en réalité en très grande majorité parties à la retraite. En revanche, ce sont les personnes qui sont à la CNRACL ou en "autre inactivité" qui ont la stabilité la plus forte.

Tableau III.5 : Matrice de transition – situation principale entre une année et l'année suivante – tous âges entre 50 et 59 ans – Génération 34

Situation l'année de départ (année <i>n</i>)	Situation l'année d'arrivée (année <i>n+1</i>)										
	Autre Inactivité	Cnav	Chômage	Pré-retraite	Maladie	Msa	Cnracl	Indépendants	Régimes spéciaux	Fpe	retraite
Autre Inactivité	95,7	2,4	0,3	0,0	0,5	0,3	0,0	0,1	0,0	0,2	0,5
Cnav	2,2	88,4	4,9	2,0	2,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Chômage	2,4	5,1	90,3	0,6	1,2	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Pré-retraite	0,0	0,0	0,1	99,6	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie	3,1	5,1	4,4	0,6	86,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Msa	3,1	0,5	1,9	0,3	0,7	93,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cnracl	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	95,4	0,0	0,0	0,0	4,5
Indépendants	3,0	2,6	0,3	0,0	0,3	0,1	0,0	93,6	0,0	0,1	0,1
Rég. spéciaux	1,3	0,5	0,4	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	83,2	0,0	14,2
Fpe	0,7	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	93,9	4,9
Retraite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Lecture : 4,9% des personnes cotisant à la Cnav à un âge quelconque entre 50 et 58 sont au chômage l'année suivante.

La stabilité est de 86% à 90% pour les personnes employées au régime général, en maladie, ou au chômage. Cependant, chaque année, environ 5% des personnes employées au régime général transitent vers le chômage, tandis que seulement 5% à 6% des chômeurs retournent en emploi. Dans la mesure où, à 50 ans les personnes en emploi dans le régime général sont 9 à 13 fois plus nombreuses pour les générations 38 et 34 que les chômeurs, les sorties vers le chômage, ne sont donc que très rarement compensées à ces âges par un retour vers l'emploi. Chaque année, environ 2% des personnes employées au régime général transitent vers les situations d'autre inactivité, 2% vers la maladie et 2% vers la préretraite (près de 4% pour la génération 38).

Ainsi, au total, seulement 39% des personnes de la génération 34 dont l'activité principale était au régime général à 50 ans, sont encore dans cette situation à 59 ans, ce taux est même de 31% pour la génération 38. Elles sont 8% à 9% en autre inactivité ; 6% à 9% en maladie et les autres sont au chômage ou en préretraite (en particulier pour la génération 38).

Les autres types d'emploi sont plus stables, les fonctionnaires (y compris ceux de la CNRACL) restent généralement dans la même situation d'activité. Toutefois, 4% à 5% partent à la retraite chaque année. Ainsi, à 59 ans, environ un tiers des personnes qui étaient à la CNRACL à 50 ans sont parties à la retraite, et environ 40% de celles qui étaient à la fonction publique d'État. Pour les MSA et les indépendants, la stabilité est légèrement moins forte avec des transitions annuelles de 1 à 4% vers l'inactivité, le chômage ou le régime général. Environ les deux tiers des personnes indépendantes à 50 ans le sont encore à 59 ans ; les taux sont plus faibles pour les MSA (55,6% pour la génération 34 et 45,2% pour la génération 38).

La probabilité de rester en maladie est de 86% à 88% selon la génération, est très élevée et traduit des situations d'arrêts maladies de longue durée. Les personnes sortant de l'état de maladie se retrouvent principalement au régime général, au chômage et, dans une moindre mesure en autre inactivité.

Enfin, 88% à 90% des chômeurs une année, le restent l'année suivante, 5% à 6% retournant au régime général, 2 à 3% en autre inactivité, et environ 1% en maladie. Au total, 58% des personnes de la génération 34 au chômage à 50 ans le sont encore à 59 ans (55% pour la génération 38), et seulement 13% à 14% d'entre elles sont à nouveau en emploi à 59 ans (19% environ en autre inactivité et 7% en maladie). Enfin, l'état d'inactivité est très stable, à court et à moyen terme (horizon de 9 ans).

A 60 ans, la probabilité de partir à la retraite des personnes en maladie et en préretraite à 59 ans est très forte

Les transitions entre 59 et 60 ans sont majoritairement vers la retraite et marquent des disparités importantes selon la situation à 59 ans (Tableau III.6 et A2 en annexe).

Ainsi, préretraités et personnes en maladie partent massivement à la retraite à 60 ans (88% à 96% des personnes dans l'un de ces états à 59 ans sont retraitées à 60 ans), avec un léger accroissement de la probabilité de transition entre les deux générations. D'autre part, les départs à 60 ans des personnes au chômage à 59 ans sont aussi très fréquents, mais la probabilité de transition passe de 80% pour la génération 1934 à 72% pour la génération 38.

Tableau III.6 : Matrice de transition – situation principale entre une année et l'année suivante –
transitions entre 59 et 60 ans – Générations 34

Situation l'année de départ (59 ans)	Situation l'année d'arrivée (60 ans)										
	Autre Inactivité	Cnav	Chômage	Pré- retraite	Maladie	Msa	Cnracl	Indépe ndants	Régimes spéciaux	Fpe	retraite
Autre Inactivité	47,9	0,6	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	51,3
Cnav	1,7	35,1	1,7	0,5	0,6	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	60,0
Chômage	0,3	0,3	19,6	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	79,5
Préretraite	0,0	0,2	0,2	11,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	87,8
Maladie	0,4	0,7	0,3	0,1	2,7	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	95,7
Msa	1,0	0,3	0,2	0,1	0,1	27,4	0,0	0,1	0,0	0,0	70,7
Cnracl	0,2	0,4	0,0	0,0	0,0	0,2	26,0	0,0	0,0	0,2	72,9
Indépendants	0,0	0,6	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	79,9	0,0	0,0	18,2
Rég. spéciaux	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	72,2	0,0	27,8
Fpe	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	38,4	61,0
Retraite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Lecture : 60,0% des personnes cotisant à la Cnav à 59 ans sont à la retraite l'année suivante (à 60 ans).

La probabilité de partir à 60 ans pour les personnes employées dans le secteur privé ou au chômage à 59 ans a diminué de 7 à 8 points entre les générations 34 et 38

Entre les générations 34 et 38, on constate une baisse très significative de cette probabilité de départ à la retraite pour les chômeurs, soit une baisse de plus de 7 points entre les deux générations. Cette baisse est observée aussi pour les personnes employées dans le privé à 59 ans, puisque la probabilité de ces personnes de partir à la retraite à 60 ans est de 60% pour la génération 34 et seulement 52% pour la génération 38. Cette réduction peut être attribuée en partie au recul de l'âge de fin d'études, mais aussi à des effets de structure, certaines personnes ayant accompli une carrière longue bénéficiant d'une préretraite, dispositif plus fréquent pour la génération 38.

On observe des évolutions en sens inverse entre la génération 34 et 38 pour les personnes employées à 59 ans par la fonction publique d'Etat, un régime spécial ou un régime d'indépendant, avec une augmentation des probabilités de partir à la retraite à 60 ans entre les deux générations de respectivement 6, 18 et 19 points. Les régimes spéciaux et régimes des indépendants sont les deux régimes pour lesquels les probabilités sont les plus faibles de partir à la retraite à 60 ans, mais pour des raisons opposées. Dans les régimes spéciaux les effectifs sont, en effet, très faibles, puisque 84% des personnes de la génération 34 employées dans un de ces régimes à 50 ans sont déjà parties à la retraite à 59 ans (79% pour la génération 38) ; l'accroissement entre les deux générations de la probabilité de partir à la retraite à 60 ans compense en partie la réduction de la probabilité de partir avant.

Enfin, pour les personnes employées dans une MSA ou à la CNRACL ou encore classées en autre inactive, on ne note pas de différence de probabilité entre les deux générations dans les taux de départ à la retraite à 60 ans. Ceux-ci s'élèvent à 70% à 74% dans les deux premiers cas, et à 50% environ dans le troisième, pour les deux générations.

Entre 60 et 64 ans, des départs à la retraite faibles pour les personnes en « autre inactivité »

Enfin, entre 60 et 64 ans, dans la plupart des cas les transitions se font essentiellement vers la retraite, avec des taux de transition de 5% à 49% chaque année selon le type d'activité (Tableau A.3 en Annexe). Les taux de transitions sont faibles (5% à 6%) pour les personnes classées en « autres inactives », la majorité d'entre elles attendant 65 ans pour partir à la retraite. Chaque année 17% à 18% des personnes employées dans le privé et environ 20% des agriculteurs salariés ou exploitants partent à la retraite, une partie d'entre elles devenant « autres inactives » (3% à 4% et même 8% pour les personnes de la génération 38 employées dans le privé), ou chômeuses (environ 3% pour les salariés du privé, beaucoup moins pour les agriculteurs). Les chômeurs et les préretraités ont des taux de départ plus faibles de 11% à 16%, mais pour ces derniers, les effectifs sont très faibles. Les taux de départ annuels atteignent 27% à 31% pour les fonctionnaires (fonction publique d'Etat et CNRACL), avec là aussi des effectifs faibles, ils sont en revanche de 5% à 13% pour les indépendants et les régimes spéciaux, avec, comme signalé ci-dessus, des situations totalement inverses. Enfin, ce sont les personnes en maladie, là aussi peu nombreuses après 60 ans qui partent le plus rapidement à la retraite après cet âge, certaines retournant toutefois en emploi ou tombant au chômage, principalement pour la génération 38.

Des différences entre hommes et femmes dans les taux de transition peu marquées avant 60 ans, mais beaucoup plus fortes ensuite du fait de comportements de départ à la retraite différents

La comparaison entre les hommes et les femmes n'est pas aisée, du fait d'effets de structure. En effet, certaines situations étant plus féminisées que d'autres, les transitions moyennes peuvent coïncider principalement avec les transitions observées pour l'un ou l'autre des deux sexes. Par exemple, on trouve beaucoup plus de femmes que d'hommes dans la catégorie "autre inactif", il en résulte que les probabilités moyennes de transition à partir de cet état sont relativement proches des probabilités moyennes de transition des femmes.

