

cee

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

47

Aléas de carrière, inégalités et retraite

Juin 2008

Najat El Mekkaoui de Freitas, Cindy Duc,
Karine Briard, Bérangère Legendre, Sabine Mage

Rapport de recherche

Aléas de carrière, inégalités et retraite

NAJAT EL MEKKAOUI DE FREITAS
Université Paris-Dauphine et CEE

CINDY DUC
TEPP, CEE et Université Paris-Dauphine

KARINE BRIARD
CNAV-TS et CEE

BERANGERE LEGENDRE
Université d'Orléans, Université Paris-Dauphine et CEE

SABINE MAGE
Université Paris-Dauphine et CEE

ISSN 1629-5684
ISBN 978-2-11-097935-3

Aléas de carrière, inégalités et retraite

RESUMÉ

La diversité des parcours de vie (âge d'entrée dans la vie active, vie familiale, santé et espérance de vie, inactivité, chômage...) n'est pas sans incidence sur les départs à la retraite et sur le niveau de vie des retraités. Cette diversité est ainsi devenue un thème central dans la réflexion sur les systèmes de retraite. Les parcours professionnels et familiaux sont-ils plus accidentés pour les femmes que les hommes ? Les aléas de carrière sont-ils plus nombreux pour certaines tranches d'âge, pour certaines générations ? Comment faut-il compenser les interruptions d'activité ? Quel est l'impact de ces différents aléas sur le

montant des pensions de retraite ? En lien avec ces questions, celle des inégalités de revenus est à l'évidence de premier ordre dans la réflexion.

L'étude propose dans un premier temps, à partir des enquêtes *Emploi* (1990, 1995, 2005) et *Patrimoine* (2003-2004) de l'Insee, une analyse des accidents de carrière et des inégalités de revenus parmi les actifs et les retraités et ainsi met en évidence de nouvelles tendances quant à l'évolution des trajectoires professionnelles, notamment selon le genre et la génération. La mobilisation de différents indicateurs (notamment le coefficient de Gini) permet ensuite de déterminer

les groupes d'actifs et de retraités les plus inégalitaires en fonction de nombreuses caractéristiques socioéconomiques et sociodémographiques. Dans un second temps, une analyse des conséquences des parcours heurtés sur les droits à la retraite est menée. Principalement touchés par les aléas de carrière, les seniors font au préalable l'objet d'une étude spécifique qui permet également de faire le point sur les différents dispositifs en faveur de l'emploi des seniors. Enfin, une évaluation de l'incidence de la prise en compte du RMI et d'un allègement de la décote sur les droits à pension est effectuée.

Mots clés : Parcours de vie, trajectoires professionnels, retraite, pension, genre, seniors.

Les résultats présentés dans ce rapport sont issus d'une enquête réalisée à la demande de la CFDT dans le cadre d'un financement de l'Agence d'objectifs de l'Ires.

Sommaire

Introduction	7
Partie 1 : État des lieux des accidents de parcours professionnels et des inégalités	9
1. Synthèse des travaux sur les parcours accidentés et les inégalités	9
1.1 <i>L'impact de l'évolution récente des trajectoires professionnelles</i>	10
1.2 <i>Inégalités et parcours de vie</i>	15
2. Aléas de carrière	20
2.1 <i>Premier aléa de carrière : le chômage</i>	23
2.2 <i>Second aléa de carrière : l'inactivité</i>	28
2.3 <i>Le travail à temps partiel</i>	32
2.4 <i>Disparités de salaires et de revenus</i>	35
2.5 <i>Revenus tirés des minima sociaux</i>	38
3. Les inégalités et disparités parmi les actifs et les retraités	42
3.1 <i>Inégalités de revenus et de salaires parmi les actifs</i>	42
3.2 <i>Inégalités et revenus des retraités</i>	91
Partie 2 : Étude des aléas de carrière	99
1. Les parcours des seniors	99
1.1 <i>Analyse de la situation des plus de 50 ans en 2005 (générations 1940-1955)</i>	99
1.2 <i>Évolution des carrières des individus âgés de 50 à 65 ans</i>	103
1.3 <i>Évolution des carrières des individus âgés de 55 à 65 ans par génération</i>	111
2. Les dispositifs en faveur de l'emploi des seniors	142
2.1 <i>Emploi des seniors et retraite : quelques éléments de contexte</i>	142
2.1 <i>Le cumul emploi-retraite</i>	144
3. Évaluation des droits en fonction des trajectoires : conséquences des parcours accidentés au regard de la retraite à partir d'une évaluation sur cas types	149
3.1 <i>Synthèse sur la compensation des accidents de carrière par les régimes de retraite obligatoire des salariés du secteur privé (régime général RG et régimes complémentaires Arrco Agirc)</i>	151
3.2 <i>Définitions et hypothèses des cas types</i>	152
3.3 <i>Quelles incidences de l'aléa de carrière ?</i>	154
3.4 <i>Du diagnostic aux mesures potentielles</i>	160
3.5 <i>Évaluation de mesures visant à neutraliser l'incidence des aléas de carrière sur la pension</i>	161
Conclusion	167
Références bibliographiques	169
Annexe A : Les aléas de carrière, partie 1.II	171
1. Évolution du statut à âge donné.....	171
2. Pensions et revenus des ménages	173
Annexe B : Les inégalités et les disparités parmi les actifs et les retraités, partie 1.III	177
1. Parmi les actifs	177
1. Parmi les retraités	187
3. Les inégalités de salaires dans l'enquête <i>Emploi</i> 1995	202
Annexe C : Les conséquences des parcours accidentés au regard de la retraite, partie 2.III	219

INTRODUCTION¹

La diversité des parcours de vie (âge d'entrée dans la vie active, vie familiale, santé et espérance de vie, inactivité, chômage...) n'est pas sans incidence sur les départs à la retraite et sur le niveau de vie des retraités. Cette diversité est ainsi devenue un thème central dans la réflexion sur les systèmes de retraite. De nombreuses questions gravitent autour de ce sujet. Les parcours professionnels et familiaux sont-ils plus accidentés pour les femmes que les hommes ? Quel rôle joue la catégorie socioprofessionnelle ou encore la qualification ? Les aléas de carrière sont-ils plus nombreux pour certaines tranches d'âge, pour certaines générations ? Comment faut-il compenser les interruptions d'activités ? Les aléas de fins de carrière pourraient-ils conduire à retarder l'âge de liquidation ? Quel est l'impact de ces différents aléas sur le montant des pensions ? En lien avec ces questions, celle des inégalités de revenus est à l'évidence de premier ordre dans la réflexion.

Plusieurs études (Caussat, 1998 ; Cloarec, 2000 ; Colin, Iélué et Mahieu, 2000) s'accordent sur le fait que les parcours professionnels accidentés sont de plus en plus nombreux en France. En particulier, un nombre important d'individus connaissent le chômage et l'inactivité durant leur vie active. En outre, le travail à temps partiel s'est fortement développé durant ces dernières années. En effet, alors qu'il ne concernait que 6 % des actifs dans les années 1970, ce taux est passé à 15,5 % des actifs en 2005². Ainsi, de nombreuses disparités en matière de revenu et d'allocation demeurent à la fois pour les actifs et les retraités. Les situations diffèrent toutefois fortement selon le genre, la génération et les catégories socio-économiques.

Cette étude s'articule autour de deux parties.

Elle propose dans un premier temps une analyse des accidents de carrière et des inégalités de revenus parmi les actifs et les retraités. Cette première partie permet de dégager de nouvelles tendances quant à l'évolution des trajectoires professionnelles notamment selon le genre et la génération. La mobilisation de différents indicateurs et notamment le coefficient de Gini permet ensuite de déterminer les groupes d'actifs et de retraités les plus inégalitaires en fonction de nombreuses caractéristiques sociodémographiques.

Dans un second temps, une analyse des conséquences des parcours heurtés sur les droits à la retraite est menée. Particulièrement touchés par les aléas de carrières, les seniors font au préalable l'objet d'une étude spécifique à la fois pour mettre en évidence l'importance des accidents de fin de carrière mais aussi pour faire le point sur les différents dispositifs en faveur de l'emploi des seniors. Enfin, cette étude permet une évaluation de l'incidence de la prise en compte du RMI et d'un allègement de la décote sur les droits à pension.

¹ Nous remercions Dominique Méda pour sa participation à cette étude. Nous tenons également à remercier les participants aux réunions de travail de la CFDT et particulièrement Alain Petitjean, Sophie Gaudeul et Michel Villemot. Nos remerciements vont également à la CNAV-TS et particulièrement à Vincent Poubelle et Christophe Albert pour leur accueil et la mise à disposition de données sur le cumul. Enfin, nous remercions les participants au séminaire du CEE et particulièrement Carole Bonnet pour leurs remarques et conseils.

² 10 % en considérant le temps partiel inférieur à 30 heures hebdomadaires.

Partie1

ÉTAT DES LIEUX DES ACCIDENTS DE PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES INÉGALITÉS

1. SYNTHÈSE DES TRAVAUX SUR LES PARCOURS ACCIDENTÉS ET LES INÉGALITÉS

Dans cette première partie, nous présentons la notion de parcours de vie et les différents aléas de carrière recensés. Nous indiquons également comment le législateur tient aujourd'hui compte de ces accidents de carrière dans la validation des droits à pension. Une synthèse des travaux consacrés aux liens entre aléas de carrière, inégalités et retraite est ensuite proposée.

Les cotisations sociales versées par les assurés et les employeurs permettent dans notre système fiscal « bismarckien » de déterminer la durée d'assurance acquise. Certaines interruptions d'activité involontaire (chômage, maladie et invalidité...) mais aussi volontaires (éducation d'enfants ou parents à charge) peuvent cependant donner lieu à des validations de droits selon les régimes (*cf.* encadré 1).

D'autres éléments liés au fonctionnement du marché du travail ou encore à l'environnement familial modifient les parcours de vie. C'est le cas de l'âge de fin d'études mais aussi du travail à temps partiel choisi ou imposé.

Le Conseil d'orientation des retraites-COR (2002) rappelle que « *l'âge à partir duquel on commence à valider des trimestres dans le régime général est important, dans la réglementation actuelle, pour déterminer le moment à partir duquel la retraite est acquise à taux plein* ». Cet arbitrage âge/durée de cotisation est devenu central pour les générations récentes, nées à partir de la décennie 1970 et plus particulièrement 1980. En effet, la durée de scolarisation moyenne s'est allongée, retardant l'entrée sur le marché du travail. Parallèlement, le nombre de trimestres de cotisation permettant d'acquérir une retraite à taux plein est plus important (40 et prochainement 41 années de cotisation sont nécessaires).

En ce qui concerne le temps partiel, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (article 35) a rénové le dispositif permettant à un salarié à temps partiel de cotiser, pour l'acquisition de ses droits à retraite, sur le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps plein. Autrement dit les salariés travaillant à temps partiel ont désormais la possibilité d'améliorer leurs droits pour la retraite et donc le montant de leur pension si leurs employeurs sont favorables à cette cotisation sur la base du temps complet. Ce dispositif intéresse les salariés du régime général et les salariés agricoles.

Plus précisément, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité à temps complet. Ces dispositions concernent les salariés à temps partiel et ceux dont la rémunération n'est pas déterminée par un nombre d'heures.

Encadré 1

La compensation des interruptions d'activité

Chômage

La période validée pour le chômage est d'un trimestre pour 50 jours de chômage pour toutes les périodes indemnisées ou non, antérieures au 31 décembre 1979. Depuis le 1^{er} janvier 1980, seules les périodes indemnisées donnent automatiquement droit à la validation d'un trimestre par tranche de 50 jours de chômage.

De plus, on valide quatre trimestres pour les chômeurs qui n'ont pas été indemnisés, ou ont cessé de l'être ; on valide vingt trimestres à ceux qui ont cessé d'être indemnisés après l'âge de 55 ans, en ne justifiant que de vingt années de cotisation.

Pré-retraite

La période validée pour la préretraite est d'un trimestre par 50 jours d'indemnisation pour les bénéficiaires d'une préretraite totale du Fonds national de l'emploi (FNE) ou d'une préretraite pour travaux pénibles (CATS). Pour les « préretraites amiante », les trimestres sont validés gratuitement et intégralement, puisque des cotisations sont versées par l'assurance volontaire vieillesse.

Maladie /Invalidité

Les périodes d'interruption de travail qui sont assimilées à des périodes de cotisations pour l'ouverture des droits et le calcul des pensions sont de un trimestre civil par période de 60 jours dans le cas de la maladie.

Dans le cas de l'invalidité, chaque trimestre civil comportant une échéance du paiement de la pension d'invalidité est retenu (trois mensualités par trimestre).

Avantages familiaux

Il existe trois dispositifs principaux qui permettent de valider des droits à la retraite sans contrepartie en termes de cotisations pour les salariés du secteur privé :

- La majoration de durée d'assurance qui s'adresse aux mères de deux enfants et plus. Elle permet de compléter une carrière et de partir plus tôt à la retraite en bénéficiant du taux plein.
- L'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer concerne les familles qui ont en charge un enfant de moins de trois ans ou en charge plus de trois enfants. L'objectif est ici de relever le niveau de pension d'individus dont la carrière en termes d'activité ou de salaire a été affectée par l'éducation des enfants.
- La bonification de pension pour trois enfants et plus varie selon les régimes (10 % de la pension dans le régime général) et peut être accordée aux deux parents. L'objectif peut être double : compenser un déficit d'épargne dans les familles nombreuses et favoriser la natalité.

