

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 21 novembre 2012 à 14 h 30

« Pénibilité. Transition emploi-retraite. Elaboration de cas-types pour les projections. »

Document N°11

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

Des fins de carrières toujours marquées par l'inactivité pour les femmes

Benoit Rapoport

CNAV, Retraite et société n° 63, août 2012

DES FINS DE CARRIÈRE TOUJOURS MARQUÉES PAR L'INACTIVITÉ POUR LES FEMMES

Benoît Rapoport

La Doc. française | *Retraite et société*

2012/2 - n° 63
pages 79 à 108

ISSN 1167-4687

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe-2012-2-page-79.htm>

Pour citer cet article :

Rapoport Benoît, « Des fins de carrière toujours marquées par l'inactivité pour les femmes »,
Retraite et société, 2012/2 n° 63, p. 79-108.

Distribution électronique Cairn.info pour La Doc. française.

© La Doc. française. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Des fins de carrière toujours marquées par l'inactivité pour les femmes

Benoît Rapoport, Drees

Les écarts de niveau de pension entre hommes et femmes sont élevés (Drees, 2010), puisqu'en 2004, la pension de droit direct de l'ensemble des femmes retraitées atteignait à peine plus de la moitié de celle des hommes. Même parmi les nouveaux retraités, et malgré le rapprochement des carrières, en lien avec l'augmentation de l'activité féminine (Afsa et Buffeteau, 2006), les écarts de niveau de pension restent importants, atteignant généralement 30 à 40 % (Drees, 2010).

Les travaux portant sur les écarts de pension entre hommes et femmes se sont essentiellement intéressés aux effets de la présence d'enfants (Bonnet *et al.*, 2006), et donc plutôt à la première partie de la carrière. En parallèle, des travaux ont étudié le rôle joué par les dispositifs mis en place pour compenser les périodes d'interruption d'activité pour enfants (AVPF, majoration de durée d'assurance), en mettant en évidence leur impact dans la réduction des différences de pension (Brocas, 2004). Mais si les débuts de carrière ont une influence sur le niveau futur de la pension, les situations particulières (ou accidents de carrière) que les individus peuvent connaître après 50 ans jouent aussi un rôle important dans l'acquisition des droits (Colin et Mette, 2003) et sur la décision de partir à la retraite. Or, on sait que les transitions directes de l'emploi à 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 transite en effet par des situations de chômage, de préretraite, de maladie de longue durée, d'invalidité ou d'inactivité, les différents statuts occupés étant influencés par la législation en vigueur (les préretraites en particulier sont devenues aujourd'hui quasi inexistantes). Les dispositifs par lesquels les transitions s'effectuent ne sont pas identiques au regard de la validation des droits à retraite. Identifier si les trajectoires des hommes et des femmes diffèrent après 50 ans est alors un élément important de la compréhension des écarts des conditions de départ à la retraite (âge et niveau de pension entre les deux sexes). Les différences de salaire constituent l'autre facteur explicatif des écarts de pension (voir Andrieux et Chantel, dans ce numéro).

Cet article a pour objectif de documenter cette question, sur laquelle on disposait jusqu'alors de très peu d'éléments, les travaux sur les fins de carrière ayant plutôt étudié la population masculine ou la population totale. Pour cela, il utilise les données administratives collectées par la Drees, l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) et les échantillons 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. À ce titre, l'étude porte essentiellement sur les générations nées en 1934, 1938 et 1942 et accessoirement sur les générations 1946 et 1950.

Cet article se situe ainsi à la croisée des réflexions menées, d'une part, sur la situation de l'emploi des seniors et son impact sur la constitution de leurs futurs droits à pension et, d'autre part, sur les écarts entre hommes et femmes. 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 1970 avant de ralentir puis de s'inverser légèrement à partir des années 2000 (cf. tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », Dares, mars 2008). La plupart des dispositifs adoptés depuis le début des années 1990 dans le cadre des réformes successives des retraites, visent, à l'exception du départ anticipé pour carrière longue, à reculer l'âge de départ à la retraite, et à maintenir les personnes en emploi. L'examen, au fil des générations, des situations en fin de carrière des futurs retraités présentent donc un grand intérêt dès lors que l'on cherche à mesurer l'effet des différentes réformes.

L'objet de l'article est de comparer la situation en termes d'occupations et de trajectoires après 50 ans des hommes et des femmes des générations ayant récemment atteint l'âge de partir à la retraite, et de relier ces trajectoires à cet âge. Après une rapide synthèse des principales études sur les fins de carrière en France, et une présentation des données utilisées dans l'étude (partie 1), l'article compare les occupations par âge et par génération des hommes et des femmes, pour les personnes nées entre 1934 et 1950 (partie 2). La partie 3 décrit plus précisément les trajectoires après 50 ans, en montrant, en particulier, que les trajectoires des femmes de ces générations restent marquées par l'inactivité en fin de carrière, les hommes de ces générations connaissant plus fréquemment la préretraite. La partie 4 étudie le lien entre, d'une part, la situation à 50 ans et la trajectoire professionnelle et, d'autre part, les droits à pension validés en fin de carrière, soulignant les écarts entre hommes et femmes. Enfin, l'article conclut sur le lien entre la situation après 50 ans et l'âge de départ à la retraite, en montrant, en particulier, que les départs des femmes sont plus sensibles à leur trajectoire de fin de carrière (partie 5).

Des données longitudinales exhaustives pour décrire les fins de carrière

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 annuelles de l'Insee qui ne permettent de suivre les personnes que pendant trois années (Blanchet et Marioni, 1996 ; Bommier, *et al.*, 2003). Les données de l'enquête emploi souffrent en outre d'une attrition¹ non négligeable (Bommier, *et al.*, 2003). Pour lever ces difficultés, Burricand et

¹ Diminution de l'effectif des personnes couvertes par l'échantillon au fil des interrogations successives.

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 auteurs montrent ainsi que les taux d'emploi des salariés ou anciens salariés du privé ayant travaillé après 49 ans diminuent très fortement à partir de 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 hommes). En outre, malgré la progression de l'activité féminine, les femmes étaient, au début des années 1990, encore nombreuses à connaître l'inactivité en fin de carrière. 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.

Des études antérieures avec des sources administratives au champ réduit

Pour lever ces difficultés, Colin *et al.* (2000) et Magnac *et al.* (2006) ont utilisé les données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 1997 résultant de l'appariement des fichiers des régimes de retraite avec le fichier DADS de l'Insee (déclarations annuelles de données sociales) et avec les données de l'Unédic portant sur les années 1985 à 1996. Colin *et al.* (2000) montrent ainsi 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'inactivité² (10 % pour les hommes et 15 % pour les femmes). À l'aide de modèles de durée, Magnac *et al.* (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'événement se produit tôt.

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 les DADS). Néanmoins, elles concernent essentiellement les salariés du privé, des fonctions publiques, hospitalière et territoriale, et de la plupart des régimes spéciaux et excluent les agents titulaires de l'État et les indépendants. 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 les DADS 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'État ou indépendant, principalement). Les études utilisant l'EIR se sont donc restreintes au champ des salariés du privé.

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

L'EIC (encadré 1, p. 91) ne souffre pas des inconvénients de l'EIR apparié. En effet, l'EIC couvrant la quasi-totalité des caisses de retraite, il est possible de déterminer chaque année l'occupation des personnes de l'échantillon, la catégorie résiduelle pouvant être

2 Plus exactement le hors-champ.

interprétée comme regroupant les inactifs, et les cotisants des rares caisses (dont les effectifs sont très faibles) échappant au champ de l'EIC.

En bénéficiant de l'exhaustivité de l'EIC 2005 apparié aux EIR 2001 à 2008, de l'absence d'attrition de ces données et de la possibilité d'attribuer une situation par rapport au marché du travail chaque année aux personnes de l'échantillon, il est possible de fournir un tableau complet de l'évolution de la carrière des hommes et des femmes après 50 ans, quelle que soit leur activité à cet âge et après. Dans la lignée des travaux de Rapoport (2008), cette étude, 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 à l'âge du départ à la retraite. Mais elle va plus loin que les travaux antérieurs, en adoptant l'angle hommes – femmes. Elle met ainsi en évidence des trajectoires différenciées selon les sexes, sur lesquelles on avait jusqu'alors très peu d'éléments.

Les taux d'emploi masculins et féminins diminuent en fonction de l'âge pour toutes les générations

Les données de l'EIC 2005 appariées avec celles des EIR confirment les diagnostics antérieurs (graphique 1) : les cinq générations 34, 38, 42, 46, 50 connaissent toutes, sur la période antérieure à 2005, une baisse sensible de leur taux d'emploi, au sens des régimes de retraite³, avec l'âge. Le constat est vrai tant pour les hommes que pour les femmes. On constate toutefois que la génération 1942 présente des taux d'emploi entre 60 et 62 ans légèrement plus élevés que les générations précédentes, traduisant en particulier le recul progressif de l'âge de départ à la retraite sous l'effet du durcissement des conditions d'obtention d'une retraite complète.

Les taux d'emploi entre 50 et 60 ans progressent avec les générations, surtout pour les femmes

À tous les âges, les taux d'emploi féminins progressent au fil des générations, traduisant la progression des taux d'activité des femmes. Pour les hommes, les évolutions sont plus ambiguës, les taux d'emploi étant en particulier plus faibles pour les générations 38 et 42 que pour la génération 34 mais plus élevés pour les générations les plus jeunes. Au total, l'écart de taux d'emploi à 50 ans entre hommes et femmes, même s'il a diminué

3 Les taux d'emploi présentés ici, au sens des régimes de retraite, diffèrent pour plusieurs raisons de ceux publiés par l'Insee ou la Dares au sens du marché du travail.

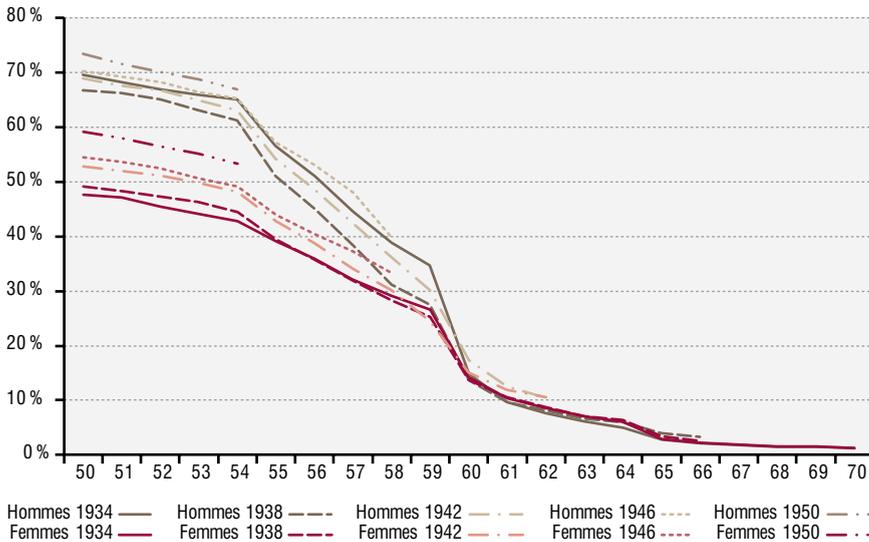
– Le champ retenu ici est plus large, car il recouvre l'ensemble des personnes identifiées dans le RNIPP qu'elles soient nées en France ou à l'étranger, qu'elles soient ou non résidentes en France à l'âge concerné. En particulier, l'inclusion des personnes non-résidentes conduit à un taux d'emploi inférieur aux taux généralement présentés, ces personnes ne validant, le plus souvent, pas de droits dans les régimes de retraite français au titre de l'emploi.

