

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 17 mai 2017 à 9 h 30
« Préparation des rapports de juin et septembre 2017 »

Document n° 11

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

Études, carrière et retraite : mesurer le partage de la durée de vie

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Études, carrière et retraite : mesurer le partage de la durée de vie

L'équité entre les générations du point de vue des durées est appréciée dans les rapports annuels du COR à travers les évolutions respectives des durées de retraite et de carrière relativement à la durée de vie. Cependant, le bouleversement des conditions et rythmes d'entrée dans la vie professionnelle (allongement des études, difficultés d'insertion, etc.), du déroulement des carrières (persistance du chômage, développement des contrats courts, temps partiel, etc.) et des modalités de sortie (relèvement de l'âge, « halo » de la retraite, etc.) conduisent à replacer ces évolutions dans une perspective plus large de partage du cycle de vie entre formation, activité (comprenant périodes d'emploi et de chômage) et inactivité (qui peut être subie pendant la carrière ou partiellement choisie comme la retraite). Historiquement, l'allongement global de la durée de la vie n'a pas forcément été accompagné d'une hausse équivalente de ces dimensions.

L'objet de cette note est de proposer un nouvel indicateur permettant d'apprécier conjointement l'évolution de ces différentes dimensions entre les générations 1940 et 2000. En décomposant la durée de vie en cinq périodes (études et intégration dans la vie active, emploi, périodes de non-emploi donnant lieu à acquisition de trimestres, inactivité hors retraite et, enfin, retraite), cet indicateur devrait permettre de compléter les analyses déjà présentes dans les rapports annuels pour apprécier l'équité entre les générations.

1. L'évolution des durées respectives de l'enfance à la retraite

L'analyse de l'évolution de l'âge d'entrée dans la vie active et celle de la durée de carrière sont complexifiées par l'absence de définition univoque de ces notions, en particulier selon la définition du début de carrière retenue (égal ou non à la fin des études par exemple) et le statut donné aux périodes hors de l'emploi (voir annexe sur la mesure de la durée de carrière).

À l'instar de ce qui est retenu pour l'indicateur de durée de carrière dans les rapports annuels du COR, la durée de carrière prise en compte ici est calculée à l'aide de la durée validée pour la retraite, tous régimes confondus¹. Cette durée est égale à la somme des durées cotisées au titre de l'emploi, des durées assimilées acquises lors des périodes de non-emploi (validées au titre du chômage, de la maladie, de l'AVPF, etc.) et des majorations de durée d'assurance (notamment pour enfants).

Les résultats présentés dans cette note ont été calculés avec l'hypothèse d'un taux de chômage de 7 % à partir de 2032, tel que le prévoit l'ensemble des scénarios retenus par le COR pour les projections 2017 et intègrent les nouvelles projections démographiques de l'INSEE de novembre 2016 qui prévoient que l'espérance de vie à 60 ans serait en 2070 de 33,6 ans pour les femmes et 31,0 ans pour les hommes. En revanche, l'âge moyen de départ à la retraite n'a pas été actualisé depuis les projections du COR ayant servi au rapport annuel de juin 2016. Les données de cette note sont donc provisoires.

¹ À défaut de données tous régimes disponibles en projection, la durée validée retenue ici est celle des retraités de la CNAV, *a priori* très proche de celle de l'ensemble des retraités. Beaucoup d'assurés acquièrent en effet des droits à la CNAV (plus des quatre cinquièmes, et à terme plus des neuf dixièmes).

Le tableau ci-dessous résume les durées consacrées respectivement aux études et à l'insertion dans la vie active, à la carrière, à l'inactivité (hors retraite) et à la retraite pour sept générations : 1940, 1950, 1960, 1970, 1980, 1990 et 2000.

Durée d'insertion dans la vie active, durée de carrière et durée de retraite

En années	Génération						
	1940	1950	1960	1970	1980	1990	2000
Études, insertion dans la vie active	20,4	18,7	19,8	21,2	22,2	22,1	21,2
Carrière	34,6	38,6	39,8	38,3	36,8	37,1	38,6
Inactivité	5,9	3,1	2,7	4,1	5,0	4,9	4,3
Retraite	25,1	26,3	25,7	26,0	27,1	28,3	29,5
Durée de vie totale*	86,0	86,7	88,0	89,6	91,1	92,4	93,6

Données provisoires.

