



HAL
open science

Les effets du report de l'âge minimal de la retraite à 62 ans : une approche par catégories socio-professionnelles

Michaël Zemmour

► To cite this version:

Michaël Zemmour. Les effets du report de l'âge minimal de la retraite à 62 ans : une approche par catégories socio-professionnelles. 2024. hal-04534855

HAL Id: hal-04534855

<https://sciencespo.hal.science/hal-04534855>

Preprint submitted on 5 Apr 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

SciencesPo

LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE
D'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

LIEPP Working Paper

Avril 2024, n°161

Les effets du report de l'âge minimal de la retraite à 62 ans : une approche par catégories socio-professionnelles

Michaël ZEMMOUR

Triangle, Université Lyon 2 / LIEPP, Sciences Po

Michael.zemmour@univ-lyon2.fr



Distribué sous la licence Creative Commons
Partage selon les Conditions Initiales 4.0 International License

www.sciencespo.fr/liepp

Comment citer cette publication :

ZEMMOUR, Michaël, **Les effets du report de l'âge minimal de la retraite à 62 ans : une approche par catégories socio-professionnelles**, *Sciences Po LIEPP Working Paper* n°161, 2024-04-05.

Les effets du report de l'âge minimal de la retraite à 62 ans : une approche par catégories socio-professionnelles

Résumé

En utilisant l'enquête emploi, nous analysons par statistiques descriptives la situation des seniors vis-à-vis du marché du travail entre 2010 et 2019 au moment du passage de l'âge minimal de la retraite de 60 à 62 ans, en nous concentrant sur la situation spécifique des seniors « ni en emploi ni en retraite » (NER).

Le taux d'emploi avant et après 60 ans a bien augmenté sensiblement du fait de la réforme, mais essentiellement du fait du maintien en emploi des personnes qui prennent leur retraite depuis l'activité. En revanche on n'observe qu'une faible baisse du taux de NER avant 60 ans et une forte hausse de celui-ci au-delà de 60 ans, ce qui signifie que la période « sans emploi ni retraite » s'allonge bien plus qu'elle ne se décale du fait de la réforme. Autrement dit « l'effet horizon » ne joue pas un rôle de premier ordre chez les NER.

La situation NER est particulièrement prévalente chez les ouvriers (près d'un ouvrier sur 3 à 59 ans n'est ni en emploi ni en retraite). Elle est également plus fréquente chez les femmes que chez les hommes, davantage protégés par le dispositif « carrière longue ».

Par conséquent le décalage de l'âge d'ouverture des droits à retraite a eu des effets très différenciés par profession : alors que la hausse du taux d'emploi après 59 ans est le principal effet de la réforme chez les cadres, le principal effet de la réforme pour les ouvriers est l'allongement de la période ni en emploi ni en retraite (chômage, invalidité, inactivité). Les autres professions sont dans une situation intermédiaire.

JEL codes : J14, J26, J18

Mots clés : Réforme des retraites, âge de départ, chômage, NER, effet horizon.

Introduction

La réforme des retraites de 2010 a modifié l'âge minimal d'ouverture des droits à retraite (AOD) à un rythme rapide¹ entre les générations 1950 (AOD à 60 ans) et 1955 (AOD à 62 ans). Cette réforme s'inscrit dans la suite des réformes de 1993 et 2003 ayant pour but à la fois de reporter l'âge effectif de la retraite, d'augmenter le taux d'emploi des seniors, de maîtriser la hausse des dépenses de pension. Ces trois objectifs ont été atteints puisque l'âge modal de liquidation est effectivement passé de 60 à 62 ans en huit années (2010-2018), que le taux d'emploi des 60-64 ans est passé de 18 % en 2010 à 31 % en 2018², et que la part des dépenses de retraite dans le PIB est désormais stabilisée³.

La présente étude s'intéresse aux effets du report de l'AOD de 60 à 62 ans sur la situation des seniors qui n'atteignent pas la retraite en emploi, et finissent leur carrière « Ni en emploi, ni en retraite » (NER) (D'Isanto et al. 2018). Nous cherchons, à déterminer au niveau agrégé si le report de l'AOD a pour principal effet de *décaler* ou de *prolonger* la période NER. Si « l'effet horizon⁴ » domine, c'est-à-dire que les comportements sur le marché du travail s'ajustent parfaitement à la législation, le report de l'AOD devrait conduire à un report de la sortie de l'emploi de 2 ans et à un *décalage* de la situation NER. Si en revanche l'effet horizon est de second ordre, les agents NER subissent le report de l'AOD et la période entre emploi et retraite se *prolonge* jusqu'à deux ans. Nous cherchons de plus à savoir si ces effets sont différenciés par catégorie professionnelle et à mesurer ces différences, ce qui à notre connaissance n'a jamais été fait.

L'enjeu de ce travail est notamment de mieux comprendre les effets d'un report de l'AOD du point de vue des inégalités sociales et du point de vue du marché du travail.

Du point de vue des inégalités, il s'agit de déterminer dans quelle mesure les effets de la réforme des retraites sur les NER affectent les inégalités sociales de montant et de durée de retraite documentées par ailleurs. Du côté du marché du travail, la réaction des seniors hors emploi à la réforme des retraites a des implications non triviales concernant les projections de population active et d'emploi⁵ et donc également les effets de croissance, de recettes publiques et d'équilibre du système de retraites induits par les réformes. Ceci permettra notamment d'anticiper les effets de la réforme décidée en 2023 qui portera progressivement l'âge minimal d'ouverture des droits à 64 ans⁶.

¹ Les personnes nées au premier semestre 1961 avaient un AOD de 60 ans, les personnes nées au second semestre un AOD de 60 ans et 4 mois. Les personnes nées en 1952 1953 1954 et 1955 ont vu l'AOD fixé respectivement à 60 ans et 9 mois, 61 ans et 2 mois, 61 ans et 7 mois et 62 ans.

² Eurostat.

³ Rapport du COR 2022.

⁴ Voir partie 2 pour une discussion du concept dans la littérature.

⁵ Dans un exercice d'actualisation des projections de population active consécutif à la réforme des retraites Fabre et al. (2023) projettent par exemple une augmentation de l'emploi plus favorable que les projections antérieures. Ce résultat s'explique en partie par l'hypothèse retenue selon laquelle la réforme des retraites aura pour effet de reporter la sortie d'emploi de deux ans, y compris des NER (p. 28). C'est cette hypothèse que nous entendons tester.

⁶ Dans le détail les modalités de la réforme de 2023 ne sont pas complètement identiques à celle que nous analysons dans cet article, notamment parce qu'elles dispensent les personnes reconnues invalides ou justifiant d'un certain niveau de handicap de report de l'âge minimal de la retraite, au contraire de la réforme de 2010.

Principaux résultats

Nos résultats pointent sans ambiguïté des effets défavorables du décalage de l'AOD sur les inégalités et sur la situation d'emploi des NER.

Du côté des inégalités, nous observons que la situation de NER est particulièrement concentrée sur les professions associées à des rémunérations plus faibles et une espérance de vie plus courte : parmi les personnes qui ont occupé un emploi au-delà de 50 ans, 32% des ouvriers sont NER à 59 ans contre seulement 9% des cadres. Il y a également un biais de genre notable : à 61 ans 22% des femmes contre 17% des hommes sont NER.

Deuxièmement, si le taux d'emploi a bien augmenté sensiblement du fait de la réforme, cela s'explique essentiellement par le report du départ des personnes qui font des transitions directes emploi-retraite. Concernant les NER, la réforme a pour principal effet de prolonger la situation NER aux âges de 60 et 61 ans, et ne diminue que pas ou faiblement, selon les catégories le taux de NER avant 60 ans. Il y a donc au niveau agrégé, davantage un allongement qu'un décalage de la situation NER du fait de la réforme.

La combinaison de ces effets conduit à ce que le décalage de l'âge de la retraite a eu des effets très différenciés par profession : alors que la hausse du taux d'emploi après 59 ans est le principal effet de la réforme chez les cadres, la hausse de la situation NER est le principal effet pour les ouvriers, les autres professions étant dans une situation intermédiaire.

Organisation de l'article

La suite de l'article est organisée comme suit : la partie 2 présente une revue de la littérature, la partie 3 les données et méthodes mobilisées. La partie 4 présente la situation des seniors et en particulier des NER en 2019 en détaillant la situation par sexe et grandes professions. La partie 5 analyse les effets du décalage de l'âge d'ouverture des droits entre 2010 et 2019 : d'abord par une approche par âge l'année de l'enquête (qui permet une vision large de la situation de 53 à 69 ans chaque année) ; ensuite en resserrant l'analyse dans une approche par génération, à trois âges (59 ans, 60 ans et 61 ans). En effet ces trois âges sont observables dans nos données de la dernière génération avant la réforme (1950) à la génération 1958, postérieure à la réforme et informée de celle-ci. La partie 6 conclut.

I. Résultats de la littérature

I.1. Les caractéristiques des NER

La catégorie de NER a été étudiée dans sa dimension sociale par plusieurs travaux émanant notamment de la DREES. D'Isanto et al. (2018) indiquent qu'en 2015 le taux de pauvreté des NER de 53 à 59 ans en France métropolitaine était de 32 % (contre 7 % pour les seniors dans leur ensemble). Marino dir. (2022, Fiche 20) indique que les ressources des NER en 2019 se répartissent approximativement en quatre quarts : chômage, invalidité et prévoyance, minima sociaux (dont RSA et AAH), ou absence de ressources mais cohabitation avec un conjoint percevant des ressources. Ainsi, malgré des situations très hétérogènes, il y a bien ce qu'on peut appeler un « sas de précarité » avant la retraite, composé de manière hétérogène de

personnes déjà inactives à 50 ans, et de personnes sorties de l'emploi entre 50 ans et l'âge effectif de liquidation, pour des raisons d'emploi, ou de santé (Aubert 2020). Ce sas de précarité est en partie résolu par le passage à la retraite qui améliore en moyenne le niveau de revenu des personnes concernées, et leur confère un statut stable et durable (Abbas 2020).

Makhzoum (2023), produit des statistiques par âge quinquennal dans lesquels on peut lire une plus forte prévalence des situations de chômage et d'inactivité chez les ouvriers et employés dans les tranches 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans. Castelain (2023) propose une décomposition de la population des NER entre 55 et 61 ans en 2021. Elle rapporte notamment que les ouvriers et employés représente une proportion plus importante au sein de la population NER (respectivement 34% et 28%) qu'au sein de la population en emploi (27% et 18%). Elle indique également que les femmes représentent 59% des NER. Les NER sont deux tiers à déclarer un problème de santé (contre un tiers au sein de la population en emploi). Parmi les NER, 19% sont au chômage au sens du BIT, 45% sont NER du fait d'un problème de santé ou de handicap et 36% pour une autre raison. Un tiers des NER souhaite travailler et 38% des NER sont inscrits à Pôle emploi.

I.2. Les effets des réformes des retraites sur l'emploi des seniors

Développé et testé dans le cas français par Hairault et al. (2006) et Hairault et al. (2010), l'effet horizon désigne le phénomène selon lequel lorsque l'âge minimal de la retraite recule, les efforts des employeurs pour maintenir les seniors en emploi et l'effort de recherche d'emploi des personnes sans emploi s'intensifient de telle sorte que la sortie définitive de l'emploi est retardée. Pour reprendre une distinction proposée par Aubert (2012), l'effet horizon peut s'interpréter au sens strict ou au sens large : au sens strict, l'effet horizon implique que les variables liées à l'emploi des seniors sont entièrement déterminées par la distance à l'âge de la retraite. Au sens large l'effet horizon peut désigner l'ensemble des mécanismes de rétroaction de l'âge de la retraite sur différents comportements du marché du travail, sans préjuger de la quantification des différents effets.