– 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.

– 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, cette situation étant définie en comparant le temps passé dans les différents états ou à défaut le nombre de trimestres validés. Ces différences de champ et de définition jouent dans des directions opposées, mais le principal effet est celui de l'inclusion des personnes non-résidentes.

de près de 8 points, reste élevé (14 points pour la génération née en 1950). Dès 55 ans néanmoins, les écarts entre sexe et entre générations diminuent régulièrement et sont pratiquement inexistant à l'âge de 60 ans.

Graphique 1 > Taux d'emploi (au sens des régimes de retraite*) selon l'âge, la génération et le sexe



Sources : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.

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

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

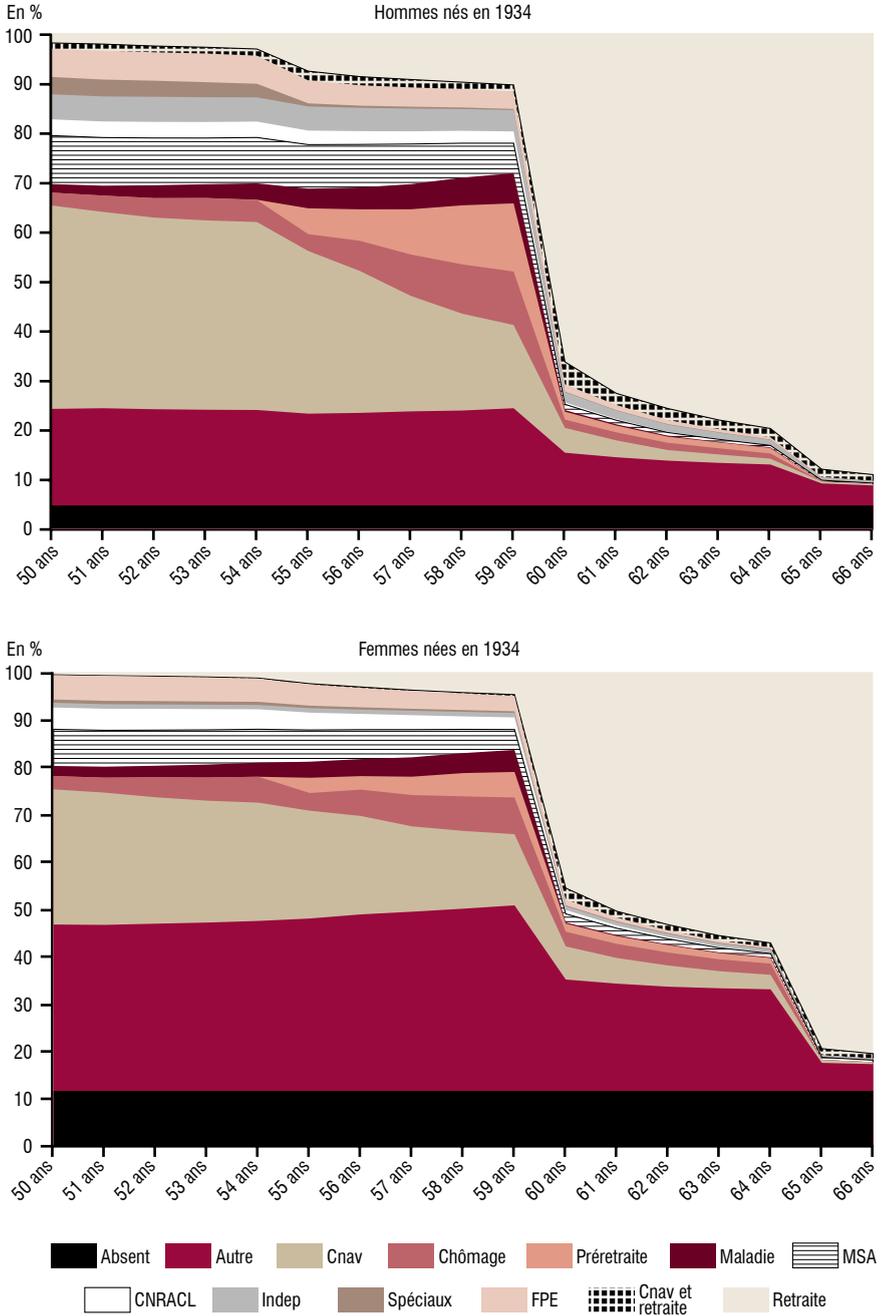
Lecture : pour les hommes de la génération 46, le taux d'emploi (au sens des régimes de retraite) à 50 ans révolus est estimé pour l'année 1997 à 70,3 %.

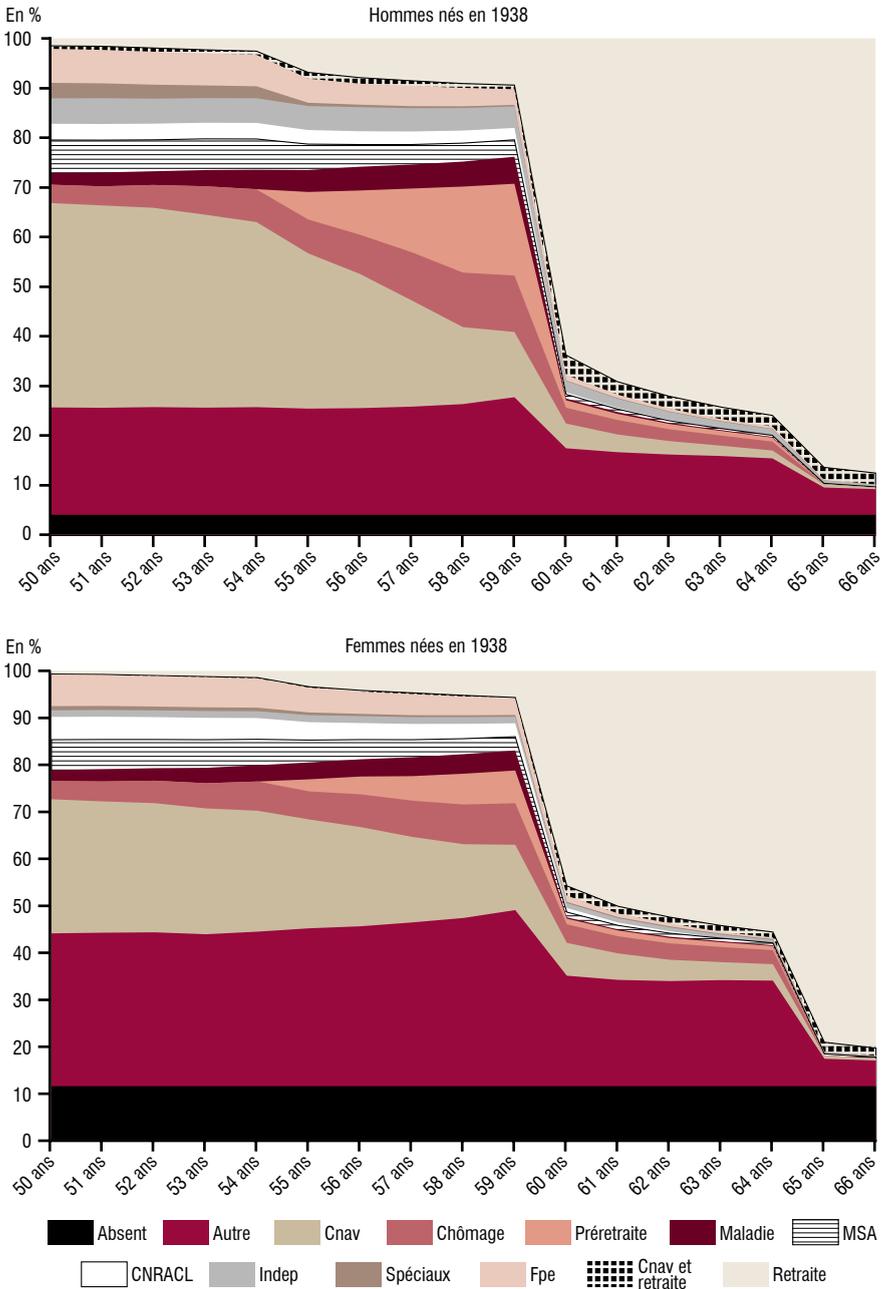
* Les taux d'emploi présentés ici, au sens des régimes de retraite, ne sont pas directement comparables à ceux publiés par l'Insee ou la Dares au sens du marché du travail. Tout d'abord, le champ retenu ici est plus large car il recouvre l'ensemble des personnes identifiées dans le RNIPP qu'elles soient 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 les occupations sont définies en termes d'état principal. Ces différences de champ et de définition jouent dans des directions opposées, mais le principal effet est celui de l'inclusion des personnes non-résidentes.

Pour les femmes, ces évolutions résultent en partie de la diminution au fil des générations du pourcentage de personnes n'ayant jamais travaillé, c'est-à-dire « absentes » de l'échantillon⁴ (graphiques 2), et de celle des personnes en inactivité « autre » à 50 ans (hors retraite, chômage, préretraite, maladie/invalidité). Celui-ci a diminué de 11 points, passant de 47 % pour la génération 1934 à 36 % pour la génération 1946. On notera par ailleurs que la proportion de personnes restant dans la situation d'inactivité « autre » après 65 ans donne une idée de la part de personnes qui ne liquident jamais ou qui ont bénéficié d'un versement forfaitaire unique ; elle atteint environ 5 % pour les hommes et les femmes nés en 1934 ou 1938.

4 Personnes tirées dans le RNIPP pour l'EIC 2005 et pour un des EIR, mais ne figurant dans aucun des fichiers. Ceci inclut aussi les personnes ayant uniquement travaillé dans l'un ou l'autre des régimes non-enquêtés, qui sont très peu nombreuses.

Graphique 2 > Occupation entre 50 et 66 ans des hommes et des femmes nés entre 1934 et 1946





Sources : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.

