

**Objet : Fins de carrière des retraités du régime général des générations 1950 et 1954, qui étaient en emploi à 50 ans ou après**

---

Référence : 2024 – 046

Date : Juillet 2024

---

Direction statistiques, prospective et recherche

Pôle/Sous-Direction : Evaluation

Auteur(s) : Astrid Valicon, Julie Couhin

Téléphone :

---

**Mots clés : générations 1950 et 1954, retraités du régime général, fins de carrière**

---

## Résumé :

Cette étude compare les départs à la retraite des générations 1950 et 1954. En lien avec le recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD) mis en œuvre par la réforme de 2010, les assurés nés en 1954 sont partis en moyenne un an et demi plus tard que ceux nés en 1950. Ce recul s'est accompagné d'une modification des modalités de départ avec plus de départs avant l'AOD mais également entre cet âge et l'âge d'annulation de la décote (AAD).

La cessation d'activité a lieu en moyenne deux ans avant le départ. En effet, même si la transition directe de l'emploi vers la retraite reste la situation la plus fréquente, d'autres transitions sont observées durant lesquelles les assurés ne sont ni en emploi ni à la retraite (NER).

L'analyse montre que le recul de l'âge légal s'est traduit par une hausse de la part des assurés en emploi mais également de celle des assurés NER. Pour les hommes cette hausse des NER aurait été plus élevée sans l'assouplissement des conditions de départ en retraite anticipée pour carrières longues en 2012. Pour les femmes, l'effet des RACL est plus faible et la progression de l'emploi entre les deux générations explique les différences observées.

Les règles en matière de retraite et plus particulièrement les changements des paramètres du système (sur l'âge minimal de départ ou sur le nombre de trimestres requis pour partir en retraite à taux plein), influent sur le comportement de départ et donc sur la cessation d'activité et le niveau de la part d'assurés en emploi.

Dans l'enquête « *Motivations de Départ en Retraite* », qui interroge des assurés récemment partis en retraite, les trois principaux motifs évoqués pour expliquer leur choix sont « *Le souhait de profiter de sa retraite le plus longtemps possible* », « *Le fait d'atteindre l'âge légal minimal de départ* » ainsi que « *l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein* ».

Les deux derniers motifs montrent le rôle important que jouent les règles du système de retraite dans la décision de départ et donc sur la situation des assurés seniors en fin de carrière.

Les récentes réformes des retraites ont été mises en œuvre par année de naissance (réforme des retraites 2010, 2014 et plus récemment la réforme 2023).

L'étude des générations 1950 et 1954 permet de comparer une génération non concernée par la réforme 2010 (la génération 1950) et la génération 1954 (la plus récente quasi entièrement partie à la retraite) qui est quasi à la fin de la montée en charge de la réforme.

Retenir ces deux générations permet d'appréhender la modification des comportements des assurés en fin de carrière, l'évolution de l'emploi et des autres situations observables en lien avec ces différentes réformes (ce que ne permet pas de mesurer l'étude par année de départ en retraite : chaque flux de départ comprend des assurés de générations différentes qui sont exposés à des conditions de départ différentes, fonction de leur année de naissance, la réglementation retraite s'appliquant ainsi).

L'étude des fins de carrière de ces générations permet ainsi d'apprécier les effets du recul progressif des âges légaux de départ et de la hausse de la durée d'assurance requise sur le niveau de l'emploi en fin de carrière mais également l'émergence d'autres situations entre la cessation d'activité et le départ en retraite : le chômage, la maladie, l'invalidité ou l'absence de reports pour la validation de droits pour la retraite au régime général.

L'objectif de cette étude est de comparer les fins de carrière des générations 1950 et 1954. Cette étude fait suite à l'étude sur les fins de carrière de la génération 1950 (Berteau et al. 2018).

Après une présentation de la population retenue pour l'étude, la première partie porte sur le départ à la retraite des deux générations : A quel âge prennent-ils leur retraite ? Quelles sont les modalités de ces départs à la retraite ? Comment les comportements de départ à la retraite ont évolué entre les deux générations dans le contexte du recul de l'âge légal ?

Dans un second temps, les trajectoires de fin de carrière de ces deux générations de retraités sont comparées. L'évolution de la part des assurés en emploi ou dans d'autres situations que l'emploi est évaluée en lien avec les modifications de la législation retraite entre les deux générations. L'analyse sera menée selon le sexe et concernera exclusivement ceux qui étaient en emploi à 50 ans ou après.

## INTRODUCTION : LES RETRAITÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL DES DEUX GÉNÉRATIONS RETENUS DANS L'ÉTUDE

Deux facteurs expliquent le choix de ces générations : la disponibilité des données, d'une part, et les évolutions de la législation en matière de retraite, d'autre part (voir l'encadré 1 pour une description des données et l'encadré 2 pour les évolutions de la législation).

En termes de disponibilité, à la fin de l'année 2021, la génération 1954 est la dernière génération à être quasiment complètement partie à la retraite. A la suite de la mise en œuvre de la réforme des retraites de 2010 à partir de la génération née en juillet 1951, l'âge légal d'ouverture des droits à retraite (AOD) atteint 61 ans et 7 mois et l'âge d'annulation de la décote (AAD), 66 ans et 7 mois, pour la génération 1954. Elle se situe à la fin de la montée en charge du recul progressif des âges légaux de retraite qui est complète pour la génération 1955.

A l'inverse, la génération 1950 est la dernière génération à ne pas être concernée par la réforme des retraites de 2010 qui relève progressivement les âges légaux. Les retraités nés en 1950 ont un AOD de 60 ans et un AAD de 65 ans.

Afin de pouvoir comparer les trajectoires de ces deux générations, elles sont restreintes sur des fenêtres d'observation comparables en termes d'âges de départ. Les retraités du régime général nés en 1950 sont observés à partir de l'année au cours de laquelle ils atteignent 55 ans (soit 5 ans avant l'âge d'ouverture des droits) jusqu'à l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge d'annulation de la décote (Tableau 1). Ceux nés en 1954 sont observés à partir de l'année au cours de laquelle ils atteignent 57 ans (soit 5 ans avant l'âge d'ouverture des droits) jusqu'à l'année au cours de laquelle ils atteignent 67 ans.

**Tableau 1.** Années de départ en retraite retenues pour chacune des deux générations de retraités étudiées et âge atteint en cours d'année

	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Génération 1950	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
Génération 1954			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021

**Lecture :** Les retraités nés en 1950 retenus dans l'étude sont partis en retraite entre 2005 à 2015, années au cours desquelles ils atteignent les âges de 55 à 65 ans (âge d'annulation de la décote). Les retraités nés en 1954 retenus dans l'étude sont quant eux partis en retraite entre 2011 et 2021, années au cours desquelles ils atteignent les âges de 57 à 67 ans (âge d'annulation de la décote).

**Note :** Les années surlignées en bleu correspondent aux départs anticipés. Celles en orange, aux départs à partir de l'âge légal d'ouverture des droits.

## ENCADRÉ N° 1. Les données des générations 1950 et 1954 retraitées de droit propre au régime général utilisées dans l'étude

Depuis 2003, la DSPR dispose chaque année des flux exhaustifs des nouveaux retraités de droit propre issus du SNSP (Système National Statistique Prestataires). Ces flux annuels sont rassemblés dans une seule base : la Base retraités. La base arrêtée au 31 décembre 2021 se compose d'un peu plus de 12 500 000 prestataires, pour un total d'un peu plus de 1 000 variables. Ces variables concernent des informations sur le retraité (date de naissance, sexe, situation familiale, pays de naissance...), ainsi que des éléments sur la liquidation de la pension (montants de pension, durées validées, trimestres de majoration, surcote...). La base intègre également des informations sur la carrière issues du SNGC (Système national de gestion des carrières) comme les salaires, les types de trimestres reportés au compte, les validations au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Dans le cas où un assuré est présent dans plusieurs flux successifs, seule l'information la plus récente est conservée. Les montants de pension correspondent à ceux versés au 31 décembre de l'année de la date d'effet (ou à défaut à la date d'effet).

Pour étudier les fins de carrière, l'accent est mis sur les personnes proches du marché du travail après 50 ans. Le champ de l'étude est restreint aux personnes en emploi à 50 ans ou après, qu'il s'agisse d'un emploi au régime général ou dans un autre régime. Cette restriction permet d'orienter l'analyse sur la transition entre l'emploi et la retraite. Les personnes éloignées du marché du travail avant 50 ans sont écartées de l'étude<sup>1</sup>.

La population ainsi obtenue représente 88,7 % des retraités de la génération 1954 (93,8 % des hommes et 83,9 % des femmes nés en 1954) et comprend environ 623 000 assurés dont 51,1 % d'hommes (Tableau 2).

**Tableau 2.** Répartition des retraités du régime général nés en 1950 et 1954 par sexe

Génération	Assurés en emploi à 50 ans ou après (Effectifs)			Ensemble des retraités (Effectifs)			Part des assurés en emploi à 50 ans ou après au sein de l'ensemble des retraités (%)		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
<b>1950</b>	336 260	295 447	631 707	361 906	366 158	728 064	92,9 %	80,7 %	86,8 %
<b>1954</b>	318 186	304 750	622 936	339 147	363 124	702 271	93,8 %	83,9 %	88,7 %

Génération	Assurés en emploi à 50 ans ou après			Ensemble des retraités			
	%	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
<b>1950</b>		53,2 %	46,8 %	100,0 %	49,7 %	50,3 %	100,0 %
<b>1954</b>		51,1 %	48,9 %	100,0 %	48,3 %	51,7 %	100,0 %

**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

**Lecture :** Parmi les 702 271 retraités du régime général nés en 1954, 622 936 étaient en emploi à 50 ans ou après, soit 88,7 %.

<sup>1</sup> 79 335 assurés nés en 1954 sont écartés de l'étude (soit 11,3 %). Il s'agit des assurés ayant cessé leur emploi avant 50 ans. Leur profil est décrit en Annexe A. Le profil des assurés nés en 1950 ayant cessé leur emploi avant 50 ans est décrit dans le Cahier n°11 de la Cnav : « Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels », Annexe A, page 56.

Parmi l'ensemble des retraités du régime général nés en 1954 retenus pour l'étude, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (51,7 % de la génération 1954 et 50,3 % de la génération 1950). A l'inverse, parmi la population des assurés en emploi à 50 ans ou après, les hommes sont plus nombreux : 51,1 % des assurés en emploi à 50 ans ou après nés en 1954 sont des hommes (53,2 % de la génération 1950).

De plus, la part d'assurés en emploi à 50 ans ou après augmente au fil des générations mais cette hausse ralentit : elle représente 88,7 % de la génération 1954 contre 86,8 % de la génération 1950, tandis qu'elle était de 83 % pour la génération 1944 (Mette, 2013).

Cette hausse est plus particulièrement portée par les femmes dont la part en emploi a augmenté de 3,2 points entre les deux générations contre une hausse de 0,9 point pour les hommes. Elle s'explique par la hausse de l'activité féminine au fil des générations (Afsa, Buffeteau, 2006) qui se traduit par des interruptions de carrière de moins en moins fréquentes, notamment aux âges élevés<sup>2</sup>.

La hausse de leur participation au marché du travail s'observe également dans la hausse des taux d'emploi Insee des femmes âgées entre 55 et 59 ans sur longue période (Annexe B) et de manière plus marginale par le développement des « divorces gris » qui sont en augmentation depuis les années 1980 (Cimelli, 2024).

