

# Les âges de départ à la retraite depuis 2010 : quels enseignements pour la réforme à venir ?

Notes IPP

n°84

Décembre 2022

Patrick Aubert

ISSN 1959-0199

[www.ipp.eu](http://www.ipp.eu)

Les âges effectifs de départ à la retraite ont fortement augmenté au cours de la décennie 2010, et ce dans toutes les catégories sociales. Cette hausse ne s'explique pas seulement par le relèvement de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans programmé lors de la réforme de 2010 : elle tient aussi à d'autres facteurs, comme la forte diminution des départs anticipés à la retraite avant 60 ans. Cette note utilise les données de l'enquête Emploi de l'Insee pour détailler ces évolutions, en les différenciant selon les catégories socioprofessionnelles et le diplôme. Elle dresse un état des lieux de l'exposition actuelle de chaque catégorie aux différents leviers de réforme envisageables. Même si les catégories plus qualifiées partent en moyenne un peu plus tard à la retraite, la majorité des départs ont lieu avant 65 ans : toutes les catégories seraient donc en grande partie touchées par un relèvement de l'âge d'ouverture des droits après 62 ans. Cependant, au-delà des modalités de départ à la retraite de droit commun, certaines catégories sont particulièrement concernées par des dispositifs spécifiques. Près d'un quart des ouvriers non-qualifiés sont ainsi concernés par l'invalidité juste avant la retraite. Les catégories sociales intermédiaires sont, pour l'instant, davantage concernées par les dispositifs de retraite anticipée que par les règles du droit commun.

- L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté d'environ 2 ans au cours des 10 dernières années, et ce de façon assez homogène dans toutes les catégories sociales.
- Le débat public se centre souvent sur l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, mais les départs à cet âge ne représentent qu'une partie des départs à la retraite, et le relèvement de ce paramètre par la réforme de 2010 n'explique qu'une partie de leurs évolutions récentes.
- Les départs anticipés concernent essentiellement les catégories sociales intermédiaires : la moitié des professions intermédiaires et des ouvriers et employés qualifiés partent à la retraite avant 62 ans.
- Un ouvrier non qualifié sur quatre était en invalidité ou en situation de handicap juste avant la retraite, et liquide donc ses droits au titre de l'inaptitude au travail.
- Vu l'ampleur de ces situations, le débat préparatoire à la réforme gagnerait donc beaucoup à différencier trois âges légaux d'ouverture des droits chacun méritant une discussion fournie : celui des départs anticipés pour carrière longue (60 ans aujourd'hui), celui qui s'applique aux personnes reconnues inaptes au travail, et l'âge de droit commun pour les personnes non-inaptes.



L'Institut des politiques publiques (IPP) a été créé par PSE et est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE-École d'Économie de Paris et le Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique (GENES). L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

La réforme des retraites annoncée à l'automne 2022 vise à équilibrer financièrement le système de retraite français en réduisant, ou à tout le moins en stabilisant la part des dépenses de retraite françaises dans le PIB. Comme pour la plupart des réformes récentes, le gouvernement privilégie un relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite pour atteindre cet objectif. En pratique, il existe toutefois plusieurs façons concrètes d'atteindre ce but, qui n'auront pas les mêmes impacts sur les mêmes profils d'assurés. Quelles sont les mesures envisageables et que peut-on anticiper de leurs effets ?

## Relever l'âge effectif de départ à la retraite : quels leviers ?

Rappelons tout d'abord les différents paramètres légaux qui jouent sur les âges de départ à la retraite. Le système de retraite français n'impose pas, en effet, un âge unique de départ<sup>1</sup> mais laisse au contraire une certaine liberté permettant aux assurés de choisir le moment de leur retraite. Il n'est donc pas possible pour un gouvernement de décider directement, par une réforme, comment et dans quelle mesure relever les âges *effectifs* de départ à la retraite. On ne peut que modifier les paramètres réglementaires qui déterminent ces âges. Toute la question est donc de savoir quels paramètres et quelles modifications permettront d'atteindre le plus efficacement les relèvements des âges effectifs visés.

Un paramètre important, et sur lequel se focalise habituellement le débat public, est l'âge minimal d'ouverture des droits (ou « AOD »), couramment appelé « âge légal ». Cet âge est fixé à 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955, après avoir très longtemps (depuis la création du système de retraite en 1945) été égal à 60 ans. Ce paramètre est *a priori* le plus contraignant, dans la mesure où il n'est pas possible de partir à la retraite avant l'AOD. Cette contrainte doit néanmoins être relativisée, car de nombreux dispositifs dérogatoires permettent en réalité de liquider ses droits à la retraite de façon anticipée : dispositifs relatifs à la durée de la carrière (retraite anticipée pour longue carrière), aux régimes spéciaux, à la catégorie d'emploi pour les fonctionnaires (policier, aides soignants, etc.), etc. Fin 2020, près de 3 personnes sur 10 sont ainsi déjà retraitées à 61 ans, c'est-à-dire un an *avant* l'AOD<sup>2</sup>.