* Pour les personnes vivantes à 60 ans.

Source : calculs SG-COR à partir des données CNAV (taux de chômage de 7 % à terme selon les scénarios COR 2017), des projections démographiques de l'INSEE, novembre 2016 et des projections COR, juin 2016.

1.1 L'âge d'entrée dans la vie active

La durée de vie consacrée à l'enfance, aux études et à l'insertion dans la vie professionnelle est ici égale à l'âge d'entrée dans la vie active, calculé par convention comme la différence entre l'âge de 30 ans et la durée validée pour la retraite à cet âge.

L'âge d'entrée dans la vie active a baissé entre les générations 1940 et 1950, passant de 20,4 ans à 18,7 ans, notamment *via* des effets de structure tels que la participation accrue des femmes sur le marché du travail et la moindre proportion d'hommes nés à l'étranger validant moins de trimestres en France en début de carrière. Sous l'effet du passage à 16 ans de la scolarité obligatoire à partir de la génération 1953, de l'allongement de la durée des études et des difficultés grandissantes d'insertion sur le marché du travail, l'âge d'entrée dans la vie active augmente ensuite jusqu'à la génération 1980, pour atteindre un peu plus de 22 ans et décroît légèrement pour les générations suivantes, notamment du fait d'un léger tassement de la durée des études sur les dernières années.

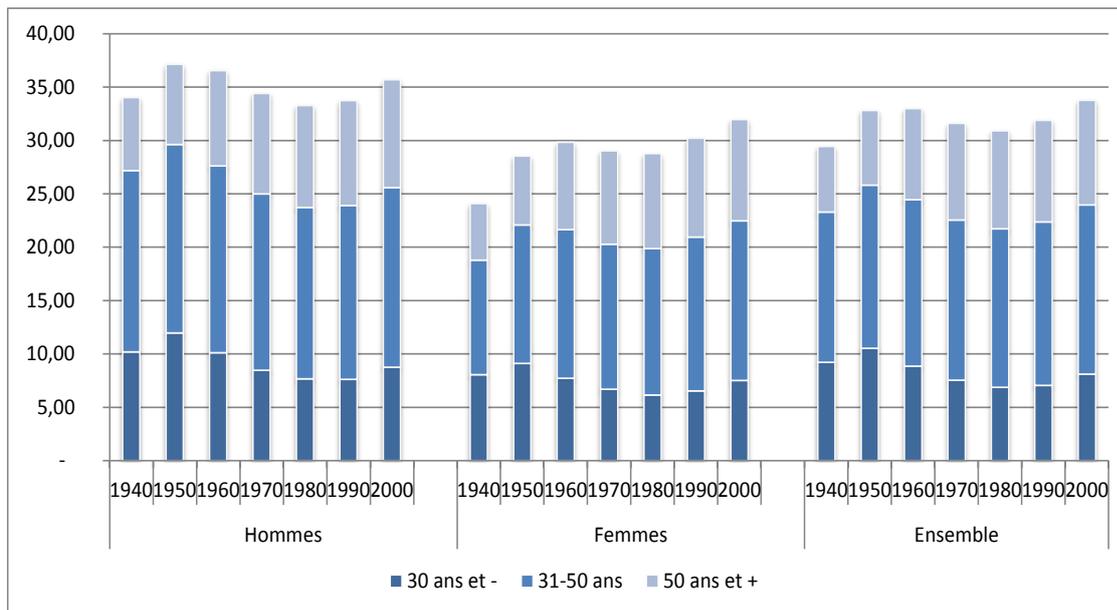
1.2 L'évolution de la durée de carrière

Après une augmentation sensible entre les générations 1940 et 1960 (de 34,6 ans à 39,8 ans), la durée de carrière aurait tendance à décroître jusqu'à la génération 1980 (36,8 ans) avant de remonter pour les générations les plus récentes (38,6 ans). Elle resterait toujours inférieure à la durée requise pour le taux plein. En effet, ces moyennes sont calculées sur les personnes ayant connu des carrières complètes et continues mais aussi sur celles ayant eu des carrières plus courtes.

