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° 11
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Un nouveau retraité sur cinq n'a pas validé une carrière complète sans pour autant être reconnu inapte au travail

Patrick Aubert, IPP, Conseiller scientifique auprès de la Drees

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Drees
Statistique publique
de la santé et des solidarités

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
Sous-direction Observation de la solidarité
Bureau Retraites
Affaire suivie par : Patrick AUBERT
Mél. : patrick.aubert@sante.gouv.fr

Tour Olivier-de-Serres
78/84 Rue Olivier-de-Serres CS 59234
75739 PARIS CEDEX

Paris, le 16/11/2026

Réf. : D-26-024525

NOTE

à l'attention du Conseil d'Orientation des Retraites

Objet : Un nouveau retraité sur cinq n'a pas validé une carrière complète sans pour autant être reconnu inapte au travail

Résumé

Parmi les nouveaux retraités en 2020, trois sur dix n'ont pas validé une carrière complète : un tiers d'entre eux (9 % de l'ensemble des nouveaux retraités) ont été reconnus inaptes au travail, mais les autres (soit 21 % de l'ensemble) ne le sont pas. Ces derniers ont donc eu des conditions de départ à la retraite moins favorables compte tenu des règles du système français : la moitié environ ont subi une minoration de pension (dite décote) tandis que, pour éviter celle-ci, 40 % ont attendu l'âge d'annulation automatique de la décote pour partir à la retraite.

Cette situation est plus fréquente parmi les femmes (26 % contre 16 % des hommes), même si l'écart s'est sensiblement réduit au fil des générations. Cet écart semble tenir davantage à des cessations d'activité anticipées qu'au nombre d'enfants (et donc aux interruptions de carrière éventuelles qui leur sont liées). Cette situation est aussi plus fréquente parmi les personnes nées à l'étranger (environ 37 %) ; parmi les personnes très diplômées mais aussi, à l'inverse, celles qui sont très peu diplômées ; parmi les assurés dont le régime de carrière est un régime d'indépendant non agricole ; ou enfin parmi les assurés ayant eu des carrières précaires ou discontinues.

Les personnes qui n'ont pas validé une carrière complète sans avoir été reconnues inaptes au travail n'ont pas, pour autant, un moins bon état de santé. Ce dernier apparaît proche de celui des assurés à carrière complète non inaptes, et nettement meilleur que celui des personnes reconnues inaptes.

Introduction

Le système de retraite français donne une grande importance au fait d'avoir validé une carrière complète. C'est en effet une condition nécessaire, depuis l'origine du système en 1945, pour obtenir une retraite pleine (50 % du salaire de référence au régime général) : en cas de carrière incomplète, seule une fraction de ce montant plein de retraite est accordée, calculée au *prorata* de la durée validée. En outre, depuis la réforme de 1983, c'est également une condition requise pour pouvoir partir à la retraite au taux plein dès l'âge minimal légal d'ouverture des droits (60 ans initialement, 62 ans avant la dernière réforme, 62 ans et 9 mois aujourd'hui, et 64 ans à terme). En l'absence de cette condition, la pension est minorée par l'application d'une « décote », ou il faut, pour éviter celle-ci, attendre l'âge d'annulation de la décote de 67 ans pour partir à la retraite. Or si la validation d'une carrière complète représente la situation la plus courante, elle est loin de concerner tous les nouveaux retraités : c'est le cas de 7 personnes sur 10 parmi les personnes parties à la retraite[1] en 2020, dont 56 % qui ont atteint la durée requise à 62 ans ou avant, et 13 % qui ne l'ont atteinte qu'après cet âge (graphique 1).

[1] L'âge moyen de départ et les caractéristiques des nouveaux retraités de 2020 sont biaisés par un effet de composition, lié à la montée en charge de la réforme de 2010. Une correction, dont le principe est détaillé dans l'annexe méthodologique, a donc été appliquée pour neutraliser ce biais. Par ailleurs, on a comptabilisé ici toutes les personnes ayant validé une carrière complète dans les régimes de retraite français, mais aussi celles qui ont obtenu le taux plein au titre de leur durée de carrière, c'est-à-dire celles qui ont validé une carrière complète en incluant également les éventuelles périodes validées à l'étranger.