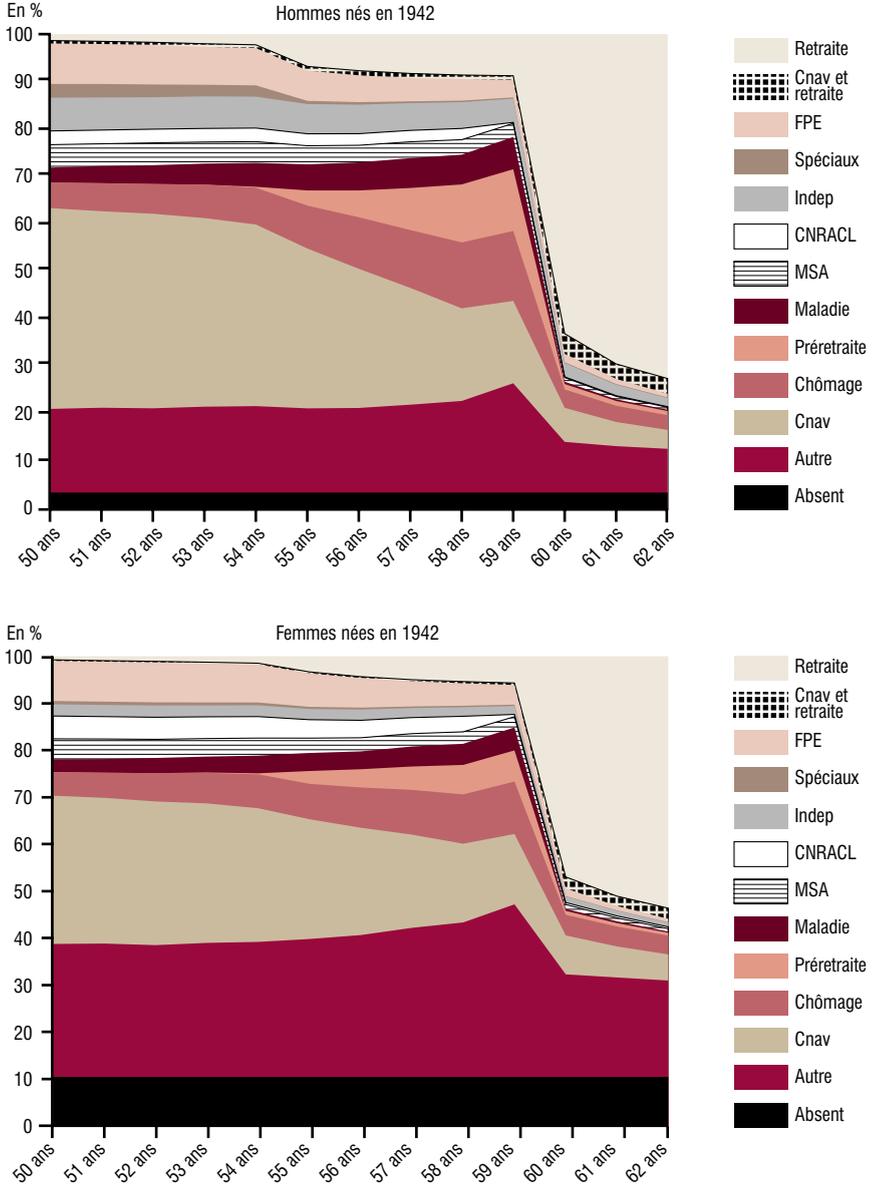
Champ : personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR.

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

Lecture : 9,7 % des hommes nés en 1934 avaient l'activité principale d'agriculteur à 50 ans révolus.

Note sur la légende : Cnav : salariés du privé et non-titulaires des fonctions publiques ; FPE : fonction publique d'État ; spéciaux : autres régimes spéciaux ; Indep : artisans, commerçants et professions libérales ; CNRACL : fonctions publiques territoriale et hospitalière ; MSA : agriculteurs.

Graphique 2 > Occupation entre 50 et 66 ans des hommes et des femmes nés entre 1934 et 1946 - suite



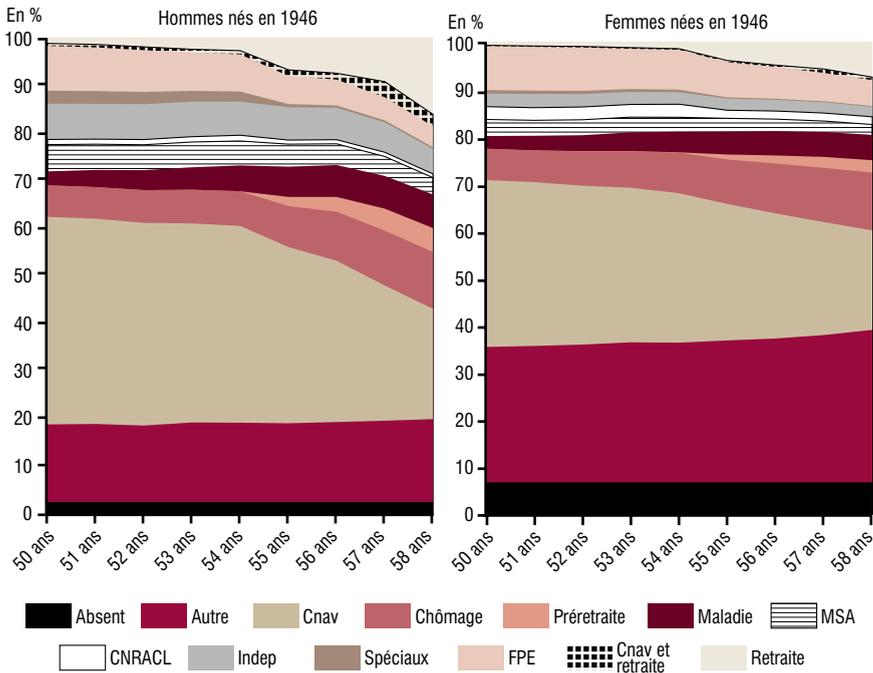
Sources : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.

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

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

Lecture : 4,8 % des hommes nés en 1942 avaient l'activité principale d'agriculteur à 50 ans révolus.

Note sur la légende : Cnav : salariés du privé et non-titulaires des fonctions publiques ; FPE : fonction publique d'État ; spéciaux : autres régimes spéciaux ; Indep : artisans, commerçants et professions libérales ; CNRACL : fonctions publiques territoriale et hospitalière ; MSA : agriculteurs.



L'impact de la réduction de l'inactivité « autre » sur les taux d'emploi à 50 ans est cependant atténué par l'augmentation relative du taux de personnes au chômage qui s'est accru de quatre points entre les générations 34 et 46, tant pour les hommes que pour les femmes.

Des différences en niveau et en évolution des occupations selon l'âge entre les hommes et les femmes

Les différentes figures du graphique 2 mettent en évidence la proximité des profils d'âge selon le sexe et la génération rythmés par une première rupture à 54 et 55 ans, avec les premiers départs à la retraite des fonctionnaires et des agents des régimes spéciaux, les premiers départs en préretraite, et l'accroissement de la situation de chômage après 54 ans, et une seconde rupture à 60 ans avec les départs en retraite massifs. La tranche d'âge 55-60 ans est surtout marquée par l'accroissement de la part de préretraités pour les générations 1934, 1938 et 1942⁵, et de chômeurs, aux dépens de la part des salariés du privé.

À 60 ans, 40 % des personnes ne sont pas retraitées, dont près des deux tiers sont « autres inactives » ou « absentes ». À cet âge, le taux de retraités est beaucoup plus important pour les hommes. L'écart entre les hommes et les femmes atteint 23 points pour la génération 34, se réduisant toutefois au fil des générations, pour n'être plus que de 16 points pour la génération 1942. Cet écart qui est très majoritairement le fait de femmes inactives persiste donc.

5 Pour la génération 1946, les premières mesures de restriction des entrées en préretraite en limitent l'accroissement.

Les différences entre hommes et femmes sont importantes entre 60 et 65 ans. En effet, les départs à 65 ans sont, pour ces générations, beaucoup plus fréquemment le fait de femmes attendant d'obtenir le taux plein au bénéfice de l'âge que des hommes qui l'atteignent généralement plus tôt. À l'inverse, les départs entre 60 et 64 ans sont souvent le fait d'hommes encore en activité. À 65 ans, 98 % des personnes du champ restreint (hors « absent » et personnes ne liquidant pas de droits à la retraite) sont retraitées.

Des écarts entre hommes et femmes dans le secteur privé qui s'amenuisent avec l'âge et au fil des générations

C'est dans le secteur privé que l'on constate le plus de différences dans les taux d'emploi entre hommes et femmes. Si à 50 ans, la part des hommes employés dans le privé excède, pour les générations 34 et 38, de 13 points celle des femmes, l'écart diminue avec l'âge et devient pratiquement nul à 59 ans. À l'inverse, les taux de personnes dans les états de chômage, préretraite et maladie, qui, à 50 ans, diffèrent peu entre hommes et femmes, augmentent avec l'âge de façon beaucoup plus marquée pour les hommes, l'écart entre sexes atteignant 15 points à 59 ans pour ces générations. 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.

Ces différences entre hommes et femmes sont dues en large partie aux préretraites qui concernent essentiellement les hommes. Elles s'amenuisent toutefois nettement au fil des générations. Ainsi, le taux d'emploi à 50 ans, dans le secteur privé, des hommes nés en 1946 n'excède plus celui des femmes que de 8 points, soit 5 points de moins que pour la génération 1934, tandis que l'écart des taux cumulés de préretraités, chômeurs et en maladie/invalidité, n'est plus que de 4 points pour la génération 1946 (à 58 ans).

Entre 50 et 58 ans, les hommes ont passé plus d'un an de plus que les femmes en emploi

Si l'on écarte les personnes qualifiées d'absentes⁶ (ce qui réduit de fait les écarts entre sexes, les absents étant plus souvent des femmes), on observe que les hommes ont passé un peu plus de 5 ans en emploi entre 50 et 58 ans inclus⁷, contre un peu plus de 4 ans seulement pour les femmes (graphique 3). L'écart a toutefois diminué, passant de 1,3 an pour la génération 1934 à 1 an pour la génération 1946, tant du fait de la progression des taux d'emploi pour les femmes que du recul de l'emploi pour les hommes. L'évolution la plus notable est la réduction, pour les deux sexes, bien que plus marquée pour les femmes, de l'inactivité « autre » au bénéfice des durées de chômage, invalidité, maladie et préretraite (même si on note une réduction de ces états pour les hommes nés en 1946).

Les personnes nées en 1934 qui ne cotisaient pas à 50 ans dans une autre caisse que la Cnav ou la MSA⁸, c'est-à-dire les plus exposées aux situations de chômage ou de préretraite, ont ainsi passé, entre 50 et 58 ans, 1,7 an dans une situation de chômage, préretraite

6 C'est-à-dire n'apparaissant dans aucun fichier de l'EIC ou de l'EIR.

7 Nombre d'années dont l'activité principale est l'emploi. On retient cet intervalle plutôt que l'intervalle plus naturel de 10 ans entre 50 et 59 ans afin de pouvoir inclure la génération 1946 dans la comparaison.

8 Hors non-liquidants et personnes ayant perçu le versement forfaitaire unique.

ou invalidité/maladie pour les hommes et 1,3 an pour les femmes. Ces durées augmentent de respectivement 0,5 an et 1 an pour la génération 1946, si bien que les femmes de cette génération ont passé plus de temps que les hommes dans l'une de ces situations. L'évolution résulte de la forte baisse de l'inactivité « autre » qui se répartit en parts sensiblement égales entre ces situations et l'emploi.

Au final, si l'on élargit la fenêtre d'étude, les hommes retraités du secteur privé nés en 1938 n'auront passé, sur les 16 ans entre 50 et 65 ans, que 5,2 ans en emploi et autant en retraite, soit plus d'un tiers en non-emploi hors retraite, tandis que les femmes auront passé seulement 4,4 ans en emploi et 4,0 ans en retraite, soit pas loin de la moitié hors de l'emploi.