Avant 59 ans, les différences entre les hommes et les femmes sont relativement modérées. Les principaux écarts de probabilité moyenne concernent :

- les transitions de la situation d'autres inactifs vers la retraite, qui sont un peu plus fréquentes pour les hommes (au détriment de la stabilité de l'état) ;
- les transitions vers la préretraite sont plus fréquentes pour les hommes, quel que soit l'état d'origine. C'est en particulier le cas pour les transitions de la Cnav vers la préretraite, avec des taux de transition moyens deux fois plus élevés pour les hommes ;

- à l'inverse, les transitions vers les situations d'autre inactivité sont plus fréquentes pour les femmes, quel que soit l'état d'origine ;
- les taux de transition sont aussi un peu plus élevés pour les hommes vers le chômage, à partir de l'emploi privé, mais seulement pour la génération 34, et, pour les deux générations, à partir de la maladie ;
- enfin, les hommes transitent moins fréquemment de la CNRACL vers la retraite, en raison du poids des infirmières dans cette caisse, et beaucoup plus fréquemment des régimes spéciaux vers la retraite.

Les transitions entre 59 et 60 ans, diffèrent significativement entre les hommes et les femmes, principalement en raison de comportements de départ à la retraite différents. À l'exception de la fonction publique d'Etat pour laquelle on ne note que peu d'écarts entre les hommes et les femmes, les hommes partent beaucoup plus fréquemment que les femmes entre 59 et 60 ans, et ce quelle que soit la situation d'origine. Les écarts sont généralement de 15 à 20 points, voire de plus de 32 points pour les régimes spéciaux. Ils se réduisent toutefois nettement entre les deux générations (de 5 à 10 points) pour les personnes employées dans le privé à 59 ans, au chômage, en préretraite, en maladie, à la MSA et à la CNRACL. Ils s'accroissent en revanche de plus de 4 points pour les personnes classées en « autres inactives » passant de 16 à 20 points, et de 10 points pour les indépendants.

Après 60 ans, on observe le même type d'écarts qu'entre 59 et 60 ans, moins marqués toutefois, avec des écarts de 5 à 15 points, généralement en faveur des hommes, variant peu entre les deux générations, à l'exception des employés du privé, pour lesquels l'écart se réduit de 5 points environ entre les deux générations.¹² Les taux de transitions à partir de la fonction publique d'Etat et des régimes spéciaux, sont en revanche un peu plus faibles pour les hommes.

¹² Les différences entre les hommes et les femmes pour les personnes en maladie et en préretraite paraissent peu interprétables en raison de la faiblesse des effectifs concernés après 60 ans.

IV. Des validations de trimestres après 50 ans qui décroissent avec l'âge et qui sont de moins en moins acquises au titre de l'emploi

L'analyse de la distribution des validations de trimestres permet de compléter celle des transitions qui ne permet de décrire qu'un aspect de la carrière des personnes après 50 ans, lorsque l'on se place du point de vue de la constitution des droits à pension. En particulier, si certaines situations de non-emploi permettent l'acquisition de trimestres (chômage indemnisé, préretraite...), elles restent pénalisantes en termes de calcul des droits, les revenus de remplacement correspondant à ces périodes n'étant pas pris en compte dans le calcul du salaire de référence et n'étant pas réévalués avec la progression générale des salaires pour le calcul du nombre de points acquis dans les régimes complémentaires. Les graphiques IV.1 et IV.2 présentent la distribution des validations de trimestres entre 50 et 65 ans selon l'âge et le type de validation.

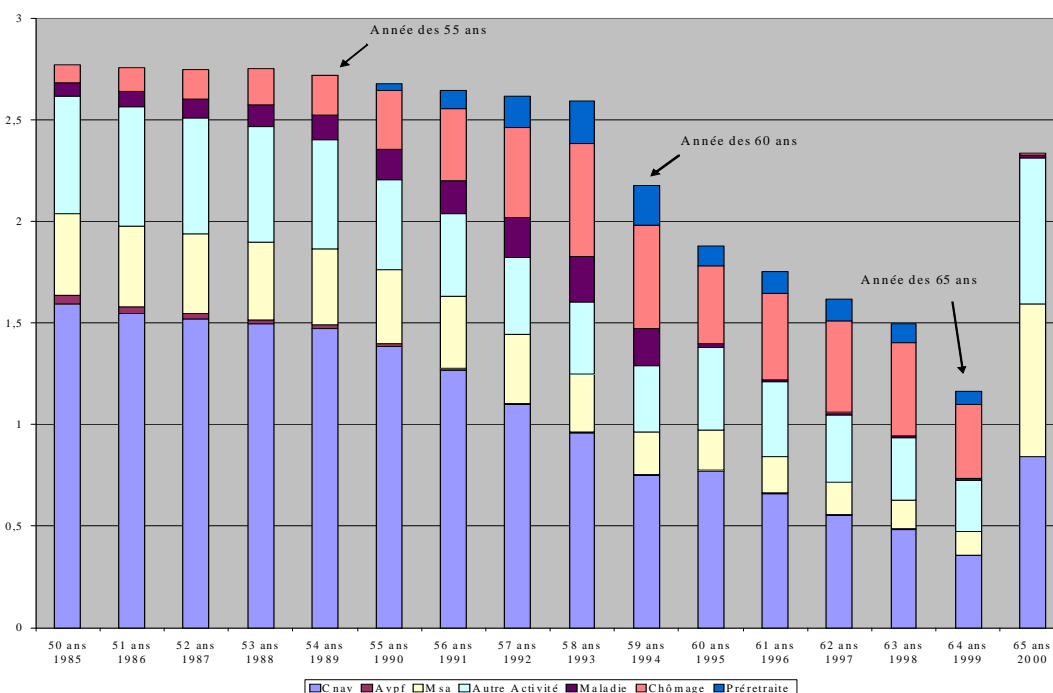
On distingue les trimestres validés au titre de l'activité au régime général, de l'activité à la MSA, de l'activité dans un autre régime, de l'AVPF, du chômage, de la maladie et de la préretraite. Le nombre de trimestres validés est ainsi calculé à chaque âge sur le champ des personnes non retraitées à cet âge, qu'elles aient validé ou non des trimestres à cet âge.

Dans le cas des validations multiples, la répartition des trimestres au cours d'une année a été faite au prorata des validations, en retenant les ordres de priorité fixés par la législation. Ainsi, les cotisations au titre de l'emploi et de l'AVPF sont prioritaires par rapport aux trimestres assimilés (chômage, préretraite, maladie). Dans un premier temps, le régime général, les MSA et les autres caisses sont traités séparément. Pour le régime général, l'ordre de priorité retenu est donc le suivant : emploi, AVPF, puis trimestres assimilés, ces derniers étant attribués au prorata des trimestres validés. Dans un second temps, les validations sont attribuées au régime général, aux MSA et au groupe des autres caisses, au prorata des validations, afin de ne pas excéder 4 trimestres validés chaque année ; les cas de multi-activité sont toutefois peu nombreux, particulièrement en fin de carrière, le cas le plus représenté étant la multi-activité régime général – MSA.

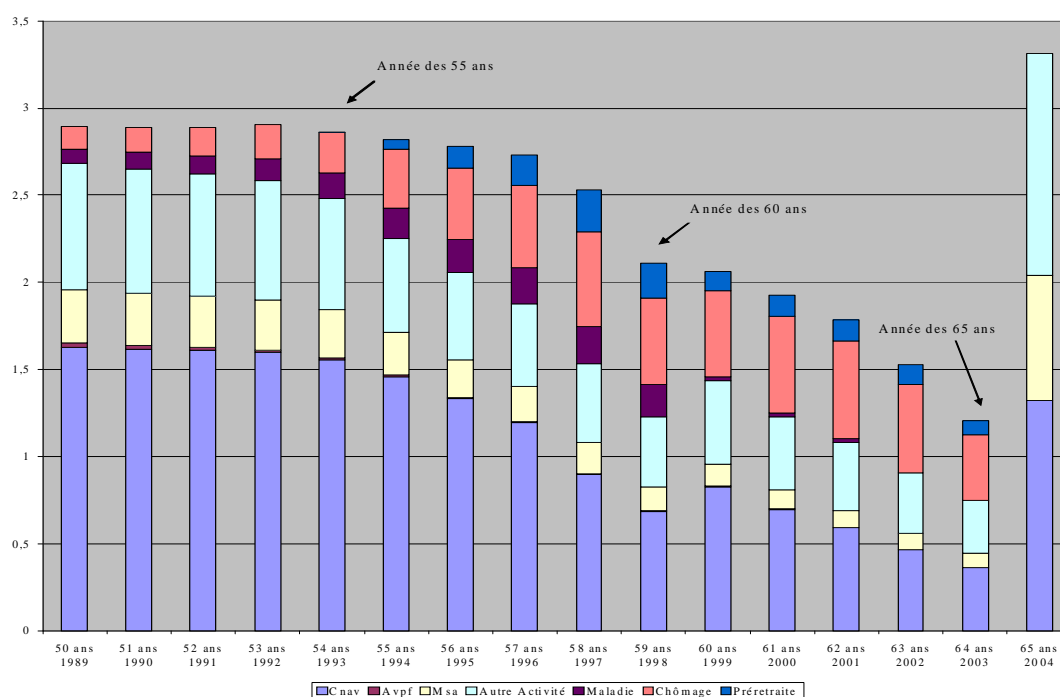
Un nombre de trimestres validés entre 50 et 59 ans inférieur pour la génération 34 à celui validé par la génération 38

Les validations moyennes sont un peu plus nombreuses après 50 ans pour la génération 38 que pour la génération 34 (Graphiques IV.1 et IV.2). Ainsi, à 50 ans (année des 51 ans) les personnes de la génération 34 ont validé 2,8 trimestres en moyenne contre 2,9 pour celles de la génération 38, en raison, du plus fort taux d'inactivité de la génération 34 ; cet écart d'un peu plus d'un dixième de trimestre, bien que relativement faible, se retrouve à tous les âges, excepté à 58 et 59 ans. Il est donc cumulatif. Au total, les personnes de la génération 1934 non retraitées à 59 ans, soit environ 91% du champ, ont validé entre 50 et 59 ans 26,4 trimestres, contre 27,4 trimestres pour la génération 38, soit 1 trimestre en moins.

