CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 26 novembre 2026 à 10h00
« Les trimestres de retraite : modes d'acquisition et données clés »

Document n° 1
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Note de présentation générale

La durée d'assurance joue un rôle central dans le système de retraite français : le nombre de trimestres validés influe à la fois sur les possibilités de départ à la retraite et sur le montant de la pension. L'acquisition de la durée d'assurance requise permet notamment de bénéficier du taux plein dès l'âge légal d'ouverture des droits[1]. Dans les régimes de base en annuités, elle intervient également dans le calcul du coefficient de proratisation, qui détermine la part de pension versée au regard de la durée d'assurance accomplie dans le régime.

La multiplicité des régimes de retraite français s'accompagne d'une diversité des règles d'acquisition et de prise en compte des trimestres lors de la liquidation des droits, malgré un mouvement de convergence engagé depuis plusieurs décennies, notamment avec la création des régimes alignés et le rapprochement des règles de calcul des pensions. Selon le régime d'affiliation, la validation des trimestres repose soit sur le montant des revenus soumis à cotisations, soit sur la durée effectivement travaillée. Dès lors, une même durée d'activité peut conduire à la validation d'un nombre différent de trimestres selon les règles propres à chaque régime.

Par ailleurs, les droits à retraite ne résultent pas uniquement de l'activité professionnelle et des cotisations versées. Au titre de la solidarité, différents dispositifs permettent en effet d'attribuer des trimestres ou des droits supplémentaires, afin de tenir compte de certaines situations ou périodes de la vie des assurés. Si certains de ces droits visent à compenser les effets d'une interruption ou d'une réduction d'activité, d'autres sont accordés indépendamment de telles situations. Ces mécanismes contribuent ainsi à compenser une partie des effets des aléas de carrière, mais bénéficient différemment aux assurés selon leurs parcours professionnels, leur régime d'affiliation et leur sexe. Ils ne permettent toutefois pas de garantir à tous une carrière complète.

La constitution des droits est également influencée par la diversité des trajectoires professionnelles. Les changements de statut et le cumul de plusieurs activités peuvent conduire les assurés à relever successivement ou simultanément de différents régimes, dont les règles d'acquisition et d'articulation des droits ne sont pas toujours identiques. Ces situations soulèvent la question de l'articulation, au moment de la liquidation, des droits acquis dans les différents régimes. Le développement du statut de micro-entrepreneur constitue un autre enjeu, dans la mesure où les revenus tirés de cette activité sont généralement modestes et peuvent limiter la validation de trimestres et l'acquisition des droits à retraite.

Ces différents mécanismes et évolutions soulèvent des questions relatives à l'équité des droits à retraite et à la capacité du système à prendre en compte la diversité des parcours professionnels. Si les règles de validation et les dispositifs de solidarité permettent de

[1] Le taux plein peut également être obtenu à l'âge d'annulation de la décote, fixé à 67 ans ou à 62 ans en cas de départ à la retraite pour inaptitude.

compenser certaines interruptions ou réductions d'activité, leur portée demeure variable selon les situations individuelles et les régimes concernés. Les carrières incomplètes, les différences de situation entre monopensionnés et polypensionnés ainsi que les conséquences des nouvelles formes d'emploi constituent autant de dimensions à examiner pour apprécier les conditions de constitution des droits à retraite et les disparités qui peuvent en résulter.

L'analyse porte ainsi successivement sur les modalités d'acquisition des trimestres selon les régimes et les dispositifs permettant de compléter les droits, sur la contribution de la solidarité à la compensation des carrières incomplètes, puis sur les effets de la pluralité des affiliations et du développement de nouvelles formes d'emploi sur la validation des trimestres.

1. L'acquisition des trimestres repose sur des règles propres à chaque régime et peut être complétée par des dispositifs compensant les interruptions ou les réductions d'activité

L'acquisition des trimestres repose sur des logiques différentes selon les régimes : une logique de revenu au régime général et une logique de temps de travail effectif dans les régimes de la fonction publique. Les droits constitués au titre de l'activité professionnelle peuvent être complétés par la prise en compte de certaines périodes d'interruption ou de réduction d'activité. Les possibilités de rachat de trimestres, de surcotisation ou de poursuite d'activité professionnelle offrent également aux assurés, sous certaines conditions, des moyens d'accroître leurs droits à la retraite.