ENCADRÉ 1

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 EIR 2001, EIR 2004 et EIR 2008 (échantillons interrégimes de retraités portant sur les retraités au 31 décembre 2000, 2004 et 2008) et de l'EIC 2005 (échantillon interrégimes de cotisants au 31 décembre 2005).

Depuis 1988, la Drees interroge tous les 4 ans (en 1988, 1993, 1997, 2001, 2004 et 2008) 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, puis les retraités de 54 ans et plus nés en France et à l'étranger ; sont aujourd'hui enquêtés les retraités de tous âges. Les personnes enquêtées sont tirées dans le répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP) de l'Insee, et appartiennent désormais à 38 générations nées entre 1906 et 1974 (contre seulement 4 générations – 1906, 1912, 1918, 1922 – pour l'EIR 88). Pour les retraités les plus jeunes et les plus âgés, une génération sur 2 ou 3 est concernée et toutes les générations entre 1942 et 1954 pour l'EIR 2008. 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'État 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 (EIC 2001) et 31 décembre 2005 (EIC 2005), tirées elles aussi dans le RNIPP de l'Insee. Les données recueillies sont appariées avec les DADS, les fichiers de paye des agents de l'État et les fichiers de l'Unédic. L'échantillon est constitué de personnes nées entre le 1er et le 10 octobre d'une génération sur quatre entre les générations 1934 et 1974, ce qui représente environ 263 000 personnes pour l'EIC 2005.

ENCADRÉ 1 > suite**Le champ et les méthodes**

L'étude présentée ici concerne principalement les générations 34, 38 et 42, qui avaient respectivement 71 ans, 67 et 63 ans au 31 décembre 2005 ; des éléments d'analyse sont cependant fournis pour les générations 46 et 50. Pour ces deux générations, qui n'avaient pas encore atteint l'âge de 60 ans en 2005 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, 38 et 42, l'étude est en revanche plus complète, et relie leurs comportements de départ à la retraite à leur carrière passée. Le croisement des données contenues dans les EIR et l'EIC 2005 permet en effet de retracer pour ces trois générations l'intégralité de leurs périodes d'activité et de retraite (jusqu'à seulement 63 ans pour la carrière de la génération 1942).

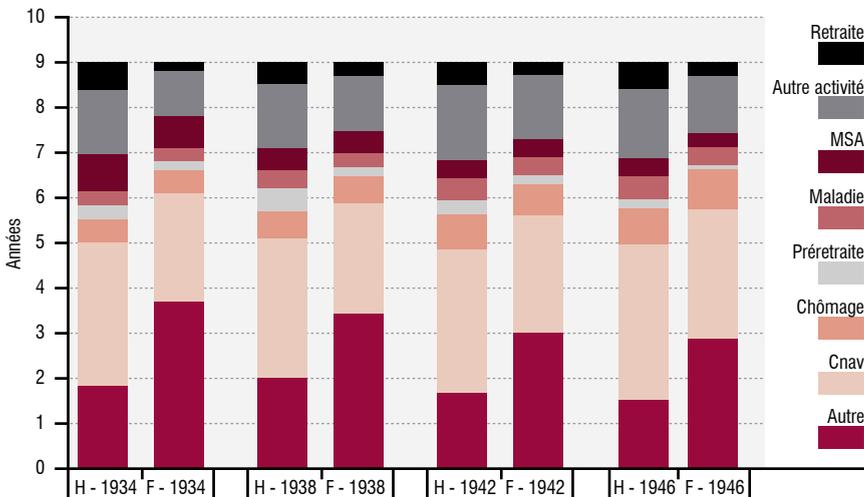
Pour reconstituer leurs carrières, il a été toutefois nécessaire de réduire le champ de l'analyse au champ commun à l'EIC 2005 et aux EIR, soit la quasi-totalité du champ pour les générations 38 à 50, et 97 % du champ de l'EIC pour la génération 1934 (des personnes nées à l'étranger qui n'ont pas été tirées dans l'EIR 2001 car n'appartenant pas au champ à l'époque et qui ne sont pas dans les EIR suivants).

Pour la détermination des différents états d'occupation ou d'activité (à la Cnav, à la Fonction Publique d'État, 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 (voir graphique 2 pour la liste des situations distinguées). La situation d'inactivité « autre » est construite en creux et ne concerne donc que les personnes non-retraitées n'ayant pas acquis de droits dans l'année dans l'un des régimes enquêtés. La distribution entre chômage et préretraite n'est pas toujours aisée lorsque les périodes validées n'ont pas de correspondance dans le fichier des Assedic – après 57 ans, on attribue systématiquement ces périodes à de la préretraite. Enfin, l'état d'« absent » regroupe les personnes tirées dans l'échantillon commun à l'EIC 2005 et aux EIR, mais n'apparaissant dans aucun des fichiers.

Les personnes en emploi partant à la retraite le mois suivant leurs 60 ans – c'est-à-dire en novembre – seront considérées en emploi l'année de leurs 60 ans, et ne seront comptabilisées dans l'état de « retraité » que l'année de leurs 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.

ENCADRÉ 2**Champ de la suite de l'étude**

Dans la suite de l'étude, on se restreint, sauf mention contraire, au sein de la population échantillonnée, aux personnes ayant liquidé une pension de droit direct avant fin 2008 ou encore en emploi en 2005. On écarte donc les personnes « absentes » et les personnes qualifiées de « non-liquidantes ». De ce fait, on se restreindra aux générations 1934 et 1938, et à la génération 1942 dont la carrière n'est toutefois observée que jusqu'à 63 ans.

Graphique 3 > Durée en années dans les différentes occupations entre 50 et 58 ans

Sources : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.

Champ : personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, observées dans l'un au moins des fichiers.

Lecture : les hommes nés en 1934 ont passé 0,5 an au chômage entre 50 et 58 ans inclus.

Des transitions après 50 ans peu nombreuses mais des parcours variés

Au-delà de ces évolutions globales, il est possible d'étudier les parcours individuels dans une perspective longitudinale en analysant les transitions individuelles d'un état d'occupation à un autre (emploi, chômage, inactivité...) après 50 ans, qui sous-tendent ces évolutions globales (encadré 2, p. 92).

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 changements d'état les plus fréquents étant alors le passage à la retraite après une période intermédiaire de chômage ou d'inactivité. Les trajectoires sont toutefois variées.

Après 50 ans, un peu moins de changements d'occupation pour les femmes des générations 1934 et 1938

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

Les transitions sont relativement peu nombreuses après 50 ans. Très peu de personnes ne connaissent aucune transition entre 50 et 65 ans, principalement des personnes déjà retraitées à 50 ans ou en activité à cet âge et qui le restent jusqu'à 65 ans. Environ la moitié des personnes connaissent une unique transition et dans pratiquement tous les 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 : la transition vers la retraite, et, entre-temps, une première transition, généralement vers le chômage, la préretraite

– avec un peu plus de transitions vers la préretraite pour la génération 1938 – et, dans une moindre mesure, l'inactivité « autre » ou la maladie. Enfin, environ 20 % des personnes connaissent trois transitions ou plus, dont seulement la moitié change plus de trois fois d'occupation principale.

Au total, les femmes connaissent un peu moins de transitions en fin de carrière que les hommes, et la génération 38 un peu plus que la génération 34. Ainsi, 54 % des femmes nées en 1934 (51 % pour la génération 1938) connaissent une unique transition, contre respectivement 47 % et 43 % des hommes.

... mais les trajectoires sont néanmoins variées

Même si les transitions sont relativement peu nombreuses, les trajectoires après 50 ans n'en restent pas moins variées (tableau 1). Il existe en effet un grand nombre de trajectoires suivies chacune par moins de 1 % des personnes, mais dont la part cumulée représente environ un cinquième des personnes nées en 1934 et 1938.

Tableau 1 > Principales trajectoires après 50 ans

	1934		1938	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Passage direct de l'emploi à la retraite				
Cnav-Retraite	14 %	11 %	11 %	10 %
Autres caisses-Retraite	23 %	17 %	20 %	17 %
<i>Sous-total</i>	37 %	28 %	31 %	27 %
Passage du secteur privé à la retraite après une transition intermédiaire				
Cnav-Autre inactivité-Retraite	1 %	4 %	1 %	4 %
Cnav-Chômage-Retraite	7 %	5 %	7 %	5 %
Cnav-Préretraite-Retraite	11 %	4 %	16 %	6 %
Cnav-Maladie-Retraite	3 %	2 %	2 %	2 %
MSA-Autre inactivité-Retraite	1 %	3 %	0 %	2 %
<i>Sous-total</i>	23 %	17 %	27 %	19 %
Passage direct du non-emploi à la retraite				
Autre inactivité-Retraite	14 %	29 %	15 %	26 %
Chômage-Retraite	0 %	1 %	1 %	1 %
Maladie-Retraite	1 %	1 %	2 %	2 %
<i>Sous-total</i>	16 %	32 %	18 %	29 %
Passage de l'inactivité à la retraite après un retour à l'emploi				
Inactivité-Cnav-Inactivité-Retraite	0 %	2 %	0 %	2 %
Autre inactivité-Cnav-Retraite	1 %	1 %	1 %	1 %
<i>Sous-total</i>	1 %	3 %	1 %	3 %
Autres				
Retraite	3 %	1 %	2 %	1 %
Autres trajectoires	20 %	19 %	21 %	21 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Sources : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.

Champ : personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2008 ou une liquidation supposée postérieure à 2005.

Note de lecture : 14 % des trajectoires après 50 ans des hommes nés en 1934 sont des passages directs de l'inactivité vers la retraite.

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. Ces trajectoires sont en large partie le fait de salariés du secteur public ou de cotisants dans les régimes spéciaux. En effet, la part des transitions directes de l'emploi privé vers la retraite ne compte que pour un peu plus de 10 % des parcours, alors que la part de l'emploi privé à 50 ans représente 40 % des occupations des hommes et 30 % de celles des femmes. Au-delà de ce fait, les différences entre hommes et femmes sont très importantes : pour les femmes, le passage de l'inactivité à la retraite tient une place aussi importante que le passage direct de l'emploi à la retraite – soit près de 30 % des trajectoires, alors que cette trajectoire ne représente que 15 % des parcours des hommes. Les écarts se réduisent toutefois d'une génération à l'autre, du fait de l'activité plus importante des femmes. En outre, la part des passages directs de l'emploi à la retraite diminue de 6 points entre les générations 1934 et 1938 pour les hommes, au bénéfice des trajectoires avec transition intermédiaire, qui deviennent presque aussi importantes que le passage direct à la retraite, et du passage direct du non-emploi à la retraite. Les évolutions sont plus modérées pour les femmes.

Des taux de transitions assez faibles entre 50 et 59 ans, mais dont les effets cumulés sont importants

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

La comparaison des probabilités annuelles de changer d'état permet d'examiner plus précisément les transitions⁹. Les différences entre les générations 34, 38 et 42, et entre hommes et femmes paraissent assez faibles, entre 85 et 95 % des personnes restant dans l'état dans lequel elles se trouvaient l'année précédente. Les taux de transition les plus élevés sont ceux des hommes employés dans les régimes spéciaux et partant à la retraite : 15 % partent à la retraite chaque année entre 50 et 59 ans, contre seulement 7 % pour les femmes employées dans les régimes spéciaux.