Dans le cadre de cet article, nous cherchons à tester une des prédictions liées à une interprétation stricte de l'effet horizon : le décalage de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans a-t-il entraîné un décalage de deux ans de la sortie de l'emploi des personnes qui terminent leur carrière « ni en emploi ni en retraite » (NER) ? Au niveau agrégé la question peut se reformuler ainsi : observe-t-on une forte baisse du taux de NER avant 60 ans du fait du décalage de l'âge minimal de la retraite à 62 ans ?

Les études précédentes ont montré que la réforme de 2010 avait eu en France un double effet : une augmentation du taux d'emploi des seniors, mais aussi une augmentation des situations des personnes « Ni en emploi, ni en retraite » (NER), aux âges concernés⁷.

Dubois et Koubi (2017) analysent sur la base de l'enquête emploi, les premières années de la réforme entre 2010 et 2014 et soulignent que les deux premières générations concernées ont vu sensiblement augmenter le taux d'activité à 60 ans (de 24 points pour les hommes et 22 points pour les femmes), essentiellement vers l'emploi, mais également, moins fréquemment,

⁷ Réunion du COR du 19 octobre 2016 « Report de l'âge de la retraite : effets macroéconomiques ».

vers le chômage. Dubois et Koubi (2017) concluent que pour les générations observées la réforme à court terme semble avoir « figé les situations des individus entre 58 et 60 ans », prolongeant l'emploi des personnes qui étaient en emploi, et la situation de chômage ou d'inactivité des autres personnes. Cette étude est une référence, mais est limitée par le manque de recul temporel sur la réforme (les générations étudiées sont les premières concernées par la réforme et leur âge d'ouverture des droits ne dépasse pas 61 ans).

Minni (2019) met en évidence l'augmentation du taux d'activité des seniors entre 2007 et 2017 (année où l'AOD a atteint 62 ans). Plus précisément, il souligne un décalage du taux d'activité de deux ans, c'est-à-dire que le taux d'activité observé en 2017 à 60 ans est très proche de celui observé en 2007 à 58 ans. Dans la même étude Minni (2019) met en évidence la forte prévalence du chômage et de l'inactivité hors retraite aux âges de 60 et 61 ans.

Rabaté et Rochut (2020) sur des données administratives de la CNAV qui permettent de reconstituer les carrières individuelles, et par une approche en différence de différence, mettent en évidence une augmentation du chômage de la maladie et de l'inactivité liée spécifiquement aux réformes d'âge et de durée⁸. Leur étude qui porte sur les individus non éligibles au dispositif « carrière longue », conclut que la réforme est responsable d'une baisse du taux de retraités de 47 points à 60 ans. Cette baisse du nombre de retraités se répartit entre 19 points d'emploi supplémentaire, 17 points de chômage, le reste se répartissant entre maladie, invalidité et inactivité.

I.3. L'effet horizon chez les NER

Certaines études renseignent plus spécifiquement sur les effets d'un décalage de l'âge de la retraite par anticipation, autrement dit sur l'effet « horizon » mentionné plus haut.

Hairault et al. (2010) ont mis en évidence un effet des possibilités de départ anticipé avant 60 ans dans les années 2000 sur le taux d'emploi aux âges antérieurs : il y a bien une réaction du comportement des firmes et/ou des salariés à un changement de législation. Concernant la réforme de 2010, les statistiques de rupture de CDI avant et après la réforme, montrent un décalage du pic de séparation (licenciement, et rupture conventionnelle notamment) de l'âge de 57 ans à l'âge de 59 ans (Minni 2013). Dans une note de la Direction Générale du Trésor, Akriche et al. (2022) interprètent ce décalage de pic comme une manifestation de l'effet horizon résultant d'un changement de comportement conjoint des employeurs et des salariés (l'indemnisation chômage maximale des seniors étant de trois années).

Concernant la même période, Rabaté et Rochut (2017) ne trouvent pas de signe d'un « effet horizon » au sens strict défini plus haut, c'est-à-dire qu'ils n'observent pas une adaptation du statut d'emploi avant 60 ans, en réaction à la réforme des retraites⁹. Toutefois les auteurs font remarquer que leur étude est concentrée sur les premières générations de la réforme et que l'effet horizon pourrait se manifester à plus long terme. Enfin sur les données de l'enquête emploi, Dubois et Koubi (2017), par une approche économétrique, mesurent un effet horizon

⁸ En effet, durant la même période la durée de cotisation requise pour le taux plein évolue de 40 à 42 annuités.

⁹ Voir (Hairault et al. 2010), pour une étude sur l'effet des législations sur les départs anticipés dans les années 90-2000.

significatif mais d'ampleur très limitée : de 1 à 3 points de taux d'emploi supplémentaire aux âges de 56 à 59 ans. Toutefois leur analyse est restreinte au secteur privé¹⁰ et exclut la plupart des départs anticipés pour carrière longue.

Enfin une série d'études soulignent l'augmentation du taux de NER ou de la durée de la période NER, suite à la réforme des retraites de 2010.

Ainsi Marino dir. (2022, Fiche 20) souligne une augmentation de la durée moyenne passée comme NER entre 2010 et 2019 : entre 53 et 69 ans, la durée moyenne passée comme NER est passée de 2,4 ans à 2,6 ans. Aubert et al. (2016) ont documenté l'augmentation du nombre de personnes en invalidité et aux minima sociaux consécutivement à la réforme et projettent pour 2017 une augmentation de 125 000 à 150 000 personnes en invalidité et 80 000 personnes supplémentaires aux minima sociaux. Castelain (2023), rapporte également une augmentation du taux de NER sur la période 2014-2021, principalement tiré par la hausse du chômage.

En résumé la littérature trouve bien une hausse mécanique du taux d'emploi des seniors dans leur ensemble, du fait que les personnes qui atteignent l'âge de la retraite en emploi prolonge leur activité. Mais elle ne mesure pas de fort effet horizon sur les NER car le taux de NER de 55 à 60 ans ne baisse pas ou peu.

La contribution originale de notre article est d'une part de proposer une analyse désagrégée par sexe et profession de la catégorie NER par âge fin, d'autre part de mesurer les effets différenciés de la réforme des retraites suivant ces catégories. Par rapport à plusieurs des études précitées, la présente étude bénéficie de davantage de recul : nous pouvons désormais observer les données de l'enquête emploi jusqu'en 2019¹¹. À cette date, trois générations ont déjà franchi un AOD à 62 ans (générations 1955, 1956 et 1957). Nous sommes donc en mesure d'observer l'entièreté du déroulé de la réforme de 2010 ce qui n'était pas le cas des travaux précédents). De plus en 2019, la génération 1958 atteint 61 ans, or cette génération sait depuis ses 52 ans que son AOD sera de 62 ans. Nous pouvons donc observer, au-delà des effets immédiats des réformes, l'éventuel changement de comportement par anticipation lié à l'effet horizon.

¹⁰ Cette restriction est logique pour analyser finement les comportements de départ : la question de la fin de carrière se pose très différemment pour les fonctionnaires (dont, sauf incapacité les employeurs ne peuvent se séparer unilatéralement avant la retraite) ou pour les indépendants. C'est donc particulièrement pour les salariés du privé (ou de droit privé si l'on intègre les contractuels de la fonction publique) que l'effet horizon est déterminant pour maintenir les seniors en emploi en cas de décalage de l'âge minimal de la retraite.

¹¹ Les données de 2020 sont disponibles, mais tellement perturbées par l'épidémie de COVID et la politique d'activité partielle que nous préférons ne pas les inclure dans l'étude, car elles risquent d'être difficiles à interpréter.

II. Données et Méthode

Nous utilisons l'enquête emploi de 2008 à 2019. Les données utilisées comportent une légère rupture de série entre l'année 2012 et l'année 2013, au moment de la refonte de l'enquête emploi, mais dont les effets sur les variables considérées sont faibles (Insee 2021)¹².

Nous observons les individus de 53 à 69 ans lors des représentations en coupe par année. Les représentations par année de naissance sont plus limitées (de 59 à 61 ans), ce qui nous permet de comparer la génération 1950 (dernière génération à partir à 60 ans) à la génération 1958 (génération la plus récente observée dans nos données à l'âge de 61 ans).

Le champ retenu est l'ensemble des seniors de France métropolitaine, dans la première partie de l'étude, salariés du public, du privé ou indépendants. En effet les données mobilisées permettent de retracer rétrospectivement l'ancienne profession des NER et des retraités mais pas d'opérer une distinction plus fine selon le type d'employeur ni le statut d'emploi. Après un premier panorama d'ensemble, le champ de l'étude est restreint aux seniors qui ont occupé au moins un emploi au-delà de 50 ans : nous excluons ainsi de l'analyse les personnes définitivement sorties de l'emploi avant 50 ans, qui sont certes concernées par la retraite, mais moins directement par la dynamique du marché du travail des seniors.

Lorsque les données sont détaillées par profession, le champ est restreint aux quatre principaux groupes de professions de l'enquête emploi : « Cadres et professions intellectuelles supérieures » (parfois raccourci en « Cadres » dans le fil du texte), Professions intermédiaires, Employés, et Ouvriers. Les autres professions sont trop peu nombreuses pour fournir des statistiques détaillées par âge fin.

Nous utilisons la situation auto-déclarée sur le marché du travail. Les termes invalidité, chômage ou inactivité ne renvoient donc pas aux catégories du BIT ni à des catégories administratives, mais à des situations auto-déclarées. Agrégé en une variable NER nous avons pu vérifier que les résultats sont peu différents de ceux obtenus en utilisant les variables d'emploi et de chômage au sens du BIT. En revanche la distinction entre inactivité et chômage par exemple, varie selon le type de variable utilisée.

Le changement de législation par année de naissance permet de suivre avec une certaine précision les effets du décalage de l'âge d'ouverture des droits. Pour autant, en plus de la réforme de 2010, plusieurs autres éléments de contexte législatif et économique affectent les différentes générations que nous observons. D'une part du fait de la réforme des retraites de 2003, la durée requise de cotisation pour atteindre le taux plein augmente progressivement de 160 trimestres (génération 1948 et antérieures) à 166 trimestres pour la génération 1955, allongement qui se poursuit par la suite. Aussi, la période 2010-2019 cumule deux mesures d'âge (durée et AOD) dont il n'est pas directement possible de dissocier les effets. De plus, à partir de 2008, les conditions d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue sont plus

¹² Pour vérifier que nos résultats ne sont pas conditionnels à cette rupture de série, nous avons vérifiés qu'ils demeurent qualitativement lorsqu'on restreint l'analyse aux enquêtes postérieures à 2012.

restrictives, et l'âge de départ effectif pour carrière longue augmente progressivement (sous l'effet de la hausse de la durée requise de cotisation), puis les conditions d'accès sont de nouveau assouplies par le décret prenant effet en novembre 2012, permettant des départs anticipés à 60 ans alors que l'âge minimal d'ouverture des droits se décale (Denayrolles et Guilain 2015). Une autre difficulté vient de la mise en extinction de la dispense de recherche d'emploi (DRE) entre 2008 et 2012. En effet jusqu'en 2008, les personnes de plus de 57 ans inscrites à Pôle emploi étaient dispensées de recherche d'emploi, ce qui crée une incertitude sur le statut dans les enquêtes entre « chômage » et « préretraite ». Nous nous sommes assurés que toutes les personnes relevant du dispositif DRE avant 2012 soient codées en NER¹³. De plus, les très rares personnes qui se déclaraient retraitées mais étaient inscrites à Pôle emploi après 2012 ont également été recodées en NER. Enfin, la génération 1953 est la première pour laquelle l'obligation scolaire est portée à 16 ans, retardant ainsi l'âge de début de carrière.