1.1 L'impact de l'évolution récente des trajectoires professionnelles

Les travaux menés sur les parcours accidentés permettent de dégager de nouvelles tendances quant à l'évolution des trajectoires professionnelles mais aussi d'analyser l'impact des différents aléas de carrière sur le montant des pensions de retraite.

Plusieurs études (Caussat, 1998 ; Cloarec, 2000 ; Colin, Iélué et Mahieu, 2000) s'accordent sur le fait que les parcours professionnels accidentés sont de plus en plus nombreux en France. Le COR (2007a) confirme également cette évolution dans d'autres pays de l'OCDE. Pour Gaullier (2002), « un consensus paradoxal d'intérêts divergents entre les pouvoirs publics, les employeurs et les salariés » est à l'origine de ce constat. Une carrière linéaire jusqu'à la retraite est de moins en moins le profil type et c'est en particulier la transition de l'activité à la retraite qui n'est plus aussi directe que par le passé. Les fins de carrière seraient donc de plus en plus heurtées.

À partir d'une enquête complémentaire à l'enquête emploi de mars 1996, Cloarec (2000) montre que « l'écart entre l'âge de cessation d'emploi et l'âge de liquidation de la retraite s'est accru » au fil des générations. L'auteur évalue cet écart à moins d'un an pour les générations nées avant 1912 et à 2,5 années pour les générations nées entre 1932 et 1936. L'auteur indique que 63 % des personnes nées avant 1932 ont connu un passage direct de l'activité au statut de retraité contre seulement 54 % pour les générations nées entre 1932 et 1936.

L'écart est beaucoup plus important pour les femmes qui sont particulièrement et presque quasi-exclusivement touchées par des périodes d'inactivité avant de liquider leurs droits. Les hommes connaissent plutôt des périodes de chômage mais en proportion, les femmes restent légèrement plus nombreuses à connaître des épisodes de chômage en fin de carrière. Les catégories socioprofessionnelles les plus touchées par le chômage sont les employés et les ouvriers. L'inactivité touche les professions féminines (employées) mais aussi les non-salariés.

En utilisant la même enquête, Burricand et Roth (2000) insistent sur le rôle déterminant du cadre institutionnel en France. La législation sur les préretraites et notamment le dispositif de 1992 explique des sorties d'activité précoces en particulier pour les hommes. Bommier, Magnac et Roger (2003) précisent néanmoins que depuis quelques années, les taux d'activité des seniors (au sens du BIT) se maintiennent. Plusieurs dispositifs en faveur de l'emploi des seniors ont été instaurés (COR, 2007b pour une présentation des mesures) mais des situations de chômage ou de temps partiel de plus en plus fréquentes pour les travailleurs âgés expliquent aussi cette récente évolution. À partir des données des différentes enquêtes emploi réalisées entre 1982 et 1999 et en menant donc une analyse longitudinale, les auteurs mettent en évidence une hausse du travail à temps partiel qui a été très importante pour les hommes âgés de 55 à 59 ans : « entre 1984 et 1997, la proportion d'individus concernés a triplé » indiquent les auteurs. La proportion de femmes à temps partiel augmente également fortement alors qu'elles sont déjà beaucoup moins nombreuses que les hommes à travailler à temps complet. La hausse des taux de chômage pour les travailleurs âgés est observée pour les deux sexes. La prise en compte du niveau d'éducation montre que cette variable est un déterminant important des accidents de parcours. L'augmentation des aléas de carrière concerne en effet de manière significative les moins diplômés.

Au-delà du constat, plusieurs travaux se sont donc penchés sur l'impact des parcours de vie accidentés sur la retraite, notamment en termes d'âge de liquidation, de montant des pensions, d'inégalités hommes/femmes.

En mobilisant une analyse par *cas-types*, Colin et Mette (2003) étudient l'impact de différents aléas de carrière sur les pensions de retraite des salariés du secteur privé. Elles considèrent un individu de référence, ayant commencé à travailler à 20 ans et liquidant sa retraite à 60 ans, après une carrière complète sans aléa. Elles comparent ensuite la retraite de ce dernier à celles d'individus ayant respectivement connu une période de temps partiel, une période d'inactivité liée à l'éducation de deux enfants, une période de chômage indemnisé. Plusieurs profils de carrière pour chaque individu sont envisagés : une carrière « plate » correspondant à un non-cadre dont le salaire vaut (toujours) 1,2 fois le Smic ; une carrière croissante de non-cadre ; ainsi qu'une carrière croissante de cadre. Ayant été effectuée avant 2003, l'étude ne tient pas compte de la réforme Fillon.

D'après les auteurs, « un non-cadre à carrière croissante de la génération 1950, ayant travaillé pendant quinze années à temps partiel entre 30 et 44 ans et cessant son activité professionnelle à 60 ans, perçoit une pension de retraite inférieure de 14,5 % à celle qu'il aurait eue s'il avait toujours travaillé à temps complet ». Pour cet individu né en 1950, le calcul de la retraite se fait par le salaire annuel moyen (SAM) pris sur les 25 « meilleures » années. Sa carrière étant croissante, les 25 meilleures années se composent des 16 années de travail après 44 ans (âge de la fin du travail à temps partiel) et des neuf années avant 30 ans. Or ces neuf années interviennent alors que l'individu est encore jeune et avec un salaire relativement peu élevé. Si l'individu n'avait pas connu de période à temps partiel, on aurait pris les 25 dernières années de salaires, ce qui aurait augmenté le SAM et donc le montant de la pension. Ce sont donc les générations pleinement concernées par la réforme

Balladur de 1993 (la période prise en compte pour le SAM passant des 10 aux 25 meilleures années) qui sont le plus lésées par ce genre d'aléa de carrière. Seule une liquidation plus tardive pourrait atténuer les effets négatifs d'une période de travail à temps partiel.

Les auteurs se sont ensuite intéressés au cas du chômage indemnisé. Deux cas de figure sont évoqués. Un individu qui connaît cinq années de chômage au cours de sa carrière, un autre dont les cinq années de chômage se font en fin de carrière, qui s'apparentent donc à une préretraite. Le régime général et les régimes complémentaires de l'Arrco et de l'Agirc valident gratuitement les périodes de chômage indemnisé. Donc ces épisodes n'ont pas de conséquence sur la durée d'assurance. Par contre, ils influent sur le montant des retraites distribuées. Puisque les années de chômage ne sont pas prises en compte dans le calcul du SAM, celui-ci va dépendre de moins bonnes années, c'est-à-dire des années à salaires relativement plus faibles. La pension de base s'en trouve amoindrie par rapport à un individu n'ayant pas connu de chômage. La préretraite pénalise encore plus puisqu'elle conduit à exclure les cinq dernières années de la vie active (les plus rémunérées pour les individus à carrière ascendante) dans le calcul du SAM de base.

L'impact d'une période d'inactivité liée à l'éducation d'enfants est ensuite traité. Deux cas sont étudiés, incluant une période de cinq ans d'inactivité entre 35 et 39 ans pendant laquelle une femme se consacrerait à l'éducation de ses deux enfants. Dans le premier cas, l'inactivité ne donne lieu à aucun revenu de remplacement. Dans le second, la femme bénéficie de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pendant ces cinq ans³. L'AVPF donne lieu à un salaire versé sur la base du SMIC et permet de valider des trimestres au titre de l'assurance vieillesse. Dans les deux cas, la présence d'enfants ouvre le droit à une majoration de durée d'assurance (MDA) de huit trimestres par enfant. Dans le premier cas où il n'y a pas affiliation à l'AVPF, la MDA permet à la femme d'atteindre le taux plein à 61 ans au lieu de 65 ans sans MDA, soit un an après la carrière de référence. Le montant de la pension est donc réduit si la femme liquide quand même à 60 ans puisqu'elle n'obtient pas le taux plein. De plus, la progression des salaires est retardée du fait de l'inactivité entre 35 et 39 ans et les « meilleures » années sélectionnées pour le calcul du SAM sont moins favorables que dans le cas de référence sans inactivité. Ces deux derniers éléments jouent négativement sur le montant de retraite de base perçu. Si la femme bénéficie de l'AVPF, la durée de cotisation n'est pas amoindrie par la période d'inactivité, elle est même plus importante que dans le scénario de référence du fait des majorations pour présence d'enfants. Par contre, au niveau de la retraite versée par le régime de base, elle est en général plus faible, sauf pour les femmes ayant un salaire inférieur au Smic tout au long de leur carrière.

Colin et Mette (2003) soulignent donc l'impact des périodes de chômage ou de préretraite sur les droits à pension et mettent en évidence un impact parfois considérable de celle-ci sur le taux de remplacement ou le montant des pensions.

Magnac, Rapoport et Roger (2006) analysent également l'impact du chômage et de la préretraite sur l'âge de départ en retraite, tout en s'intéressant au contexte actuel d'allongement de la durée de cotisation, mis en place par la réforme 2003. Leurs travaux se concentrent sur l'impact des aléas de carrière sur la date du départ en retraite. En effet, durant les vingt dernières années, le passage par la préretraite, le chômage ou l'inactivité après 55 ans est devenu plus fréquent. Le caractère de plus en plus heurté des fins de carrière, surtout dans le secteur privé, joue un rôle sur la durée de cotisation ou le salaire de référence. Toutefois, Magnac, Rapoport et Roger soulignent la nécessité de prendre en compte tous les nouveaux dispositifs mis en œuvre par la dernière réforme d'août 2003, notamment l'allègement de la décote. Elle peut inciter des individus en situations précaires à liquider plus tôt leur retraite. Buffeteau et Godefroy (2004) ont par ailleurs évalué l'impact de la réforme 2003 sur l'âge de départ à la retraite grâce au modèle de microsimulation de l'Insee. Ils montrent que dans certains cas (secteur privé, faible niveau d'éducation pour les générations 1945-1954 ou à fort

³ L'AVPF, créée en 1972, est versée aux personnes interrompant ou réduisant leur activité pour s'occuper de leurs enfants de moins de trois ans. Les ressources du foyer ne doivent pas dépasser un certain montant.

niveau d'éducation pour les générations 1965-1974) les individus vont avancer leur départ à la retraite étant donnée la baisse de la décote.

Deux points principaux sont présentés dans le travail de Magnac, Rapoport et Roger. D'une part, il étudie l'impact des aléas de carrière en termes de reports de charges des régimes de retraite vers l'assurance chômage lorsque les chômeurs indemnisés retardent la liquidation de leurs droits à la retraite. D'autre part, il traite des modifications de l'offre de travail en fonction des différentes incitations financières mises en place.

L'Échantillon interrégimes des retraités (EIR) de l'année 1997, les données de salaires des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les données sur les allocations chômage et les préretraites de l'Unedic (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) fournissent des informations sur les trajectoires de fin de carrière des individus, leurs droits à la retraite et leurs dates de liquidation. Les auteurs restreignent leur étude aux travailleurs ayant liquidé leur pension à la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) en 1997.

Ils mettent en évidence le départ en retraite plus tardif des femmes. Ces dernières ayant des carrières plus heurtées, elles sont parfois obligées de prolonger leur activité plus longtemps pour obtenir leur retraite à taux plein. Par ailleurs, les cadres et les employés sont les catégories socioprofessionnelles qui liquident leurs retraites le plus tardivement. Si on observe plus spécifiquement les secteurs d'activité, on constate que les individus ayant un emploi dans le commerce ou les services liquident également plus tard.

Les individus ayant connu des périodes de chômage ou de préretraite après 54 ans liquident plus facilement leur droit à 60 et 65 ans en comparaison des individus en emploi. Par contre, aux âges intermédiaires (61-64 ans), l'effet inverse est observé. Néanmoins, du fait de la législation, les individus au chômage ou en préretraite qui peuvent liquider leurs droits à 60 ans sont obligés de le faire, contrairement aux individus en emploi pour lesquels cette décision peut découler d'un commun accord avec leur employeur.

Afin de mieux déterminer l'impact des périodes de chômage ou de préretraite sur l'âge ou la date de départ à la retraite, les auteurs utilisent également un modèle de durée. Ce travail mobilise les données de l'Échantillon interrégimes de retraités de 1997 (EIR 1997) de la Drees.

La probabilité de liquider ses droits est plus élevée à 60 et 65 ans pour toutes les personnes ayant connues des périodes de chômage ou de préretraite. Il semble également que la date de départ en retraite est d'autant plus tardive que les revenus du travail sont plus importants. Le passage par le chômage ou la préretraite accélère quant à lui le départ en retraite. Mais l'effet est d'autant plus faible que le passage par une situation précaire est retardé.

Dans une perspective de recherche plus orientée vers la question des inégalités, Bonnet, Buffeteau et Godefroy (2006) analysent plus en détail les écarts entre hommes et femmes à la retraite en effectuant à l'aide du modèle Destinie des scénarios qui intègrent les réformes de 1993 et 2003. Les auteurs observent que « *les droits directs des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, avec néanmoins une légère diminution des écarts au fil des générations* ». Ce résultat s'explique par les différences de parcours de vie entre hommes et femmes. Les interruptions d'activité mais aussi le travail à temps partiel sont plus répandus pour ces dernières. La hausse du taux d'activité féminine permet néanmoins de modérer ces écarts au fil des générations par une hausse du salaire moyen des femmes plus rapide que celui des hommes.

Des projections effectuées à partir du modèle Destinie permettent également de mettre en exergue le rôle de l'âge de fin d'études. Une note de l'Insee (2002) indique qu'entre 2030 et 2034, la tranche d'âge des 55-59 ans (autrement dit ceux qui ont connu un allongement de la scolarité) seront environ 20 % à avoir une durée d'assurance de 40 années avant 60 ans contre 40 % entre 2000 et 2004.