La stabilité est de plus de 85 % pour les personnes employées au régime général, en maladie, ou au chômage, avec là encore peu de différences entre les sexes et les générations 34, 38 et 42. Cependant, chaque année, environ 5 % des hommes et des femmes employés au régime général transitent vers le chômage, tandis que seulement 6 % des chômeuses et 8 % des chômeurs retournent en emploi. Puisque à 50 ans les personnes en emploi dans le régime général sont beaucoup plus nombreuses que les chômeurs, les sorties vers le chômage ne sont que très rarement compensées à ces âges par un retour vers l'emploi. Enfin, chaque année, environ 2 % des personnes employées au régime général transitent vers chacune des situations de maladie, de préretraite (avec des taux deux fois plus élevés pour les hommes) et d'inactivité « autre ».

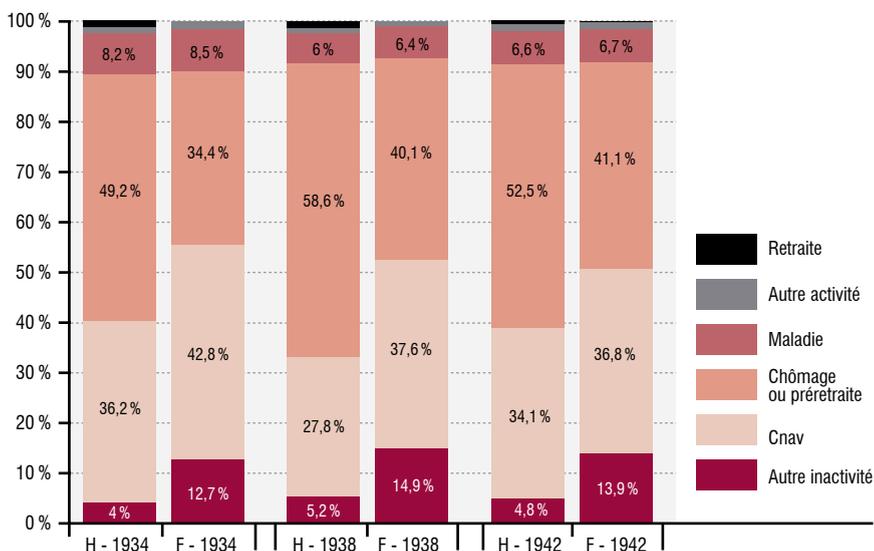
Pour les générations 34, 38 et 42, les femmes ont des taux de transition vers l'état d'inactivité « autre » (autre que la préretraite, le chômage, l'invalidité/maladie) 2 à 4 fois plus élevés que les hommes, pour lesquels cette situation reste très peu fréquente, et ce quelle que soit leur situation de départ. Les femmes transitent donc beaucoup plus fréquemment vers l'inactivité que les hommes en fin de carrière, même lorsqu'elles sont en emploi à 50 ans.

⁹ Les matrices présentant les taux de transition d'une année à l'autre peuvent être obtenues sur demande.

Les écarts de taux de transition annuels entre hommes et femmes qui peuvent paraître modestes conduisent en cumulé sur 10 ans à d'importants écarts de trajectoires, principalement parce que les transitions vers les états de chômage, de préretraite ou d'inactivité « autre » sont beaucoup plus fréquentes que les retours à l'emploi.

Au total, seulement un homme sur trois des générations 34, 38 et 42 (un peu plus d'un sur quatre pour la génération 1938) dont l'emploi dans le secteur privé est l'activité principale à 50 ans est encore dans cette situation à 59 ans (graphique 4). La moitié d'entre eux sont au chômage ou en préretraite ; on atteint même presque 60 % pour la génération 1938. Les femmes ont une propension un peu plus forte à rester en emploi, même si celui-ci recule plus fortement que pour les hommes entre les générations 34 et 42. Ce recul se fait là aussi en faveur des situations de chômage et de préretraite. En outre, environ 14 % des femmes employées dans le privé à 50 ans sont en inactivité à la veille de l'ouverture des droits à pension, soit trois fois plus fréquemment que les hommes employés dans le privé à 50 ans.¹⁰

Graphique 4 > Situation principale à 59 ans pour les personnes cotisant principalement au régime général à 50 ans



Source : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.

Champ : personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, cotisant principalement au régime général à 50 ans.

Note de lecture : 36,2 % des hommes nés en 1934 qui cotisaient principalement au régime général à 50 ans sont encore dans cette situation à 59 ans.

À 60 ans, des départs à la retraite plus fréquents pour les hommes quelle que soit l'occupation à 59 ans

Les transitions entre 59 et 60 ans diffèrent nettement entre les hommes et les femmes des générations 34, 38 et 42, principalement en raison de comportements de départ à

¹⁰ L'inactivité « autre » étant construite en creux, les personnes ayant peu travaillé à 50 ans sont considérées en emploi, mais elles ont une propension plus forte à se trouver ultérieurement en inactivité totale et sont plus souvent des femmes.

la retraite différents, qui constituent la principale transition à cet âge. À l'exception de la fonction publique d'État pour laquelle on ne note que peu d'écart entre hommes et femmes (les femmes partant même plus tôt), les hommes partent beaucoup plus fréquemment que les femmes à 60 ans, et ce quelle que soit leur situation d'origine, avec des écarts atteignant 15 à 20 points. Ces écarts se réduisent toutefois nettement entre les deux générations (de 5 à 10 points) dans la plupart des cas, à l'exception des personnes classées en « autres inactives » : dans cette situation, les hommes partent beaucoup plus fréquemment à la retraite à 60 ans que les femmes, et ce pour les deux générations.

Les départs à la retraite à 60 ans des personnes au chômage à 59 ans sont très fréquents, mais la probabilité de transition est plus faible de 15 à 20 points pour les femmes et diminue entre les générations 34 et 42 (de 10 points pour les hommes et 4 points pour les femmes), en raison des conditions de mise à la retraite dès l'obtention du taux plein, plus difficile à remplir pour les femmes (carrières plus courtes) et pour la génération 42 (début d'activité plus tardifs et durcissement des conditions). Les préretraités et les personnes en maladie/invalidité partent massivement à la retraite à 60 ans en raison de la réglementation.

Enfin, entre 60 et 64 ans, dans la plupart des cas, soit les personnes restent dans leur état, soit elles partent à la retraite, les autres transitions étant peu fréquentes. Pour les personnes classées en inactivité « autres », les taux de transitions vers la retraite sont toutefois faibles, spécialement pour les femmes (3 à 4 % par an), la majorité d'entre elles attendant 65 ans pour partir à la retraite.

Toujours moins de validations après 50 ans pour les femmes, mais des écarts qui se réduisent

L'analyse du nombre et du type de trimestres validés complète celle des transitions qui ne permet de décrire qu'un aspect de la carrière des personnes après 50 ans, 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. Or, l'absence de salaires en fin de carrière conduit à l'utilisation des salaires de début de carrière, généralement moins favorables, dans le calcul du salaire de référence. De plus, les points acquis dans les régimes complémentaires pour les périodes de chômage ne sont pas réévalués avec la progression générale des salaires.

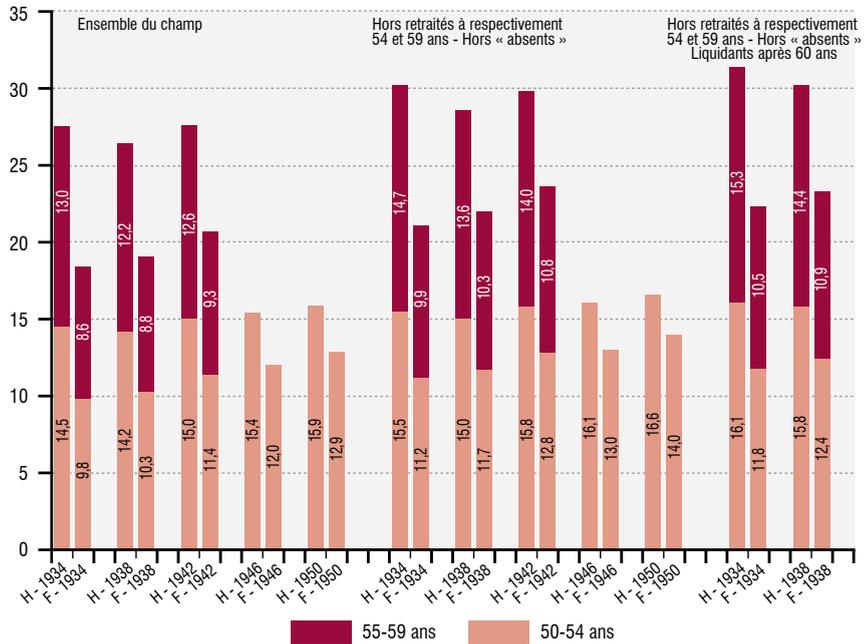
Quel que soit le champ retenu, les validations entre 50 et 54 ans augmentent entre les générations 34 et 50 (graphique 5). La progression est d'environ 3 trimestres pour les femmes et d'un peu plus de 1 trimestre pour les hommes. Les écarts entre sexe se réduisent mais restent toutefois marqués, même lorsque l'on écarte les personnes qui ne valident jamais (deuxième série d'histogrammes), beaucoup plus nombreuses parmi les femmes. Pour les femmes, le nombre de trimestres validés entre 55 et 59 ans progresse aussi¹¹, mais plus modérément (1 trimestre entre les générations 1934 et 1942), tandis qu'il semble se réduire pour les hommes, avec une chute importante entre les

¹¹ La deuxième série d'histogrammes n'utilise pas le même champ pour les deux tranches d'âge, l'écart de champ étant dû aux personnes liquidant leurs droits entre 55 et 59 ans, mais le calcul pour des validations entre 50 et 54 ans sur un champ identique ne change pas les conclusions.

générations 1934 et 1938. Au total, l'écart entre hommes et femmes de trimestres validés entre 50 et 59 ans diminue de 3 trimestres¹².

L'examen des validations selon les événements de carrière ayant pu survenir après 50 ans montre que ces écarts persistants sont dus à la fois à des accumulations de trimestres différentes et à des effets de composition. En effet, d'une part, pour la quasi-totalité des trajectoires suivies, les hommes valident un peu plus que les femmes dans les deux tranches d'âge, l'écart étant généralement de 1 à 2 trimestres par tranche d'âge. D'autre part, les femmes sont plus souvent confrontées à la situation d'inactivité non-validante (inactivité « autre ») et sont donc plus nombreuses à connaître des périodes sans validation.

Graphique 5 > Nombre de trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans



Source : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.

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

Note de lecture : les hommes nés en 1934 ont validé en moyenne 14,5 trimestres entre 50 et 54 ans (sur 20 possibles).