---

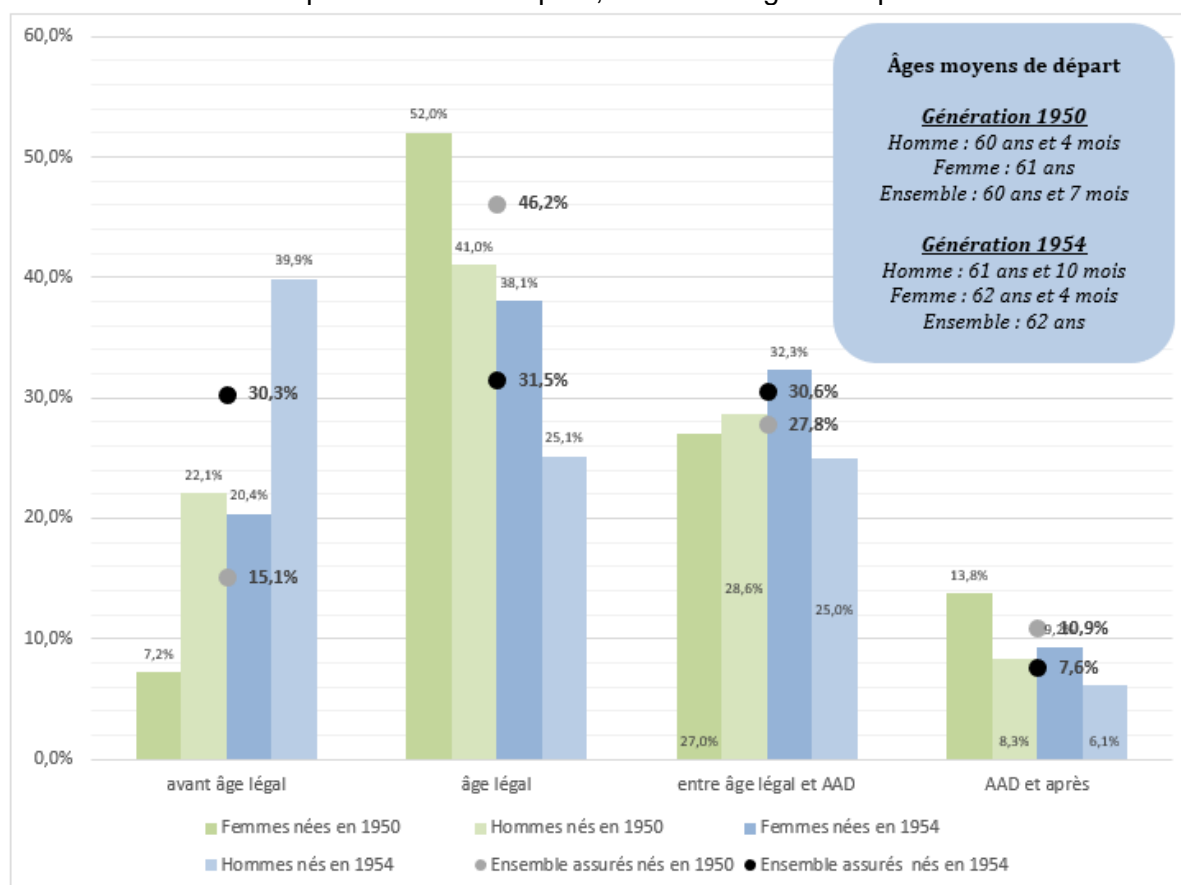
<sup>2</sup> En fin de carrière, la comparaison des générations 1944, 1950 et 1954 montrait une diminution importante du nombre d'interruptions (Le nombre d'interruptions fait référence à toute année civile sans validation de trimestre pour le droit à la retraite). Avec 26 % des femmes non retraitées de la génération 1950 qui ne validaient pas de trimestres à 59 ans, la baisse était de 9 points par rapport à la génération 1944. Pour les hommes, avec 12 % pour la génération 1950 la baisse était de 6 points.

Pour les femmes de la génération 1954 la baisse se poursuit avec 22,8 % des femmes non encore retraitées qui connaissent une interruption à 60 ans. Pour les hommes de la génération 1954, l'évolution n'est pas marquante avec une part de 11,6 % qui n'ont pas de validation à 60 ans (Bac, 2023).

## PARTIE 1. LE RECUL DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE S'EST ACCOMPAGNÉ D'UNE DÉFORMATION DE LA RÉPARTITION DE CES DÉPARTS AUTOUR DES BORNES D'ÂGES LÉGAUX

Les retraités du régime général nés en 1954 partent à la retraite à 62 ans en moyenne, soit 1,5 année plus tard que les retraités du régime général nés en 1950. Les hommes nés en 1954 partent à 61 ans et 10 mois en moyenne, 1,5 année plus tard que les hommes nés en 1950. Concernant les femmes, l'écart est légèrement plus faible entre les deux générations. En effet, celles nées en 1954 partent, en moyenne, à 62 ans et 4 mois, un peu plus d'un an après celles nées en 1950 (Bac et Valicon, 2024).

**Graphique 1.** Répartition des retraités du régime général nés en 1954 et en 1950, qui étaient en emploi à 50 ans ou après, selon leur âge de départ à la retraite



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

**Lecture :** Parmi les femmes nées en 1954 en emploi à 50 ans ou après 20,4 % sont parties à la retraite avant l'âge légal.

## ENCADRÉ N° 2. Evolutions législatives

### **Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites**

L'âge minimal légal de départ à la retraite est progressivement relevé de 60 ans à 62 ans, à raison de 4 mois pour les individus nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951, puis 5 mois supplémentaires par génération jusqu'à la génération 1955. La terminologie utilisée est « âge d'ouverture des droits » sous le sigle AOD.

Parallèlement à cela, l'âge d'obtention systématique du taux plein est également relevé, de 65 à 67 ans (au même rythme que la hausse de l'âge légal). La terminologie utilisée est « âge d'annulation de la décote » sous le sigle AAD.

Le dispositif Retraite Anticipée pour Carrières Longues (RACL) est également modifié avec un décalage progressif des bornes d'âge (l'âge minimal d'ouverture des droits passe de 56 à 58 ans à terme), et les assurés ayant débuté leur activité avant 18 ans peuvent désormais partir à la retraite dès 60 ans (Tableau 4).

La durée d'assurance requise pour le taux plein est relevée d'un trimestre par génération pour atteindre 165 trimestres pour la génération 1955. Elle passe ainsi de 162 trimestres requis pour la génération 1950 à 165 trimestres pour la génération 1954.

La loi prévoit également de maintenir à 65 ans l'âge d'annulation de la décote pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, ayant eu ou élevé au moins 3 enfants, ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de l'un ou de ses enfants et justifiant au préalable d'une durée minimale d'assurance au titre d'une activité professionnelle (Circulaire Cnav 2014-64). Cette dérogation s'applique également aux assurés ayant aidé une personne handicapée (avec ou sans lien familial), aux titulaires de l'allocation des travailleurs de l'amiante et enfin aux assurés bénéficiaires de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé (MDAEH). Mise en œuvre par la réforme de 2003, elle bénéficie à 2 500 nouveaux retraités en 2020. Pour les bénéficiaires, à 60 % des femmes, cette majoration s'élève en moyenne à 5 trimestres.

### **Les modifications réglementaires du décret du 2 juillet 2012**

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012, les conditions d'accès à la retraite anticipée pour carrières longues à 60 ans sont élargies : la condition de durée validée est supprimée et la durée d'assurance cotisée requise est désormais celle requise pour le taux plein, alors qu'elle était auparavant majorée de 2 ans. La condition d'âge de début d'activité est relevée de 18 à 20 ans et des trimestres supplémentaires sont pris en compte dans la durée réputée cotisée (2 trimestres de chômage indemnisé et 2 trimestres de maternité). Enfin, la condition de début d'activité est assouplie pour les assurés nés au 4<sup>ème</sup> trimestre : au lieu de devoir valider 4 trimestres dans l'année civile où il atteint l'âge de début d'activité, l'assuré doit valider 4 trimestres avant l'âge de début d'activité (l'année civile où il atteint cet âge et les possibles années antérieures).

La mise en place de ce décret concerne les retraités de la génération 1954 retenus pour l'étude, qui prennent leur retraite à compter de 2011.

### **Dispositif de retraite anticipée pour les travailleurs handicapés (RATH)**

La retraite anticipée pour les travailleurs handicapés (RATH) est un dispositif qui cible les assurés handicapés ayant travaillé malgré leur handicap (COR, 2019). Il leur permet de liquider leur pension de retraite dès l'âge de 55 ans sous condition de durée d'assurance et de périodes cotisées tout en étant atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %. Les durées d'assurance requises sont variables selon l'âge de l'assuré à la date d'effet de sa pension : elles sont déterminées à partir de la durée nécessaire pour le taux plein diminuée en fonction de l'âge de départ à la retraite.

Par exemple : un assuré né en 1954 remplissant la condition d'incapacité permanente, doit remplir une condition de durée d'assurance totale de 125 trimestres et une condition de durée d'assurance cotisée de 105 trimestres pour pouvoir partir à 55 ans.

La pension est calculée sans décote et son montant peut être majoré.

## **1.1 DAVANTAGE DE DÉPARTS AVANT L'ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS POUR LA GÉNÉRATION 1954**

Au global, la part d'assurés en emploi à 50 ans ou après qui prennent leur retraite à l'AOD ou avant est similaire entre les deux générations : ils représentent 61,3 % des retraités nés en 1950 et 61,8 % de ceux nés quatre ans plus tard.

La législation retraite autorise des départs avant l'AOD sous conditions. Il s'agit principalement des départs en retraite pour carrières longues (RACL), mais d'autres départs sont possibles notamment les départs en retraite pour handicap (RATH, Encadré 2).

Entre les deux générations de retraités, la part des hommes partant à la retraite avant l'âge légal, déjà élevée en raison des conditions nécessaires pour bénéficier du dispositif RACL qui privilégie les carrières longues et continues, est multipliée par deux quand celle des femmes, qui était plus limitée est multipliée par trois (Graphique 1). Les femmes de la génération 1954 sont en effet plus présentes sur le marché du travail que celles nées quatre ans plus tôt, ce qui leur permet d'avoir des durées de carrière plus conséquentes. De plus, le décret du 2 juillet 2012 instaure la prise en compte de deux trimestres de maternité supplémentaires dans la durée prise en compte pour les départs avant l'âge légal (Encadré 2).

Pour les hommes comme pour les femmes, parallèlement à la réforme des retraites de 2010, les âges de départ anticipé ont été décalés de deux années. En conséquence, des assurés qui n'étaient pas éligibles au dispositif RACL avant ces décalages le sont devenus. Cela concerne des retraités de la génération 1954, qui remplissaient la condition de début d'activité et qui atteignent la durée requise entre 60 ans (l'âge légal en vigueur avant la réforme 2010, soit pour les assurés nés en 1950) et le nouvel âge légal de 61 ans et 7 mois pour la génération 1954. Ils partent au même âge, mais liquident désormais de manière anticipée (Deynarolles et Guilain, 2015).

Les femmes, quant à elles, sont plus nombreuses que les hommes à prendre leur retraite à l'âge légal même si leur part baisse entre les deux générations. Elles remplissent moins



souvent que les hommes les conditions pour un départ anticipé et partent à la retraite à l'âge légal.

## 1.2 MOINS DE DÉPARTS À L'ÂGE D'ANNULATION DE LA DÉCOTE POUR LA GÉNÉRATION 1954

Le nombre de départs intermédiaires (entre l'AOD et l'AAD) augmente entre les deux générations, car les assurés nés en 1954 obtiennent plus tôt le taux plein par la durée d'assurance ou bien choisissent de partir avec une décote : ils représentent 30,6 % des assurés nés en 1954 contre 27,8 % de ceux nés en 1950. Et cette hausse est due aux femmes : 32,3 % d'entre elles partent entre l'AOD et l'AAD pour celles nées en 1954 contre 27 % de celles nées en 1950. En effet, les femmes nées en 1954 sont concernées par la mesure dérogatoire qui maintient à 65 ans l'AAD pour celles ayant eu au moins trois enfants et ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à leur éducation (Encadré 2).

Les retraités de la génération 1954 ont moins de difficultés à partir à la retraite plus tôt que ceux de la génération 1950. C'est la raison pour laquelle ils sont moins nombreux à attendre l'AAD et partent plus souvent entre l'AOD et l'AAD dès qu'ils obtiennent la durée requise.

Les départs à partir de l'âge d'annulation de la décote diminuent de trois points de pourcentage entre les deux générations et cette baisse est un peu plus importante pour les femmes. Malgré cela, les femmes restent plus nombreuses que les hommes à attendre cet âge pour prendre leur retraite, afin d'éviter une décote sur le montant de leur pension, et éventuellement bénéficier du minimum contributif. Du fait de carrières moins complètes, les femmes ont plus de difficultés à atteindre le nombre de trimestres nécessaires.

Pour compléter cette répartition par rapport aux bornes d'âge, les différences entre les deux générations en termes de modalités de départ sont examinées.

## 1.3 DES MODALITÉS DE DÉPART EN RETRAITE QUI ÉVOLUENT : DAVANTAGE DE DÉPARTS AVEC DÉCOTE POUR LA GÉNÉRATION 1954<sup>3</sup>

Comme souligné dans la partie précédente, avec 28,3 %, les départs en RACL deviennent la modalité la plus fréquente pour la génération 1954 devant celle des départs à partir de l'âge légal avec la durée requise qui était la plus fréquente pour la génération 1950 avec 42,5 % (Graphique 2).