Les travaux de Buffeteau et Godefroy (2005) mettent plus particulièrement en lumière l'impact de l'âge de fin d'étude sur les comportements de départ en retraite.

Tout en se situant dans le cadre des réformes des retraites de 1993 et 2003, les auteurs se concentrent sur l'impact de l'âge de fin d'études sur la décision de départ à la retraite. Ce critère permet d'approximer l'âge d'entrée dans la vie active et la catégorie sociale. L'âge de fin d'études a également un impact sur l'âge à partir duquel l'individu peut prétendre à une retraite à taux plein. Il affecte aussi la durée de service et le montant de la pension, à travers le salaire, le profil de carrière et l'espérance de vie. Un certain nombre d'inégalités sont donc en jeu quand on étudie les études des individus et leur date de fin.

Les auteurs utilisent le modèle de microsimulation dynamique Destinie pour projeter les conditions de départ en retraite des générations 1945 à 1974 en faisant une distinction entre secteur privé et public.

L'âge de fin d'études individuel est estimé pour les générations qui sont toujours dans le système scolaire en 1997. L'enquête *Patrimoine* de la même année est notamment utilisée pour les simulations sous Destinie. Dans les cas-types étudiés, sont considérés des individus ayant poursuivi des études supérieures. Ces derniers sortent tardivement du système scolaire. L'accès au taux plein à 60 ans et sous condition d'avoir validé 160 trimestres (réforme de 1993) leur est donc difficile à obtenir. La retraite à 65 ans devient également de plus en plus hypothétique avec la condition de 167 trimestres validés à partir de 2020.

La dernière réforme allongeant progressivement la durée de cotisation implique une part de plus en plus faible d'individus liquidant à taux plein dès 60 ans dans le privé. De plus, l'instauration de la surcote incite certains individus à retarder leur liquidation au-delà de leurs 60 ans. Les individus de formation intermédiaire, et des générations de 1955-1964 semblent les plus concernés.

Dans le public, les auteurs notent que les départs en retraite sont moins tardifs. La dernière réforme vise justement à pallier ces départs précoces. Certains fonctionnaires n'atteignent pas non plus la durée d'assurance nécessaire même à 65 ans. Ces derniers sont donc les plus nombreux à liquider à 65 ans, avec proratisation.

En ce qui concerne l'âge de départ à la retraite, celui-ci est plus élevé dans le secteur privé, mais avec la dernière réforme son augmentation est plus importante pour le secteur public.

L'assouplissement de la décote concerne particulièrement les individus entrés tardivement sur le marché du travail. Les plus qualifiés ont le plus de risques de ne pas atteindre la durée d'assurance requise pour avoir une retraite à taux plein : 28 % du quart le plus qualifié des salariés du secteur privé de la dernière génération partent plus tôt en retraite. Ils avancent le plus souvent leur départ, en profitant de l'assouplissement de la décote. Il en résulte qu'ils sont plus nombreux à ne pas décaler leur départ en retraite et à subir une baisse de pension (blocage à 65 ans). Peu sont motivés par le dispositif de la surcote.

À l'inverse, les personnes les moins qualifiées ou peu qualifiées voient leur pension augmenter, en liquidant plus tard. Ceci peut être expliqué par leur entrée sur le marché du travail plus précoce.

Par ailleurs, avant la réforme, la durée de la retraite était plus importante dans le secteur public, compte tenu de la différence dans les âges de liquidation et des écarts d'espérance de vie. La réforme tend à réduire l'écart entre le public et le privé (30 ans pour le public et 26 ans pour le privé). Son objectif est de porter le temps de travail à deux tiers du temps total, et le temps de retraite à un tiers.

Le secteur public semble fortement touché par les dispositifs de la nouvelle réforme. Ainsi, 40 % des individus retardent leur retraite afin de profiter de la surcote, mais ils sont aussi 40 % à refuser un départ plus tardif et à connaître une baisse de leur pension.

Quant à la pension moyenne à la liquidation, elle reste inchangée dans le privé, et diminue légèrement dans le public. Les pertes de pensions se concentrent sur les plus qualifiés. Les trois premiers quarts ont une pension à la liquidation quasiment inchangée dans le public et en hausse dans le pri-

vé. Il semblerait que les générations les plus jeunes et les personnes les plus qualifiées subissent des conditions moins favorables, du fait des règles de proratisation plus sévères d'après réforme.

À la suite à l'allongement de la durée de cotisation dans le secteur public, la somme actualisée des pensions diminue du fait de la durée de perception de la pension réduite. Cette réduction concerne même les personnes bénéficiant d'une amélioration pension à la liquidation car le surplus ne suffit pas à compenser le décrochement dans la durée. Au fil des générations, la perte augmente pour les quatre groupes étudiés.

1.2 Inégalités et parcours de vie

Les différents travaux sur les inégalités abordent majoritairement les disparités de revenus, ou de salaires. Plusieurs critères sont utilisés pour caractériser les inégalités.

Auzet, Février et Lapinte (2007) ont étudié les inégalités de revenus et de salaires sur une base géographique. Plusieurs éléments sont mis en perspective : les niveaux de vie médians, les inégalités de revenus, et les taux de pauvreté.

L'Ile-de-France, la région Rhône-Alpes et l'Alsace ont les niveaux de vie médians les plus élevés. C'est également en Ile de France que les inégalités sont les plus élevées, tandis qu'elles sont les plus faibles dans l'Ouest de la France. Enfin, les taux de pauvreté les plus importants sont observés en Languedoc-Roussillon, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans le Nord ou encore en Seine-St-Denis. Ce travail aborde, entre autres, le cas des personnes âgées. Dans les grandes agglomérations, des niveaux de revenu médian ou moyen élevés se conjuguent souvent avec de forts taux de pauvreté. C'est le cas notamment en région parisienne. Les familles nombreuses et monoparentales en sont le plus souvent les victimes. Les retraités, quant à eux, ont des revenus moyens encore moins élevés, mais sont moins frappés par la pauvreté car ils n'ont plus la charge d'enfants.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les régions de l'Ouest de la France sont moins touchées par la pauvreté globalement. Néanmoins, les personnes âgées n'y sont pas plus épargnées par la pauvreté que dans les autres régions, le taux de pauvreté des personnes de 65 ans et plus (10,2 %) y est en effet comparable à la moyenne nationale.

Enfin, les informations sur le minimum vieillesse mettent en lumière la situation difficile des retraités en Corse, dans la Creuse, les Landes ou encore le Gers.

Des inégalités géographiques existent également en termes de mortalité. Fabienne Daguet de l'Insee (2006), étudie les espérances de vie des individus dans les régions françaises. Ses travaux mettent en évidence la mortalité plus précoce des hommes et des femmes vivant dans le Nord et le Nord est de la France mais aussi dans les espaces centraux correspondant à une diagonale Champagne Auvergne.

La longévité masculine la plus élevée est observée en Ile-de-France : l'espérance de vie des hommes y est d'environ 77,3 ans. Mais tout comme il existe des inégalités entre régions, il en existe entre départements. Ainsi, bien que l'espérance de vie des hommes de l'Ile-de-France soit la plus élevée, on observe de fortes inégalités entre par exemple la Seine et Marne avec une espérance de vie de 75,8 ans et Paris avec une espérance de vie de 78,1 ans.

La longévité féminine la plus élevée est observée à Paris, mais aussi en Mayenne avec des espérances de vie à 84,2 ans. Mais là encore on observe une forte inégalité avec d'autres départements de l'Ile-de-France puisque les femmes de Seine-et-Marne et de Seine-St-Denis ont des espérances de vie inférieures à la moyenne nationale : respectivement 82,2 ans et 82,8 ans. Selon l'étude, la mortalité après 60 ans est déterminante dans les écarts d'espérances de vie entre régions. L'auteur indique également que sous l'effet du rapprochement des modes de vie, les écarts nationaux ont considérablement diminué : ainsi, entre 1954 et 1990, les écarts d'espérances de vie entre les cinq régions les

plus favorisées et les cinq régions les moins favorisées sont passés de 4 à 2,7 pour les hommes et de 2,6 à 1,9 pour les femmes.

Les inégalités de mortalité entre hommes et femmes sont mises en perspective dans ce travail, mais d'autres inégalités entre hommes et femmes existent : les inégalités de revenu en règle générale, et cette fois en faveur des hommes. Bonnet, Buffeteau et Godefroy (2004) ont analysé les inégalités hommes femmes lors de la retraite.

Selon ces travaux, les femmes retraitées reçoivent en moyenne un revenu inférieur de 44 % au revenu des hommes retraités. Mais les différences de pensions issues des droits directs sont plus criantes : tandis que la pension mensuelle moyenne issue des droits directs est de 606 euros pour les femmes de 65 ans et plus en 2001, elle atteint 1 372 euros pour les hommes.

Cette différence est principalement due à la durée moyenne de cotisation : en 2001, parmi les retraitées de 65 ans et plus, seules 40 % avaient liquidé leur retraite après une carrière complète, alors que parmi les hommes, ils étaient 80 %. Si l'effet de la durée de cotisation est neutralisé, si on s'intéresse uniquement aux individus à la carrière complète, la différence de pension de droit direct atteint encore 35 % entre les hommes et les femmes.

Les auteurs montrent par ailleurs que les inégalités à la retraite reculent lentement sous l'effet de la montée de l'activité des femmes : le différentiel de taux d'activité entre hommes et femmes était de 27 points en 1980, il n'est plus que de 13 points en 2002. Les interruptions de carrières sont également plus courtes et moins nombreuses.

Par ailleurs, la mise en place de certains dispositifs, comme la majoration de durée d'assurance pour enfants, permet de réduire les inégalités de retraite.

Du côté des salaires, la tendance est également à la réduction des inégalités : pour une carrière complète, le salaire moyen des femmes atteignait en moyenne 64 % de celui des hommes en 1960, contre 81 % en 2001. Mais ces différences reflètent également les divers statuts professionnels et qualifications.

Malgré les carrières plus longues des femmes et le raccourcissement de celle des hommes étant donnée l'allongement de la durée des études, les durées de cotisation des femmes restent plus courtes.

Le mouvement de réduction des inégalités entre hommes et femmes est lent et il faudra, selon les auteurs, attendre 2010 pour constater une réelle diminution des inégalités à la retraite : les premières générations de femmes aux carrières nettement plus longues devraient alors partir à la retraite.

Bonnet, Buffeteau et Godefroy expliquent néanmoins que certains facteurs pourraient freiner la réduction des inégalités dans les années à venir. En effet, ces vingt dernières années, les femmes ont été plus souvent concernées par le temps partiel que les hommes. Pour un peu moins d'un tiers de ces femmes, le temps partiel était contraint. Bien que les durées de cotisation ne pâtissent pas sensiblement du temps partiel, le salaire moyen utile pour le calcul de la pension est plus faible.

Enfin, d'après les auteurs, les réformes menées en 1993 et 2003 ne remettent pas en cause la réduction des inégalités entre hommes et femmes, mais peuvent jouer sur les inégalités au sein même de la population féminine à cause d'un durcissement de certaines règles les concernant.

Les inégalités de salaires entre hommes et femmes sont en partie à l'origine des inégalités à la retraite. L'écart de salaire horaire est étudié par Petit (2006). L'écart salarial entre hommes et femmes semble croissant avec l'âge et a tendance à se renforcer au cours de la vie active, notamment à cause des interruptions de carrières des femmes. L'écart salarial est de 7 % parmi les salariés de moins de 35 ans, et de 22 % parmi les salariés de plus de 35 ans.

Par ailleurs, les inégalités salariales sont plus fortes parmi les cadres (20 %) et les ouvriers (16 %) que parmi les employés (5 %) et les professions intermédiaires (11 %). Les femmes sont plus nombreuses dans ces deux dernières catégories socioprofessionnelles (CSP).

Les inégalités de salaires s'expliquent par des différences de structure (type de secteur et d'établissement de l'emploi), mais aussi par une inégale répartition du temps partiel entre hommes et femmes. Bien que les hommes et les femmes aient atteint aujourd'hui les mêmes niveaux de diplômes, les femmes ont souvent une expérience professionnelle et une ancienneté moindres. Nous l'avons déjà mentionné, les interruptions de carrières sont souvent à l'origine de ces phénomènes. Selon l'auteur, 29 % des femmes ont interrompu leur carrière au moins un an depuis leur insertion dans la vie professionnelle, alors que ce n'est le cas que pour 18 % des hommes. La moitié des femmes concernées avance les charges familiales comme explication alors que 39 % des hommes mettent en avant le chômage. Par ailleurs, 16 % de ces hommes ont consacré une partie de cette interruption à la formation, alors que cela ne concerne que 9 % des femmes.

L'étude s'intéresse aux inégalités provenant notamment de la discrimination salariale et montre qu'une fois les différences de structure neutralisées, les salaires des femmes, toutes choses égales par ailleurs, sont inférieurs de 11 % aux salaires des hommes. Cela provient de la discrimination salariale, ou de caractéristiques individuelles non observables. Par ailleurs, un diplôme universitaire élevé est mieux rémunéré pour les hommes que pour les femmes. La différence de salaire horaire entre un diplôme de premier cycle universitaire et un diplôme de deuxième cycle universitaire est de 23 % pour les hommes, mais seulement de 15 % pour les femmes.