Graphique IV.1 Nombre de trimestres validés par type de validation et par année par personnes non-retraitées
Génération 1934



Graphique IV.1 Nombre de trimestres validés par type de validation et par année par personnes non-retraitées
Génération 1938



Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005. Champ des personnes non retraitées à chaque âge (au début de chaque année).

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : à 50 ans, les personnes nées en 1934 valident 2,8 trimestres en moyenne, dont 1,6 au titre de l'emploi dans le secteur privé, 0,4 à la Msa, 0,6 trimestre au titre d'un emploi dans une autre caisse, 0,1 au titre de la maladie et 0,1 au titre du chômage. Ce nombre moyen de trimestres est calculé chaque année sur le champ des personnes non-retraitées à titre principal l'année correspondante, il comprend en particulier l'ensemble des personnes inactives non-retraitées.

Le nombre de trimestres validés annuellement reste relativement stable entre 50 et 54 ans. Il commence à décroître lentement à 55 ans, jusqu'à 58 ans. Cette baisse est plus marquée pour la génération 38. En effet, pour la génération 34, le nombre de trimestres validés passe de 2,7 à 54 ans à 2,5 à 58 ans, soit une réduction de 0,2 trimestre ; pour la génération 38, la baisse est de 0,4 trimestre, les validations passant de 2,9 trimestres à 54 ans à 2,5 trimestres à 58 ans. En revanche, la réduction est beaucoup plus nette entre 58 et 60 ans pour la génération 34 (-0,7 trimestre, contre seulement -0,4 pour la génération 38).¹³ Le rythme est ensuite plus rapide pour la génération 38, puisque les validations à 64 ans sont très proches pour les deux générations (1,2 trimestre).

Enfin, on observe une nette remontée, d'ailleurs beaucoup plus forte pour la génération 38¹⁴, à 65 ans, c'est-à-dire pour les personnes ayant déjà 65 ans. Cette remontée est logique et résulte pour partie d'un effet de champ. En effet, les personnes inactives à 65 ans n'ont pas d'intérêt financier à ne pas faire valoir leurs droits à la retraite pour obtenir le taux plein au bénéfice de l'âge et sortent donc du champ (qui n'inclut ici que les personnes non retraitées). Ainsi, la remontée des personnes encore en activité reflète le fort taux d'activité des personnes qui n'ont pas liquidé leur retraite à 65 ans.

Pour les deux générations, en cohérence avec les évolutions de l'état d'activité principal, présentées dans les graphiques II.3, la part des trimestres validés au titre de l'emploi décroît nettement entre 50 et 59 ans. La part cumulée de la Cnav, des MSA et des autres régimes passe ainsi de 93% (génération 34) et 92% (génération 38) à 50 ans, à respectivement 59% et 58% à 59 ans. A l'inverse les trimestres validés au titre de la maladie, de la préretraite et du chômage représentent à 59 ans environ 40% du total (ce malgré la prise en compte des règles législatives qui donnent la priorité, en termes de validation, aux trimestres cotisés).

Les évolutions sont très proches entre les deux générations. Après 60 ans, la part des trimestres cotisés (validés au titre de l'emploi) redevient plus importante, en raison, en particulier, des départs en retraite plus fréquents des personnes non-employées, elle décroît ensuite jusqu'à 64 ans, principalement au bénéfice des trimestres validés au titre du chômage, qui représentent plus d'un tiers des validations à 64 ans. A 65 ans, enfin, les validations des trimestres assimilés ou au titre de l'AVPF ne sont plus possibles.

Les validations entre 50 et 59 ans : une variabilité importante selon la situation à 50 ans

Le nombre de trimestres validés entre 50 et 54 ans d'une part, et entre 55 et 59 ans d'autre part, dépend fortement de la situation à 50 ans (Tableau IV.1). Le nombre de trimestres validés entre 55 et 59 ans

¹³ La forte réduction entre 58 et 59 ans révolus provient des règles de validation au régime général et dans les régimes alignés dans lesquels les comptes des personnes sont arrêtés à la fin du trimestre civil précédant la liquidation. Les personnes échantillonnées dans l'EIC et les EIR étant nées en octobre, celles qui partent à 59 ans révolus (année des 60 ans) ou 64 ans révolus (année des 65 ans) en particulier ne valident que 3 trimestres l'année de leur départ.

est nettement plus faible que celui validé entre 50 et 54 ans, et ce quelle que soit la situation. Ceci est en partie dû au fait que la plupart des liquidants à 60 ans ne peuvent valider au maximum que 19 trimestres entre 55 et 59 ans révolus, année des 60 ans, contre 20 entre 50 et 54 ans. En outre, les personnes au chômage à 50 ans ont validé 1,5 trimestre de moins entre 50 et 54 ans que celles au régime général à cet âge, et plus de 2 trimestres de moins entre 55 et 59 ans.

Au total, plus des deux tiers des personnes valident le maximum dans les deux tranches d'âge (si l'on excepte les personnes dans l'état d'autre inactivité à 50 ans qui valident très peu après cet âge), en tenant compte du nombre réduit de trimestres validables l'année de la liquidation¹⁵. Dans toutes les situations d'emploi à 50 ans (à l'exception des indépendants), le taux de personnes validant le maximum entre 55 et 59 est plus faible que celui entre 50 et 54 ans. En revanche, il est un peu plus élevé pour les situations de non-emploi, mais ce n'est plus le cas pour la génération 38 qui est plus fréquemment au chômage ou en maladie à 50 ans (voir annexe – tableau A4).

Il y a toutefois une forte hétérogénéité selon la situation à 50 ans, en particulier sur les validations entre 55 et 59 ans. Les résultats sont plus complexes à analyser pour les fonctions publiques et les régimes spéciaux, dans la mesure où le temps partiel a un effet direct sur les durées validées, alors que dans le régime général ou les régimes alignés, les personnes à temps partiel peuvent valider 4 trimestres annuellement, pourvu que leur salaire soit suffisant. Aussi les résultats présentés excluent ces derniers régimes, pour lesquels des analyses complémentaires seraient nécessaires.

¹⁴ La différence est sans doute en partie artificielle ; ceci est en partie dû aux modalités retenues pour reconstituer les carrières après 2002, celles-ci sont en effet reconduites jusqu'à 65 ans, mais aussi amplifiées par la faiblesse des effectifs considérés, les personnes encore en emploi à 65 ans étant peu nombreuses.

¹⁵ Pour les personnes partant l'année de leur 60 ans (à 59 ans) le nombre maximal de trimestres retenu est 19, il en est de même pour celles partant l'année de leur 55 ans (à 54 ans). Dans tous les autres cas le nombre maximal de trimestres retenu est 20.

Tableau IV.1 : Trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans des personnes n'ayant pas encore liquidé à ces âges, selon la situation principale à 50 ans – Génération 1934¹⁶

Activité principale à 50 ans (Proportion en colonne)		Trimestres validés entre 50 et 54 ans (personnes non-retraitées à 54 ans)		Trimestres validés entre 55 et 59 ans (personnes non-retraitées à 59 ans)	
		Moyenne	Proportion validant le maximum	Moyenne *	Proportion validant le maximum**
Autre inactif	29%	1,3	1%	2,1	7%
Employé dans le privé (Cnav)	41%	18,6	86%	17,4	82%
Chômage	3%	17,1	65%	15,3	70%
Maladie	2%	18,4	74%	17,8	84%
MSA	10%	18,8	89%	15,7	69%
RSI-Cnavpl	1%	17,3	64%	16,5	67%
Autres régimes (fpe, cnracl, spéciaux)	14%				

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, en emploi en 2004 ou ayant liquidé en 2004 ou avant, non retraitées à 54 ans pour les trimestres entre 50 et 54 ans et non retraitées à 59 ans pour les trimestres entre 55 et 59 ans.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : Les personnes nées en 1934 au chômage à 50 ans valident en moyenne 17,1 trimestres entre 50 et 54 ans.

* Année des 60 ans : pour les personnes partant à 60 ans, le maximum de trimestres validés est de 19, les personnes échantillonnées dans l'EIC étant nées en octobre.

** Taux calculé en tenant compte du nombre de trimestres validables (soit 20 ou 19 selon la situation).

Parmi les salariés du privé, les personnes au chômage et en maladie à 50 ans valident peu au titre de l'emploi par la suite

En cohérence avec les faibles taux de transitions du chômage vers l'emploi, les salariés du privé au chômage à 50 ans valident moins d'un-tiers des trimestres validés entre 50 et 54 ans, et entre 55 et 59 ans, au titre de l'emploi, le complément étant majoritairement validé au titre du chômage (Tableau IV.2).

Par ailleurs, si les personnes en emploi dans le secteur privé à 50 ans valident l'essentiel des trimestres entre 50 et 54 ans au titre de l'emploi (17,7 trimestres sur 18,6 au total) entre 55 et 59 ans, la part des validation au titre de l'emploi ne représente plus que les deux-tiers de la validation totale, ce qui reflète les nombreux passages vers le chômage, la préretraite et la maladie après 55 ans.

¹⁶ Les tableaux correspond pour la génération 38 sont présentés en annexe.