<sup>3</sup> Les modalités de départ en retraite retenues pour l'étude sont décrites dans l'encadré n°3.

### ENCADRÉ N°3. Déterminer les modalités de départ en retraite

Les assurés du régime général qui prennent leur retraite à partir de l'âge légal (ou avant cet âge dans le cadre des retraites anticipées) bénéficient du taux « plein » de 50 % s'ils remplissent la condition de durée d'assurance exigée ou s'ils sont reconnus inaptes ou invalides avant le départ en retraite. Dans le cas contraire, ils doivent attendre l'âge d'annulation de la décote (ou âge du « taux plein ») sinon un taux « réduit », ou une décote leur est appliquée : leur pension sera définitivement minorée.

Pour cette étude, par ordre de priorité, les modalités de départ des assurés sont ainsi déterminées :

- **Retraite progressive** : dispositif qui permet à un assuré de percevoir partiellement sa retraite tout en continuant son activité professionnelle avec une durée de travail réduite, en fin de carrière ;
- **RACL** : retraite anticipée pour carrières longues ;
- **RAH** : retraite anticipée handicap ou travailleurs handicapés ;
- **Santé** : regroupe les bénéficiaires du dispositif « amiante », « incapacité permanente » ou la retraite anticipée pour pénibilité ;
- **Inaptitude** : assurés reconnus inaptes ou invalides avant le départ à la retraite. Ils bénéficient du taux plein de 50 % dès l'AOD, sans avoir la durée d'assurance requise ;
- **Durée** : la durée d'assurance, correspondant à l'obtention du nombre de trimestres requis pour l'acquisition du taux plein, qui atteint 162 trimestres pour la génération 1950 et 165 trimestres pour la génération 1954. Une distinction est apportée afin d'identifier les assurés bénéficiant de la **Surcote** : le nombre de trimestres validés est alors plus important que celui requis pour l'acquisition du taux plein, une fois l'âge légal atteint ;
- **AAD** : l'âge d'annulation de la décote, 65 ans pour la génération 1950 et 66 ans et 7 mois pour la génération 1954 (appelé également « âge du taux plein »). L'assuré a une pension à taux plein mais sans avoir la durée d'assurance requise ;
- **Décote** : les assurés ne réunissant pas le nombre de trimestres requis pour le taux plein et n'étant pas reconnus inaptes ou invalides ont un taux de liquidation inférieur à 50 % s'ils partent avant l'âge d'annulation de la décote. On parle alors de « taux réduit », ou de « décote ».

Les départs anticipés pour handicap et les retraites progressives sont très peu représentés au sein des deux générations et ne concernent que 2 300 assurés nés en 1950 et 5 000 assurés nés en 1954.

Les départs pour motif « santé » sont peu représentés même si une importante augmentation est constatée entre les assurés nés en 1950 et ceux nés en 1954, passant de 0,1 % à 1,6 %, portée par la hausse du nombre de départ de bénéficiaires du dispositif amiante ou d'incapacité permanente<sup>4</sup>. Avec le recul de l'AOD à 62 ans, la réforme 2010 prévoit de maintenir une retraite à taux plein dès 60 ans pour les salariés du privé atteints d'une incapacité permanente d'au moins 10 % reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

<sup>4</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, le Code de la sécurité sociale (articles L. 351-1-4, D. 351-1-9 et D. 351-1-10) prévoit la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans, pour les salariés justifiant d'une incapacité permanente partielle reconnue au titre d'une maladie professionnelle, ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Une seconde évolution notable entre les deux générations concerne la part des assurés partant à la retraite avec une décote sur le montant de leur retraite, qui augmente de 3 points entre les deux générations. Cette évolution peut être liée à la hausse de la durée d'assurance requise entre les deux générations mais également à l'allègement de la décote prévu par la loi de 2003 (Ramos-Gorand, 2019). Un coefficient moins fort de décote est appliqué pour chaque trimestre manquant au fil des générations (passant progressivement de 2,5 % par trimestre manquant à 1,25 %). Le taux de décote appliqué est de 1,625 % pour la génération 1950 et passe à 1,25 % pour la génération 1954.

Qu'elles soient nées en 1950 ou en 1954, les femmes qui partent avec une décote sont toujours plus nombreuses que les hommes : la part des femmes partant avec de la décote passe de 7 % pour celles nées en 1950 à 10 % pour celles nées en 1954 (Encadré 4). Parallèlement, 9 % des hommes nés en 1954 partent avec de la décote contre 6,4 % pour ceux nés en 1950.

#### ENCADRÉ N° 4. Evolution du profil des assurés partant avec décote

Parmi les retraités partis avec une décote, les hommes nés en 1954 ont une durée validée totale qui diminue de 2 trimestres par rapport aux hommes de la génération 1950. Pour les femmes, la baisse est d'un trimestre en moyenne (Tableau 3). Ainsi, avec la hausse de trois trimestres de la durée d'assurance requise pour le taux plein (DAR) entre les deux générations, l'écart à la durée requise pour bénéficier du taux plein augmente. Pour les femmes, le nombre de trimestres manquants par rapport à la DAR augmente de 4 trimestres en moyenne entre les générations. Pour les hommes, le nombre de trimestres manquants augmente de 5 trimestres entre les deux générations d'hommes (Tableau 3).

Dans la cinquième vague de l'enquête de motivation de départ à la retraite qui interroge un échantillon de retraités sur les raisons ayant motivé leur départ, 60 % de ceux qui liquident avec décote (651 retraités interrogés) estiment que la perte de pension liée à la décote n'est pas trop importante (DREES et al., 2021). Dans la quatrième vague de l'enquête, ils représentaient 58 %. En effet, les assurés pour qui la décote était faible ont préféré partir plus tôt malgré cette décote permanente sur leur montant de pension.

**Tableau 3.** Durée d'assurance moyenne tous régimes des retraités du régime général nés en 1950 et 1954, qui étaient en emploi à 50 ans ou après

	Durée validée totale (en trimestres)		Ecart à la DAR (en trimestres)	
	1950	1954	1950	1954
<b>Homme</b>	140	138	-22	-27
<b>Femme</b>	135	134	-27	-31

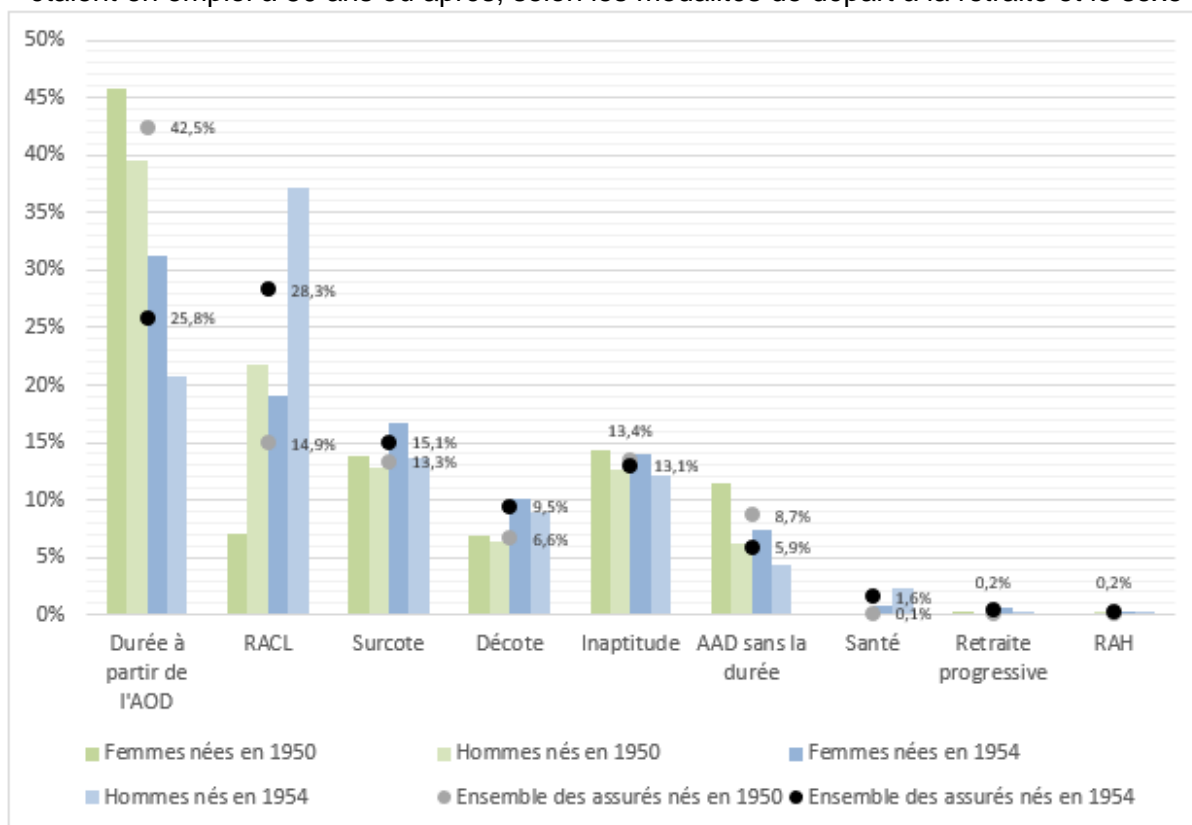
**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021) et qui sont partis avec une décote.

**Lecture :** La durée validée totale en trimestres est celle utilisée pour le calcul de la pension et comprend les éventuelles majorations de durée d'assurance pour enfants notamment.

Enfin, la part des assurés qui partent avec de la surcote augmente de 2 points entre les deux générations. Cette hausse est principalement observée chez les femmes. Cela s'explique par une part en emploi plus importante chez ces dernières. La part de femmes qui partent à la retraite avec de la surcote augmente de 3 points entre les deux générations quand la part d'hommes concernés augmente d'un seul point entre ces deux mêmes générations.

**Graphique 2.** Répartition des retraités du régime général nés en 1954 et en 1950, qui étaient en emploi à 50 ans ou après, selon les modalités de départ à la retraite et le sexe



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

Avant de décrire les fins de carrière des deux générations, un dernier point évalue l'écart moyen entre l'âge de cessation d'activité et l'âge de départ à la retraite.

## 1.4 UN DÉLAI DE DEUX ANS ENTRE LA CESSATION D'ACTIVITÉ ET LE DÉPART STABLE ENTRE LES DEUX GÉNÉRATIONS<sup>5</sup>

L'âge effectif de départ à la retraite n'est pas toujours celui de la sortie du marché du travail. Différents types de cessation précoce d'activité conduisent à ce que l'âge de départ soit en moyenne plus élevé<sup>6</sup>.

Bien qu'en emploi à 50 ans ou après, l'ensemble des assurés des deux générations retenues ne restent pas en activité jusqu'au départ à la retraite. En effet, les assurés nés en 1954 cessent leur activité en moyenne l'année de leur 60 ans, soit environ 2 années avant leur départ en retraite (Graphique 3). Pour ceux nés en 1950, l'écart était également de deux années en moyenne mais la cessation et le départ en retraite interviennent environ un an et demi plus tôt.

### ENCADRÉ N° 5. Calculs des âges moyens de départ en retraite

L'âge moyen de départ en retraite est un indicateur clé parmi ceux utilisés par les régimes pour le suivi des retraites.

Il peut être calculé de manières différentes. Jusqu'à présent, l'âge de départ est calculé au mois près lors du départ à la retraite. Par exemple, les hommes nés en 1954 partent à la retraite en moyenne, à 61,8 ans c'est-à-dire, à 61 ans et 10 mois. Afin de faciliter la comparaison entre l'âge de cessation d'activité et l'âge de départ, dans cette partie, les âges sont calculés selon le même niveau d'approximation : ainsi les âges moyens par génération sont arrondis à l'année (âge révolu au 31 décembre de l'année).

