

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 mars 2019 à 9h30
« Les comportements de départ à la retraite »

Document n° 9
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Motivations de départ à la retraite au régime général : influence des
modalités de départ et de la carrière**

Cadr'@ge n° 39, 03/2019, CNAV

CADR'@GE

ÉTUDES, RECHERCHES ET STATISTIQUES DE LA CNAV

ÉTUDE

Julie Couhin, Mélina
Ramos-Gorand,
en collaboration avec
Sabrina Aouici

Motivations de départ à la retraite au régime général : influence des modalités de départ et de la carrière

Les trois principales motivations de départ à la retraite des nouveaux retraités du régime général sont de profiter de la retraite le plus longtemps possible, d'avoir atteint l'âge légal ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein.

Parmi les assurés se déclarant en emploi après 50 ans, les motivations de départ avancées sont peu différentes entre les femmes et les hommes à l'exception des motifs conjugaux ou familiaux. Ainsi, deux femmes sur dix indiquent que le fait que leur conjoint parte ou soit parti à la retraite a beaucoup joué, contre un homme sur dix.

Les motivations de départ sont liées aux modalités de départ à la retraite. Ainsi, parmi les assurés se déclarant en emploi après 50 ans, ceux partis avec une retraite à taux plein en raison de leur durée d'assurance citent six fois sur dix le fait de profiter de sa retraite le plus longtemps possible, d'atteindre l'âge légal ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein, comme motifs de départ ayant beaucoup joué. À l'inverse, les assurés reconnus inaptes au travail ou invalides avant le départ sont six sur dix à citer les problèmes de santé.

Parmi les assurés qui se déclarent actifs en poste juste avant la retraite, le parcours professionnel passé a également une influence : les assurés qui rencontrent des périodes de maladie en fin de carrière citent plus souvent les problèmes de santé comme motif de départ. Davantage que le classement des motivations de départ, qui varie peu, le nombre d'assurés ayant cité chacun d'eux comme ayant beaucoup joué dans le départ à la retraite varie fortement.

L'enquête *Motivations de départ à la retraite* apporte des enseignements sur les raisons ayant conduit les assurés à déterminer la date de leur départ. L'étude se concentre ici sur les retraités du régime général ayant pris leur retraite entre juillet 2015 et juin 2016.

Diverses raisons peuvent influencer la décision de partir en retraite. Est-ce que le fait d'être un homme ou une femme discrimine les retraités dans leurs choix de partir en retraite ? Les motifs de départ avancés par les retraités partis au titre de l'inaptitude, ceux ayant poursuivi leur activité pour bénéficier de la surcote ou ceux partis avec une pension minorée sont-ils

les mêmes ? Enfin, dans quelle mesure le déroulement de la carrière professionnelle a-t-il une influence sur les motivations de départ à la retraite ? L'ensemble de ces questions est abordé ici.

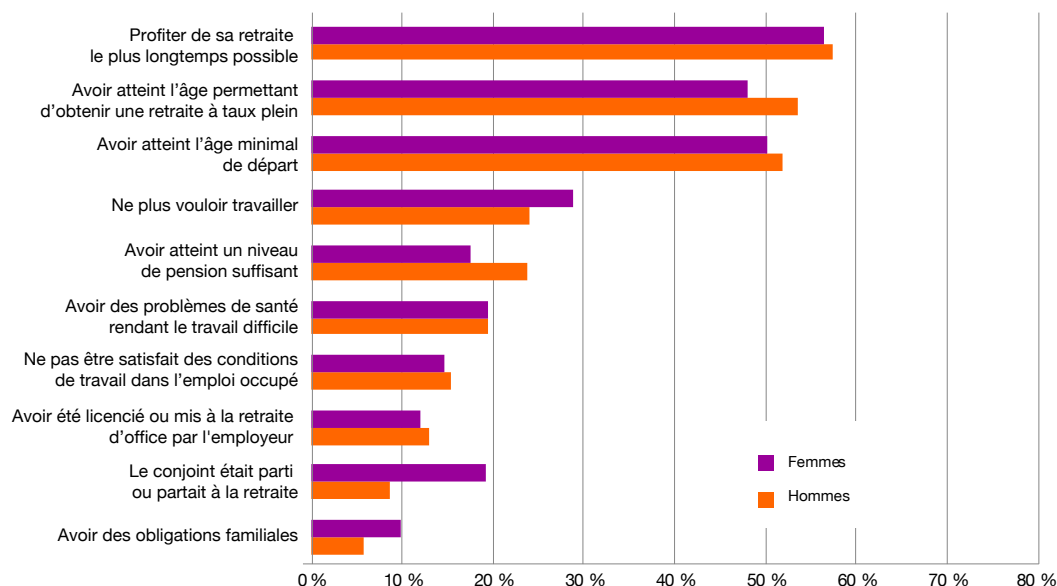
■ Une décision de départ qui relève d'une combinaison de plusieurs motifs

