

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

Michaël Zemmour, Université Paris 1 (Centre d'Economie de la Sorbonne), Sciences-Po (LIEPP)

Note de recherche version préliminaire 16 juin 2022 – commentaires bienvenus¹

Résumé

En utilisant l'enquête emploi, nous analysons la situation des seniors vis-à-vis du marché du travail entre l'année 2010 et l'année 2019, c'est-à-dire au moment du passage de l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans. Nous désagrégeons les statistiques produites non seulement par sexe mais également par catégories socio-professionnelles.

Nos résultats soulignent que les effets du décalage de l'âge se traduisent simultanément par une augmentation du taux d'emploi, et par une augmentation de la prévalence d'un « sas de précarité » qui concerne les personnes « ni en emploi ni en retraite » (NER).

Les effets sont très hétérogènes selon les catégories : chez les cadres, et dans une moindre mesure chez les professions intermédiaires, le recul de l'âge de la retraite se traduit presque exclusivement par une augmentation de l'emploi à 60 et 61 ans. Chez les employés, la baisse du taux de retraités entre 60 et 61 d'environ 42 points, se traduit par une hausse du taux d'emploi de l'ordre de deux tiers (28 points) et une hausse du taux de NER d'un tiers (16 points) .

Chez les ouvrier.e.s en revanche entre 60 et 61 ans, la baisse du taux de retraités de 40 points se traduit au deux tiers par l'augmentation du taux NER (25 points) et seulement au tiers par une augmentation du taux d'emploi (15 points). L'augmentation du sas de précarité est particulièrement marquée chez les femmes ouvrières.

Entre 57 et 59 ans, nous observons que la baisse des retraites précoces se traduit essentiellement par une hausse du taux d'emploi. En revanche, nous n'observons pas d'effet de premier ordre lié à « l'effet horizon », car le taux de NER avant 60 ans, ne diminue pas sensiblement alors même que l'âge légal de la retraite se décale.

¹ Michael.zemmour@univ-paris1.fr

1. Introduction

La réforme des retraites de 2010 a modifié l'âge d'ouverture des droits à retraite (AOD) à un rythme rapide entre les générations 1950 (AOD à 60 ans) et 1955 (AOD à 62 ans).

Les études précédentes ont montré que ces réformes avaient eu un double effet : une augmentation du taux d'emploi, mais aussi une augmentation des situations « Ni en emploi, ni en retraite » (NER), aux âges concernés.

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 vers le chômage ou l'inactivité. 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 et l'âge d'ouverture des droits pour ce qui les concerne 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 (2017) sur des données administratives de la CNAV qui permettent de reconstituer les carrières, 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 durée². Leur étude qui porte sur les individus non-éligibles au dispositif « carrière longue », conclue 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. Enfin, sur les données étudiées, cette étude ne trouve pas de signe d'un « effet horizon », c'est-à-dire une adaptation du statut d'emploi avant 60 ans, en réaction à la réforme des retraites³. Toutefois Rabaté et Rochut (2017) 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.

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.

Enfin plusieurs travaux documentent, la précarité relative des seniors NER. 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. Il est également indiqué les ressources des NER en 2019 qui se répartissent approximativement en quatre

² En effet, durant la même période la durée de cotisation requise pour le taux plein évolue de 40 à 42 annuités.

³ Voir (Hairault et al. 2012), pour une étude sur l'effet des législations sur les départs anticipés dans les années 90-2000.

quarts : chômage, invalidité et prévoyance, minima sociaux (dont RSA et AAH), ou absence de ressources mais cohabitation avec un conjoint percevant des ressources. 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). Un résultat que l'on peut rapprocher de l'étude d'Abbas (2020) qui montre que pour les personnes des quatre premiers déciles, le passage à la retraite améliore le niveau de vie.

Ainsi, malgré des situations sans doute très hétérogènes, il y a bien ce qu'on peut appeler un « sas de précarité » avant la retraite, composé de manière hétérogène de personnes inactives depuis avant l'âge de 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.

Dans la présente étude nous cherchons donc à comprendre dans quelle mesure le report de l'AOD prolonge ce sas de précarité, et surtout si celui-ci affecte spécifiquement certains profils socio-professionnels. En effet, compte tenu de la baisse rapide du taux d'emploi dans certaines professions particulièrement pénibles (voir Devetter 2019 pour le cas du nettoyage), et compte tenu du résultat de Dubois et Koubi (2017), selon lequel le report de l'AOD « gèle les situations telles qu'elles s'observent déjà avant 60 ans », nous faisons l'hypothèse d'un effet inégalitaire du report de l'AOD en fonction de la catégorie socio-professionnelle.

Nous adoptons une approche de statistiques descriptives, en utilisant l'enquête emploi sur la France métropolitaine⁴. L'originalité de l'étude est double : d'une part nous pouvons désormais observer les données de l'enquête emploi jusqu'en 2019⁵. A cette date, 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. D'autre part, et c'est la principale motivation de l'étude, nous proposons de désagréger les données par grandes catégories socio-professionnelle et par sexe, en distinguant les trajectoires de quatre catégories : les « cadres et professions intellectuelles supérieures », les « professions intermédiaires », « les employé.e.s » et les « ouvrier.e.s ».

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

En utilisant l'enquête emploi, on peut 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).

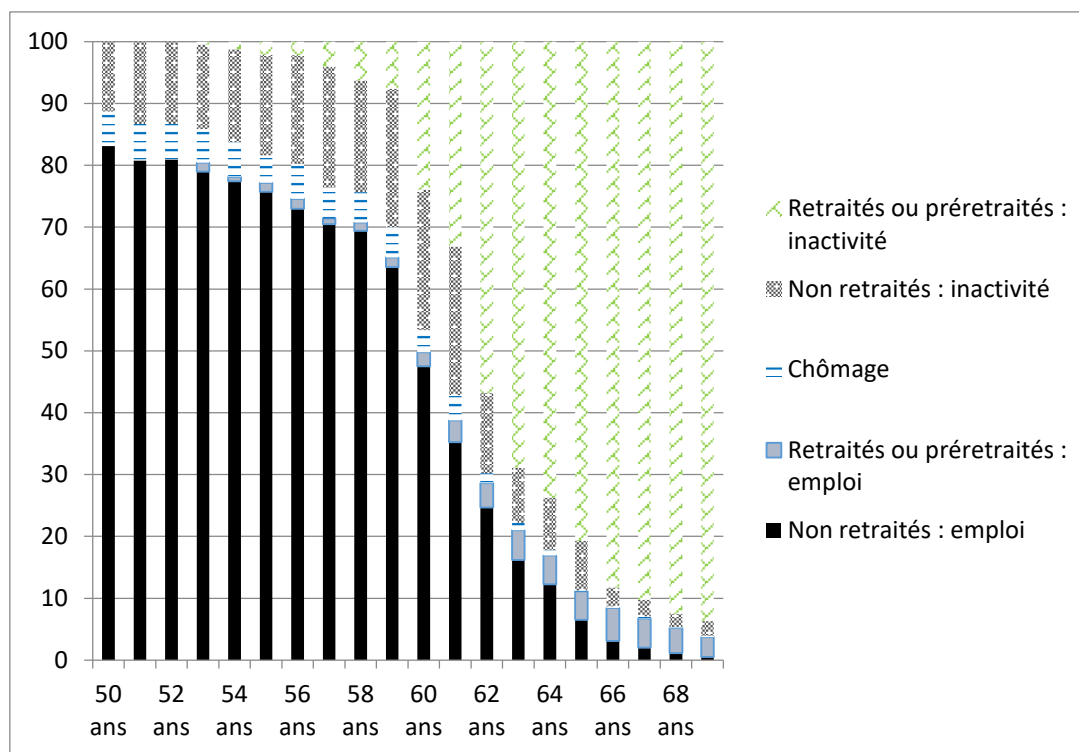
On y apprend qu'en 2018, alors que l'âge légal de la retraite est à 62 ans, le taux d'emploi à 60 ans est de seulement 48 % (contre 80 % à 51 ans). A cet âge 24 % des personnes sont déjà retraitées (notamment à la faveur des dispositifs pour carrière longue), et 26 % ne sont « ni en emploi ni en retraite » (NER), c'est-à-dire soit au chômage soit en inactivité (invalidité ou inactivité simple).

A l'âge de 61 ans le taux d'emploi en 2018 est inférieur à 40%, et la part des NER est de 28%.

⁴ Nous faisons ce choix pour garder le même champ de 2010 à 2022, alors que les données sur les outre-mer ne sont intégrées à l'enquête générales qu'en 2013.

⁵ 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.

Graphique 1 : Situation vis-à-vis du marché du travail, par âge fin en 2018



Source Dares, reproduit d'après Minni (2019)

Lecture : En 2018, 35% des personnes de 61 ans sont non retraitées et en emploi, 3,5% sont retraitées et en emploi. 4% des personnes sont au chômage, 24 % sont inactives et non retraitées, et 33% sont retraitées.

Nous avons reproduit ce travail sur les mêmes données, mais à l'aide d'une variable légèrement différente (SP00 – ou situation professionnelle au moment de l'enquête), qui est disponible pour davantage d'individus ce qui nous permet de désagréger davantage leur situation⁶.

Nous montrons en Annexe que l'utilisation de la variable SP00 ne modifie pas substantiellement les résultats concernant le taux d'emploi, le taux de retraités ou le taux de personnes sans emploi ni retraite. En revanche elle modifie la répartition entre chômage et inactivité. Dans ce qui suit, nous regroupons l'ensemble des catégories « Invalidité, Chômage et Autres NER », dans la catégorie générale NER, qui signifie « Ni en emploi ni en retraite ».