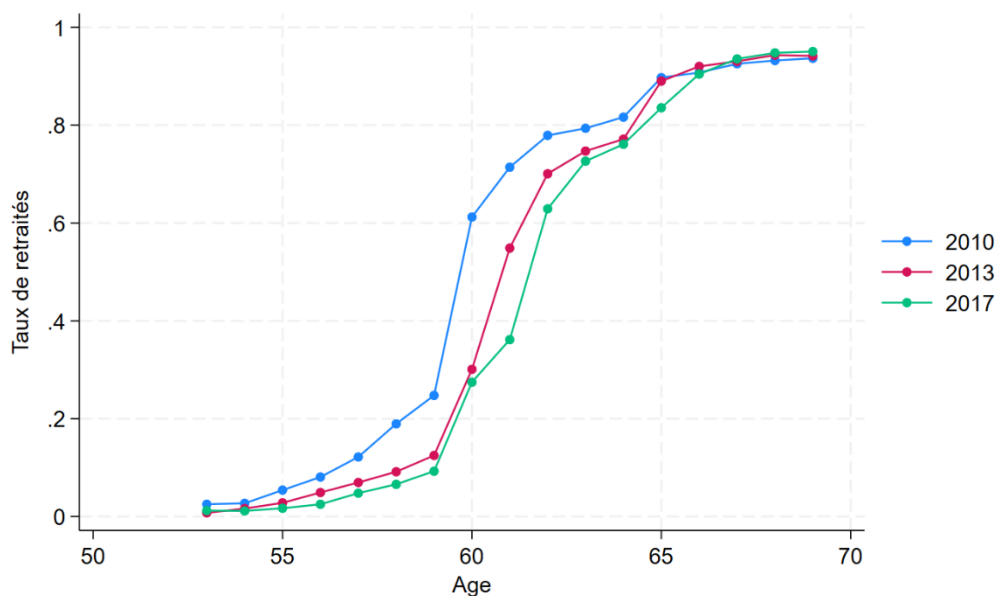
Ces éléments de contexte empêchent une identification causale parfaite du report de l'AOD, mais le report de l'âge d'ouverture des droits demeure tout de même un effet de premier ordre (Figure 1) : le décalage de l'âge modal de liquidation suit précisément le calendrier du décalage de l'âge d'ouverture des droits : le principal « saut » du taux de retraité par âge a lieu à 60 ans en 2010, à 61 ans en 2013 et à 62 ans en 2017.

La distinction entre les départs anticipés pour carrière longue est également très visible : en 2010, près de 20% des personnes de 58 ans sont déjà en retraite, contre à peine 10% en 2013 et 2017. Après la réforme les départs anticipés ont lieu pour la plupart à partir de 60 ans.

La netteté des effets du décalage de l'AOD d'une génération à l'autre rend possible de lire les évolutions constatées sur le marché du travail dans la période 2010-2019 comme résultant en grande partie de cette réforme, sans toutefois exclure une contribution de l'allongement de la durée de cotisation ainsi que les autres éléments de contexte déjà mentionnés.

¹³ Dans le questionnaire d'origine, environ 8 à 9 % des DRE sont codées en retraite ou préretraite sur la variable SP00 de 2008 à 2012. Après 2013, il n'y a plus d'intersection entre les personnes se déclarant en retraite ou préretraite et les personnes inscrites à Pôle emploi.

Figure 1 : Taux de retraité par âge en 2010 2013 et 2017



Champ : France métropolitaine. Source : Enquête emploi. Lecture : Le décalage de l'âge modal de liquidation suit précisément le calendrier du décalage de l'âge d'ouverture des droits : le principal « saut » du taux de retraité par âge a lieu à 60 ans en 2010, à 61 ans en 2013 et à 62 ans en 2017.

III. La situation des seniors sur le marché du travail en 2019

III.1. Taux de NER par âge en 2019

L'enquête emploi permet de reconstituer la situation des seniors sur le marché du travail. Un travail fait régulièrement par la DARES ([Minni 2019](#)) notamment pour le rapport annuel du COR (graphique 5.3 du rapport 2021).

Nous avons reproduit ce travail pour l'année 2019 sur les mêmes données¹⁴ (Figure 2). Comme dans les résultats de ([Minni 2019](#)) sur l'année 2018, le graphique souligne le faible taux d'emploi et le fort taux de NER avant même l'AOD : pour une part importante des seniors, les fins de carrière se font hors de l'emploi. Une partie du taux de NER est liée à la sortie de l'emploi avant 50 ans, mais il y a une augmentation très nette du taux de NER à l'approche de la soixantaine (Figure 2).

Ainsi en 2019, à 53 ans 18% des seniors ne sont ni en emploi ni en retraite, cette proportion augmente à chaque âge¹⁵ pour atteindre 27% des seniors ni en emploi ni en retraite à l'âge de 61 ans.

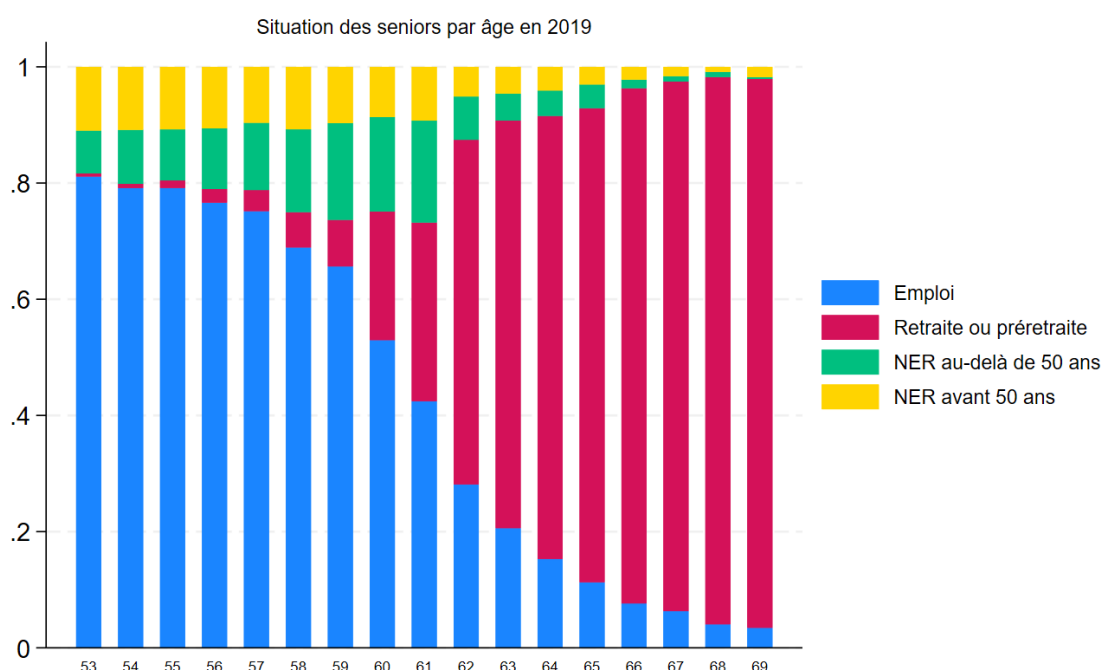
¹⁴ Nous utilisons une variable légèrement différente (la situation professionnelle au moment de l'enquête), distincte des catégories du BIT, mais qui est disponible pour davantage d'individus ce qui nous permet de désagréger davantage leur situation.

¹⁵ Elle connaît en fait un léger reflux de 59 ans à 60 ans car les départs en retraite anticipé contribuent à diminuer légèrement le taux de NER.

Parmi elles et eux nous distinguons d'une part les personnes déjà hors de l'emploi à l'âge de 50 ans¹⁶ (NER avant 50 ans sur la Figure 2) qui représentent une part stable de la population, soit 11%, de 53 ans à 59 ans. Leur proportion décline ensuite légèrement dès 60 ans avec les premiers départs en retraite précoce, puis plus nettement à partir de 62 ans.

D'autre part les personnes en emploi au-delà de 50 ans et qui deviennent NER par la suite. Ces personnes représentent 7% de la population à 53 ans, et atteignent 18% de la population à 61 ans (Figure 2).

Figure 2 : Situation des seniors par âge en 2019



Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : En 2019 à 60 ans, le taux d'emploi est de 53 %. Le taux d'emploi décroît très rapidement dès 58 ans, alors même que l'âge légal de la retraite est de 62 ans.

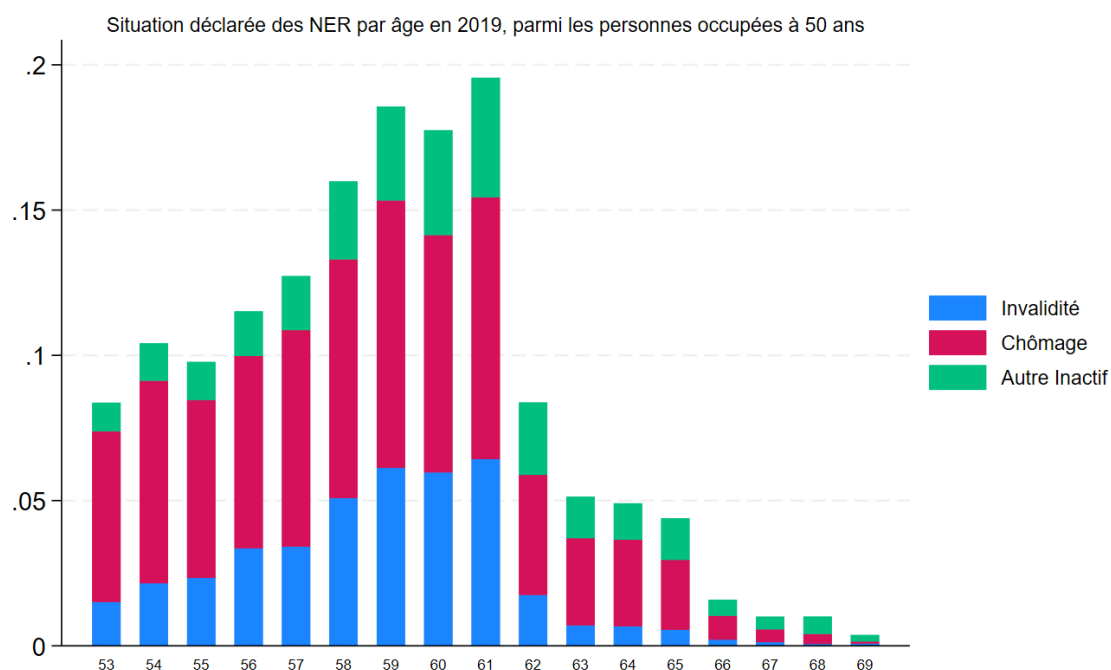
Parmi ces NER, qui ont occupé au moins un emploi après 50 ans, on peut désagréger les situations, en distinguant le chômage, l'invalidité ou les autres motifs d'inactivité¹⁷ (Figure 3).