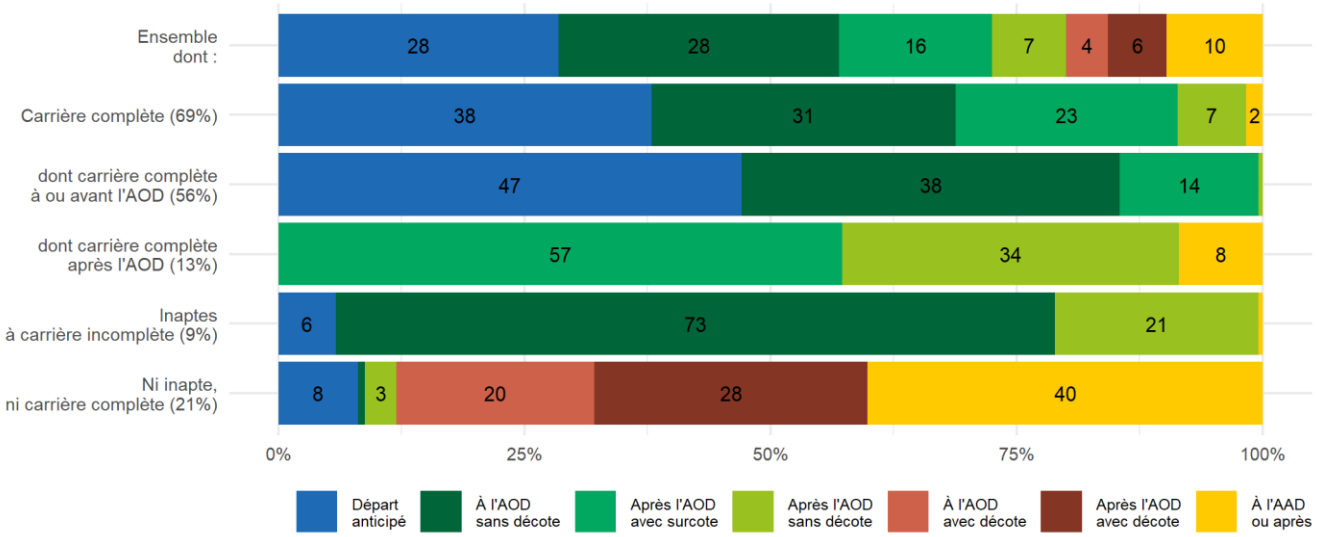
.../...

Le système de retraite français prévoit par ailleurs des dispositions pour tenir compte de la situation des personnes qui n'ont pas pu valider une carrière complète du fait d'une incapacité à travailler liée à leur état de santé, à travers le dispositif de retraite pour inaptitude. Celui-ci permet de disposer du taux plein de retraite, c'est-à-dire d'une annulation de la décote[2], dès l'âge minimal légal de 62 ans – cet âge ayant été maintenu lors de la dernière réforme, par dérogation au relèvement à 64 ans pour les assurés non inaptes. Cette situation représente 9 % des nouveaux retraités en 2020[3].

Il reste ainsi 21 % des nouveaux retraités en 2020, soit environ un assuré sur 5, qui n'ont pas validé de carrière complète, sans pour autant être considérés inaptes au travail. Ces assurés sont donc partis à la retraite dans des conditions moins favorables du fait des règles d'obtention du taux plein dans les régimes de retraite français : la moitié environ sont partis avec décote, et ont donc subi une minoration de leur pension, tandis que 40 % ont attendu d'avoir atteint l'âge d'annulation de la décote[4] pour demander leur droit à la retraite. Environ une personne sur dix n'a par ailleurs pas validé une carrière complète tout en pouvant partir à la retraite sans décote avant cet âge : il s'agit d'affiliés de régimes spéciaux ou de catégories de la fonction publique pour lesquelles est prévu, pour les générations concernées, un âge d'annulation de la décote dérogatoire, plus bas que l'âge de droit commun.

[2] Le montant de retraite reste toutefois calculé au *prorata* de la durée validée : l'annulation de la décote, si elle permet de limiter la minoration de la pension, ne suffit pas pour bénéficier de la retraite pleine.
[3] Par ailleurs, 8 % supplémentaires sont reconnus inaptes (ou ont bénéficié d'un départ anticipé lié au handicap ou à l'incapacité) tout en ayant validé une carrière complète. Ils ont donc ici été catégorisés parmi les assurés à carrière complète.
[4] Soit 67 ans après pleine montée en charge de la réforme de 2010, et 66 ans et 2 mois ou 66 ans et 7 mois – selon l'année de naissance – pour les personnes parties à la retraite en 2020, étudiées ici.

Graphique 1 • Âges et circonstances de départ à la retraite selon le type de carrière (en %)



Note > AOD = âge minimal d'ouverture des droits, dit « âge légal » (62 ans en 2020). AAD = âge d'annulation de la décote, c'est-à-dire d'obtention automatique du taux plein (66 ans et 2 mois ou 66 ans et 7 mois en 2020, selon l'année de naissance ; 67 ans pour les générations nées à partir de 1955).
Lecture > Les personnes qui ne sont pas inaptes et n'ont pas validé pas une carrière complète représentent 21 % des nouveaux retraités en 2020. Parmi elles, 40 % sont parties à la retraite à l'âge d'annulation de la décote (AAD) ou après.
Champ > Retraités de droit direct résidant en France, dont le droit est entré en jouissance en 2020. Effectifs repondérés pour tenir compte du biais de composition lié à la montée en charge de la réforme de 2010 (cf. annexe méthodologique).
Source > EIR 2020, Drees. Calculs : IPP.