Ces évolutions s'expliquent par les évolutions du marché du travail, mais aussi par celles des législations sur la retraite. Ainsi, la décomposition des durées validées (voir graphiques ci-après) selon leur nature (emploi, chômage ou AVPF), le sexe et par tranche d'âge (30 ans et moins, entre 31 et 50 ans, et 51 ans et plus) montre que

l'augmentation de la durée validée tient à la participation croissante des femmes sur le marché du travail, mais aussi en partie à la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein. Les durées cotisées au titre de l'emploi seraient relativement stables pour les âges intermédiaires après la génération 1960. Elles augmenteraient pour les plus âgés du fait de l'augmentation des taux d'emploi à ces âges, particulièrement à partir des générations nées après 1950 suite au recul de l'âge de la retraite et à l'augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein. Cette hausse est également due à l'allongement de la durée des études, qui a un impact sur les taux d'emploi aux âges les plus jeunes qui sont en baisse, et à l'inverse un impact à la hausse sur les taux d'emploi des plus âgés qui, même en l'absence de réforme, doivent attendre plus longtemps pour atteindre le taux plein.

Durées validées au titre de l'emploi par sexe et tranche d'âge



Données provisoires.

Source : calculs SG-COR à partir des données CNAV (taux de chômage de 7 % à terme selon les scénarios des projections COR 2017).

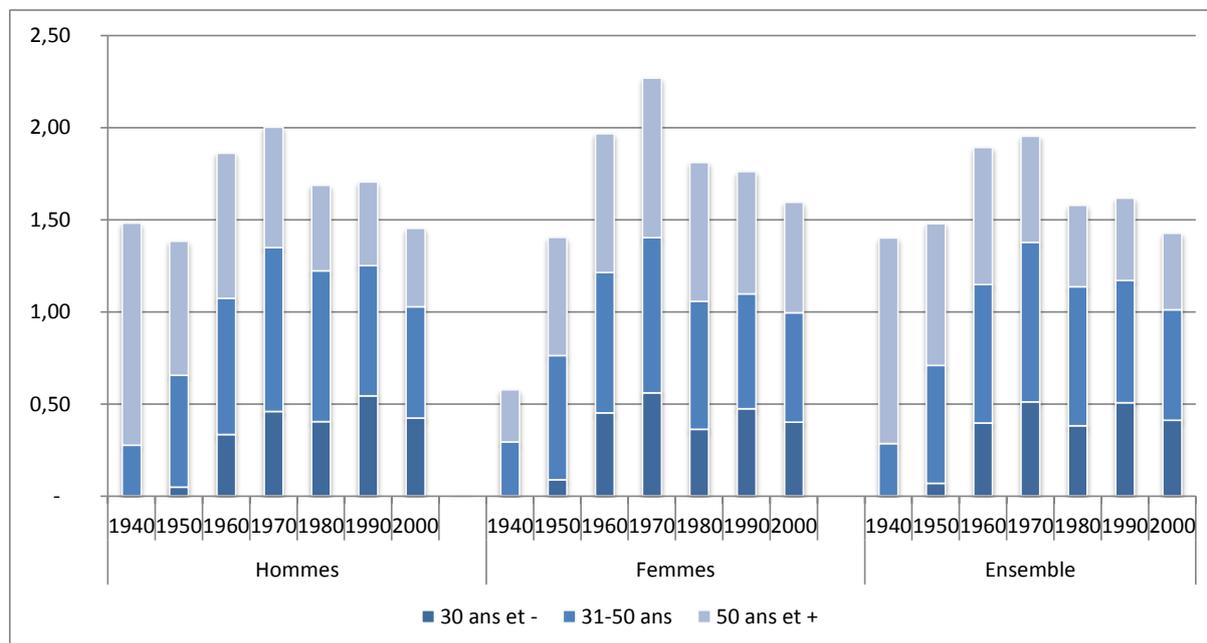
La montée du chômage à la fin des années 1970 se diffuse progressivement au fil des générations. Elle touche ainsi les générations 1940 et 1950 aux âges intermédiaires et les générations suivantes aux âges les plus jeunes. En revanche, la mise en place du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à partir de 2004 et la fin des préretraites publiques a eu tendance à baisser le nombre de trimestres validés au titre du chômage et des préretraites entre les générations 1940 et 1950 aux âges les plus élevés pour les hommes, plus souvent bénéficiaires de ces dispositifs. Malgré la persistance du chômage, il faut toutefois noter, qu'en moyenne, le nombre d'années validées à ce titre resterait relativement peu élevé quelle que soit la génération (moins de 2 ans).