L'enquête *Motivations de départ à la retraite* interroge régulièrement un échantillon représentatif de nouveaux retraités du régime général sur les motifs qui ont pu influencer leur décision de départ à la retraite (encadré, Masson *et al.* 2017a). Dix motifs de nature différente concernant le droit à pension, le travail ou la situation personnelle de l'enquêté, leur sont proposés. Il s'agit d'une approche subjective a posteriori de la décision de départ à la retraite qui est riche d'enseignements sur les facteurs explicatifs du départ¹. L'objectif de l'enquête n'est pas de déterminer le motif principal du départ à la retraite mais plutôt de questionner les nouveaux retraités sur l'ensemble des facteurs ayant pu jouer dans la décision du départ à des degrés divers (beaucoup, assez, peu ou pas du tout). Les enquêtés n'étant pas contraints dans le nombre maximal de motivations qu'ils peuvent déclarer, l'étude se concentre ici sur les motifs cités comme ayant beaucoup joué dans la décision de prendre sa retraite.

Par ailleurs, pour étudier les raisons ayant motivé les assurés à prendre leur retraite, le champ de l'étude exclut les assurés les plus éloignés de l'emploi en fin de carrière². Il est ici restreint, de manière conventionnelle, aux personnes se déclarant en emploi à 50 ans ou après. Ainsi, ces derniers indiquent en moyenne entre deux et trois motifs comme ayant beaucoup joué (10 % d'entre eux évoquent même plus de cinq motifs) ; cette population comprend autant de femmes que d'hommes.

Pour cette nouvelle vague de l'enquête, parmi les dix items proposés, profiter de sa retraite le plus longtemps possible, atteindre l'âge légal minimal d'ouverture des droits ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein sont les trois principales motivations indiquées par les femmes et les hommes retraités du régime général (graphique 1). La moitié des femmes et des hommes citent ces motifs lors de l'enquête.

Graphique 1 : Motifs de départ à la retraite et de cessation d'activité ayant beaucoup joué dans la décision des femmes et des hommes retraités du régime général



Lecture : 56 % des femmes interrogées mentionnent le souhait de vouloir « profiter le plus longtemps possible de leur retraite » comme ayant beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite. **Champ :** nouveaux retraités du régime général entre juillet 2015 et juin 2016 déclarant avoir cessé leur activité professionnelle après 50 ans. **Source :** Enquête Motivations de départ à la retraite 2017, Agirc-Arrco, CDC, Cnav, COR, Drees, DSS, SRE.

1. La législation retraite peut être plus ou moins bien connue et comprise par les assurés interrogés.

2. Les personnes éloignées du marché du travail avant 50 ans sont écartées du champ de l'étude, comme par exemple les mères de famille ayant cessé leur activité après la naissance de leurs enfants et qui n'ont jamais repris d'activité.

Ces motivations étaient déjà largement évoquées par les retraités interrogés dans l'enquête précédente pour l'ensemble des retraités (Barthélemy *et al.*, 2015) et pour les seuls monopensionnés du régime général (Chabanne, 2015).

