

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 13 février 2014 à 9 h30  
« Emploi des seniors et trajectoires de fin de carrière »

<b>Document N°7</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Trajectoires de fin de carrière : illustration à partir des retraités  
du régime général de la génération 1944**

*Corinne Mette, Les cahiers de la CNAV, document de travail, mars 2013, n°6*



# Les cahiers de la CNAV

Document de travail

Trajectoires de fin de carrière :  
illustration à partir des retraités  
du régime général  
de la génération 1944



# TABLE DES MATIÈRES

## Trajectoires de fin de carrière : illustration à partir des retraités du régime général de la génération 1944

1.	Introduction .....	3
2.	Les trajectoires de fin de carrière : définition et origine.....	4
2.1.	Les possibilités de retrait anticipé du marché du travail : une réponse au contexte économique .....	4
2.2.	... mais aussi à la dégradation des capacités de travail des individus en raison de leur état de santé ou pour combler les risques de santé encourus durant la vie active .....	6
3.	La méthodologie d'analyse des fins de carrière.....	7
3.1.	La source : les fichiers administratifs de la Cnav .....	7
3.2.	Les modes de sélection des transitions.....	9
4.	Les trajectoires de fin de carrière des salariés du privé de la génération 1944 .....	10
4.1.	83 % des retraités de la génération 1944 ont exercé une activité professionnelle au moins un trimestre après leur 49 <sup>ème</sup> anniversaire.....	10
4.2.	Une illustration de la multiplicité des parcours : des trajectoires plus souvent marquées par le chômage ou la préretraite que par l'invalidité ou la maladie.....	13
4.3.	Cinq trajectoires types quasi semblables pour les hommes et les femmes .....	15
4.3.1.	Un peu plus de 2 cinquièmes des groupes sont des fins de carrière continue avec liquidation précoce .....	16
4.3.2.	Des fins de carrière continues avec liquidation tardive .....	17
4.3.3.	Des fins de carrière marquées par des aléas à partir de 55 ans avec liquidation à 60 ans.....	17
4.3.4.	Des fins de carrière marquées par des aléas dès la 51 <sup>ème</sup> année, avec liquidation à 60 ans.....	18
4.3.5.	Des fins de carrière, pour les hommes, avec un bref passage par le chômage avant une liquidation tardive .....	19
4.3.6.	Des fins de carrière, pour les femmes, avec une diminution progressive du taux d'emploi jusqu'à 60 ans .....	20
5.	Conclusion .....	26
	Bibliographie.....	28

# 1. INTRODUCTION

Durant les quinze dernières années, plusieurs études visant à l'observation des fins de carrières ont été réalisées. Leur objet initial est de mieux comprendre le choix du moment du départ en retraite. Cette démarche est particulièrement importante dans un contexte d'augmentation progressive de la durée nécessaire à l'obtention du taux plein et du recul, également progressif, de l'âge légal de départ en retraite, et alors même que les seniors constituent, depuis plusieurs décennies, par le biais de dispositifs de retraits anticipés du marché du travail, une variable d'ajustement du marché du travail. Les études réalisées sur la question ont pu mettre en avant une baisse des taux d'emploi au fil des âges. En 2008, Brossard (2008) enregistrait des taux d'emploi à 59 ans de la génération 1941 de 43 % pour les hommes et de 37 % pour les femmes, alors qu'à 50 ans, ils étaient de respectivement 79 % et 60 %. Les alternatives à l'emploi et la retraite reposent principalement sur du chômage, de la préretraite et de l'inactivité. D'après les travaux de Rapoport (2008), les trajectoires après 50 ans ont évolué entre les générations 1934 et 1938, en faveur d'un accroissement des passages par la préretraite et des passages par l'inactivité.

Les réformes de 2008 et 2010 sur l'augmentation de la durée de cotisation et le recul de l'âge légal de départ en retraite vont-elles conduire à accroître d'autant l'écart entre âge de cessation d'activité et âge de liquidation et, ainsi, le recours à des transitions secondaires ? Ou les comportements d'emploi vont-ils évoluer en conséquence ? Anticiper l'évolution des comportements de départ en retraite est délicat puisque ceux-ci dépendent des choix des pouvoirs publics en matière de politique d'emploi, mais aussi de facteurs individuels.

Du point de vue empirique, il n'est pas aisé non plus de répondre à ces questions. La plupart des études se heurtent en effet aux limites des données les plus à même d'identifier les situations de la population et aux choix effectués quant au champ retenu. Celles réalisées sur un échantillon de retraités incluant plusieurs générations sont confrontées à l'incidence variable de la législation sur chacune d'entre elles. De même, certaines études traitent du cas de générations qui ne sont pas toutes pleinement en situation de liquidation de leur retraite, alors même que les profils des retraités varient fortement selon l'âge de départ en retraite.

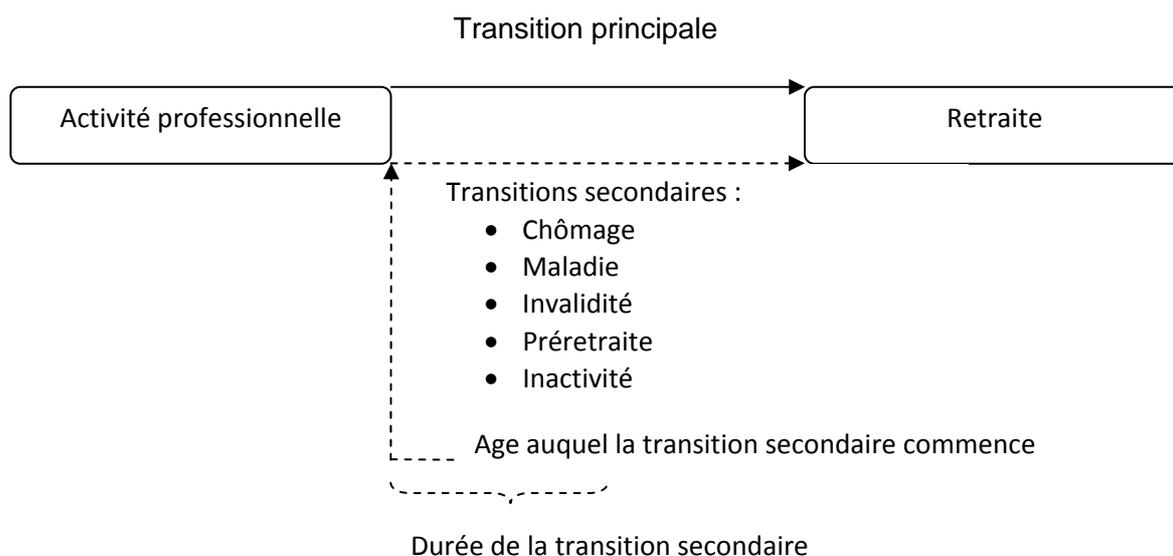
La difficulté réside dans la disponibilité de données qui fournissent un recul suffisamment important pour retracer la fin de carrière, tout en étant proches des générations qui liquident actuellement leur retraite. Les carrières professionnelles au fil des générations ont en effet rapidement évolué, particulièrement dans le cas des femmes. A titre d'exemple, les taux d'activité par âge des femmes de la génération 1950 sont toujours supérieurs, quel que soit l'âge, de près de 10 points, à ceux de la génération 1940, qui sont eux même supérieurs à ceux de la génération 1930 (Bonnet et al. 2006).

Le présent travail propose une analyse des trajectoires de fin de carrière de la génération 1944 des prestataires du régime général. La génération 1944 est la génération dite « pleine » la plus récente à disposition. L'analyse ici se contente de décrire les trajectoires de fin de carrière. Si son objet initial n'est pas explicitement l'analyse du choix du moment du départ en retraite, implicitement elle en fournit des explications. Elle mettra, par ailleurs, en évidence l'incidence de la totalité de la carrière sur le déroulement de la fin de la carrière. Une description des données et de la méthode d'observation des trajectoires usitées sont présentées en seconde partie. Les résultats sont présentés dans la partie suivante (partie 3). Avant cela, un inventaire précis des situations intermédiaires à l'emploi et à la retraite est établi (partie 1), il montrera dans quelle mesure les déroulements de fin de carrière résultent d'un ensemble de possibilités instaurées par les pouvoirs publics.

## 2. LES TRAJECTOIRES DE FIN DE CARRIERE : DEFINITION ET ORIGINE

L'analyse des fins de carrière porte précisément sur le passage de l'état d'actif à l'état de retraité. Pour circonscrire l'analyse à la relation emploi-retraite, une restriction, suivant la relation à l'emploi au delà de 50 ans, sur le champ de population, est couramment faite dans la littérature. C'est donc le moment entre la cessation d'activité, à 50 ans minimum, et la retraite, à 65 ans maximum, qui est observé. Lorsque la transition est directe entre l'emploi et la retraite, la transition est dite principale. Lorsque des aléas tels que le chômage, la maladie, l'invalidité, la préretraite ou l'inactivité interviennent entre la cessation de l'activité et la liquidation de la retraite, on parle de transition secondaire ou intermédiaire (Magnac, 2006) (Schéma 1) qui permettent de se retirer du marché du travail de manière anticipée. La survenue de ces transitions est variable sur la fin de carrière, de même que leur durée et dépendent, entre autre chose, des possibilités instaurées par la législation afin de répondre aux conséquences, soit du contexte économique (1), soit de l'état de santé des seniors (2).

Schéma 1 : Transition vers la retraite



Source : Borland (2005).

### 2.1. Les possibilités de retrait anticipé du marché du travail : une réponse au contexte économique ...

Dans les années 80 et 90, la montée du chômage a mis en concurrence apparente les jeunes actifs aux seniors sur le marché du travail. Ces deux catégories d'actifs ont constitué les variables d'ajustement des entreprises pour pallier la montée du chômage de masse et répondre aux besoins de restructuration et de recherche de compétitivité. Des mesures visant à favoriser les départs des seniors en retraite, telles les préretraites, de manière à permettre l'embauche des jeunes actifs, ont été mises en place. Les seniors ont, en effet, longtemps été jugés moins adaptables aux nouvelles situations, aux variations des temps de

travail et moins « rentables » du fait de leurs salaires plus élevés (Conseil d'Orientation des Retraites et Gaullier, 2002).

Les travaux de Burricand et Roth (2000) retracent un historique précis des différentes mesures de retrait anticipé de l'activité, de l'apparition de la *Garantie de Ressources-Licenciement* (GRL) en 1972 à celle de l'*Allocation de Remplacement Pour l'Emploi* (ARPE) en 1995. Ces travaux ont été réalisés en 2000, aussi n'intègrent-ils pas la mise en place de la retraite anticipée pour longue carrière de 2003. Les différentes mesures ont évolué au fil du temps, répondant à des logiques différentes et concernant, à chaque fois, des seniors toujours plus jeunes. Ainsi, en 1972, la *GRL* était destinée à protéger les salariés en cas de licenciement après 60 ans en leur assurant 70 % de leur ancien revenu. L'ordonnance du 30 mars 1982, qui a abaissé à 60 ans les possibilités de départ en retraite dans le secteur privé, a conduit à devoir reporter sur les 55 ans et plus les dispositifs de préretraite par l'intermédiaire du Fonds National pour l'Emploi (FNE).