1.1 Des logiques distinctes fondent l'acquisition des trimestres selon les régimes

Au régime général, l'acquisition des trimestres repose principalement sur une **logique de revenu** (**document n° 2**). Le nombre de trimestres validés au cours d'une année, plafonné à quatre par an, dépend du montant des revenus soumis à cotisations sociales, rapporté à un seuil de référence fixé à 150 heures de Smic. Ainsi, il n'est pas forcément nécessaire d'avoir travaillé durant trois mois pour valider un trimestre. Dès lors que le revenu atteint le seuil requis, l'assuré valide un trimestre, quelle que soit sa durée effective de travail. À l'inverse, une activité exercée toute l'année peut ne pas permettre de valider quatre trimestres si les revenus sont insuffisants.

Dans les régimes de la fonction publique, l'acquisition des trimestres repose en revanche sur une **logique de temps de travail effectif** (**document n° 3**). Les trimestres sont comptabilisés dans la carrière en fonction de la durée de présence dans la fonction publique : un trimestre validé pour la retraite requiert 90 jours de service à temps plein, soit 401 heures effectivement travaillées. Le nombre de trimestres acquis dépend donc de la durée réellement accomplie, y compris lorsque l'agent exerce à temps partiel. Cette logique se traduit dans la notion de durée de service, qui correspond à la durée effective de présence dans la fonction publique, proratisée en fonction de la quotité de travail. Retenue pour le calcul du coefficient de proratisation, elle se distingue de la durée d'assurance tous régimes, qui sert à déterminer le taux plein et qui prend en compte les périodes validées dans les autres régimes et les éventuelles majorations de durée d'assurance.

Pour les professions libérales relevant de la CNAVPL, l'acquisition des trimestres repose sur des règles similaires à celles du régime général (**document n° 4**). Les trimestres validés interviennent dans la détermination de la durée d'assurance et l'application d'une éventuelle décote ou surcote. Le montant de pension dépend toutefois des points acquis au cours de la carrière. Jusqu'au 1er janvier 2026, une logique comparable prévalait pour les non-salariés agricoles affiliés à la MSA. Depuis cette date, les modalités de calcul de leur retraite de base évoluent, avec une prise en compte progressive des 25 meilleures années de revenus professionnels.

1.2 Des dispositifs permettent de compléter la carrière des assurés en compensant les interruptions et réductions d'activité

L'acquisition des trimestres ne repose toutefois pas exclusivement sur l'activité professionnelle donnant lieu à revenus soumis à cotisations. Les régimes de retraite prévoient en effet différents dispositifs permettant d'attribuer des droits sans contrepartie directe de cotisations. Il s'agit notamment des majorations de durée d'assurance au régime général, à la CNAVPL, à la MSA pour les non-salariés et dans les régimes de la fonction publique. Les régimes de la fonction publique prévoient également des bonifications de trimestres, distinctes des majorations de durée d'assurance et parfois propres à certains corps ou grades. À ces dispositifs s'ajoutent la validation de périodes assimilées ou l'attribution de points sans contrepartie de cotisations, notamment au titre de la maladie ou du chômage. Ces mécanismes, qui relèvent d'une logique de solidarité, permettent ainsi de compléter les droits acquis au titre de l'activité professionnelle et de prendre en compte certaines périodes d'interruption ou de réduction d'activité.

Par ailleurs, des dispositifs, tels que les rachats de trimestres ou de cotisations et les possibilités de versement volontaire de cotisations permettent de compenser l'absence de validation de trimestres. Dans les régimes de la fonction publique, la surcotisation permet également aux assurés exerçant une activité à temps partiel de comptabiliser ces périodes comme du temps plein dans la durée de service et de bonifications.

La poursuite d'une activité professionnelle après la liquidation de la pension peut également, sous certaines conditions, ouvrir droit à l'acquisition de nouveaux droits à retraite (**document n° 5**). Dans le cadre du cumul emploi-retraite, cette possibilité, réintroduite par la réforme de 2023, est recentrée à compter de 2027 sur les assurés âgés de 67 ans ou plus. Avant la liquidation définitive de la pension, la retraite progressive permet également de poursuivre l'acquisition de droits tout en percevant une fraction de sa pension de retraite, les cotisations versées étant prises en compte lors du calcul définitif de la pension. Ces dispositifs peuvent ainsi contribuer à augmenter la durée d'assurance et, le cas échéant, le montant de la pension.