Même si les principales motivations des femmes et des hommes sont similaires, quelques motifs secondaires les distinguent : les femmes et les hommes n'accordent pas la même importance à certains items. Les femmes évoquent davantage que les hommes des motivations d'ordre familial : 19 % des femmes mentionnent que la volonté de « suivre leur conjoint qui partait ou était déjà parti à la retraite » a beaucoup joué dans leur décision de départ contre deux fois moins d'hommes (9 %)³. Et 10 % des femmes déclarent que des « obligations familiales » ont beaucoup joué dans leur choix (contre 6 % des hommes). De leur côté, les hommes avancent davantage des motivations financières comme ayant joué beaucoup dans leur choix : 24 % des hommes jugent que « l'atteinte d'un montant de pension suffisant » a beaucoup influencé leur décision de prendre leur retraite contre 18 % des femmes.

Par ailleurs, les hommes estiment davantage que les femmes que le système de retraite offre suffisamment de liberté pour choisir sa date de départ. Cet écart de perception entre femmes et hommes s'explique probablement par le fait qu'elles sont plus nombreuses à attendre l'âge d'annulation de la décote pour prendre leur retraite (19 % contre 8 %) et sont moins nombreuses à partir en retraite avec la durée requise (55 % contre 65 %).

■ Des motivations différentes selon les modalités de départ à la retraite

93 % des retraités du régime général partent à la retraite avec le taux plein. L'obtention du taux plein conserve donc un rôle central dans les départs. Effectivement, 48 % des femmes et 54 % des hommes citent « l'atteinte de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein » comme motif ayant beaucoup joué dans la décision du départ à la retraite.

Cependant, différents profils d'assurés bénéficient d'une pension au taux plein au régime général. En effet, une retraite à taux plein peut être obtenue par la validation de la durée d'assurance requise⁴, par un départ à partir de l'âge d'annulation de la décote ou encore par la reconnaissance de l'inaptitude au travail ou de l'invalidité avant la retraite. Parmi les assurés partis au taux plein, ceux qui ont prolongé leur activité professionnelle au-delà de la durée d'assurance requise et de l'âge légal minimum pour bénéficier de la surcote sont distingués pour l'analyse (14 % de la population). La question que l'on examine ici est donc de savoir si la diversité des situations conduisant à l'obtention du taux plein génère également une diversité de motivations pour les départs.

À la question portant sur la règle qui, selon eux, contraint le plus le départ à la retraite, 53 % des retraités enquêtés citent le nombre de trimestres exigés pour avoir le taux plein⁵ (Masson *et al.*, 2017b). La réponse à cette question pourrait, en partie, refléter leur perception de la contrainte lors de leur départ. Six assurés sur dix partent à la retraite avec le taux plein qu'ils ont obtenu par la durée d'assurance. Profiter de la retraite le plus longtemps possible, atteindre l'âge légal minimal d'ouverture des droits ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein restent leurs trois principales motivations de départ, citées par au moins 60 % d'entre eux (tableau 1). Ils citent en moyenne davantage de motifs différents (plus de trois motifs), alors que les autres catégories de retraités en citent entre deux et trois en moyenne. C'est d'ailleurs parmi eux que l'on retrouve les assurés qui mentionnent les dix items comme ayant beaucoup joué dans leur décision.

3. Au sein des couples composés d'une femme et d'un homme, les femmes sont en moyenne plus jeunes. La décision du départ à la retraite se pose donc en général d'abord pour les hommes, d'autant plus qu'ils partent à la retraite en moyenne plus tôt qu'elles (Daguet, 2016).

4. Lorsque l'on distingue, au sein des retraités ayant la durée requise, ceux partis avant l'âge légal minimal de ceux partis après, les motivations de départ avancées sont très similaires. En effet, 78 % des enquêtés sont nés après juillet 1951 et sont donc concernés par la réforme des retraites de 2010 qui a progressivement relevé les bornes des âges légaux (et en particulier l'âge légal minimal de 60 à 62 ans). Ainsi, les assurés qui partent avant l'âge légal après la réforme seraient en général partis à l'âge légal sans celle-ci.

5. Les quatre réponses proposées à cette question sont : l'âge minimal à partir duquel on peut partir à la retraite, le nombre de trimestres exigés pour avoir le taux plein, l'âge à partir duquel le taux plein est automatique ou aucune de ces trois propositions.