Parallèlement à cela, les *Contrats de Solidarité démission* (CS-démission) et les *Préretraites Progressives* (PRP) ont été mis en place. Les premiers visent à compenser les retraits d'activité par de nouvelles embauches et les seconds à permettre le passage à temps partiel avec couverture partielle du revenu. En 1984, le régime d'assurance chômage est quant à lui sollicité pour financer les retraits anticipés précoces par l'intermédiaire de la *Dispense de Recherche d'Emploi* (DRE).

La reprise de la croissance au début des années 90, ainsi que le coût élevé de ces dispositifs a conduit à limiter leurs recours. Ils ont été remplacés en 1992 par le dispositif de *préretraite progressive* qui permet à des salariés de travailler à temps partiel à partir de 55 ans et, en septembre 1995, l'*allocation de remplacement pour l'emploi*<sup>1</sup> est mise en place. Elle permet de partir en préretraite en percevant, jusqu'à l'âge de 60 ans, une allocation de remplacement couvrant 65 % du salaire brut antérieur sous condition que l'employeur effectue de nouvelles embauches. Enfin en 2003, les possibilités de départs anticipés pour carrières longues sont ouvertes.

Durant la dernière décennie, en raison de l'anticipation des problèmes de financement des retraites notamment, les politiques publiques ont revu leurs orientations en mettant en place des dispositifs incitant la prolongation d'activité. Ainsi, des mesures d'assouplissement des conditions de cumul emploi retraite et de retraite progressive ont vu le jour, la surcote a été mise en place et le recours aux préretraites publiques a été restreint. Parallèlement à cela, les partenaires sociaux ont engagé une négociation interprofessionnelle concernant le maintien en emploi des seniors (Defresne et al., 2010a). Cette dernière a pour objectif, entre autres, de changer les représentations de l'employabilité des seniors, en valorisant leurs emplois et compétences. L'enquête de la Dares sur la gestion des salariés de 50 ans ou plus de 2008 a montré une évolution de la vision des seniors par les employeurs. Ceux du secteur marchand sont, en effet, plus des trois-quarts à estimer que l'expérience, le savoir-faire et la conscience professionnelle sont des atouts pour les seniors de 50 ans et plus par rapport aux autres salariés, de même que leur disponibilité horaire et leur motivation (Defresne et al., 2010b). Mais ces points de vue varient selon le secteur d'activité. Par exemple, les secteurs de la finance et de l'immobilier manifestent moins d'appréhension à l'égard du vieillissement de leurs effectifs, contrairement aux secteurs comportant davantage d'emploi aux conditions de travail pénibles, tels que l'industrie ou la construction, qui sont moins enclins à favoriser l'emploi des seniors. L'évolution des mentalités conduira peut-être à limiter le recours aux dispositifs de retrait anticipé du marché du travail.

---

<sup>1</sup>Le départ de l'entreprise de certains salariés du secteur privé qui totalisent 40 années d'assurance à un ou plusieurs régimes de retraite.

## 2.2. ... mais aussi à la dégradation des capacités de travail des individus en raison de leur état de santé ou pour combler les risques de santé encourus durant la vie active

Depuis la mise en place de la retraite, il est possible de bénéficier d'un revenu remplaçant le revenu d'activité en raison d'impossibilité physique de travailler. La pension d'invalidité existe depuis 1945 et donne lieu à perception, tant que l'âge légal de départ en retraite n'est pas atteint (soit entre 60 ans et 62 ans selon l'année de naissance) pour les assurés souffrant d'une incapacité liée à un accident de la vie non professionnelle. Lorsque l'origine de l'incapacité est professionnelle, les assurés peuvent bénéficier d'une rente d'incapacité permanente (AT-MP).

En 1975, une prestation handicap relevant de la solidarité, l'*Allocation Adulte Handicapé* (AAH), allocation subsidiaire et différentielle versée sous condition de ressources par les Caisses d'Allocation Familiales (CAF) a été mise en place. Elle est cumulable avec la pension d'invalidité. Enfin, une pension de retraite pour inaptitude peut être versée dès lors qu'une incapacité de travailler existe, à partir du moment où l'âge légal de départ en retraite est atteint, même si la durée d'assurance requise n'est pas respectée.

En 1999 et 2000, dans le but de compenser les risques sur la santé encourus durant la vie active, la *Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante* (CAATA) et la *Cessation Anticipée d'Activité de certains Travailleurs Salariés* (CATS) ont été mises en place. La première vise à permettre le bénéfice d'une préretraite dès 50 ans aux salariés et anciens salariés exposés à l'amiante durant leur carrière. La seconde concerne les salariés handicapés ou soumis à des conditions particulièrement pénibles de travail dès leur cinquante-cinquième année.

Parallèlement à ces dispositifs, les assurés âgés peuvent bénéficier, au même titre que l'ensemble des assurés, des indemnités journalières relevant de l'assurance maladie.

Le schéma suivant fait une synthèse des différents dispositifs (Tableau 1). Si tous, visant à pallier les retraits d'activité anticipés en raison de l'état de santé, sont encore en vigueur, ce n'est pas le cas des dispositifs de politique d'emploi. En effet, les GR-licenciement, les GR-Démission, les CS-démission et les CS-retraite progressive ont très peu perduré, en raison de leur coût, mais aussi en raison de l'évolution du marché du travail. La DRE quant à elle a été supprimée à partir de 2012. Par ailleurs, la réforme de 2010, sur le recul de l'âge légal de départ en retraite pourrait conduire à réviser, à la hausse, dans les années à venir, les conditions d'âge des dispositifs.

Enfin, si, théoriquement, les dispositifs de retrait anticipé relevant des politiques d'emploi répondent à des logiques différentes de ceux relevant des politiques de santé publique, dans les faits, il arrive que leur objectif soit détourné, voire confondu. A titre d'exemple, le recours à la liquidation pour inaptitude ne se limite pas aux seules personnes contraintes par une incapacité. D'après la lettre ministérielle 7/7/1989, sous condition de durée d'assurance, une étude des droits devait être faite d'office pour les bénéficiaires du RMI qui ne disposaient pas du taux plein à 60 ans (Di Porto, 2011). Légalement, les CAATA et les CATS sont répertoriés au sein des dispositifs de préretraite (Barnay, 2008), alors que leur objet initial est bien de pallier les risques de santé encourus durant la vie active.

**Tableau 1 : Les dispositifs favorisant les retraits d'activité**

	1945	1956	1972	1975	1977	1980	1982	1983	1985	1990	1992	1996	1999	2000	2003	2005	2010	
Pension d'invalidité	■																	
Retraite par inaptitude	■																	
GR-Licenciement			■															
AAH				■														
GR-Démission				■														
ASFNE				■														
CS-Démission				■														
CS-Retraite progressive							■											
DRE										■								
PRP													■					
ARPE																		
CAATA																		
CATS																		
Retraite anticipée																		

*Lecture : Garantie de ressources (GR), Allocation Spéciale du Fonds national pour l'Emploi (ASFNE), Contrat de Solidarité (CS), Prêretraite Progressive (PRP), Allocation de Remplacement pour l'Emploi (ARPE), Allocation Adulte handicapé (AAH), Dispense de Recherche d'Emploi (DRE), Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (CAATA), Cessation Anticipée d'Activité de certains Travailleurs Salariés (CATS).*

### 3. LA METHODOLOGIE D'ANALYSE DES FINS DE CARRIERE

L'analyse des trajectoires de fin de carrière nécessite de disposer de données longitudinales avec un recul suffisamment important pour renseigner la fin de carrière entre 50 ans et la liquidation de la pension. Ces trajectoires doivent permettre de travailler à partir d'un champ de population pertinent, mais aussi de tenir compte de l'ensemble des aléas (1). Par ailleurs, la méthodologie nécessite de procéder au choix d'un mode de synthèse de l'information sur les aléas (2).

#### 3.1. La source : les fichiers administratifs de la Cnav

En France, les données qui fournissent de l'information sur les fins de carrière, de manière longitudinale, sont les enquêtes Emploi (Blanchet, 1996 et Bommier et al., 2003) ou l'Echantillon Inter-régime de Retraités (EIR) couplé aux données de l'Unedic et aux Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) (Colin et al., 2000) (Magnac et al., 2006), ou encore couplé à l'Echantillon Inter-régime de Cotisants (EIC) (Rapoport, 2008). On trouve également des enquêtes ponctuelles destinées justement à cette problématique : l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 1996 intitulée « Passage à la retraite et conditions de vie des personnes âgées de 50 ans et plus », par exemple (Burrinand et Roth, 2000).

Ces sources présentent toutes des avantages et inconvénients (Rapoport, 2008). Pour résumer, les enquêtes emploi et son enquête complémentaire de 1996 sont basées sur du déclaratif, aussi souffrent-elles de biais dus à l'effort de mémoire auquel sont contraints les répondants. L'EIR, quant à lui, ne fournit pas d'information sur les situations avant la retraite. Celles-ci sont obtenues par le croisement avec les fichiers des DADS et celles de l'Unedic ou encore avec l'EIC. Lorsque les données sont complétées par les DADS ou l'Unedic, l'analyse porte uniquement sur les salariés du secteur privé. Les analyses qui s'y réfèrent ne peuvent donc porter sur la totalité des assurés. Néanmoins, dès lors que l'objectif est d'observer les trajectoires de fin de carrière, ne pas inclure celles des fonctionnaires ne constitue pas une grande limite, dans la mesure où les salariés du secteur public sont moins soumis que les autres assurés à des transitions alternatives entre l'emploi et la retraite du fait de leur statut. Seul l'EIR complété par l'EIC permet de disposer du champ complet des assurés.

Afin d'éviter les biais dus à l'incidence variable de la législation sur chacune des générations, l'analyse doit privilégier un travail par génération. Par ailleurs, les profils des retraités variant fortement selon l'âge à la liquidation, les générations retenues doivent être pleinement en situation de liquidation<sup>2</sup>. L'étude la plus récente respectant ces contraintes est issue de l'EIR de 2004 (Rapoport, 2008). Les générations dont il est possible d'étudier les fins de carrière sont celles de 1934 à 1938. Or ces générations sont déjà relativement anciennes en termes de profil, particulièrement pour le cas des femmes qui ont vu leur taux d'activité à tous âges augmenter fortement. Les autres études entreprises sur cette thématique concernaient des générations plus anciennes : soit la génération 1930 (Colin et al. 2000 et Magnac et al. 2006) et celles de 1922 à 1936 (Burrinand et Roth, 2000).

Les fichiers administratifs de la Cnav permettent de disposer, chaque année, d'une nouvelle génération supplémentaire « dite pleine » arrivée en retraite. Au moment de la rédaction de ce travail, la génération la plus récente à disposition à partir des fichiers est la génération 1944, ayant donc liquidé entre 2004 et 2009. La principale limite de ces fichiers est de ne porter que sur les anciens salariés du privé. Néanmoins, on sait par ailleurs que la très grande majorité des retraités a transité à un moment donné par un emploi salarié, érigeant ainsi le régime général comme premier régime de retraite français (il représente un peu plus de 80 % des retraités). La population en marge de l'analyse concerne essentiellement les anciens fonctionnaires qui n'ont jamais exercé en tant que salarié du privé. Aussi, comme il l'a déjà été souligné, en matière d'analyse de la relation entre cessation d'activité et liquidation de la retraite, ne pas tenir compte de cette population ne constitue pas une limite restrictive dans la mesure où elle n'est pas concernée par les transitions secondaires.