Davantage de carrières incomplètes parmi les femmes et les personnes nées à l'étranger

Le fait de ne pas avoir validé une carrière complète sans pour autant être reconnu inapte au travail concerne davantage de femmes (26 % d'entre elles) que d'hommes (16 %) [graphique 2]. L'écart entre les sexes s'est toutefois fortement réduit au fil du temps : les proportions étaient, par exemple, respectivement de 40 % contre 7 % parmi les retraités nés en 1930 (cf. graphique A de l'annexe 1). Cette diminution sensible de l'écart tient à la participation accrue des femmes au marché du travail au fil des générations, qui fait qu'une plus grande proportion d'entre elles valide une carrière complète, mais aussi à l'augmentation de la durée requise et à la plus grande précarité des carrières, qui fait qu'une proportion de plus en plus élevée d'hommes ne parviennent plus, à l'inverse, à le faire[5]. Les femmes représentent ainsi un peu moins de deux tiers des personnes non inaptes n'ayant pas validé une carrière complète parmi les nouveaux retraités de 2020 (63 %), alors qu'elles en représentaient près de 9 sur 10 parmi ceux nés en 1930 (86 %).

[5] Dans l'ensemble, le premier effet l'emporte sur le second, ce qui fait que la proportion diminue globalement au fil des générations, pour se stabiliser ensuite à partir de celles nées dans la seconde moitié des années 1940.

Graphique 2 • Répartition par type de carrière, selon diverses caractéristiques (en %)



Lecture > Parmi les femmes, 53 % ont validé une carrière complète avant ou à l'atteinte de l'AOD, 12 % ont atteint la durée d'une carrière complète après l'AOD, 9 % n'ont pas validé une carrière complète mais ont été reconnues inaptes au travail, et les 26 % restantes n'ont pas validé une carrière complète ni ne sont inaptes.
Champ > Retraités de droit direct résidant en France, dont le droit est entré en jouissance en 2020. Effectifs repondérés pour tenir compte du biais de composition lié à la montée en charge de la réforme de 2010 (cf. annexe méthodologique).
Source > EIR 2020, Drees. Calculs : IPP.

La différence significative selon le genre tient vraisemblablement, pour partie au moins, à la spécialisation genrée des tâches au sein des couples. La proportion de carrières incomplètes sans inaptitude au travail apparaît ainsi plus élevée parmi les femmes qui sont mariées (29 %) ou veuves (31 %) que parmi celles divorcées (18 %) ou célibataires (19 %), alors que ces disparités ne s'observent pas parmi les hommes (respectivement 15 %, 17 %, 15 % et 20 %) [graphique complémentaire 2bis en annexe 2]. Les différences selon le nombre d'enfants apparaissent toutefois modérées, dans la mesure où le système de retraite prévoit des validations de trimestres de retraite au titre de l'éducation des enfants (notamment par le biais du dispositif d'assurance vieillesse des parents au foyer [AVPF] et des majorations de durée d'assurance [MDA] pour enfants) qui contrebalancent, pour partie au moins, les interruptions de carrière. Si la proportion de carrières incomplètes hors inaptitude est ainsi plus élevée pour les mères de 4 enfants ou plus (32 %), elle est quasiment identique parmi celles ayant eu 1, 2 ou 3 enfants (21 % à 22 %), et plus faible pour ces mères que pour les femmes n'ayant pas eu d'enfant (31 %).

Davantage qu'à des interruptions temporaires de carrières liées aux périodes d'éducation des enfants, les écarts observés entre genres pourraient tenir à des cessations anticipées d'activité plus nombreuses, liées entre autres à une coordination des fins d'activité au sein des couples. Si les femmes en couple (mariées ou pacsées) sont plus souvent à carrière incomplète sans être inaptes que celles qui vivent seules, c'est surtout le cas lorsque leur conjoint est parti à la retraite avant qu'elles ne liquident elles-mêmes leurs droits (31 %). En revanche, la proportion de ces situations lorsque le conjoint n'était pas encore retraité est à peine supérieure à celle observée parmi les femmes qui ne sont ni mariées, ni pacsées (22 % contre 20 %). Même si c'est de façon atténuée, un écart similaire s'observe aussi parmi les hommes (18 % parmi ceux qui avaient un conjoint déjà retraité, contre 14 % pour ceux dont le conjoint n'était pas encore à la retraite). Dans la mesure où, au sein des couples, c'est le plus souvent l'homme qui est le plus âgé, davantage de femmes que d'hommes ont un conjoint qui part à la retraite avant elles.

Outre le genre, la proportion de carrières incomplètes sans inaptitude au travail varie également sensiblement selon le lieu de naissance. Les personnes nées à l'étranger, dont une partie ne sont arrivées en France et n'ont donc commencé leur carrière dans les régimes français qu'en cours de vie active, sont nettement plus souvent dans cette situation (et ce dans des proportions quasi similaires pour les hommes et pour les femmes : 36 % et 38 % respectivement) que celles nées en France (13 % et 24 %).