La plupart des pays suivis par le COR ont mis en place des dispositifs similaires, visant à compenser les interruptions de carrière afin de préserver les droits à la retraite (**document n° 6**). Bien qu'ils poursuivent un objectif commun, ces mécanismes reposent sur des modalités diverses, telles que l'attribution de droits à pension sans versement direct de cotisations par l'assuré, la validation de périodes assimilées sur la base de rémunérations fictives ou encore le

maintien volontaire de l'affiliation au régime de retraite. L'analyse comparative des dix pays étudiés[2] met ainsi en évidence des approches différenciées, tant dans les périodes d'inactivité prises en compte que dans les modalités de compensation retenues.

2. Carrières incomplètes et contribution des dispositifs de solidarité aux droits à retraite

Les dispositifs de solidarité du système de retraite permettent de compléter les durées d'assurance et d'améliorer le montant des pensions. Leur impact est néanmoins variable selon les régimes et le sexe des assurés. Malgré leur contribution à la compensation des interruptions et des réductions d'activité, ces dispositifs ne permettent pas à tous les assurés de valider une carrière complète. Les carrières incomplètes sont notamment plus fréquentes parmi les femmes et les assurés ayant connu des parcours professionnels précaires ou discontinus.

2.1 La contribution des dispositifs de solidarité à la compensation des interruptions de carrière varie selon le régime de retraite et le sexe des assurés

L'incidence des dispositifs de solidarité sur le montant des pensions peut être appréciée en simulant leur calcul en l'absence des dispositifs, à carrière et âge de liquidation inchangés. Cette approche permet de distinguer deux dimensions : la proportion d'assurés concernés par chaque dispositif et l'effet de celui-ci sur le montant de leur pension. Ces effets peuvent ainsi être comparés entre les femmes et les hommes.

Au régime général, les dispositifs de solidarité étudiés (minimum contributif, périodes assimilées, droits familiaux et attribution automatique du taux plein au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité) contribuent à augmenter de 28 % en moyenne la pension de retraite de 79 % des nouveaux retraités de 2020 (**document n° 7**). La part des bénéficiaires est plus élevée parmi les femmes (86 %) que parmi les hommes (72 %). Parmi les quatre dispositifs étudiés, les droits familiaux sont ceux qui bénéficient au plus grand nombre de femmes. En l'absence des droits familiaux, 72 % d'entre elles connaîtraient une baisse de leur pension, contre 35 % des hommes. Ils ont également l'effet le plus important sur le montant de la pension des femmes : leur absence conduirait à une diminution de 21 % de leur pension moyenne, contre 4 % pour les hommes. À l'inverse, les périodes assimilées au titre de la maladie, des accidents du travail, de l'invalidité, du chômage et du service national concernent davantage les hommes. Leur neutralisation entraînerait une diminution de la pension pour 56 % des hommes, contre 46 % des femmes. La diminution de pension moyenne serait respectivement de 8 % et de 6 %.

Parmi les nouveaux retraités civils de la fonction publique de l'État de 2024, les droits familiaux sont également les dispositifs de solidarité les plus fréquents, sans être ceux qui procurent les gains de pension les plus élevés (**document n° 9**). Chez les femmes, la bonification pour enfants nés avant 2004 est le dispositif le plus répandu. Elle augmente en moyenne leur durée de service

[2] Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède

de 8 trimestres et leur pension mensuelle de 195 €[3]. Chez les hommes, c'est la majoration de pension pour trois enfants et plus qui est la plus fréquente. Les bonifications liées aux services accomplis sont toutefois celles qui augmentent le plus la durée de service des assurés. Parmi leurs bénéficiaires, la bonification pour services hors d'Europe accroît cette durée de 22,7 trimestres en moyenne pour les femmes et de 17,7 trimestres pour les hommes. Le gain mensuel de pension correspondant s'élève respectivement à 279 € et 271 €. Les bonifications de services de catégorie active contribuent également à augmenter sensiblement la durée de service (+19,7 trimestres en moyenne). Elles sont principalement attribuées aux hommes, en raison de la structure par sexe des métiers concernés.

Pour les nouveaux retraités militaires de 2024, très majoritairement masculins, la bonification du cinquième est le dispositif de solidarité qui augmente le plus la durée de service. Elle représente en moyenne 18,5 trimestres de la carrière des hommes et leur procure un gain de pension mensuel moyen de 182 €.