Les différences sont les plus importantes dans les postes de cadres, mais le détail des postes n'est pas connu : les hommes occupent plus des postes de cadres supérieurs que les femmes. Par ailleurs, Petit (2006) avance l'idée que les écarts de salaires peuvent être dus à une plus grande disponibilité au travail des hommes. Les mobilités hiérarchiques seraient donc plus facilement accessibles aux hommes.

Parmi les effets de structure expliquant les inégalités salariales entre hommes et femmes, on retrouve le temps partiel, qui est une caractéristique de l'emploi féminin. Selon Bue (2002) le temps partiel résulte parfois de contraintes qui viennent renforcer les inégalités ou les situations précaires des femmes auxquelles il est imposé. Ainsi, les conditions d'emploi et d'organisation du temps de travail sont plus mauvaises pour les femmes qui se voient contraintes au temps partiel à l'embauche (travail le week-end, le soir) que pour les femmes travaillant à temps complet. Ces conditions de travail sont plutôt meilleures que pour les emplois à temps complet quand les femmes décident, pour raison familiale, de travailler à temps partiel, et comparables quand elles choisissent pour d'autres raisons de travailler à temps partiel.

Cela met en lumière d'autres types d'inégalités : non seulement les temps partiels induisent des inégalités de salaire durant la vie active, des inégalités de pension durant la vie retraitée, mais elles entraînent également des inégalités dans les conditions de travail et les conditions de vie.

Le COR (2005), lors d'un colloque consacré à cette question, a fait le bilan des droits individuels et familiaux en termes de retraite des hommes et des femmes. Ces travaux sont réalisés à partir des données de l'échantillon interrégime de retraités de 2001.

En 2001, les pensions de droit direct des femmes atteignent seulement 47 % des pensions de droit direct des hommes. Mais la pension de réversion constitue une part importante de la pension totale des femmes et permet donc de réduire les écarts entre hommes et femmes.

Ce dispositif de réversion permet de réduire le rapport inter décile des retraites des femmes. Les rapports inter déciles des pensions de droit direct sont de 9,4 pour les femmes, contre 4,5 pour les hommes. Mais ce rapport passe à 7 pour les femmes et 4,3 pour les hommes si la pension totale est prise en compte.

Par ailleurs, en 2003, une femme retraitée sur deux a vu sa pension portée au minimum contributif. Seulement 25 % des hommes retraités étaient dans ce cas. Les données mettent également en évidence que les écarts de salaires et donc les écarts de retraite sont moindres dans la Fonction publique d'État. La pension de droit direct des femmes équivaut à 80 % de la pension de droit direct des hommes.

Ce travail du COR mentionne également les différences d'âge de liquidation entre hommes et femmes. En moyenne, les femmes liquident plus tardivement leurs droits à la retraite que les hommes dans les différents régimes d'affiliation, sauf dans la Fonction publique civile. L'exemple mentionné concerne la génération uni pensionnée de 1934 : parmi ses membres, 52 % des femmes sont parties à la retraite à 60 ans, contre 86 % des hommes. Plus d'un tiers des femmes a attendu 65 ans et plus, contre seulement 4 % des hommes. Ceci peut s'expliquer par le fait que la législation prévoit la liquidation à taux plein à 65 ans. Les femmes avec des carrières incomplètes peuvent donc avoir intérêt à attendre cet âge pour liquider leurs droits. Dans la Fonction publique, les hommes uni pensionnés liquident en moyenne leurs droits à 59 ans, contre 57,3 ans pour les femmes.

Le COR a également analysé les différents dispositifs de droits familiaux et leurs objectifs. Les principaux avantages familiaux, en termes de montants, ou même de nombre d'individus concernés sont les bonifications ou majorations de durée d'assurance pour enfants et l'AVPF.

En 2002, les sommes versées au titre des avantages familiaux équivalaient à 8 % du total des pensions. Ainsi ces travaux montrent que les droits familiaux correspondent à plusieurs objectifs : corriger les inégalités de droits à pension résultant, entre autres, des charges de famille, compenser le défaut d'épargne pouvant résulter de la charge d'enfants, encourager la natalité et rétribuer les personnes qui, ayant des enfants, contribuent à l'équilibre futur de systèmes de retraite.

Le COR (2007c) a par ailleurs publié un certain nombre de fiches thématiques sur les retraites pour le rendez vous de 2008. Nous avons déjà mentionné les différents droits familiaux et leurs objectifs pour limiter les inégalités entre hommes et femmes. Néanmoins, il faut également souligner les contraintes européennes relatives à l'égalité selon le genre.

L'égalité de traitement entre homme et femme est prévue par le droit européen. Or en France, un certain nombre d'avantages familiaux ne sont réservés qu'aux femmes, comme la majoration de durée d'assurance pour les femmes du régime général ou la possibilité de partir en retraite après 15 ans de cotisation pour trois enfants dans certains régimes spéciaux.

Ainsi, l'arrêt Griesmar de la Cour de justice des Communautés européennes, rendu le 29 novembre 2001, a-t-il imposé dans la Fonction publique, l'extension aux hommes de la majoration de durée d'assurance pour enfants.

Dans la Fonction publique⁴, la bonification pour enfants a été réformée en 2003. Une distinction est opérée entre les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004, et les enfants nés après cette date. Pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004, la bonification d'un an par enfant est maintenue, mais est étendue aux hommes. Les fonctionnaires doivent avoir interrompu leur activité dans les deux mois suivant la naissance de l'enfant. En pratique, ces mesures continuent donc à être réservées aux femmes.

Les femmes fonctionnaires qui ont accouché après le 1^{er} janvier 2004 et après leur recrutement bénéficient d'une majoration de durée d'assurance de deux trimestres par enfant.

Un autre élément important est traité par le COR (2007c) : le système de réversion. Les travaux du COR expliquent que dans le régime général, la réversion a pour objectif de lutter contre la faiblesse du niveau de vie de certaines veuves. C'est pourquoi la réversion est obtenue sous condition de ressource. Nous verrons par la suite que les femmes veuves sont effectivement souvent les moins favorisées.

Dans les régimes complémentaires et de la Fonction publique, cette condition de ressource n'existe pas car cette pension est perçue comme un droit acquis en échange des cotisations versées par le défunt.

⁴ Voir la loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Deux explications peuvent être avancées : garantir le taux de remplacement du conjoint survivant, et ne pas pénaliser ce dernier en termes de niveau de vie car le couple marié est un lieu de solidarités familiales où les décisions sont prises en commun lors de la vie conjugale.

Là encore, une inégalité se dessine : l'inégalité face à certaines règles en vigueur.

Le risque de pauvreté parmi les retraités en Europe a été étudié par Cohen Solal et Lelièvre (2002). Les auteurs tirent comme conclusion principale de leur travail que les ménages retraités européens ont en moyenne un niveau de vie équivalent à celui des actifs en Europe. Cela cache, bien sûr, des disparités. Au Royaume-Uni, en Irlande et au Danemark, le niveau de vie des retraités est inférieur de 10 % au niveau de vie moyen de la population. En Italie, il est au contraire supérieur. Ce résultat tient en partie au fait que les auteurs étudient tous les ménages des lors qu'un retraité en fait partie. Lorsque les individus isolés sont étudiés, les résultats diffèrent : les femmes seules ont en moyenne un niveau de vie inférieur de 20 % à la moyenne nationale. L'écart atteint même 30 % au Portugal et au Royaume-Uni, et 40 % en Irlande.

Les auteurs étudient les ménages au sein desquels certains individus sont encore en activité. Par conséquent, les revenus d'une activité professionnelle apportent une proportion importante des revenus totaux dans certains pays : 44 % au Portugal, 38 % en Italie et en Grèce contre seulement 12 % aux Pays-Bas par exemple. Cela s'explique par des spécificités nationales quant à la configuration familiale : dans les pays du Sud de l'Europe, la cohabitation intergénérationnelle a un impact positif sur le niveau de vie des retraités.

Deux autres groupes de pays sont distingués par les auteurs. Le premier comprend la France, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg, l'Autriche et les Pays-Bas. Dans ces pays, le phénomène des ménages complexes est moins répandu, et par conséquent la part des revenus du travail dans le revenu global des ménages est moindre. Mais le niveau de vie des retraités y est proche de la moyenne nationale. Le revenu des hommes isolés y est même supérieur d'environ 25 %. Cela tient principalement à l'architecture des systèmes de retraites qui versent des pensions équivalant à 70 % du revenu d'activité en moyenne, voire plus pour les individus isolés. En Irlande, au Danemark et au Royaume-Uni, le niveau de vie des retraités est au contraire inférieur de 10 % à la moyenne nationale. Les pensions de base y sont moins importantes, tandis que les revenus sociaux représentent une plus grande part du revenu total. Par ailleurs, la structure de la population explique en partie cette situation : les couples et les isolés de 75 ans et plus y sont plus nombreux, et la proportion de familles complexes moindre.

Cohen Solal et Lelièvre (2002) ont également étudié le risque de pauvreté monétaire : tandis que les familles monoparentales ou les jeunes isolés connaissent des taux de pauvreté plus importants, la pauvreté des ménages de retraités équivaut aux moyennes nationales, hormis pour quelques cas. Les femmes seules connaissent par exemple un taux de pauvreté de 25 % au seuil de 60 % du niveau de vie médian.

L'intensité de la pauvreté est également étudiée : en moyenne les retraités sous le seuil de pauvreté ont un revenu moyen supérieur au revenu moyen des individus sous ce seuil de pauvreté. La mesure des inégalités à proprement parler ne montre pas non plus de différences significatives en Europe entre l'ensemble de la population et la population des retraités : le *ratio* de Gini est de 0.30 pour les retraités et de 0,32 pour l'ensemble de la population. En France, ces coefficients sont respectivement de 0,28 et 0,29 selon cette étude.

Les auteurs mettent tout de même en lumière des spécificités nationales : les pays dans lesquels les retraités ont un niveau de vie en moyenne inférieur à la moyenne nationale connaissent des taux de pauvreté des retraités plus élevés : au Danemark, tandis que le taux de pauvreté est de 11 % dans la population totale, il est de 22 % pour les retraités. Sans les transferts sociaux, ce taux serait de 37 %.

En revanche, en Irlande, le risque de pauvreté n'est que de 14 % car les retraités peuvent cumuler retraite et revenus d'activité professionnelle si leur pension est trop faible, mais aussi parce que les

revenus sociaux diminuent fortement la pauvreté. Les transferts sociaux représentent 10 % du revenu des ménages retraités, ce qui est supérieur à la moyenne européenne ou même française ou belge. Néanmoins, la situation des femmes irlandaises isolées reste critique.

Certains travaux empiriques portant sur des comparaisons entre pays de l'OCDE mettent en lumière la relation entre l'architecture des systèmes de retraite et les inégalités. La relation entre l'ampleur des transferts publics lors de la retraite et les inégalités a été testée par Brown et Prus en 2006. De manière générale, ils concluent à une relation inverse entre ces deux variables. Ces deux auteurs ont également démontré que l'amplitude des revenus diminuait avec l'âge dans les pays de l'OCDE. En effet, les retraites publiques sont plus « égalitairement » distribuées que les revenus du travail et sont surtout plus progressives. Les pays dotés de systèmes de protection sociale plus généreux luttent mieux contre les inégalités de revenu aux âges élevés.

2. ALÉAS DE CARRIÈRE

Dans le long terme, il est observé d'une part, qu'un nombre important d'individus connaissent le chômage durant leur vie active. D'autre part, les chômeurs de longue durée sont plus nombreux (cf. tableau 1).

En effet, les chômeurs représentaient 5,7 % de la population des 25-65 ans en 1990 alors qu'ils représentent en 2005 plus de 7,6 %. De la même façon, le pourcentage des inactifs est passé de 24 % à 27 %. Cette dernière catégorie est à relativiser puisque dans ce premier tableau les retraités sont comptabilisés comme inactifs.

La proportion homme-femme dans les différentes catégories a joué en la défaveur des hommes qui sont de plus en plus touchés par le chômage et l'inactivité (5 % des hommes en 1990 contre 7,5 % en 2005 pour le chômage et 16 % en 1990 contre 18 % en 2005 pour l'inactivité.)

Tableau 1
Chômage et inactivité selon le genre en 1990 et 2005 pour les 25-65 ans
(retraités compris, en %)

sexe	Actif Occ.		Chômeur		Inactif		Total	
	1990	2005	1990	2005	1990	2005	1990	2005
Homme	79,0	74,5	4,9	7,5	16,1	18,0	100,0	100,0
	57,6	53,3	42,0	47,8	29,0	36,1	48,9	48,7
Femme	55,8	61,9	6,5	7,7	37,8	30,3	100,0	100,0
	42,4	46,7	58,0	52,2	71,0	63,9	51,0	51,3
Total	67,2	68,1	5,7	7,6	27,1	24,3	100,0	100,0

Source : Enquête *Emploi* 2005, Enquête *Emploi* 1990, Insee.

Lecture : En 1990, 55,76 % des femmes étaient actives occupées, elles sont 61,94 % en 2005.

Les retraités représentent 19,51 % de la population de notre panel. Ils sont composés à 39 % d'hommes et à 61 % de femmes. Ce qui peut biaiser sensiblement la répartition. Dès lors, lorsque l'on retire les retraités du panel, le partage de la population est sensiblement différent puisque, en 2005, 84,55 % des individus entre 25 et 65 ans sont actifs occupés, 9,45 % sont au chômage et 6 % inactifs. La proportion homme/femme reste identique pour les actifs occupés et les chômeurs. En revanche, elle est clairement en défaveur des femmes en ce qui concerne l'inactivité.