Au-delà de l'AOD, le choix de l'âge de départ à la retraite est *a priori* totalement libre<sup>3</sup>, dans la limite des

contraintes extérieures subies par les personnes, mais il s'avère en grande partie influencé par les conditions d'obtention d'une retraite à « taux plein ». Le montant de pension est en effet calculé, pour une carrière complète, en multipliant le salaire de référence par un taux de remplacement, qui dépend du moment du départ à la retraite ; le taux plein désigne la valeur de référence pour ce taux de remplacement. Si les conditions du taux plein ne sont pas atteintes, une minoration (appelée « décote ») est retenue sur le montant de pension ; si elles sont dépassées, une majoration de pension (appelée « surcote ») est appliquée<sup>4</sup>. L'objectif de ce mécanisme de minoration et majoration est d'offrir aux assurés la possibilité d'arbitrer entre un départ plus tôt avec une pension plus faible ou un départ plus tardif avec une pension plus élevée. En théorie, le choix de l'âge de départ est totalement libre, mais l'effet de norme sociale fait que l'atteinte du taux plein reste largement vue comme le moment « normal » de départ à la retraite, et la plupart des départs s'avèrent en pratique avoir encore lieu à ce moment. Parmi les personnes nées en 1950 par exemple, près de 8 sur 10 ont liquidé leur retraite au taux plein sans décote ni surcote<sup>5</sup>.

Le taux plein peut être octroyé de différentes manières. Il est automatique à partir d'un certain âge appelé « âge d'annulation de la décote » ou AAD (65 ans à l'origine, relevé à 67 ans par la réforme de 2010), et octroyé dès l'âge d'ouverture des droits pour les personnes invalides ou reconnues inaptes au travail. Il est en outre, depuis la réforme de 1983, octroyé dès lors que la durée validée pour la retraite atteint une durée requise fixée réglementairement (par exemple 41 ans et 9 mois pour la génération qui atteint l'âge d'ouverture des droits en 2022). Cette modalité constitue, de loin, le motif d'obtention du taux plein le plus fréquent. Ceci explique que le débat public se focalise souvent sur la durée requise pour le taux plein, et que le relèvement de ce paramètre ait été, à plusieurs reprises dans les réformes passées, retenu afin d'induire une augmentation des âges effectifs de départ à la retraite. Parmi les personnes nées en 1950, 47 % ont atteint le taux plein au titre de leur durée de carrière (avec ou sans surcote), tandis que 15 % l'ont atteint en partant à l'âge d'annulation de la décote, 15 % au titre de l'inaptitude au travail, et 13 % sont partis en retraite anticipée de façon dérogatoire à l'âge d'ouverture des droits de droit commun<sup>6</sup>.

---

secteur privé, pour la plupart été supprimées.

4. Cette modulation de la pension par la décote et la surcote ne doit pas être confondue avec la prise en compte de la durée de carrière dans le calcul de la retraite versée par les régimes de base : la pension est par ailleurs calculée au *prorata* de la durée validée pour la retraite (dans la limite d'une carrière complète), mais la modulation par la décote ou la surcote s'ajoute à cette proratisation.

5. Source : DREES.

6. Source : DREES. Le complément de ces parts correspond à 7 % de personnes parties avec une décote et 5 % d'assurés de régimes spéciaux n'appliquant pas encore de décote.

---

1. L'âge de départ à la retraite dont il est question ici est celui de la liquidation des droits à la retraite, et donc d'entrée en jouissance d'une pension, qui peut différer des âges de cessation définitive d'emploi et de sortie du marché du travail.

2. Source : DREES, modèle ANCETRE

3. Des possibilités de mise à la retraite d'office à partir d'un certain âge ont longtemps été données aux employeurs qui souhaitaient contraindre leurs salariés à partir à la retraite, mais celles-ci ont, dans le

---

Plusieurs leviers peuvent jouer sur les âges effectifs de départ à la retraite : le relèvement de l'âge d'ouverture des droits, mais aussi l'augmentation de la durée requise pour le taux plein, de l'âge d'annulation de la décote, ou encore les conditions d'octroi d'une retraite anticipée.

---

Plusieurs leviers peuvent ainsi *a priori* être retenus si l'on souhaite jouer sur les âges effectifs de départ à la retraite : un relèvement de l'âge d'ouverture des droits, mais aussi une augmentation de la durée requise pour le taux plein, une hausse de l'âge d'annulation de la décote, ou encore des modifications des conditions de retraite anticipée ou d'obtention du taux plein au titre de l'inaptitude. Quels seraient les effets différenciés de ces leviers sur les diverses catégories de personnes ? La réalisation de simulations serait en théorie nécessaire pour répondre précisément à cette question, ce qui dépasse le cadre de cette note, mais un retour sur les évolutions récentes des âges de départ à la retraite peut déjà être éclairant. La suite de cette note vise donc à dresser un tel bilan.

## Un forte hausse des âges effectifs de départ à la retraite depuis 2010

L'âge conjoncturel de départ à la retraite <sup>7</sup> a fortement et continûment augmenté depuis 2010. Cette hausse marquée est souvent mise en regard du relèvement de l'âge d'ouverture des droits de 60 et 62 ans dans le cadre de la réforme des retraites de 2010. Il ne s'agit pas, en réalité, de la seule modification des conditions réglementaires de départ à la retraite sur la période. Les conditions de départ anticipé ont en effet été également fortement modifiées. D'abord, la réforme des régimes spéciaux de 2007, puis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 ont restreint les départs anticipés avant 60 ans. À l'inverse, un décret de 2012 a facilité les départs anticipés au titre des longues carrières à 60 et 61 ans. La réforme des retraites de 2010 a par ailleurs relevé l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans, une mesure qui commence à porter ses effets à partir de 2016. La durée requise pour le taux plein a enfin augmenté régulièrement au fil des générations, conformément aux calendriers prévus par les réformes passées. Ceci, combiné avec l'augmentation tendancielle de l'âge d'entrée sur le marché du travail au fil des générations, a augmenté l'âge d'atteinte du taux plein

---

7. L'âge dit « conjoncturel » de départ à la retraite est l'indicateur de référence pour suivre l'âge effectif moyen de départ à la retraite. Il correspond, pour une année donnée, à l'âge moyen de départ à la retraite (c'est-à-dire d'entrée en jouissance d'une pension de retraite) pour une génération fictive qui aurait à chaque âge la même probabilité d'être retraitée que celle observée au cours de cette année.

au titre de la durée pour une partie des assurés.