Tableau 1 : Cinq principales motivations ayant beaucoup joué dans la décision de départ selon la modalité de départ à la retraite

	Taux plein par la durée (60 %)		Taux plein par la catégorie (5 %)		Taux plein par l'âge (14 %)		Surcote (14 %)		Décote (7 %)	
1^{re} motivation	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	65 %	Vous aviez des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile	65 %	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	47 %	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	46 %	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	60 %
2^e motivation	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	60 %	Avoir atteint l'âge minimal de départ	33 %	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	41 %	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	38 %	Avoir atteint l'âge minimal de départ	50 %
3^e motivation	Avoir atteint l'âge minimal de départ	60 %	Profiter de sa retraite le plus longtemps possible	32 %	Avoir atteint l'âge minimal de départ	38 %	Avoir atteint l'âge minimal de départ	33 %	Ne plus vouloir travailler	30 %
4^e motivation	Ne plus vouloir travailler	30 %	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	26 %	Ne plus vouloir travailler	23 %	Avoir atteint un niveau de pension suffisant	20 %	Avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein	19 %
5^e motivation	Avoir atteint un niveau de pension suffisant	24 %	Avoir été licencié ou mis à la retraite d'office par l'employeur	19 %	Avoir atteint un niveau de pension suffisant	15 %	Ne plus vouloir travailler	17 %	Le conjoint était parti ou partait à la retraite.	16 %

Lecture : 65 % des retraités du régime général ayant bénéficié du taux plein par la reconnaissance de l'incapacité au travail ou de l'invalidité avant le départ citent « des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile » comme motif ayant beaucoup joué dans leur décision de partir en retraite. Les trois principaux motifs, toutes modalités de départ à la retraite confondues, sont représentés de la même couleur et chacun des autres dans une couleur distincte. **Champ :** nouveaux retraités du régime général entre juillet 2015 et juin 2016 déclarant avoir cessé leur activité professionnelle après 50 ans. **Source :** Enquête Motivations de départ à la retraite 2017, Agirc-Arrco, CDC, Cnav, COR, Drees, DSS, SRE.

Les assurés reconnus inaptes au travail ou bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant leur départ à la retraite bénéficient automatiquement d'une pension de retraite au taux plein. Il s'agit d'une population spécifique avec un parcours professionnel marqué par les problèmes de santé ; 65 % d'entre eux citent d'ailleurs « les problèmes de santé qui ont rendu leur travail difficile » comme principale motivation de départ alors que ce motif n'est avancé que par 20 % des retraités toutes modalités de départ confondues. C'est la reconnaissance de leur statut d'inapte au travail ou d'invalidité avant le départ en retraite qui détermine le moment où ils vont partir. Ils ont donc naturellement beaucoup moins de marges de manœuvre dans la décision de prendre leur retraite (voire pas du tout), leurs contraintes personnelles étant relativement fortes. Si l'on s'intéresse à leur opinion sur la disposition réglementaire la plus contraignante du système de retraite (avoir la durée d'assurance requise, atteindre l'âge minimal légal ou l'âge à partir duquel le taux plein est automatique), 27 % de ces enquêtés estiment qu'aucune ne contraint le départ, contre 15 % pour les autres catégories de retraités.

Les retraités partant à la retraite à partir de l'âge d'annulation de la décote (hors surcote) représentent 14 % de la population et sont dans 70 % des cas des femmes. Pour eux, profiter de la retraite le plus longtemps possible, atteindre l'âge légal minimal d'ouverture des droits ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein sont des motivations qui ont beaucoup joué dans leur décision de partir. On retrouve les mêmes principaux motifs que ceux cités par les assurés partis avec une retraite au taux plein en raison de leur durée d'assurance, mais ils sont cités par moins de retraités. Ces assurés ont en moyenne une durée de carrière plus faible que ceux qui obtiennent le taux plein par la durée d'assurance, les amenant à prendre leur retraite plus tardivement qu'eux.

Si les trois principales motivations sont également avancées par les retraités ayant retardé leur départ pour bénéficier de la surcote, le motif cité en quatrième position est « l'atteinte d'un niveau de pension suffisant » et 20 % d'entre eux jugent que ce motif a beaucoup joué dans leur décision de retraite.