Des carrières plus souvent incomplètes aux deux extrêmes de l'échelle des diplômes

Près d'un assuré sur trois parmi ceux qui ont fait des études longues (bac+3 ou plus) n'a pas validé une carrière complète sans pour autant être reconnu inapte au travail (31 %). Leur entrée plus tardive sur le marché du travail, du fait de la durée des études, rend en effet l'atteinte de la durée requise plus difficile. La proportion apparaît toutefois aussi élevée parmi certaines catégories ayant fait des études très courtes : elle est ainsi également de 31 % parmi ceux dont le diplôme le plus élevé est le certificat d'études. De même, cette proportion est pratiquement la même parmi les personnes qui ont un bac+2 (23 %) que parmi celles qui n'ont aucun diplôme (21 %). Si les premiers ont commencé à travailler plus tard en raison de leurs études plus longues, ils ont ensuite plus souvent des carrières stables et sans interruption. Ils deviennent par ailleurs moins souvent inaptes au travail. C'est en réalité parmi les personnes de niveau de diplôme intermédiaire (bac pro ou technologique, BEP ou CAP) que la proportion de carrières incomplètes sans inaptitude est la plus basse (environ 14 %). Ce profil « en U » selon le niveau de diplôme s'observe également parmi les femmes ; en revanche, parmi les hommes, les personnes peu ou pas diplômées ont moins souvent une carrière incomplète sans être inaptes au travail que les très diplômés – mais c'est surtout parce qu'une part nettement plus grande de ceux d'entre eux qui ont une carrière incomplète est reconnue inapte.

Les différences sont également marquées selon la catégorie socioprofessionnelle[6]. Les deux mécanismes mentionnés dans le paragraphe précédent jouent. La proportion de carrières incomplètes sans inaptitude est la plus faible parmi les ouvriers qualifiés (10 %), ces derniers ayant souvent fait des études plus courtes, et étant par conséquent entrés plus jeunes sur le marché du travail, ce qui fait qu'ils ont une probabilité plus grande d'avoir validé une carrière complète avant l'âge minimal légal. En revanche, bien qu'ils aient eux aussi pu entrer très jeunes sur le marché du travail, les ouvriers non-qualifiés et les employés qualifiés n'ont pas une part de carrières incomplètes sans inaptitude (17 % et 17 % respectivement) plus basse que celle observée parmi les professions intermédiaires (17 %), ou même parmi les cadres (17 %). La proportion pour ces derniers apparaît sensiblement plus basse que celle observée parmi les très diplômés – une proportion non négligeable de cadres l'étant devenus en cours de carrière et ayant pu avoir fait des études plus courtes.

C'est enfin parmi les non-salariés non agricoles que les carrières incomplètes sans inaptitude sont les plus fréquentes, notamment pour les professions libérales (32 %) mais aussi pour les artisans et commerçants (28 %). Dans ce dernier cas, l'écart est particulièrement marqué entre les sexes (40 % parmi les femmes contre 22 % parmi les hommes), ce qui pourrait s'expliquer par la reconnaissance relativement tardive du statut de conjointe collaboratrice par les régimes de retraite des indépendants.

[6] On restreint ici le champ aux personnes qui ont répondu à au moins une enquête annuelle de recensement depuis 2004, et on retient la catégorie socioprofessionnelle déclarée lors de la réponse la plus récente à cette enquête. On écarte également les observations pour lesquelles la catégorie socioprofessionnelle est inconnue dans l'enquête annuelle de recensement, soit pour 6 % des nouveaux retraités de 2020. Les personnes non inaptes à carrière incomplète sont surreprésentées parmi ces derniers (51 % d'entre eux), ce qui fait que la catégorie socioprofessionnelle est, ainsi, malheureusement inconnue pour 15 % des personnes ni inaptes, ni à carrière complète.

La majorité des carrières sont incomplètes parmi les plus précaires

La proportion de carrières incomplètes sans inaptitude apparaît enfin très liée à la sortie anticipée du marché du travail. Si elle est plus faible que la moyenne pour les assurés dont le revenu principal à 59 ans[7] est un revenu d'activité (15 %), mais aussi pour ceux dont le revenu principal est une allocation chômage (19 %), elle représente en revanche plus de la moitié des cas pour les personnes qui n'ont aucun revenu personnel (c'est-à-dire ni revenu d'activité, ni revenu de remplacement) à cet âge (60 %). La proportion est également élevée (42 %) pour les personnes qui ne disposent que d'une pension de retraite – cas qui correspond généralement à des personnes veuves ne percevant qu'une pension de réversion[8].

Pour la même raison, la proportion de personnes non inaptes mais n'ayant pas validé une carrière complète est très élevée parmi les personnes qui ont bénéficié du RSA en cours de carrière (61 %). Cette part apparaît la plus élevée de toutes les catégories considérées ici, alors même que les anciens bénéficiaires du RSA sont par ailleurs également nettement plus souvent reconnus inaptes au travail (15 %, contre 9 % parmi l'ensemble des nouveaux retraités). Les bénéficiaires du RSA ont en effet très souvent eu des carrières très précaires, avec de fréquentes périodes en dehors de l'emploi, et les périodes de perception du RSA ne sont pas comptabilisées dans la durée validée pour la retraite. La proportion de carrières incomplètes sans inaptitude apparaît en revanche plus faible pour les anciens bénéficiaires des autres types de minima sociaux, pour des raisons diverses. L'allocation de solidarité spécifique (ASS) s'adresse aux chômeurs de longue durée en fin de droit, qui entrent souvent dans les minima sociaux à un âge plus tardif, et après une carrière plus longue que les bénéficiaires du RSA. Les personnes qui bénéficiaient de l'allocation adulte handicapé (AAH) sont par ailleurs automatiquement reconnues inaptes si elles perçoivent encore cette allocation au moment du départ à la retraite, et seule une très faible proportion ne sont pas dans ce cas-là. Si quasiment tous les bénéficiaires de l'AAH bénéficient du taux plein au titre de leur inaptitude, la plus grande partie n'a, pour autant, pas validé une carrière complète (73 % d'entre eux).