Le bilan de ces évolutions est, d'après l'enquête Emploi de l'Insee (cf. Encadré 1) un décalage d'environ 2 ans de l'âge effectif moyen de départ à la retraite au cours de la décennie 2010 (graphique 1). Ce décalage s'avère relativement homogène entre les diverses catégories socio-professionnelles, même s'il est un peu plus faible pour les plus diplômés (+1,9 an pour les personnes ayant un diplôme du supérieur long, c'est-à-dire au delà de la licence) que pour les moins diplômés (+2,2 ans pour les personnes n'ayant aucun diplôme).

Une conséquence de cette quasi-homogénéité est, en particulier, que les disparités d'âge de départ ont été conservées. Cet âge présente donc toujours un profil « en U » en fonction du niveau social, les catégories intermédiaires partant à la retraite en moyenne 1 à 1,5 an plus jeunes que les non-qualifiés, d'une part, ou que les cadres, d'autre part.

---

L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté d'environ 2 ans au cours de la décennie 2010, de manière homogène entre catégories socioprofessionnelles.

---

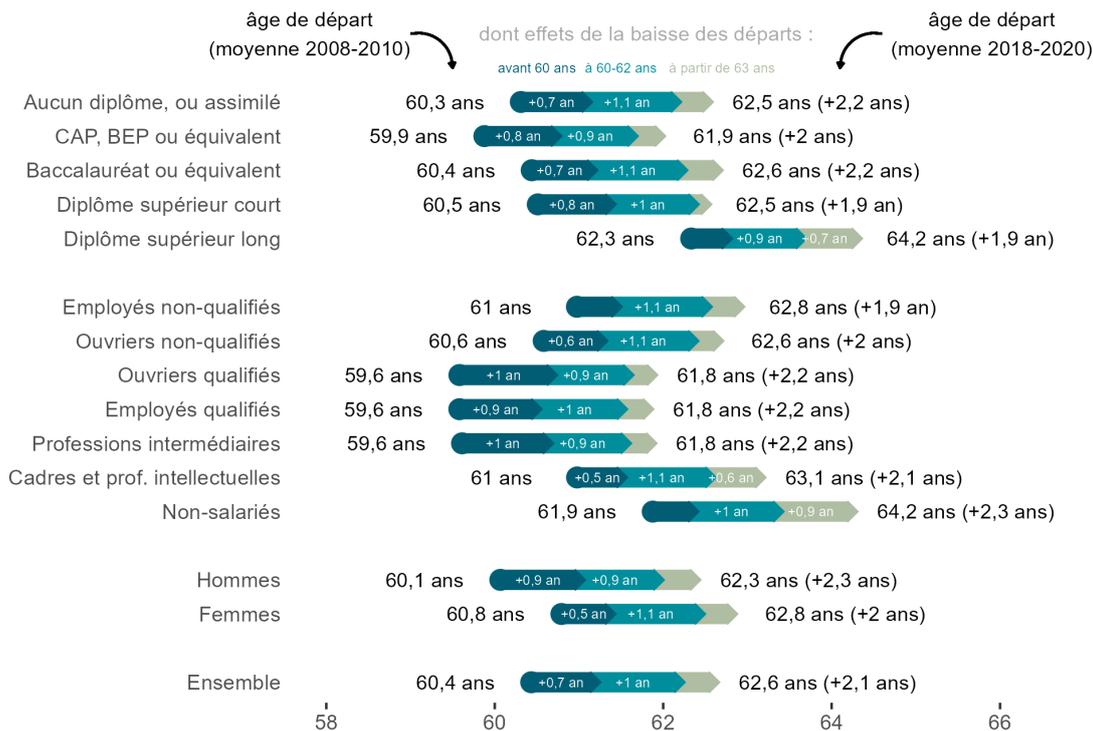
Les mécanismes derrière le décalage de l'âge moyen de départ à la retraite varient selon les catégories. Sur les 2,1 années de hausse de l'âge moyen au cours de la décennie 2010, seule une année s'explique par la baisse des départs à la retraite aux âges de l'ouverture des droits (c'est-à-dire entre 60 et 62 ans). Une part importante (0,7 an) tient aussi à la diminution des départs anticipés avant 60 ans, et une autre, un peu moindre (0,4 an) à celle des départs après l'âge d'ouverture des droits (c'est-à-dire à partir de 63 ans)<sup>8</sup>.