Enfin, la mise en place de l'AVPF et des majorations de durée d'assurance pour enfants à partir de 1972², permettrait aux femmes de compenser, en partie, leurs interruptions de

² La MDA a eu un effet immédiat en bénéficiant aux mères liquidant leur retraite à partir du 1^{er} janvier 1972 et le champ de ses bénéficiaires a été étendu au début des années 1980. Toutes les générations étudiées ici ont ainsi pu en bénéficier. À l'inverse, l'AVPF n'a d'incidence sur les pensions versées que

carrière liées aux enfants. Ces dispositifs ne bénéficient quasiment pas aux hommes.

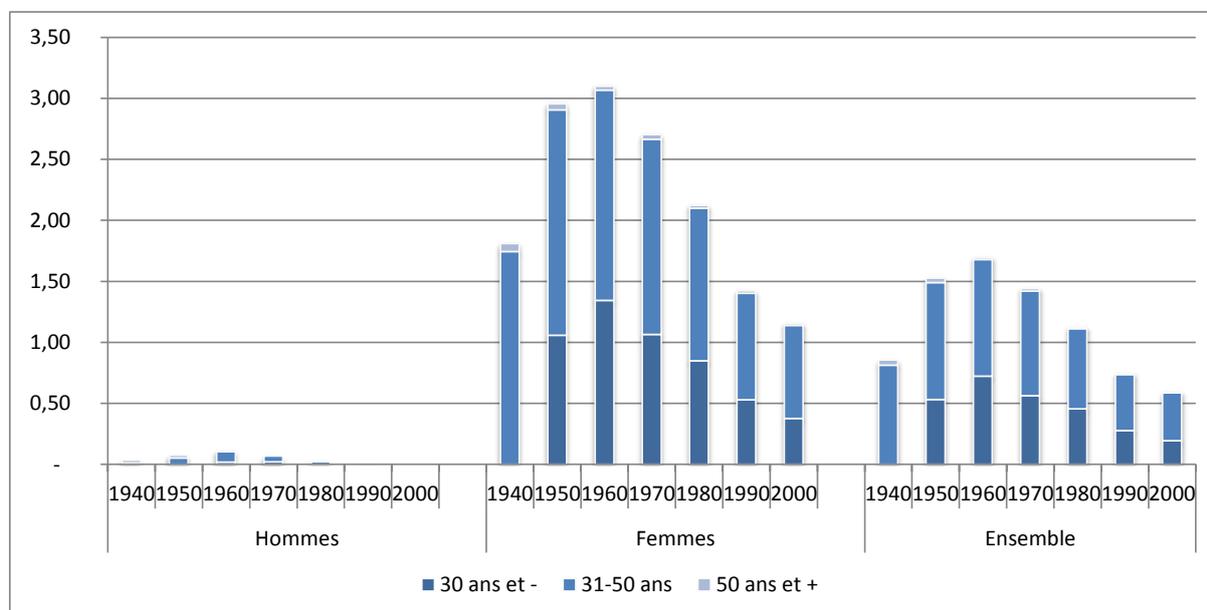
Durées validées au titre du chômage par sexe et tranche d'âge



Données provisoires.

Source : calculs SG-COR à partir des données CNAV (taux de chômage de 7% à terme selon les scénarios des projections COR 2017).

Durées validées au titre de l'AVPF par sexe et tranche d'âge



Données provisoires.