Tableau IV.2 : Type de trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans des salariés du privé à 50 ans (en emploi ou non), selon l'occupation à 50 ans – Génération 1934

	Activité principale à 50 ans	Activité	Avpf	Chômage	Maladie	Préretraite	Total
Entre 50 et 54 ans							
	Emploi (Cnav)	17,7	0	0,7	0,2	0	18,6
	Chômage	4,8	0,3	11,6	0,5	0	17,1
	Maladie	3,9	0,3	1,1	13	0	18,2
Entre 55 et 59 ans*							
	Emploi (Cnav)	11,4	0	3,6	0,8	1,5	17,4
	Chômage	4,6	0	9,6	1	0,1	15,3
	Maladie	2,1	0	1,7	13,8	0,2	17,8

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, en emploi en 2004 ou ayant liquidé en 2004 ou avant, non retraitées à 54 ans pour les trimestres entre 50 et 54 ans et non retraitées à 59 ans pour les trimestres entre 55 et 59 ans.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : les salariés du privé au chômage à 50 ans valident 4,8 trimestres au titre de l'emploi entre 50 et 54 ans.

* Année des 60 ans : pour les personnes partant à 60 ans, le maximum de trimestres validés est de 19, les personnes échantillonnées dans l'EIC étant nées en octobre.

Peu de différences dans le total de trimestres validés entre 50 et 59 ans, entre catégories socio-professionnelles (CSP) parmi les personnes en emploi dans le secteur privé à 50 ans, mais de fortes différences dans la composition des validations

Si l'on s'intéresse plus spécialement aux personnes en emploi dans le secteur privé à 50 ans, on constate que le nombre de trimestres validés entre 50 et 54 ans ou 55 et 59 ans, varie peu selon la CSP à 50 ans, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, même si, à CSP donnée, les femmes valident moins que les hommes (entre 1 et 1,5 trimestre entre 50 et 54 ans, et entre 1,5 et 2 trimestres entre 55 et 59 ans). Toutefois, la CSP à 50 ans a un impact marqué sur la composition des trimestres validés, surtout sur les validations entre 55 et 59 ans, même si le phénomène s'observe déjà dès les 5 années précédentes. En effet, les cadres et les professions intermédiaires valident environ deux trimestres au titre du chômage, de la maladie ou de la préretraite¹⁷, de moins que les employés et les ouvriers qualifiés et près de 4 trimestres de moins que les ouvriers non-qualifiés. En conséquence, si les ouvriers paraissent peu pénalisés en fin de carrière en termes de validation de trimestres, ils sont toutefois pénalisés en termes financiers, les situations de non-emploi réduisant les revenus pris en compte dans le calcul des droits à pension.

¹⁷ validations autres qu'au titre de l'emploi.

Tableau IV.3 : Type de trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans des salariés en emploi dans le secteur privé à 50 ans, selon la CSP à 50 ans – Génération 1934

		Entre 50 et 54 ans			Entre 55 et 59 ans		
		Trimestres validés	dont autres qu'au titre de l'emploi	Proportion validant le maximum**	Trimestres validés*	dont autres qu'au titre de l'emploi	Proportion validant le maximum**
Hommes	Cadres/Intermédiaires	19,8	0,5	95%	18,7	4,3	91%
	Employés	19,7	0,7	96%	18,5	6,6	91%
	OQ	19,5	0,7	92%	18,3	6,3	89%
	ONQ	19,7	0,8	95%	18,5	7,6	92%
Femmes	Cadres/Intermédiaires	18,9	0,4	88%	16,6	2,9	73%
	Employés	18,4	0,7	83%	16,9	4,9	79%
	OQ	18,3	1,1	80%	16,7	4,9	75%
	ONQ	18,1	1,4	79%	16,7	7,0	78%

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, en emploi en 2004 ou ayant liquidé en 2004 ou avant, salariées du privé à 50 ans, non retraitées à 54 ans pour les trimestres entre 50 et 54 ans et non retraitées à 59 ans pour les trimestres entre 55 et 59 ans.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : les hommes nés en 1934 qui étaient ouvriers qualifiés à 50 ans valident 19,5 trimestres entre 50 et 54 ans.

* Année des 60 ans : pour les personnes partant à 60 ans, le maximum de trimestres validés est de 19, les personnes échantillonnées dans l'EIC étant nées en octobre.

** Taux calculé en tenant compte du nombre de trimestres validables (soit 20 ou 19 selon la situation).

Les personnes en emploi à 50 ans et qui liquident à 60 ans valident plus en fin de carrière que celles qui liquident à 65 ans

Les droits validés sont naturellement susceptibles de modifier l'âge de départ à la retraite des personnes. Avant d'analyser plus précisément le lien entre trajectoire de fin de carrière et âge de départ à la retraite, il est intéressant d'examiner les droits acquis en fin de carrière par les personnes selon qu'elles partent à 60 ou 65 ans, qui sont les âges principaux de départ. Les personnes en emploi à 50 ans, qui partent à 60 ans, valident entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans plus de trois trimestres de plus que celles qui partent à 65 ans, soit plus de 6 trimestres au total entre 50 et 59 ans (Tableau IV.4).

Si l'on se place les cinq années précédant la retraite, on note que l'écart est encore plus fort, puisque les personnes liquidant à 60 ans valident 4 trimestres de plus durant cette période que celles qui liquident à 65 ans (17,1 contre 13,1). Ceci est naturellement en lien avec le fait que parmi les personnes partant à 65 ans, certaines ont transité vers l'inactivité après 50 ans et attendent désormais d'obtenir le taux plein au bénéfice de l'âge : ces personnes ne valident donc plus de trimestres. Au total, seulement 60% de ces personnes valident le maximum au cours des trois périodes entre 50 ans 64 ans (contre 80% et 90% pour celles qui partent à 60 ans).

Tableau IV.4 : Nombre de trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans des personnes employées à 50 ans (tous secteurs), selon l'âge de liquidation – Génération 1934

	Trimestres validés entre	Moyenne	Proportion validant le maximum**
Liquide l'année de leur 60 ans			
	50 et 54 ans	19,2	90%
	55 et 59 ans*	17,1	81%
Liquide l'année de leur 65 ans			
	50 et 54 ans	15,7	61%
	55 et 59 ans	14,5	59%
	60 et 64 ans***	13,1	60%

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, en emploi en 2004 ou ayant liquidé en 2004 ou avant, personnes employées à 50 ans qui liquident leur retraite à 60 ans ou à 65 ans.

Note de lecture : les personnes nées en 1934 employées à 50 ans et qui liquident leurs droits à 60 ans valident en moyenne 19,2 trimestres entre 50 et 54 ans.

* Année des 60 ans (respectivement 65 ans) : pour les personnes partant à 60 ans (respectivement 65 ans), le maximum de trimestres validés est de 19, les personnes échantillonnées dans l'EIC étant nées en octobre.

** Taux calculé en tenant compte du nombre de trimestres validables (soit 20 ou 19 selon la situation).

V. Des âges de départ à la retraite qui dépendent des trajectoires de fin de carrière

V.1 - Un âge de départ qui dépend de la situation à 50 ans

L'âge moyen de départ à la retraite pour les personnes parties à la retraite avant 2004 est de 60,6 ans pour la génération 34, contre 60,7 ans pour la génération 38.¹⁸

Comme attendu, l'âge de départ moyen dépend fortement de la situation à 50 ans (Tableau V.1). L'âge de départ moyen est de 60,9 ans pour la génération 34 et de 61,0 pour la génération 38 pour les personnes employées dans le privé à 50 ans ; il est 61,3 ans (61,4 ans pour la génération 38) pour les personnes au chômage, et atteint 62,0 et 62,2 ans pour celles en inactivité (situation d'autre inactivité). Parmi les personnes en activité, ce sont les personnes classées "indépendantes" à 50 ans qui ont l'âge de départ le plus élevé (62,5 ans pour la génération 34 et 61,8 pour la génération 38¹⁹). Le départ est plus précoce pour les autres personnes en emploi : 60,5 ans pour les agriculteurs salariés et exploitants, environ 59,0 ans pour les fonctionnaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière, 58,9 ans (génération 34) et 59,6 ans (génération 38) pour les fonctions publiques civile et militaire et 56,2 ans pour les régimes spéciaux. Enfin, il est de 45,5 ans (génération 34) et 46,1 ans (génération 38) pour les personnes qui étaient déjà retraitées à 50 ans.

¹⁸ Afin de comparer les deux générations, on se restreint dans cette section et dans la suite aux liquidations avant 66 ans et 3 mois (avant le 31 décembre de l'année des 66 ans), même si il est possible de connaître les âges de départ jusqu'à 70 ans et 3 mois pour la génération 34.

¹⁹ Notons toutefois que l'âge de départ est sous-estimé pour la génération 34 puisque les retraités de la Cancava sont comptés dans la catégorie "Autres inactifs", ce qui explique l'écart entre les deux générations pour cette catégorie.

Ainsi, les personnes qui étaient au chômage à 50 ans liquident en moyenne 0,4 année plus tard que les personnes employées dans le secteur privé, plus d'une année plus tard que celles qui étaient en maladie, mais environ 0,8 année plus tôt que les personnes qui étaient dans une autre situation d'inactivité.

Tableau V.1 : Age moyen de départ à la retraite (liquidation principale) selon l'occupation à 50 ans

	1934	1938
Autre inactivité	62,0	62,2
Emploi privé	60,9	61,0
Chômage	61,3	61,4
Maladie	60,2	60,1
MSA	60,5	60,5
Autre type d'emploi	58,7	58,9
Retraite	45,5	46,2
Ensemble	60,6	60,7

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue avant la fin de l'année de leur 66 ans.

Note de lecture : les personnes nées en 1934 employées dans le privé à 50 ans liquident leurs droits en moyenne à 60,9 ans.