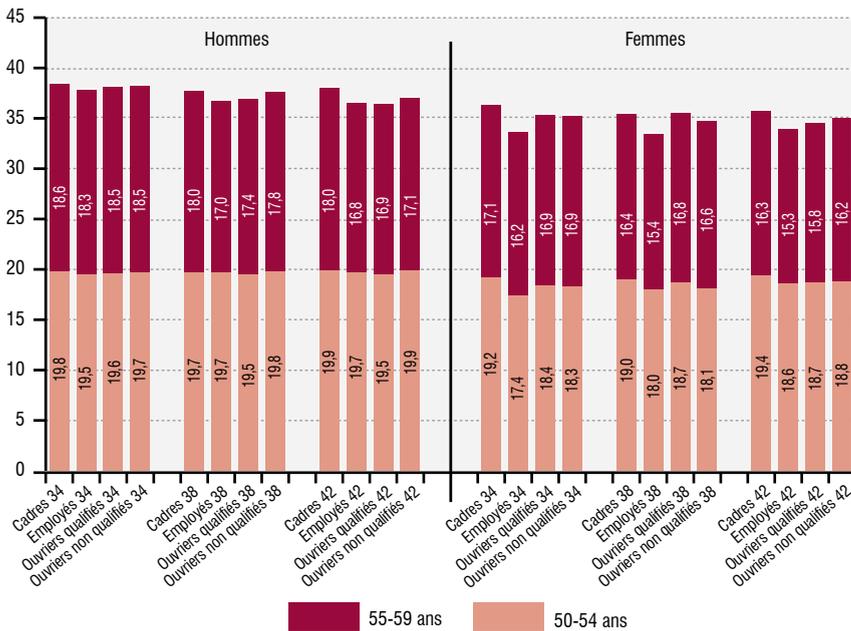
Enfin, même si le nombre de trimestres validés annuellement reste relativement stable entre 50 et 54 ans et commence seulement à décroître lentement à partir de 55 ans, la part des trimestres validés au titre de l'emploi décroît nettement entre 50 et 59 ans, en cohérence avec les évolutions de l'état d'activité principal. Elle passe ainsi de plus de 90 % pour les femmes et 95 % pour les hommes à 50 ans, à environ 64 % pour les femmes et moins de 60 % pour les hommes à 59 ans. À l'inverse les trimestres validés au

¹² Les validations sont moins nombreuses entre 55-59 ans qu'entre 50-54 ans puisque les personnes nées en octobre et liquidant à 60 ans pile ne valident généralement que 3 trimestres l'année du départ à la retraite (à l'âge de 59 ans puisqu'on considère l'âge en début d'année) du fait des règles de validation.

titre de la maladie, de la préretraite et du chômage représentent à cet âge environ respectivement 36 % et plus de 40 % du total (ce malgré la prise en compte des règles qui donnent la priorité, en termes de validation, aux trimestres cotisés).

Peu de différences dans le total des trimestres validés entre 50 et 59 ans, entre CSP parmi les salariés du secteur privé à 50 ans, mais de fortes différences dans la composition des validations

Graphique 6 > Nombre de trimestres validés entre 50 et 54 ans et entre 55 et 59 ans, selon la CSP à 50 ans, salariés du privé à 50 ans



Source : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.

Champ : personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, ayant une liquidation connue antérieure à 2008 ou une liquidation supposée postérieure à 2005, 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.

Note de lecture : les hommes nés en 1934 qui étaient ouvriers qualifiés à 50 ans valident 19,6 trimestres entre 50 et 54 ans.

Note : l'âge de 59 ans est atteint l'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.

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. Toutefois, à CSP donnée, les femmes valident moins que les hommes, surtout entre 55 et 59 ans. L'écart entre sexes est le plus faible pour les cadres et le plus élevé pour les employés.

La CSP à 50 ans a, en revanche, un impact marqué sur la composition des trimestres validés, surtout sur les validations entre 55 et 59 ans. En effet, les cadres et les professions intermédiaires valident au titre du chômage, de la maladie ou de la préretraite environ deux

trimestres 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.

Des âges de départ à la retraite dépendant des trajectoires de fin de carrière, surtout pour les femmes

Un âge de départ qui dépend du sexe et de la situation à 50 ans...

Si les femmes continuent à partir à la retraite plus tard que les hommes, l'écart s'est réduit, passant de 1,7 an pour la génération 1934 à 1,1 an pour la génération 1942, en raison, à la fois, du recul de l'âge pour les hommes, et ce quelle que soit la situation à 50 ans, et de départs un peu plus précoces en moyenne pour les femmes, principalement en raison de la baisse du nombre de femmes inactives entre les générations 34 et 42. En effet, celles-ci attendent 65 ans pour partir à la retraite. En outre, tant pour les hommes que pour les femmes, l'âge de départ est fortement corrélé à la situation professionnelle à 50 ans, les personnes en inactivité « autre » partant les dernières.

Le graphique 7 présente une estimation du taux par âge, de personnes non retraitées des générations 34, 38 et 42, selon l'occupation à 50 ans. Le graphique permet de comparer le rythme des départs. Les profils sont similaires pour les trois générations. 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, avec de forts écarts entre hommes et femmes, reflétant des différences dans le type d'activité et dans les droits à pension accumulés. Les hommes des régimes spéciaux partent ainsi massivement plus tôt que les femmes. En outre, si le rythme des départs est identique pour les hommes et les femmes des fonctions publiques d'État et pour les femmes de la CNRACL (fonctions publiques hospitalière et territoriale), les hommes cotisant à 50 ans à la CNRACL partent avec un rythme nettement plus lent. Ceci est dû à la forte proportion de femmes infirmières dans la fonction publique hospitalière, catégorie professionnelle dont le départ à la retraite est généralement précoce. Après les départs massifs à 60 ans, le taux de cotisants des fonctions publiques d'État non-retraitées devient plus important que celui des cotisants de la CNRACL, l'écart étant particulièrement marqué pour les femmes.

Pour les autres situations à 50 ans, les premiers départs massifs surviennent à 60 ans. Les trajectoires selon la situation à 50 ans se distinguent de façon plus marquée pour les femmes que pour les hommes, principalement parce que les départs à 60 ans sont plus nombreux pour ces derniers. Les rythmes de départ sont ensuite assez proches jusqu'à 65 ans, âge auquel se font la plupart des derniers départs à la retraite. Comme déjà souligné, les écarts sont particulièrement importants pour les personnes en inactivité « autre » à 50 ans qui sont celles qui partent le plus tardivement : à la veille des 65 ans, plus de la moitié des femmes inactives à 50 ans ne sont pas retraitées contre environ un quart des hommes.

Enfin, seuls les cotisants de l'Organic, la Cancava et la Cnavpl (les « indépendants ») partent à un rythme plus soutenu que les inactifs entre 60 et 65 ans. En effet, à 60 ans, 50 % environ des hommes indépendants et environ les trois-quarts des femmes indépendantes ne

sont pas encore partis à la retraite. Cette proportion décroît rapidement entre 60 et 65 ans, mais est encore d'environ 20 à 35 % à la veille des 65 ans. Elle reste plus forte pour les femmes, mais les écarts diminuent entre les générations, peut-être en raison du statut de conjoint collaborateur.

... mais aussi de la trajectoire après 50 ans pour le secteur privé, spécialement pour les femmes

Le lien entre trajectoire après 50 ans et âge de départ à la retraite est aussi plus fort pour les femmes que pour les hommes. Dans cette section, on se restreint aux personnes des générations 34, 38 et 42 dont l'activité principale à 50 ans est l'emploi dans le secteur privé, et ayant une liquidation connue à la Cnav antérieure à 2008 ou encore en emploi à cette date (qualifiées dans la suite de « salariés du privé en emploi à 50 ans »).

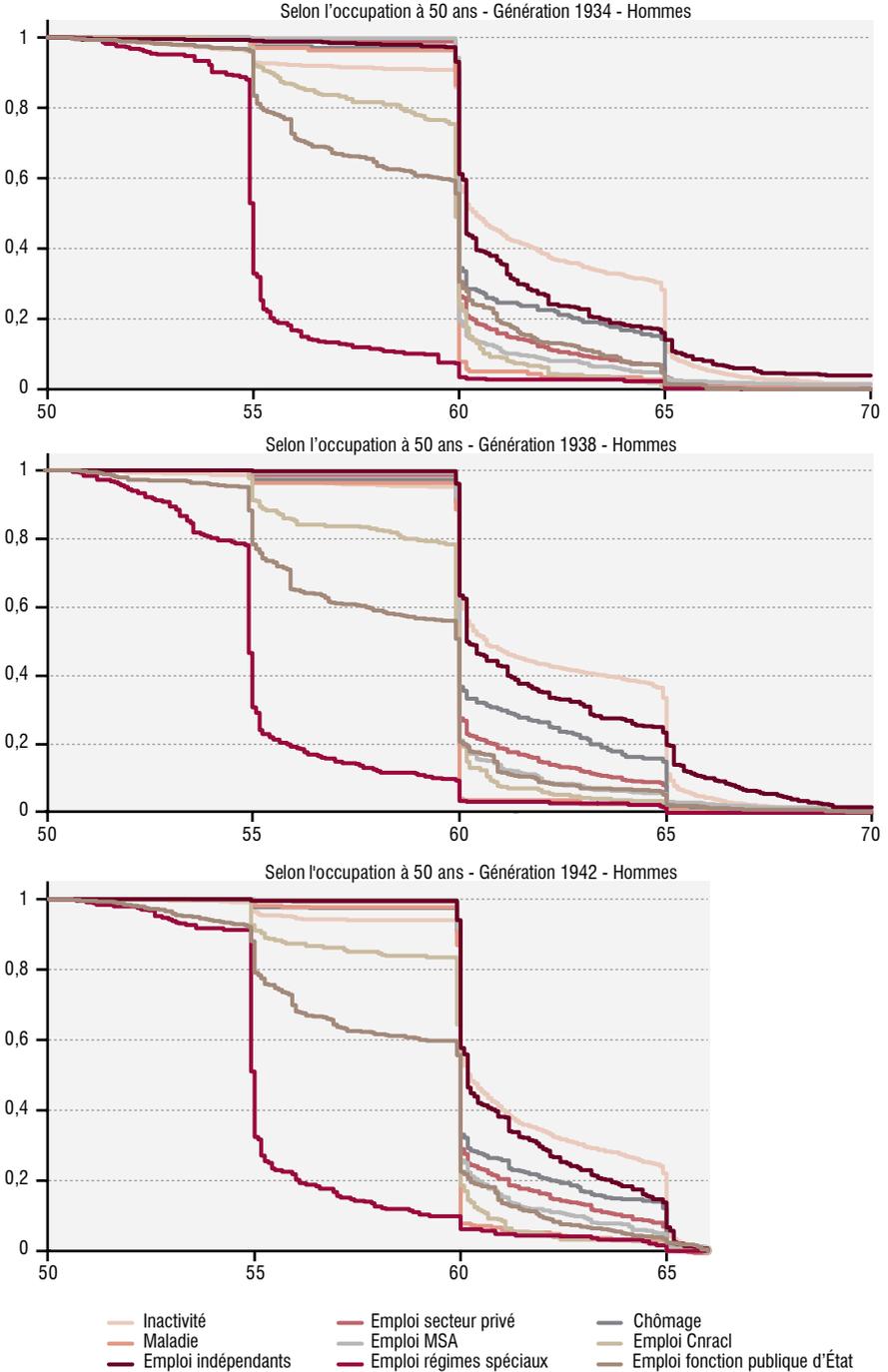
À la différence de Magnac *et al.* (2006), on limite l'analyse au passage par un autre état d'occupation principal, les personnes peuvent avoir par exemple rencontré un épisode de chômage qui ne modifie pas l'état d'occupation principal. Par ailleurs, en raison des règles de sélection du sous-échantillon, à la différence des sections précédentes, on s'intéressera ici à la liquidation au régime général et non à la première liquidation ; ces deux événements coïncident en fait dans pratiquement tous les cas.