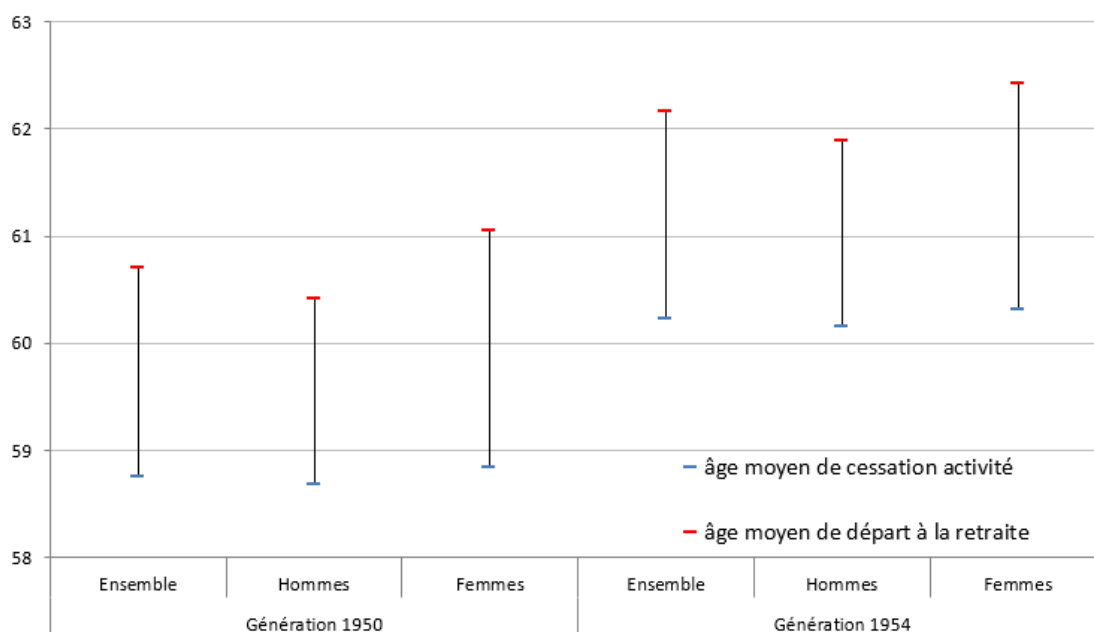
L'âge moyen calculé de cette manière est moins précis que celui calculé au mois près, comme dans la partie précédente mais leur différence est faible et il peut être comparé à l'âge de cessation d'activité. En effet, ce dernier est déterminé comme l'âge au 31 décembre de l'année du dernier report dans la carrière.

<sup>5</sup> Le calcul de l'âge moyen de départ à la retraite est expliqué dans l'encadré n°5.

<sup>6</sup> Les dispositifs permettant de cumuler un emploi et une pension de retraite ne sont pas étudiés dans cette étude.

### Graphique 3. Ecart moyen entre les âges moyens de cessation d'activité et les âges moyens de départ à la retraite selon la génération et le sexe

âge au 31 décembre



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

Par ailleurs, les âges de cessation et de départ en retraite sont similaires en moyenne entre hommes et femmes, en lien avec la sélection de la population qui regroupe des assurés aux caractéristiques de carrière similaires. En effet, les hommes nés en 1954 cessent leur activité, en moyenne, à 60,2 ans et partent à la retraite, en moyenne, à 61,9 ans. Les femmes nées la même année, quant à elles, cessent leur activité, en moyenne, à 60,3 ans et partent à la retraite à 62,4 ans.

Ce mouvement de translation des âges moyens entre les deux générations cache une grande hétérogénéité de situations. En effet, si les assurés, qui bénéficient de départs anticipés pour carrières longues ou de départs avec surcote, sont généralement en emploi jusqu'au départ en retraite (de part les conditions de complétude de carrière requises), ce n'est pas le cas pour les autres assurés - départs pour inaptitude, avec décote ou les départs à l'AAD - qui, selon les cas, connaissent un écart plus ou moins long entre la cessation d'activité et le départ à la retraite (Bac et Valicon, 2024).

## **PARTIE 2. QUELLE FIN DE CARRIÈRE POUR LES RETRAITÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL NÉS EN 1950 ET 1954 ?**

Pour apprécier l'évolution des fins de carrière, la Cnav dispose de données administratives qui décrivent finement chaque année les situations rencontrées par les assurés : de l'emploi, du chômage, éventuellement de la maladie ou de l'invalidité. Toutes ces situations renvoient à la validation de trimestres pour les droits à retraite au régime général. Il est également possible que l'assuré n'ait pas de report au compte renseigné une année donnée signifiant qu'il n'a pas validé de trimestres pour la retraite cette année-là (perception du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation adulte handicapé (AAH) par exemple).

Dans cette seconde partie, le parcours des assurés nés en 1950 et en 1954 est décrit par âge à partir de 50 ans pour les hommes et les femmes en emploi à 50 ans ou après.

La diversité des reports au compte chaque année contraint à résumer l'information pour ne conserver qu'un type de report par an. Dans les données à disposition, jusqu'à quatre reports différents peuvent être renseignés annuellement, un pour chaque trimestre. Il s'agit ici de ne retenir qu'un seul état à chaque âge en priorisant les reports au compte comme suit :

- l'emploi, qu'il donne droit à la validation de droits à retraite au régime général ou dans un autre régime. L'emploi regroupe à la fois des personnes en emploi à temps plein et à temps partiel ;
- le chômage, dès lors que l'assuré valide une période assimilée au titre du chômage pour ses droits à retraite ;
- la maladie, si l'assuré valide une période assimilée à ce titre ;
- l'invalidité, si l'assuré valide une période assimilée à ce titre ;
- l'absence de reports correspond à des périodes où aucun trimestre, aucune période assimilée n'ont été validés, à un âge donné. Il peut s'agir de périodes de chômage non indemnisé (au-delà des 4 premiers trimestres qui valident des périodes assimilées chômage) ou de périodes d'inactivité hors service militaire, retraite et invalidité ;
- la retraite du régime général est retenue dès lors que l'individu est à la retraite une année donnée, quel que soit le moment où son départ est fixé dans l'année.

Chacun de ces états devient donc une situation exclusive l'une de l'autre : un assuré ne peut être que dans un seul état à un âge donné. Par exemple, si un assuré est en emploi et au chômage au cours d'une même année, il sera classé en emploi car on suppose que l'emploi prime sur tous les autres reports rencontrés une même année.

Dans la suite de l'étude, les quatre types de reports hors emploi et retraite sont regroupés afin d'analyser, de manière générale ces situations.

**Dans un premier temps**, l'évolution par âge, à partir de 50 ans, de la part des assurés en emploi et en retraite est comparée entre les retraités du régime général nés en 1950 et ceux nés quatre ans plus tard. Les événements autres que l'emploi et la retraite (le chômage, l'absence de report, l'invalidité et la maladie) sont également étudiés sous le sigle «**NER**», ni en emploi ni à la retraite.

Les variations observées à chaque âge entre les deux générations paraissent très liées à la législation retraite et notamment au recul de l'âge de départ à la retraite instauré par la réforme de 2010 (cf. Partie 1). Ainsi, **dans un second temps**, un zoom est réalisé sur les départs autour de l'AOD en exprimant les âges dans une unité différente, non plus en absolu mais en relatif, en référence à l'AOD de chacune des générations : 60 ans pour la génération 1950 et 61 ans et 7 mois pour la génération 1954.

Les résultats montrent que les variations de la part d'assurés en emploi et NER s'observent principalement sur les quatre années qui précèdent l'AOD, en lien avec les possibilités de départs anticipés. Ainsi, **dans un troisième temps**, les départs en retraite anticipée sont neutralisés afin d'évaluer l'évolution de l'emploi et des situations autres que l'emploi entre les deux générations étudiées.

## **2.1 LES RETRAITÉS NÉS EN 1954 SONT, À ÂGE DONNÉ, DAVANTAGE EN EMPLOI QUE CEUX DE LA GÉNÉRATION 1950**

Le graphique 4 présente à partir de 50 ans, la part d'assurés en emploi a) et à la retraite b) à chaque âge des deux générations étudiées. Il montre que la part d'hommes et de femmes en emploi est plus importante, à âge donné, pour la génération 1954 (courbes bleues au-dessus des courbes vertes).

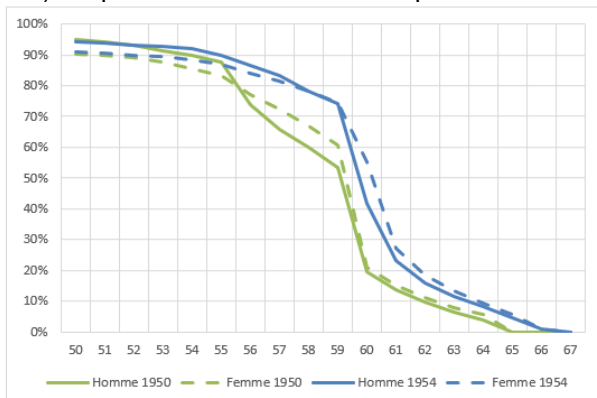
Pour chacune des générations, la proportion d'assurés en emploi diminue avec l'âge à partir de l'année des 50 ans pour les hommes comme pour les femmes. Cependant cette baisse n'est pas linéaire avec l'âge et dépend fortement des possibilités de départ en retraite. Plusieurs périodes sont identifiées dans l'évolution de l'emploi en fin de carrière.

Jusqu'à 55 ans, avant toute possibilité de départ en retraite, la part d'hommes en emploi est supérieure à celle des femmes pour les deux générations (courbes en trait plein au-dessus des courbes en pointillés). L'année où les assurés nés en 1954 atteignent 53 ans, la part d'hommes en emploi s'élève à 93 % contre 89 % chez les femmes.

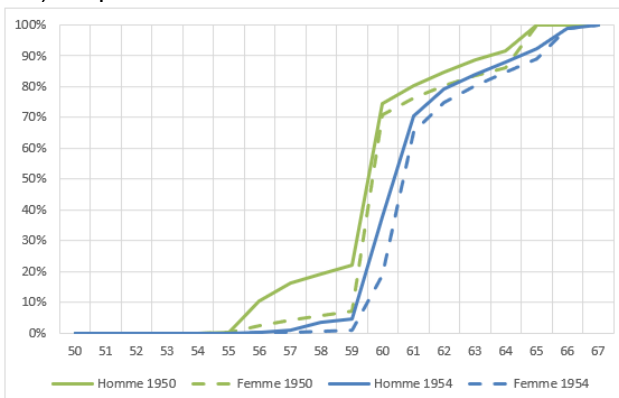


**Graphique 4.** Situation d'emploi et de retraite par âge entre 50 ans et 67 ans des retraités du régime général nés en 1950 et 1954, qui étaient en emploi à 50 ans ou après

4 a) Proportion des assurés en emploi



4 b) Proportion des assurés en retraite



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

Puis, à partir de 56 ans, les départs en RACL deviennent possibles pour les deux générations, sous certaines conditions (Tableau 4). La baisse de la proportion d'assurés en emploi est plus rapide pour la génération 1950, pour les hommes comme pour les femmes. En effet, même si les départs à 56 ans sont également possibles pour la génération 1954, les conditions requises sont durcies à cet âge par rapport à celles requises pour la génération 1950.

A 57, 58 et 59 ans, la baisse se poursuit pour la génération 1950. Comme les hommes remplissent plus souvent les conditions pour un départ en RACL, la baisse est plus forte pour eux. Ainsi, à ces âges, la part des femmes nées en 1950 en emploi, moins concernées par ces départs anticipés, devient supérieure à celle des hommes (courbe en pointillés verts au-dessus de la courbe en trait plein vert).

Pour la génération 1954 (courbes bleues), une baisse de la part des assurés en emploi s'observe également mais elle est translatée par rapport à la génération 1950. En effet, les départs massifs en RACL ont lieu plus tardivement (l'année des 60 ans) en lien avec le recul de l'âge légal et l'assouplissement des conditions requises pour partir en RACL instauré par le décret de 2012.

A l'AOD de chacune des générations (60 ans pour la génération 1950 et 61 ans et 7 mois pour la génération 1954), la baisse s'accélère à nouveau pour les hommes et les femmes et les niveaux d'emploi se rejoignent. En effet, l'année des 60 ans, 19 % des hommes nés en 1950 sont en emploi contre 21 % des femmes nées la même année.