Des taux estimés de non-retraités par âge qui dépendent fortement de l'occupation à 50 ans

Le graphique V.1 présente une estimation²⁰ du taux en temps continu, de personnes non retraitées selon l'occupation à 50 ans.²¹ Avant 60 ans, comme attendu, les seuls départs observés sont le fait de personnes employées à 50 ans dans les régimes spéciaux et les fonctions publiques. C'est particulièrement le cas pour les régimes spéciaux, puisqu'à 55 ans un peu plus de 60% des personnes qui cotisaient à 50 ans à un régime spécial sont déjà parties en retraite, et, à 60 ans, seulement 10% d'entre elles ne le sont pas encore. Concernant les fonctions publiques, le rythme des départs est le même jusqu'à 55 ans pour les fonctions publiques d'Etat et la CNRACL ; à 55 ans, les départs sont un plus nombreux dans la fonction publique d'Etat qu'à la CNRACL, puis les départs reprennent environ au même rythme entre 55 et 60 ans ; à 60 ans, les départs à cet âge à la CNRACL sont nettement plus nombreux, si bien que les fonctions de survie après cet âge sont confondues pour la fonction publique d'Etat et la CNRACL pour la génération 38 (pour la génération 34 l'ordre s'inverse même). Le dernier groupe de personnes qui connaissent, bien qu'en nombre limité, des départs avant 55 ans, concerne les personnes en « autre inactivité » à 50 ans.

Pour les autres situations à 50 ans, les premiers départs massifs surviennent à 60 ans. Ce sont les personnes en maladie à 50 ans qui sont, en premier lieu, concernées, puisqu'après 60 ans, moins de 10% d'entre elles (5% pour la génération 38) ne sont pas encore retraitées. Les personnes qui cotisaient

²⁰ Estimateur de Kaplan-Meier de la fonction de survie de la transition vers la retraite (voir par exemple l'encadré 3 page 110 dans Magnac *et alii*, 2006).

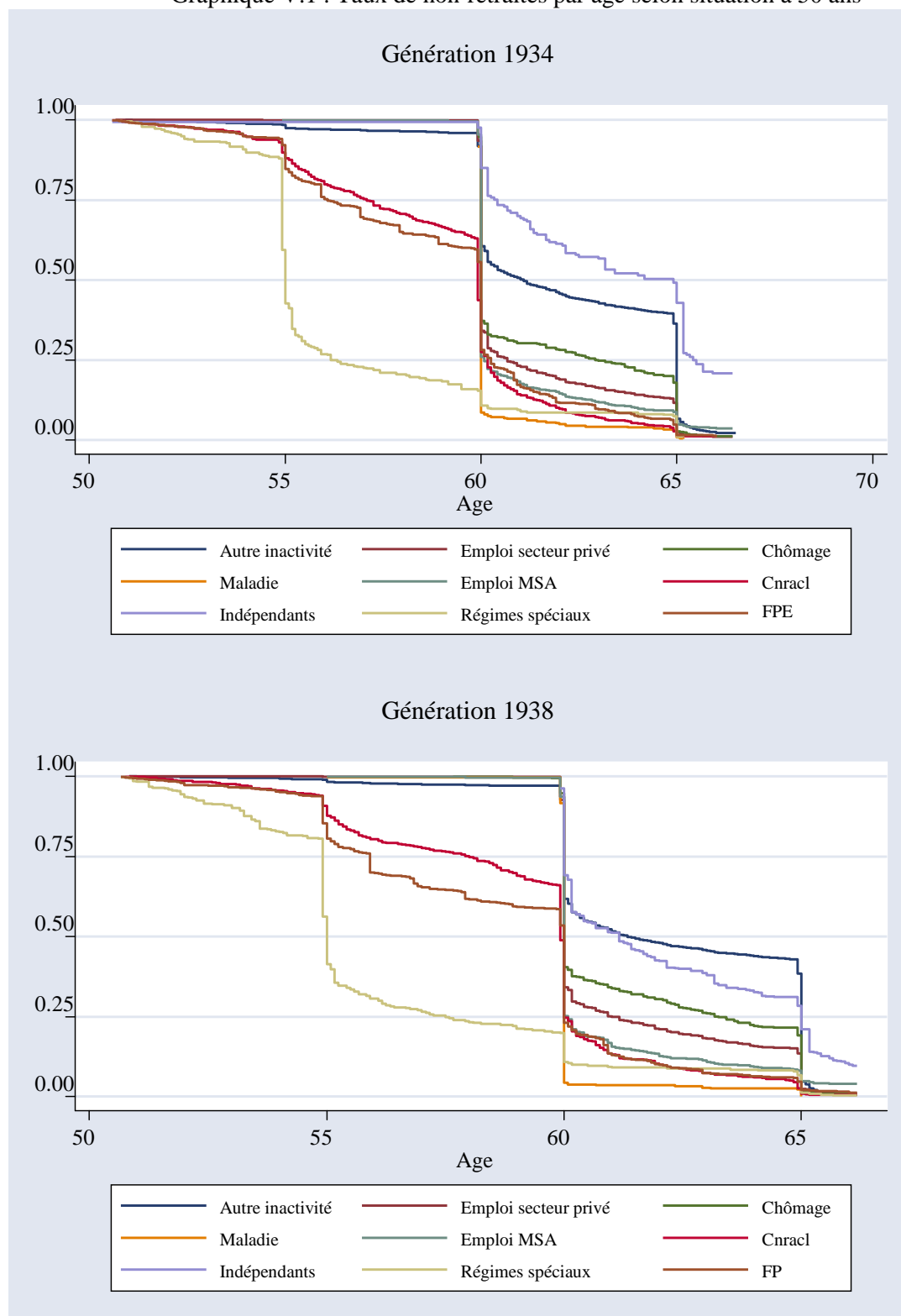
à 50 ans dans une MSA partent elles aussi massivement à 60 ans : après cet âge, seulement environ un quart d'entre elles ne sont pas encore parties ; c'est aussi le cas de 35% à 40% des personnes qui étaient au chômage à 50 ans, et des personnes qui étaient employées dans le privé à cet âge. Les départs à 60 ans sont toutefois, pour les deux générations, plus nombreux pour les salariés du privé que pour les chômeurs, l'écart reste stable à un peu plus de 5 points de pourcentage jusqu'à 65 ans.

Les personnes autres inactives à 50 ans partent beaucoup plus tardivement : à 60 ans, 60% d'entre elles ne sont pas encore à la retraite ; entre 60 et 65 ans, le rythme des départs est sensiblement le même que pour la majorité des autres situations, si bien qu'à la veille des 65 ans, environ 40% d'entre elles ne sont pas encore retraitées. Enfin, seuls les cotisants de l'Organic, la Cancava et la Cnavpl (les "indépendants") partent à un rythme plus soutenu entre 60 et 65 ans. En effet, à 60 ans, 70% (génération 38) à 80% (génération 34) d'entre eux ne sont pas encore partis à la retraite. Cette proportion décroît rapidement entre 60 et 65 ans, mais est encore d'environ 30 à 35% à la veille des 65 ans.²²

²¹ On a exclu des graphiques les personnes parties en retraite avant 50 ans.

²² L'examen détaillé pour la Cancava, l'Organic et la Cnavpl suggère que la différence entre les générations 34 et 38 pour le groupe des indépendants (proportion des départs à 60 ans plus faible de 10 points pour la génération 34) provient essentiellement de la Cancava, et peut être probablement imputée au défaut de collecte des trajectoires des personnes retraitées de cette caisse.

Graphique V.1 : Taux de non-retraités par âge selon situation à 50 ans



Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Concept d'âge : âge à chaque instant

V.2 - Un âge de départ dans le secteur privé qui dépend du sexe et de la trajectoire de fin de carrière

Dans cette section, on se restreint aux personnes employées dans le secteur privé au cours du premier trimestre de leur 51 ans²³ tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005. Toutes les personnes retenues ont liquidé ou liquideront une pension de retraite à la Cnav. Puisque l'on s'intéresse aux transitions annuelles des personnes en emploi dans le privé à 50 ans, il est nécessaire de se restreindre aux personnes dont la situation principale à 50 ans est l'emploi dans le secteur privé. Ceci conduit à écarter environ 5% des personnes d'abord retenues, employées durant le premier trimestre de l'année de leur 51 ans, mais dont l'activité principale n'est pas l'emploi dans le secteur privé, mais essentiellement le chômage, la maladie et l'emploi dans une autre caisse.²⁴ Par abus de langage, dans la suite, on désignera les personnes du champ ainsi défini comme salariés du privé en emploi à 50 ans. A la différence de Magnac *et al.* (2006), ici, on limite l'analyse au passage par un autre état d'occupation principal, les personnes peuvent avoir par exemple rencontré un épisode de chômage qui ne modifie pas l'état d'occupation principal. Par ailleurs, en raison des règles de sélection du sous-échantillon, à la différence des sections précédentes, on s'intéressera ici à la liquidation au régime général et non à la liquidation principale ; ces deux situations coïncident en fait dans pratiquement tous les cas.

Une liquidation à la Cnav plus tardive de 0,8 année pour les femmes par rapport aux hommes parmi les personnes employées dans le secteur privé le premier trimestres de leur 50 ans

L'âge moyen de liquidation à la Cnav est, pour ces personnes, de 60,8 ans pour la génération 34 et 60,9 ans pour la génération 38²⁵. La liquidation à la Cnav est plus tardive de 0,8 année pour les femmes (61,3 ans contre 60,5 ans pour la génération 34 et 61,4 ans contre 60,6 ans pour la génération 38).

Un peu plus des deux tiers des personnes employées à 50 ans dans le secteur privé liquident l'année de leur 60 ans (Tableau V.2). Cela représente un peu plus des trois quarts pour les hommes et moins de 60% pour les femmes, soit un écart de 22 points pour la génération 34 et de 17 points pour la génération 38. A l'inverse, ainsi que cela a été souvent mis en évidence, les femmes liquident beaucoup plus fréquemment à 65 ans (l'écart est de 15 points pour la génération 34 et de 14 points pour la génération 38), en particulier parce que de nombreuses femmes qui ont été inactives une large partie de leur carrière attendent d'acquiescer le taux plein au bénéfice de l'âge (à 65 ans) avant de liquider leur pension.

²³ Plus exactement, il s'agit des mois de janvier à mars après leur 50 ans, ces personnes étant nées en octobre.