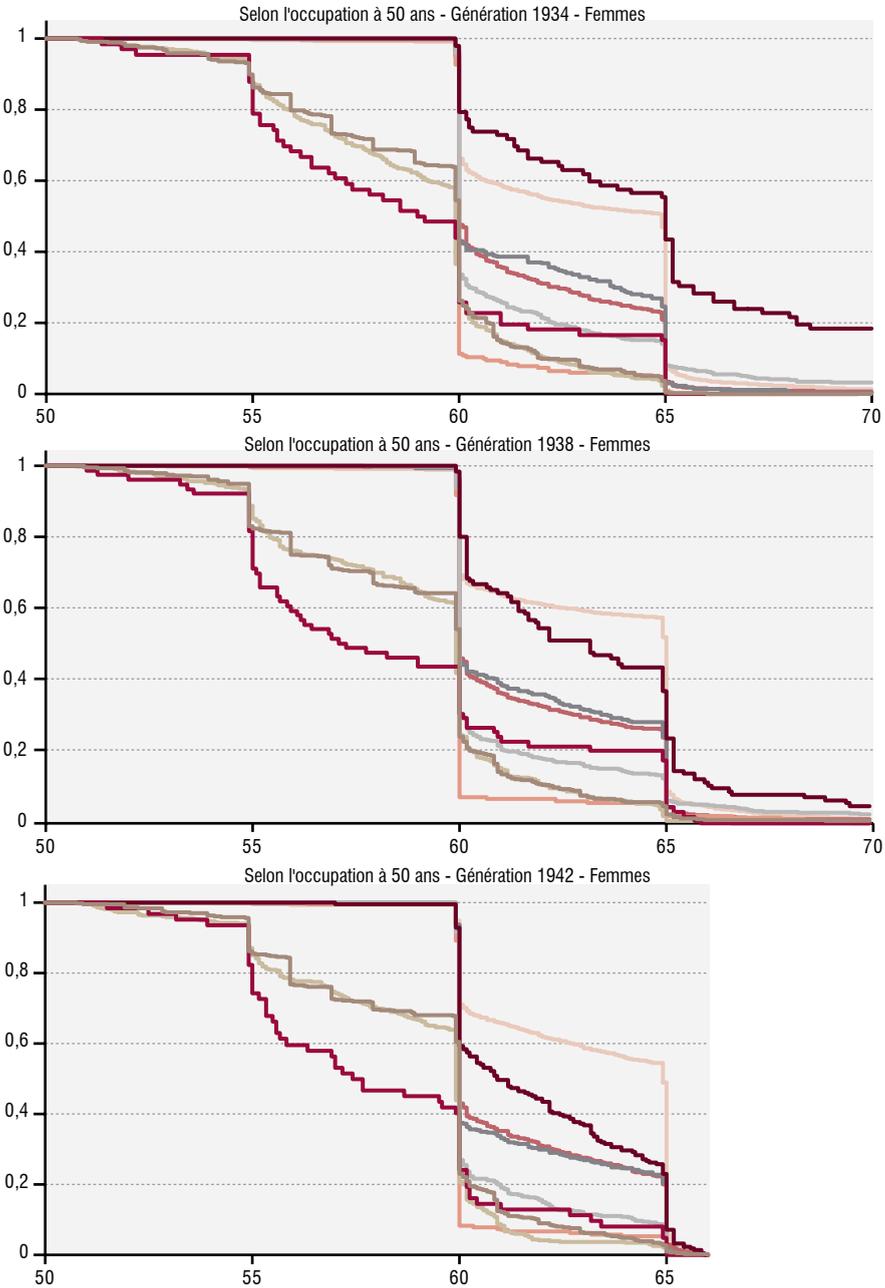
Les comportements de liquidation au régime général des salariés du privé à 50 ans sont résumés dans les graphiques 8 qui présentent les estimations des taux de personnes non-retraitées à chaque âge selon la trajectoire. D'une part, les évolutions au fil des générations sont relativement modérées, même si les effets de la trajectoire sont plus marqués pour les plus jeunes, comme l'attestent les écarts croissant entre les courbes présentées. D'autre part, les effets paraissent plus nets et se sont modifiés de façon plus marquée pour les femmes, bien que ceci soit essentiellement dû aux trajectoires incluant la préretraite, les taux de départ des femmes passant par la préretraite devenant similaires à ceux des hommes pour la génération 1942. Pour toutes les autres trajectoires, les écarts entre hommes et femmes persistent, malgré une légère réduction, s'étageant de 0,2 an pour les passages par la maladie/invalidité, à 0,6 an pour les passages directs de l'emploi à la retraite, 0,9 an pour les passages pour le chômage et plus d'un an pour les passages par les situations d'inactivité « autre ». Ces personnes ont, à chaque âge jusqu'à 65 ans, la probabilité la plus forte de ne pas être retraitée, une partie importante des personnes qui ont connu l'inactivité au cours de leur carrière, en particulier les femmes, attendant d'acquiescer le taux plein au bénéfice de l'âge (à 65 ans) avant de liquider leur pension.

Ce sont les personnes passant par la préretraite qui liquident le plus rapidement, suivie de celles passant par la maladie. Entre ces deux situations (les personnes passant par l'inactivité qui partent plutôt tard et celles qui passent par la maladie ou la préretraite qui partent tôt), on trouve les personnes qui liquident directement¹³ et celles qui passent par le chômage. Jusqu'à l'âge d'environ 62 ans, la proportion d'hommes n'ayant pas encore liquidés est plus importante parmi ceux qui sont partis directement que parmi ceux qui sont passés par le chômage. Après cet âge, la position des deux courbes s'inverse.

¹³ On notera, pour les personnes suivant les trajectoires d'emploi, le décrochement juste après les 60 ans dû à des liquidations en fin d'année civile, les sujets étant nés en octobre, pouvant s'expliquer de différentes façons (souhait de terminer l'année civile, incitation à rester pour percevoir les primes de fin d'année, nécessité de terminer l'année pour valider les 4 trimestres de l'année des 60 ans).

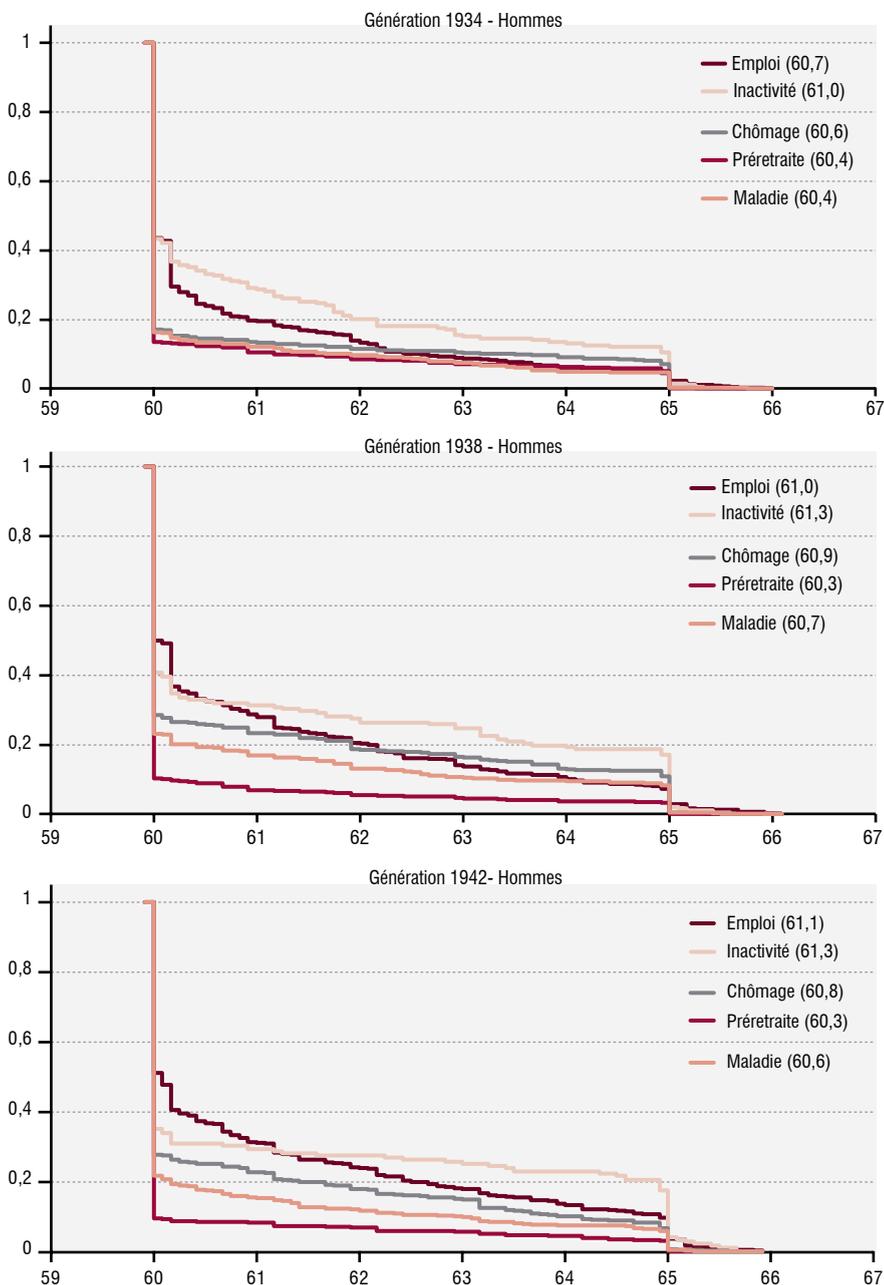
Graphique 7 > Taux de non-retraités par âge selon la situation à 50 ans – Estimateur de Kaplan-Meier