Une forte diminution de la proportion d'inactifs hors retraités est également à noter, elle passe de près de 20 % de la population à 6 %. (cf. tableau 2).

Tableau 2
Chômage et inactivité selon le genre en 1990 et 2005 pour les 25-65 ans
(sans les retraités, en %)

	Actif Occ.		Chômeur		Inactif		Total	
	1990	2005	1990	2005	1990	2005	1990	2005
Homme	88,9	88,1	5,5	8,8	5,6	3,1	100,0	100,0
	57,6	53,3	42,0	47,7	13,5	26,2	47,9	51,2
Femme	60,2	80,8	7,0	10,1	32,8	9,1	100,0	100,0
	42,4	46,7	57,9	52,2	86,5	73,78	52,1	48,9
Total	73,9	84,5	6,3	9,5	19,7	6,0	100,0	100,0

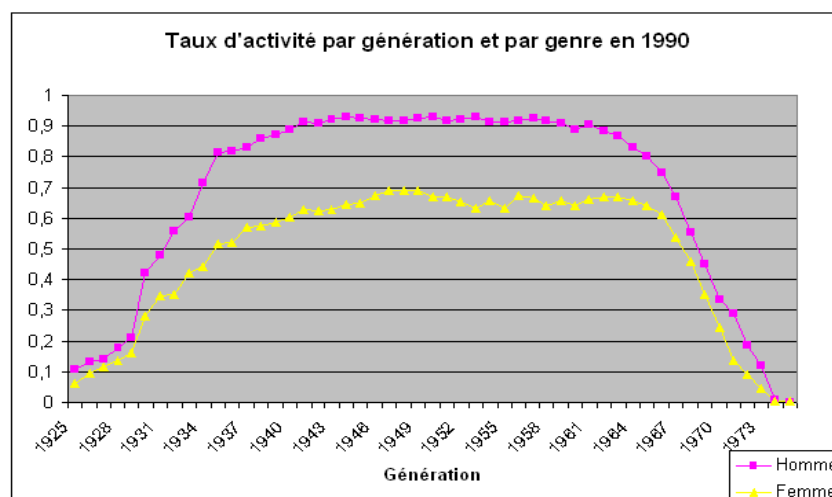
Source : Enquête Emploi 2005, Enquête Emploi 1990, Insee.

Lecture : Sur l'échantillon hors retraité, 7 % des femmes étaient au chômage en 1990 et 10,11 % en 2005.

À âge donné, le fait important observé de 1990 à 2005 est la baisse continue de l'inactivité des femmes âgées de 40 ans à 55 ans. À partir de 60 ans, les femmes deviennent majoritairement inactives (cf. graphiques A.1 à A.5, annexe A). Pour les hommes, l'inactivité apparaît à partir de 50 ans et s'accroît fortement dès 55 ans.

En étudiant spécifiquement l'évolution du taux d'activité⁵ par génération, nous observons pour l'année 2005 une courbe en cloche tout au long de laquelle le taux d'activité augmente à mesure que les individus vieillissent jusqu'au seuil de la génération 1953, soit à partir de 52 ans où le taux d'activité s'affaiblit (homme et femme confondus).

Graphique 1
Taux d'activité par génération et par genre en 1990



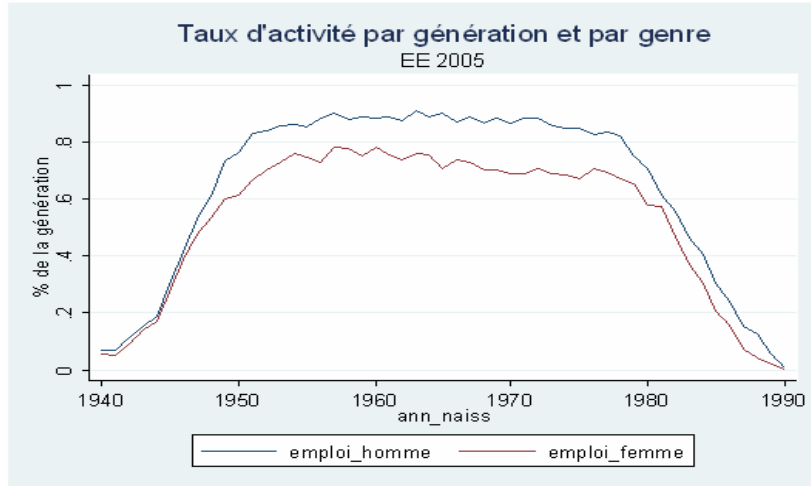
Source : Enquête Emploi 1990, Insee.

Pour les hommes, la baisse du taux d'activité intervient à partir de la génération 1950 (soit 55 ans), il passe en dessous des 50 % de la population à partir de la génération 1946 (soit 59 ans) et en dessous des 10 % à partir de la génération 1941 (soit 64 ans).

⁵ Le taux d'activité représente le pourcentage de la population qui occupe effectivement un emploi. Il ne doit pas être confondu avec le taux d'emploi qui représente le pourcentage des actifs dans leur ensemble, soit les actifs occupés ainsi que les chômeurs. Nous prenons en compte les retraités qui exercent encore une activité dans le calcul de ce taux d'activité.

Pour les femmes, la génération seuil est la génération 1953 (soit à partir de 52 ans). Le taux d'activité passe en dessous des 50 % de la population pour la génération 1947 (soit 58 ans) et en dessous des 10 % pour la génération 1942 (soit 63 ans).

Graphique 2
Taux d'activité par génération et par genre en 2005



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau 3
Durée d'activité par genre (durée regroupée, en %)

Durée	Homme	Femme	Total
Plus de 40 ans	7,6	3,5	5,4
	66,2	33,78	
de 30 à 40 ans	9,8	6,8	8,2
	56,78	43,3	
de 20 à 30 ans	7,9	9,5	8,7
	43,1	56,9	
de 10 à 20 ans	13,3	20,9	17,3
	36,6	63,4	
de 5 à 10 ans	12,7	17,2	15,0
	40,1	59,9	
moins de 5 ans	48,8	42,2	45,4
	51,2	48,8	
Total	47,6	52,4	100,0

Source : Enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

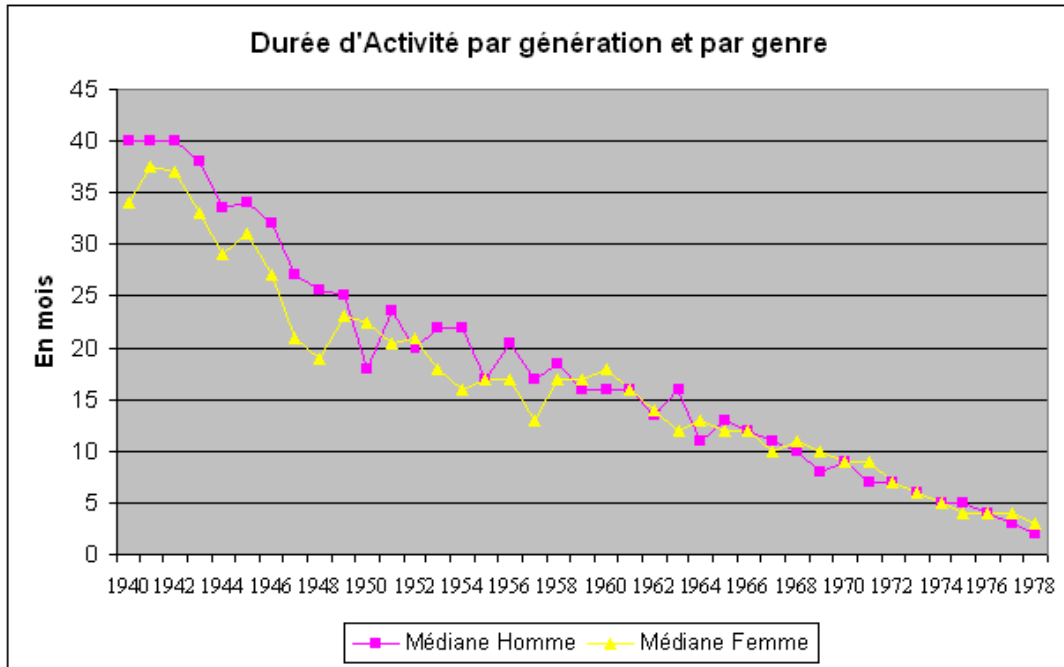
Lecture : Parmi les hommes, 7,56% ont une durée d'activité de plus de 40 ans.

La durée d'activité⁶ par genre laisse apparaître que les hommes sont plus nombreux à cotiser longtemps. En effet, plus de 7,5 % des hommes ont au moins 40 ans d'activité, ce qui leur assure une

⁶ La durée d'activité est une donnée brute des enquêtes *Patrimoines*. Elle correspond à la durée totale d'activité effective entre la date du premier emploi et la date de cessation d'activité.

liquidation de leur retraite à taux plein. En revanche, seules 3,5 % des femmes atteignent cette durée d'activité.

Graphique 3
Durée Médiane d'Activité



Source : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Entre 2003 et 2004, la durée moyenne d'activité par génération laisse apparaître que, en médiane, les individus des plus anciennes générations n'ont pas suffisamment cotisé pour bénéficier du taux plein.

En effet, la génération 1943 qui représente les individus pouvant partir à la retraite à 60 ans en 2003, a une durée médiane d'activité de 38 ans pour les hommes et de 33 ans pour les femmes, la génération 1944 a quant à elle une durée moyenne d'activité de 33,5 ans pour les hommes et de 29 ans pour les femmes.

Si les trimestres manquants peuvent être compensés par des périodes de chômage ou d'éducation des enfants, le montant de la pension de retraite sera quand même affecté par cette faible durée d'activité (*cf. supra*).

2.1 Premier aléa de carrière : Le chômage

En 1990 comme en 2005, ce sont les ouvriers qui ont le taux de chômage le plus élevé (supérieur à 12 %). Avec les employés, ce sont les deux catégories sociales ayant un taux de chômage supérieur à la moyenne. Les travailleurs non diplômés ou ayant un certificat d'études primaires sont également les plus touchés par le chômage, avec un taux de chômage de 15 % en 2005.

Dans les années 1990, avoir un niveau « Baccalauréat plus deux » protégeait relativement bien du chômage puisque les taux de chômage étaient inférieurs à 4 % pour les catégories les plus qualifiées. En 2005, même si les plus qualifiés sont moins souvent au chômage que les autres, leurs taux de chômage sont aux alentours de 7 %.

Tableau 4
Taux de chômage selon la catégorie sociale et le diplôme en 1990 et 2005

	1990 (a)	2005 (b)
Catégories sociales		
Cadres et PIS	2,6	4,9
Professions intermédiaires	4,1	5,5
Employés	11,9	10,3
Ouvriers	12,2	12,5
Diplôme		
Sans diplôme ou CEP	13,1	15
BEPC, CAP, BEP	8,4	9,3
Baccalauréat	6,3	9,2
Bac +2	3,6	6,6
Diplôme supérieur	3,3	7
Ensemble	9,2	9,8

Source : (a) données issues des Tableaux de l'Économie Française de l'Insee, 2002-03.
(b) données issues de l'enquête *Emploi* de l'Insee de 2005.

Les femmes représentent 52,5 % de la totalité des chômeurs en 2005. Néanmoins, elles ne paraissent pas plus touchées par le chômage de longue durée que les hommes (14,45 % des hommes au chômage le sont depuis plus de trois ans contre 13,72 % des femmes) (*cf.* tableau 5). Les mêmes évolutions sont observées pour 1990 avec toutefois une diminution des durées passées au chômage durant la période d'analyse (*cf.* tableau 5).

Tableau 5
Répartition du temps de chômage selon le genre

En 2005

Ancienneté de chômage	Moins de 1 mois	De 1 à moins de 3 mois	De 3 à moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 1 an	De 1 an à moins de 1.5 an	De 1.5 à moins de 2 ans	De 2 à moins de 3 ans	Plus de 3 ans	Total
Homme	5,1	18,5	15,0	17,3	13,4	5,8	10,5	14,5	100,0
	51,6	49,0	45,1	46,6	47,1	45,3	48,5	48,8	47,5
Femme	4,3	17,5	16,5	17,9	13,6	6,3	10,0	13,7	100,0
	48,4	51,1	54,9	53,4	52,9	54,7	51,5	51,2	52,5
Total	4,7	18,0	15,8	17,7	13,5	6,0	10,2	14,0	100,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Lecture : parmi les chômeurs de moins d'1 mois, 51,6 % sont des hommes et 48,4 % sont des femmes. Parmi les femmes chômeuses, 4,3 % sont au chômage depuis moins de 1 mois.

En 1990

Ancienneté de chômage	Moins de 1 mois	De 1 à moins de 3 mois	De 3 à moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 1 an	De 1 an à moins de 1,5 an	De 1.5 à moins de 2 ans	De 2 à moins de 3 ans	Plus de 3 ans	Total
Homme	5,3	17,7	17,5	16,8	12,6	5,5	8,4	16,2	42,4
	45,0	46,5	43,1	43,1	39,7	36,5	37,8	43,5	
Femme	4,7	15,0	17,1	16,4	14,1	7,0	10,2	15,5	57,6
	55,0	53,5	56,9	56,9	60,3	63,5	62,2	56,5	
Total	5,0	16,2	17,3	16,6	13,4	6,4	9,4	15,8	100,0

Source : Enquête *Emploi* 1990, Insee.