Une seconde difficulté vient de la mise en extinction de la dispense de recherche d'emploi (DRE) entre 2008 et 2012. En effet jusqu'en, les personnes de plus de 57 ans inscrits à Pôle emploi étaient dispensées de recherche d'emploi, ce qui crée une incertitude sur le statut dans les enquête entre « chômage » et « préretraite ». Nous nous sommes assurés que toutes les personnes relevant du

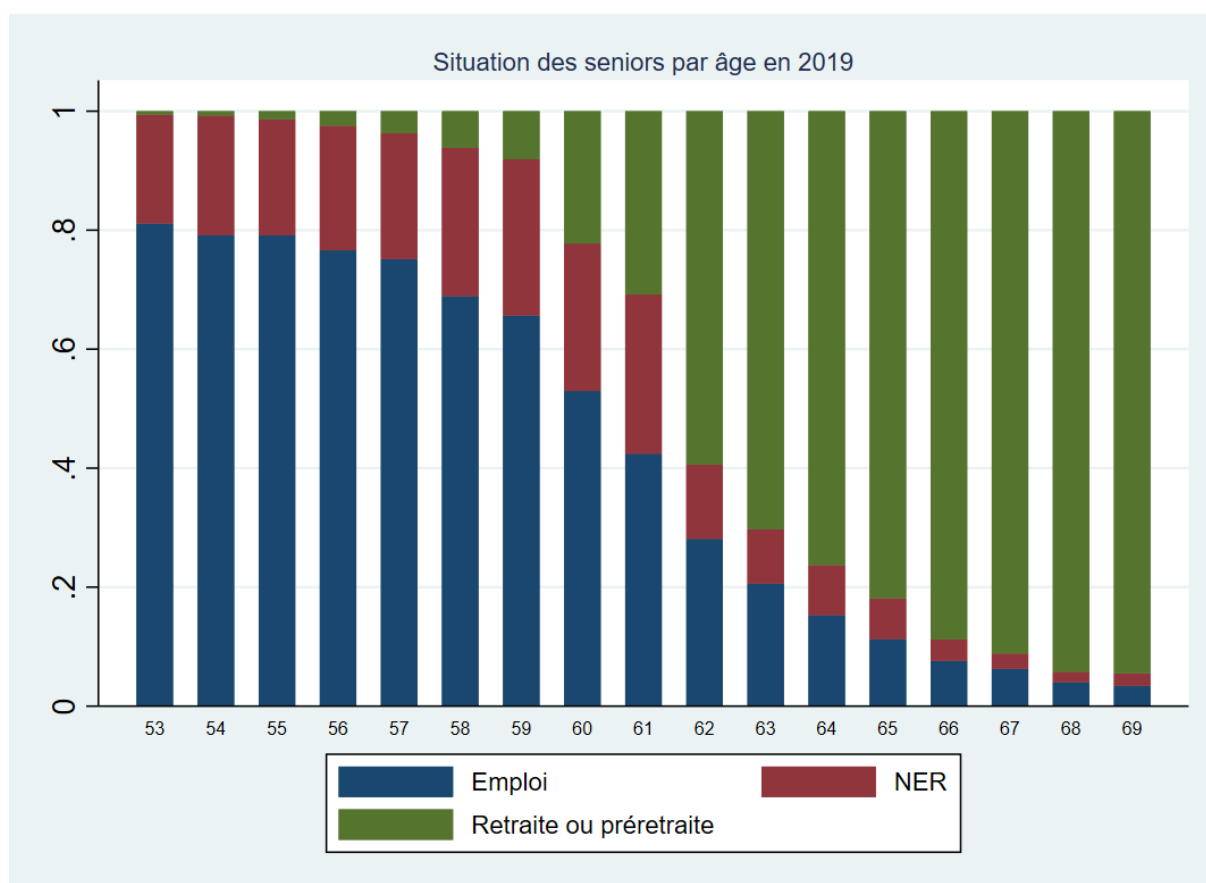
⁶ En effet il semble que la DARES utilise une autre variable, plus proche des définitions du BIT, pour coder la situation de retraité ou préretraité. Or cette variable n'est renseignée dans la période récente que pour les individus interrogés lors du premier trimestre et non aux quatre trimestres.

dispositif DRE avant 2012 soient codées en NER⁷. 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.

Les données de 2020 nous sont déjà disponibles, mais le marché du travail ayant été particulièrement perturbé en 2020, nous avons choisi de nous arrêter sur l’année 2019.

Ce qui frappe dans le Graphique 2 comme dans le Graphique 1 c’est donc le faible taux d’emploi et le fort taux de NER avant même l’âge légal de la retraite, soulignant que pour un nombre conséquent de seniors les fins de carrière se font hors de l’emploi. Une partie est liée à l’inactivité très précoce, mais il y a une augmentation très nette à l’approche de la soixantaine.

Graphique 2 : Situation des seniors par âge en 2019



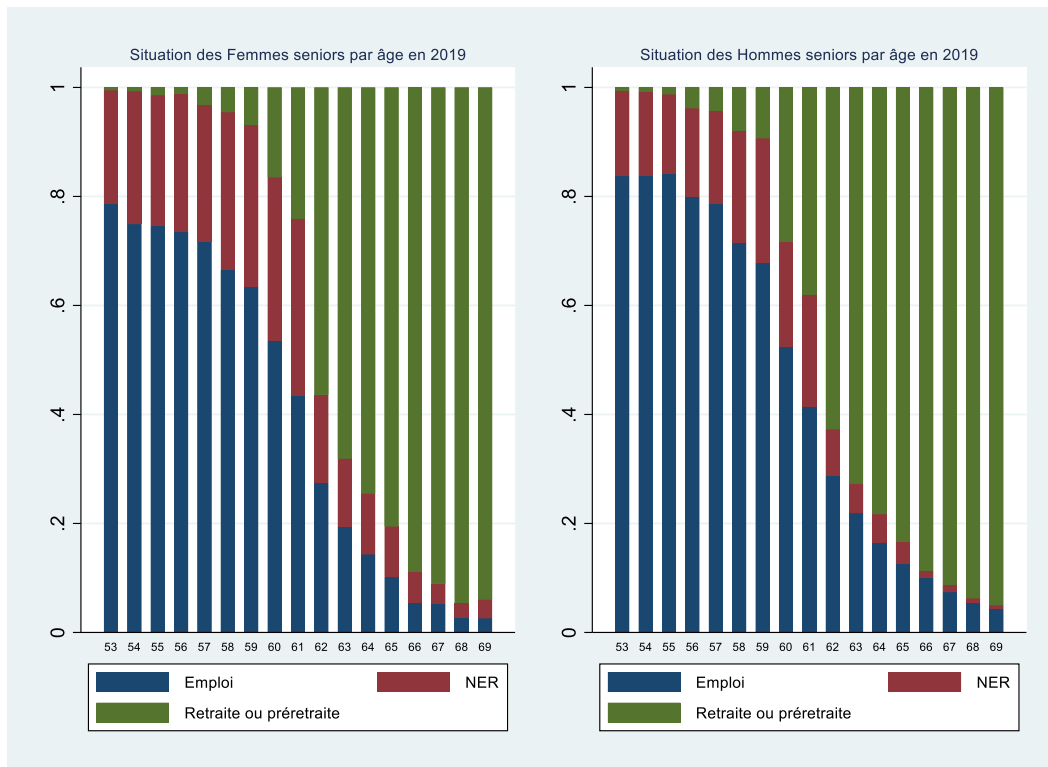
Source : Enquête emploi. Calculs auteur. Lecture : En 2019 à 60 ans, le taux d’emploi est de 53 %. Le taux d’emploi décroît très rapidement dès 58 ans, alors même que l’âge légal de la retraite est de 62 ans.

Cela se comprend mieux quand on désagrège par genre, ou par profession.

⁷ 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.

Désagrégation par sexe en 2019

Graphique 3 : Situation des seniors par âge et sexe en 2019



Source : Enquête emploi. Calculs auteur.

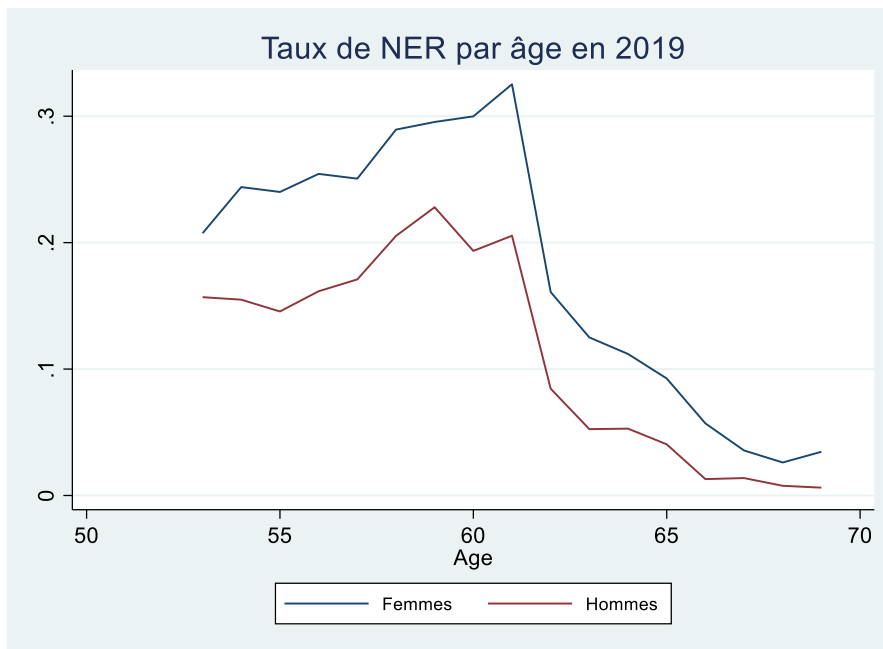
Lecture : En 2019, le taux d'emploi des Femmes de 60 ans est de 54% et celui des Hommes de 60 ans de 52%.

Les femmes sont plus nombreuses à être NER à tous âges d'activité, et on l'observe dès l'âge de 53 ans. Mais l'augmentation du Nombre de NER est plus marquée chez les femmes que chez les hommes.

En effet les hommes sont beaucoup 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. La validation de trimestres au titre de la maternité ou de l'éducation d'enfant, permet à de nombreuses femmes d'atteindre le taux plein, mais ne leur permet pas d'accéder au départ pour carrières longues.

Le Graphique 4 suit le taux de NER par âge et par sexe. Il montre qu'entre 53 et 61 ans, le taux de NER augmente de 12 points pour les femmes pour atteindre un pic de 33% à 61 ans. Pour les hommes en revanche, le taux de NER augmente de 7 points entre 53 et 59 ans pour atteindre 23%, puis stagne jusqu'à 61 ans, érodé par les différents dispositifs de départs anticipés.