Source : calculs SG-COR à partir des données CNAV (taux de chômage de 7% à terme selon les scénarios des projections COR 2017).

de manière très progressive. En effet, le dispositif a été instauré alors que les femmes de la génération 1940 avaient déjà 32 ans.

1.3 L'évolution de la durée de retraite

L'évolution de la durée de retraite est fonction des écarts entre l'évolution de l'espérance de vie à 60 ans et l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite.

Pour les retraités nés en 1940, l'âge moyen était proche de 61 ans (60,3 ans pour les hommes et 61,4 ans pour les femmes). Il a ensuite diminué d'environ 6 mois pour la génération 1950, avec la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue en 2004, et il augmenterait à nouveau pour les générations suivantes, sous l'effet notamment du relèvement de deux ans des âges légaux (réforme des retraites de 2010), de la hausse programmée de la durée d'assurance requise pour le taux plein et de l'allongement progressif de la durée des études jusqu'aux générations nées dans les années 1970. Ces facteurs ne joueraient plus pour les générations plus jeunes et l'âge moyen de départ à la retraite se stabiliserait légèrement au-dessus de 64 ans à partir de la génération née en 1980, selon les projections du COR de 2016³.

En retenant l'espérance de vie à 60 ans du scénario central des nouvelles projections démographiques de l'INSEE, la durée moyenne de retraite augmenterait d'une année entre la génération 1940 et la génération 1950 puis serait relativement stable jusqu'à la génération 1970. Elle augmenterait à nouveau parmi les générations les plus jeunes, sous l'effet des gains d'espérance de vie supposés en projection et dans le contexte où la durée d'assurance requise pour le taux plein serait stabilisée à 43 ans à partir de la génération 1973 conformément à la législation actuelle.