Entre les âges de 53 ans et 61 ans, la part de personnes au chômage augmente de 3 points (de 6% à 9%), la part d'invalides de 4 points (de 2% à 6%), et la part d'inactives et inactifs de 3 points (de 1% à 4%). La part des personnes au chômage augmente assez régulièrement de 53 ans à 59 ans. La part de personnes invalides et inactives augmente à tout âge, mais plus rapidement à partir de 58 ans. On observe un léger reflux du chômage et de l'invalidité entre 59 et 60 ans liés aux départs précoces en retraite.

¹⁶ Il s'agit des personnes qui indiquent une année de leur dernier emploi antérieure à l'année de leurs 50 ans, ou de personnes pour qui l'année du dernier emploi n'est pas renseignée.

¹⁷ Les autres motifs regroupent les réponses « au foyer », « congé parental » (très rare à cet âge) et « Autres ».

Figure 3 : Situation déclarée des NER, par âge, parmi les personnes occupées à 50 ans

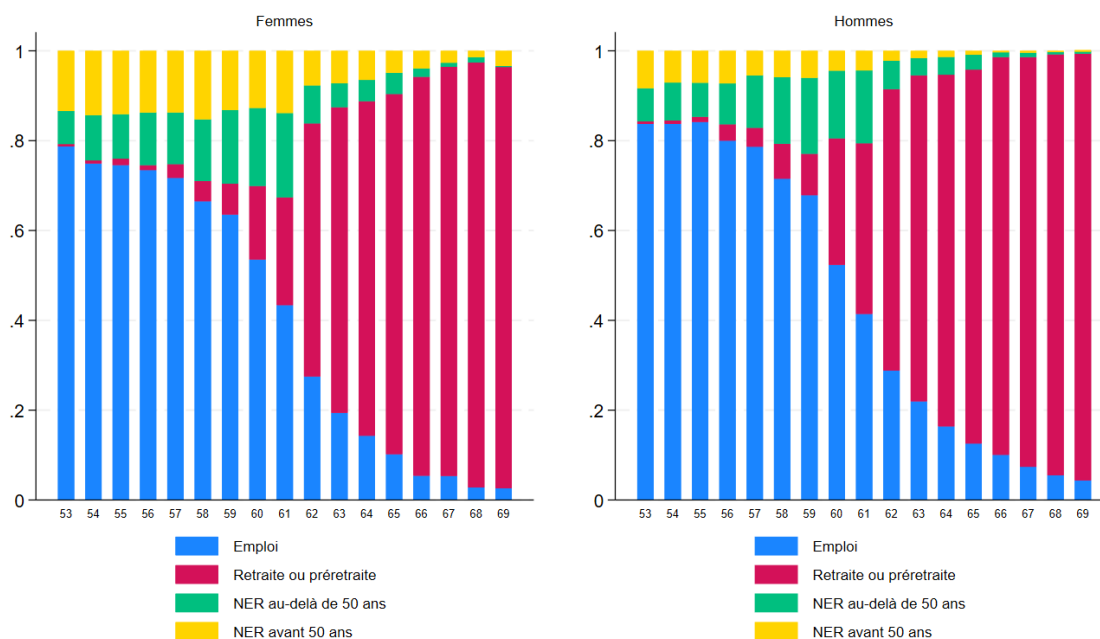


Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : A 61 ans, parmi les personnes en emploi à 50 ans, 9% des personnes se déclarent au chômage, 6% en invalidité et 4% dans une autre situation d'inactivité.

III.2. Désagrégation par genre en 2019

Comme la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail a connu des évolutions historiques très différentes, nous désagrégeons pour une meilleure lecture le graphique précédent par genre (Figure 4).

Figure 4 : Situation des seniors par âge et genre en 2019



Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : En 2019, le taux d'emploi des Femmes de 60 ans est de 54 % et celui des Hommes de 60 ans de 52 %.

À 60 ans en 2019, 16 % des femmes et 28 % des hommes sont déjà retraités. Cet écart est principalement dû au fait que les hommes sont plus nombreux à avoir accès aux départs pour « carrières longues » : le dispositif n'est ouvert qu'à condition d'avoir une carrière complète « cotisée » et exclut donc les femmes ayant commencé à travailler tôt mais ayant eu des interruptions de carrière (ces interruptions sont souvent réputées « validées » mais non « cotisées »). La majoration de durée d'assurance au titre de la maternité de l'adoption ou de l'éducation d'enfant, permet à de nombreuses femmes d'atteindre le taux plein à l'AOD, mais ne leur permet pas d'accéder au départ pour carrières longues.

Ainsi à 61 ans, le taux d'emploi des femmes et des hommes est respectivement de 43 % et 41 %. Les hommes hors emploi sont principalement retraités (38 % contre seulement 24 % des femmes), au contraire des femmes qui sont principalement NER (33 % contre seulement 21 % des hommes).

Environ 14 % des femmes de 53 ans sont hors de l'emploi dès l'année de leur 50 ans¹⁸ (c'est le cas de 8 % des hommes). La part des personnes devenues NER après 50 ans atteint 19 % chez les femmes à 61 ans et 17 % chez les hommes à 59 ans.

La possibilité de liquider la retraite à 62 ans dénoue cette situation puisqu'en 2019 à 63 ans il n'y a plus que 13 % des femmes NER et 5 % des hommes (Figure 5). Toutefois, à 65 ans en 2019 il reste encore 9 % de femmes NER (et seulement 4 % des hommes), probablement en

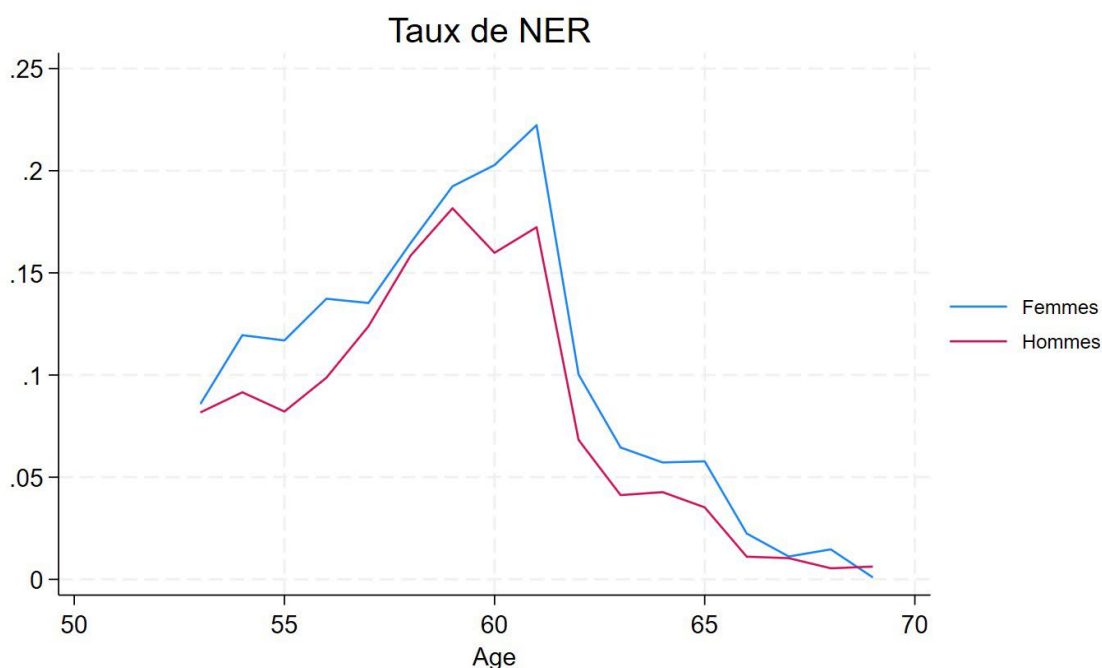
¹⁸ Depuis la fin des années 2000 le taux d'emploi des femmes à 40 ans s'est stabilisé autour de 80 %, un peu moins de dix points en dessous du taux d'emploi des hommes. Alors que la féminisation de l'emploi a marqué fortement la période 1970-2000, de 2010 à 2019 on n'observe plus de changement structurel dans le taux d'emploi des femmes et des hommes avant 50 ans. Sur cette évolution voir également Meurs et Pora (2019).

attente de l'âge d'annulation de la décote (qui donne notamment accès aux minima de pension)¹⁹.

Pour la suite, nous excluons les personnes qui n'ont pas occupé d'emploi après l'âge de 50 ans. Nous les écartons pour simplifier l'analyse, mais ces personnes sont en pratique également concernées par la législation de la retraite : en effet, comme on le remarque dans les Figures 2 et 4, à partir de 62 ans leur nombre est considérablement réduit par le passage à la retraite.

La Figure 5 suit le taux de NER par âge et par sexe parmi les personnes ayant occupé un emploi après 50 ans. Elle montre qu'entre 53 et 61 ans, le taux de NER augmente de 13 points pour les femmes pour atteindre un pic de 22 % à 61 ans. Pour les hommes le taux de NER augmente de 10 points entre 53 et 59 ans pour atteindre 18 %, puis stagne jusqu'à 61 ans, érodé par les différents dispositifs de départs anticipés.

Figure 5 : Taux de NER par âge et sexe en 2019

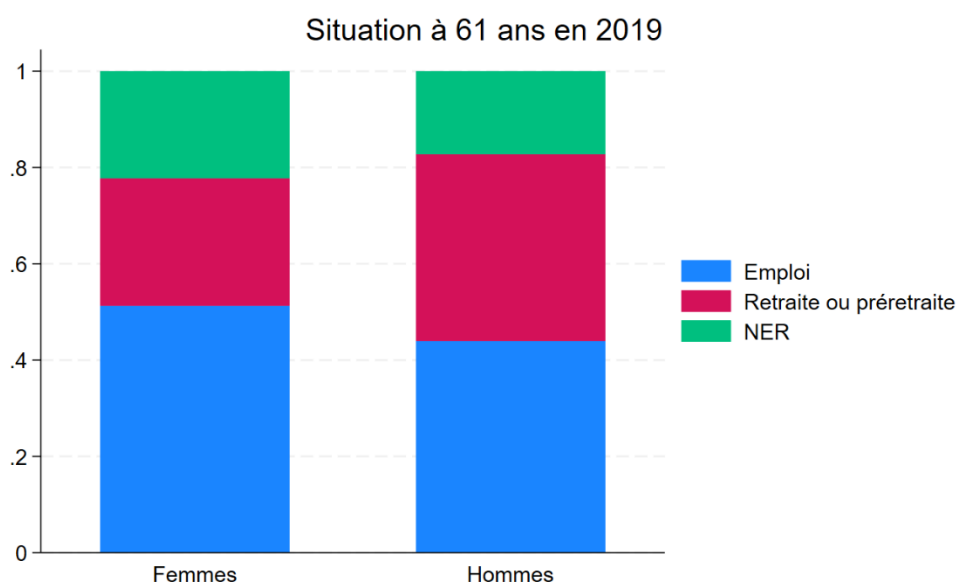


Champ : France métropolitaine. Personnes en emploi au-delà de l'année de leurs 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : En 2019, le taux de femmes NER de 53 ans est de 9 %. Il est de 22 % à 61 ans.

Ainsi à 61 ans, parmi les personnes ayant eu une activité au-delà de 50 ans, le taux d'emploi des femmes est plus élevé que celui des hommes (respectivement 51 % et 44 %) (Figure 5). En revanche à cet âge les hommes sont 39 % à être déjà retraités (26 % pour les femmes). C'est donc bien l'écart de l'accès à la retraite qui explique que les femmes sont plus nombreuses NER (22 %) que les hommes (17 %) (Figure 6).