Lorsqu'elles ne sont couplées à aucune autre source de données, les données administratives de la Cnav ne fournissent pas d'information sur la totalité des aléas, particulièrement sur les préretraites. Seuls les reports au compte au titre de l'emploi, du chômage indemnisé, de la maladie, de l'invalidité ou de l'AVPF sont renseignés (Tableau 2). Toutefois, l'absence de validation de report, qui est le plus souvent associée à de l'inactivité, peut regrouper également les périodes de préretraite. Il convient de préciser que l'inactivité ne signifie pas nécessairement absence de revenus, car il peut y avoir des prestations sociales de type RMI<sup>3</sup> ou RSA, non renseignée dans les fichiers de la Cnav.

---

<sup>2</sup> La génération 1944 a été retenue pour l'analyse. Celle-ci étant âgée de 65 ans fin 2009 a donc quasiment totalement liquidé sa retraite.

<sup>3</sup> Certains bénéficiaires de l'AAH peuvent recevoir une pension d'invalidité et être identifiés par ce biais en tant que bénéficiaires d'une pension.

**Tableau 2 : Dispositifs de retrait anticipé du marché du travail dont a pu bénéficier la génération 1944 en liquidant entre 2004 et 2009 et renseignement au sein des fichiers de la Cnav**

Etats envisageables	Information administrative dans les fichiers de la Cnav
En emploi <i>dont</i> préretraite d'entreprise	Report au compte au titre d'une activité
En retraite <i>dont</i> Retraite par inaptitude Retraite anticipée pour longue carrière	Prestataire
En maladie	Report au compte au titre de la maladie
Au chômage <i>dont</i> Dispense de recherche d'emploi (DRE)	Report au compte au titre du chômage
En invalidité	Report au compte au titre de l'invalidité
Inactif-autre <i>dont</i> préretraite  AAH ASFNE PRP (jusqu'en 2005) ARPE CAATA CATS	Pas de validation de report

### 3.2. Les modes de sélection des transitions

La difficulté de l'analyse des parcours professionnels réside dans les choix effectués pour synthétiser la multiplicité des parcours rencontrés. Ces choix dépendent avant tout des possibilités qu'offrent les données utilisées. L'EIR complété par les DADS et les données extraites du fichier national des allocataires de l'Unedic fournit une biographie professionnelle avec un pas trimestriel. Aussi, à chacun des âges envisagés, on dispose de quatre états possibles pendant une année civile donnée (saliariat dans le régime général ou dans un autre régime, période de maladie, de chômage ou d'invalidité ...). L'enquête emploi, quant à elle, fournit de l'information à chaque changement d'état. Enfin, dans l'enquête complémentaire à l'enquête emploi, la biographie professionnelle est renseignée par la personne enquêtée qui a mentionné pour chacun des âges entre 50 ans et 65 ans, la situation principale, celle qu'il considère la plus significative par année, entre chômage indemnisé ou non, préretraite etc.

Quelle que soit la source, les possibilités de transitions sont donc multiples. Face à cette multiplicité de parcours, des choix sont nécessaires pour réduire l'information. Dans la littérature, différents choix traduisant la notion de transition ont été faits. Magnac et al. (2006) ont choisi de ne retenir qu'une seule transition, correspondant au premier état rencontré après la cessation de l'activité. Burricand et Roth (2000) retiennent la situation professionnelle avant la retraite. L'étude de Rapoport (2008) est plus détaillée et précise sur les transitions possibles mais retient, en guise de trajectoire pour l'analyse finale, celle dont le nombre de validation est le plus important. Même si les choix effectués sont justifiés par la nécessité de l'objectif recherché, à savoir l'explication du choix du moment du départ en retraite, ces choix sont, pour la plupart, restrictifs. On propose ici de traduire la diversité des parcours rencontrés par le biais d'une typologie, afin d'améliorer leur compréhension en réduisant la complexité. Cette typologie est élaborée à l'aide d'une classification non hiérarchique, qui permet d'obtenir une répartition de la population en sous-groupes

homogènes et distincts, au regard des états possibles entre 50 ans et 65 ans. Plus précisément, elle est effectuée sur le champ des prestataires qui ont cessé leur activité professionnelle après 49 ans, à partir d'indicateurs traduisant la part de trimestres validés dans les états suivants, par année :

- Emploi
- Chômage
- Maladie
- Invalidité
- Autre

C'est à dire qu'à chacun des âges, le nombre de trimestres par état est rapporté au nombre de trimestres maximum possible durant l'année, soit quatre (au total 16 fois 5 variables, soit 80 variables). A ces variables, sont ajoutés l'âge de cessation d'activité et l'âge à la liquidation de la retraite. Les résultats sont présentés dans la partie suivante.

## **4. LES TRAJECTOIRES DE FIN DE CARRIERE DES SALARIES DU PRIVE DE LA GENERATION 1944**

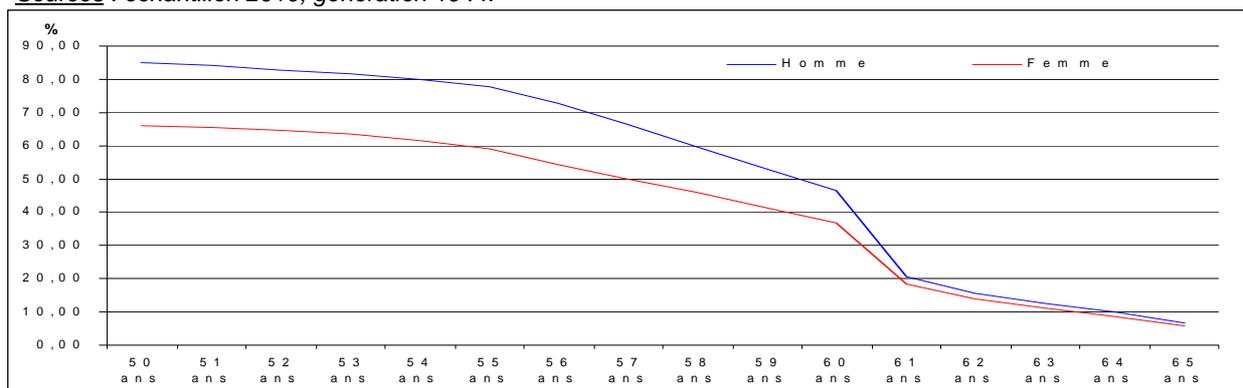


### **4.1. 83 % des retraités de la génération 1944 ont exercé une activité professionnelle au moins un trimestre après leur 49<sup>ème</sup> anniversaire**

Parmi les retraités du régime général de la génération 1944, près de 85 % des hommes et près de 66 % des femmes ont occupé un emploi l'année de leurs 50 ans (Graphique 1). Comme l'ont déjà souligné de nombreux travaux (Brossard, 2008, Burricand et Roth, 2000), le taux d'emploi diminue à mesure que l'âge augmente pour atteindre, à 59 ans, 53 % pour les hommes et 41 % pour les femmes et entre 5 % et 6 % à 65 ans, pour les deux sexes. Néanmoins, ces taux d'emploi par âge sont plus élevés que ceux de la génération 1941. Brossard (2008) indiquait des taux, à 59 ans, de l'ordre de 43 % pour les hommes et de 36 % pour les femmes et, à 65 ans, de l'ordre de 6 % quelque soit le genre. Si les taux d'emploi diminuent au fil des âges, on retrouve le constat de Rapoport (2008) selon lequel ils augmentent au fil des générations.

### Graphique 1: Part des prestataires de la génération 1944 en emploi par âge

Sources : échantillon 2010, génération 1944.



De manière à limiter les biais d'une trop forte hétérogénéité de la population en matière de trajectoires et à orienter l'analyse sur la relation emploi-retraite, une restriction, suivant la relation à l'emploi à 50 ans et au delà, est couramment faite dans la littérature. Elle vise à ne retenir que les individus qui ont au moins un report au titre d'une activité entre 50 ans et la liquidation de leur retraite, dit autrement, les individus dont l'âge de cessation d'activité est supérieur à 49 ans. Sur l'ensemble des retraités de la génération 1944 qui ont liquidé leur retraite entre 2004 et 2009, seulement 16,95 % n'ont pas enregistré de report au compte au titre d'une activité. Cette restriction circonscrit le champ d'études à une frange de la population particulière. La part des femmes, en activité entre 50 ans et 60 ans, ayant liquidé à 65 ans, est bien moins importante que celles des femmes ayant liquidé plus tôt (55 % contre plus de 80 % pour chacun des autres âges de liquidation) (Tableau 3). Une proportion importante de femmes, qui ont cessé leur activité professionnelle en début de carrière pour élever leur(s) enfant(s), se retrouvent contraintes d'attendre 65 ans pour pouvoir liquider une pension à taux plein. Exclure de l'analyse celles et ceux qui ont un âge de cessation d'activité inférieur à 50 ans revient à exclure 17 % des nouveaux prestataires et cela concerne donc davantage les femmes que les hommes (24,8 % contre 9,8 %).

**Tableau 3 : Part des prestataires de la génération 1944 dont l'âge de cessation d'activité est supérieur à 50 ans, selon le genre et l'âge à la liquidation**

	Homme	Femme	Ensemble
60 ans	89,3	80,9	85,6
61 ans	92,1	86,6	89,7
62 ans	94,2	86,6	90,7
63 ans	94,3	89,5	92,3
64 ans	94,6	91,4	93,3
65 ans	87,6	55,0	65,3
Ensemble	90,2	75,2	83,0

Sources : échantillon 2010, génération 1944.

Exemple de lecture : 89,3 % des hommes qui ont liquidé leur retraite à 60 ans ont un âge de cessation d'activité supérieur à 49 ans.

Il reste donc que 83 % des retraités de la génération 1944 ont exercé une activité professionnelle au moins un trimestre après leur 49<sup>ème</sup> anniversaire (90 % des hommes et 75 % des femmes). L'âge auquel ces retraités ont liquidé leur retraite était, en moyenne, de 61,1 ans (60,9 ans pour les hommes et 61,3 ans pour les femmes). Les hommes ont plus souvent liquidé à 60 ans que les femmes (67 % d'entre eux, contre 63 % d'entre elles) et, inversement, les femmes ont plus souvent liquidé à 65 ans que les hommes (19 % d'entre elles, contre 11 % d'entre eux).

En moyenne, les retraités avaient cessé de travailler 2 ans et 9 mois avant de liquider leur pension (2 ans et 6 mois pour les hommes et 3 ans et 1 mois et demi pour les femmes). La distance entre le dernier emploi et la liquidation de la retraite varie selon l'âge. En effet, ceux qui ne liquident pas précisément à l'une des bornes d'âge légal, c'est à dire ne correspondant pas à l'âge légal de 60 ans ou à l'âge d'obtention systématique du taux plein de 65 ans, sont plus nombreux à avoir cessé leur activité moins d'une année avant la liquidation. La plupart d'entre eux a d'ailleurs cessé de travailler pour liquider leur pension. Ainsi, 80 % des hommes et des femmes qui ont liquidé de manière anticipée ont cessé de travailler moins d'un an (Tableau 4). C'est le cas d'un peu plus de 63 % des hommes et des femmes ayant liquidé entre 61 et 64 ans, contre seulement 42,7 % des liquidants à 60 ans et 28,4 % des liquidants à 65 ans. Quel que soit l'âge à la liquidation, la répartition des hommes décroît de manière quasi constante à mesure que le nombre d'années entre la cessation d'activité et la liquidation augmente. Pour les femmes, le constat est identique pour les liquidations avant 65 ans. En revanche, pour les liquidations à 65 ans, s'observe une baisse suivie d'une augmentation à partir de quatre années entre la cessation et la liquidation.