Graphique 4 : Taux de NER par âge et sexe en 2019

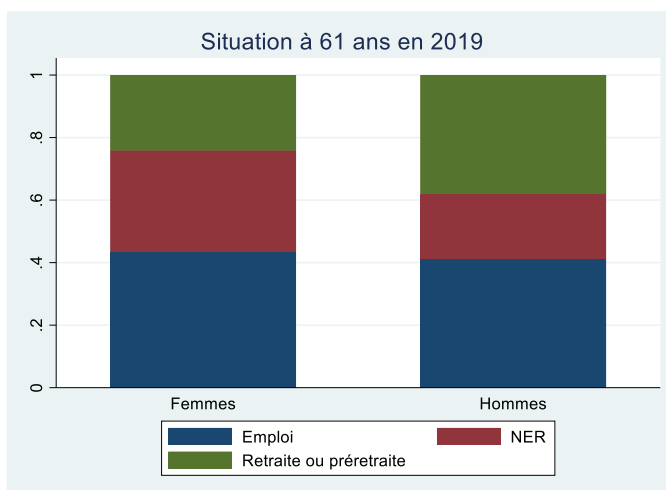


Source : Enquête emploi. Calculs auteur.

Lecture : En 2019, le taux de femmes NER de 53 ans est de 21%. Il est de 30% entre 59 et 60 ans et de 33% à 61 ans.

Ainsi à 61 ans, les taux d'emplois sont très proches (respectivement 41% et 43%). En revanche à cet âge les hommes sont 38 % à être déjà retraités (24% pour les femmes), tandis que les femmes sont 33% « Ni en emploi ni en retraite » (contre 21% pour les Hommes) (Graphique 5).

Graphique 5 : Situation à 61 ans par sexe



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

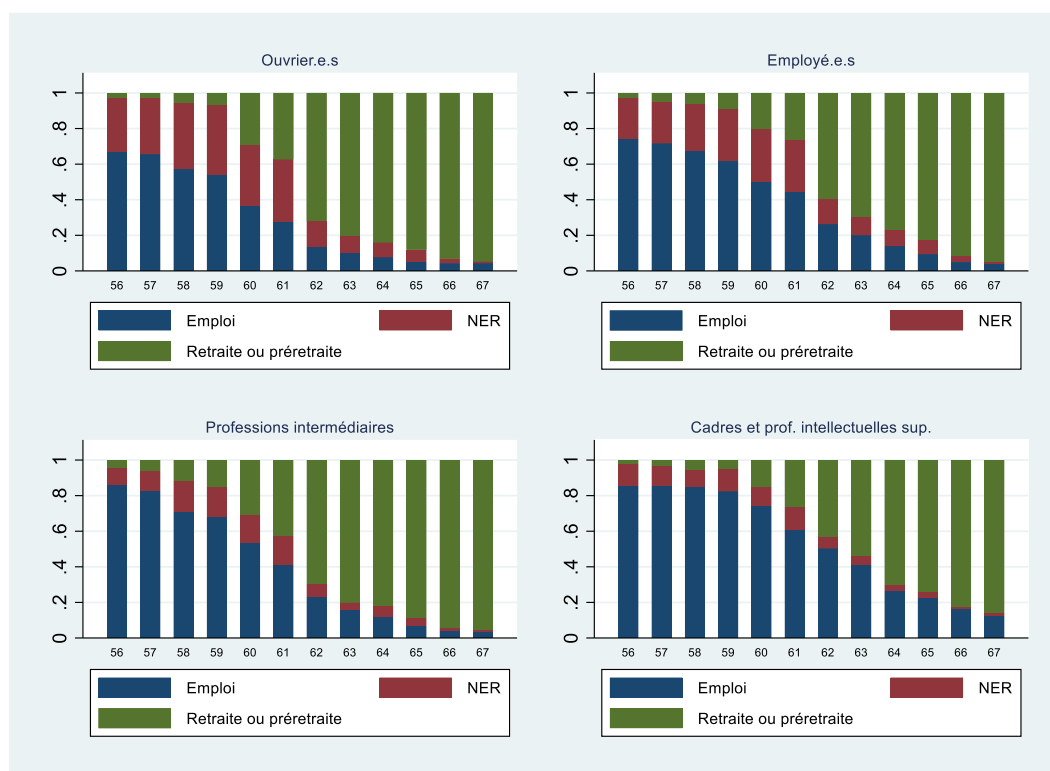
Lecture : A 61 ans en 2019, le taux d'emploi des Hommes et des Femmes est respectivement de 41 % et 43 %. Les Hommes hors emploi sont principalement retraités (38 %), au contraire des femmes qui sont principalement NER (33 %).

L'âge légal de la retraite à 62 ans dénoue cette situation en partie puisqu'en 2019 à 63 ans il n'y a plus que 13 % des femmes NER et 5 % des hommes (Graphique 4). Toutefois, à 65 ans en 2019 il reste encore 9% de femmes NER (et seulement 4% des hommes), probablement en attente de l'âge d'annulation de la décote (qui donne notamment accès aux minima de pension)⁸.

Désagrégation par Profession en 2019

Nous présentons maintenant une désagrégation des mêmes statistiques mais par profession (pour les principales professions renseignées dans l'enquête emploi).

Graphique 6 : Situation des seniors en 2019 par catégorie professionnelle



Source : Enquête emploi. Calculs auteur.

Lecture : A 61 ans, 35 % des ouvrier.e.s ne sont ni en emploi ni en retraite

Le sas de précarité⁹ qui précède la retraite s'observe sans surprise très fréquemment chez les ouvrier.e.s et employé.e.s, et très peu chez les professions intermédiaires et les cadres¹⁰.

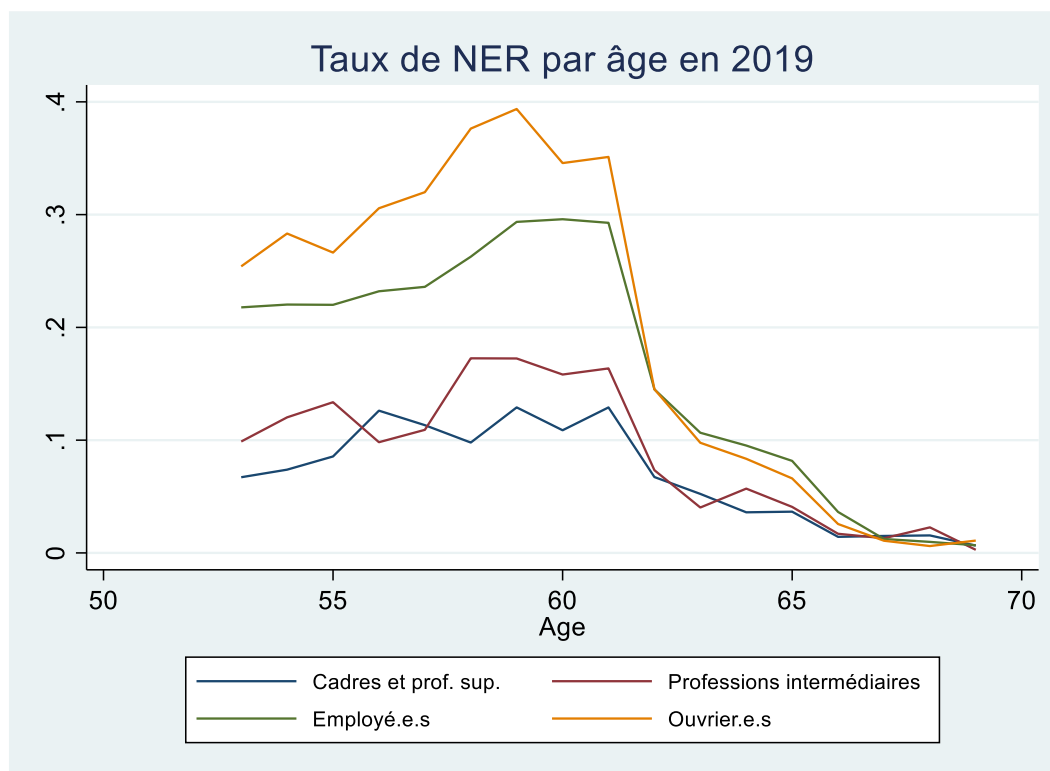
⁸ L'âge d'annulation de la décote est d'environ 66 ans en 2019 (il évolue progressivement de 65 à 67 ans).

⁹ Nous employons ce terme car le taux de pauvreté chez les seniors NER de 53 à 69 ans est particulièrement élevé, 32% contre 7% pour l'ensemble des seniors et 14% pour l'ensemble de la population (D'Isanto et al 2018). Voir également Abbas (2020) et Marino dir. (2022).

¹⁰ Le graphique 6 commence à 56 ans car avant le nombre de retraités enquêtés dans certaines catégories est inférieur à 10 personnes.

Chez les ouvriers le taux de NER augmente de 14 points entre 53 ans et 59 ans (Graphique 6 bis). A 59 ans, 39 % des personnes de la catégorie « ouvrier.e.s » ne sont pas en emploi et pas encore en retraite, et 35 % à 61 ans. Entre 59 et 61 ans, les employé.e.s sont également 29 % ni en emploi ni en retraite.