Pour les assurés ayant subi une minoration du montant de leur pension, plus de la moitié souhaitent profiter de leur retraite le plus longtemps possible et atteindre l'âge minimal de départ. Cependant, le troisième motif avancé est de « ne plus vouloir travailler » et 30 % d'entre eux disent qu'il a beaucoup compté dans leur réflexion. En comparaison des autres

Encadré > Présentation de l'enquête

L'enquête *Motivations de départ à la retraite* a été réalisée en 2017 pour la quatrième fois. Elle est conduite par l'Association générale des institutions des retraites des cadres (AGIRC), l'Association pour le régime complémentaire des salariés (ARRCO)¹, la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la Caisse des dépôts et consignations (CDC), gestionnaire de la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR), la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la Direction de la sécurité sociale (DSS) et le Service des retraites de l'État (SRE). L'enquête par téléphone interroge un échantillon de 4 972 personnes parmi les 654 000 nouveaux retraités ayant pris leur retraite de droit direct au régime général ou à la fonction publique entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, et résidant en France.

Le champ de l'étude est représentatif des assurés qui ont pris leur retraite au régime général au cours de cette période. L'analyse statistique s'appuie sur 3 743 répondants.

Pour étudier les motivations de départ en retraite, l'étude se concentre sur les assurés déclarant avoir cessé leur activité professionnelle après 50 ans, soit 91 % des nouveaux retraités du régime général.

L'étude de l'influence de la carrière sur les motivations de départ repose plus spécifiquement sur les assurés se déclarant actifs en poste au moment du départ (49 % des nouveaux retraités).

Ainsi, les deux sous-populations sélectionnées sont composées, a priori, d'assurés ayant une situation vis-à-vis de l'emploi meilleure que l'ensemble de la population. La répartition selon les modalités de départ à la retraite est ainsi transformée. Celles-ci, telles qu'elles sont ici déterminées, laissent une place centrale à l'acquisition ou non des trimestres requis pour atteindre le taux plein, s'écartant légèrement des motifs réglementaires. Parmi les assurés partis à la retraite sans décote ni surcote, les modalités de départ au taux plein sont priorisées ainsi : durée, âge, reconnaissance de l'inaptitude/invalidité.

Décomposition de la population étudiée

	Effectif pondéré	Proportion
Nouveaux retraités du régime général entre juillet 2015 et juin 2016	593 000	100 %
Femmes	312 000	53 %
Retraités se déclarant en emploi après 50 ans	540 000	91 %
Dont partis à la retraite avec le taux plein	502 000	93 %
Dont partis à la retraite avec la décote	38 000	7 %
Retraités se déclarant actifs en poste au régime général ou dans un autre régime aligné au moment du départ	290 000	49 %

Source : Enquête Motivations de départ à la retraite 2017, Agirc-Arrco, CDC, Cnav, COR, Drees, DSS, SRE.

1. L'AGIRC-ARRCO participe pour la première fois à cette enquête.

catégories de retraités, les retraités bénéficiant d'une pension de retraite minorée sont les moins nombreux à estimer que le système de retraite offre suffisamment de liberté pour choisir la date du départ.

Ainsi, étudier les retraités selon la modalité de départ à la retraite apporte des enseignements sur les motivations de départ avancées. Les assurés ayant le taux plein en raison de leur durée d'assurance ou de leur âge ou encore ceux ayant retardé leur départ pour bénéficier de la surcote, sont les plus nombreux à citer les trois principaux motifs comme ayant beaucoup joué dans leur choix. À l'opposé, deux catégories de retraités s'écartent de cette norme. Les retraités bénéficiant automatiquement du taux plein en raison de la recon-

naissance de l'incapacité au travail ou de l'invalidité avant la retraite, citent comme premier motif de départ les problèmes de santé. Pour ceux partant avec une pension minorée, « ne plus vouloir travailler » est le troisième motif mentionné.