**Tableau 4 : Répartition des prestataires de la génération 1944 selon leur statut d'activité à 50 ans, l'âge à la liquidation et répartition du nombre d'années entre la cessation d'activité et la liquidation pour chacune de ces catégories, par genre.**

	Actif versus inactif à partir de 50 ans	Age de liquidation	Répartition	Nombre d'années écoulées entre le dernier report au compte et la liquidation de la retraite							
				Moins d'une année	Une année	Deux années	Trois années	Quatre années	Cinq années	Entre 5 et 15 années	Total
Homme	Inactif		<b>9,8</b>								
	Actifs	Avant 60	4	80,6	7,7	6,1	3,1	1,8	0,5	0,2	100
		60 ans	60,6	43,8	9,6	8,5	9,2	9,7	7,4	11,7	100
		61 à 64 ans	15,8	63,0	9,3	3,5	4,4	4,3	4,2	11,2	100
	65 ans	9,8	32,7	12,5	4,1	3,6	4,2	5,5	37,4	100	
Homme			<b>100</b>	<b>43,0</b>	<b>8,8</b>	<b>6,4</b>	<b>6,8</b>	<b>7,1</b>	<b>5,7</b>	<b>15,0</b>	<b>100</b>
Femme	Inactif		<b>24,8</b>								
	Actifs	Avant 60	0,6	80,0	8,0	1,3	8,0	2,7			100
		60 ans	47,6	41,2	8,8	7,8	7,4	8,6	8,9	17,3	100
		61 à 64 ans	12,4	64,5	10,2	3,5	4,6	3,5	3,0	10,6	100
	65 ans	14,6	25,2	9,1	4,3	2,7	4,6	7,9	46,1	100	
Femme			<b>100</b>	<b>31,7</b>	<b>6,8</b>	<b>4,8</b>	<b>4,6</b>	<b>5,2</b>	<b>5,8</b>	<b>19,7</b>	<b>100</b>
Ensemble	Inactif		<b>16,95</b>								
	Actifs	Avant 60	2,35	80,5	7,8	5,5	3,6	1,9	0,5	0,2	100
		60 ans	54,4	42,7	9,2	8,2	8,5	9,2	8,1	14,0	100
		61 à 64 ans	14,2	63,6	9,7	3,5	4,5	4,0	3,7	11,0	100
	65 ans	12,1	28,4	10,6	4,2	3,1	4,4	6,9	42,4	100	
Ensemble			<b>100</b>	<b>37,6</b>	<b>7,9</b>	<b>5,6</b>	<b>5,7</b>	<b>6,2</b>	<b>5,8</b>	<b>17,3</b>	<b>100</b>

Sources : échantillon 2010, génération 1944.

#### 4.2. Une illustration de la multiplicité des parcours : des trajectoires plus souvent marquées par le chômage ou la préretraite que par l'invalidité ou la maladie.

Les parcours détaillés selon le genre présentent une forte hétérogénéité, puisque 3716<sup>4</sup> parcours différents entre 50 ans et 65 ans sont répertoriés pour les hommes et 3377 pour les femmes, mais près de 78 % concernent des effectifs infimes. Pour les hommes comme pour les femmes, les parcours les plus fréquents sont ceux présentant de l'emploi jusqu'au moment du passage en retraite. C'est le cas d'au moins 34 % des hommes et d'au moins 30 % des femmes (Tableau 5). Les parcours les plus fréquents ensuite sont ceux avec de l'emploi jusqu'à un certain âge, suivi d'une absence de report durant une à quatre années, avant une liquidation à 60 ans. L'absence de report consécutif à la cessation d'activité et avant l'âge légal de départ en retraite traduit vraisemblablement des périodes de préretraite. Ils ne représentent toutefois que 1 à 2 % des trajectoires par âge de cessation d'activité. Parmi les trajectoires les plus fréquentes, se retrouvent, dans le cas des hommes, des périodes de chômage indemnisé. Elles interviennent entre 55 ans et 57 ans et jusqu'à 59 ans et représentent chacune entre 1 % et 1,5 % des trajectoires. Les périodes d'indemnités journalières de l'assurance maladie ou d'invalidité ne figurent pas parmi les trajectoires les plus fréquentes. Entre 50 ans et la liquidation, les hommes ayant un report au compte au titre d'une activité après 50 ans ont validé, en moyenne, seulement 0,94 trimestre au titre de l'assurance maladie et seulement 1,1 trimestre au titre de l'invalidité, contre 5,33 trimestres de chômage (respectivement 0,95 puis 1,15 et 5,49 pour les femmes).

---

<sup>4</sup> Nombre de séquences annuelles retraçant la chronique des différents états possibles (salaire, chômage, invalidité, maladie, autre régime ...)

**Tableau 5 : Trajectoires les plus fréquentes (supérieures à 1 %) entre 50 et 65 ans pour chacun des genres**

	Age de liquidation	Libellé des trajectoires	Répartition sur l'ensemble de la génération en activité à 50 ans (en %)	Ordre des fréquences
<b>Homme</b>	60 ans	Emploi jusqu'à 59 ans	19,0	1
		Emploi jusqu'à 56 ans, pas de report (préretraite) jusqu'à 59 ans	2,2	5
		Emploi jusqu'à 55 ans, pas de report (préretraite) jusqu'à 59 ans	1,7	6
		Emploi jusqu'à 57 ans, pas de report (préretraite) jusqu'à 59 ans	1,6	8
		Emploi jusqu'à 58 ans, pas de report (préretraite) jusqu'à 59 ans	1,5	9
		Emploi jusqu'à 57 ans, emploi et chômage jusqu'à 58 ans, chômage jusqu'à 59 ans	1,4	11
		Emploi jusqu'à 56 ans, emploi et chômage jusqu'à 57 ans, chômage jusqu'à 59 ans	1,4	12
		Emploi jusqu'à 55 ans, emploi et chômage jusqu'à 56 ans, chômage jusqu'à 59 ans	1,1	13
	61 ans	Emploi jusqu'à 60 ans	3,6	3
	62 ans	Emploi jusqu'à 61 ans	2,2	4
	63 ans	Emploi jusqu'à 62 ans	1,7	7
	64 ans	Emploi jusqu'à 63 ans	1,5	10
	65 ans	Emploi jusqu'à 64 ans	6,2	2
			<b>45,3</b>	
<b>Femme</b>	60 ans	Emploi jusqu'à 59 ans	15,7	1
		Emploi jusqu'à 56 ans, pas de report (préretraite) jusqu'à 59 ans	2,3	5
		Emploi jusqu'à 58 ans, pas de report (préretraite) jusqu'à 59 ans	2,0	6
		Emploi jusqu'à 55 ans, pas de report (préretraite) jusqu'à 59 ans	2,0	7
		Emploi jusqu'à 57 ans, pas de report (préretraite) jusqu'à 59 ans	1,4	10
	61 ans	Emploi jusqu'à 60 ans	5,4	2
	62 ans	Emploi jusqu'à 61 ans	2,4	4
	63 ans	Emploi jusqu'à 62 ans	1,6	8
	64 ans	Emploi jusqu'à 63 ans	1,4	9
	65 ans	Emploi jusqu'à 64 ans	3,5	3
			<b>37,8</b>	

*Sources : échantillon 2010, génération 1944 avec un âge de cessation d'activité supérieur à 49 ans. Seules les trajectoires les plus fréquentes sont présentées (supérieures à 1 %).*

*Exemple de lecture : 2,3 % des femmes de la génération 1944 ont exercé un emploi jusqu'à 56 ans, pour ensuite ne présenter aucun report jusqu'à 59 ans. Cette trajectoire est la 5<sup>ème</sup> la plus importante parmi les trajectoires des femmes.*

### 4.3. Cinq trajectoires types quasi semblables pour les hommes et les femmes

Le nombre de classes obtenues à partir de la classification non hiérarchique mise en œuvre est identique pour les hommes et les femmes. Dans les deux cas, le critère de convergence conduit à retenir cinq classes (**Tableau 6**).

Les chronogrammes effectués sur les classes permettent de mieux visualiser aisément la nature des fins de carrière des différentes classes. Le Tableau 7 décrit les classes à l'aide de moyenne sur les variables de fins de carrière. Schématiquement, pour les hommes et les femmes, se retrouvent des classes relativement comparables. Celles-ci sont, par ailleurs, décrites à l'aide de variables illustratives, par des statistiques descriptives (Tableau 10 et 11), mais aussi par une analyse, toutes choses égales par ailleurs, qui permet de distinguer les effets propres de chacun des facteurs sur l'appartenance à chacune des cinq classes. Cinq régressions logistiques sur la probabilité d'appartenir à chacune des cinq classes, incluant des éléments de carrières ainsi que la situation maritale et le nombre d'enfants pour les femmes, ont été réalisées. Les résultats sont présentés dans le Tableau 8 pour les hommes et dans le Tableau 9 pour les femmes.

**Tableau 6 : Description synthétique, à partir des variables actives, de chacune des cinq classes, pour les hommes et les femmes**

<b>HOMMES</b>	<b>Parmi les 90,2 % de retraités du régime général de la génération 1944 à être en emploi après 49 ans :</b>	
<b>Groupe 1</b> En emploi jusqu'à la liquidation à 60 ans	<b>44,9 %</b> de la population	La cessation d'emploi intervient au moment de la liquidation à 60 ans. Ils sont en emploi sur la quasi totalité de la période entre 50 ans et la liquidation.
<b>Groupe 2</b> En emploi jusqu'à la liquidation à 65 ans	<b>7,4 %</b> de la population	La cessation d'emploi intervient au moment de la liquidation à 65 ans. Ils sont en emploi sur la quasi totalité de la période entre 50 ans et la liquidation.
<b>Groupe 3</b> Période de chômage ou d'inactivité entre 55 ans et la liquidation à 60 ans	<b>27,25 %</b> de la population	Ils liquident en moyenne à 60,3 ans après avoir cessé de travailler (en moyenne à 56,6 ans). Entre 50 ans et la liquidation, ils ont passé en moyenne 8 trimestres au chômage, soit 2 ans, à partir de 55 ans, en moyenne. En revanche, ils ont peu bénéficié de congés maladie ou de l'invalidité.
<b>Groupe 4</b> Période de chômage ou d'inactivité à partir de 55 ans et jusqu'à 60 ans, ou inactivité jusqu'à la liquidation à 65 ans.	<b>11,2 %</b> de la population	Ils liquident en moyenne à 61,2 ans, après avoir cessé leur activité professionnelle (en moyenne à 52,6 ans). Entre 50 ans et la liquidation, ils ont été en moyenne 13,3 trimestres au chômage, soit un peu plus de trois ans, et 4,7 trimestres, soit un peu plus d'un an, en invalidité. L'âge moyen auquel ils ont été au chômage est de 51,8 ans et de 53,8 ans pour l'invalidité.
<b>Groupe 5</b> Liquidation tardive avec chômage et inactivité en toute fin de période.	<b>9,3 %</b> de la population	Ils liquident en moyenne à 63,2 ans, après avoir cessé leur activité professionnelle, en moyenne, à 61,4 ans. Entre 50 ans et la liquidation, ils ont été en moyenne 5 trimestres et demi au chômage, soit un peu plus d'un an. L'âge moyen auquel ils ont été au chômage est de 55,7 ans.
<b>FEMMES</b>	<b>Parmi les 75,2 % de retraitées du régime général de la génération 1944 à être en emploi après 49 ans :</b>	
<b>Groupe 1</b> En emploi jusqu'à la liquidation à 60 ans	<b>41%</b> de la population	La cessation d'emploi intervient au moment de la liquidation à 60 ans. Elles sont en emploi sur la quasi totalité de la période entre 50 ans et la liquidation.
<b>Groupe 2</b> En emploi jusqu'à la liquidation à 65 ans	<b>13,4 %</b> de la population	La cessation d'emploi intervient au moment de la liquidation à 65 ans. Elles sont en emploi sur la quasi totalité de la période entre 50 ans et la liquidation.