²⁴ Il s'agit donc d'un champ légèrement plus restreint que le champ des personnes employées dans le secteur privé à 50 ans (année de leur 51 ans). Au final cette section de l'étude porte sur des sous-échantillons de 5 596 personnes pour la génération 34 et 5 258 pour la génération 38.

²⁵ L'âge de liquidation dans la caisse principale est très proche de l'âge de liquidation moyen des personnes dont l'occupation principale à 50 ans est l'emploi privé.

Les différences entre les deux générations sont relativement limitées, même si l'on observe un léger rapprochement entre les hommes et les femmes de la génération 38. La comparaison avec le tableau 2 de Magnac *et al.* (2006) montre que ce rapprochement semble s'être amorcé dès la génération 30, même si la comparaison est délicate, l'étude sur la génération 30 portant sur les personnes en emploi à 55 ans. Comme cela avait été noté pour cette génération, près de la moitié des personnes liquidant l'année des 61 ans liquident en fait au mois de janvier²⁶ : 47% pour la génération 34 et 44% pour la génération 38 (contre 50% pour la génération 30) ; l'écart entre hommes et femmes est néanmoins plus faible que pour la génération 30.²⁷

Tableau V.2 : Année de liquidation au régime général selon le sexe et la génération

	Génération 34			Génération 38		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Année des 60 ans	77%	55%	68%	75%	58%	68%
Année des 61 ans	11%	12%	11%	8%	10%	9%
Année des 62 ans	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Année des 63 ans	2%	3%	3%	3%	3%	3%
Année des 64 ans	1%	3%	2%	2%	3%	3%
Année des 65 ans	4%	19%	11%	6%	20%	12%
Année des 66 ans	1%	1%	1%	1%	2%	1%
Année des 67 ans et après	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : EIC2003, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005, en emploi dans le secteur privé le 1^{er} trimestre de leur 51 ans et en occupation principale en emploi dans le secteur privé à 50 ans.

Note de lecture : 77% des hommes employés dans le secteur privé à 50 ans (au 1^{er} trimestre de l'année des 51 ans) liquident leurs droits l'année de leurs 60 ans.

²⁶ Plus exactement la date d'entrée en jouissance est le 1^{er} janvier.

²⁷ En plus des raisons avancées dans Magnac *et al.* (2006) pour expliquer le nombre important d'entrées en jouissance le mois de janvier suivant l'anniversaire des 60 ans (souhait de terminer l'année civile, incitation à rester pour percevoir les primes de fin d'année), il faut ajouter un argument important : les comptes individuels sont arrêtés à la fin du trimestre précédant la liquidation, et le nombre de trimestres validés plafonnés en conséquence. Ainsi, une personne liquidant en octobre, ne peut valider que 3 trimestres au maximum l'année de sa liquidation (son compte s'arrêtant au 30 septembre) ; pour pouvoir valider 4 trimestres l'année de la liquidation, il lui est donc nécessaire de poursuivre son activité jusqu'au 31 décembre pour une entrée en jouissance le 1^{er} janvier. Ceci explique aussi pourquoi les femmes, dont le nombre de trimestres moyen validés à 60 ans est plus faible que les hommes, sont plus nombreuses à le faire.

Des trajectoires après 50 ans dont l'importance relative s'est modifiée entre les générations 34 et 38

Le tableau A.8 - en annexe - indique, pour ce champ, la répartition des principales trajectoires :

- 1) retraite directe (pas de transitions avant le départ à la retraite)²⁸
- 2) passage par l'inactivité (le passage par les autres situations de non-emploi que le chômage, la maladie et la préretraite)²⁹
- 3) passage par le chômage (indemnisé ou non-indemnisé dès lors qu'il permet la validation de trimestres)
- 4) passage par la préretraite
- 5) passage par la maladie (dès lors qu'elle permet la validation de trimestres)

On peut noter en particulier l'accroissement considérable entre les deux générations des passages par la préretraite, devenue, en quatre années, la trajectoire la plus fréquente, et les passages par l'inactivité beaucoup plus fréquents pour les femmes qu'ils ne le sont pour les hommes.

Un âge moyen de départ à la retraite qui dépend de la trajectoire et du sexe de l'assuré

L'âge moyen de liquidation à la Cnav dépend de la trajectoire des personnes, mais cette dépendance n'est pas de même nature selon le sexe et la génération (Tableau V.3). En effet, en moyenne, les personnes passant par le chômage partent en même temps que celles qui liquident sans changement d'occupation principale après 50 ans, mais les hommes qui transitent par le chômage partent un peu plus tôt, tandis que les femmes dans cette situation partent un peu plus tard. Ce sont les personnes transitant par l'inactivité qui partent le plus tard (61,8 ans pour la génération 34 et 62,2 ans pour la génération 38, pour environ 60,8 ans pour l'ensemble du champ pour les deux générations), et les différences sont beaucoup plus marquées pour les femmes qui partent plus d'un an plus tard lorsqu'elles passent par l'inactivité que lorsqu'elles liquident sans transition. A l'inverse, ce sont les transitions par la préretraite et la maladie qui conduisent aux départs les plus précoces. Dans le premier cas, on rencontre généralement des personnes ayant eu des carrières assez longues et disposant de la durée d'assurance requise pour le taux plein dès 60 ans (et même bien souvent, avant 60 ans). Dans le second cas, on prend en compte les personnes qui peuvent avoir une pension d'invalidité.

La comparaison des deux générations montre que les écarts en termes d'âge moyen de liquidation se sont creusés entre les différentes situations. Par exemple, les personnes de la génération 34 qui partent après une transition par le chômage, partent 0,3 an plus tard que celles qui transitent par la préretraite ; pour la génération 38, l'écart est de 0,8 année.

²⁸ On ne distingue pas le passage par une autre caisse de retraite, dans la mesure où ces cas sont très peu nombreux.

²⁹ A ce stade, il est nécessaire de rappeler que l'on s'intéresse aux transitions annuelles et que le statut « d'autre inactif » a été construit en creux. Par conséquent, une personne pour laquelle on dispose une année d'un enregistrement dans l'une des bases (données des caisses, Dads, données de l'Unédic), ne peut être dans l'état "autre inactivité".

Tableau V.3 : Age moyen de liquidation à la Cnav selon le type de trajectoire, le sexe et la génération

	Génération 34			Génération 38		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Retraite directe	60,6	61,2	60,9	60,9	61,3	61,0
Passage par l'inactivité	60,9	62,3	61,8	61,4	62,6	62,2
Passage par le chômage	60,3	61,4	60,8	60,8	61,6	61,1
Passage par la préretraite	60,3	61,0	60,5	60,2	60,7	60,3
Passage par la maladie	60,3	60,7	60,5	60,5	60,8	60,6
Ensemble	60,4	61,3	60,8	60,6	61,4	60,9

Source : EIC2003, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005, en emploi dans le secteur privé le 1^{er} trimestre de leur 51 ans et en occupation principale en emploi dans le secteur privé à 50 ans.

Note de lecture : les hommes concernés qui passent par le chômage avant de partir à la retraite partent à 60,3 ans.

Des disparités encore plus fortes dans la distribution des âges de départ selon la trajectoire

L'examen de l'âge moyen de liquidation ne suffit toutefois pas à décrire les comportements d'âge de départ selon la trajectoire, celui-ci doit être complété par l'étude des distributions de départ.

Alors qu'en moyenne les personnes liquidant sans changement d'occupation et celles passant par le chômage partent à la retraite au même âge, le pourcentage de celles partant à 60 ans diffère : il s'élève à 77,6% pour celles qui sont passées par le chômage (génération 34 ; 69,2% pour la génération 38) et à 52,1% pour celles qui ont été continuellement en emploi (47,5% pour la génération 38) (Tableau V.4). Au total, on observe que la proportion de personnes liquidant l'année des 60 ans est plus forte pour les personnes passant par le chômage, la préretraite et la maladie que pour celles restant en emploi ou passant par la situation d'autre inactivité.

Tableau V.4 : Distribution des années de liquidation selon le type de trajectoire et la génération

Age de départ à la retraite	Avant le départ à la retraite, passage par...					
	Retraite directe	Inactivité	Chômage	Préretraite	Maladie	Ensemble
Génération 34						
Année des 60 ans	52%	48%	78%	84%	82%	68%
Année des 61 ans	23%	10%	4%	3%	6%	11%
Année des 62 ans	6%	5%	3%	2%	2%	4%
Année des 63 ans	4%	2%	2%	2%	2%	3%
Année des 64 ans	3%	2%	1%	2%	1%	2%
Année des 65 ans	8%	30%	12%	7%	6%	11%
Année des 66 ans	2%	2%	0%	0%	1%	1%
Année des 67 ans et après	1%	3%	0%	0%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Génération 38						
Année des 60 ans	48%	44%	69%	89%	77%	68%
Année des 61 ans	22%	7%	4%	3%	7%	9%
Année des 62 ans	8%	3%	4%	1%	4%	4%
Année des 63 ans	6%	2%	2%	1%	3%	3%
Année des 64 ans	4%	5%	3%	1%	1%	3%
Année des 65 ans	8%	34%	16%	5%	8%	12%
Année des 66 ans	2%	4%	1%	0%	0%	1%
Année des 67 ans et après	3%	2%	1%	0%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : EIC2003, EIR2001, EIR2004.