¹⁹ L'âge d'annulation de la décote est d'environ 66 ans en 2019 (il évolue progressivement de 65 à 67 ans).

Figure 6 : Situation à 61 ans par genre



Champ : France métropolitaine. Personnes ayant été en emploi au moins une fois après 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : À 61 ans en 2019, le taux d'emploi des Hommes et des Femmes est respectivement de 44 % et 51 %.

III.3. Désagrégation par Profession en 2019

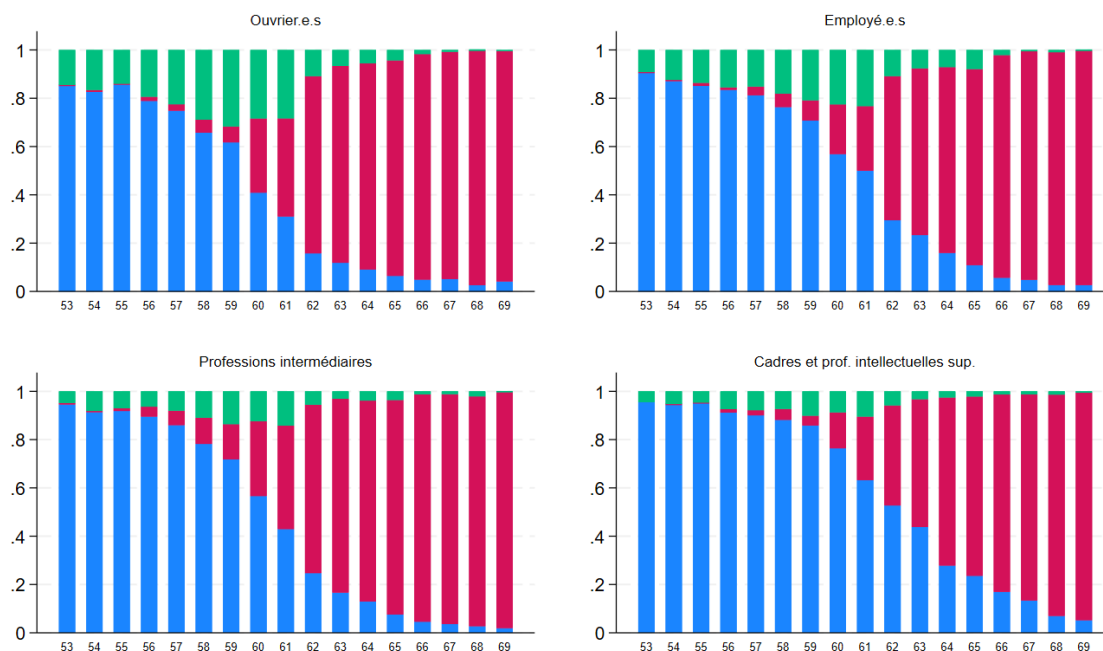
Nous présentons dans la Figure 7 une désagrégation des mêmes statistiques mais par profession pour les quatre principales catégories professionnelles renseignées dans l'enquête emploi.

La situation de NER qui précède la retraite s'observe sans surprise plus fréquemment chez les ouvriers et employés, et très peu chez les professions intermédiaires et les cadres.

Chez les ouvriers le taux de NER augmente de 16 points entre 53 ans et 59 ans (Figure 7). À 59 ans, 32% des personnes de la catégorie « ouvriers » ne sont pas en emploi et pas encore en retraite, et 28% à 61 ans. Entre 59 et 61 ans, les employés sont également 23 % ni en emploi ni en retraite.

Symétriquement le taux d'emploi décroît rapidement dès 56 ans et très différemment par profession. À 60 ans le taux d'emploi parmi les ouvriers en emploi à 50 ans est de seulement 41 %. Le taux d'emploi parmi les employés et les professions intermédiaires est de 57 % pour chacune des catégories, c'est-à-dire relativement faible au regard du taux d'emploi de ces catégories à 56 ans (respectivement 83 % et 90 %). Seule la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures conserve un taux d'emploi élevé (76 % à 60 ans) pour n'atteindre 53 % qu'à l'âge de 62 ans.

Figure 7 : Situation des seniors en 2019 par catégorie professionnelle



Champ : France métropolitaine. Personnes ayant été en emploi au moins une fois après 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : À 59 ans, 32 % des personnes de la catégorie ouvriers ne sont ni en emploi ni en retraite.

On constate ainsi un fort écart entre la situation à 61 ans des cadres (113 000 personnes dans la catégorie) et des ouvriers (157 000 personnes) (Figure 7). L'écart ne provient pas uniquement des retraites anticipées plus fréquentes chez les ouvriers (26 % des cadres et 41 % des ouvriers sont déjà en retraite à 61 ans), mais également des taux d'emploi : les cadres sont 63 % en emploi, et les ouvriers seulement 31 %²⁰. Il en résulte qu'à 61 ans, parmi les personnes du champ, seuls 10 % des cadres sont NER contre 28 % chez les ouvrières et ouvriers.

Dans le détail, quelle que soit la profession, c'est le chômage (auto-déclaré) qui est la modalité la plus fréquente de la situation NER dans ce champ (celui des personnes ayant occupé un emploi au moins une fois après 50 ans) (Table 1).

Chez les ouvriers, la part des personnes au chômage devient particulièrement élevée (plus de 14 points) à partir de 57 ans, tandis que l'invalidité s'élève à partir de 58 ans (plus de 10 points). A 61 ans l'invalidité est même légèrement plus fréquente (13%) que le chômage. Chez les employés, et les professions intermédiaires si le chômage domine (respectivement de l'ordre de 10 points et de 5 points entre 58 et 61 ans), l'invalidité est également présente (respectivement de l'ordre de 6 points et 3 points aux mêmes âges). En revanche chez les cadres, le chômage est nettement plus représenté (de l'ordre de 5 points à partir de 57 ans avec

²⁰ Cet écart n'est pas l'écart structurel entre cadres et ouvriers pour cette génération, comme on le verra plus bas, dix ans plus tôt, à 51 ans, les individus de la même génération avaient un écart de taux d'emploi de seulement 13 points. Cet écart n'est pas non plus lié à un changement de conjoncture : en 2010 et 2019, le taux d'emploi des ouvriers et des cadres évolue de façon similaire de 50 à 54 ans (parmi les personnes en emploi à 50 ans), voire graph 9 et 9 bis infra.

un pic de 8 points à 61 ans), alors que l'inactivité est faible (moins de 2 points). L'inactivité est faiblement représentée dans toutes les catégories, même si elle dépasse les 4 points à 60 et 61 ans chez les employés (un groupe plus féminisé).

Table 1 : Situation auto-déclarée des NER en 2019 par profession

Âge	Cadres et Prof. Sup.			Prof. Intermédiaires			Employés			Ouvriers		
	Chômage	Inactivité	Autres inactifs	Chômage	Inactivité	Autres inactifs	Chômage	Inactivité	Autres inactifs	Chômage	Inactivité	Autres inactifs
53	4%	0%	0%	3%	1%	1%	7%	1%	1%	9%	4%	1%
54	4%	1%	1%	6%	1%	1%	8%	2%	2%	10%	5%	1%
55	3%	1%	1%	4%	1%	2%	9%	3%	1%	8%	5%	1%
56	4%	2%	1%	4%	1%	1%	9%	4%	2%	10%	7%	1%
57	5%	2%	1%	5%	2%	2%	7%	5%	3%	15%	5%	2%
58	5%	2%	1%	5%	3%	2%	9%	5%	3%	14%	11%	3%
59	6%	2%	2%	5%	5%	3%	12%	6%	3%	16%	13%	3%
60	5%	2%	1%	5%	3%	3%	10%	8%	4%	14%	11%	3%
61	8%	1%	1%	6%	3%	5%	10%	8%	5%	12%	13%	4%
62	4%	1%	1%	3%	1%	2%	5%	2%	4%	5%	4%	2%
63	2%	0%	1%	2%	0%	0%	5%	1%	2%	3%	1%	1%
64	2%	0%	1%	2%	1%	1%	4%	1%	2%	4%	0%	1%
65	1%	0%	1%	2%	1%	1%	5%	1%	2%	2%	1%	2%
66	0%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
67	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
68	1%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
69	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Champ : France métropolitaine. Personnes ayant été en emploi au moins une fois après 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur.

IV. Les effets du changement d'âge légal entre 2010 et 2019

Alors que la partie précédente était consacrée à un portrait de la situation des NER en 2019 au voisinage de l'âge de la retraite par sexe et profession, cette partie examine les évolutions survenues entre 2010 et 2019, suite au décalage de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans. Dans un premier temps nous procédons par année d'observation en comparant les données par âge en 2010 (avant réforme) et en 2019 (après réforme).

Dans un second temps, pour une analyse plus précise mais moins large, nous étudions l'évolution des taux de NER à chaque âge par génération, en distinguant la dernière génération concernée par la retraite à 60 ans, et la génération la plus récente concernée par la retraite à 62 ans.

IV.1. Approche par année d'observation entre 2010 et 2019

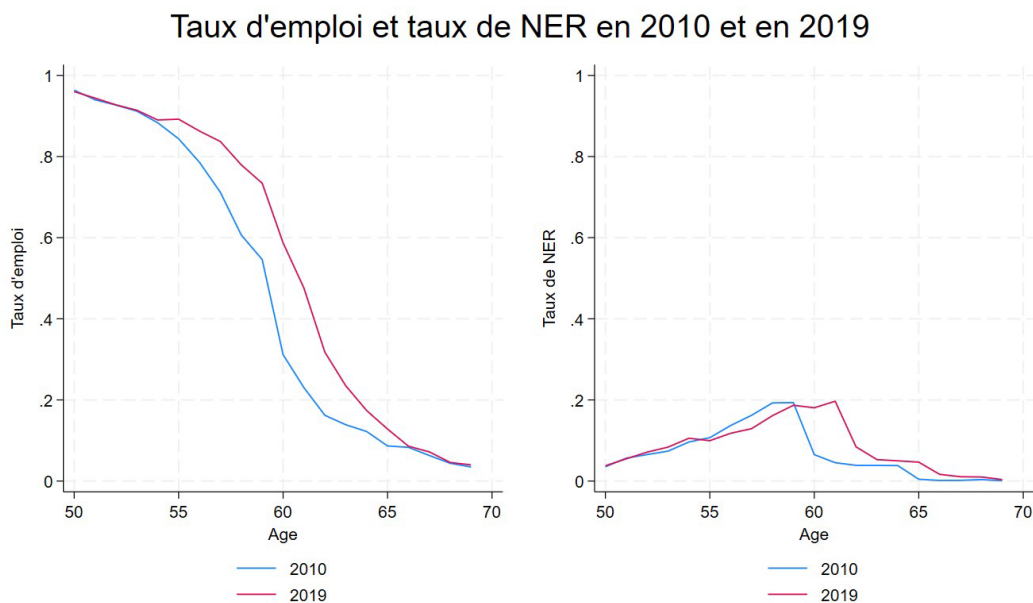
Parmi les personnes du champ, le taux d'emploi est quasiment identique jusqu'à 54 ans en 2010 et en 2019, ce qui témoigne d'une relative stabilité du marché du travail. A partir de 55 ans en revanche, le taux d'emploi par âge en 2019 est sensiblement plus élevé qu'en 2010 (Figure 8) : il passe de 79 % à 86 % à 56 ans, de 31 % à 59 % à 60 ans et de 23 % à 48 % à 62 ans.