Graphique 6bis : Taux de NER par âge et profession en 2019



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

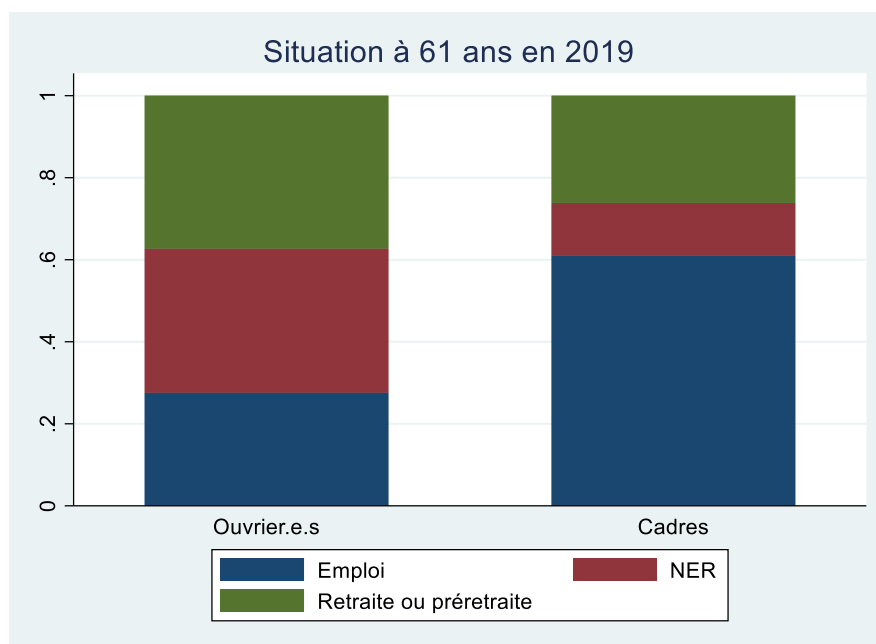
Lecture : A 59 ans, 39 % des personnes de la catégorie « ouvrier.e.s » ne sont pas en emploi et pas encore en retraite.

Symétriquement le taux d'emploi décroît rapidement dès 56 ans et très différemment par profession. A 60 ans le taux d'emploi des ouvrier.e.s est de seulement 37 %. Le taux d'emploi des employé.e.s et des professions intermédiaires est respectivement de 50% et 54%, c'est-à-dire relativement faible au regard de l'âge légal (62 ans) et du taux d'emploi de ces catégories à 53 ans (respectivement 77% et 89%). Seule la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures conserve un taux d'emploi élevé (74 % à 60 ans) pour n'atteindre 50% qu'à l'âge de 62 ans.

On constate ainsi un fort écart entre la situation à 61 ans des cadres (120 000 personnes dans la catégorie) et des ouvriers (181 000 personnes). L'écart ne provient pas tant des retraites anticipées (26 % des cadres et 37 % des ouvriers sont déjà en retraite à 61 ans), que des taux d'emploi et de NER : les cadres sont 61 % en emploi, et les ouvrier.e.s seulement 28%¹¹. Tandis que seuls 13% des cadres sont NER contre 35 % chez les ouvrier.e.s.

¹¹ 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.

Graphique 7 : Situation des cadres et des ouvrier.e.s à 61 ans en 2019



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

Lecture : à 61 ans, 13% des cadres et 36% des ouvriers ne sont « Ni en emploi ni en retraite ».

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

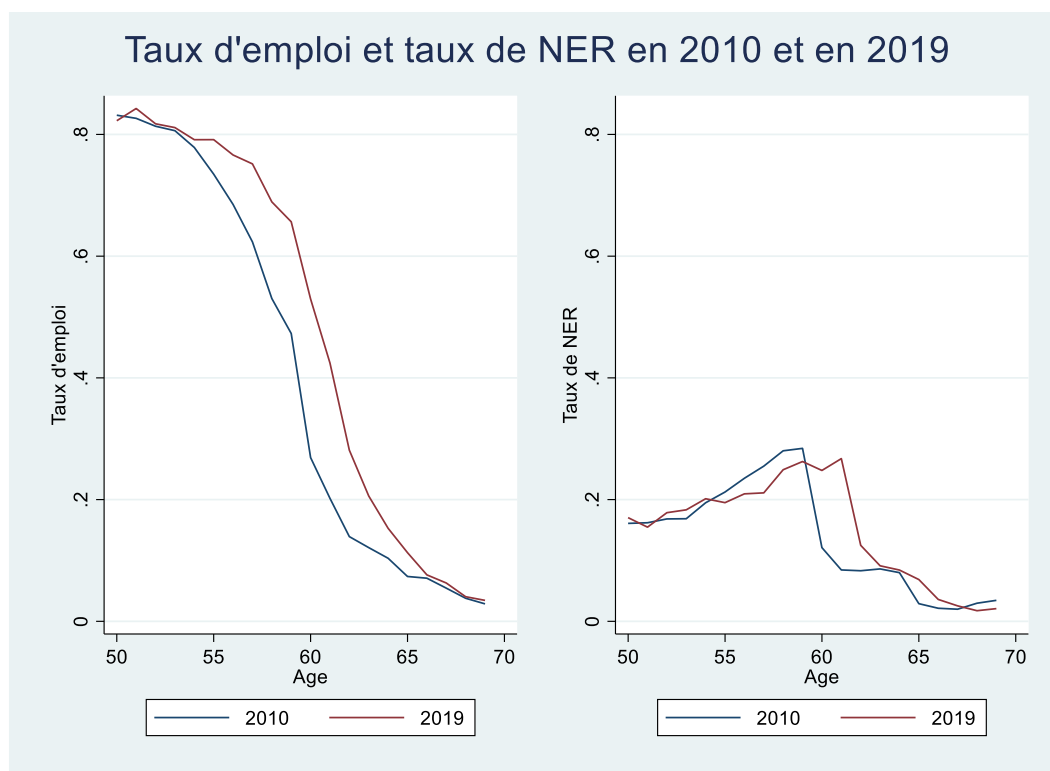
Approche par année d'observation entre 2010 et 2019

Les travaux de (Minni 2019), Dubois et Koubi (2017), ainsi que Rabaté et Rochut (2016) ont montré sans équivoque l'augmentation du taux d'emploi, suite à la réforme de 2010.

Le taux d'emploi est quasiment identique jusqu'à 55 ans en 2010 et en 2019, puis il augmente très sensiblement (Graphique 8): il passe de 68 % à 77 % à 56 ans , de 27 % à 53 % à 60 ans et de 14 % à 28 % à 62 ans.

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

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



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

Lecture : Le taux d'emploi à 60 ans était de 27 % en 2010 et il est de 53% en 2019.

Mais le recul de l'âge de la retraite n'a pas eu pour seul effet l'augmentation de l'emploi. Comme cela a été également documenté par Rabaté et Rochut (2016), Aubert, Kuhn, Solard (2016), ou Dubois et Koubi (2017) le chômage, l'invalidité, et les autres situations d'inactivité entre 60 et 62 ans ont également sensiblement augmenté.

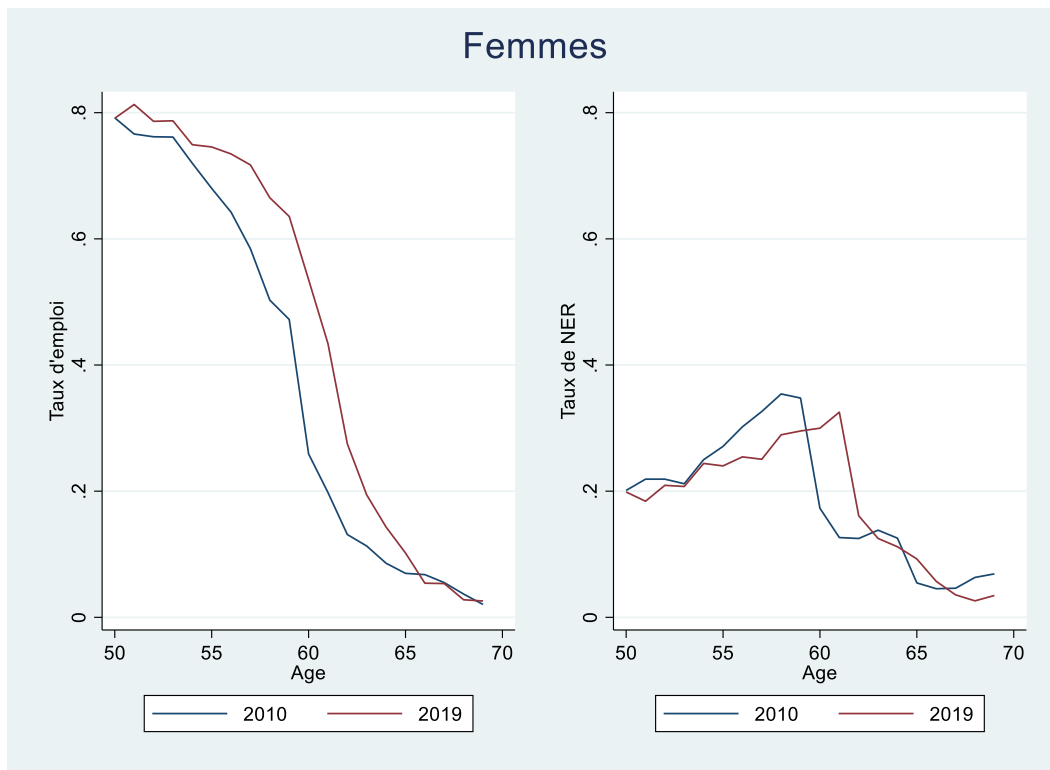
Quand on compare les deux figures du Graphique 8, on voit les deux courbes se décaler vers la droite, mais il y a des différences importantes : le taux d'emploi augmente dès 55 ans et à tous les âges. Le taux de NER lui diminue légèrement à partir de 55 ans (à 57 ans il passe de 26 % en 2010 à 21 % en 2019).

Mais à partir de 59 ans, le taux de NER est très proche en 2019 de son niveau de 2010 (respectivement 26 % et 28 %) et en 2019 ce niveau élevé se prolonge à 60 et 61 ans.

Autrement dit, alors qu'en 2010, le taux de NER élevé (supérieur à 25%) s'étalait sur deux ans (58 et 59 ans), il s'étale désormais sur 4 ans (de 58 ans à 61 ans), signalant un allongement du sas de précarité.