En 2005, la durée moyenne du chômage est également assez similaire pour les deux sexes avec une durée légèrement plus élevée pour les hommes que pour les femmes, 16,3 mois pour les hommes contre 15,72 mois pour les femmes alors qu'en 1990, la durée moyenne passée au chômage était relativement plus élevée pour les femmes que pour les hommes (*cf.* tableau 6).

Tableau 6
Durée moyenne de chômage par genre (en nombre de mois)

En 2005

Variable	Obs.	Moyenne	Ecart-Type	Médiane
Homme	1 253	16,29	20,95	8
Femme	1 385	15,72	20,13	8

Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

En 1990

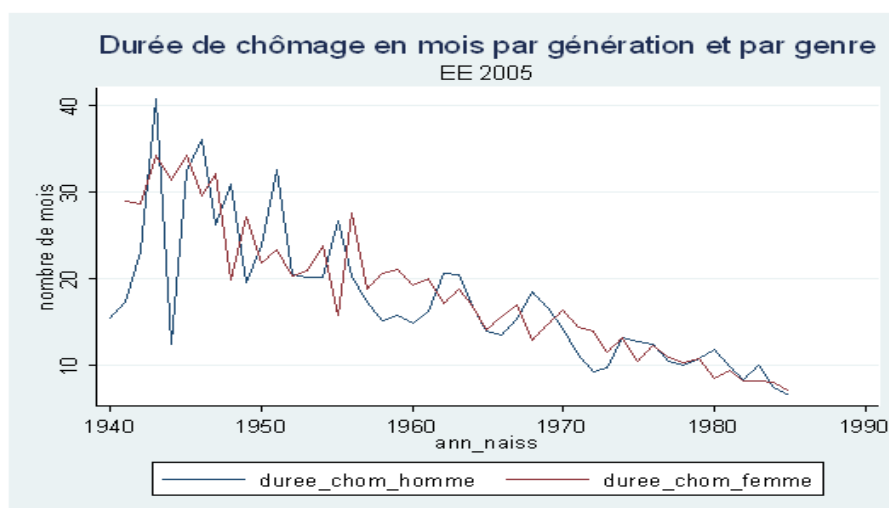
	N Obs	Moyenne	Écart-type	Médiane
Homme	2 116	15,93	17,46	9,00
Femme	2 920	16,46	16,87	9,00

Source : Enquête *Emploi* 1990, Insee.

Néanmoins, la représentation de la durée moyenne de chômage par génération laisse apparaître de nombreuses disparités, voire une évolution inversée selon le genre (les évolutions ascendantes observées pour les hommes correspondent aux évolutions descendantes pour les femmes et inversement). Les périodes de chômage interviennent donc à des moments différents de la carrière professionnelle pour les hommes et pour les femmes.

L'observation des durées passées au chômage à âge donné montre également des différences significatives selon le genre. Ainsi, à 40 ans, de 1990 à 2005, il est observé un accroissement du chômage de longue durée pour les hommes. Sur la même période, c'est le résultat inverse qui apparaît pour les femmes.

Graphique 4
Durée de chômage par génération et par genre, en mois



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau 7
Durée effective de chômage par genre à 40 ans (en % des individus au chômage)

	< 1 moins	[1;3mois[[3;6 mois[[6m ; 1 an[[1; 1,5 an[[1,5 ; 2 ans[[2 ; 3 ans[> 3 ans
Homme								
1990	0,0	17,4	19,6	15,2	15,2	8,7	6,5	17,4
1995	3,9	16,7	14,7	14,7	17,6	10,8	9,8	11,8
2000	6,7	25,0	18,3	18,3	6,7	3,3	13,3	8,3
2005	10,3	17,2	24,1	6,9	13,8	3,5	10,3	13,8
Femme								
1990	4,2	15,8	24,2	12,6	16,8	3,2	8,4	14,7
1995	3,2	6,5	13,7	25,0	13,7	8,1	13,7	16,1
2000	3,3	14,9	17,4	14,0	18,2	8,3	13,2	10,7
2005	9,3	23,3	25,6	9,3	11,6	4,7	7,0	9,3

Sources : Enquêtes *Emploi* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Lecture : En 1990, 17,4 % des hommes et 14,7 % des femmes au chômage l'étaient depuis plus de 3 ans.

À 50 ans, les situations des hommes et des femmes sont toujours aussi contrastées (*cf.* tableau 8). Ainsi pour les hommes âgés de 50 ans, un très fort accroissement du chômage d'une durée moyenne de 1 an à 3 ans est observé depuis 1990. À l'opposé, pour les femmes âgées de 50 ans, le chômage de longue durée (*i.e.* de 2 à 3 ans) est en forte diminution. En revanche, le chômage de plus de 3 ans reste très important sur toute la période. Aussi, c'est à partir de 55 ans que le chômage de longue durée touche fortement à la fois les hommes et les femmes.

Tableau 8
Durée effective de chômage par genre à 50 ans (en % des individus au chômage)

	< 1 moins	[1;3 mois[[3;6 mois[[6m ; 1 an[[1; 1,5 ans[[1,5 ; 2 ans[[2 ; 3 ans[> 3 ans
Homme								
1990	3,1	6,3	18,8	25,0	9,4	3,1	3,1	31,3
1995	0,0	8,3	11,7	26,7	16,7	10,0	20,0	6,7
2000	1,6	19,1	12,7	11,1	19,1	3,2	19,1	14,3
2005	0,0	7,1	10,7	21,4	21,4	3,6	14,3	21,4
Femme								
1990	0,0	13,5	15,4	17,3	13,5	7,7	9,6	23,1
1995	4,8	6,5	11,3	19,4	8,1	9,7	17,7	22,6
2000	2,3	6,8	11,4	12,5	9,1	15,9	17,1	25,0
2005	0,0	20,0	12,0	28,0	12,0	8,0	4,0	16,0

Sources : Enquêtes *Emploi* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Lecture : En 1990, 31,3 % des hommes et 23,1 % des femmes au chômage l'étaient depuis plus de 3 ans.

Tableau 9
Durée effective de chômage par genre à 55 ans (en % des individus au chômage)

	< 1 moins	[1;3 mois[[3;6 mois[[6m ; 1 an[[1; 1,5 ans[[1,5 ; 2 ans[[2 ; 3 ans[> 3 ans
Homme								
1990	0,0	7,9	15,8	2,6	13,2	5,3	18,4	36,8
1995	0,0	10,3	14,7	13,2	13,2	11,8	22,1	14,7
2000	0,0	3,6	9,1	18,2	16,4	9,1	14,6	29,1
2005	0,0	14,8	3,7	25,9	11,1	7,4	18,5	18,5
Femme								
1990	2,4	2,4	14,3	7,1	19,1	7,1	21,4	26,2
1995	2,0	4,1	4,1	14,3	8,2	20,4	18,4	28,6
2000	2,9	7,4	8,8	11,7	20,6	7,4	19,1	22,1
2005	0,0	31,6	0,0	10,5	10,5	5,3	15,8	26,3

Sources : Enquêtes *Emploi* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Lecture : En 1990, 36,8 % des hommes et 26,2 % des femmes au chômage l'étaient depuis plus de 3 ans.

2.2 Second aléa de carrière : l'inactivité⁷

À l'instar des situations de chômage, l'analyse de la durée d'inactivité montre également de nombreuses disparités selon le genre. En effet, si pour les faibles durées d'inactivité la représentation homme-femme reste similaire, au-delà de 1 an une nette sur-représentation des femmes est observée jusqu'à atteindre un pic de 78 % de femmes pour les inactifs d'une durée de plus de 6 ans. Les hommes représentent toutefois 38 % de la totalité des inactifs (cf. tableau 10).

Tableau 10
Répartition de l'ancienneté de l'inactivité

En 2005

	moins 1 mois	1 à 3 mois	3 à 6 mois	6 mois à 1 an	1 an à 1,5 an	1,5 à 2 ans	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 à 5 ans	5 à 6 ans	6 ans et +	Total
Homme	2,5	10,5	9,8	13,7	9,8	8,5	12,5	7,3	5,3	2,9	17,2	100,0
	52,4	52,1	44,8	48,2	44,2	44,6	42,3	39,7	36,3	39,9	21,8	37,7
Femme	1,4	5,9	7,3	8,9	7,5	6,4	10,4	6,8	5,6	2,7	37,3	100,0
	47,6	47,9	55,2	51,8	55,8	55,4	57,7	60,3	63,7	60,1	78,2	62,3
Total	1,8	7,6	8,2	10,7	8,3	7,2	11,2	7,0	5,5	2,8	29,7	100,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 37,27 % des femmes inactives le sont depuis plus de 6 ans.

En 1990

	< 1 mois	[1;3 mois[[3;6 mois[[6m ; 1 an[[1; 1,5 an[[1,5 ; 2 ans[[2 ; 3 ans [> 3 ans	Total
Homme	0,7	4,0	4,6	5,9	6,9	4,1	11,2	62,7	100,0
	40,0	27,5	27,0	22,7	24,8	1,2	23,7	10,9	13,7
Femme	0,2	1,7	2,0	3,2	3,3	2,9	5,7	81,2	100,0
	60,0	72,5	73,0	77,3	75,3	81,8	76,3	89,1	86,4
Total	0,2	2,0	2,3	3,5	3,8	3,1	6,4	78,6	100,0

Sources : Enquêtes *Emploi* 1990 et 2005, Insee.

En moyenne en 2005, les femmes de 15 à 64 ans inactives sont sans emploi depuis 49 mois, contre 30 pour les hommes (cf. tableau 11). La durée médiane est de 32 mois pour les hommes et de 52 mois pour les femmes.

L'observation par génération indique que cette différence est *quasi* constante tout au long du cycle de vie. Cette durée plus élevée est imputable aux interruptions de carrière pour élever les enfants et aux congés maternité. Si en termes de trimestres de cotisation, ces années peuvent être prises en compte par l'AVPF, il n'en demeure pas moins que le montant de la pension de retraite est limité par ces périodes d'inactivité.

⁷ Les retraités ne sont pas pris en compte dans cette analyse de l'inactivité.

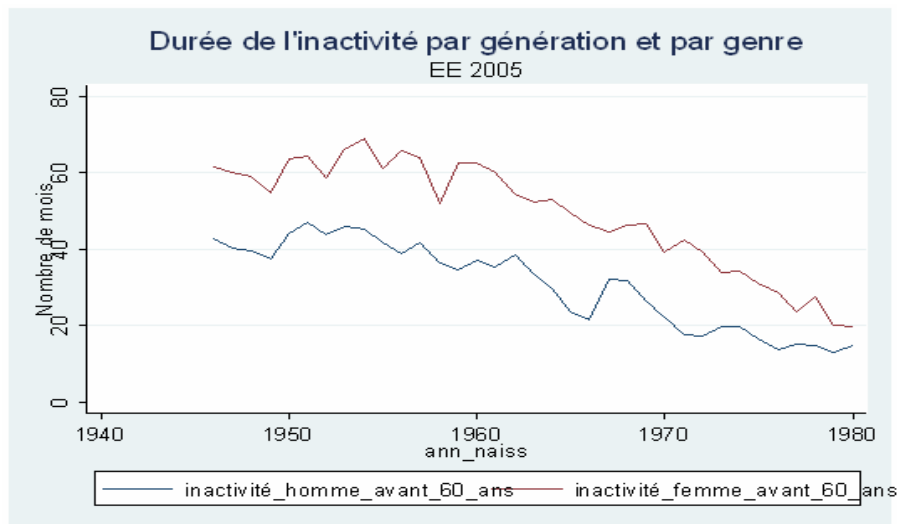
Tableau 11
Durée moyenne d'inactivité par genre en 2005 (en nombre de mois)

Durée de l'inactivité	Obs.	Moyenne	Ecart-Type	Médiane
Homme	15 793	30,19	11,10	31,98
Femme	16 562	48,84	14,29	52,07

Sources : Enquêtes *Emploi* 2005, Insee.

L'analyse de l'évolution de l'inactivité à âge donné montre des différences significatives entre les hommes et les femmes selon la période retenue. Sur toute la période d'analyse (de 1990 à 2005), les durées moyennes et médianes d'inactivité diminuent fortement pour les hommes et les femmes à partir de la fin des années 1990. Pour les hommes et les femmes âgés de 40 ans, la période d'inactivité est relativement faible en 2005 en comparaison de leur situation durant l'année 1990. Elle est en effet pour les hommes de 18 mois en 2005 contre 57,3 en 1990.