Parmi les catégories sociales intermédiaires, qui partent à la retraite le plus tôt, la restriction des départs anticipés avant 60 ans a davantage joué que le relèvement de l'âge d'ouverture des droits. Ce facteur est en outre celui qui explique la majeure partie des écarts entre catégories pour ce qui concerne l'ampleur de la hausse de l'âge conjoncturel de départ à la retraite. Alors que la baisse des départs aux âges d'ouverture des droits a un impact quasi-identique dans toutes les catégories (+0,9 à 1,1 an),

---

8. Cette dernière hausse de 0,4 année tient à plusieurs facteurs explicatifs, en particulier à une atteinte du taux plein plus tardive pour certains assurés, du fait de l'allongement de la durée requise ou d'une entrée un peu plus tard sur le marché du travail, et au relèvement de l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans, dont les effets commencent à jouer à partir de 2016. Une partie de la hausse pourrait également correspondre, en réalité, à un allongement de la période en cumul emploi-retraite, davantage qu'à un report de l'âge de départ à la retraite proprement dit, car l'indicateur est calculé à partir du statut déclaré par le répondant à l'enquête. Si une personne en cumul emploi-retraite se dit « en emploi » comme statut principal, l'âge repéré est celui de la fin du cumul emploi-retraite.

Figure 1 – Les âges conjoncturels de départ à la retraite ont augmenté d'environ 2 ans au cours de la décennie 2010



Lecture : L'âge conjoncturel de départ à la retraite des femmes est passé de 60,8 ans avant 2010 (moyenne 2008-2010) à 62,8 ans dix années plus tard (moyenne 2018-2020), soit une hausse de 2 ans. Celle-ci se décompose en +0,5 an liée à la baisse des départs avant 60 ans, +1,1 an liée à la baisse des départs aux âges d'ouverture des droits (entre 60 et 62 ans), et le reste lié au recul des départs à 63 ans ou après.

Note : Les âges conjoncturels de retraite sont calculés d'après le fait de se déclarer retraité ou préretraité comme statut principal au moment de l'enquête. Cela peut exclure certaines personnes en cumul emploi-retraite, qui se déclarent à titre principal comme en emploi.

Source : Enquêtes Emploi 2008-2010 et 2018-2020, Insee; calculs : IPP.

celle des départs avant 60 ans a un effet environ deux fois plus fort parmi les catégories intermédiaires, principalement concernées par ces départs anticipés, que parmi les catégories moins qualifiées ou parmi les cadres ou les non-salariés, qui y sont moins fréquemment éligibles.

Par ailleurs, la hausse de l'âge conjoncturel de départ à la retraite dans toutes les catégories s'est accompagnée d'évolutions des situations avant la retraite différenciées. En moyenne, la durée passée en emploi entre 50 ans et l'âge de départ à la retraite s'est allongée de 1,7 an au cours de la décennie 2010, soit un peu plus des trois quart de la hausse de l'âge de départ (graphique 2). Cet allongement est toutefois un peu moindre parmi les catégories les moins qualifiées (+1,3 an) qu'il ne l'est parmi les professions intermédiaires et les cadres (+1,8 à +1,9 an) et parmi les non-salariés (+2,1 ans). L'écart entre les catégories est en outre davantage marqué en ce qui concerne l'allongement de la durée moyenne passée en emploi qu'il ne l'est pour la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite. La différence est liée à un allongement un peu plus grand de la durée moyenne passée en invalidité parmi les moins qualifiés, notamment ouvriers, ainsi que de la durée passée hors de l'emploi et de la retraite à un autre titre que l'invalidité.

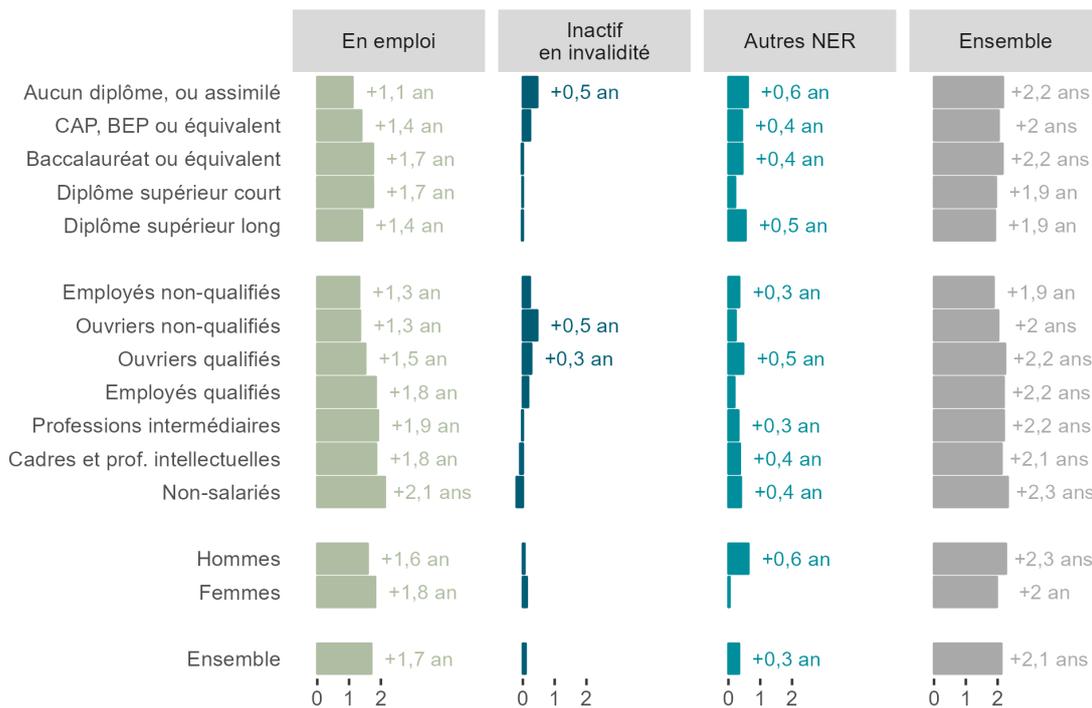
## Des catégories différemment concernées par les leviers de réforme

Quels enseignements peut-on tirer de ces évolutions récentes en vue de la réforme annoncée pour le début d'année prochaine? Rappelons tout d'abord que l'observation du passé, même très récent, ne permet pas d'anticiper avec certitude les évolutions à venir. Les résultats présentés dans la section précédente n'éclairent pas, par exemple, la situation des différentes catégories au regard de la durée validée pour la retraite et du nombre de trimestres restant à valider pour atteindre le taux plein. En matière de retraite, le recours à des modèles de micro-simulation est indispensable pour projeter de façon adéquate les effets des différentes réformes qui pourraient être proposées.