À présent, l'analyse se restreint aux assurés se déclarant en emploi juste avant leur départ à la retraite. Nous considérons qu'ils disposent du plus de marge de manœuvre puisqu'ils auraient pu choisir de prolonger leur activité ; 45 % d'entre eux déclarent d'ailleurs être partis « plus tard que possible ». L'objectif est d'observer si, sur ce champ sélectionné, les parcours de fin de carrière et notamment les aléas après 50 ans sont discriminants, y compris donc pour ces assurés se déclarant en emploi juste avant leur départ. L'étude porte sur les assurés ayant terminé leur parcours dans un régime aligné, car ils sont soumis aux mêmes règles quant au départ à la retraite. De leur côté, les fonctionnaires sont peu concernés par les aléas de carrière après 50 ans. L'analyse de leurs motivations a, par ailleurs, fait l'objet d'une étude spécifique (Grosbois et Henry, 2018). C'est pourquoi les nouveaux retraités du régime général terminant leur parcours professionnel en tant que fonctionnaires (ou dans un régime non aligné) sont exclus de cette analyse. Cette double restriction (emploi juste avant le départ et fin de carrière au régime général ou dans un autre régime aligné) conduit à travailler sur un champ plus homogène que précédemment au regard de la carrière passée, et représentatif de la moitié des nouveaux retraités du régime général.

■ La maladie après 50 ans joue davantage que le chômage pour les assurés en emploi juste avant la retraite

L'acquisition de droits à retraite au régime général se fait essentiellement par des périodes d'emploi salarié. Néanmoins, certaines périodes sans activité professionnelle sont assimilées à des périodes d'assurance pour l'ouverture du droit à retraite et le calcul de la pension. Ces informations, de source administrative, sont disponibles pour les répondants à l'enquête Motivations de départ à la retraite.

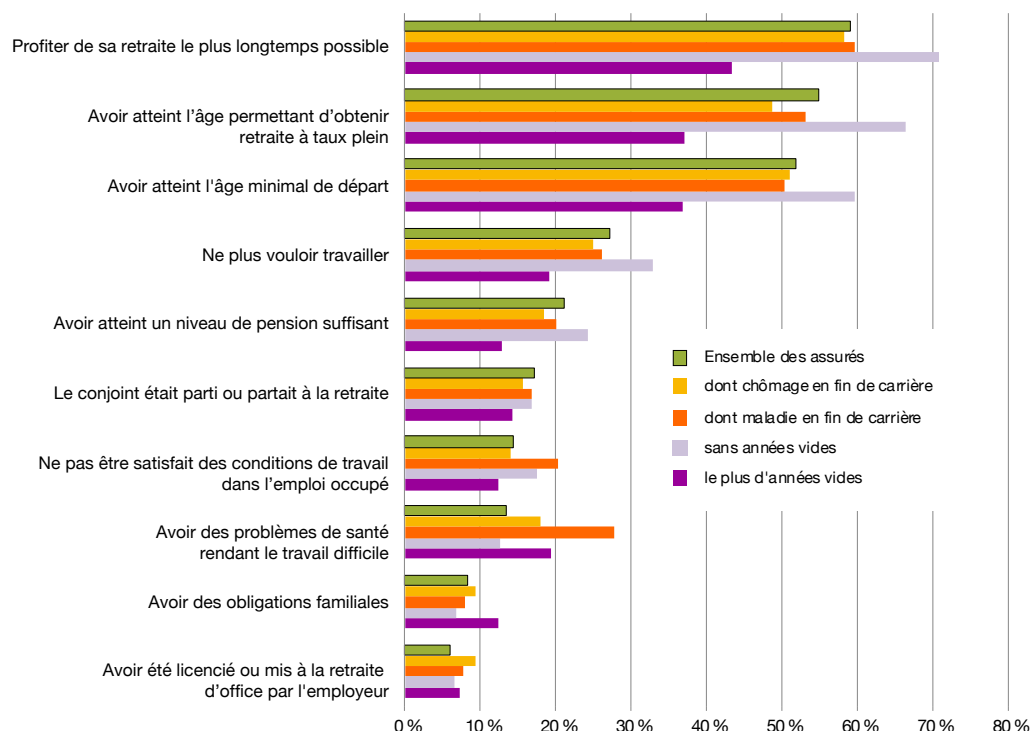
23 % des assurés qui déclarent finir leur carrière en emploi dans un régime aligné ont connu au moins une période de chômage après 50 ans⁶. Leurs trois principales motivations de départ à la retraite sont identiques à celles des autres assurés (graphique 2, en jaune). S'ils citent davantage la mise à la retraite d'office ou un licenciement, tous deux à l'initiative de l'employeur, cette motivation reste très marginale. Elle pourrait refléter une plus grande fragilité des assurés touchés par le chômage en fin de carrière, y compris quand ils parviennent à retrouver un emploi qu'ils occupent jusqu'à leur retraite. Si l'influence des périodes de chômage en fin de carrière joue peu sur les motivations, c'est principalement parce que les assurés les plus concernés ne se déclarent pas en emploi juste avant leur retraite.