De ce point de vue la réforme des retraites a rempli son objectif d'augmentation du taux d'emploi des seniors, et on peut y lire le témoignage d'une adaptation partielle des comportements des employeurs et des salariés au changement de législation.

Le recul de l'âge de la retraite n'a pas eu pour seul effet l'augmentation de l'emploi. Le taux de NER lui diminue légèrement à partir de 56 ans ; il est inférieur de 3 points à 57 et 58 ans à son niveau de 2010 (à 57 ans il passe de 16 % en 2010 à 13 % en 2019). C'est précisément à cet endroit, dans l'écart entre les deux courbes de la partie droite du graphique, qu'on peut lire l'empreinte de l'effet horizon chez les NER : suite au décalage de l'âge de la retraite, le taux d'emploi a légèrement augmenté entre 56 et 58 ans. Toutefois l'effet est relativement limité : le décalage vers la droite du taux de NER n'est pas équivalent à un décalage de 2 ans comme on l'observe pour le taux d'emploi.

A partir de 59 ans, les courbes de NER n'évoluent plus en parallèle mais se rejoignent de nouveau : le taux de NER est très proche en 2019 de son niveau de 2010 (respectivement 20 % et 19 %). De plus, le « plateau haut » qui ne durait que 2 années en 2010 (58 et 59 ans), s'étale sur trois années en 2019, de 59 ans à 61 ans. C'est ici qu'on peut lire l'effet d'allongement de la période NER dans les statistiques agrégées : du fait du décalage de l'AOD, le taux de NER par âge se prolonge plus qu'il ne se décale.

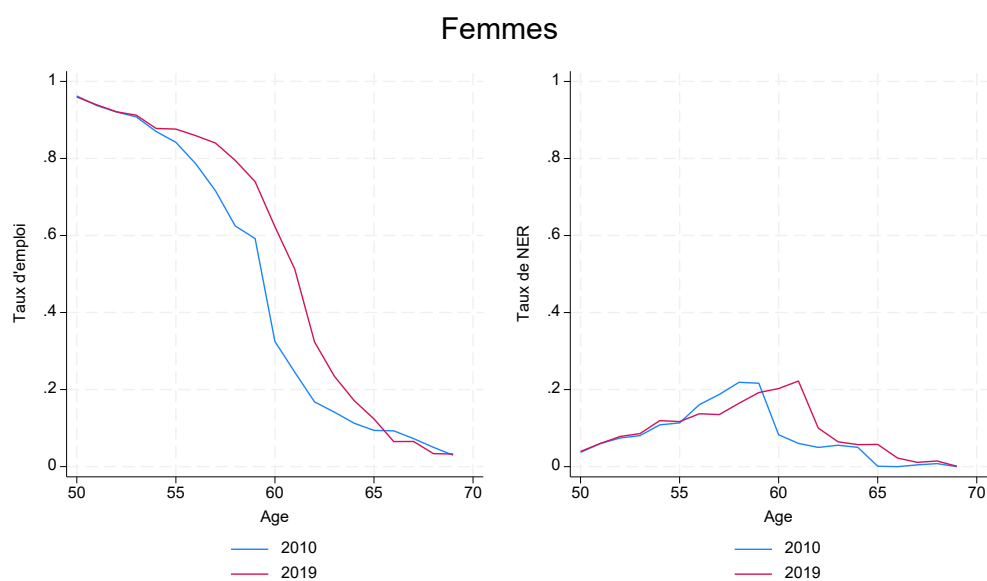
Figure 8 : Taux d'emploi et de NER toutes catégories en 2010 et 2019



Champ : France métropolitaine. Personnes ayant été en emploi au moins une fois après 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : Le taux d'emploi à 60 ans était de 31% en 2010 et il est de 59% en 2019.

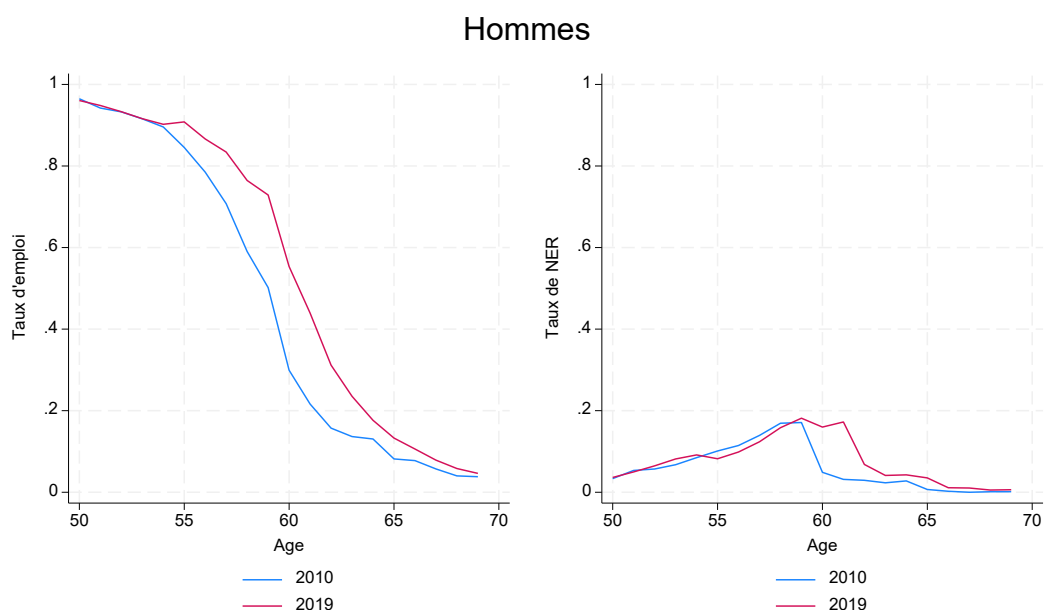
En désagrégant par sexe (Figure 9 et 10), on observe que la hausse du taux d'emploi entre 56 et 59 ans est plus marquée chez les femmes que chez les hommes. De plus, la baisse du taux de NER avant 60 ans, est restreinte aux femmes, et ne s'observe pas entre 55 et 59 ans chez les hommes.

Figure 9 : Taux d'emploi et de NER des femmes en 2010 et 2019



Champ : France métropolitaine. Personnes ayant été en emploi au moins une fois après 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur.

Figure 10 : Taux d'emploi et de NER des hommes en 2010 et 2019

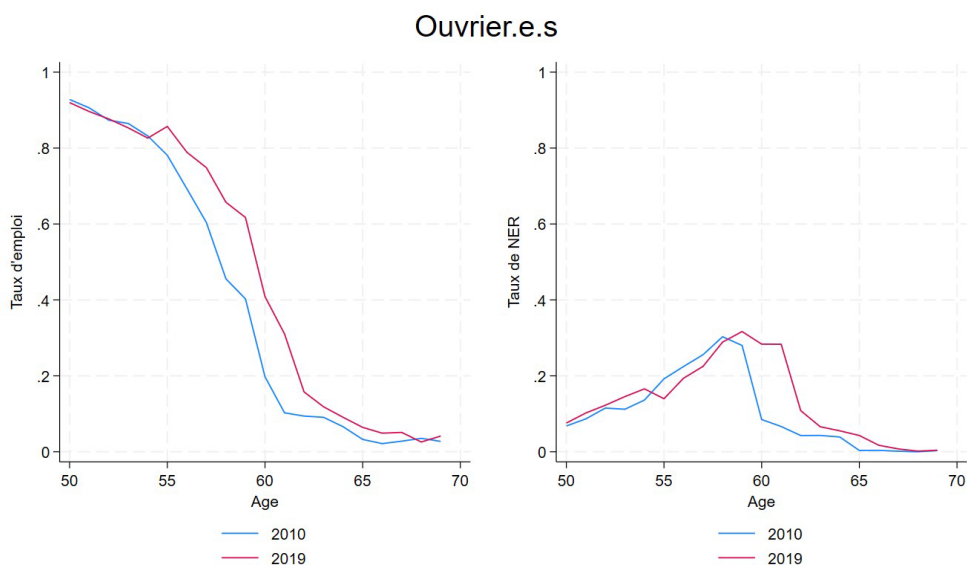


Champ : France métropolitaine. Personnes ayant été en emploi au moins une fois après 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur.

En désagrégant par profession, on observe le même mouvement dans toutes les catégories de la population, mais à des niveaux très différents (Figures 11 et 12).

Chez les ouvriers, le taux de NER qui ne dépassait 28 points qu'aux âges de 58 et 59 ans en 2010, le dépasse désormais sur une période de 4 ans : à 58, 59, 60 et 61 ans. La baisse du taux de NER avant 58 ans est détectable mais faible.

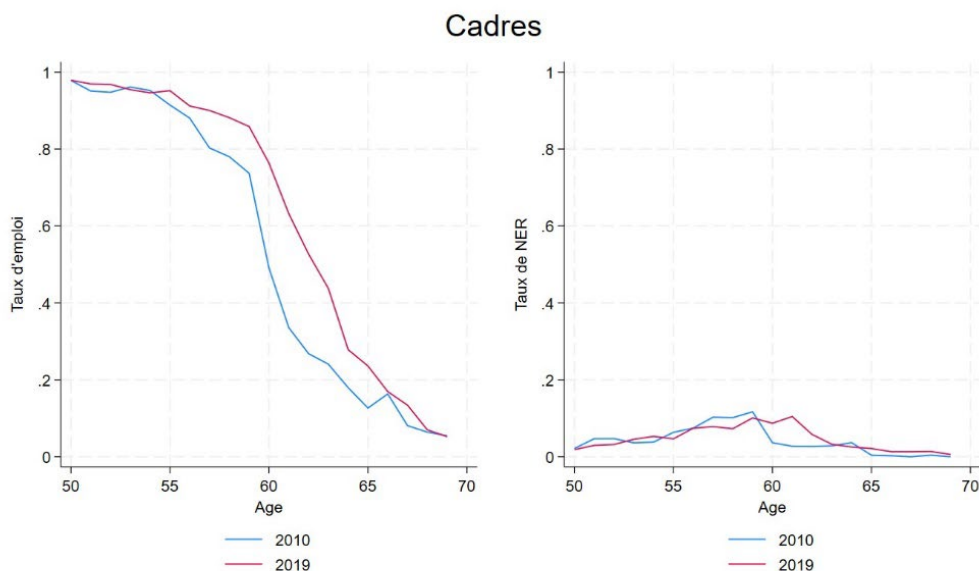
Figure 11 : Taux d'emploi et de NER chez les ouvriers en 2010 et 2019



Champ : France métropolitaine. Personnes ouvrières en emploi au-delà de l'année des 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : Le taux de NER à 59 ans était de 28 % en 2010 et il est de 31 % en 2019.

Chez les cadres, on observe également un allongement du « plateau haut », mais à un niveau beaucoup plus bas (inférieur à 15 points). En revanche la baisse du taux de NER avant 58 ans est également faible.

Figure 12 : Taux d'emploi et de NER chez les cadres en 2010 et 2019



Champ : France métropolitaine. Personnes Cadres en emploi au-delà de l'année des 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : Le taux de NER à 59 ans chez les cadres était de 13 % en 2019.

Le diagnostic général est donc bien celui d'une tendance à l'allongement de la situation NER que vers un décalage de celle-ci dans le temps. La hausse du taux d'emploi (avant et après 60

ans) très marquée s'explique donc bien davantage par le maintien en emploi des personnes qui reportent une transition emploi-retraite, que par le report des transitions emploi-NER²¹.