Graphique 5
Durée d'inactivité par génération et par genre, en mois
(Population : moins de 60 ans)

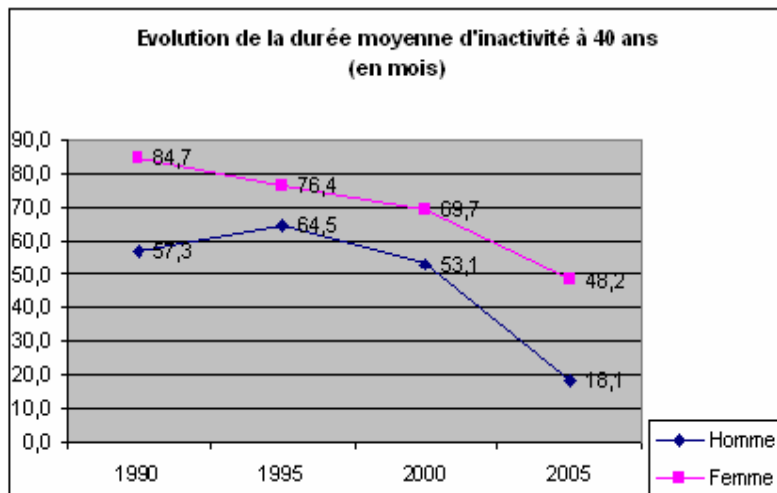


Sources : Enquêtes *Emploi* 2005, Insee

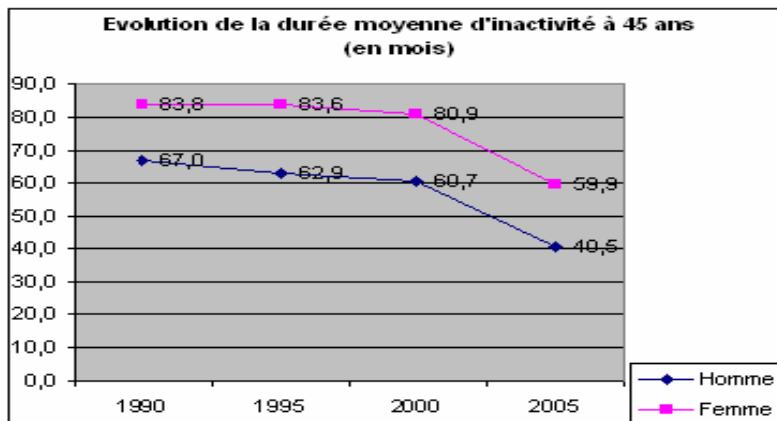
Durée de la dernière période d'inactivité déclarée en 2005

La situation des femmes s'est également fortement améliorée. En effet, la durée d'inactivité les concernant s'est réduite de moitié, elle est ainsi de 48,2 mois en 2005 contre 84,7 mois en 1990. Toutefois, à partir de 45 ans les périodes d'inactivité deviennent de nouveau plus prononcées et se situent à un niveau particulièrement élevé pour les hommes (cf. graphiques 6 à 9).

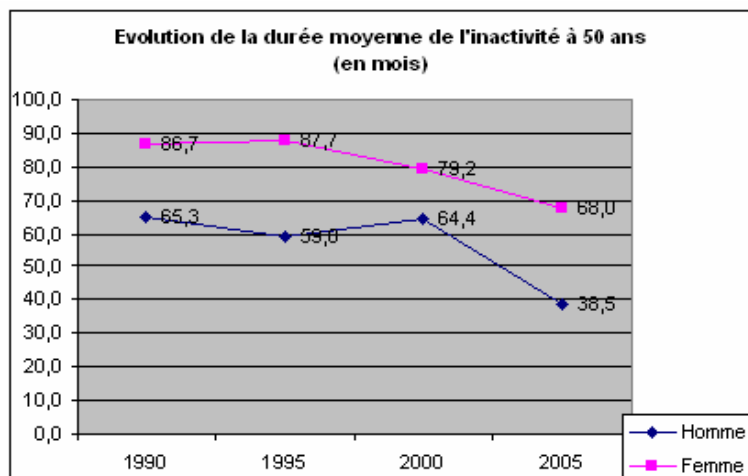
Graphique 6
Durée moyenne d'inactivité par genre (en nombre de mois) à 40 ans



Graphique 7
Durée moyenne d'inactivité par genre (en nombre de mois) à 45 ans

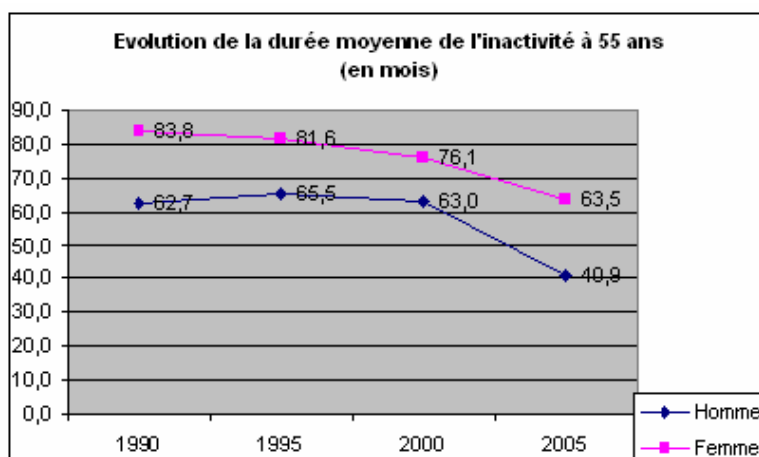


Graphique 8
Durée moyenne d'inactivité par genre (en nombre de mois) à 50 ans



Sources : Enquêtes *Emploi* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Graphique 9
Durée moyenne d'inactivité par genre (en nombre de mois) à 55 ans



Sources : Enquêtes *Emploi* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

L'observation de la répartition de la durée de l'inactivité à âge donné (tableaux 12 à 14) montre une diminution de la durée de l'inactivité pour les hommes et les femmes. En effet, à 40 ans (tableau 12), la durée de l'inactivité est supérieure à 3 ans en 1990 pour les deux sexes, alors qu'elle se situe entre 6 mois et 1,5 an pour les hommes en 2005. À 50 et 55 ans (tableaux 13 et 14), les hommes et les femmes sont moins touchés par l'inactivité de plus de 3 ans en 2005, néanmoins, cette durée d'inactivité reste majoritaire.

Tableau 12
Répartition de la durée de l'inactivité à 40 ans (en % des individus inactifs)

Genre	< 1 mois	[1;3 mois[[3;6 mois[[6m ; 1 an[[1; 1,5 ans[[1,5 ; 2 ans[[2 ; 3 ans [> 3 ans
Homme								
1990	0,0	3,9	3,9	7,7	7,7	7,7	3,9	65,4
1995	2,9	0,0	2,9	5,7	0,0	8,6	8,6	71,4
2000	0,0	0,0	3,1	12,5	9,4	15,6	3,1	56,3
2005	0,0	9,1	9,1	18,2	27,3	9,1	0,0	27,3
Femme								
1990	0,4	1,6	1,2	1,6	0,4	0,8	4,4	89,7
1995	0,0	0,9	3,8	3,8	3,3	2,8	4,7	80,7
2000	0,5	1,0	2,9	7,8	1,5	2,9	7,3	76,2
2005	1,5	6,0	4,5	6,0	4,5	9,0	9,0	59,7

Sources : Enquêtes *Emploi* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Lecture : En 1990, 65,38 % des hommes et 89,68 % des femmes en inactivité à 40 ans l'étaient depuis plus de 3 ans.

Tableau 13
Répartition de la durée de l'inactivité à 50 ans (en % des individus inactifs)

Homme	< 1 moins	[1;3 mois[[3;6 mois[[6m ; 1 an[[1; 1,5 ans[[1,5 ; 2 ans[[2 ; 3 ans [> 3 ans
1990	3,2	0,0	0,0	9,7	6,5	0,0	3,2	77,4
1995	0,0	5,3	3,5	3,5	3,5	7,0	15,8	61,4
2000	0,0	1,6	3,3	4,9	0,0	8,2	11,5	70,5
2005	0,0	6,5	9,7	0,0	9,7	6,5	12,9	54,8
Femme								
1990	0,0	1,1	0,6	1,7	1,7	0,6	3,3	91,1
1995	0,0	0,6	0,6	0,0	1,8	1,8	4,8	90,3
2000	0,5	0,5	1,4	3,7	0,9	4,1	5,1	83,9
2005	1,3	1,3	1,3	3,9	2,6	6,5	2,6	80,5

Sources : Enquêtes *Emploi* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Lecture : En 1990, 77,42 % des hommes et 91,11 % des femmes en inactivité à 50 ans l'étaient depuis plus de 3 ans.

Tableau 14
Répartition de la durée de l'inactivité à 55 ans (en % des individus inactifs)

Homme	< 1 moins	[1;3 mois[[3;6 mois[[6m ; 1 an[[1; 1,5 ans[[1,5 ; 2 ans[[2 ; 3 ans [> 3 ans
1990	0,0	3,5	5,3	1,8	7,0	1,8	3,5	77,2
1995	0,0	1,6	6,5	6,5	3,2	3,2	9,7	69,4
2000	1,2	4,9	6,1	2,4	1,2	7,3	7,3	69,5
2005	0,0	4,2	4,2	14,1	4,2	9,9	11,3	52,1
Femme								
1990	0,0	0,9	1,7	2,2	2,6	1,3	3,9	87,6
1995	0,0	1,3	0,4	3,5	3,0	0,4	6,5	84,9
2000	0,0	0,0	4,3	3,2	3,2	3,7	5,4	80,2
2005	0,0	5,1	4,4	3,6	2,9	5,1	7,3	71,5

Sources : Enquêtes *Emploi* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Lecture : En 1990, 77,19 % des hommes et 87,55 % des femmes en inactivité à 55 ans l'étaient depuis plus de 3 ans.

2.3 Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel s'est fortement développé durant ces dernières années. En effet, alors qu'il ne concernait que 6 % des actifs dans les années 1970, ce taux est passé à 15,5 % des actifs en 2005 (Insee). Le travail à temps partiel concerne majoritairement les femmes : plus de 85 % des temps partiels sont occupés par elles (*cf.* tableau 15). L'évolution de la part des femmes travaillant à temps partiel est restée relativement constante depuis 1990 (*cf.* tableau 15 bis).

Tableau 15
Temps de travail selon le genre en 2005

sexe	Travail à Temps Partiel			Travail à Temps Complet				ss hor	Total
	TP -15	TP 29	TP +30	TC -30	TC 34	TC 39	TC + 40		
Homme	0,6	2,6	1,3	1,3	1,8	48,0	43,3	1,3	100,0
	13,4	16,0	13,1	37,9	46,6	56,1	69,6	47,0	53,3
Femme	4,3	15,4	9,6	2,4	2,3	42,8	21,6	1,6	100,0
	86,6	84,0	86,9	62,1	53,4	43,9	30,4	53,0	46,7
Total	2,3	8,6	5,2	1,8	2,0	45,6	33,2	1,4	100,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquête *Emploi 2005*, Insee.

Lecture : Parmi les individus travaillant à temps partiels pour moins de 15 heures par semaine, 13 % sont des hommes et 87 % sont des femmes. Parmi les femmes, 4,26 % travaillent à temps partiel pour moins de 15 h par semaine ; 15,4 % à temps partiel à hauteur de 15 à 29 h ; 9,6 % à temps partiel pour plus de 30 h ; 2,4 % à tps complet pour moins de 30 h par semaine ; 2,3 % à tps complet à hauteur de 30 à 34 h ; 42,8 % à tps complet à hauteur de 35 à 39 h ; 21,6 % à tps complet pour plus de 40 h et 1,6 % n'ont pas d'horaires habituels.

Tableau 15 bis
Temps de travail selon le genre en 1990

	Travail à Temps Partiel			Travail à Temps Complet				ss horaire	Total
	TP < 15 H	TP 15-29 H	TP > 30 H	TC < 30 H	TC 30-34 H	TC 35-39 H	TC > 40 H		
Homme	0.2	1.0	0.5	1.9	0.7	45.1	31.8	18.7	100.0
	8.1	10.7	11.0	38.2	39.1	57.5	70.7	69.9	57.6
Femme	3.7	11.2	5.3	4.3	1.5	45.2	17.9	10.9	100.0
	91.9	89.3	89.0	61.8	60.9	42.5	29.3	30.1	42.4
Total	1.7	5.3	2.5	2.9	1.1	45.1	25.9	15.4	100.0

Source : enquête *Emploi 1990*, Insee.

Lecture : en 1990, parmi les individus travaillant à temps partiel pour moins de 15 heures par semaine, 8 % étaient des hommes et 92 % des femmes. Parmi les hommes en activité, 0,2 % travaillaient à temps partiel pour moins de 15 heures par semaine. Parmi les femmes en activité, 3,7 % travaillaient à temps partiel pour moins de 15 heures par semaine.

Chez les hommes, les travailleurs à temps partiel sont pour la plupart des ouvriers (à 31 %) ou des employés (25 %) (*cf.* tableau 16). Six travailleuses à temps partiel sur dix sont des employées, deux sur dix exercent une profession intermédiaire.

Le fait de travailler à temps partiel, même sur une période de cinq ans seulement, entraîne des montants réduits de la pension future. Or, le travail à temps partiel touche majoritairement les femmes, qui en moyenne ont déjà des retraites plus faibles que les hommes.

Le poids du temps partiel montre donc quelques disparités entre les hommes et les femmes puisque en moyenne, le temps partiel représente 25 % des emplois des femmes actives contre 16 % des emplois des hommes actifs.

Tableau 16
Travail à temps partiel selon le genre et la catégorie sociale en 2005

	Homme		Femme	
	Effectif	Part de la CS	Effectif	Part de la CS
Agriculteur	31 405	4,1	55 556	1,6
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	37 500	4,9	79 787	2,3
Cadre et PIS	118 881	15,5	260 606	7,4
Profession intermédiaire	150 685	19,6	683 060	19,4
Employé	190 981	24,9	2 131 250	60,5
Ouvrier	238 876	31,1	288 235	8,2
Ensemble	768 328	100,0	3 523 636	100,0

Lecture : En 2005, 31 405 hommes agriculteurs travaillent à temps partiel. 4,1 % des travailleurs à temps partiel sont dans l'agriculture.

Source : effectués d'après les données de l'enquête *Emploi 2005* de l'Insee.