En conséquence, la part de carrières incomplètes sans inaptitude au travail est ainsi la plus élevée, parmi les diverses catégories usuelles de niveau de vie[9], pour les personnes pauvres en fin de carrière (34 %), c'est-à-dire celles dont le niveau de vie à 59 ans se situe en dessous du seuil de pauvreté monétaire, établi à 60 % du niveau de vie médian. Elle est aussi un peu plus élevée pour les personnes dont le niveau de vie peut être qualifié de « modeste » (23 %) que pour celles qui peuvent être qualifiées d'« aisées » (20 %), et c'est enfin parmi les catégories « plutôt aisées » qu'elle apparaît la plus faible (14 %).

Un état de santé semblable à celui des personnes non inaptes à carrière complète

La carrière incomplète de certains assurés pourrait-elle s'expliquer par une santé moins bonne, mais qui n'aurait pas donné lieu à une reconnaissance administrative d'inaptitude au travail, soit parce que l'assuré n'aurait pas demandé à bénéficier de celle-ci (par méconnaissance des règles par exemple), soit parce que l'état de santé, tout en étant dégradé, ne l'aurait pas été suffisamment pour que la personne soit reconnue inapte ? Une façon de répondre à cette question consiste à observer l'état de santé au bout de quelques années de retraite, par exemple entre 67 et 75 ans, en faisant l'hypothèse que des difficultés qui auraient commencé à se manifester tout en restant modérées juste avant le départ à la retraite sont vraisemblablement devenues plus marquées au bout d'un certain temps. Une telle observation est possible grâce aux données de l'enquête *Vie quotidienne et santé* réalisée en 2021 par la Drees, qui ont été croisées à celles de l'échantillon interrégimes de retraités de 2020 (cf. annexe méthodologique).

Ces observations écartent l'hypothèse d'un moins bon état de santé des assurés à carrière incomplète non inaptes. Quel que soit l'indicateur considéré, la situation de ces derniers apparaît proche de celle des assurés non inaptes à carrière complète, et nettement meilleure que celle de ceux qui ont été reconnus inaptes (qu'ils soient eux-mêmes à carrière complète ou non). Par exemple, 10 % se déclarent en mauvaise ou très mauvaise santé entre 67 et 75 ans, soit une proportion nettement plus basse que celle observée parmi les assurés reconnus inaptes (28 % pour ceux à carrière complète et 30 % pour ceux à carrière incomplète), et à peine plus élevée que celle observée parmi les

[7] Pour les personnes parties à la retraite avant 59 ans, c'est l'année précédant le départ à la retraite qui a été retenue. Pour les rares nouveaux retraités en 2020 qui ont 70 ans ou plus, c'est le revenu en 2010 qui a été retenu, les informations sur ce dernier n'étant pas disponibles pour les années plus anciennes.

[8] Il peut aussi s'agir, pour une partie, de personnes percevant uniquement une pension de retraite de droit propre d'un régime étranger.

[9] On retient ici la ventilation en « groupes de niveau de vie usuels » définie par l'Insee dans la dernière édition des comptes nationaux par ménage. Les divers groupes sont définis en comparant le niveau de vie du ménage au niveau de vie médian dans la population : ménages pauvres (niveau de vie en dessous de 60 % du niveau de vie médian), modestes (entre 60 % et 90 %), médians (entre 90 % et 120 %), plutôt aisés (entre 120 % et 180 %) et aisés (au-dessus de 180 %).

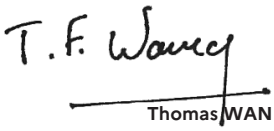
assurés à carrière complète (7 %). Similairement, 7 % déclarent des limitations fortes dans les activités que les gens font habituellement, semblable à la proportion de 5 à 6 % parmi les assurés non inaptes à carrière complète, bien en dessous des 24 à 27 % observés parmi les personnes reconnues inaptes. Les conclusions sont les mêmes si on compare les indicateurs séparément parmi les hommes et parmi les femmes.

Tableau 1 • Proportion de personnes déclarant des limitations ou une mauvaise santé (en %)

	Carrière complète à ou avant l'AOD (hors inaptes)	Carrière complète après l'AOD (hors inaptes)	Inaptes à carrière complète	Inaptes à carrière incomplète	Ni inapte, ni carrière complète
Se déclare en moyenne ou mauvaise santé	36	33	68	76	38
dont : en mauvaise santé	*7*	*7*	*28*	*30*	*10*
Limitations dans les activités du quotidien (fortes ou non)	26	23	65	61	27
dont : limitations fortes	*5*	*6*	*27*	*24*	*7*
Limitations fonctionnelles (fortes ou non)	55	54	81	82	59
dont : limitations fortes	*13*	*12*	*40*	*43*	*13*
Limitations cognitives (fortes ou non)	13	12	27	38	18
dont : limitations fortes	*2*	*2*	*5*	*14*	*3*
Limitations physiques (fortes ou non)	31	31	68	76	38
dont : limitations fortes	*9*	*8*	*34*	*33*	*11*
Limitations sensorielles (fortes ou non)	40	41	51	59	40
dont : limitations fortes	*5*	*6*	*12*	*19*	*6*
Reconnaissance du handicap	6	5	31	29	5
Se considère handicapé	12	14	42	46	11

Champ > Retraités de droit direct résidant en France ayant entre 67 et 75 ans fin 2021.
Source > Appariement de l'EIR 2020 et de l'enquête VQS 2021, Drees. Calculs : IPP.