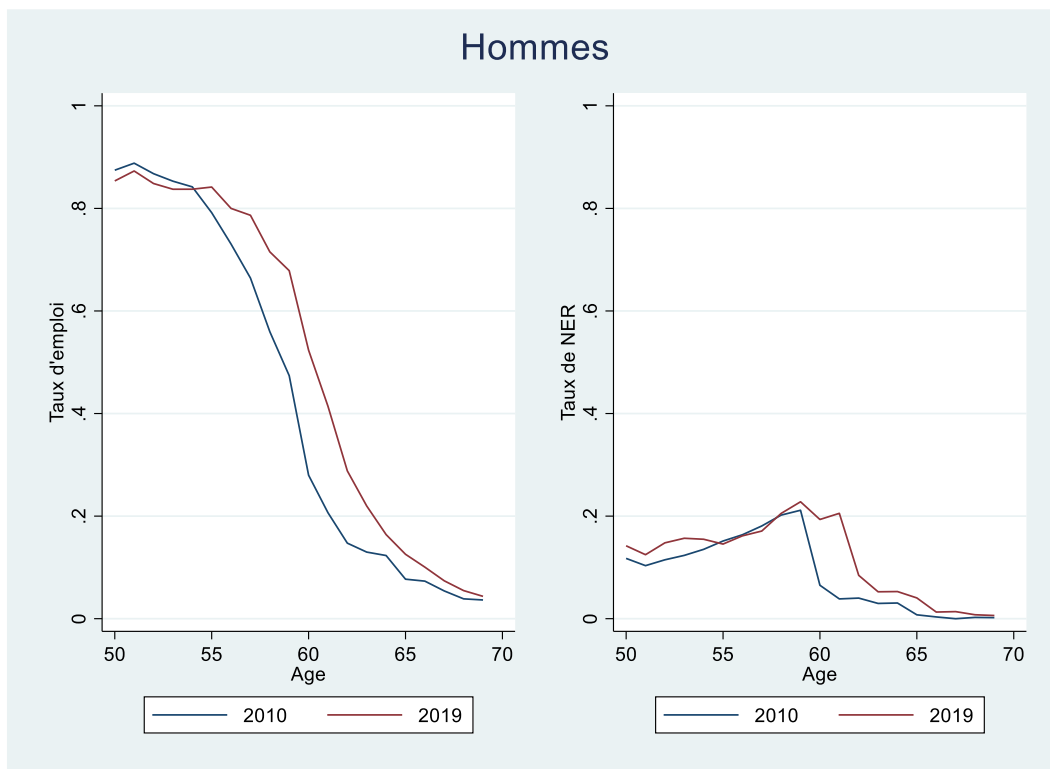
En désagrégeant par sexe, on observe que la hausse du taux d'emploi est particulièrement marquée chez les femmes, et nettement moins prononcée chez les hommes. Cet effet mêle sans doute une réaction à la réforme des retraites et un effet de génération (le taux d'emploi des femmes augmente génération après génération). De même 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.

Graphique 8bis : Taux d'emploi et de NER des femmes en 2010 et 2019



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

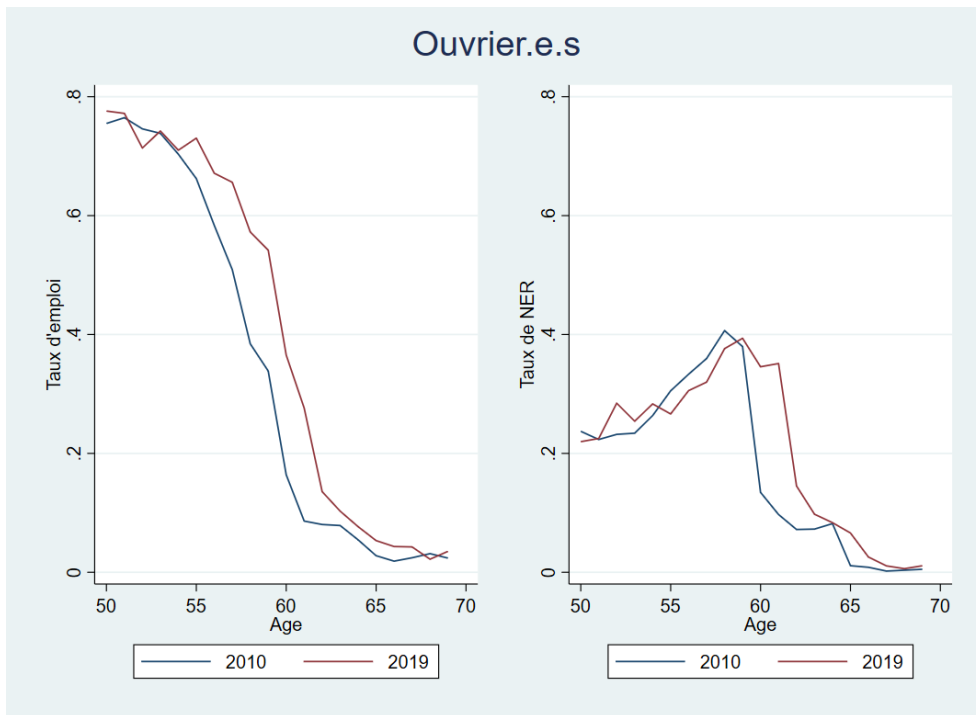
Graphique 8ter : Taux d'emploi et de NER des hommes en 2010 et 2019



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

En désagréant par profession, on observe le même mouvement dans toutes l'ensemble de la population mais à des niveaux très différents.

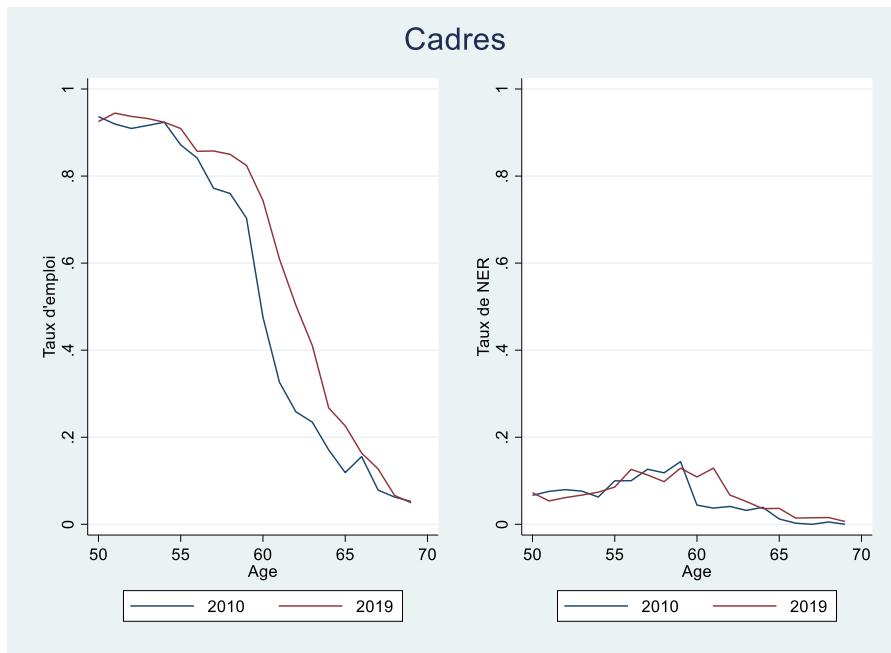
Graphique 9 : Taux d'emploi et de NER chez les ouvrier.e.s en 2019



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

Lecture : Le taux de NER à 59 ans était de 38% en 2010 et il est de 40 % en 2019.

Graphique 9 : Taux d'emploi et de NER chez les cadres en 2019



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

Lecture : Le taux de NER à 59 ans chez les cadres était de 13 % en 2019.

L'observation de ces courbes ne permet pas de valider ou de quantifier l'effet horizon, mais suffit à dire que celui-ci n'est pas un phénomène de premier ordre. En effet si l'effet horizon était dominant, on observerait avant 60 ans, une diminution sensible du taux de NER au profit de l'emploi, et donc un taux de NER beaucoup plus faible en 2019 qu'en 2010. Or les baisses du taux de NER entre 55 et 59 ans sont observables, mais modérée (1 à 4 points selon les âges) sur la population générale, et absente chez les hommes. Cela suggère que chez les hommes l'augmentation de l'emploi constatée entre 55 et 60 ans vient essentiellement du recul des retraites anticipées, et non d'une augmentation du taux d'emploi parmi les personnes hors de l'emploi avant 60 ans. Chez les femmes la hausse du taux d'emploi peut être un effet mêlé de l'effet de génération et de l'effet horizon.

En cela nos résultats confirment ceux des études précédentes mais avec davantage de recul temporel.

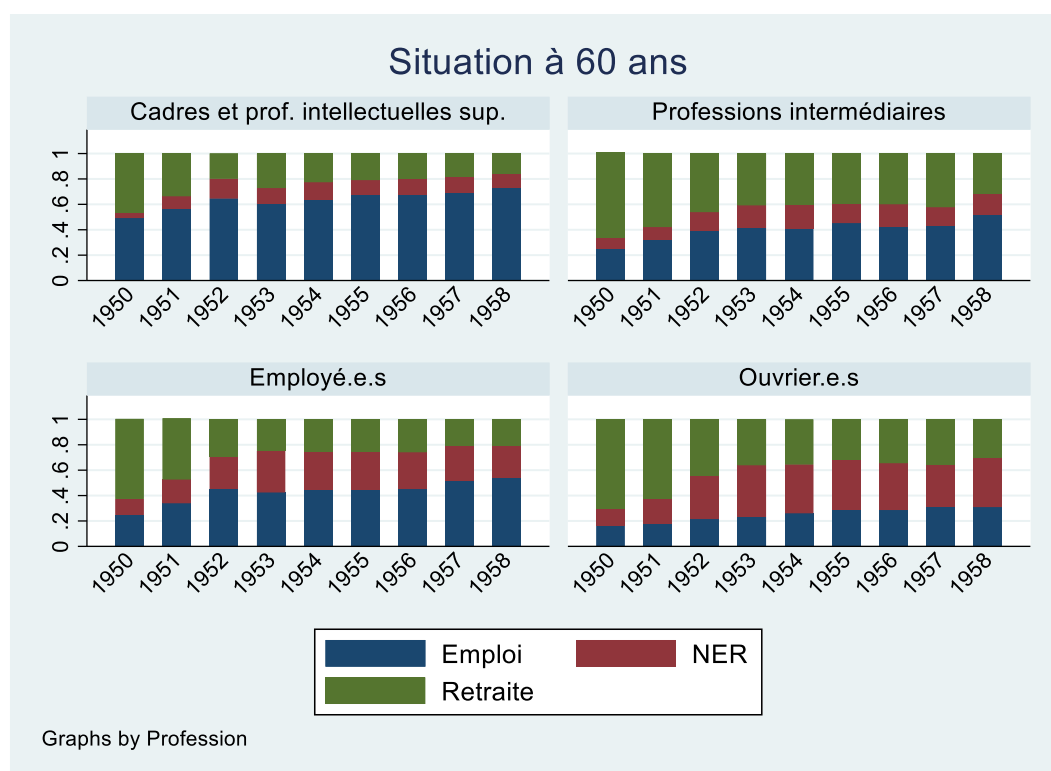
Approche par année de naissance entre la génération 1950 et la génération 1958

Dans une dernière section 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 de deux cohortes : la génération 1950 et la génération 1958. La génération 1950, pour qui l'âge légal est de 60 ans, et la génération 1958, pour qui l'âge légal 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).