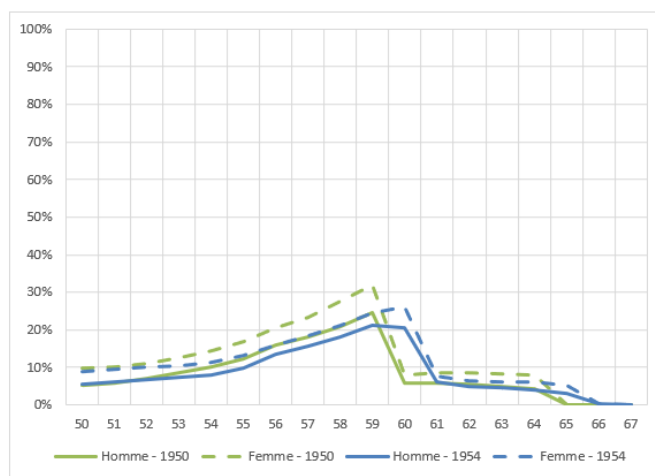
Puis, à chaque âge entre l'AOD et l'AAD, la part des hommes et des femmes en emploi baisse linéairement. Mais ces dernières restent néanmoins à un niveau d'emploi légèrement supérieur car elles sont moins nombreuses que les hommes à être déjà parties à la retraite à l'AOD ou avant (courbes en pointillés au-dessus des courbes en trait plein).

La transition directe de l'emploi vers la retraite est la situation la plus fréquente parmi les assurés en emploi à 50 ans ou après chez les deux générations étudiées. En effet, 65 % des assurés nés en 1954 et 60 % de ceux nés en 1950 sont en emploi juste avant de liquider leur pension de retraite au régime général. Néanmoins, des situations de non-emploi sont également observées rendant les fins de carrière hétérogènes.

Après avoir analysé les situations d'emploi et de retraite, l'étude se focalise désormais sur les assurés nés en 1954 et 1950, en emploi à 50 ans ou après qui ne sont ni en emploi ni à la retraite à l'approche de l'âge de la retraite : au chômage, maladie, invalidité ou sans reports pour la validation de droits pour la retraite au régime général (NER). Rappelons que les quatre types de reports sont regroupés afin d'analyser, de manière générale ces situations hors emploi et retraite.

Le graphique 5 présente à partir de 50 ans, la part d'assurés NER à chaque âge des deux générations étudiées. Parallèlement à l'évolution de l'emploi, il montre que les hommes et les femmes de la génération 1954 sont moins souvent dans des situations autres que l'emploi ou la retraite à chaque âge (courbes bleues en-dessous des vertes) à l'exception des deux années avant l'AOD.

**Graphique 5.** Situation NER par âge entre 50 ans et 67 ans des retraités du régime général nés en 1950 et 1954, qui étaient en emploi à 50 ans ou après



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

**Lecture :** La part de femmes nées en 1954 NER s'élève à 25 %, l'année où elles atteignent 59 ans quand la part de celles nées en 1950 atteint 32 %.

Comme pour l'emploi, pour chacune des deux générations, l'évolution de la proportion d'assurés NER par âge à partir de 50 ans est sensible aux possibilités de départ en retraite, même si contrairement à l'emploi, la part NER est moins sensible aux possibilités de départs RACL. Plusieurs périodes sont également identifiées.

La part NER augmente linéairement avec l'âge à partir de 50 ans jusqu'à l'année qui précède l'AOD (59 ans pour la génération 1950, 60 ans pour la génération 1954). Puis, à

l'AOD (60 ans pour la génération 1950, 61 ans pour la génération 1954), cette part chute pour les femmes comme pour les hommes.

Entre l'AOD et l'AAD, la part NER reste stable et oscille entre 4 % et 9 % pour atteindre le même niveau que celui observé à 50 ans. Il s'agit d'assurés qui n'avaient pas les conditions requises pour partir à l'AOD ou avant et qui attendent l'AAD pour partir en retraite. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans cette situation : à 63 ans, 6 % des femmes de la génération 1954 contre 4 % des hommes de la même génération (courbes en pointillés au-dessus des courbes en trait plein). On constate néanmoins, que la situation des femmes de la génération 1954 s'améliore car elles sont moins souvent NER que celles de la génération 1950. A 63 ans, 8 % des femmes de la génération 1950 étaient NER (courbe en pointillés bleus sous la courbe en pointillés verts).

Cela s'explique par le changement de structure des départs entre les deux générations (cf. partie 1). En effet, les femmes de la génération 1954 sont plus présentes sur le marché du travail et sont concernées par la mesure dérogatoire qui maintient à 65 ans l'AAD pour celles ayant eu au moins 3 enfants et ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à leur éducation (Encadré 2). Elles sont donc plus nombreuses à partir aux âges intermédiaires entre l'AOD et l'AAD (fixé à 66 ans et 7 mois pour les assurés nés en 1954), ce qui fait baisser la part de femmes NER.

*En résumé, les assurés du régime général nés en 1954 sont toujours moins nombreux, à chaque âge, à être confrontés au chômage, à l'absence de report pour la validation de droits pour la retraite au régime général, à l'invalidité ou à la maladie, par rapport aux assurés nés en 1950. Cela s'explique en partie, par des assurés toujours plus en emploi à chaque âge, par rapport à la génération 1950.*

*Néanmoins, les variations observées à chaque âge entre les deux générations paraissent très liées à la législation retraite et notamment aux possibilités de départ en retraite qui évoluent entre les deux générations.*

*En effet, le recul de l'âge de départ à la retraite instauré par la réforme de 2010 s'est accompagné d'une déformation de la répartition de ces départs autour des bornes d'âges légaux, qui ont des effets directs sur la part d'assurés en emploi observée à chaque âge.*

*Ainsi, dans la partie suivante, un zoom est réalisé sur les départs autour de l'AOD en exprimant les âges en fonction de l'écart avec les seuils des âges légaux. Cela permet de mesurer les variations de l'emploi et des situations NER entre les deux générations en prenant en compte l'évolution de la législation qui modifie les bornes d'âges légaux.*

## 2.2 UNE HAUSSE DE L'EMPLOI ENTRE LES DEUX GÉNÉRATIONS À NUANCER CAR DÉPENDANTE DE L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE DÉPARTS EN RA CL

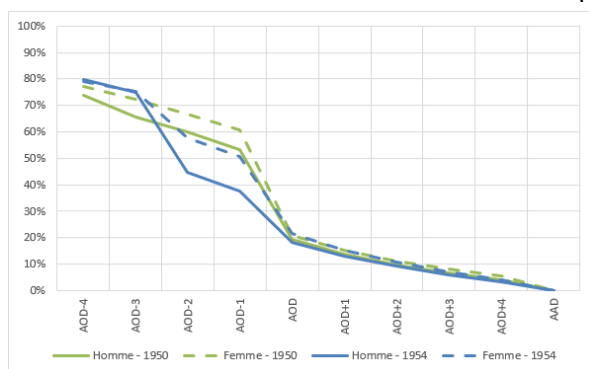
Dans cette partie, afin de mettre en évidence les différents facteurs qui interagissent, l'évolution de la part respective des assurés en emploi ou NER est présentée en exprimant les âges en fonction de l'écart avec les seuils des âges légaux de départ en retraite.

Cette approche permet de séparer les effets liés au recul de l'âge légal des autres effets, en particulier des modifications des conditions de départ à la retraite avant l'AOD.

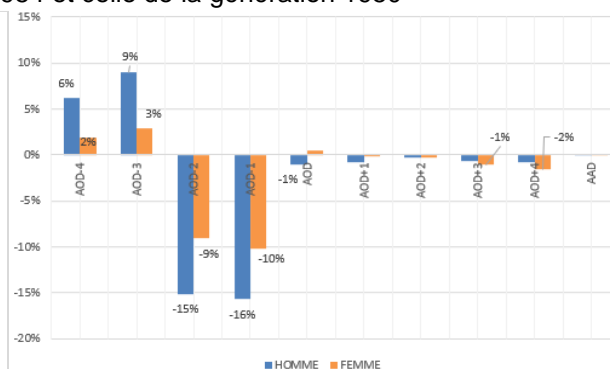
Entre les deux générations, la part des assurés en emploi varie fortement aux âges qui précèdent l'AOD et plus fortement pour les hommes que pour les femmes (Graphique 6 b). En effet, avant l'AOD, les variations observées sur la part des assurés en emploi sont sensibles aux possibilités de départs anticipés et les hommes sont plus souvent concernés par ce dispositif au sein des deux générations (22,1 % de départs avant l'AOD contre 7,2 % des femmes pour la génération 1950 et 39,9 % contre 20,4 % pour la génération 1954, Graphique 1).

**Graphique 6.** Situation d'emploi par âge relatif aux âges légaux des retraités du régime général nés en 1950 et 1954, qui étaient en emploi à 50 ans ou après

6 a) Proportion des assurés en emploi



6 b) Ecart entre la part en emploi de la génération 1954 et celle de la génération 1950



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

**Lecture :** Trois ans avant l'AOD « AOD-3 », la part des hommes de la génération 1954 en emploi est plus élevée de 9 points que celle de la génération 1950.

Selon l'âge auquel un départ en RA CL est possible, les conditions pour en bénéficier diffèrent entre les deux générations. Le tableau 4 décrit précisément les conditions de départ requises pour un départ en RA CL pour les générations 1950 et 1954. En effet, les conditions sont nombreuses (âge de début d'activité, durée cotisée et/ou validée au cours de la carrière) et diffèrent selon la génération de l'assuré, l'année de son départ en retraite et l'âge auquel le départ est envisagé.

**Tableau 4. Comparaison des conditions de départ en RACL entre les deux générations selon l'âge de départ possible**

	AOD-4		AOD-3		AOD-2		AOD-1		
<b>Génération 1950</b>									
Age	56 ans		57 ans		58 ans		59 ans		
Atteint en	2006		2007		2008		2009		
<b>Conditions pour un départ en RACL</b>									
Age de départ possible	A partir de 56 ans		A partir de 57 ans		A partir de 58 ans		A partir de 59 ans		
Début d'activité avant	16 ans		16 ans		16 ans		17 ans		
Durée cotisée	168 trimestres		168 trimestres		164 trimestres		162 trimestres		
Durée validée	168 trimestres		168 trimestres		168 trimestres		170 trimestres		
<b>Génération 1954</b>									
Age	[57 ans et 7 mois – 58 ans et 6 mois]		[58 ans et 7 mois – 59 ans et 6 mois]		[59 ans et 7 mois – 60 ans et 6 mois]		[60 ans et 7 mois - 61 ans et 6 mois]		
Atteint en	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		
<b>Conditions pour un départ en RACL</b>									
Age de départ possible	<b>A partir 56 ans</b>	<b>A partir de 58 ans</b>		<b>A partir de 58 ans et 8 mois</b>		<b>A partir de 59 ans</b>	<b>A partir de 59 ans</b>	<b>A partir de 60 ans</b>	<b>A partir de 60 ans</b>
Année de départ possible	Du 01/01/2009 au 31/10/2012	Du 01/07/2011 au 31/10/2012	Du 01/11/2012 au 31/03/2014	Du 01/07/2011 au 31/10/2012	Du 01/11/2012 au 31/03/2014	A partir du 01/11/2012	A partir du 01/11/2012	A partir du 01/11/2012	A partir du 01/11/2012
Début d'activité avant	16 ans	16 ans	16 ans	16 ans	16 ans	16 ans	16 ans	20 ans	20 ans
Durée cotisée	173 trimestres	173 trimestres *	173 trimestres *	169 trimestres *	169 trimestres *	169 trimestres* (À partir du 1 <sup>er</sup> avril 2014 **)	169 trimestres* (À partir du 1 <sup>er</sup> avril 2014 **)	165 trimestres* (À partir du 1 <sup>er</sup> avril 2014 **)	165 trimestres* (À partir du 1 <sup>er</sup> avril 2014 **)
Durée validée	173 trimestres	173 trimestres	-	173 trimestres	-	-	-	-	-

**Source :** Deynarolles E., Guilain M., « Les bénéficiaires de la retraite anticipée pour carrières longues : bilan de 10 années d'évolutions réglementaires », Etude CNAV 2015-023, février 2015.

\* Deux trimestres de chômage et 2 trimestres au titre de la maternité sont ajoutés dans la durée réputée cotisée pour bénéficier du dispositif.

\*\* L'ensemble des trimestres de maternité, deux trimestres au titre de l'invalidité, 4 trimestres de chômage et l'ensemble des trimestres de majoration au titre du compte personnel de pénibilité sont retenus.

Le graphique 6 a) montre qu'aux âges les plus jeunes, (quatre ou trois ans avant l'AOD), la part d'hommes et de femmes en emploi de la génération 1954 est plus élevée que celle de la génération 1950 (courbes bleues au-dessus des courbes vertes). En effet, à ces âges, si la condition de début d'activité est la même (16 ans), les conditions requises en termes de durées validée et cotisée pour la génération 1954 sont plus strictes que pour la génération

1950 (Tableau 4). Les assurés de la génération 1954 partent donc moins souvent en RACL que ceux de la génération 1950 à ces âges.