Soulignons toutefois que l'observation de proportions de personnes déclarant une mauvaise santé ou des limitations fonctionnelles parmi les personnes non reconnues inaptes à carrière incomplète aussi basses que parmi celles à carrière complète n'invalide pas totalement l'hypothèse d'une méconnaissance et d'un non-recours au dispositif de retraite pour inaptitude pour la partie de ces personnes qui a effectivement des limitations. En effet, s'il est compréhensible que celles à carrière complète n'aient pas sollicité une reconnaissance d'inaptitude, dans la mesure où leur durée de carrière leur garantissait déjà l'obtention du taux plein, celles à carrière incomplète avaient nettement plus de raisons de le faire. À cet égard, on aurait pu s'attendre à ce que la proportion de personnes déclarant des problèmes de santé soit *encore plus basse* parmi les assurés non inaptes à carrière incomplète qu'elle ne l'est parmi ceux à carrière complète.



Thomas WANECQ

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

Annexe 1 : Méthodologie

Les sources

L'analyse des caractéristiques des assurés selon leur profil de carrière est menée grâce aux données de l'**échantillon interrégimes de retraités** (**EIR**) de la Drees, enrichies par des croisements avec plusieurs autres bases statistiques. L'EIR est constitué par le rapprochement et l'harmonisation de données administratives issues des systèmes d'information de la quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire, sur les individus qui perçoivent une pension de droit direct ou de droit dérivé d'une caisse de retraite. Les données de l'EIR sont collectées tous les quatre ans : on a ici mobilisé les données de la dernière vague disponible, relative à la situation observée fin 2020.

Ces données ont été croisées avec celles d'autres bases statistiques, afin d'observer davantage de caractéristiques des nouveaux retraités. L'**échantillon démographique permanent** (**EDP**) est un panel sociodémographique de grande taille mis en place en France par l'Insee, qui recueille des informations de différentes natures sur les conditions de vie des personnes : des données fiscales sur les revenus des ménages et le statut conjugal des personnes, des données de l'état civil sur leur nombre d'enfants, et, enfin, des informations issues des enquêtes annuelles de recensement (pour les personnes qui y ont répondu) qui renseignent, entre autres, sur la catégorie socioprofessionnelle des personnes. En complément, les informations du panel **ENIACRAMS** de la Drees permettent de repérer les personnes qui ont bénéficié de minima sociaux au cours de leur carrière. Enfin, l'enquête **Vie quotidienne et santé** (**VQS**), réalisée par la Drees en 2021, interroge les répondants sur leur santé perçue et leurs éventuelles restrictions d'activité, et permet d'éclairer, pour le sous-échantillon des personnes de l'EIR qui ont répondu à l'enquête, leur état de santé quelques années après être parties à la retraite.

Le champ de l'analyse

La répartition selon le type de carrière (complète ou incomplète, marquée par l'inaptitude ou non) est analysée dans cette étude sur la population des personnes résidentes en France qui partent à la retraite courant 2020 (au sens où l'entrée en jouissance de leur droit propre de retraite a lieu en 2020), hors allocation temporaire de retraite de l'enseignement privé, et qui sont encore en vie au 31 décembre de l'année.

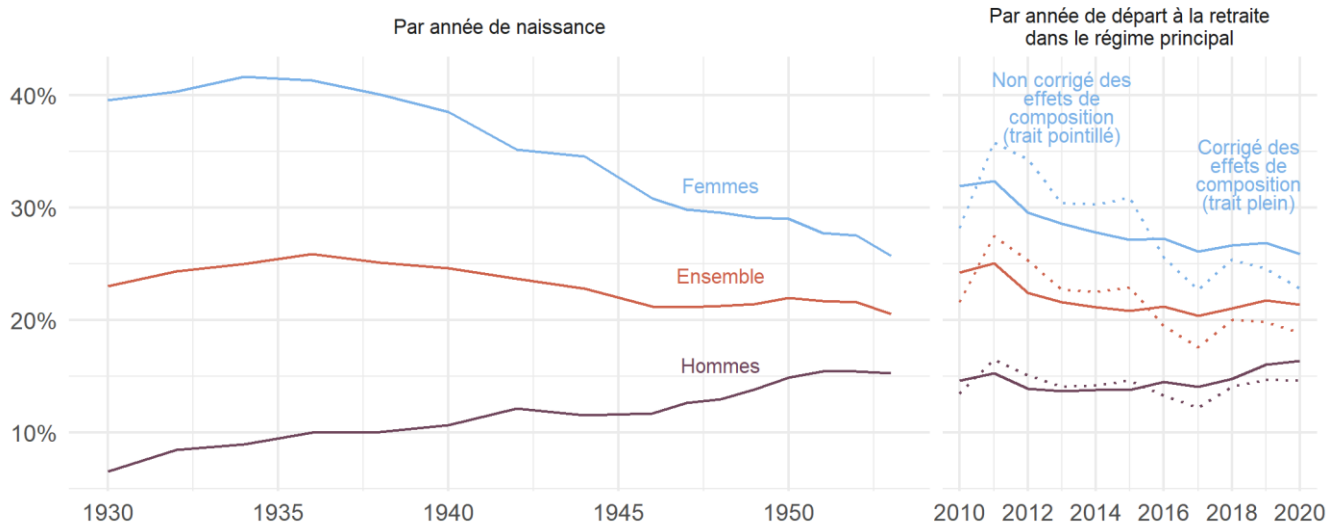
Une telle analyse sur un flux de départ à la retraite une année donnée peut toutefois être biaisée du fait d'effets de composition, car les personnes qui partent à la retraite aux différents âges au cours de l'année appartiennent à des générations différentes, et que la démographie et la réglementation en matière de retraite varient selon la génération. Une pondération spécifique a donc été mise en œuvre pour corriger ces biais.