Un quart des assurés a connu au moins une période de maladie après 50 ans⁷. Les trois principales motivations de départ à la retraite restent identiques, selon que les assurés aient ou non rencontré de la maladie. Parmi ceux qui ont connu au moins une période de maladie, 28 % déclarent qu'« avoir des problèmes de santé rendant le travail difficile » a beaucoup joué dans leur décision, contre 9 % des assurés qui n'ont pas validé de période assimilée au titre de la maladie à 50 ans ou après. Cet item devient le quatrième motif le plus cité alors qu'il est le huitième parmi l'ensemble des assurés se déclarant en emploi juste avant la retraite. Ainsi, la présence de maladie après 50 ans joue sur les motivations de départ des assurés concernés.

6. Période d'un trimestre au moins. Un trimestre de chômage est validé par période de 50 jours de chômage indemnisé ou, sous condition, de chômage non indemnisé. Cette définition diffère de la définition du chômage fixée par le Bureau international du travail (BIT).

7. Période d'un trimestre au moins. Un trimestre de maladie est validé par période de 60 jours d'indemnités journalières de maladie.

Graphique 2. Influence d'indicateurs de carrière et de fin de carrière sur les motivations de départ des assurés du régime général se déclarant en emploi juste avant leur départ



Lecture : 71 % des assurés n'ayant rencontré aucune année vide entre 18 ans et leur départ à la retraite citent le fait de « profiter de leur retraite le plus longtemps possible » comme ayant beaucoup joué dans leur départ. Ils sont 43 % parmi les assurés qui ont rencontré le plus d'années vides (6 années au moins). **Champ :** nouveaux retraités du régime général, se déclarant en emploi en fin de carrière, dont le dernier emploi était au régime général ou dans un autre régime aligné. **Source :** Enquête Motivations de départ à la retraite 2017, Agirc-Arrco, CDC, Cnav, COR, Drees, DSS, SRE.

■ « Profiter de sa retraite le plus longtemps possible » est davantage cité par ceux qui ont une carrière complète

Si la fin de carrière est déterminante pour comprendre les motivations de départ à la retraite, des indicateurs relatifs à l'ensemble de la trajectoire professionnelle complètent cette analyse. Les assurés sont répartis en quatre classes, selon leur nombre d'années sans validation de droits pour la retraite entre 18 ans et leur départ. L'ordre des principales motivations est inchangé selon la classe : « profiter de sa retraite le plus longtemps possible » reste l'item choisi par le plus grand nombre d'assurés. Cependant, la part des assurés mentionnant cet item varie : par exemple, parmi ceux ayant rencontré le moins d'années sans validation de droits, 71 % déclarent que « profiter de leur retraite le plus longtemps possible » a beaucoup joué dans leur date de départ ; ils ne sont que 43 % parmi ceux qui connaissent le plus d'années sans validations de droits.

Pour la plupart des items, les personnes aux carrières les plus complètes sont plus nombreuses à déclarer qu'ils ont beaucoup joué. À l'inverse, plus les assurés comptent d'années sans reports, moins ils sont nombreux à citer, en moyenne, d'items comme ayant beaucoup joué. De plus, le nombre moyen de motivations indiquées varie, selon la classe, entre deux (pour ceux qui ont le plus d'années sans validation de droits) et trois (pour ceux qui en ont le moins). Ainsi, les assurés dont les carrières sont les moins complètes et dont les salaires moyens sont les plus faibles sont ceux qui citent le moins de motifs différents, comme déjà observé pour la vague d'enquête précédente (Chabanne, 2015). En effet, le salaire annuel moyen (SAM) est fortement corrélé à la complétude de la carrière. C'est pourquoi les résultats présentés sur les années sans validation de droit se vérifient sur les quartiles de SAM : plus les salaires moyens sont faibles, moins les assurés indiquent d'items différents comme ayant beaucoup joué.