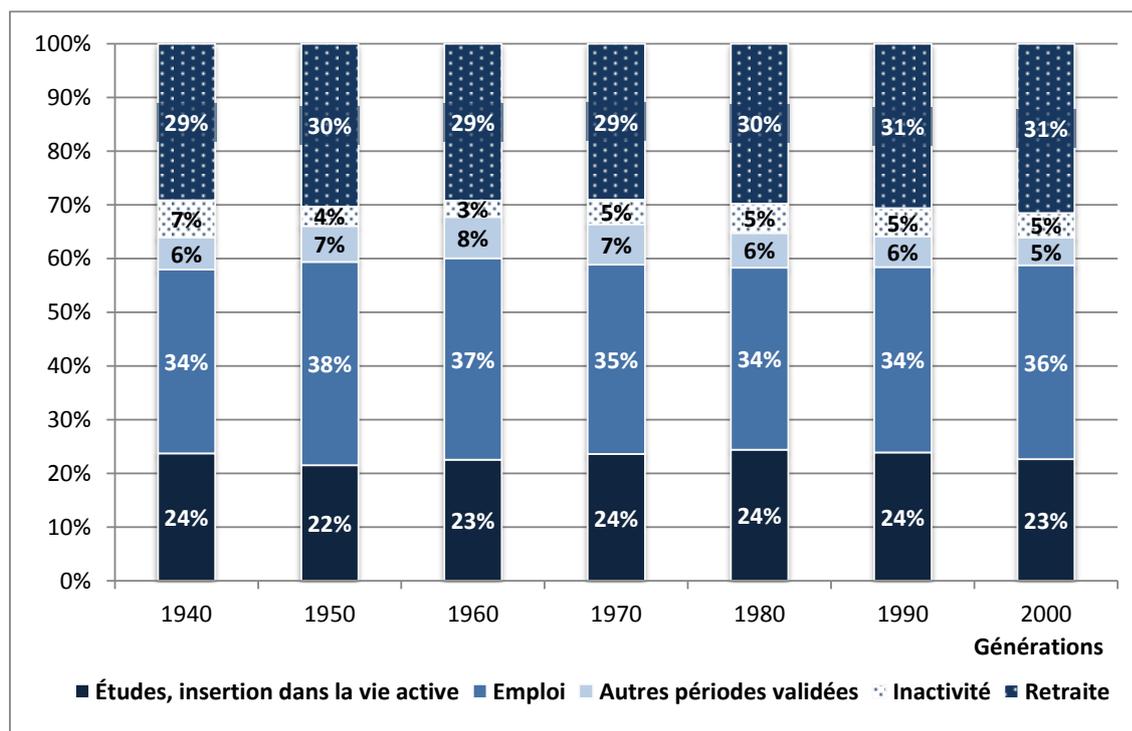
2. La décomposition de la durée de vie

Le fait qu'une génération ait suivi des études plus ou moins longues, cotisé plus ou moins longtemps ou encore ait une durée de retraite plus ou moins élevée qu'une autre génération ne signifie pas de façon évidente que cette génération soit relativement avantagée ou désavantagée. Du point de vue de l'équité, il apparaît plus pertinent d'apprécier ces évolutions entre générations en part de la durée de vie totale.

Alors que les durées respectives des études (jusqu'à l'entrée dans la vie active), de carrière et de retraite peuvent connaître des variations relativement importantes en niveau absolu (parfois plus de 10 % entre deux générations), l'analyse des durées relatives (en part de durée de vie) montre que, globalement, les générations futures seraient ni défavorisées ni favorisées, le niveau de ces durées relatives étant proches pour toutes les générations.

³ Rappelons que les projections du COR de 2016 ont été réalisées hors effets du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), faute d'un recul temporel suffisant pour quantifier ces effets. Le C3P sera pris en compte dans les projections du COR de 2017 (voir le **document n° 2** du dossier).

Décomposition de la durée de vie (femmes et hommes)



Données provisoires.

Source : calculs SG-COR à partir des données CNAV (taux de chômage de 7 % à terme selon les scénarios COR 2017), des projections démographiques de l'INSEE, novembre 2016 et des projections COR, juin 2016.

Entre la génération née en 1940 et la génération née en 2000, la part de la durée de vie consacrée aux études et à l'insertion professionnelle serait relativement stable et varierait de plus ou moins 1 point autour de 23 % de la durée de vie totale.

Les variations seraient un peu plus importantes en ce qui concerne la durée de carrière, de plus ou moins 2 à 3 points autour de 45 % de la durée de vie totale. Elles seraient particulièrement marquées entre les générations 1940 et 1980, avec un maximum pour les générations 1950 et 1960 (45 %). Ces générations sont en effet celles qui ont connu les augmentations successives de durée d'assurance requise pour le taux plein et le relèvement de deux ans des âges légaux. La validation de trimestres au titre du chômage, de l'AVPF, etc. permettrait de compenser du point de vue de la durée validée les périodes hors de l'emploi. La part de l'inactivité (au sens d'absence de validation de trimestre) baisse sensiblement entre la génération 1940 et 1950 et resterait ensuite relativement stable⁴.

Enfin, la durée de retraite représenterait entre 29 % (génération 1940) et 31 % (génération 2000) de la durée de vie totale : les gains d'espérance de vie ne se

⁴ La durée de l'inactivité est égale à la différence entre l'âge de départ à la retraite et l'âge d'insertion professionnelle, à laquelle est déduite la durée de carrière (correspondant à la durée validée). L'inclusion des majorations de durées d'assurance (notamment pour enfants) dans la durée validée conduit à minorer légèrement la part de l'inactivité (environ 2 points), sans changer les conclusions de l'étude.

répercuteraient que pour partie sur la durée de retraite, notamment sous l'effet des réformes qui ont conduit à augmenter l'âge moyen de départ à la retraite. La part de la durée de retraite dans la durée de vie totale serait un peu plus élevée pour les générations nées à partir de 1980, du fait de l'hypothèse de stabilité des âges légaux de la retraite et de la durée d'assurance requise pour le taux plein à partir de la génération 1973 (législation actuelle) et d'un léger tassement de l'âge de fin d'études.

Annexe - Mesurer la durée de carrière

La notion de durée de carrière retenue pour apprécier l'équité entre les générations peut se définir de différentes manières, selon le statut que l'on accorde aux périodes hors de l'emploi survenant aux âges d'activité. Outre l'approche en termes de durée validée, deux approches complémentaires peuvent également être considérées.