Pour cela nous étudions le changement de répartition de la population à chaque âge entre 2010 et 2018.

Les données dont nous disposons ne nous permettent pas d'identifier ces effets au niveau individuel (nous ne suivons pas les individus dans le temps), mais nous pouvons comparer ensemble et par catégorie, les positions sur le marché du travail entre deux générations. Nous les présentons d'abord en niveau (graphiques 10 et 11) à 60 et 61 ans pour observer l'effet immédiat du changement de situation à ces âges. Puis nous les présentons en différence, en comparant la génération 1950 à la génération 1958, de 58 à 61 ans, pour observer éventuellement des changements de comportements avant la retraite (graphiques 12 à 14).

Graphique10 : Situation à 60 ans par année de naissance



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

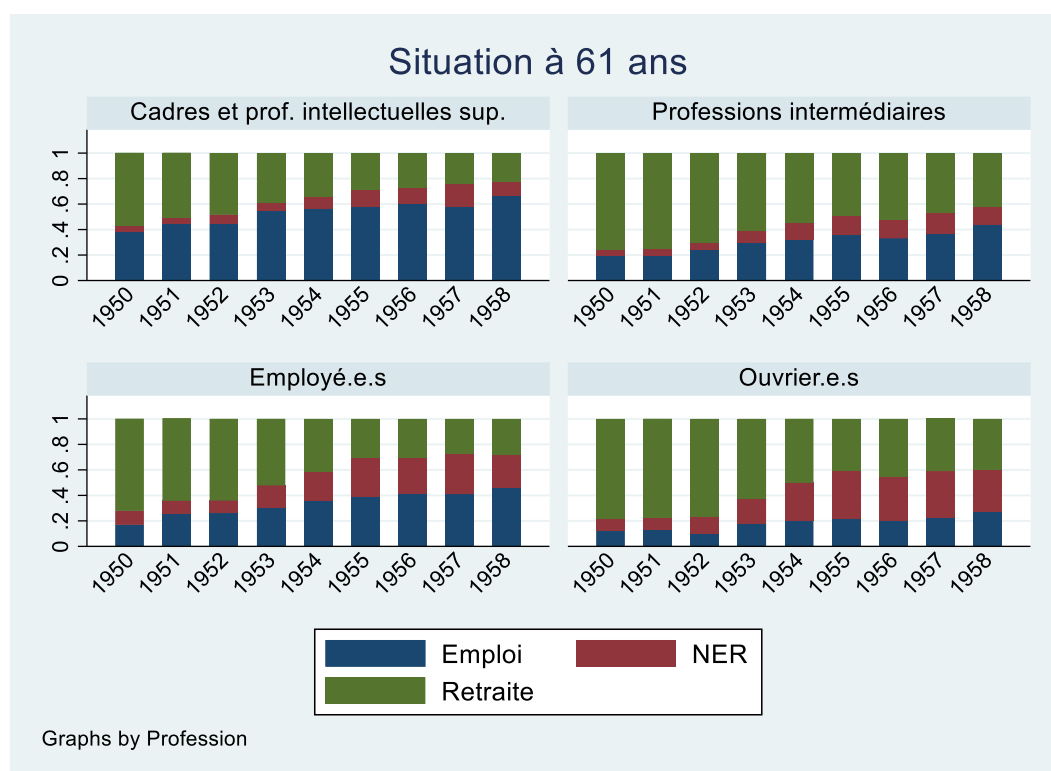
Lecture : Le taux de NER à 60 ans augmente rapidement chez les ouvriers et employés des générations 1951 à 1953, première génération pour laquelle l'AOD dépasse 60 ans, puis se stabilise.

La baisse du nombre de retraité.e.s à 60 ans (progressive de la génération 1951 à la génération 1953), puis à 61 ans (génération 1953 à 1955) se traduit à la fois par une augmentation de l'emploi, et par une augmentation du taux de NER dans toutes les catégories (Graphiques 10 et 11). Mais alors que l'augmentation de l'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 employé.e.s et devient même la situation modale chez les ouvrier.e.s de 60 et 61 ans.

Le taux d'emploi des cadres à 60 ans progresse de 24 points (passant de 49 % à 73 %) entre la génération 1950 et la génération 1958. Dans le même temps, le taux de NER chez les ouvrières et ouvriers augmente 25 points, passant de 14 % pour la génération 1950 à 39 % pour la génération 1958.

Les employé.e.s voient leur taux d'emploi augmenter de 28 points à 60 ans, et leur taux de NER augmenter de 13 points au même âge.

Graphique11 : Situation à 61 ans par année de naissance



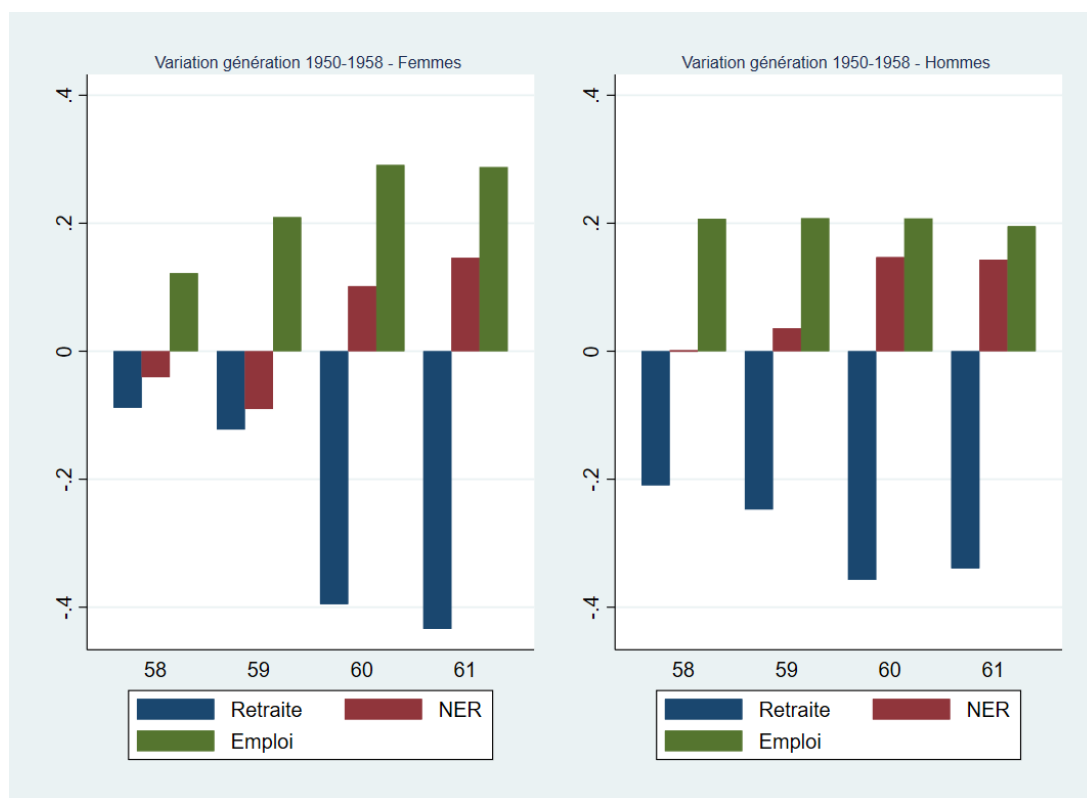
Source : Enquête emploi, calculs auteur.

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 13% en 2019.

Les graphiques qui suivent expriment la différence entre la génération 1950 et la génération 1958, de 58 à 61 ans. Ils permettent à la fois de mesurer précisément comment se distribue la baisse du nombre de retraités entre NER et Emploi à chaque âge. Ils permettent aussi d'examiner si la baisse du taux de retraités à 60 et 61 ans se traduit ou non par un surcroît d'activité avant 60 ans (que l'on pourrait attribuer à l'effet horizon).

Graphique12 : Variation de situation entre la génération 1950 et la génération 1958 par sexe



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

Lecture : Le taux d'hommes retraités à 60 ans est plus faible de 36 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 14 points au même âge.

La première observation est la baisse du taux de retraité à chaque âge. D'abord avant 60 ans, elle est plus marquée chez les hommes (-21 à -25 points environ) de 58 à 59 ans, signalant la diminution des départs anticipés avant 60 ans. Chez les femmes la baisse est de l'ordre de 10 points à 59 ans, et inférieure à 58 ans. Ensuite 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 (-36 points à 60 ans).

Seconde observation, la baisse du nombre de retraité.e.s se traduit différemment avant et après 60 ans.

Avant 60 ans, la baisse du nombre de retraité.e.s se traduit essentiellement par une hausse du taux d'emploi de même amplitude. Chez les femmes de 58 à 59 ans, la baisse du nombre de retraitées se combine à une baisse du taux de NER avant 60 ans. Ce dernier phénomène peut traduire soit un changement structurel général de l'emploi (augmentation du taux d'emploi féminin par effet de génération), soit être une trace de l'effet « horizon » : le taux d'emploi augmente en prévision d'une carrière plus longue et en réaction aux changement de législation.