Les disparités observées entre les catégories sociales ou de diplôme fournissent cependant des ordres de grandeur utiles en vue du débat à venir, afin de bien appréhender les impacts prévisibles des divers leviers jouant sur l'âge de départ à la retraite. Trois enseignements peuvent ainsi être tirés des observations récentes.

Premièrement, toutes les catégories seraient *a priori* touchées par un relèvement de l'âge d'ouverture des droits

Figure 2 – La hausse des âges de départ à la retraite a été accompagnée d'un allongement de la durée passée en emploi, mais aussi en dehors de l'emploi après 50 ans



NER = ni en emploi, ni à la retraite (hors situations d'invalidité)

Lecture : En moyenne, parmi les hommes, la durée passée en emploi entre 50 ans et l'âge de la retraite a augmenté de 1,6 an au cours de la décennie 2010, et la durée passée ni en emploi ni à la retraite (NER) sans invalidité a augmenté de 0,6 an.

Note : La qualification des périodes comme en emploi, en invalidité, etc., correspond au statut principal déclaré au moment de l'enquête.

Source : Enquêtes Emploi 2008-2010 et 2018-2020, Insee; calculs : IPP.

de 62 à 65 ans, dans la mesure où les départs à 64 ans ou avant représentent plus de la moitié des cas quels que soient le niveau de diplôme ou la catégorie socioprofessionnelle<sup>9</sup> (graphique 3). Les départs à 65 ans ou après sont certes plus fréquents parmi les plus diplômés (33 % parmi les détenteurs d'un diplôme du supérieur long), les non-salariés (29 %) ou les cadres et professions intellectuelles supérieures (20 %) que parmi, par exemple, les ouvriers qualifiés (9 %). Cependant, ces proportions sont toujours minoritaires. Celles-ci ne sont en outre pas toujours croissantes avec le niveau de qualification : parmi les employés non-qualifiés, 18 % liquident leurs droits à la retraite à 65 ans ou après, en particulier à l'âge d'annulation de la décote du fait d'une carrière incomplète, soit une proportion qui ne s'avère pas si éloignée de celle des cadres.

Notons toutefois que, si leur part dans l'ensemble des départs est proche, ces départs à la retraite tardifs ne se font pas dans les mêmes circonstances selon le niveau de qua-

lification. Alors qu'ils concernent dans près de 9 cas sur 10 des assurés qui sont encore en emploi juste avant la retraite parmi les plus qualifiés, ils sont le fait de personnes qui, en nette majorité, sont déjà sorties du marché du travail parmi les moins qualifiés et parmi les employés (graphique 4).

Toutes les catégories seraient *a priori* touchées par un relèvement de l'âge d'ouverture des droits de 62 à 65 ans : les départs avant 65 ans représentent plus de la moitié des cas, quels que soient le niveau de diplôme ou la catégorie socioprofessionnelle.

Deuxièmement, les départs anticipés à la retraite, liés aux carrières longues, aux régimes spéciaux ou aux catégories actives de la fonction publique, représentent encore une part importante des départs. Un peu plus d'un tiers des personnes récemment retraitées, en moyenne entre 2018 et 2020, le sont avant l'âge d'ouverture des droits, soit une proportion qui n'est que 10 points de pourcentage en dessous de celles des personnes qui partent à la retraite à l'âge d'ouverture des droits de droit commun ou

9. Rappelons en outre que la part des départs avant 65 ans constitue un miniorant de la part des personnes touchées par un relèvement de l'âge d'ouverture des droits de 62 ans à 65 ans, car cet âge joue aussi en tant que point de départ pour le calcul de la surcote. Les personnes partant à la retraite après 65 ans alors qu'elles ont atteint la durée requise pour le taux plein avant cet âge verront ainsi leur pension diminuée du fait d'un relèvement de l'âge d'ouverture des droits, via la diminution de leur surcote.

### Encadré 1 : Méthodologie et données utilisées.

Les résultats présentés dans cette note sont tirés de l'enquête **Emploi** de l'Insee. Même si ce sont d'ordinaire les sources administratives qui sont mobilisées pour le suivi statistique des âges de départ à la retraite (en particulier l'échantillon interrégimes de retraités et le modèle ANCETRE de la DREES), l'enquête Emploi présente en l'effet l'avantage de disposer d'une information très riche sur les caractéristiques sociodémographiques des personnes (permettant des ventilations par niveau de diplôme ou par catégorie socioprofessionnelle) et sur les situations en dehors de la retraite (emploi, chômage, invalidité, etc.)