Enfin, l'analyse des comportements de départ selon la catégorie professionnelle montre que les trois principales motivations sont identiques pour les cadres et les non-cadres mais le classement diffère⁸. Pour les cadres, «avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein» est l'item le plus cité, devant le fait de «profiter de sa retraite le plus longtemps possible». Les différences sont plus nettes sur les items secondaires : 26 % des cadres répondent qu'avoir «atteint un niveau de pension suffisant» a beaucoup joué, contre 19 % des non-cadres. À l'inverse, la santé est un élément déterminant dans le départ à la retraite des non-cadres : ils sont 16 % à renseigner ce motif comme ayant beaucoup joué, contre 8 % des cadres. Le fait de ne pas être satisfait de ses conditions de travail est également mentionné par 16 % des non-cadres, contre 11 % pour les cadres. Ainsi, si le fait d'être cadre ou non influence peu les trois motivations principales, cela influence davantage les motifs qui apparaissent secondaires dans l'enquête.

■ Conclusion

Selon l'enquête *Motivations de départ à la retraite 2017*, comme observé lors des vagues précédentes, les trois principales motivations à prendre sa retraite au régime général sont de profiter de la retraite le plus longtemps possible, d'avoir atteint l'âge légal ou celui permettant d'obtenir une retraite à taux plein. Ces trois principaux motifs sont cités comme ayant beaucoup compté dans la décision de départ par une majorité de femmes et d'hommes nouvellement retraités. Les analyses selon la modalité de départ à la retraite ou la carrière professionnelle font apparaître des différences entre les assurés, principalement sur les motivations secondaires.

La réforme systémique annoncée, qui pourrait faire disparaître la notion de taux plein, transformerait la norme de départ actuelle. L'arbitrage existant entre le départ dès l'atteinte de l'âge légal et un niveau de pension suffisant (pour l'instant cinquième item le plus cité par les assurés), en sera-t-il transformé ? Dans un cadre législatif marqué par des modifications majeures, la nécessité d'informer les futurs retraités restera un point décisif. Les motivations personnelles de départ à la retraite des nouveaux retraités, leur bonne compréhension des choix de départ possibles et de leurs conséquences sur les droits continueront à représenter un enjeu majeur pour les politiques publiques, que les prochaines vagues de l'enquête *Motivations de départ à la retraite* permettront de documenter.

► Bibliographie

Barthélemy, Di Porto et Samak, 2015, «Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », *Études et Résultats*, n° 902, Drees, janvier.

Chabanne, 2015, « Nouveaux retraités du régime général : des départs plus contraints pour les plus modestes », *Études et Résultats*, n° 940, Drees, novembre.

Daguet, 2016, « De plus en plus de couples dans lesquels l'homme est plus jeune que la femme », *Insee Première*, n° 1613, Insee, septembre.

Grosbois et Henry, 2018, « Profiter de sa retraite le plus longtemps possible, la principale motivation de départ », *Questions Retraite & solidarité*, n° 23, juillet.

Masson, Solard (DREES), Guilain (Agirc-Arrco), Leroy, Bridenne (CDC), Aouici, Couhin, Ramos-Gorand (CNAV), Ishii (DSS), Nortier-Ribordy (SG-COR), Vincent Bonnefoy (SRE), 2017a, « Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé », *Études et Résultats*, n° 1042, Drees, décembre.

Masson, Solard et Nortier-Ribordy, 2017b, « Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ », *Études et Résultats*, n° 1043, Drees, décembre.

8. Dès lors que l'assuré a acquis des points AGIRC au cours de sa carrière, il est considéré comme cadre. Rarement, lorsque l'information est manquante, la donnée déclarée est utilisée. Elle est relative au dernier emploi occupé.