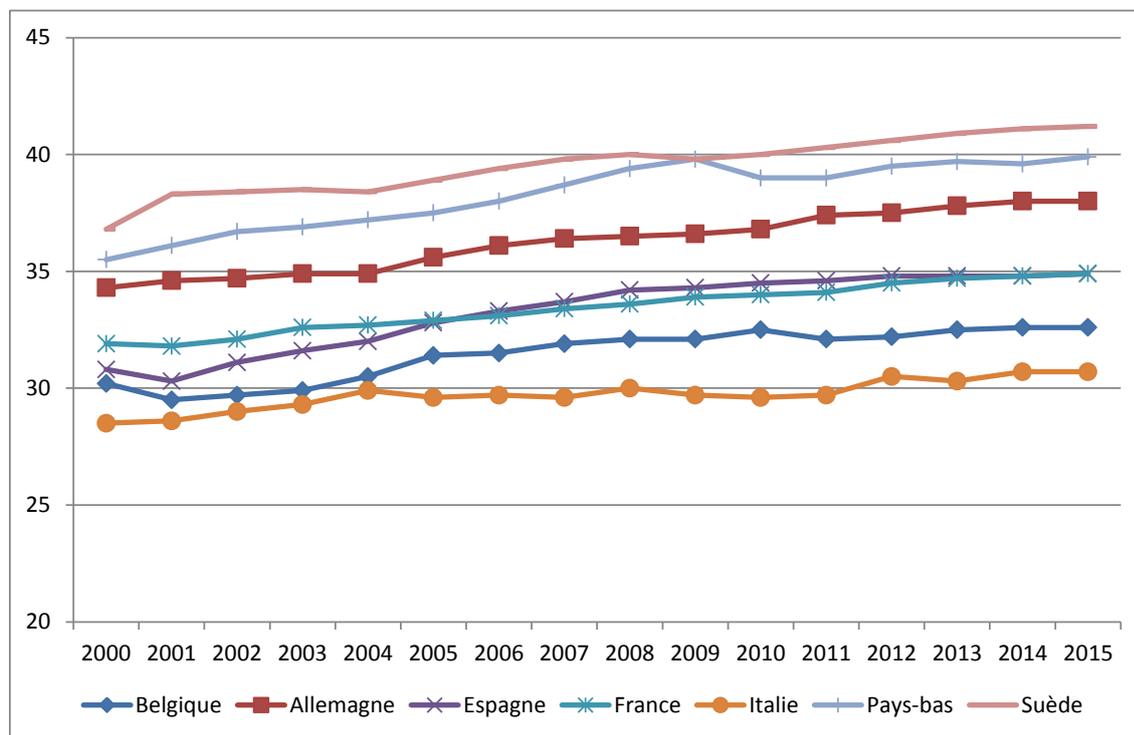
La durée de carrière peut ainsi être calculée comme la différence entre un âge de fin de carrière (âge de cessation définitive d'emploi, âge de départ à la retraite, etc.) et un âge de début de carrière (âge de fin d'étude, âge d'entrée sur le marché du travail, âge de première validation d'un trimestre de retraite, etc.). L'inconvénient de cette approche est d'intégrer à la carrière toutes les périodes d'inactivité, hors formation initiale.

Une deuxième approche, à l'*instar* de ce qui est fait en démographie pour calculer les indices conjoncturels de fécondité, consiste à sommer les taux d'activité par tranche d'âge en les pondérant de la mortalité à cet âge⁵. Avec ce calcul, la carrière est alors égale aux périodes d'emploi et de chômage. Une autre alternative serait de ne prendre en compte que les seuls taux d'emploi.

Un des avantages de cette démarche est qu'elle peut être appliquée de façon pseudo-longitudinale pour des générations successives mais aussi de façon transversale (on parle alors *d'espérance effective de vie professionnelle*). C'est ce calcul que retient Eurostat par exemple pour comparer les durées d'activité entre pays européens. Ainsi, les espérances de vie professionnelle ont augmenté dans l'ensemble des pays européens étudiés par le COR dans ses comparaisons internationales et la France se situe dans une position médiane.