La situation étudiée dans cette note est celle observée en fin de la décennie 2010, c'est-à-dire en moyenne sur les années 2018 à 2020. Elle est comparée à la situation moyenne sur les années 2008 à 2010, prises comme représentatives de la période juste avant la réforme de 2010. Les résultats postérieurs à 2020 ne sont pas utilisés ici, car l'enquête Emploi a été refondue début 2021, et les valeurs ne sont donc pas toutes comparables à celles observées en 2020.

Les informations tirées de l'enquête Emploi sont de nature déclaratives, donc potentiellement moins précises que des informations d'origine administrative, mais elles s'avèrent en réalité très proches. Pour décrire la situation en moyenne entre 2018 et 2020 (graphiques 3 et 4), on repère les retraités comme ceux qui déclarent percevoir une pension de retraite, ce qui fournit des résultats très semblables à ceux du modèle ANCETRE de la DREES : l'âge conjoncturel moyen est par exemple de 62,3 ans, contre 62,2 ans d'après les chiffres officiels de la DREES. Cette information n'étant toutefois disponible que depuis 2013 dans l'enquête Emploi, on mobilise aussi, pour le suivi des évolutions depuis 2010 (graphiques 1 et 2), un repérage des retraités comme ceux qui déclarent que leur situation principale est « retraité ou préretraité » au moment de l'enquête. L'âge conjoncturel de départ à la retraite apparaît alors un peu plus élevé, car certaines personnes en situation de cumul emploi-retraite peuvent se déclarer comme « en emploi » en tant que statut principal, mais l'écart apparaît modéré (-0,1 année en moyenne 2008-2010 et +0,4 an en moyenne 2018-2020 par rapport aux données de la DREES).

La situation avant le départ à la retraite (pour les graphiques 3 et 4) est appréciée selon la situation en première vague d'interrogation de l'enquête pour les personnes repérées comme retraitées en dernière vague d'interrogation (l'enquête Emploi interrogeant les mêmes personnes 6 fois de suite, avec un écart d'un trimestre entre chaque vague d'interrogation). Il s'agit donc de la situation environ 15 mois avant. Celle-ci est définie de la façon suivante : retraité si la personne disait percevoir une pension de retraite; sinon en emploi si elle est active occupée au sens du bureau international du travail (BIT); sinon selon le statut principal déclaré au moment de l'enquête. Parmi les situations à la fois hors emploi et hors retraite, on a distingué celles en invalidité ou en handicap, si la personne se déclarait comme « inactive pour cause d'invalidité » en tant que statut principal ou bien si elle déclarait une reconnaissance administrative du handicap (accordée ou en cours d'instruction), et celle « ni en emploi, ni à la retraite » (NER) hors invalidité dans les autres cas. Pour l'évolution depuis 2010 des diverses durées entre 50 ans et l'âge de départ à la retraite (graphique 2), c'est le statut principal déclaré qui est retenu. Il est à noter que la modalité « inactif pour cause d'invalidité » était formulé de façon plus générale en « autre inactif » avant 2013, mais comme les niveaux sont similaires pour toutes les catégories juste avant et juste après l'année de modification de la formulation, les deux modalités sont ici considérées comparables au cours du temps.

L'âge conjoncturel de départ à la retraite est calculé selon la formule habituelle comme la somme des taux de non-retraités à chaque âge entre 50 et 70 ans. La décomposition de sa variation selon la tranche d'âge (avant 60 ans, à 60-62 ans, à partir de 63 ans) est calculée d'après les sommes partielles des taux de non-retraités sur ces tranches. Les durées moyennes passées dans les divers états (en emploi, en invalidité, etc.) entre 50 ans et l'âge de départ à la retraite, ainsi que leurs évolutions, correspondent également aux durées conjoncturelles, calculées à partir de la somme des taux d'emploi (hors retraite), d'invalidité, etc., à chaque âge entre 50 et 70 ans.

Concernant la définition des diverses catégories, on a retenu la segmentation en 5 niveaux de diplôme habituellement utilisée par l'Insee avec l'enquête Emploi. Pour la catégorie socioprofessionnelle, on a retenu la catégorie à une position de la nomenclature PCS 2003, en regroupant les non-salariés (agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprises et professions libérales) du fait d'effectifs trop faibles, mais en ajoutant, à l'inverse, une ventilation entre qualifiés et non-qualifiés parmi les employés et les ouvriers. Parmi ces derniers, les non-qualifiés correspondent aux catégories labellisées comme telles dans la nomenclature de catégorie socioprofessionnelle à 2 chiffres (catégories 67 et 68). Pour les employés, les non-qualifiés correspondent aux employés civils et agents de service de la fonction publique, aux employés de commerce et aux personnels des services directs aux particuliers (catégories 52, 55 et 56). Du fait du rattachement des professions libérales aux autres non-salariés, la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures ne concerne dans cette note que des salariés.

dans les deux ans qui suivent. L'impact de la réforme à venir dépendra donc de façon non négligeable des modalités prévues pour ces départs anticipés.