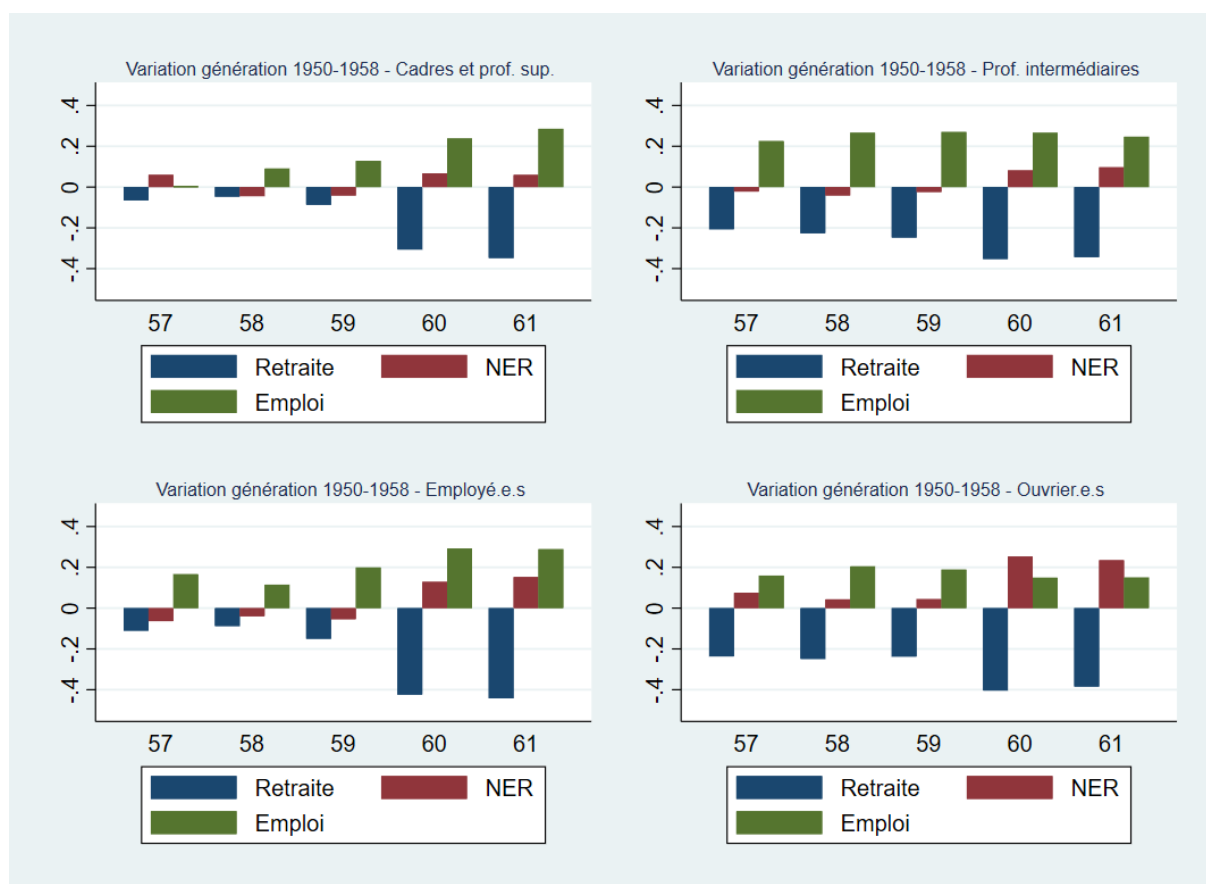
Chez les hommes en revanche on ne remarque pas le même phénomène puisque la forte baisse du taux de retraités avant 60 ans, s'accompagne principalement d'une hausse de l'emploi, mais également d'une hausse faible du taux de NER.

La baisse du taux de retraitées chez les femmes de 40 points à 60 ans se traduit par une hausse du taux d'emploi de 29 points, et une hausse du taux de NER de 10 points. Chez les hommes, la baisse du taux

de retraités de 37 points se traduit par une hausse du taux d'emploi de seulement 21 points et une hausse du taux de NER de 16 points.

En moyenne, la baisse du nombre de retraités entre 60 et 62 ans se traduit pour un tiers par une augmentation du taux de NER, essentiellement chez les hommes, et au deux tiers par une hausse de l'emploi. Mais la désagrégation par profession montre des résultats très contrastés.

Graphique13 : Variation de situation entre la génération 1950 et la génération 1958 par sexe



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

Lecture : Le taux d'ouvrier.e.s retraités à 60 ans est plus faible de 41 points pour la génération 1958 que pour la génération 1950. Cela se traduit par une hausse du taux de NER de 25 points et une hausse du taux d'emploi de 15 points.

Avant 60 ans, la baisse du taux de retraité.e.s, est particulièrement marquée chez les ouvrier.e.s et les professions intermédiaires (plus de 20 points), et moins marquée chez les Employé.e.s (10 points environ) et encore moins chez les cadres.

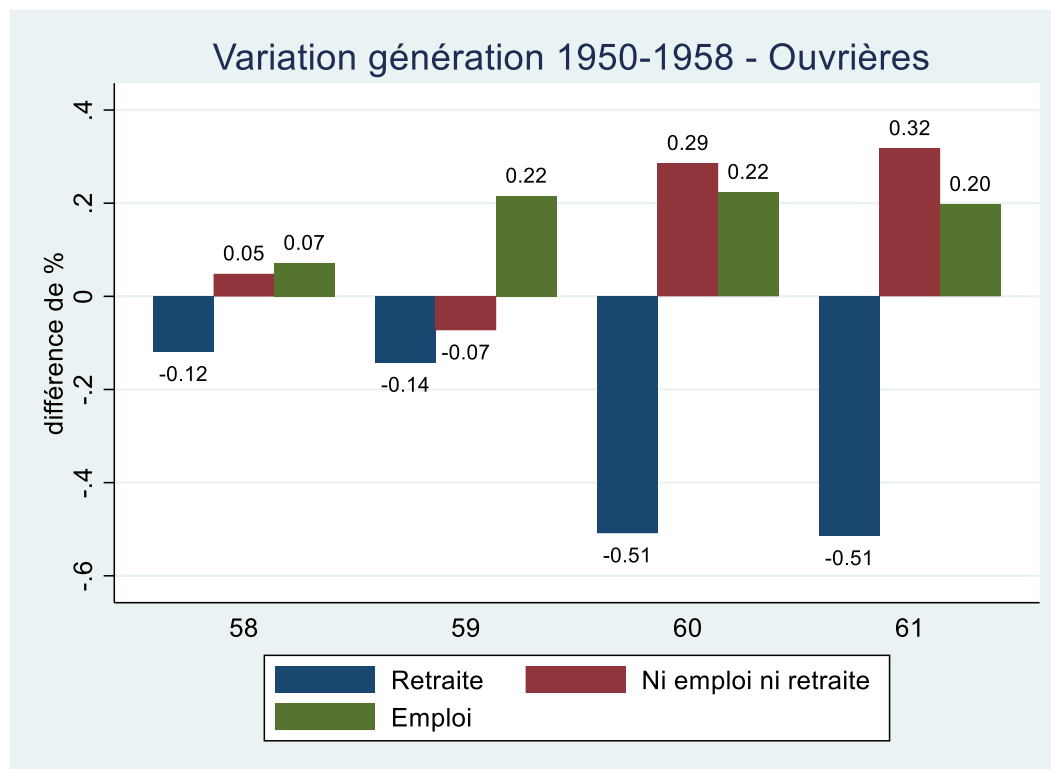
A 60 et 61 ans, la baisse du taux de retraité est de l'ordre de 30 points chez les cadres, et légèrement supérieur à 40 points chez les ouvrier.e.s et les employé.e.s.

Mais la baisse du nombre de retraités se traduit essentiellement par une hausse de l'emploi chez les cadres, alors qu'elle se traduit principalement par une hausse du taux de NER chez les ouvrier.e.s .

Chez les cadres, à 60 ans, le taux d'emploi a augmenté de 24 points tandis que le taux de NER a augmenté de 7 points seulement. A l'inverse chez les ouvriers, le taux d'emploi a augmenté de 15 points tandis que le taux de NER a augmenté de 25 points.

Enfin si l'on désagrège les professions par sexe, c'est dans la catégorie des ouvrières¹², que la baisse du nombre de retraitées se traduit le plus fortement par l'augmentation du taux de NER puisqu'à 61 ans, le taux de NER chez les ouvrières a progressé de 32 points entre 2010 et 2019.

Graphique13 : Variation de situation entre la génération 1950 et la génération 1958 par sexe



Source : Enquête emploi, calculs auteur.

4. Conclusion

Nous retrouvons avec davantage de profondeur temporelle les résultats antérieurs : 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, mais également par un allongement du sas de précarité entre l'emploi et la retraite.

Il semble que le recul des départs anticipés au cours de la période se soit presque exclusivement traduit par une hausse de l'emploi. La hausse du taux d'emploi des seniors en France doit beaucoup à ce phénomène. A l'inverse, le recul de l'AOD après 2010 a fait augmenter simultanément l'emploi et le taux de NER.

¹² En 2019 il y a environ 44 000 femmes ouvrières nées en 1958.

Plus important on n'observe une baisse du taux de NER très modérée avant 60 ans, et celle-ci est exclusivement due aux femmes (le taux de NER chez les hommes augmente à de 57 à 59 ans). Mais en tout les cas, l'augmentation du taux d'emploi avant 60 ans reste essentiellement dû à la baisse des retraites anticipées. Cette observation indique que l'effet horizon ne joue pas un rôle prédominant dans les réactions au changement de législation, par rapport aux autres effets. On ne peut pas exclure que les comportements s'adapteront dans le futur, mais le rythme d'adaptation semble très lent, puisque la génération 1958, malgré 10 année d'anticipation, a connu le même taux de NER à 58 et 59 ans que la génération 1950, prolongé par un niveau élevé de NER à 60 et 61 ans.

Enfin, et c'est notre principal résultat, ce sont principalement les catégories des ouvrier.e.s et des employé.e.s qui sont concernées par le phénomène NER, et ce à des niveaux très élevés (36 % chez les ouvriers de 61 ans en 2019).

Le recul de l'AOD a allongé la durée d'emploi des cadres, presque sans effet sur le sas de précarité dans cette catégorie. En revanche il a sensiblement augmenté le taux de NER chez les professions intermédiaires et les employés. Chez les ouvriers, l'augmentation du taux de NER est même la conséquence principale du décalage de l'AOD, bien devant la hausse du taux d'emploi.