À la CNRACL, parmi les nouveaux retraités de droit direct de 2025[4], les droits familiaux[5] bénéficient à une proportion nettement plus importante de femmes que d'hommes : leur absence entraînerait une baisse de pension pour près de 83 % des femmes, contre 26 % des hommes (**document n° 8**). L'effet de ces droits sur le montant des pensions est toutefois d'une ampleur comparable entre les sexes. Leur retrait réduirait la pension moyenne d'environ 10 %. La baisse représenterait en moyenne 170 € pour les bénéficiaires de droits familiaux. Pour les femmes, la diminution liée au retrait des droits familiaux s'explique à 70 % par la suppression des trimestres accordés au titre des bonifications et des majorations de durée d'assurance. Pour les hommes, elle résulte entièrement de la suppression de la majoration de pension pour trois enfants et plus.

2.2 Les dispositifs de compensation ne garantissent pas à tous les assurés une carrière complète

Si les règles de validation des trimestres permettent de compenser certaines périodes d'interruption ou de réduction d'activité, elles ne garantissent pas à tous les assurés d'atteindre la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein. Parmi les nouveaux retraités de 2020, trois sur dix n'ont ainsi pas validé une carrière complète. Seuls 9 % de l'ensemble des nouveaux retraités ont été reconnus inaptes au travail (**document n° 11**). Les carrières incomplètes sans reconnaissance d'inaptitude concernent 21 % de l'ensemble des nouveaux retraités. Parmi ces derniers, environ la moitié ont liquidé leur pension avec une décote, tandis que 40 % ont attendu l'âge d'annulation de la décote pour partir à la retraite.

[3] Les gains moyens mensuels retirés des dispositifs de bonifications, de majorations de durée d'assurance, de disponibilité et de temps partiel ont été calculés en prenant en compte tous les assurés bénéficiaires de ces dispositifs, y compris ceux qui n'en retirent aucun gain.
[4] Hors invalidité et retraite progressive.
[5] Dans cette étude, les « droits familiaux » désignent les bonifications et majorations de durée d'assurance ainsi que la majoration de pension pour trois enfants et plus.

Les carrières incomplètes sans reconnaissance d'inaptitude sont plus fréquentes parmi les femmes : elles concernent 26 % des nouvelles retraitées de 2020, contre 16 % des hommes. Cet écart, qui s'est sensiblement réduit au fil des générations, semble davantage tenir à des cessations d'activité anticipées qu'aux interruptions liées aux enfants, pour lesquelles le système prévoit des validations de trimestres de retraite. Les carrières incomplètes sont également plus fréquentes parmi les personnes nées à l'étranger, les assurés ayant principalement relevé d'un régime d'indépendants non agricoles et ceux ayant connu des parcours précaires ou discontinus. Elles se rencontrent également davantage aux deux extrémités de l'échelle des diplômes. L'absence de carrière complète ne traduit toutefois pas nécessairement un état de santé dégradé : hors reconnaissance d'inaptitude, les retraités concernés présentent un état de santé proche de celui des retraités ayant une carrière complète.

L'examen des carrières au régime général permet de préciser à quel moment surviennent les années incomplètes. Parmi les retraités de la génération 1954, huit sur dix comptent au moins une année au cours de laquelle ils n'ont pas validé quatre trimestres, entre leur premier report de carrière et l'année précédant leur départ à la retraite (**document n° 10**). Ces années incomplètes sont plus fréquentes en début de carrière, notamment en lien avec l'entrée progressive sur le marché du travail. Elles concernent également davantage les assurés qui partent à la retraite avec une décote ou à l'âge d'annulation de celle-ci.

Ces constats portant sur les retraités peuvent être complétés par l'observation des droits en cours de constitution chez les assurés en activité. Le rapprochement des données de carrière et des données fiscales permet de caractériser les personnes résidant en France qui ne valident aucun trimestre au cours d'une année (**document n° 12**). En moyenne sur la période 2017-2021, un peu moins de trois adultes non retraités sur quatre valident quatre trimestres au titre de l'emploi chaque année. Par ailleurs, 8,6 % valident quatre trimestres grâce aux dispositifs de validation des périodes assimilées ou à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF). À l'inverse, 13,2 % ne valident aucun trimestre au cours de l'année. Cette proportion s'établit à 9,7 % lorsque sont exclues les personnes qui n'ont pas encore commencé leur carrière.