Sur les deux années qui précèdent l'AOD, la part d'hommes et de femmes en emploi de la génération 1954 devient plus faible que celle de la génération 1950 (courbes bleues sous les courbes vertes). En effet, à ces âges les conditions requises pour un départ RACL s'assouplissent entre les deux générations, notamment sur l'âge de début d'activité (20 ans) avec le décret du 2 juillet 2012 : ils sont donc plus nombreux à en bénéficier et quittent donc le marché du travail, ce qui fait baisser la part des assurés en emploi.

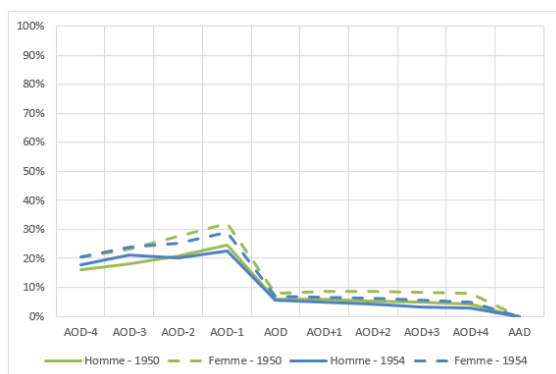
A partir de l'AOD, les parts de femmes et d'hommes en emploi se rejoignent entre les deux générations (on constate peu d'écart).

Concernant la part des assurés NER (dans d'autres situations que l'emploi ou la retraite), le graphique 7 a) montre que l'évolution entre les deux générations est moins forte que celle de la part en emploi, notamment sur les âges qui précèdent l'AOD (le profil des bénéficiaires RACL sont majoritairement en emploi avant le départ).

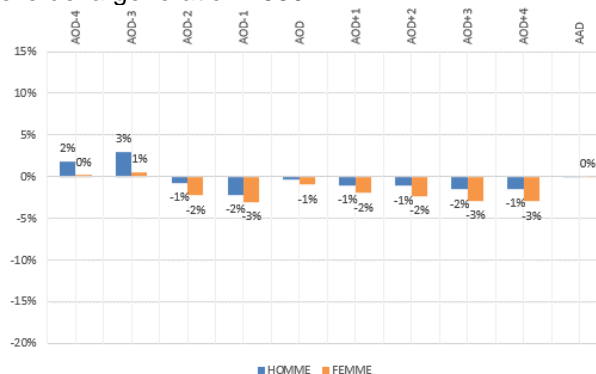
C'est aux âges qui suivent l'AOD que les variations sur la part d'assurés NER sont visibles entre les deux générations (Graphique 7 b). Les assurés de la génération 1954 sont toujours moins souvent dans ce type de situation et cette amélioration est principalement marquée pour les femmes, même si elles restent toujours davantage concernées que les hommes entre l'AOD et l'AAD (Graphique 7 a), courbes en pointillés au-dessus de celles en trait plein).

**Graphique 7.** Situation NER par âge relatif aux âges légaux des retraités du régime général nés en 1950 et 1954, qui étaient en emploi à 50 ans ou après

7 a) Proportion des assurés NER



7 b) Ecart entre la part NER de la génération 1954 et celle de la génération 1950



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

**Lecture :** Trois années avant l'AOD « AOD-3 », la part des hommes de la génération 1954 NER est plus élevée de 3 points que celle de la génération 1950.

Entre l'AOD et l'AAD, il y a de moins en moins de femmes nées en 1954 concernées par la situation NER (1 point de pourcentage en moins à l'AOD et 3 points de pourcentage en moins quatre années après l'AOD, par rapport aux femmes de la génération 1950) car les

femmes de la génération 1954 sont plus nombreuses à partir aux âges intermédiaires entre l'AOD et l'AAD (32,3 % des femmes de la génération 1954 contre 27 % de celles nées quatre années avant, Graphique 1). Avec la hausse de ces départs, elles font baisser la part de femmes ni en emploi ni à la retraite entre les deux générations.

*En résumé, la variation de la part des assurés en emploi par âge relativement aux bornes d'âges légaux est particulièrement importante aux âges qui précèdent l'AOD, montrant une forte dépendance aux conditions de départs RACL, notamment pour les hommes. Selon l'âge auquel le départ RACL est possible, les conditions requises sont parfois plus strictes, parfois assouplies entre les deux générations, ce qui entraîne des variations contrastées sur la part des hommes en emploi.*

*La variation de la part des assurés NER entre les deux générations est quant à elle visible à partir de l'AOD et concerne les femmes.*

*En effet, comme les femmes de la génération 1954 sont plus nombreuses à partir en retraite aux âges intermédiaires entre l'AOD et l'AAD et moins nombreuses à partir à l'AAD, elles sont moins nombreuses à être NER à ces âges.*

*Plusieurs raisons expliquent cette variation entre les deux générations. Les femmes nées en 1954 sont davantage présentes sur le marché du travail et atteignent plus tôt la durée d'assurance requise pour le taux plein. Elles sont moins nombreuses à devoir attendre l'AAD pour bénéficier du taux plein automatique. Elles bénéficient par ailleurs de la dérogation 65 ans pour les mères de 3 enfants et plus<sup>7</sup> qui leur permet de partir dès 65 ans sans attendre l'AAD fixé pour cette génération à 66 ans et 7 mois et enfin elles partent plus souvent avec décote.*

*Si la variation de la part des assurés NER est relativement faible entre les deux générations, celle de l'emploi est importante, notamment pour les hommes et aux âges possibles de RACL.*

*Dans la dernière partie, l'évolution de l'emploi entre les deux générations est analysée en neutralisant les départs anticipés afin d'évaluer leurs effets. Tous les assurés qui bénéficient de ce dispositif sont maintenus dans leur situation avant départ et partent à la retraite dès que possible c'est-à-dire à l'AOD.*

### **2.3 L'ASSOUPLISSEMENT DES CONDITIONS RACL À PARTIR DE 2012 LIMITE LA HAUSSE DES SITUATIONS DE NON-EMPLOI EN FIN DE CARRIÈRE**

La neutralisation des départs anticipés consiste à simuler une situation dans laquelle le dispositif de départs anticipés pour carrières longues n'aurait pas existé. Il est donc supposé que tous les assurés concernés par ce dispositif seraient partis dès que possible soit dès l'âge légal de départ (à 60 ans pour la génération 1950 et 61 ans et 7 mois pour la

---

<sup>7</sup> La dérogation 65 ans est transitoire car elle s'applique progressivement entre les générations 1951 et 1955. Ainsi, les femmes de la génération 1956 n'en bénéficieront plus ce qui fera mécaniquement augmenter la part de femmes NER à ces âges intermédiaires.

génération 1954). Le choix est fait de prolonger la situation dans laquelle ces assurés se trouvent avant le départ anticipé. Si l'assuré est en emploi avant son départ, il reste dans cet état jusqu'à l'AOD (de même pour le chômage, l'absence de report etc...). Cette hypothèse de prolongation d'activité telle qu'elle est retenue ici peut potentiellement surestimer l'effet à mesurer.

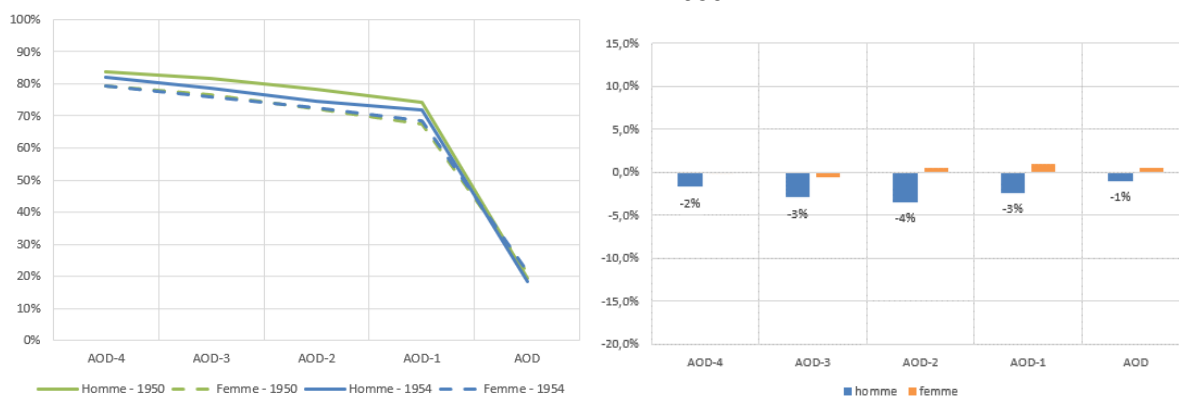
Le graphique 8 a) présente la part de femmes et d'hommes des deux générations en emploi par âge, en référence aux âges légaux, sans possibilité de départs anticipés carrières longues. Cette représentation permet de mesurer la variation de l'emploi liée à ce dispositif en tenant compte du recul de l'âge.

On constate que la part des assurés en emploi baisse de manière linéaire jusqu'à l'année qui précède l'AOD pour les hommes et les femmes. Puis elle chute à l'AOD qui devient un point de concentration des départs en retraite. De plus, la variation de la part des assurés en emploi entre les deux générations s'observe principalement pour les hommes (Graphique 8 b).

**Graphique 8.** Situation d'emploi par âge relatif aux âges légaux des retraités du régime général nés en 1950 et 1954, qui étaient en emploi à 50 ans ou après, en neutralisant les RACL

8 a) Proportion des assurés en emploi SANS RACL

8 b) Ecart entre la part en emploi SANS RACL de la génération 1954 et celle de la génération 1950



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

**Lecture :** Trois années avant l'AOD « AOD-3 », la part des hommes de la génération 1954 en emploi est plus faible de 3 points que celle de la génération 1950

Entre les deux générations, la part d'hommes nés en 1954 en emploi est plus faible à chaque âge avant l'AOD (Graphique 8 b). L'année qui précède l'AOD, la part d'hommes en emploi de la génération 1954 s'élève à 71 % contre 74 % pour la génération 1950. Deux années avant l'AOD, l'écart est de 4 points (Graphique 8 b).

En effet, le profil de carrière des hommes bénéficiaires d'un départ RACL a changé entre les deux générations étudiées. Si 9 hommes sur 10 de la génération 1950 sont en emploi avant le départ en retraite anticipée, ils ne sont plus que 82 % à y être lorsqu'ils sont nés en 1954. De plus, l'hypothèse retenue dans la simulation de maintien des assurés dans la situation dans laquelle ils se trouvent avant le départ tend à confirmer ce constat.



La baisse de la part d'hommes en emploi entraîne un rapprochement de la part des assurés en emploi entre les deux sexes, et ce d'autant que la part de femmes en emploi stagne entre les deux générations étudiées (Graphique 8 b). L'écart entre la part d'hommes et de femmes en emploi passe de 4 à 7 points environ pour les assurés de la génération 1950 à 2-3 points pour ceux nés en 1954.

Concernant la part d'assurés NER, la simulation réalisée ici qui consiste à neutraliser les départs RACL et à présenter les évolutions par âge relatif, permet de mesurer l'effet des changements de législation RACL entre les deux générations sur la part des assurés NER. Entre les deux générations, une fois le recul de l'AOD isolé, les conditions RACL sont assouplies par le décret du 2 juillet 2012. Ce décret desserre la condition d'âge de début d'activité de 16 à 20 ans et élargit le périmètre des périodes assimilées retenues dans la durée cotisée (2 trimestres de chômage indemnisé et 2 trimestres de maternité).

Le graphique 9 b) montre que la part d'hommes NER observée avec la neutralisation des RACL augmente les deux années qui précèdent l'AOD comparativement aux écarts constatés sur le graphique 7 b) qui autorise les départs RACL.

En effet, le graphique 7 b) illustre que la part d'hommes NER baisse de 1 point à l'AOD-2 et de 2 points à l'AOD-1 entre les deux générations. Le graphique 9 b) montre que la part des hommes NER augmente de 1 point à l'AOD-2 et est stable à l'AOD-1 lorsque l'on neutralise les départs en RACL.