⁵ Pour plus de détails sur la méthodologie de calcul, voir Marchand O., Minni C., Thelot C. (1999) : « La durée de vie active : un siècle d'évolution 1896-1997, projection jusqu'en 2050 », Dossier de la DARES, n° 6.

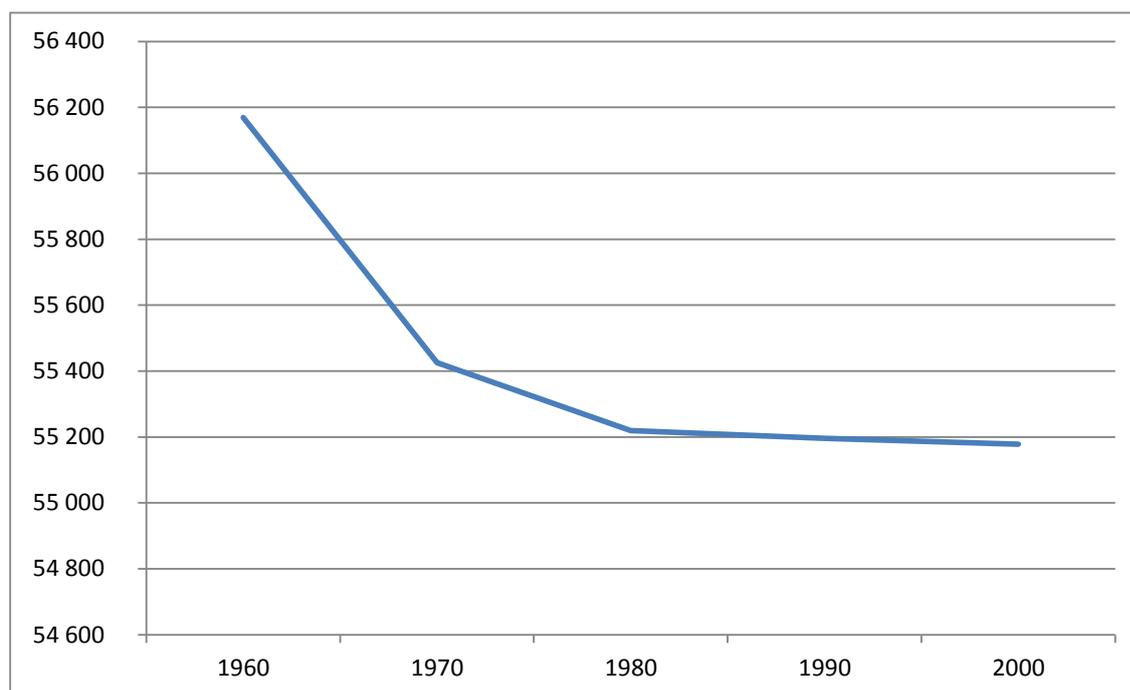
Évolution de la durée de vie active (2000 – 2015) Indice conjoncturel



La durée de vie active mesure le nombre d'années où une personne âgée de 15 ans devrait être active sur le marché du travail tout au long de sa vie pondéré par la mortalité constatée.
Source : Eurostat

Cette approche appliquée aux taux d'emploi permet également de mesurer la durée de carrière en heures de travail réellement effectuées à partir des taux d'emploi constatés. À titre exploratoire, ce calcul, a été effectué pour les générations 1960, 1970, 1980, 1990 et 2000 à partir des données historiques de l'enquête emploi et des données démographiques de l'INSEE. Sous l'hypothèse que le temps de travail resterait stable dans les années à venir, le nombre d'heures travaillées baisserait entre les générations 1960 à 1980 qui bénéficieraient des politiques de réduction du temps de travail mises en œuvre à la fin des années 1990 puis se stabiliserait pour les générations suivantes autour de 55 000 heures.

Nombre d'heures de travail par génération en France



Source : calculs SG-COR à partir des données INSEE de l'enquête emploi, séries longues, de la DARES et des bilans démographiques de l'INSEE.