Les effets de composition peuvent être de deux types. Le premier est lié à la différence de taille entre les générations : si, par exemple, la génération qui atteint l'âge minimal au cours de l'année est plus nombreuse que celle qui atteint l'âge d'annulation de la décote, l'âge moyen des nouveaux retraités apparaîtra plus bas, mais uniquement parce que ceux qui partent jeunes sont les plus nombreux, et non parce que les départs ont lieu plus tôt. Ce biais est vraisemblablement faible en 2020, car toutes les générations qui se situent aux âges de la retraite cette année-là sont des générations du *baby-boom*, et ont donc une taille semblable. Il a été neutralisé en surpondérant les générations les moins nombreuses et sous-pondérant les plus nombreuses, en proportion inverse de leur taille observée à l'âge de 40 ans.

Le second biais est lié au calendrier de décalage progressif des âges légaux de départ à la retraite, programmé par la réforme de 2010. En 2020, l'âge minimal d'ouverture des droits de 62 ans est par exemple atteint par 12 cohortes (définies par leur année et leur mois de naissance) successives : celle née en décembre 1957 et celles nées de janvier à novembre 1958 (le système de retraite considérant que l'âge est atteint au 1er du mois qui suit la date anniversaire). L'âge d'annulation de la décote n'est, en revanche, atteint que par 7 cohortes : les personnes nées d'octobre à décembre 1953 atteignent leur âge d'annulation de la décote de 66 ans et 2 mois entre janvier et mars 2020, tandis que celles nées de janvier à avril 1954 atteignent leur âge de 66 ans et 7 mois entre septembre et décembre 2020. Les départs à l'âge d'annulation de la décote sont ainsi mécaniquement sous-représentés par rapport aux départs à l'âge légal d'ouverture des droits, si on les observe parmi les départs en 2020, car le premier âge ne peut être atteint que par 7 cohortes mensuelles au cours de l'année, contre 12 pour le second. Pour corriger le biais qui en résulte, on repondère les données observées de façon à surreprésenter chaque âge (pour tous ceux qui sont compris entre les deux âges légaux) en proportion inverse du nombre de cohortes mensuelles qui les atteignent en 2020, compte tenu de la réglementation applicable à chaque génération. Ainsi, le poids des départs à l'âge d'annulation de la

décote (exactement) sera par exemple multiplié par 12 / 7, de façon à contrebalancer le fait que cet âge ne peut être atteint que par 7 cohortes en 2020 contre 12 en temps normal. Avec cette correction, les proportions d'assurés non inaptes à carrière incomplète apparaissent moins erratiques au fil des années de départ à la retraite de 2010 à 2020, et plus proches du profil de celles calculées selon l'année de naissance (graphique A).

Graphique A • Proportions de personnes non inaptes à carrières incomplètes, selon la génération et selon l'année de départ à la retraite (en %)



Champ > Retraités de droit direct résidant en France.
Source > EIR 2020, Drees. Calculs : IPP.