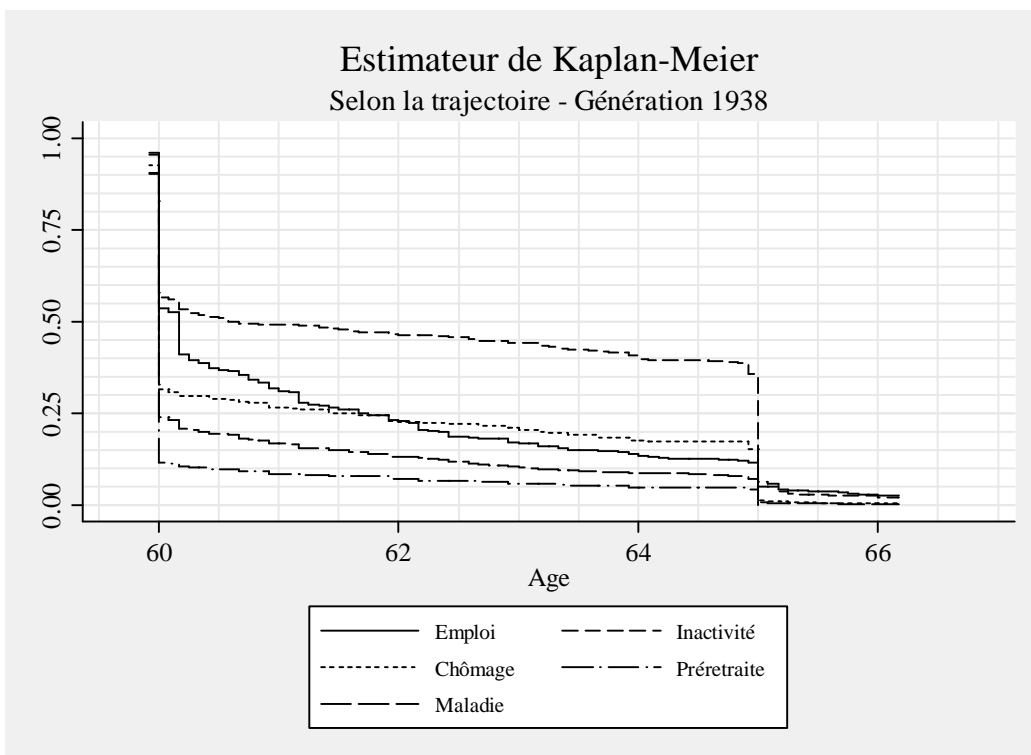
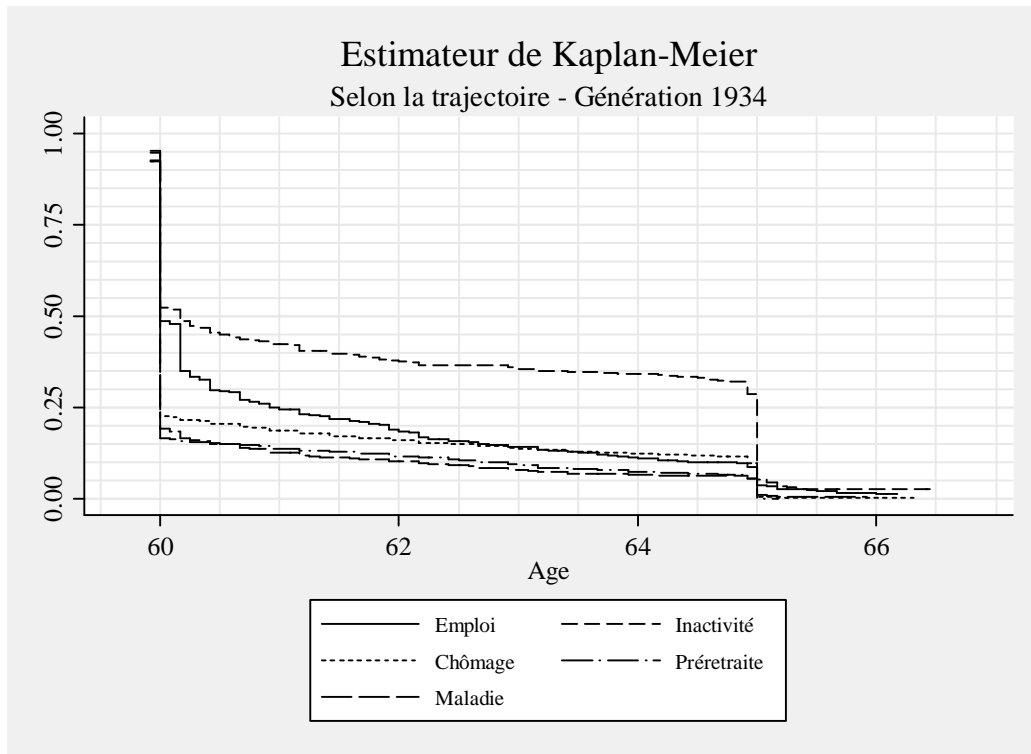
Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005, en emploi dans le secteur privé le 1^{er} trimestre de leur 51 ans et en occupation principale en emploi dans le secteur privé à 50 ans.

Note de lecture : 78% des personnes nées en 1934 en emploi au 1^{er} trimestre de l'année des 51 ans et passant par le chômage avant de partir à la retraite partent l'année de leurs 60 ans.

Ces comportements de liquidation au régime général sont résumés dans les graphiques V.2 qui présentent les estimations des taux de personnes non-retraitées à chaque âge selon la trajectoire.³⁰ On observe que pour tous les âges, la proportion de personnes n'ayant pas encore liquidé est la plus élevée pour les personnes passées par l'inactivité. Elle est la plus faible pour les personnes passées par la préretraite puis par celles passées par la maladie (les deux courbes sont très proches pour la génération 34). Entre ces extrêmes, on trouve les personnes qui liquident directement et celles qui passent par le chômage. Jusqu'à l'âge d'environ 63 ans (62 pour la génération 38), la proportion de personnes n'ayant pas encore liquidé est plus importante parmi celles qui sont parties directement que parmi celles qui sont passées par le chômage. Après cet âge, les deux courbes s'inversent. La comparaison des deux générations montre que les courbes sont plus nettement séparées pour la génération 38. L'allure générale est toutefois la même.

³⁰ Estimateurs de Kaplan-Meier.

Graphique V.2 : Taux de personnes employées du privé à 50 ans non-retraitées par âge selon la trajectoire



Source : EIC2003, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005, en emploi dans le secteur privé le 1^{er} trimestre de leur 51 ans et en occupation principale en emploi dans le secteur privé à 50 ans.

Concept d'âge : âge à chaque instant

Références

- Blanchet, D. et Marioni P.**, (1996), "L'activité après 55 ans: évolutions récentes et éléments de prospective", *Economie et Statistique*, 300, 105-119.
- Bommier A., Magnac, T., et Roger, M.** (2003), "Le marché du travail à l'approche de la retraite entre 1982 et 1999, évolutions et évaluations", *Revue française d'économie*, 18(1), 23-82
- Burricand, C. et Roth N.**, (2000), "Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel", *Economie et Statistique*, 335, 63-79.
- Colin, C., V., Iélu, et R., Mahieu**, (2000), "Les trajectoires de fin de carrière des salariés du secteur privé", *Dossiers solidarité et santé: DREES*, N° 2000-3.
- Colin, C., et C., Mette**, (2003), "Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite", *Retraite et Société*, 14, 22-50.
- COR** (2007), *Retraites : Questions et orientation pour 2008*. Quatrième rapport du Conseil d'Orientation des Retraites, La Documentation Française.
- Magnac, T., Rapoport, B. et Roger, M.**, (2006), "Fins de carrière et départs à la retraite : l'apport des modèles de durée", *Dossier Solidarité et Santé, DREES*, N° 2006-3.
- Minni C., Okba, M., Merlier, R. et Néros, B.**, (2007), "Emploi et chômage des 50-64 ans en 2005", *Premières Informations, DARES*, N° 07.4.

Annexe

Tableau A1 : Matrice de transition – situation principale entre une année et l'année suivante – tous âges entre 50 et 59 ans – Générations 34 et 38

Situation l'année de départ (année <i>n</i>)	Situation l'année d'arrivée (année <i>n+1</i>)										
	Autre Inactivité	Cnav	Chômage	Pré- retraite	Maladie	Msa	Cnracl	Indépe ndants	Régimes spéciaux	Fpe	retraite
Autre Inactivité	95,7	2,4	0,3	0,0	0,5	0,3	0,0	0,1	0,0	0,2	0,5
Cnav	2,2	88,4	4,9	2,0	2,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Chômage	2,4	5,1	90,3	0,6	1,2	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Préretraite	0,0	0,0	0,1	99,6	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie	3,1	5,1	4,4	0,6	86,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Msa	3,1	0,5	1,9	0,3	0,7	93,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cnracl	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	95,4	0,0	0,0	0,0	4,5
Indépendants	3,0	2,6	0,3	0,0	0,3	0,1	0,0	93,6	0,0	0,1	0,1
Rég. spéciaux	1,3	0,5	0,4	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	83,2	0,0	14,2
Fpe	0,7	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	93,9	4,9
Retraite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Autre Inactivité	95,9	2,6	0,2	0,0	0,3	0,2	0,0	0,2	0,0	0,1	0,4
Cnav	2,1	87,0	4,9	3,9	1,8	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Chômage	3,4	5,8	88,5	0,2	1,5	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Préretraite	0,1	0,1	0,4	99,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie	1,6	4,3	4,9	0,8	88,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Msa	2,5	1,1	3,9	0,7	0,8	90,9	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Cnracl	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	95,6	0,0	0,0	0,1	4,1
Indépendants	2,7	2,3	0,4	0,0	0,1	0,1	0,0	94,4	0,0	0,1	0,0
Rég. spéciaux	0,8	0,4	0,2	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	84,2	0,0	14,2
Fpe	0,7	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	93,4	5,3
Retraite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Lecture : 4,9% des personnes cotisant à la Cnav à un âge quelconque entre 50 et 58 sont au chômage l'année suivante.