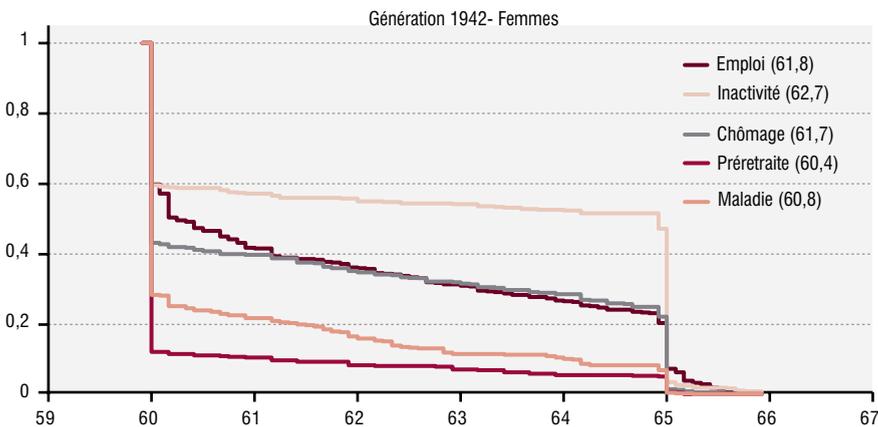
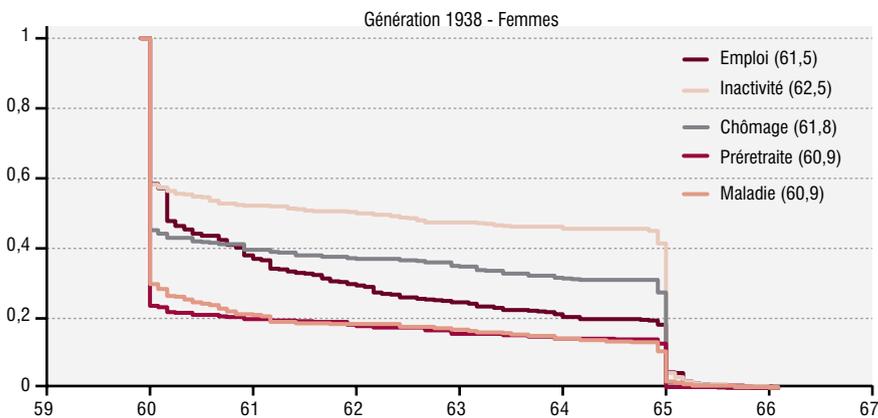
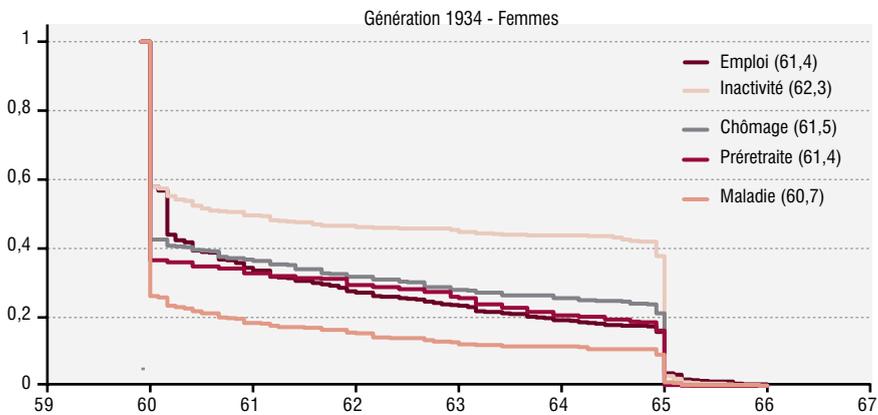


Sources : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.
 Champ : personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, non retraitées à 50 ans.
 Concept d'âge : âge à chaque instant.
 Estimateur de Kaplan-Meier de la fonction de survie de la transition vers la retraite (encadré 3).

Graphique 8 > Taux de non-retraités par âge selon la trajectoire de fin de carrière pour les salariés du privé à 50 ans



Sources : EIC 2005, EIR 2001, EIR 2004, EIR 2008.
 Champ : personnes tirées dans l'EIC et dans l'un des EIR, dont l'activité principale à 50 ans est l'emploi dans le secteur privé, et ayant une liquidation connue antérieure à 2008 ou encore en emploi à cette date.



Concept d'âge : âge à chaque instant.

Estimateur de Kaplan-Meier de la fonction de survie de la transition vers la retraite (liquidation au régime général).

Âge moyen entre parenthèses dans la légende – moyenne calculée sur les liquidants avant 66 ans et 2 mois.

Pour les femmes, l'inversion est plus précoce, autour de 61 ans. Pour les hommes nés en 1942, il n'y a pas d'inversion, les taux de non-retraités sont plus élevés jusqu'à 65 ans pour les personnes restant en emploi.

Enfin, les écarts entre hommes et femmes s'observent en moyenne, mais aussi en distribution. Les taux de départ sont, à chaque âge jusqu'à 65 ans plus faibles pour les femmes, quelle que soit la trajectoire comme le montre la comparaison des courbes du graphique 8.

Conclusion

Les données des échantillons interrégimes de cotisants (EIC) et des échantillons interrégimes de retraités (EIR), collectées par la Drees, 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 et après, et de comparer les validations des droits à pension et le moment du départ à la retraite selon la trajectoire et le sexe. On considère dans cet article les générations nées en 1934, 1938 et 1942, pour lesquelles on dispose de l'ensemble de la trajectoire de 50 ans jusqu'aux âges de départ en retraite. Les taux d'emploi dans ces générations ont diminué régulièrement avec l'âge, la place des états de chômage, de préretraite et d'inactivité « autre » (hors chômage, préretraite et maladie/invalidité) étant devenu de plus en plus importante. Même si les écarts entre sexe se sont réduits entre ces générations, les femmes sont restées nettement plus nombreuses à connaître l'inactivité « autre » après 50 ans, même lorsqu'elles étaient en emploi à cet âge. À l'inverse, les hommes des générations 34, 38 et 42 ont été beaucoup plus nombreux à connaître la préretraite. Il en a résulté une moindre accumulation de droits à pension pour les femmes après 50 ans et des départs généralement plus tardifs, même lorsque l'on compare des hommes et des femmes dans le même état à cet âge. Enfin, du fait de durées d'activité plus faibles que les hommes, les départs à la retraite des femmes des générations 34, 38 et 42 paraissent plus sensibles à leur trajectoire de fin de carrière.

Les raisons de la persistance de l'inactivité « autre » en fin de carrière pour les femmes en emploi à 50 ans restent à explorer. Les femmes ont-elles été plus nombreuses à parvenir en fin de droits après une période de chômage, leur trajectoire antérieure ne leur permettant pas de bénéficier de certains dispositifs de l'assurance chômage ou de préretraite réservés aux carrières longues ? Se trouvant dans des emplois qui ont moins bénéficié des préretraites, ont-elles dû de ce fait se tourner plus fréquemment vers l'inactivité ? Celle-ci a-t-elle résulté d'un choix familial dicté par la nécessité de s'occuper de leurs petits-enfants ou de leurs parents dépendants ? En effet, si le débat sur l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle s'est focalisé en France sur les débuts de carrière, c'est-à-dire principalement sur les mères de jeunes enfants, il a largement négligé, comme le notent Le Bihan-Youinou et Martin (2006), le phénomène de la prise en charge croissante de parents dépendants par leurs enfants, dû, en particulier, à l'augmentation de l'espérance de vie. Or, cette prise en charge échoit généralement aux femmes, et plus généralement aux femmes de 50-65 ans, qui doivent, en outre, bien souvent continuer à soutenir leurs enfants, devenus de jeunes adultes, en s'occupant de leurs petits-enfants par exemple. Cette nécessité de s'occuper de leurs parents dépendants a pu, dans certains cas, se traduire par une réduction, voire une cessation, d'activité, ou encore par la non-reprise d'un emploi, une fois les enfants devenus indépendants. La problématique

se pose de la même façon que les interruptions de début de carrière en termes de coûts d'opportunité qui diffèrent selon le niveau de diplôme ou la CSP, « la réponse française aux besoins de « conciliation » des carers de parents âgés dépendants [étant...] modeste » (Le Bihan-Youinou et Martin, 2006). Ce phénomène a eu naturellement un effet sur les revenus du travail en fin de carrière et sur les droits à pension et ce, d'autant plus que les salaires de fins de carrière sont généralement plus élevés et génèrent donc plus de droits. Les données utilisées ici n'ont pas permis de répondre à cette dernière question, mais il paraît nécessaire d'examiner de façon plus précise le parcours des femmes transitant vers l'inactivité. La réponse à ces différentes questions est importante, car elle devrait permettre d'aider à comprendre les facteurs sous-jacents à l'évolution des taux d'emploi en fin de carrière des femmes.

ENCADRÉ 3

L'estimateur de Kaplan-Meier

Les modèles de durée permettent d'analyser la durée passée jusqu'à ce que survienne un événement. Ici, on étudie la durée passée à partir de 50 ans jusqu'au départ à la retraite. On définit la survie à une date donnée comme la probabilité de ne pas avoir encore connu l'événement à cette date.

L'estimateur de Kaplan-Meier est un estimateur non-paramétrique de la fonction de survie. En pratique, il est défini de la façon suivante. On trie les personnes selon l'ordre croissant des durées des épisodes (ici la durée entre 50 ans et le départ à la retraite). On note n_k le nombre d'épisodes dont la durée est au moins T_k et h_k le nombre d'épisodes qui se terminent à la date T_k . L'estimateur de Kaplan-Meier de la fonction de survie est simplement :

$$\hat{S}(T_k) = \prod_{i=1}^k \frac{n_i - h_i}{n_i} = \frac{n_k - h_k}{n_1}$$

Bibliographie

Afsa C., Buffeteau S., 2006, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et Statistique*, n° 398-399, p. 85-97.

Andrieux V., Chantel C., 2012, « Une dynamique des salaires un peu plus favorable pour les femmes en fin de carrière », *Retraite et Société*, ce numéro.

Blanchet D., Marioni P., 1996, « L'activité après 55 ans : évolutions récentes et éléments de prospective », *Économie et Statistique*, n° 300, p. 105-119.

Bommier A., Magnac T., Roger M., 2003, « Le marché du travail à l'approche de la retraite entre 1982 et 1999, évolutions et évaluations », *Revue française d'économie*, vol. 18, n° 1, p. 23-82

Bonnet C., Buffeteau S., Godefroy P., 2006, « Disparités de retraite entre hommes et femmes : quelles évolutions au fil des générations ? », *Économie et statistique*, n° 398-399, p. 131-148.

Brocas A.-M., 2004, « Les femmes et les retraites en France : un aperçu historique », *Retraite et société*, n° 43, p. 12-33.

Burricand C., Roth N., 2000, « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Économie et statistique*, n° 335, p. 63-79.

Colin C., Iéllhé V., Mahieu R., 2000, « Les trajectoires de fin de carrière des salariés du secteur privé », *Dossiers solidarité et santé*, Drees, n° 2000-3.

Colin C., Mette C., 2003, « Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite », *Retraite et société*, n° 14, p. 22-50.

COR, 2007, *Retraites : Questions et orientation pour 2008*, Quatrième rapport du Conseil d'orientation des retraites, La Documentation française.

Drees, 2010, *Les retraités et les retraites en 2008*.

Le Bihan-Youinou B., Martin C., 2006, « Travailler et prendre soin d'un parent âgé dépendant », *Travail, genre et sociétés*, n° 16, p. 77-96.

Magnac T., Rapoport B., 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., Néros B., 2007, « Emploi et chômage des 50-64 ans en 2005 », *Premières Informations*, Dares, n° 07.4.

Rapoport B., 2008, « Les trajectoires de fin de carrière », document n° 14, séance plénière du 18 juin 2008, COR.