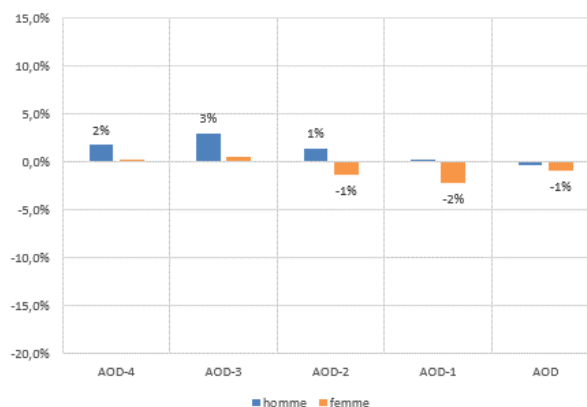
Ainsi, les possibilités de départs en RACL et les mesures d'assouplissement qui les accompagnent ont permis de limiter la hausse des situations NER chez les hommes entre les deux générations, car ils sont plus nombreux à partir en RACL les deux années avant l'AOD quand ils sont nés en 1954.

**Graphique 9.** Situation NER par âge relatif aux âges légaux des retraités du régime général nés en 1950 et 1954, qui étaient en emploi à 50 ans ou après, en neutralisant les RACL

9 a) Proportion des assurés NER sans RACL



9 b) Ecart entre la part NER sans RACL de la génération 1954 et celle de la génération 1950



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 qui étaient en emploi à 50 ans ou après (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

**Lecture :** Trois années avant l'AOD « AOD-3 », la part des hommes de la génération 1954 en emploi est plus élevée de 3 points que celle de la génération 1950.

*En résumé, la simulation réalisée consistant à neutraliser les départs en RACL permet de mesurer l'effet des changements de législation RACL entre les deux générations sur la part des assurés en emploi et NER.*

*La baisse de la part des hommes en emploi avant l'AOD s'explique par un changement dans le profil de fin de carrière de ces assurés entre les deux générations : ceux nés en 1954 sont moins en emploi avant le départ que ceux nés en 1950.*

*La hausse de la part des hommes NER entre les deux générations, une fois les départs RACL neutralisés, montre que les mesures d'assouplissement mises en œuvre pour les assurés de la génération 1954 ont permis de réduire la hausse de ces situations NER chez les hommes notamment les deux années avant l'AOD.*

## Conclusion

Entre les deux générations de retraités retenues pour l'étude, plusieurs modifications majeures de la législation retraite sont mises en œuvre avec des implications directes sur les départs en retraite et donc les fins de carrière des assurés.

Le recul des âges légaux (AOD et AAD) et l'augmentation de la DAR, instaurés par la réforme de 2010, ont augmenté l'âge moyen de départ et modifié la structure des départs en retraite autour de ces bornes d'âges. On constate moins de départs à l'AAD, particulièrement les femmes nées en 1954, concernées par la mesure dérogatoire qui maintient à 65 ans l'AAD et qui sont plus présentes sur le marché du travail que celles nées 4 ans plus tôt.

Ajouté à cela, le décret du 2 juillet 2012, qui assouplit les conditions pour un départ en RACL, a favorisé les départs avant l'AOD pour les assurés de la génération 1954.

Les modalités de départ en retraite ont également évolué : les assurés de la génération 1954 rencontrent davantage de départs avec décote.

Ainsi, toutes ces mesures législatives modifient la structure des départs en retraite entre les deux générations étudiées et ont des effets sur l'évolution de la part des assurés en emploi et NER observée à chaque âge.

**Concernant les hommes**, les variations sur la part en emploi est particulièrement importante aux âges qui précèdent l'AOD. Selon l'âge auquel le départ RACL est possible, on observe des variations contrastées sur la part des hommes en emploi.

Aux âges les plus jeunes, (quatre ou trois ans avant l'AOD), la part d'hommes en emploi de la génération 1954 est plus élevée que celle de la génération 1950 (6 points de plus à l'AOD-4 et 9 points de plus à l'AOD-3) en raison des conditions plus strictes pour un départ en RACL qui limitent les départs. De plus, les hommes nés en 1954 sont plus nombreux à être confrontés au chômage, à l'absence de report, à l'invalidité ou à la maladie par rapport aux assurés nés en 1950 (2 points de plus à l'AOD-4 et 3 points de plus à l'AOD-3).

Sans le dispositif des RACL, la part des hommes nés en 1954 en emploi aurait été plus faible de 3 à 4 points selon l'âge et la part de NER stable.

En revanche, deux années avant l'AOD, avec la neutralisation des départs en RACL, la situation aurait été plus dégradée avec une part d'hommes NER qui ne serait pas en recul mais au contraire plus élevée de 1 point entre les deux générations.

Les mesures d'assouplissement mises en œuvre entre les deux générations ont permis de réduire la hausse de ces situations NER chez les hommes.

**Concernant les femmes**, l'effet du dispositif RACL sur leur part en emploi ou NER existe mais est plus faible que celui constaté pour les hommes.

La variation de la part des assurées NER entre les deux générations est visible à partir de l'AOD. En effet, comme les femmes de la génération 1954 partent plus souvent à la retraite aux âges intermédiaires (entre l'AOD et l'AAD, du fait d'une plus forte présence sur le marché du travail et de la dérogation 65 ans pour les mères de 3 enfants et plus) et moins souvent à l'AAD, elles sont moins nombreuses à être NER à ces âges et leur situation s'améliore entre les deux générations.

La présente étude décrit les fins de carrière de l'ensemble des retraités du régime général, qui étaient en emploi à 50 ans ou après, indépendamment du profil de carrière passée des assurés.

Or, si les assurés qui bénéficient de départs en RACL ou de départs avec surcote sont majoritairement en emploi au moment du départ à la retraite, c'est moins le cas des assurés qui bénéficient d'une retraite pour inaptitude, qui partent avec une décote sur le montant de leur pension ou qui attendent l'AAD pour bénéficier du taux plein automatique. Les situations de non-emploi (chômage, maladie, invalidité ou absence de reports pour la validation de droits pour la retraite) sont plus fréquentes en fin de carrière pour ces assurés.

Ainsi, il serait intéressant, dans un second temps, de mesurer l'hétérogénéité des fins de carrière des deux générations retenues en distinguant les assurés selon leur modalité de départ.

## Annexe A. Les assurés ayant cessé leur emploi avant 50 ans : des femmes partant majoritairement à l'âge légal au titre de l'inaptitude ou en tant qu'ex-invalides.

Les assurés ayant cessé leur emploi avant 50 ans représentent 11,3 % des retraités du régime général nés en 1954 retenus dans le champ de l'étude, soit 79 335 assurés (tableau A1). Ils sont moins nombreux que pour les retraités nés en 1950<sup>8</sup> pour lesquels cette part s'élève à 13,2 %. Comme observé pour la génération 1950, ils se composent essentiellement de femmes (73,6 %).

Ils sont peu nombreux à prendre leur retraite avant l'âge légal (0,3 %) et partent essentiellement à l'âge légal (65,6 % des hommes et la moitié des femmes).

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à partir à l'âge d'annulation de la décote (22,7 % des femmes et 8,5 % des hommes). La part d'assurés qui partent entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote est similaire entre hommes et femmes.

**Tableau A1.** Répartition des retraités du régime général nés en 1954 selon l'âge de départ lorsqu'ils ont cessé leur emploi avant 50 ans

Tranche d'âge	Assurés ayant cessé leur emploi avant 50 ans (Effectifs)			Part des assurés ayant cessé leur emploi avant 50 ans (%)		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Avant âge légal	179	62	241	0,9 %	0,1 %	0,3 %
Âge légal	13 754	29 208	42 962	65,6 %	50,0 %	54,2 %
Entre âge légal et âge d'annulation de la décote	5 242	15 834	21 076	25,0 %	27,1 %	26,6 %
A partir de l'âge d'annulation de la décote	1 786	13 270	15 056	8,5 %	22,7 %	19,0 %
<b>Ensemble</b>	<b>20 961</b>	<b>58 374</b>	<b>79 335</b>	<b>26,4 %</b>	<b>73,6 %</b>	<b>100,0 %</b>

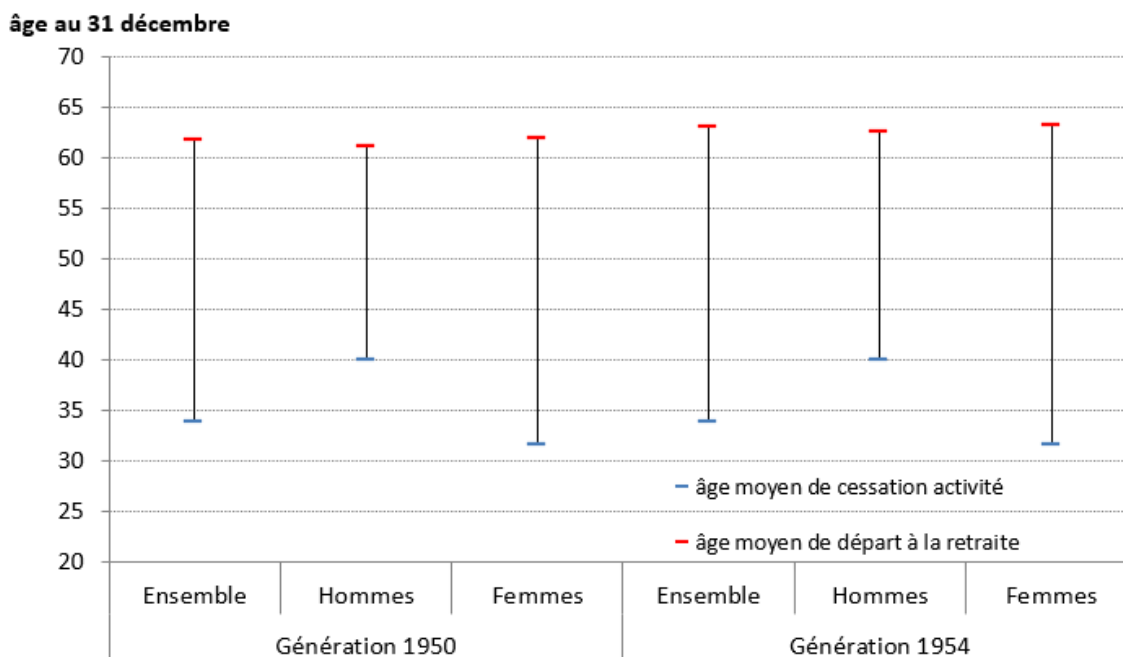
Source : Cnav, base retraités 2004-2021.

Champ : Retraités du régime général nés en 1954 ayant cessé leur emploi avant 50 ans, dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2011 et 2021.

Dans l'ensemble, les âges moyens de cessation d'activité n'ont pas évolué entre les deux générations (Graphique A1). Comme pour la génération 1950, les assurés nés en 1954 quittent le marché du travail très tôt (40 ans pour les hommes et un peu plus de 31 ans pour les femmes).

<sup>8</sup> Les trajectoires de fins de carrière pour la génération 1950 ont fait l'objet d'une étude (chapitre 2 de Berteau et al. 2018).