**Dans les catégories sociales intermédiaires, l'évolution des modalités de retraite anticipée pèsera davantage que le relèvement de l'âge d'ouverture des droits.**

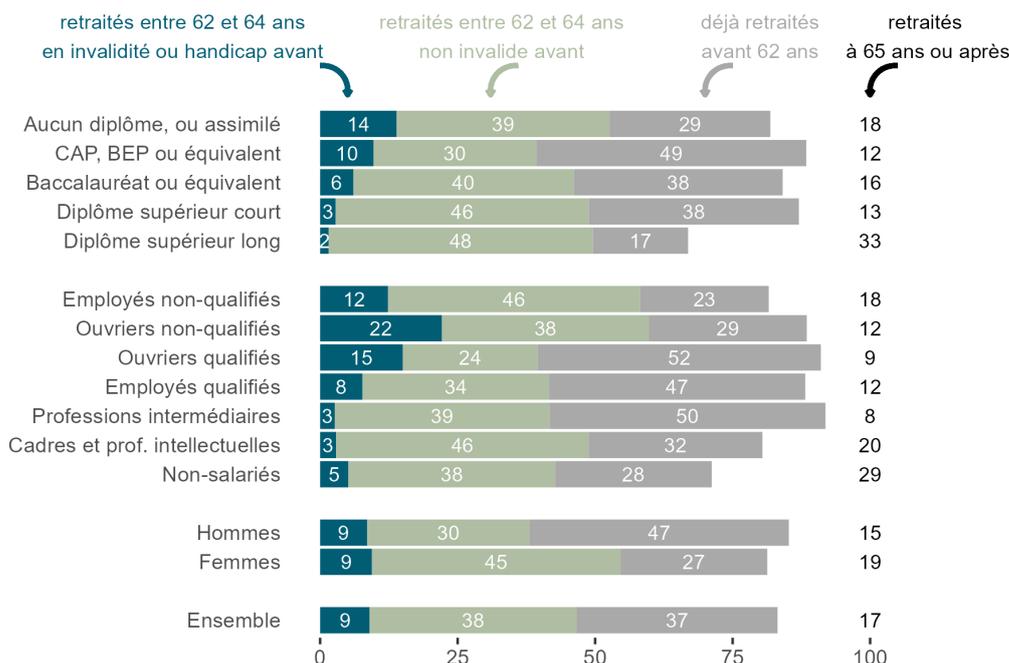
Parmi les ouvriers qualifiés et les professions intermédiaires, et dans une moindre mesure parmi les employés qualifiés, près de la moitié des départs récents ont lieu avant 62 ans : pour ces catégories, les modifications apportées aux retraites anticipées pourraient jouer en fait davantage qu'un éventuel relèvement de l'âge d'ouverture des droits, au moins à court terme. Corrélativement,

une restriction plus forte, ou à l'inverse des conditions peu modifiées pour ces départs anticipés toucheraient ou bénéficieraient principalement aux catégories intermédiaires, et beaucoup moins aux catégories non-qualifiées ou aux cadres et aux indépendants.

Enfin, près d'une personne sur dix part à la retraite à l'âge d'ouverture des droits (ou dans les deux années qui suivent) à l'issue d'une période d'inactivité pour invalidité ou avec une reconnaissance administrative d'un handicap<sup>10</sup>. La part varie fortement entre les catégories, en proportion inverse du niveau de qualification. Si elle reste faible (de l'ordre de 2 à 3 %) parmi les cadres ou les diplômés

10. Là encore, cette part n'est qu'un minorant de celle des personnes bénéficiant d'un départ au taux plein au titre de l'inaptitude au travail puisque, outre les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou de certaines prestations comme l'allocation adulte handicapé, cette inaptitude peut être reconnue au moment du départ à la retraite par un médecin de la caisse de retraite. Au régime général, parmi les personnes nées en 1953, 15 % ont bénéficié du taux plein au titre de l'ex-invalidité ou de l'inaptitude au travail, soit davantage que les 9 % repérés ici.

Figure 3 – Dans toutes les catégories, une majorité de départs avant 65 ans



Lecture : Parmi les nouveaux retraités en moyenne entre 2018 et 2020, 37 % ont moins de l'âge d'ouverture des droits de droits commun (62 ans), 9 % ont entre 62 et 64 ans et étaient en invalidité ou avaient une reconnaissance administrative du handicap avant la retraite, 38 % ont ces âges mais n'étaient pas invalides ou handicapés avant la retraite, et 17 % ont 65 ans ou plus (l'écart entre la somme de ces proportions et 100 % s'explique par l'arrondi).

Source : Enquêtes Emploi 2018-2020, Insee ; calculs : IPP.

més du supérieur, elle se situe entre 12 et 15 % parmi les personnes sans diplôme, les ouvriers qualifiés ou les employés non qualifiés, et elle atteint presque une personne sur quatre parmi les ouvriers non-qualifiés. Cette proportion importante souligne l'importance des modalités retenues pour les dispositifs d'invalidité et d'inaptitude au travail dans le cadre d'une réforme des retraites.

## Un âge légal d'ouverture des droits ... ou trois ?

La réflexion sur les mesures à mettre en œuvre pour relever les âges effectifs de départ à la retraite est souvent réduite, dans le débat public, à un arbitrage entre deux « leviers » : la hausse de l'âge d'ouverture des droits, levier déjà retenu lors de la réforme des retraites de 2010 et souvent présenté aujourd'hui comme la piste préférée du gouvernement, et l'allongement de la durée requise pour le taux plein, mesure mobilisée lors des réformes des retraites de 1993, 2003 et 2014<sup>11</sup>.