L'absence de validation est plus fréquente parmi les femmes que parmi les hommes (11,4 % contre 8,1 %). Elle ne peut toutefois être directement attribuée à l'éducation des enfants : grâce à l'AVPF, les mères des jeunes enfants sont au contraire celles qui valident le plus souvent quatre trimestres au cours d'une année (92 % des mères d'un enfant d'un an). L'absence de validation concerne davantage les personnes nées à l'étranger (17,6 % contre 8 % parmi celles nées en France), les membres de ménages pauvres (27,5 %) et les bénéficiaires du RSA (49,6 %). Environ une personne handicapée sur quatre ne valide aucun trimestre, contre un peu moins d'une sur dix parmi les personnes non handicapées.

Ainsi, malgré leur contribution à la constitution des droits à retraite, les dispositifs de solidarité ne compensent pas toutes les situations de carrière incomplète. Les difficultés de validation des trimestres sont notamment liées à la diversité des parcours professionnels et des statuts d'activité. Les situations de polypension, comme le développement de formes d'emploi telles que la micro-entreprise, soulèvent à cet égard des questions spécifiques quant aux conditions d'acquisition des droits à retraite.

3. Polypensionnés, nouvelles formes d'emploi et validations de trimestres

La diversité des parcours d'affiliation et des règles propres à chaque régime soulève la question de l'articulation des droits acquis par les assurés ayant cotisé à plusieurs régimes. La comparaison avec les monopensionnés permet notamment d'examiner les différences de durée d'assurance, de conditions de liquidation et de montant des pensions.

3.1 Les polypensionnés ont en moyenne des carrières plus longues et liquident leur retraite plus tôt que les monopensionnés

Un retraité est considéré comme étant polypensionné lorsqu'il perçoit des pensions de plusieurs régimes de retraite de base. L'intégration de la Sécurité sociale des indépendants (SSI) au Régime général fin 2019, a entraîné une baisse mécanique de la part des polypensionnés. Alors que les polypensionnés représentaient environ un tiers des retraités jusqu'en 2019, ils n'en représentent plus que 26 % fin 2024.

En 2020, la polypension concerne plus particulièrement les anciens travailleurs indépendants, les professions libérales et les retraités de la fonction publique territoriale (**document n° 13**). Dans la plupart des régimes, les hommes sont davantage concernés que les femmes, à l'exception des régimes des exploitants agricoles et des professions libérales. Le Régime général et les régimes agricoles constituent les principaux autres régimes d'affiliation des polypensionnés.

Parmi les retraités de la génération 1953, les polypensionnés perçoivent en 2020 une pension médiane supérieure à celle des monopensionnés et une dispersion plus faible des montants de pension. Cette différence varie toutefois selon le sexe : la pension médiane des hommes polypensionnés est légèrement inférieure à celle des hommes monopensionnés, tandis que la situation inverse est observée chez les femmes.

Ces écarts de pensions s'expliquent par des parcours professionnels différents. En effet, la durée d'assurance validée tous régimes par les polypensionnés atteint environ 169 trimestres contre 156 trimestres pour les monopensionnés. Ils ont également plus souvent validé une carrière complète et totalisent une durée cotisée moyenne supérieure de 20 trimestres à celle des monopensionnés.

Ces carrières plus longues et plus souvent complètes, se traduisent par des modalités de liquidation différentes. Les polypensionnés liquident ainsi leurs droits à la retraite en moyenne un an plus tôt que les monopensionnés. Ils sont également plus nombreux à bénéficier d'une surcote (17 % contre 12 %) ou du taux plein au titre de leur durée d'assurance (26 % contre 24 %). À l'inverse, les monopensionnés obtiennent plus fréquemment le taux plein au titre de l'âge, sans nécessairement disposer de la durée d'assurance requise. Cette situation ne concerne que 5 % des polypensionnés.

3.2 Le développement de la micro-entreprise s'accompagne généralement de revenus d'activité modestes limitant la validation de trimestres

a) Le régime de la micro-entreprise regroupe une population diverse, plutôt jeune et souvent inscrite dans une activité complémentaire

La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a créé un nouveau régime de travailleur indépendant, l'auto-entrepreneur, devenu micro-entrepreneur en 2016. Le régime de la micro-entreprise permet aux personnes physiques de créer une entreprise individuelle en bénéficiant de formalités simplifiées, sous réserve du respect des plafonds de chiffres d'affaires applicables (**document n° 15**). Il repose sur le régime micro-fiscal, qui simplifie la détermination du revenu imposable, et le régime micro-social, qui encadre le calcul et le paiement des cotisations. Préalablement affiliés au Régime social des indépendants (RSI) puis à la Sécurité sociale des indépendants (SSI), les micro-entrepreneurs sont intégrés au régime général pour leur protection sociale depuis le 1er janvier 2020.