La définition des catégories

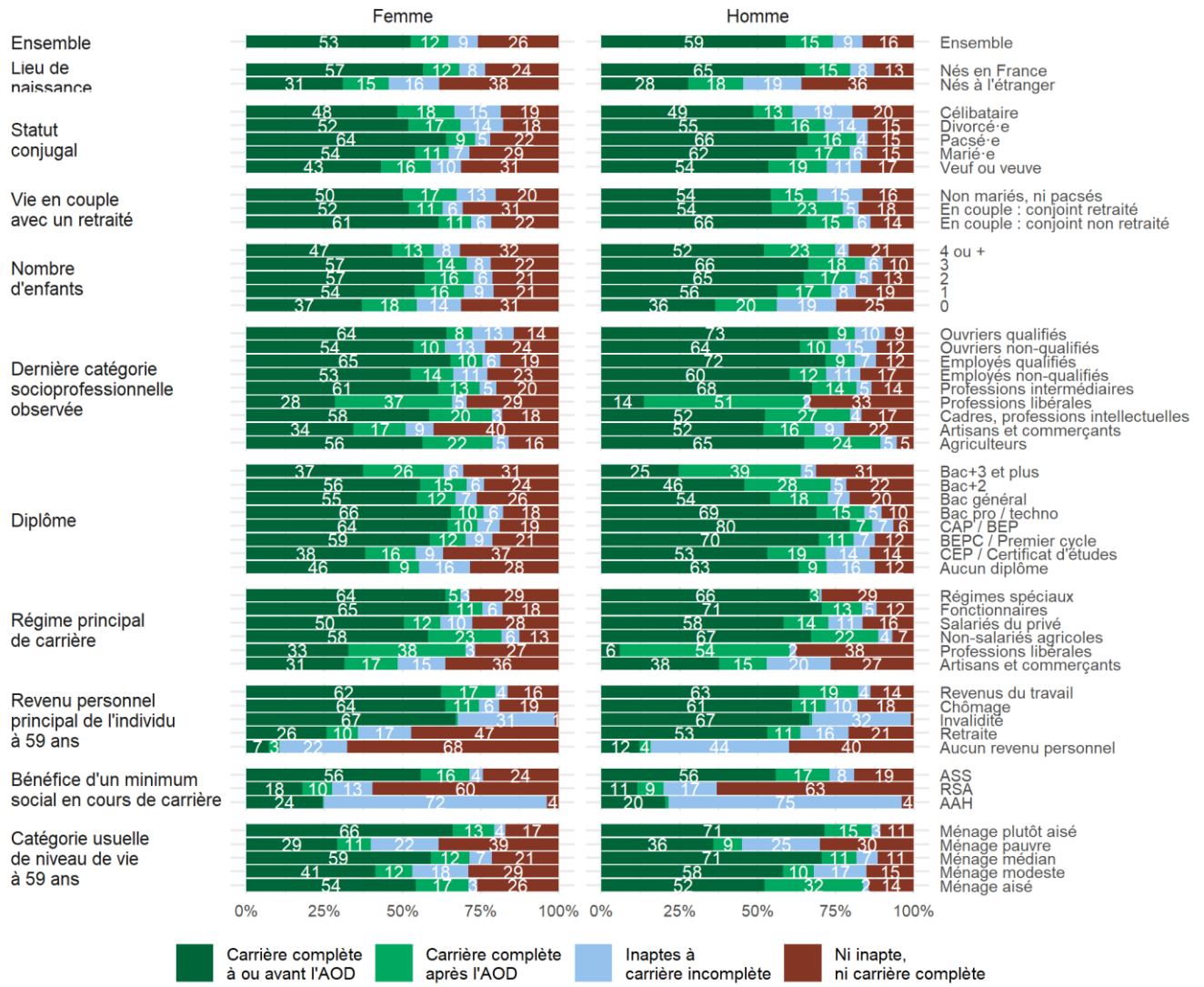
Les nouveaux retraités de 2020 ont été ventilés en quatre catégories, définies d'après leur durée de carrière (complète ou incomplète) ainsi que d'après le fait qu'ils aient bénéficié ou non d'une reconnaissance d'inaptitude au travail. La carrière d'un assuré est considérée « complète » si le nombre total de trimestres qu'il a validés dans l'ensemble des régimes de base est supérieur ou égal à la durée légale requise compte tenu de son année de naissance, ou bien si son régime principal de retraite (c'est-à-dire celui dans lequel il a validé la durée la plus longue) a indiqué qu'il a obtenu le taux plein au titre de sa durée de carrière, qu'il a bénéficié du dispositif « carrière longue » ou qu'il a bénéficié d'une surcote. Ces derniers cas peuvent inclure des personnes qui n'ont pas validé une carrière complète en France, mais qui ont travaillé une partie de leur carrière à l'étranger, et pour lesquelles la durée totale une fois comptabilisées ces périodes à l'étranger est supérieure ou égale à la durée requise.

Pour les personnes à carrière complète, on a en outre distingué les cas où la durée requise a été atteinte à ou avant l'âge d'ouverture des droits (AOD) de droit commun de ceux où elle n'a été atteinte qu'après. On compare pour cela à l'AOD l'âge d'atteinte du taux plein de chaque personne dans son régime de retraite principal – l'âge d'atteinte du taux plein étant lui-même calculé à partir de l'âge effectif de départ à la retraite, en soustrayant le nombre de trimestres éventuels du surcote ou en ajoutant celui des trimestres éventuels de décote.

Les personnes reconnues inaptes correspondent enfin à celles qui ont bénéficié du dispositif de retraite pour inaptitude, mais aussi à toutes celles qui ont bénéficié d'un départ anticipé lié à l'état de santé (retraite anticipée pour handicap, pour incapacité permanente, pour amiante, pour pénibilité).

Annexe 2 : Résultats complémentaires (graphique 2 ventilé par sexe)

Graphique 2bis • Répartition par type de carrière, selon diverses caractéristiques et selon le sexe (en %)



Champ > Retraités de droit direct résidant en France, dont le droit est entré en jouissance en 2020. Effectifs repondérés pour tenir compte du biais de composition lié à la montée en charge de la réforme de 2010 (cf. annexe méthodologique).
Source > EIR 2020, Drees. Calculs : IPP.