Tableau A2 : Matrice de transition – situation principale entre une année et l'année suivante –
transitions entre 59 et 60 ans – Générations 34 et 38

Situation l'année de départ (59 ans)	Situation l'année d'arrivée (60 ans)										
	Autre Inactivité	Cnav	Chômage	Pré- retraite	Maladie	Msa	Cnracl	Indépe ndants	Régimes spéciaux	Fpe	retraite
Autre Inactivité	47,9	0,6	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	51,3
Cnav	1,7	35,1	1,7	0,5	0,6	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	60,0
Chômage	0,3	0,3	19,6	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	79,5
Préretraite	0,0	0,2	0,2	11,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	87,8
Maladie	0,4	0,7	0,3	0,1	2,7	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	95,7
Msa	1,0	0,3	0,2	0,1	0,1	27,4	0,0	0,1	0,0	0,0	70,7
Cnracl	0,2	0,4	0,0	0,0	0,0	0,2	26,0	0,0	0,0	0,2	72,9
Indépendants	0,0	0,6	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	79,9	0,0	0,0	18,2
Rég. spéciaux	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	72,2	0,0	27,8
Fpe	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	38,4	61,0
Retraite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Autre Inactivité	47,5	0,5	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	51,7
Cnav	2,0	41,3	3,2	0,5	1,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	51,5
Chômage	0,7	0,4	26,7	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	72,1
Préretraite	0,0	0,4	0,2	8,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	91,1
Maladie	0,4	0,8	0,5	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	96,1
Msa	1,2	0,4	0,0	0,0	0,0	28,3	0,0	0,0	0,0	0,0	70,1
Cnracl	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	25,3	0,2	0,0	0,0	74,2
Indépendants	1,4	0,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	60,8	0,0	0,0	37,0
Rég. spéciaux	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	52,5	0,0	45,8
Fpe	0,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	31,6	67,2
Retraite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Lecture : 60,0% des personnes cotisant à la Cnav à 59 ans sont à la retraite l'année suivante (à 60 ans).

Tableau A3 : Matrice de transition – situation principale entre une année et l'année suivante –
transitions entre 60 et 64 ans – Générations 34 et 38

Situation l'année de départ (année <i>n</i>)	Situation l'année d'arrivée (année <i>n+1</i>)										
	Autre Inactivité	Cnav	Chômage	Pré- retraite	Maladie	Msa	Cnracl	Indépe ndants	Régimes spéciaux	Fpe	retraite
Autre Inactivité	92,8	0,8	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	6,1
Cnav	3,8	72,6	2,7	0,5	1,6	0,1	0,0	0,1	0,2	0,0	18,4
Chômage	1,4	0,4	86,9	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	11,0
Préretraite	0,0	0,2	0,4	82,8	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,3
Maladie	0,8	6,6	2,5	0,8	39,7	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	48,8
Msa	3,7	0,5	0,4	0,0	0,1	74,7	0,0	0,0	0,0	0,0	20,5
Cnracl	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	66,2	0,0	0,0	0,0	33,5
Indépendants	1,1	1,4	1,8	0,0	0,2	0,2	0,0	88,5	0,0	0,2	6,6
Rég. spéciaux	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	94,7	0,0	5,3
Fpe	0,7	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	71,2	26,8
Retraite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Autre Inactivité	93,5	1,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	5,2
Cnav	8,2	68,7	3,2	0,3	1,2	0,2	0,0	0,2	0,2	0,5	17,2
Chômage	2,9	1,4	83,5	0,0	0,1	0,2	0,0	0,5	0,0	0,0	11,3
Préretraite	0,2	0,2	0,4	84,4	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	14,4
Maladie	3,8	10,6	9,1	0,8	35,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,2
Msa	3,1	0,7	1,2	0,0	0,2	74,7	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0
Cnracl	2,0	0,0	0,3	0,3	0,0	0,3	70,0	0,0	0,0	0,0	27,1
Indépendants	3,2	1,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	82,6	0,0	0,1	12,8
Rég. spéciaux	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	93,9	0,0	4,5
Fpe	1,7	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	68,1	27,9
Retraite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Lecture : 2,7% des personnes cotisant à la Cnav à un âge quelconque entre 60 et 63 sont au chômage l'année suivante.

Tableau A.4 : Trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans des personnes n'ayant pas encore liquidé à ces âges, selon la situation principale à 50 ans – Génération 1938

Activité principale à 50 ans (Proportion en colonne)		Trimestres validés entre 50 et 54 ans (personnes non-retraitées à 54 ans)		Trimestres validés entre 55 et 59 ans (personnes non-retraitées à 59 ans)	
		Moyenne	Proportion validant le maximum	Moyenne *	Proportion validant le maximum**
Autre inactif	25%	1,3	1%	2,1	6%
Employé dans le privé (Cnav)	42%	18,8	87%	16,8	72%
Chômage	5%	16,9	67%	14,9	66%
Maladie	3%	19,4	87%	17,9	88%
MSA	8%	19,1	91%	16,4	72%
RSI-Cnavpl	3%	17,4	42%	15,9	39%
Autres régimes (fpe, cnracl, spéciaux)	14%				

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, en emploi en 2004 ou ayant liquidé en 2004 ou avant, non retraitées à 54 ans pour les trimestres entre 50 et 54 ans et non retraitées à 59 ans pour les trimestres entre 55 et 59 ans.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : Les personnes nées en 1938 au chômage à 50 ans valident en moyenne 16,9 trimestres entre 50 et 54 ans.

* Année des 60 ans : pour les personnes partant à 60 ans, le maximum de trimestres validés est de 19, les personnes échantillonnées dans l'EIC étant nées en octobre.

** Taux calculé en tenant compte du nombre de trimestres validables (soit 20 ou 19 selon la situation).

Tableau A.5 : Type de trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans des salariés du privé à 50 ans (en emploi ou non), selon l'occupation à 50 ans – Génération 1938

	Activité principale à 50 ans	Activité	Avpf	Chômage	Maladie	Préretraite	Total
Entre 50 et 54 ans							
	Emploi (Cnav)	17,8	0	0,8	0,2	0	18,8
	Chômage	6,1	0,1	10	0,7	0	16,9
	Maladie	4,2	0,1	1,2	13,9	0	19,4
Entre 55 et 59 ans							
	Emploi (Cnav)	11,1	0	3,1	0,8	1,7	16,7
	Chômage	4,7	0,1	8,5	1,3	0,3	14,9
	Maladie	1,7	0	1,8	14,2	0,1	17,8

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, en emploi en 2004 ou ayant liquidé en 2004 ou avant, non retraitées à 54 ans pour les trimestres entre 50 et 54 ans et non retraitées à 59 ans pour les trimestres entre 55 et 59 ans.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : les salariés du privé au chômage à 50 ans valident 6,1 trimestres au titre de l'emploi entre 50 et 54 ans.

Tableau A.6 : Type de trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans des salariés en emploi dans le secteur privé à 50 ans, selon la CSP à 50 ans – Génération 1938

		Entre 50 et 54 ans			Entre 55 et 59 ans		
		Trimestres validés	dont autres qu'au titre de l'emploi	Proportion validant le maximum**	Trimestres validés*	dont autres qu'au titre de l'emploi	Proportion validant le maximum**
Hommes	Cadres/Intermédiaires	19,7	0,5	95%	18	4,5	80%
	Employés	19,8	0,5	96%	17,1	5,9	69%
	OQ	19,6	0,7	96%	17,4	5,7	75%
	ONQ	19,7	0,8	96%	17,7	7,3	77%
Femmes	Cadres/Intermédiaires	19,1	0,4	90%	16,3	3,3	72%
	Employés	18,7	0,9	85%	15,8	4,8	69%
	OQ	18,5	1,1	83%	16,6	4,7	70%
	ONQ	17,8	1,4	79%	16,1	6,1	71%

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, en emploi en 2004 ou ayant liquidé en 2004 ou avant, salariées du privé à 50 ans, non retraitées à 54 ans pour les trimestres entre 50 et 54 ans et non retraitées à 59 ans pour les trimestres entre 55 et 59 ans.

Concept d'âge retenu : âge atteint en début d'année (au 1^{er} janvier)

Note de lecture : les hommes nés en 1938 qui étaient ouvriers qualifiés à 50 ans valident 19,6 trimestres entre 50 et 54 ans.

* Année des 60 ans : pour les personnes partant à 60 ans, le maximum de trimestres validés est de 19, les personnes échantillonnées dans l'EIC étant nées en octobre.

** Taux calculé en tenant compte du nombre de trimestres validables (soit 20 ou 19 selon la situation).

Tableau A.7 : Nombre de trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans des personnes employées à 50 ans (tous secteurs), selon l'âge de liquidation – Génération 1938

	Trimestres validés entre	Moyenne	Proportion validant le maximum**
Liquide l'année de leur 60 ans			
	50 et 54 ans	19,3	88%
	55 et 59 ans*	16,4	66%
Liquide l'année de leur 65 ans			
	50 et 54 ans	15,9	64%
	55 et 59 ans	15,0	64%
	60 et 64 ans***	12,9	57%

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, en emploi en 2004 ou ayant liquidé en 2004 ou avant, personnes employées à 50 ans qui liquident leur retraite à 60 ans ou à 65 ans.

Note de lecture : les personnes nées en 1938 employées à 50 ans et qui liquident leurs droits à 60 ans valident en moyenne 19,3 trimestres entre 50 et 54 ans.

* Année des 60 ans (respectivement 65 ans) : pour les personnes partant à 60 ans (respectivement 65 ans), le maximum de trimestres validés est de 19, les personnes échantillonnées dans l'EIC étant nées en octobre.

** Taux calculé en tenant compte du nombre de trimestres validables (soit 20 ou 19 selon la situation).

Tableau A.8 : Type de trajectoire simplifiée selon le sexe et la génération pour les personnes employées dans le privé à 50 ans (1^{er} trimestre de l'année des 51 ans)

	Génération 34			Génération 38		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Retraite directe	31%	33%	32%	23%	27%	25%
Passage par l'inactivité	6%	15%	10%	5%	15%	9%
Passage par le chômage	32%	28%	30%	26%	27%	26%
Passage par la préretraite	18%	11%	15%	34%	20%	28%
Passage par la maladie	13%	14%	13%	12%	11%	11%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : EIC2001, EIR2001, EIR2004.

Champ : Personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2004 ou une liquidation supposée postérieure à 2005, et en emploi au 1^{er} trimestre de l'année des 51 ans.

Note de lecture : 31% des hommes concernés partent à la retraite sans transiter par un état intermédiaire.