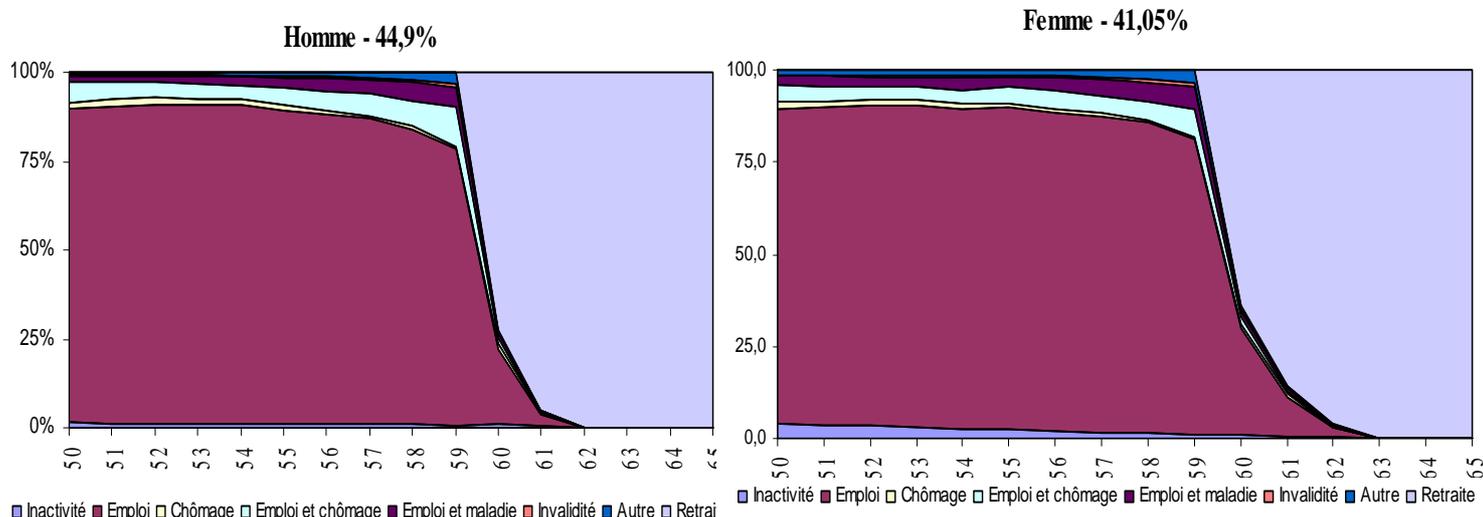
<b>Groupe 3</b> Période de chômage ou d'inactivité entre 55 ans et la liquidation à 60 ans	<b>22,3 %</b> de la population	Elles liquident en moyenne à 60,1 ans après avoir cessé de travailler (en moyenne à 56,5 ans). Entre 50 ans et la liquidation, elles ont passé en moyenne 6,47 trimestres au chômage, soit un peu plus de un an et demi, à partir de 54,9 ans, en moyenne. En revanche, elles n'ont presque pas bénéficié de congés maladie ou de l'invalidité.
<b>Groupe 4</b> Période de chômage ou d'inactivité à partir de 55 ans et jusqu'à 60 ans, ou inactivité jusqu'à la liquidation à 65 ans	<b>14,4 %</b> de la population	Elles liquident en moyenne à 61,0 ans, après avoir cessé leur activité professionnelle (en moyenne à 52,3 ans). Entre 50 ans et la liquidation, elles ont été en moyenne 12,34 trimestres au chômage, soit trois ans, et 3,99 trimestres, soit un an, en invalidité. L'âge moyen auquel elles ont été au chômage est de 51,8 ans et de 53,5 ans pour l'invalidité.
<b>Groupe 5</b> Périodes de chômage ou d'inactivité croissante sur la période et liquidation tardive à 65 ans	<b>8,8 %</b> de la population	Elles liquident en moyenne à 64,8 ans après avoir cessé de travailler (en moyenne à 57,2 ans). Entre 50 ans et la liquidation, elles ont passé en moyenne 12,4 trimestres au chômage, soit un peu plus de un an, à partir de 55,4 ans, en moyenne.

#### 4.3.1. Un peu plus de 2 cinquièmes des groupes sont des fins de carrière continue avec liquidation précoce

Parmi les 90 % d'hommes retraités du régime général de la génération 1944 à être encore en emploi à 50 ans et plus, un peu moins de la moitié, 44,9 %, est restée en emploi jusqu'à 60 ans. Ils ont peu de report au compte au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité et n'ont pas, non plus, de période d'inactivité. On retrouve la même catégorie chez les femmes, qui représente 41 % des 75 % de femmes encore en activité à 50 ans et au delà.

La plupart de cette catégorie de prestataires a liquidé au titre de la durée (88,9 % des hommes et 81,1 % des femmes). Ils et elles ont validé peu de trimestres au titre du chômage et de la maladie. Les hommes de ce groupe de prestataires ont perçu des revenus entre l'âge de 35 ans et 50 ans parmi les plus importants. Enfin, il est significatif que les hommes, comme les femmes, bénéficient moins souvent du minimum contributif que l'ensemble des prestataires, ce qui est cohérent avec leurs carrières continues et mieux rémunérées dont ils ont bénéficié.

Dans le cas des femmes, on constate néanmoins une part relativement importante, au titre de la catégorie, de liquidations. Ces liquidations renvoient essentiellement à des situations de femmes déclarées inaptes (92 % des cas).

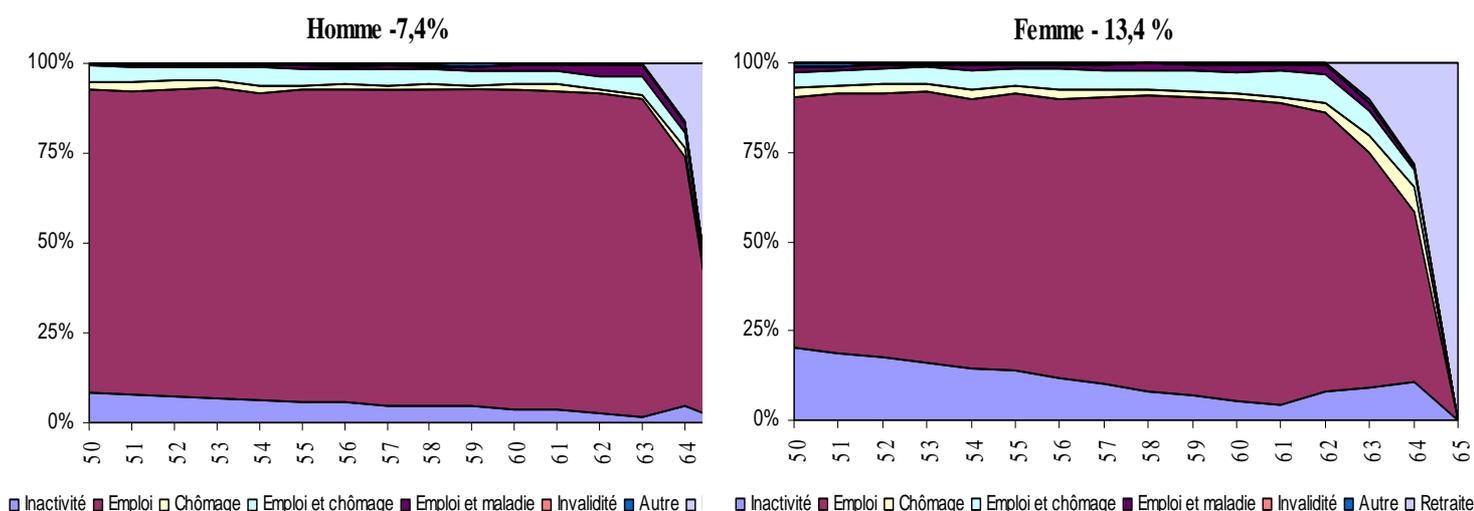


#### 4.3.2. Des fins de carrière continues avec liquidation tardive (ceux qui restent en emploi jusqu'à une liquidation tardive autour de 65 ans : 7,4 % des hommes et 13,4 % des femmes)

Cette catégorie de prestataires, qui représente 7,4 % des hommes encore en emploi à 50 ans et plus et 13,4 % des femmes dans cette même situation, regroupe les individus qui, depuis l'âge de 50 ans et jusqu'à la liquidation à 65 ans, sont majoritairement restés en emploi. La cessation de leur activité est donc suivie quasi directement de la liquidation. Comme les individus de la catégorie précédente, ils ont moins de reports au titre du chômage, de la maladie et de l'invalidité.

Ils ont davantage liquidé leur retraite à taux plein en raison de leur âge (43 % des hommes et 53 % des femmes). L'ensemble de leur carrière est relativement continue puisque le nombre de trimestres validés, entre 14 ans et 49 ans, au titre du chômage ou de la maladie, est négativement corrélé avec la probabilité d'appartenir à ce groupe. En toute logique, au vu de ces deux dernières caractéristiques, ils se distinguent de manière significative, par un âge au premier report, c'est à dire une entrée sur le marché du travail relativement tardif (22,3 ans en moyenne pour les hommes et 22,6 ans en moyenne pour les femmes).

A l'inverse du groupe précédent, ils ont bénéficié de salaires entre 14 ans et 49 ans significativement plus faibles que la moyenne. De ce fait, ils bénéficient davantage du minimum contributif. Enfin, ils sont moins souvent en couple que le reste des prestataires.