Depuis sa création en 2009, le régime de la micro-entreprise a connu un développement important. En 2024, un peu plus de 2,9 millions de micro-entrepreneurs sont recensés, représentant 66 % des travailleurs indépendants. Parmi eux, 67 % sont économiquement actifs, au sens où ils ont déclaré un chiffre d'affaires positif au cours de l'année. Les micro-entrepreneurs se distinguent également par une structure d'âge plus jeune que celles des autres travailleurs indépendants : 66 % d'entre eux ayant moins de 45 ans.

Les micro-entrepreneurs présentent des profils et des situations professionnelles très diversifiées (**document n° 16**). Une étude de l'Insee portant sur 400 000 entrepreneurs immatriculés en 2018 distingue six profils : les salariés exerçant une activité de complément (27 % des immatriculations), les personnes au chômage (26 %), les étudiants (18 %), les personnes retraitées ou sans activité professionnelle (13 %), les « créateurs dans la construction[6] » (9 %) et les entrepreneurs expérimentés (7 %). Le statut de micro-entrepreneur répond ainsi à des situations variées, qu'il s'agisse de compléter des revenus salariaux, de créer une activité indépendante ou de poursuivre une activité professionnelle après la retraite.

Le cumul avec une activité salariée est d'ailleurs fréquent : en 2024, plus de 35 % des micro-entrepreneurs exercent également une activité salariée, contre seulement 10,6 % des travailleurs indépendants classiques.

Enfin, la pérennité des activités exercées sous ce régime demeure limitée. Parmi les micro-entrepreneurs immatriculés en 2018, 28 % sont encore actifs sous ce régime cinq ans plus tard. Les activités exercées en complément d'un emploi salarié présentent également une pérennité relativement faible, à 24 %.

[6] L'Insee regroupe sous ce profil les anciens salariés ou chômeurs des métiers relatifs à la construction, qui poursuivent leur carrière sous le régime de micro-entrepreneur.

b) Les revenus d'activité générés par le statut sont généralement faibles

Les revenus tirés de l'activité de micro-entrepreneur sont globalement modestes (**document n° 15**). En 2024, parmi les micro-entrepreneurs ayant déclaré un revenu positif et étant encore actifs au 31 décembre, le revenu annuel moyen s'élève à 7 640 €. Ce montant varie selon les catégories professionnelles : il atteint 6 220 € pour les commerçants, 7 100 € pour les artisans, 8 250 € pour les professions libérales non réglementées et 11 560 € pour les professions libérales réglementées.

Le niveau de revenu varie également avec l'âge : il est particulièrement faible chez les personnes de moins de 25 ans ainsi que les personnes de 75 ans ou plus, avec une moyenne annuelle d'environ 4 500 €. À l'inverse, les 30-49 ans présentent les revenus moyens les plus élevés, supérieurs à 8 000 € par an.

c) Des trajectoires de carrière qui diffèrent de celles des travailleurs indépendants classiques

Les carrières des micro-entrepreneurs se distinguent de celles des autres travailleurs indépendants, notamment par une validation moins fréquente de trimestres au titre de l'emploi (**document n° 14**). Si les personnes nées en 1963 débutent généralement leur carrière au régime général, comme les autres indépendants, leur affiliation à la Sécurité sociale des indépendants intervient plus tardivement.

À 20 ans, seuls 40 % d'entre eux ont validé au moins un trimestre au titre de l'emploi, contre 50 % des travailleurs indépendants classiques. Leurs parcours professionnels sont également marqués par une plus grande précarité, caractérisée par des périodes prolongées sans validation de trimestres et la présence plus fréquente de chômage, avec ou sans activité professionnelle concomitante. Ces trajectoires se traduisent par une moindre accumulation de droits à la retraite : à 55 ans, les micro-entrepreneurs nés en 1963 ont validé en moyenne 108 trimestres contre 136 pour les autres travailleurs indépendants.