La réforme analysée ne peut être complètement isolée de l'allongement de la durée de cotisation, mais l'observation des données suggère tout de même que c'est l'AOD qui joue le rôle principal (les discontinuités sont nettes lorsque l'AOD se déplace).

Ces résultats confirment le risque qu'un éventuel nouvel allongement de l'AOD se traduise par des effets particulièrement inégalitaires, allongeant la durée d'emploi pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, et allongeant les expériences de chômage, invalidité, maladie ou inactivité qui précèdent la retraite pour une part très significatives des employé.e.s et pour une majorité d'ouvrier.e.s .

5. Références

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

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.

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.

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.

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

Hairault, J. O., Sopraseduth, 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.

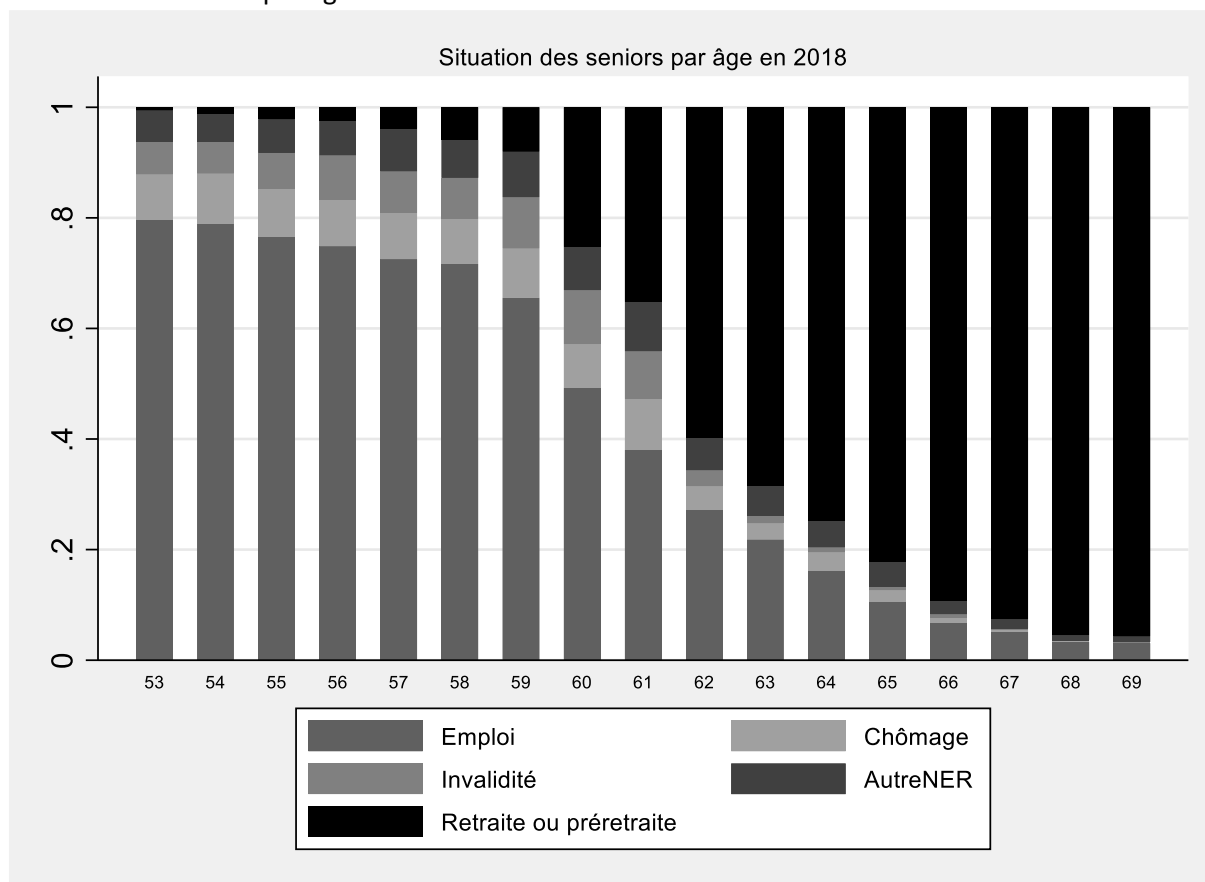
Patrick Aubert (2020, février). Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. *Études et résultats*, 1143.

6. Annexes

Nous utilisons ici une variable différente de la DARES pour définir la position sur le marché du travail, la variable SP00 (situation professionnelle au moment de l'enquête) auto-déclarée, qui est différente de la variable ACTO6 utilisée généralement pour définir la position sur le marché du travail.

Nous comparons ici les deux approches. Pour cette section nous nous plaçons sur le champ « France entière hors Mayotte » pour mieux comparer avec les autres études.

Situation des seniors par âge en 2018



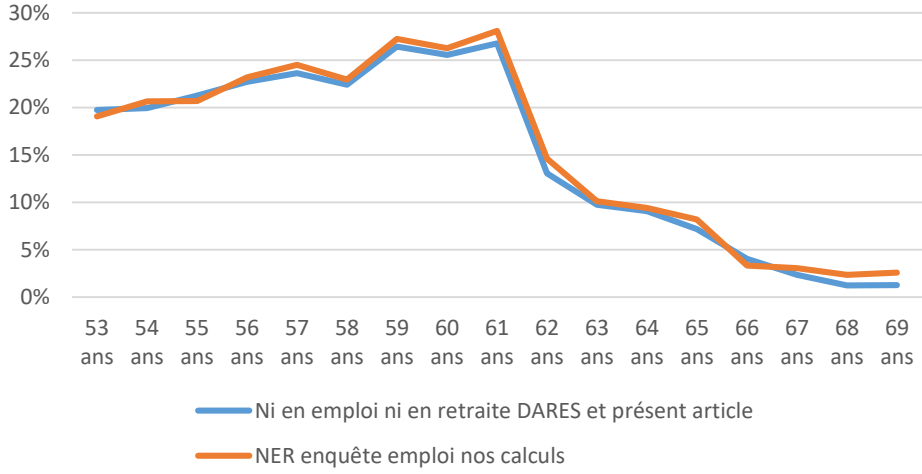
Source : Enquête emploi.

Nos calculs sur l'année 2018 à partir de la variable SP00, différente de la variable utilisée par la DARES (Graphique 1)

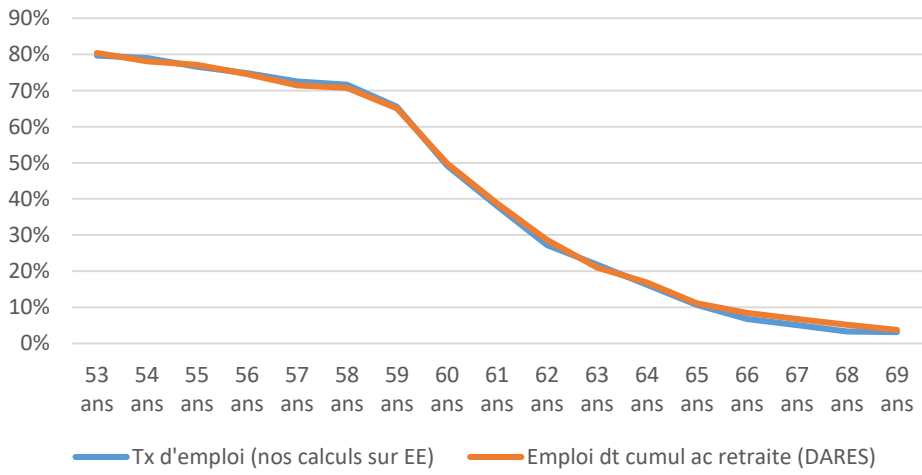
Les graphiques qui suivent compare nos résultats avec l'utilisation de la variable SP00 à ceux de Minni (2019). Ceux-ci montrent que les résultats sont extrêmement proches quand il s'agit de définir le taux d'emploi ou le taux de NER par âge.

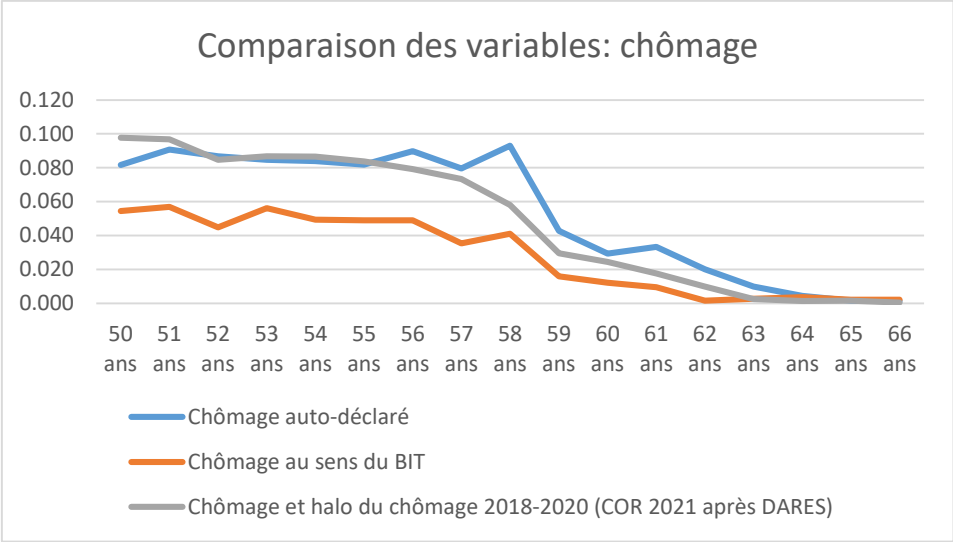
En revanche le taux de chômage auto-déclaré est bien supérieur au taux de chômage au sens du BIT utilisé par la DARES. La valeur du chômage auto-déclaré est sans doute plus proche de la valeur du halo du chômage (que la DARES mesure par exemple dans le rapport du COR

Comparaisons des variables: NER



Comparaison des variables taux d'emploi





Désagrégation de la situation des ouvriers par sexe (France Métropolitaine)