#### 4.3.3. Des fins de carrière marquées par des aléas à partir de 55 ans avec liquidation à 60 ans

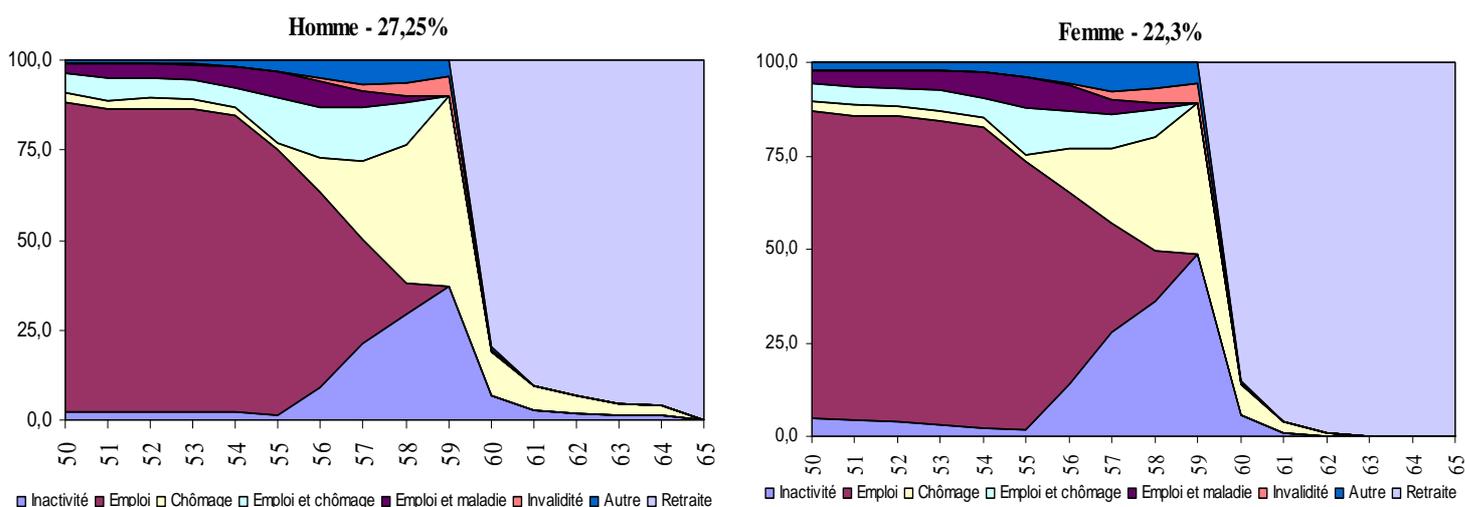
Ils sont plus d'un tiers (27,3 %) parmi les hommes encore en activité au delà de 49 ans, et un peu moins d'un tiers (22,3 %) parmi les femmes à avoir cessé leur activité autour de 56 ans et 6 mois, pour liquider seulement près de 3 ans et demi plus tard.

A partir de 56 ans, la proportion de ceux en emploi décroît progressivement jusqu'à la liquidation, alors que celles des personnes au chômage ou signalées comme inactives croissent. Du fait d'une liquidation moyenne autour de 60 ans pour les hommes comme pour les femmes, l'absence de report, traduite jusqu'ici en inactivité, peut finalement correspondre à de la préretraite.

La très grande majorité des prestataires de ce groupe liquide sa retraite au titre de la durée (82,2 % pour les hommes et 79,6 % pour les femmes), ce qui présage de carrières ayant soit débuté relativement tôt, soit relativement continues. Près de 13 % des femmes liquident au titre de la catégorie, contre 11,7 % de l'ensemble des femmes, mais tout comme pour les femmes de la première classe, la liquidation concerne en grande partie des femmes déclarées inaptes (2/3 des cas).

L'analyse « toute chose égale par ailleurs » révèle un âge moyen au premier report négativement corrélé avec la probabilité de suivre cette trajectoire de fin de carrière. Ce qui signifie que plus une carrière a débuté tôt, plus les prestataires ont de chance de figurer au sein de ce groupe. La trajectoire entre 14 ans et 49 ans n'est pas marquée de manière significative par des périodes de chômage, en revanche elle l'est par les périodes de maladie. Les carrières salariales, quant à elles, sont significativement plus continues que celles de l'ensemble des prestataires impliquant une proportion moins importante de bénéficiaires du minimum contributif (17,8 % pour les hommes de ce groupe contre 20,8 % pour l'ensemble des hommes en activité à 50 ans et respectivement 41,8 % contre 50,7 % s'agissant des femmes).

Les prestataires ayant une forte probabilité d'appartenir à ce groupe sont, de manière significative, plus souvent en couple que l'ensemble des prestataires. Les femmes ont eu moins d'enfants que l'ensemble des femmes de la génération (14,7 % n'ont eu aucun enfant et 23,5 % en ont eu seulement un, contre respectivement 13 % et 20,2 % pour l'ensemble des femmes).

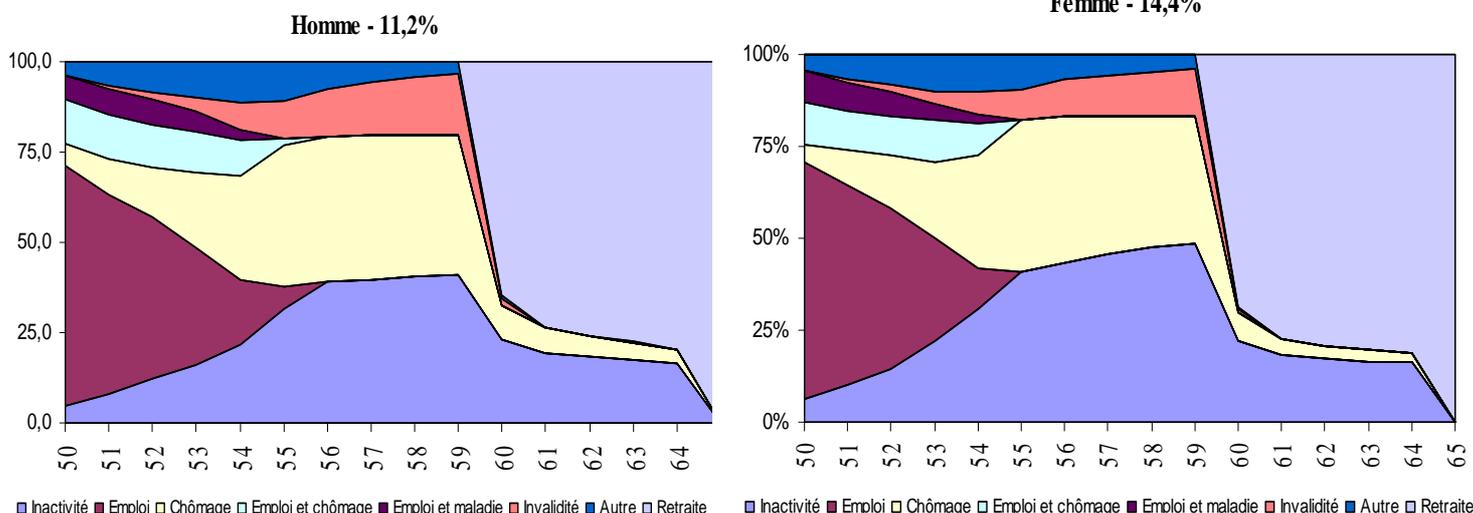


#### 4.3.4. Des fins de carrière marquées par des aléas dès la 51<sup>ème</sup> année, avec liquidation à 60 ans

Les prestataires de ce groupe ont des trajectoires de fin de carrière relativement semblables à celles du groupe précédent, à ceci près que le taux d'emploi diminue dès le début de la période pour laisser place au chômage, à l'inactivité mais aussi à l'invalidité. A partir de 60 ans, la proportion de personnes au chômage diminue fortement, alors que celle en inactivité reste relativement stable jusqu'à une liquidation à 65 ans.

Ces différences se traduisent par des trajectoires de carrière globale davantage heurtées que celles du groupe précédant. En effet, même s'ils ont également débuté relativement tôt leur carrière, ces prestataires ont subi davantage de périodes de chômage et de maladie entre 14 ans et 49 ans. Ils sont davantage bénéficiaires du minimum contributif que l'ensemble des prestataires, et, de fait, dans le cas des femmes, la carrière salariale a été

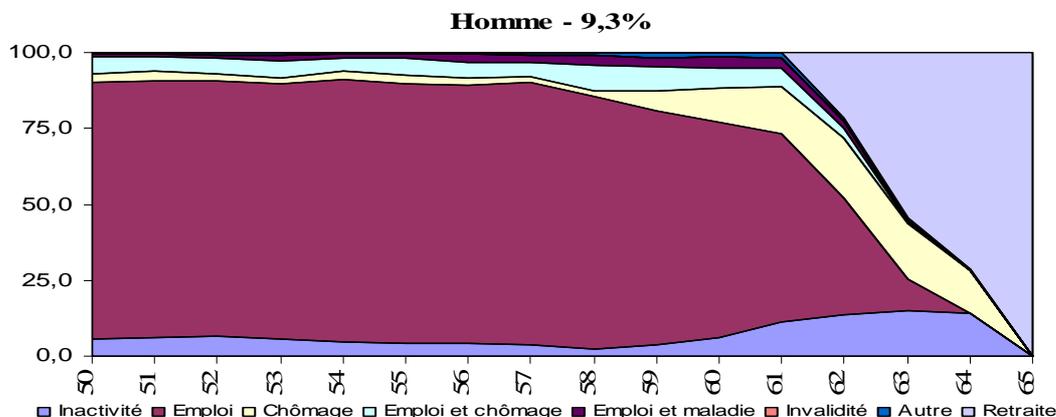
nettement moins favorable que celles de l'ensemble des prestataires. Enfin, les femmes de ce groupe bénéficient de manière significative de davantage de trimestres AVPF, puisqu'elles ont eu plus d'enfants. Enfin, contrairement aux hommes, elles sont plus souvent en couple au moment de la liquidation. Cette trajectoire regroupe 11,2 % des hommes et 14,4 % des femmes



#### 4.3.5. Des fins de carrière, pour les hommes, avec un bref passage par le chômage avant une liquidation tardive

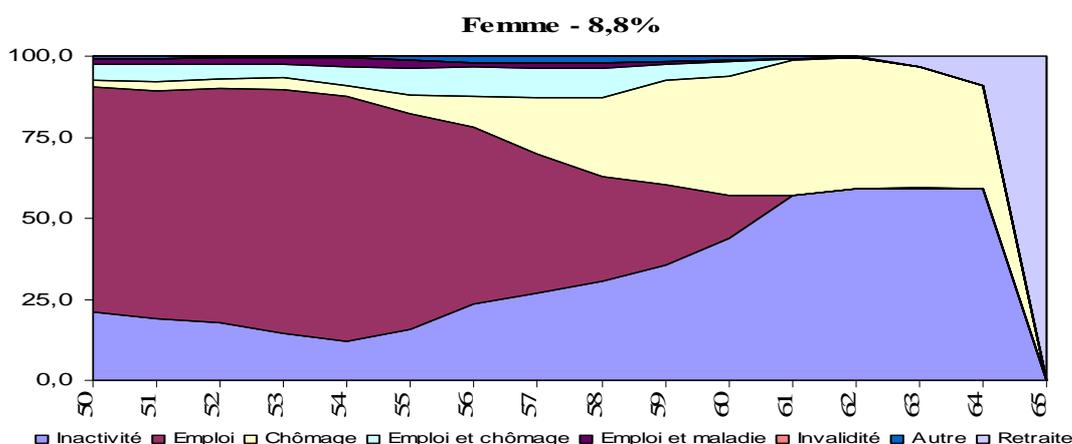
Cette classe regroupe 9,3 % des hommes encore en activité à 50 ans. Ils demeurent en emploi relativement tardivement, en moyenne jusqu'à 61,4 ans, pour passer une brève période au chômage, en moyenne une année et un trimestre, entre 60 ans et 65 ans, pour ensuite liquider, en moyenne, à 63,2 ans.

Les hommes de cette catégorie liquident plus souvent au titre de l'âge. Ils sont rentrés plus tardivement sur le marché de l'emploi et ont bénéficié de carrières relativement moins continues, avec un nombre moyen de trimestres validés inférieur à la moyenne (156 trimestres contre 162). Ils sont plus souvent polypensionnés. Le niveau de salaire moyen entre 35 et 50 ans n'est pas déterminant dans la probabilité d'appartenance à ce groupe. Ils bénéficient davantage du minimum contributif.