Pour approcher de plus près ce phénomène, la section suivante propose une analyse par année de naissance.

IV.2. Approche par année de naissance entre la génération 1950 et la génération 1958

Pour mieux lire les évolutions avant et après la réforme, nous abandonnons l'approche par année d'observation, pour comparer la situation à différents âges par année de naissance. Ce resserrement permet une meilleure identification des effets de la réforme, dans la mesure où c'est l'année de naissance qui détermine l'âge d'ouverture des droits. En effet les représentations précédentes (années 2010, année 2019), font coexister sur le même graphique des personnes soumises à des législations différentes ou n'ayant pas toutes la même anticipation de la réforme (en 2019 les personnes de 55 ans ont eu plus de temps pour anticiper les effets de la réforme que les personnes de 62 ans).

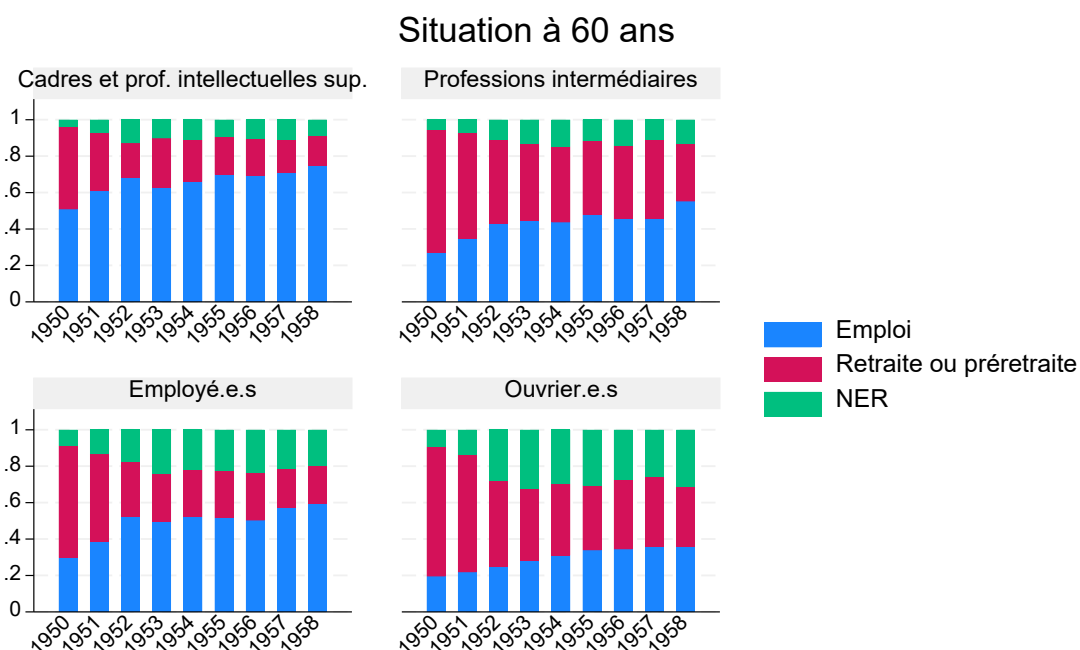
Aussi dans la présente section nous comparons deux cohortes par année de naissance, mais cette comparaison se fait au prix d'un resserrement de la focale sur trois âges observables conjointement pour l'ensemble des cohortes dans nos données : de 59 à 61 ans.

Nous les présentons d'abord les données en niveau à 60 et 61 ans pour toutes les générations entre 1950 et 1958, puis nous étudions les variations entre les deux générations extrême la génération 1950 et la génération 1958, entre 59 et 61 ans, pour observer y compris des changements de comportement.

Les Figures 13 et 14 présentent le changement de répartition de la population à 60 et 61 ans pour observer l'effet immédiat du changement de situation à ces âges.

²¹ En effet comme nous avons construit les trois catégories de manières strictement complémentaires, une hausse du taux d'emploi a nécessairement pour contrepartie une baisse cumulée du taux de NER et du taux de retraités exactement égale. Comme le taux de NER varie bien moins que le taux d'emploi, cela signifie que la hausse du taux d'emploi est principalement la contrepartie de la baisse du taux de retraité au même âge.

Figure 13 : Situation à 60 ans par année de naissance



Champ : France métropolitaine. Personnes ayant été en emploi au moins une fois après 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : Le taux de NER à 60 ans augmente rapidement chez les ouvriers et employés des générations 1951 à 1953, première génération pour laquelle l'AOD dépasse 60 ans, puis se stabilise.

Sans surprise nous observons bien une baisse du nombre de retraités à 60 ans des générations 1950 à 1953 au moment où la réforme des retraites repousse l'AOD à 61 ans. A partir de la génération 1954, la baisse du nombre de retraités à 60 ans est beaucoup moins rapide et témoigne de la baisse progressive des personnes éligibles à un départ anticipé, du fait de l'allongement de la durée de cotisation et du décalage des carrières.

De la même manière nous observons une baisse rapide de la part des retraités à 61 ans entre la génération 1952 et la génération 1955, au moment où la réforme des retraites devient « mordante » puis une baisse moins rapide par la suite (Figure 14).

La baisse du nombre de retraités à 60 ans, puis à 61 ans se traduit à la fois par une augmentation de l'emploi, et par une augmentation du taux de NER dans toutes les catégories (Figures 10 et 11).

Mais la répartition des deux effets est très différente d'une catégorie à l'autre.

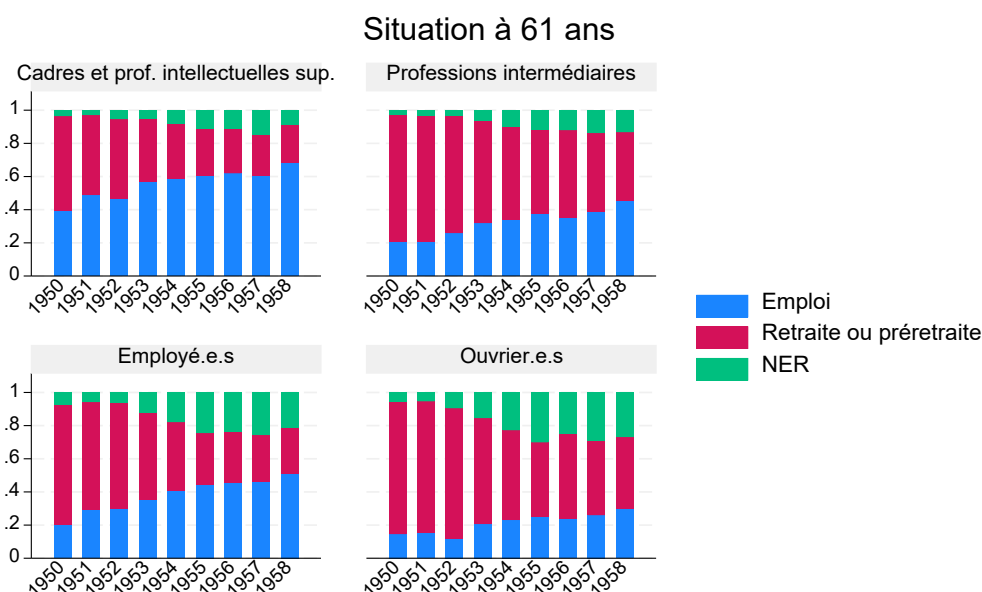
Alors que l'augmentation du taux d'emploi domine chez les cadres, et, dans une moindre mesure, chez les professions intermédiaires, l'accroissement du taux de NER apparaît très important chez les employés et devient même plus important que la hausse de l'emploi chez les ouvriers de 60 et 61 ans.

Le taux d'emploi des cadres à 60 ans progresse de 24 points (passant de 51 % à 75 %) entre la génération 1950 et la génération 1958.

Dans le même temps, le taux de NER chez les ouvriers (femmes et hommes) augmente de 22 points, passant de 9 % pour la génération 1950 à 31 % pour la génération 1958, tandis que le taux d'emploi augmente de moins de 20 points.

Les employés sont dans une situation intermédiaire : ils voient leur taux d'emploi augmenter de 29 points à 60 ans, et leur taux de NER augmenter de 11 points au même âge.

Figure 14 : Situation à 61 ans par année de naissance

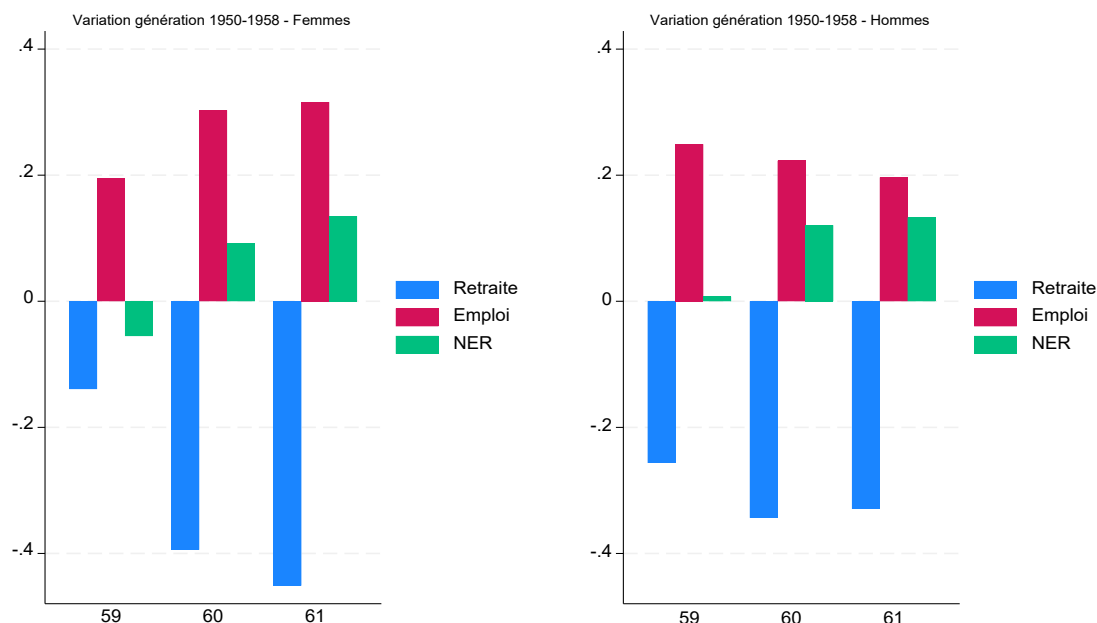


Champ : France métropolitaine. Personnes ayant été en emploi au moins une fois après 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : Le taux de NER à 60 ans augmente rapidement chez les ouvriers et employés des générations 1951 à 1955, première génération pour laquelle l'AOD dépasse 61 ans, puis se stabilise. Lecture : Le taux de NER à 59 ans chez les cadres était de en 2019.

Nous comparons enfin deux cohortes deux à deux : la génération 1950 et la génération 1958. La génération 1950, pour qui l'âge minimal d'ouverture des droits est de 60 ans, et la génération 1958, pour qui l'âge minimal d'ouverture des droits est de 62 ans et qui en est informée depuis l'âge de 52 ans (qui est donc susceptible d'avoir adapté ses comportements à la réforme). Ces deux générations diffèrent également par d'autres caractéristiques : la durée de cotisation requise (respectivement 162 et 167 trimestres), et l'obligation scolaire (14 ans pour la première et 16 ans pour la seconde).

Le Figure 15 indique la variation à chaque âge de la situation sur le marché du travail des personnes encore en emploi à 50 ans entre la cohorte 1950 et la cohorte 1958.