**Graphique A1.** Ecarts moyens entre les âges moyens de cessation d'activité et les âges moyens de départ à la retraite selon la génération et le sexe



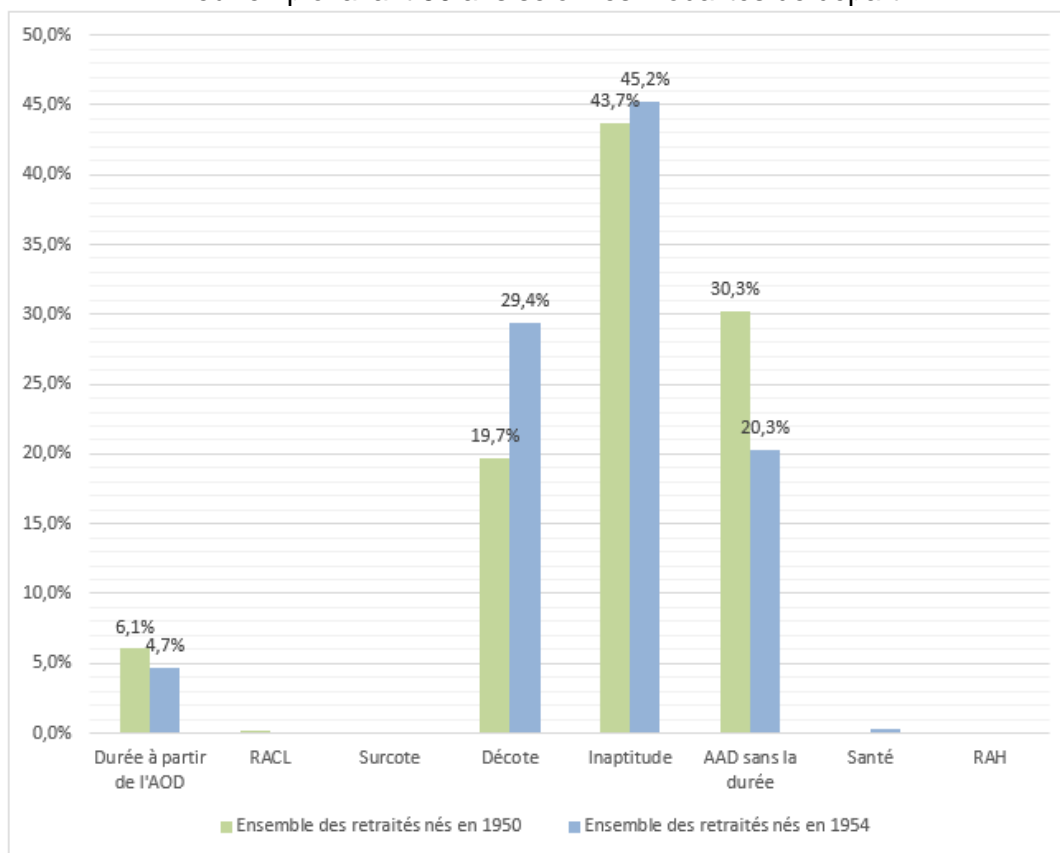
**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 ayant cessé leur emploi avant 50 ans (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

Cependant, ils partent plus tard à la retraite que la génération 1950. En effet, les assurés nés en 1954 partent, en moyenne, à 63,1 ans contre 61,8 ans pour les assurés nés en 1950. Ce décalage entre les deux générations est le résultat de la réforme 2010 qui augmente progressivement les âges légaux ainsi que la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein.

Le graphique A2 montre que les assurés des deux générations partent en majorité avec une pension pour inaptitude : 45,2 % des assurés nés en 1954 ayant cessé leur emploi avant 50 ans prennent leur retraite à l'âge légal au titre de l'inaptitude au travail ou en tant qu'ex-invalides. C'est deux points de pourcentage de plus que la génération 1950.

**Graphique A2.** Répartition des retraités du régime général nés en 1950 et 1954 ayant cessé leur emploi avant 50 ans selon les modalités de départ



**Source :** Cnav, base retraités 2004-2021.

**Champ :** Retraités du régime général nés en 1950 ayant cessé leur emploi avant 50 ans (resp. 1954), dont la date d'effet du droit propre est comprise entre 2005 et 2015 (resp. 2011 et 2021).

Une hausse des départs avec de la décote et une baisse des départs à l'âge d'annulation de la décote sont observés entre les deux générations.

Seulement 20,3 % des assurés nés en 1954, ayant cessé leur emploi avant 50 ans partent à l'âge d'annulation de la décote contre 30,3 % chez les assurés nés en 1950.

De plus, 29,4 % des assurés nés en 1954, ayant cessé leur emploi avant 50 ans partent avec de la décote, contre 19,7 % chez les assurés nés en 1950. Entre les deux générations, les assurés ont plus de difficultés à réunir la durée d'assurance requise et doivent attendre plus longtemps avant d'avoir l'âge requis.

Les départs au titre de la durée, c'est-à-dire ayant la durée nécessaire pour le taux plein sont plus rares. La part observée est de 4,7 %, soit 3 710 assurés nés en 1954 et 6,1 % pour ceux nés en 1950 (soit 5 844 assurés). Parmi ces départs au titre de la durée, la part des femmes nées en 1954 est de 72 %. Elle partent majoritairement à l'AOD (69 % d'entre elles) et obtiennent leur premier report à l'âge de 16/17 ans (50 % d'entre elles). Elles obtiennent la durée requise grâce aux trimestres AVPF et aux majorations de durée d'assurance pour enfants.

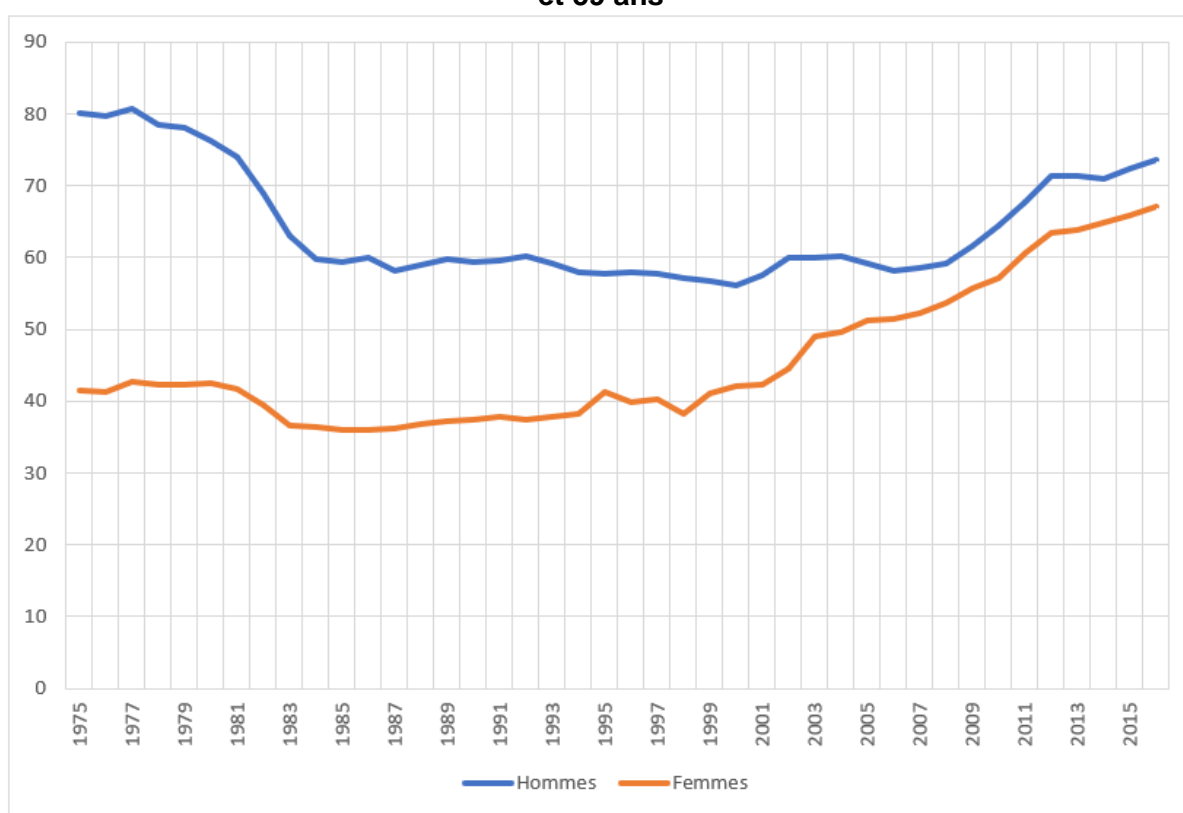
Les départs anticipés pour carrières longues ou pour handicap (RACL ou RAH), les départs au titre de la santé, ou encore les départs avec surcote sont très peu représentés au sein des deux générations.

## Annexe B. L'évolution du taux d'emploi des assurés âgés entre 55 et 59 ans depuis 1975

« La part d'assurés en emploi à 50 ans ou après augmente au fil des générations. Elle représente 88,7 % de la génération 1954 contre 86,8 % de la génération 1950 (Tableau 2). Cette hausse est plus particulièrement portée par les femmes ».

Ce constat est visible sur la période récente, entre 2005 et 2013 sur le graphique B1 qui présente l'évolution des taux d'emploi des seniors âgés de 55 à 59 ans par sexe depuis 1975.

**Graphique B1. Taux d'emploi des seniors entre 1975 et 2016, par sexe, âgés entre 55 et 59 ans**



**Source :** Insee, Enquête Emploi.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2013 et France hors Mayotte à partir de 2014.

L'évolution sur plus longue période montre des variations contrastées du niveau d'emploi entre les hommes et les femmes et un taux d'emploi des hommes toujours plus élevé.

En 1975, 80 % des hommes âgés entre 55 et 59 ans occupent un emploi contre 41 % des femmes. Puis, la part d'hommes en emploi diminue fortement jusqu'en 1985 pour atteindre 59 %. Le développement important des mesures de préretraite à la fin des années 1970, en réaction à l'arrivée du chômage de masse, a contribué à la diminution du taux d'emploi des seniors. La diminution du taux d'emploi chez les femmes est moins importante (-5 points entre 1981 et 1983).

Les taux d'emploi des hommes et des femmes se stabilisent ensuite jusqu'à la fin des années 1990 mais le taux d'emploi des hommes reste plus élevé que celui des femmes (environ 60 % pour les hommes et 40 % pour les femmes).

C'est à partir de la fin des années 1990 que le taux d'emploi des femmes progresse fortement : l'essor du temps partiel peut notamment expliquer ce phénomène (Afsa, Buffeteau, 2006).

Concernant les hommes, leur taux d'emploi augmente plus tard à partir de la fin des années 2000 en lien probablement avec les restrictions d'accès aux dispositifs de préretraite et à la dispense de recherche d'emploi (DRE). En effet, depuis le début des années 2000, les politiques publiques sont réorientées vers l'objectif de prolongation de l'activité des seniors. Des restrictions d'accès aux dispositifs de préretraite ont été mises en place au cours des années 1990 se traduisant par une forte diminution du nombre d'entrées dans les cinq principaux dispositifs en vigueur<sup>9</sup>.

A cela s'ajoute le fait que le début des années 2000 marque l'arrivée des premières générations du baby-boom dans la classe d'âge des plus de 55 ans, plus actives que leurs aînés. Cela engendre une part plus importante des personnes âgées de 55 à 59 ans.

Ainsi, l'évolution des taux d'emploi des hommes et des femmes sur longue période montre des variations contrastées et un taux d'emploi des hommes toujours plus élevé. Néanmoins, depuis la fin des années 1990, le taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 59 ans ne cesse d'augmenter entraînant un rapprochement du niveau de l'emploi entre les deux sexes : l'écart entre les hommes et les femmes se resserre entre 1975 et 2016 passant de 39 points à 7 points.

---

<sup>9</sup> Il s'agit de la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA), de l'allocation spéciale du fonds national pour l'emploi (AS-FNE), de la cessation anticipée de certains travailleurs salariés (CATS), de la préretraite progressive (PRP) et de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).



---

## Bibliographie

Afsa C. et Buffeteau S. « *Quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ?* » Economie et Statistique, 2006, n° 398-399 pp. 85-97.

Arnaud F., Ferret A. (DREES), Nortier-Ribordy F. (SG-COR), Ramos-Gorand M., Reyssat F. (DSS), Aouici S., Chaker Z., Couhin J. (Cnav), Mattmuller M. (Agirc-Arrco), Bonnefoy V. (SRE), De Bailliencourt S., Julliard S. (CDC), Reynaud J. (CPRPSNCF), « [Pour huit Français sur dix, profiter le plus longtemps possible de la retraite reste la principale motivation de départ](#), Études et Résultats, n°1216, DREES, décembre 2021.

Bac C., « *Années sans validation au cours de la carrière – Génération 1954* », Etude de la Cnav 2023-029, mai 2023.

Bac C., Valicon A., « *Âge de départ à la retraite et âge de cessation d'activité pour les générations 1950 et 1954* », Etude de la Cnav 2024-029, avril 2024.

Berteau-Rapin C., Couhin J., Dardier A., Ramos-Gorand M., « *Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels* », juin 2018. <https://www.statistiques-recherche.lassuranceretraite.fr/les-cahiers-de-la-cnav-n-11-juin-2018/>

Cimelli L., « *Late divorce and delayed retirement : Change in labor supply upon grey divorce* », INED, Université Paris 1, juin 2023.

COR, « *La réglementation relative aux départs anticipés pour raisons de santé* », Séance plénière du 23 mai 2019, <https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2019-06/doc-4549.pdf>

Deynarolles E., Guilain M., « *Les bénéficiaires de la retraite anticipée pour carrière longue : bilan de 10 années d'évolutions réglementaires* », Etude Cnav 2015-023, février 2015.

Mette C., « *Trajectoires de fin de carrière : illustration à partir des retraités du régime général de la génération 1944* », Les Cahiers de la Cnav n°6, mars 2013.

Ramos-Gorand M., « *Les décoteurs, principales caractéristiques* », Etude Cnav 2019-12, février 2019.