**4.3.6. Des fins de carrière, pour les femmes, avec une diminution progressive du taux d'emploi jusqu'à 60 ans, au profit d'une augmentation des taux de chômage ou d'inactivité, jusqu'à une liquidation tardive, en moyenne à l'âge de 64,8 ans**

La très grande partie de ces femmes liquident à taux plein, en raison de leur âge. Elles ont bénéficié de carrières peu continues avec un nombre moyen de trimestres validés inférieur à la moyenne (127, contre 156), également pour les trimestres maladie, mais avec une présence de période de chômage de longue durée. Enfin, elles sont plus souvent polypensionnées et ont eu davantage d'enfants que l'ensemble des femmes qui exerçaient une activité à 50 ans.



**Tableau 7 : Caractérisation des classes en fonction des variables de fin de carrière\*.**

		Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5		
Homme		Emploi jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 65 ans	Emploi jusqu'à 55 ans puis emploi ou chômage ou inactivité jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 55 ans, puis chômage ou inactivité jusqu'à 60/61 ans ou inactivité jusqu'à 65 ans	Liquidation tardive 64/65 avec chômage et inactivité en toute fin de carrière	Ensemble	
	<b>Répartition (%)</b>		<b>44,9</b>	<b>7,4</b>	<b>27,2</b>	<b>11,2</b>	<b>9,3</b>	<b>100</b>
	Age à la liquidation		60	64,7	60,3	61,2	63,2	60,9
	Age à la cessation d'activité		59,9	64,4	56,6	52,6	61,4	58,6
	Nombre moyen de trimestres entre 50 ans et 65 ans	Chômage	2	2,3	8,2	13,3	5,5	5,33
		Emploi	37	51,6	25,4	9,9	41,8	32,3
		Invalidité	0,4	0,1	1	4,7	0,1	1,0
		Maladie	0,7	0,4	1,2	1,8	0,72	0,9
	Age moyen entre 50 ans et 65 ans au premier report de :	Autres <sup>5</sup>	0	0	0	0	0,02	0
		Chômage	54	54	55,2	51,8	55,7	54,3
Invalidité		55,8	53,3	56,6	53,8	57,9	55,4	
Maladie		55,1	57,9	54	51,8	56,5	54,5	
	Autres			55	53	58	55,3	
Femme		Emploi jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 65 ans	Emploi jusqu'à 55 ans puis emploi ou chômage ou inactivité jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 55 ans, puis chômage ou inactivité jusqu'à 60/61 ans ou inactivité jusqu'à 65 ans	Emploi jusqu'à 61 ans, puis inactivité et chômage jusqu'à 65 ans	Ensemble	
	<b>Répartition (%)</b>		<b>41,1</b>	<b>13,4</b>	<b>22,3</b>	<b>14,4</b>	<b>8,8</b>	<b>100</b>
	Age à la liquidation		60,3	64,5	60,1	61	64,8	61,3
	Age à la cessation d'activité		60,1	63,8	56,5	52,3	57,2	58,4
	Nombre moyen de trimestres entre 50 ans et 65 ans	Chômage	1,7	3,4	6,47	12,34	12,4	5,49
		Emploi	36,8	43,6	24,19	8,89	23,12	29,66
		Invalidité	0,7	0	1,28	3,99	0,02	1,15
		Maladie	0,8	0,5	1,28	1,54	0,48	0,95
	Age moyen entre 50 ans et 65 ans au premier report de :	Autres	0	0	0	0	0	0
		Chômage	53,6	55,4	54,9	51,8	55,4	54
Invalidité		54,9		56,1	53,5	56	54,8	
	Maladie	54,9	56,4	53,7	51,7	54,4	54,1	

Sources : échantillon 2010, génération 1944.

<sup>5</sup> Service militaire par exemple.

**Tableau 8 : Coefficients issus de modèles logit dichotomiques explicatifs des classes de fin de carrière pour les hommes**

		Emploi jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 65 ans	Emploi jusqu'à 55 ans puis emploi ou chômage ou inactivité jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 55 ans, puis chômage ou inactivité jusqu'à 60/61 ans ou inactivité jusqu'à 65 ans	Liquidation tardive 64/65 avec chômage et inactivité en toute fin de carrière
Age au premier report		-0,02**	0,08**	-0,07**	-0,04**	0,09**
Nombre de trimestres AVPF		-0,01	0	0,01	0	0,01
Bénéficiaire du minimum contributif	non	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	oui	-0,25**	0,25**	-0,06*	0,18**	0,09*
Nombre de PA chômage entre 14 et 49 ans		-0,02**	-0,02*	0	0,03**	0
Nombre de PA maladie entre 14 et 49 ans		-0,04**	-0,09**	0,02*	0,07**	-0,03*
Au moins une année entre 14 ans et 49 ans passée au chômage	non	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	oui	0,09	-0,01	-0,1	0,09	-0,1
Au moins une année entre 14 ans et 49 ans passée en maladie	non	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	oui	-0,02	0,33	-0,09	-0,02	0,07
Statut de pensionné (% polypensionné/ monopensionné)	Moins de 20%	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	De 20% à 39%	0,12*	0,04	0	-0,3**	-0,03
	De 40% à 59%	0,23*	0,13*	-0,23*	-0,53**	0,11
	De 60% à 79%	0,02	0,17*	-0,21*	-0,17*	0,1
	De 80% à 99%	0,01	0,05	-0,06	-0,22*	-0,03
	100%	-0,17*	-0,23*	0,22*	0,09	-0,25*
Monopensionnés	-0,11*	-0,03	0,06	-0,11	-0,12*	
Salaire entre 35 et 50 ans relativement au PSS <sup>(1)</sup>		0,14*	-0,3*	0,19*	-0,11	-0,09
Statut familial au moment de la liquidation	En couple	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	Pas en couple	-0,04	0,1*	-0,05*	0,06*	0,04
	Non renseigné	0,02	-5,46	0,08	0,36**	-0,64**
Nombre de trimestres validés total		0**	0,01*	0**	0**	-0,01**

Sources : échantillon 2010, génération 1944.

\*\* seuil d'erreur inférieur à 0,1%.

\*seuil d'erreur compris entre 0,1 % et 5 %.

<sup>(1)</sup> Il s'agit de la moyenne des ratios annuels entre 35 ans et 50 ans.

PA : Période Assimilée

PSS : Plafond de la Sécurité Sociale

**Tableau 9 : Coefficients issus de modèles logit dichotomiques explicatifs des classes de fin de carrière pour les femmes**

		Emploi jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 65 ans	Emploi jusqu'à 55 ans puis emploi ou chômage ou inactivité jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 55 ans, puis chômage ou inactivité jusqu'à 60/61 ans ou inactivité jusqu'à 65 ans	Liquidation tardive 64/65 avec chômage et inactivité en toute fin de carrière
Age au premier report		0,01	0,03**	-0,02**	-0,02**	0
Nombre de trimestres AVPF		0*	-0,01**	0	0,01**	0*
Bénéficiaire du minimum contributif	non	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	oui	-0,29**	0,09*	-0,12*	0,19**	0,53**
Nombre d'enfants	Aucun	0,07*	-0,08	0,14*	-0,04	-0,34**
	Un	0,01	-0,07	0,07*	-0,01	-0,12*
	Deux	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	Trois et plus	-0,04	0	-0,07*	0,12*	0,04
Nombre de PA chômage entre 14 et 49 ans		-0,01*	0	0	0,02**	0,01
Nombre de PA maladie entre 14 et 49 ans		-0,03*	-0,07**	0,02*	0,06**	-0,09**
Au moins une année entre 14 ans et 49 ans passée au chômage	non	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	oui	-0,14*	-0,06	0,04	0,08	0,16*
Au moins une année entre 14 ans et 49 ans passée en maladie	non	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	oui	0,12	0,09	-0,18	0,1	-0,02
Statut de pensionné (%polypensionné/monopensionné)	Moins de 20%	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	De 20% à 39%	0,12*	0,02	-0,1*	0,04	-0,12*
	De 40% à 59%	0,12*	0,34**	-0,19**	-0,09	-0,26*
	De 60% à 79%	0,06	0,58**	-0,46	-0,06	-0,13
	De 80% à 99%	-0,08	0,38**	-0,21*	0,09	-0,01
	100%	-0,3*	0,42*	-0,3*	0,23	0,29*
	Monopensionnés	-0,16*	0,23*	-0,07	0,15*	-0,13*
Salaire entre 35 et 50 ans relativement au PSS <sup>(1)</sup>		-0,16*	-0,55**	0,15*	0,61**	0,09
Statut familial	En couple	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	Pas en couple	0,09	0,19**	-0,16**	-0,1*	-0,06
Nombre de trimestres validés total		0,01**	0,01*	0**	0**	-0,01**

Sources : échantillon 2010, génération 1944.

\*\* seuil d'erreur inférieur à 0,1%.

\*seuil d'erreur compris entre 0,1 % et 5 %.

<sup>(1)</sup> Il s'agit de la moyenne des ratios annuels entre 35 ans et 50 ans.

PA : Période Assimilée

PSS : Plafond de la Sécurité Sociale

**Tableau 10 : caractéristiques des classes en termes de carrières et de situation familiale pour les hommes**

		Emploi jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 65 ans	Emploi jusqu'à 55 ans puis emploi ou chômage ou inactivité jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 55 ans, puis chômage ou inactivité jusqu'à 60/61 ans ou inactivité jusqu'à 65 ans	Liquidation tardive 64/65 avec chômage et inactivité en toute fin de carrière	Ensemble
Age au premier report		18,2	22,3	18,0	18,9	21,9	18,9
Nombre de trimestres AVPF		0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,2
Bénéficiaire du minimum contributif		100	100	100	100	100	100
	non	84,9	62,9	82,2	65,1	73,3	79,2
	oui	15,1	37,1	17,8	34,9	26,7	20,8
motif		100	100	100	100	100	100
	âge		43,1	2,9	17,2	21,4	7,9
	Catégorie	5,9	1,4	7,0	18,6	7,3	7,4
	Durée	88,9	53,9	82,2	52,0	65,2	78,2
	Taux réduit	5,3	1,5	8,0	12,2	6,1	6,6
Nombre de PA chômage entre 14 et 49 ans		5,5	6,2	6,4	9,3	6,6	6,5
Nombre de PA maladie entre 14 et 49 ans		2,1	2,2	2,4	3,3	2,2	2,4
Au moins une année entre 14 ans et 49 ans passée au chômage		100	100	100	100	100	100
	non	95,0	95,1	94,6	86,5	93,7	93,8
	oui	5,0	4,9	5,4	13,5	6,3	6,2
Au moins une année entre 14 ans et 49 ans passée en maladie		100	100	100	100	100	100
	non	99,0	99,2	98,2	95,9	99,0	98,4
	oui	1,0	0,8	1,8	4,1	1,0	1,6
Statut de pensionné (%polypensionné/monopensionné)		100	100	100	100	100	100
	Moins de 20%	11,9	22,3	11,9	19,1	17,0	13,9
	De 20% à 39%	12,0	15,4	10,6	9,3	11,9	11,6
	De 40% à 59%	8,5	7,8	5,4	3,8	8,4	7,1
	De 60% à 79%	7,3	7,1	5,7	7,0	7,7	6,8
	De 80% à 99%	15,5	10,2	14,5	13,7	12,6	14,4
	100%	1,3	2,2	1,5	1,9	2,7	1,6
Monopensionnés	43,4	35,0	50,3	45,1	39,7	44,5	
Salaire entre 35 et 50 ans relativement au PSS <sup>(1)</sup>		0,63	0,44	0,63	0,48	0,54	0,59
Statut familial		100	100	100	100	100	100
	En couple	75,0	73,6	74,1	66,4	74,9	73,7
	Pas en couple	20,8	26,4	21,1	26,3	24,1	22,2
	nsp	4,1		4,8	7,3	1,0	4,1
Nombre de trimestres validés total		167	150	163	151	156	162

Sources : échantillon 2010, génération 1944.