Figure 15 : Variation de situation entre la génération 1950 et la génération 1958 par sexe



Champ : France métropolitaine. Personnes ayant été en emploi au moins une fois après 50 ans. Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : Le taux d'hommes retraités à 60 ans est plus faible de 34 points pour la génération 1958 que pour la génération 1950. Cela se traduit par une hausse du taux d'emploi de 22 points et une hausse du taux de NER de 12 points au même âge.

La première observation est la baisse du taux de retraités à chaque âge.

Avant 60 ans, elle est plus marquée chez les hommes (26 points), signalant la diminution des départs anticipés pour carrière longue. Chez les femmes la baisse est de 14 points à 59 ans. À l'inverse au-delà de 60 ans, la baisse du taux de retraités est légèrement plus forte chez les femmes (-40 points à 60 ans) que chez les hommes (-34 points à 60 ans).

Seconde observation, la baisse du nombre de retraités se traduit différemment avant et après 60 ans. Avant 60 ans, la baisse du nombre de retraités se traduit essentiellement par une hausse du taux d'emploi. Ainsi le taux d'emploi des femmes de 59 ans augmente de près de 20 points et le taux d'emploi des hommes de 59 ans augmente de 25 points.

Chez les hommes la forte baisse du taux de retraités avant 60 ans, s'accompagne principalement d'une hausse de l'emploi, mais d'une stabilité du taux de NER à 59 ans. Ce n'est donc pas la baisse du taux de NER à cet âge qui explique le relèvement du taux d'emploi, mais bien le décalage des départs anticipé pour carrière longue.

Chez les femmes, la baisse du nombre de retraitées avant 60 ans (14 points) se combine à une baisse du taux de NER à 59 ans (6 points), pour expliquer une hausse du taux d'emploi de 20 points. Ce dernier phénomène peut traduire soit un changement structurel de l'emploi (changement sectoriel par exemple) soit être une trace de l'effet « horizon » : le taux d'emploi augmente en prévision d'une carrière plus longue et en réaction aux changements de législation.

Après 60 ans les observations sont différentes : la baisse du nombre de retraité se traduit environ aux deux tiers par une hausse de l'emploi et au tiers par une hausse du taux de NER.

La baisse du taux de retraitées chez les femmes de 39 points à 60 ans se traduit par une hausse du taux d'emploi de 30 points, et une hausse du taux de NER de 9 points. Chez les hommes, la baisse du taux de retraités de 34 points se traduit par une hausse du taux d'emploi de seulement 22 points et une hausse du taux de NER de 12 points.

Conclusion

Le recul de l'AOD (dans une période d'allongement de la durée de cotisation), se traduit à la fois par une hausse du taux d'emploi, et par une augmentation du taux de NER.

La hausse du taux d'emploi s'explique presque exclusivement par le maintien en emploi des personnes qui font des transitions directes entre emploi et retraite. En revanche les personnes qui finissent leur carrière sans emploi ni retraite connaissent en moyenne un allongement de la période NER en réponse à la réforme. Autrement dit les comportements des employeurs et des salariés à la réforme ne conduisent pas majoritairement à un report de la sortie de l'emploi pour les NER. Après la réforme, la hausse du taux de NER est commune à toutes les catégories et s'aligne à 60 et 61 ans sur le taux de NER à 59 ans qui lui reste identique à ce qu'il était avant réforme.

On observe cependant une hausse du taux d'emploi suite à la réforme avant l'âge de 60 ans. Celle-ci est parfois interprétée comme une manifestation de l'adaptation du marché du travail. Notre étude montre que cette hausse du taux d'emploi s'explique en fait principalement par le report « mécanique » des départs anticipés pour carrière longue depuis l'emploi : les départs pour carrière longue, principalement chez les hommes, n'ont plus lieu de 55 à 59 ans, mais à 60 et 61 ans.

En revanche l'effet horizon chez les NER, c'est-à-dire des sorties plus tardives vers le chômage, l'inactivité ou l'invalidité en réaction à la réforme est détectable, mais faible. Parmi les personnes ayant eu un emploi après 50 ans, le taux de NER à 58 ans passe de 20% en 2010 à 17% en 2019. Cet effet est plus marqué chez les femmes et les professions intermédiaires.

De plus les effets du report de l'AOD sont extrêmement hétérogènes par profession. Pour les cadres et les professions intermédiaires, la hausse du taux d'emploi est trois à quatre fois plus importante que la hausse du taux de NER. Tandis que pour les ouvriers et ouvrières, la hausse du taux de NER (de plus de 20 points à 60 et 61 ans) est le premier effet de la réforme des retraites de 2010, devant la hausse du taux d'emploi.

L'absence d'un « effet horizon » fort sur les populations NER dans le passé, ne signifie pas qu'il ne pourrait pas augmenter à moyen ou long terme, au fil des générations, mais cette adaptation sera vraisemblablement lente et doit être accompagnée par des politiques d'adaptation du travail, de la formation et des comportements des employeurs.

Nos résultats confirment le risque que le nouvel allongement rapide de l'AOD mis en œuvre en 2023 passant progressivement de 62 à 64 ans, se traduise par une hausse significative du

nombre de seniors au chômage ou en inactivité, la hausse aux âges de 62 et 63 ans n'étant pas compensée par une baisse aux âges antérieurs. Il faut toutefois rappeler que la réforme de 2023 n'est pas exactement identique à la réforme étudiée dans cet article : la possibilité pour les personnes en invalidité de partir à la retraite dès 62 ans est maintenue, or les personnes invalides représentent de l'ordre d'un tiers des NER au sein de la population étudiée.

Du point de vue du marché du travail les projections d'emploi des seniors et de population active doivent prendre en compte ces deux phénomènes (la sortie en retraite pour invalidité et la prolongation de la situation NER). Au contraire, les projections récentes de Fabre et al. (2023) qui font l'hypothèse que la date de sortie de l'emploi se décale de deux ans pour tous les profils du fait du recul de l'AOD risquent de surestimer sensiblement la hausse du taux d'emploi : si l'hypothèse semble valide pour les personnes qui terminent leur carrière en emploi, elle semble tout à fait excessive pour les NER qui représentent près d'une personne sur cinq à 61 ans.

Du point de vue des conséquences sociales, ces résultats soulignent le caractère inégalitaire des effets de report de l'AOD : la situation NER qui inclue d'abord le chômage, mais également l'invalidité et inactivité est près de 3 fois plus fréquente chez les ouvriers que chez les cadres à l'âge de 61 ans (respectivement 28% et 10% avant réforme. Il faut s'attendre à ce que la réforme prolonge sensiblement cette situation dissymétrique aux âges de 62 et 63 ans, principalement chez les employés et les ouvriers, et plus fortement chez les femmes que chez les hommes (plus facilement éligibles aux départs anticipés pour carrière longue).

Enfin ces résultats laissent envisager une dégradation du niveau de vie des seniors qui ne parviennent pas à rester en emploi en réponse au décalage de l'AOD, sauf changement notable des comportements sur le marché du travail dans les années à venir : l'épuisement des droits au chômage pourrait notamment être plus fréquent, éventuellement amplifié par un changement de législation raccourcissant de la durée d'indemnisation, ou la suppression des dispositifs de chômage de longue durée (ASS).

Références

ABBAS H. (2020), « Des évolutions du niveau de vie contrastées au moment du départ à la retraite », Insee Première n°1792, 2020.

AKRICHE, S., BORNSTEIN, A., BOURDIER C. (2022), L'emploi des seniors en France, Trésor-Eco n°302.

AUBERT P. (2020, février). Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. *Études et résultats*, 1143.

AUBERT, P. (2012). L'« effet horizon » : de quoi parle-t-on ? *Revue française des affaires sociales*, 41-51. <https://doi.org/10.3917/rfas.124.0041>

AUBERT, P., KUHN, L., SOLARD, G., POLLAK, C., & JESS, N. (2016). Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? *Dossiers de la Drees*, 6.

CASTELAIN E. (2023), En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie, INSEE Première n°1946.

D'ISANTO A., HANANEL J., MUSIEDLAK Y. (2018, septembre). Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté. *Études et résultats*, 1079.

DENAYROLLES, É. & GUILAIN, M. (2015). Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires. *Retraite et société*, 70, 151-166. <https://doi.org/10.3917/rs.070.0151>

DEVETTER, François-Xavier. « Éditorial. Repousser l'âge de la retraite et la méconnaissance des réalités du travail », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 23, no. 2, 2019, pp. 5-10.

DUBOIS, Yves, et MALIK Koubi. « La réforme des retraites de 2010 : quel impact sur l'activité des séniors ? », *Économie & prévision*, vol. 211-212, no. 2-3, 2017, pp. 61-90.

Enquête Emploi en continu (version FPR) – 2019-2008, Insee [producteur], ADISP [diffuseur]

FABRE M., OLIVIA T. et RUBIN J. (2023), Une actualisation des projections de population active tenant compte de la réforme des retraites de 2023. in *Emploi, chômage, revenus du travail* édition 2023, INSEE.

HAIRAULT, J. O., LANGOT, F., SOPRASEUTH, T., & BLANCHET, D. (2006). Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des seniors. Suivi d'un commentaire de Didier Blanchet : âge ou distance à la retraite. Quel est le principal déterminant de l'emploi des seniors ? *Économie et statistique*, 397(1), 51-68.

HAIRAULT, J. O., SOPRASEUTH, T., & LANGOT, F. (2010). Distance to retirement and older workers 'employment: The case for delaying the retirement age. *Journal of the European Economic association*, 8(5), 1034-1076.

Insee (2021) « L'enquête Emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », *Insee Analyses*, n° 65, juin.

MAKHZOUM S. (2023), Les seniors sur le marché du travail en 2022, DARES résultats n°47.

MARINO dir. (2022). *Les retraités et les retraites* – édition 2022. Panoramas de la DREES.

MEURS, D., & PORA, P. (2019). Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités, *Economie et Statistiques* n°510-511-512.

MINNI, Claude. Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012. *Dares Analyses*, 2013, vol. 31.

RABATE, S., & ROCHUT, J. (2020). Employment and substitution effects of raising the statutory retirement age in France. *Journal of Pension Economics & Finance*, 19(3), 293-308.



Le LIEPP (Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques) est un laboratoire d'excellence (Labex) distingué par le jury scientifique international désigné par l'Agence nationale de la recherche (ANR). Il est financé dans le cadre du plan d'investissement France 2030 à travers l'IdEx Université Paris Cité (ANR-18-IDEX-0001).

www.sciencespo.fr/liepp

A propos de la publication

Procédure de soumission :

Rédigé par un ou plusieurs chercheurs sur un projet en cours, le *Working paper* vise à susciter la discussion scientifique et à faire progresser la connaissance sur le sujet étudié. Il est destiné à être publié dans des revues à comité de lecture (peer review) et à ce titre répond aux exigences académiques. Les textes proposés peuvent être en français ou en anglais. En début de texte doivent figurer : les auteurs et leur affiliation institutionnelle, un résumé et des mots clefs.

Le manuscrit sera adressé à : liepp@sciencespo.fr

Les opinions exprimées dans les articles ou reproduites dans les analyses n'engagent que leurs auteurs.

Directrice de publication :

Anne Revillard

Comité de rédaction :

Ariane Lacaze, Andreana Khristova

Sciences Po - LIEPP
27 rue Saint Guillaume
75007 Paris - France
+33(0)1.45.49.83.61
liepp@sciencespo.fr