11. En toute rigueur, il faudrait ajouter à cette liste un troisième levier, car il existe un autre âge légal de retraite : l'âge légal d'annulation de la décote (ou « âge du taux plein automatique »), aujourd'hui égal à 67 ans. Il ne semble cependant pas envisagé de modifier cet âge d'annulation de la décote dans le projet de réforme à venir, au regard notamment de sa valeur déjà élevée et du fait qu'il touche principalement des personnes

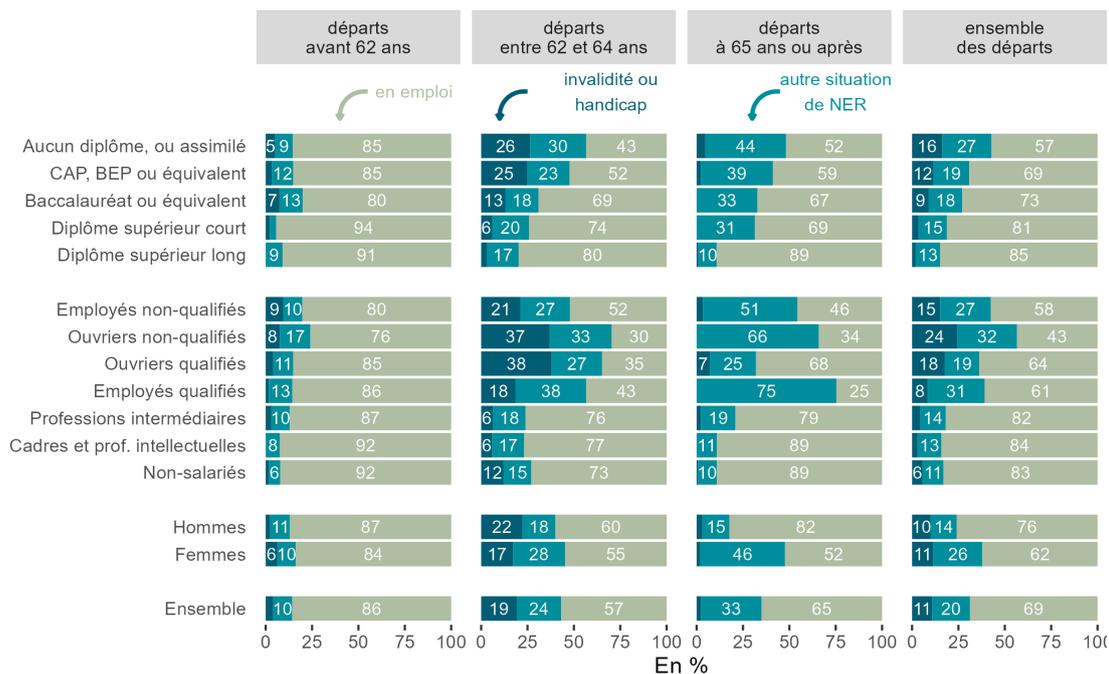
Toutefois, comme on l'a vu dans la section précédente, les départs anticipés avant 62 ans et les départs au titre de l'inaptitude au travail s'avèrent, pris ensemble, plus nombreux que les départs à 62 ans hors inaptitude, sur lesquels se focalise pourtant le débat. Si les départs anticipés au titre des carrières longues avant 60 ans sont maintenant rares, ceux à partir de 60 ans sont massifs et transversaux à tous les régimes de retraite. À cet égard, l'âge de 60 ans constitue un âge d'ouverture des droits qu'on pourrait considérer comme tout autant « de droit commun » que l'âge de 62 ans, au sens où il fait partie du barème général de retraite selon l'âge. Pour cette raison, il mériterait d'être considéré et discuté dans le débat avec la même importance.

Pour les retraités les moins qualifiés, une question essentielle sera de savoir si l'âge minimal de départ est également relevé en cas d'inaptitude au travail.

Par ailleurs, si l'âge minimal a historiquement toujours été le même pour les personnes reconnues inaptes au travail et pour celles encore en capacité de travail, son relèvement

à carrière incomplète et à faible niveau de pension. Nous ne le discutons donc pas ici.

Figure 4 – Une majorité de personnes encore en emploi avant la retraite, mais dans des proportions variant fortement selon l'âge de départ



NER = ni en emploi, ni à la retraite (hors situations d'invalidité)

Lecture : Parmi les personnes sans diplôme parties à la retraite à 65 ans ou après, 52 % étaient encore en emploi avant la retraite, 4 % se disaient en inactivité pour invalidité et 44 % étaient dans une autre situation ni en emploi ni à la retraite (NER); parmi les personnes sans diplôme parties entre 62 et 64 ans (inclus), ces proportions sont respectivement de 43 %, 26 % et 30 %.

Source : Enquêtes Emploi 2018-2020, Insee; calculs : IPP.

ment bien au-delà du niveau initial de 60 ans interroge sur une éventuelle différenciation dans le cadre de la réforme à venir, puisque la possibilité de décaler les âges effectifs de départ à la retraite ne se pose bien évidemment pas dans les mêmes termes selon que les personnes sont encore en capacité de travailler ou non.

Le principal enseignement de l'observation des évolutions récentes des départs à la retraite est ainsi, à notre sens, que le débat gagnerait beaucoup, en transparence et en précision, à ne pas présenter l'âge légal minimal comme un paramètre unique, mais à le distinguer au contraire comme trois âges d'ouverture des droits distincts, chacun pouvant être réformé de façon différenciée : celui pour les retraites anticipées pour carrière longue, celui pour personnes reconnues inaptes au travail, et celui de droit commun.

## Auteur

Patrick Aubert est économiste à l'IPP.

## Remerciements

L'auteur remercie les membres du pôle retraite de l'IPP pour leurs commentaires et suggestions. Les résultats présentés dans cette étude n'engagent que son auteur.

### Notes IPP

Comité éditorial : P. Boyer, A. Bozio, J. Grenet  
 Editeurs : A. Carrère, A. Guillouzouic