<sup>(1)</sup> Il s'agit de la moyenne des ratios annuels entre 35 ans et 50 ans.

PA : Période Assimilée

PSS : Plafond de la Sécurité Sociale

**Tableau 11 : Caractéristiques des classes en termes de carrières et de situation familiale pour les femmes**

		Emploi jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 65 ans	Emploi jusqu'à 55 ans puis emploi ou chômage ou inactivité jusqu'à 60 ans	Emploi jusqu'à 55 ans, puis chômage ou inactivité jusqu'à 60/61 ans ou inactivité jusqu'à 65 ans	Liquidation tardive 64/65 avec chômage et inactivité en toute fin de carrière	Ensemble
Age au premier report		19,3	22,6	18,6	19,5	21,6	19,8
Nombre de trimestres AVPF		9,0	7,7	6,9	10,2	8,1	8,4
Bénéficiaire du minimum contributif		100	100	100	100	100	100
	non	56,8	36,5	58,2	44,8	19,2	49,3
	oui	43,2	63,5	41,8	55,2	80,8	50,7
motif		100	100	100	100	100	100
	âge		53,3		18,0	84,4	17,2
	Catégorie	12,0	4,3	12,9	22,1	1,8	11,7
	Durée	81,1	39,1	79,6	50,6	13,2	64,7
	Taux réduit	6,9	3,3	7,5	9,3	0,7	6,3
Nombre d'enfants		100	100	100	100	100	100
	Aucun	13,8	13,0	14,7	10,9	8,0	13,0
	Un	20,9	17,1	23,5	18,6	16,1	20,2
	Deux	34,4	36,5	36,0	33,4	39,0	35,3
	Trois et plus	30,9	33,4	25,8	37,1	36,9	31,5
Nombre de PA chômage entre 14 et 49 ans		6,4	6,6	7,4	7,5	7,5	7,0
Nombre de PA maladie entre 14 et 49 ans		2,1	1,9	2,4	3,2	1,6	2,3
Au moins une année entre 14 ans et 49 ans passée au chômage		100	100	100	100	100	100
	non	94,5	94,2	92,6	88,8	91,8	93,0
	oui	5,5	5,8	7,4	11,2	8,2	7,0
Au moins une année entre 14 ans et 49 ans passée en maladie		100	100	100	100	100	100
	non	98,3	99,2	98,1	95,5	99,6	98,1
	oui	1,7	0,8	1,9	4,5	0,4	1,9
Statut de pensionné (%polypensionné/monopensionné)		100	100	100	100	100	100
	Moins de 20%	17,1	16,0	15,4	7,3	18,0	15,2
	De 20% à 39%	10,6	8,7	8,1	6,1	9,9	9,1
	De 40% à 59%	7,2	7,7	5,3	4,5	5,5	6,3
	De 60% à 79%	5,6	8,2	3,0	4,5	5,4	5,2
	De 80% à 99%	9,0	9,8	8,5	11,1	10,5	9,5
	100%	1,1	2,2	1,0	1,7	2,5	1,4
Monopensionnés	49,3	47,4	58,7	64,7	48,3	53,3	
Salaire entre 35 et 50 ans relativement au PSS <sup>(1)</sup>		0,43	0,30	0,46	0,42	0,23	0,40
Statut familial		100	100	100	100	100	100
	En couple	57,6	55,4	64,1	62,8	65,7	60,2
	Pas en couple	40,5	44,3	33,8	35,4	34,3	38,2
	nsp	2,0	0,2	2,1	1,8		1,6
Nombre de trimestres validés total		167	142	163	147	127	156

Sources : échantillon 2010, génération 1944. <sup>(1)</sup>Il s'agit de la moyenne des ratios annuels entre 35 ans et 50 ans.  
PA : Période Assimilée PSS : Plafond de la Sécurité Sociale

## 5. CONCLUSION



Pour cette génération 1944, les fins de carrière sont relativement semblables entre hommes et femmes. Les liquidations suivant directement la cessation d'activité sont majoritaires, avec toutefois des variantes liées aux âges de liquidation : les fins de carrière avec liquidation à l'âge légal de départ sont plus fréquentes pour les hommes, les liquidations à l'âge d'obtention automatique du taux plein concernant davantage les femmes.

Finalement, c'est près de 48 % des hommes et près de 36% des femmes dont les trajectoires de fin de carrière présentent des alternatives au passage direct entre l'emploi et la retraite. Bien que l'état de préretraite ne soit pas clairement indiqué, on parvient assez bien à identifier les parcours qui en comprennent. Les classes s'y référant représentent 27,3 % pour les hommes et 22,3 % pour les femmes. Au sein de ces classes, la préretraite correspondrait à moins de la moitié de l'effectif (au maximum 37 % des hommes et 48 % des femmes à 59 ans) soit, dans les deux cas, autour de 10 % des prestataires de la génération qui ont été en emploi au-delà de 49 ans. Les transitions secondaires impliquant l'invalidité et la maladie sont moins présentes que le chômage ou l'inactivité, ce qui concorde avec les résultats des travaux les plus récents sur la question (Rapoport, 2008).

Les trajectoires de fin de carrière résultent de manière logique du déroulement de carrière dans sa globalité. Les données utilisées ne renseignent pas sur les conditions d'emploi ou encore sur les secteurs d'activité durant la carrière, certes, mais le simple fait d'avoir subi des aléas conditionne leur survenue en fin de carrière. Les trajectoires avec liquidation à l'âge légal de départ en retraite sont celles qui ont le moins connu d'aléas de carrières et qui, en fin de parcours, passent soit directement de l'emploi à la retraite, soit par des transitions secondaires à partir de 55 ans, tels que le chômage, dans le cadre de la Dispense de Recherche d'Emploi (DRE) ou la préretraite. Ces derniers parcours de fins de carrière illustrent le cas des sorties précoces d'activité rendues possibles par les politiques d'emploi.

Les liquidations plus tardives traduisent des carrières ayant commencé plus tardivement ou marquées très nettement par des aléas. Lorsque l'ensemble de la carrière a été continu, la fin de carrière ne comporte pas de recours à des modes de retrait anticipé du marché du travail. En revanche, lorsque l'ensemble de la carrière a été marquée soit par des périodes de chômage, soit par des périodes de maladie, la fin de carrière est marquée par des transitions secondaires telles que le chômage ou l'inactivité, mais aussi par l'invalidité. Ces trajectoires illustrent certes le rôle des politiques d'emploi en matière de retrait anticipé du marché du travail, mais aussi celles visant à tenir compte de l'état de santé des seniors.

Si l'ensemble du parcours professionnel détermine la trajectoire de fin de carrière, des critères plus personnels tels que le statut marital en fin de carrière et la parentalité le sont aussi, particulièrement dans le cas des femmes. Etre en couple pour les femmes semble déterminant quant au passage par des transitions secondaires, plus qu'il ne l'est finalement pour l'âge de liquidation. C'est comme si la décision de liquidation, malgré les aléas dans la carrière impliquant bien souvent une baisse de revenu, était rendue possible par les ressources du conjoint.

Finalement, des logiques de déroulement de fin de carrière sont aisément perceptibles. Pour autant, il paraît difficile de les anticiper pour les prochaines générations de retraités. On voit bien, en effet, que différents évènements souvent appréhendés au regard de solutions agissant en sens inverse, interviennent sur le parcours de fin de carrière.

D'un côté, les problèmes de financement du système de retraite conduisent à favoriser les dispositifs de maintien en emploi des seniors. De l'autre, les crises économiques amènent à ajuster le marché de l'emploi par le retrait anticipé des seniors. L'évolution des représentations socioculturelles va-t-elle conduire les employeurs à investir sur l'emploi des seniors ? Ou la crise économique actuelle va-t-elle privilégier une politique de l'emploi ciblée sur le renouvellement des générations dans l'emploi ? A quelles alternatives les seniors vont avoir recours dans un contexte de crise de l'emploi et de problèmes de financement du système de retraite. Puisqu'il est prévu une diminution du recours aux préretraites publiques, vont-ils davantage avoir recours à des mesures de retrait précoce du marché de l'emploi relevant de logiques de santé ? Enfin, il n'est pas dit, par ailleurs, que les problématiques individuelles des seniors concordent avec les alternatives de l'emploi et de la retraite envisagées. Entre nécessités financières et possibilités offertes, c'est la question de la marginalisation des seniors qui continue de se poser.

## BIBLIOGRAPHIE

- Barnay T. (2008), « Chômage et invalidité après 50 ans : deux dispositifs alternatifs de sortie de l'emploi pour les seniors en mauvaise santé ? », *Economie et Statistique*, INSEE, n°411.
- Blanchet D. et Marioni P. (1996), « *L'activité après 55 ans : évolutions récentes et éléments de prospective* », *Economie et Statistique*, INSEE, n° 300.
- Borland J. (2005), « Transitions to retirement: A review, Melbourne Institute Working Paper, Melbourne University », n°3/05, avril.
- Brossard C. (2008), « L'emploi en fin de carrière : Illustration avec la génération 1941 », [cadr@ge](mailto:cadr@ge) n°4, CNAV, septembre.
- Bommier A., Magnac. T. et Roger M. (2003), « Le marché du travail à l'approche de la retraite entre 1982 et 1999, évolutions et évaluations », *Revue Française d'Economie*, 18(1) : 23-82, janvier.
- Burricand C. et Roth N. (2000), « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Economie et Statistique*, INSEE, n°335, mai.
- Bonnet C., Buffeteau S. et Godefroy P. (2006), « Disparités de retraite entre hommes et femmes : quelles évolutions au fil des générations ? », *Economie et Statistique*, INSEE, n°398-399.
- Colin C., Iéhlé V. et Mahieu R. (2000), « Les trajectoires de fin de carrière des salariés du secteur privé », *Solidarité Santé* n°3, DREES.
- Conseil d'Orientation des retraites (2001), « 1<sup>er</sup> rapport : Retraites : renouveler le contrat social entre les générations », chapitre 2 : la montée d'un chômage de masse a perturbé le passage à la retraite.
- Defresne M., Marioni P., Thévenot C. (2010a), « Emploi des Seniors : Pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques », *Analyses, DARES*, n°054, septembre.
- Defresne M., Marioni P., Thévenot C. (2010b), « L'opinion des employeurs sur les seniors : les craintes liées au vieillissement s'atténuent », *Analyses, DARES*, n°055, septembre.
- Di Porto A. (2011), « Les retraites pour inaptitude : Comparaison avec les retraites "normales" », *Les Cahiers de la Cnav*, CNAV, n°3, juin.
- Gaullier X. (2003), « Emploi, retraites et cycles de vie », *la Documentation Française, Retraite et Société*, n°37, CNAV.
- Magnac T., Rapoport B., et Roger M. (2006), « Fins de carrière et départs à la retraite : l'apport des modèles de durée », *Dossiers Solidarité et santé*, n°3, DREES, juillet-septembre.
- Merlier R. (2006), « Les dispositifs de préretraites publiques en 2005 : poursuite du repli, Premières informations, premières synthèses », *DARES*, n°52.1, décembre.
- Rapoport B. (2008), « Les trajectoires de fins de carrière », *Document de travail, DREES*, 18/06/08.