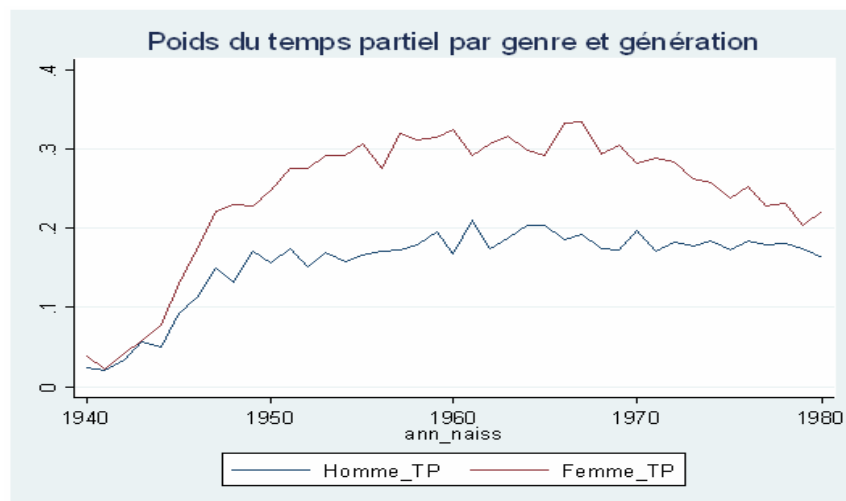
Tableau 17
Part moyenne du temps partiel par genre

Temps Partiel	Obs.	Moyenne	Ecart Type	Min	Max	Médiane
Femme	18 333	0,25	0,07	0,02	0,33	0,17
Homme	17 400	0,16	0,04	0,029	0,21	0,28

Source : enquête *Emploi 2005*, Insee.

Graphique 10
Taux de temps partiel pour les actifs occupés (EE 2005)

On considère ici qu'un individu est à temps partiel dès lors qu'il travaille moins de 31 h par semaine



Source : enquête *Emploi 2005*, Insee.

L'analyse par génération confirme que cette disparité est régulière aux âges les plus actifs. Comme pour l'inactivité, le temps partiel peut être imputable à la maternité. En effet, 37,3 % des femmes à temps partiel déclarent l'être afin de s'occuper d'une personne à charge (enfant ou parent), alors que seuls 7,7 % des hommes retiennent cet argument. Pour ces derniers, la principale raison du temps

partiel reste de ne pas avoir trouvé un emploi à temps complet (pour 37,6 %), vient ensuite la superposition d'un autre emploi ou d'une formation (pour 17,1 %).

Ainsi, quelque soit l'aléa de carrière concerné, il se répercute sur le montant de la retraite future et parfois sur l'âge de liquidation. Si les périodes d'inactivité pour l'éducation d'un enfant et le temps partiel concernent majoritairement les femmes (*cf.* tableau 18), le chômage concerne autant les hommes que les femmes.

Tableau 18
Motifs du temps partiels selon le genre

Raison du temps partiel	Homme	Femme	Total
autres emplois / études / formation	34,1	65,9	100,0
	17,1	5,5	7,2
santé	24,2	75,9	100,0
	9,2	4,8	5,4
pas trouvé de temps complet	17,6	82,4	100,0
	37,6	29,2	30,4
enfants / parents à charge	3,3	96,7	100,0
	7,7	37,3	33,1
temps libre / travaux domestiques	12,0	88,0	100,0
	13,4	16,4	16,0
autres	26,8	73,2	100,0
	14,9	6,8	7,9
Total	14,3	85,7	100,0
	100,0	100,0	100,0

Source : enquête *Emploi* 2005, Insee.

Lecture : sur la totalité des personnes à temps partiel, 85,7 % sont des femmes. Pour les femmes, les enfants ou les membres de la famille à charge est la raison principale (37,3 %). Pour les hommes, la principale raison du temps partiel est de ne pas avoir trouvé de temps complet (37,6 %).

2.4 Disparités de salaires et de revenus

L'évolution de la carrière (complète, avec ou sans aléas) ainsi que les règles de calcul de la retraite selon le régime d'affiliation se répercutent sur le montant de la pension de retraite. Le salaire est bien sûr un autre déterminant du montant de la pension. Même si deux individus du régime général ont cotisé le même nombre de trimestres, la retraite de droit direct d'un ancien cadre sera plus élevée que celle d'un ancien ouvrier. Et cela parce que tout au long de sa vie professionnelle, un cadre perçoit un salaire plus élevé qu'un ouvrier. De même, une femme ayant la même qualification qu'un homme et ayant effectué une même carrière, touchera quand même une pension moins élevée du fait d'une rémunération moins élevée durant la carrière.

Comme nous le constatons à partir du tableau 19, dans le secteur privé et semi-public, les écarts de salaires sont importants. En 2004, un homme ouvrier a perçu 36 % du salaire d'un cadre (39 % pour les femmes, *cf.* tableau 19). En moyenne, les femmes ont perçu un salaire de 20 % inférieur à celui des hommes. C'est dans les emplois les plus qualifiés que la différence homme-femme est la plus

forte, puisque les femmes cadres ne reçoivent que 77 % du salaire des hommes, alors qu'il n'y a presque pas de différence au sein des employés.

Tableau 19
Salaires nets annuels moyens selon le sexe et la catégorie sociale
dans le secteur privé et semi-public en 2004

	Femmes	Hommes	Rapport F/H
Cadres*	35 647	46 514	0,77
Professions intermédiaires	20 712	23 693	0,87
Employés	15 254	16 259	0,94
Ouvriers	13 982	16 730	0,84
Ensemble	19 182	23 778	0,81
<i>Rapport Ouvriers/Cadres</i>	<i>0,39</i>	<i>0,36</i>	

* y compris les chefs d'entreprise

Champ : Salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

Source : Données DADS 2004 de l'Insee.

Les écarts de salaire sont moins significatifs dans le secteur public (cf. tableau 20). Les travailleurs les moins qualifiés perçoivent environ 60 % du salaire des cadres de la Fonction publique. Et les femmes ont un salaire moyen inférieur de 14 % à celui des hommes, soit une différence moindre que dans le privé. Mais c'est une fois de plus parmi les emplois les plus qualifiés que la différence homme-femme est la plus grande.

Tableau 20
Salaires* annuels nets moyen selon le sexe et la catégorie sociale
dans la Fonction publique en 2003

	Femmes	Hommes	Rapport F/H
Cadres	27 071	33 106	0,82
Professions intermédiaires	20 452	21 958	0,93
Employés et ouvriers	17 259	20 093	0,86
Ensemble	23 245	27 078	0,86
<i>Rapport Ouvriers-Employés/Cadres</i>	<i>0,64</i>	<i>0,61</i>	

* Il s'agit des salaires évalués en année-travail et en équivalent temps-plein.

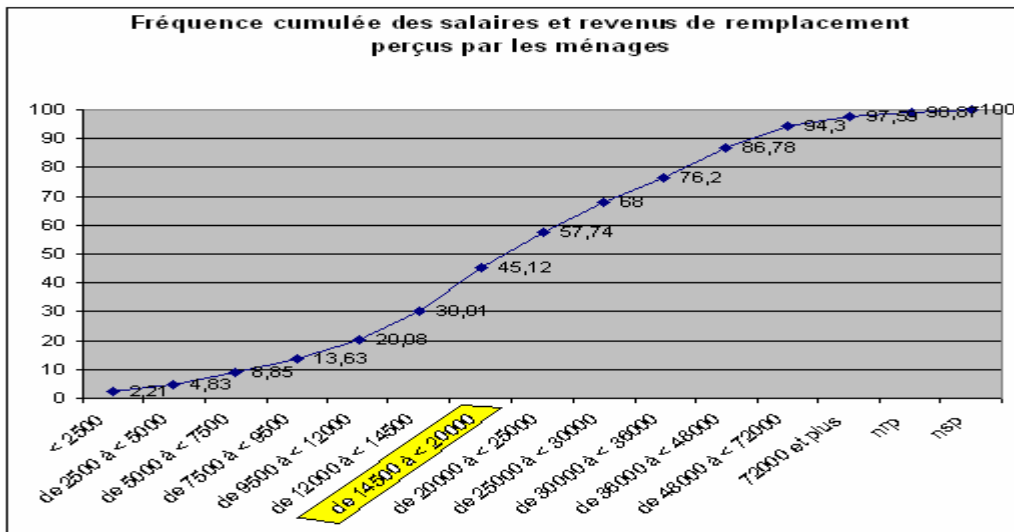
Champ : Agents titulaires et non titulaires des ministères civils de l'État, en poste en métropole.

Source : Données de l'Insee (fichiers de paie des agents de l'État).

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes peuvent provenir des différences de secteur d'activité ou de qualification des emplois, de la prépondérance des femmes dans le travail à temps partiel et des différences dans les longueurs de carrière. D'après Ponthieux et Meurs (2000), ces différences de caractéristiques expliquent l'essentiel des disparités de salaire entre les hommes et les femmes. Toutefois, près de 28 % de l'écart de salaire ne serait pas expliqué par ces variables, et serait donc représentatif d'une discrimination envers les femmes.

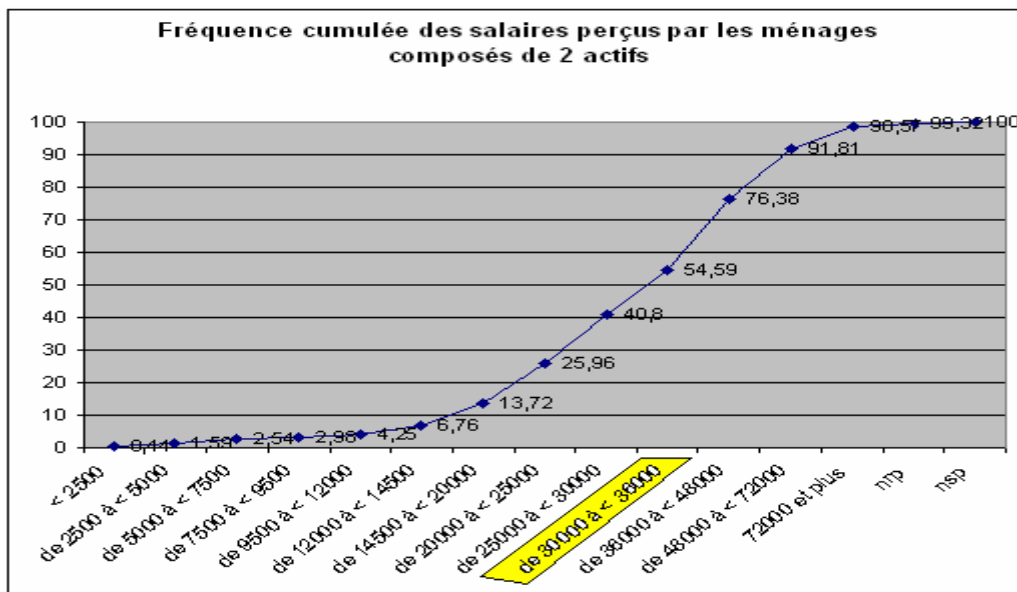
Les écarts de salaires selon le genre pourraient donc expliquer pourquoi à niveau de qualification et à carrière comparable, les femmes perçoivent des retraites de droit direct moins élevées que les hommes.

Graphique 11
Montant moyen des salaires d'activité ou de remplacements par ménage



Source : Insee, Enquête patrimoine 2003- 2004.

Graphique 12
Montant moyen des salaires pour les ménages composés de deux actifs (revenus d'activité ou de remplacement)



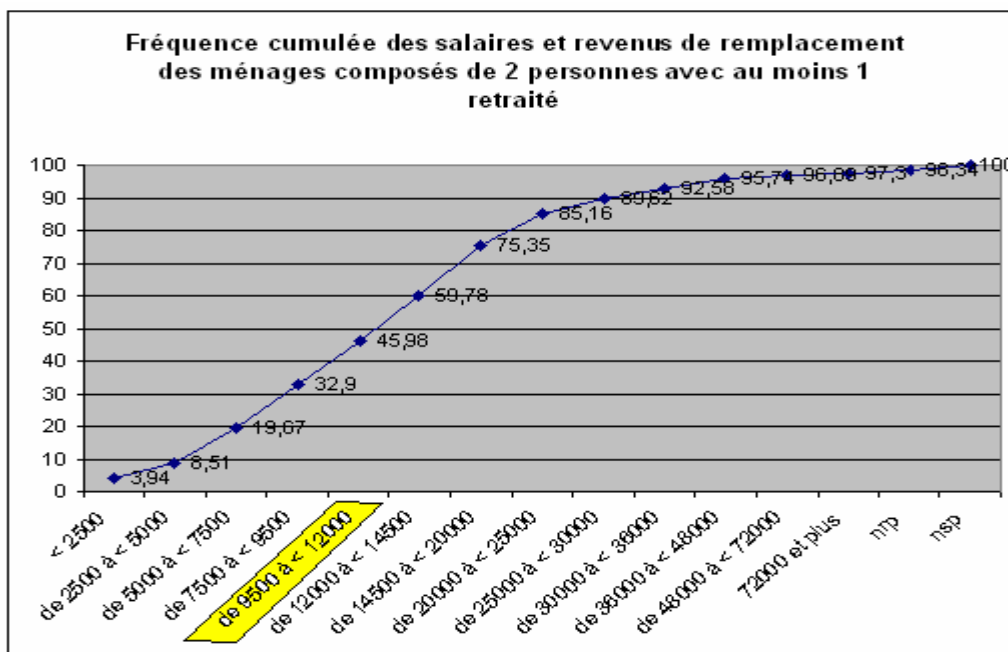
Source : Insee, Enquête patrimoine 2003- 2004.

Lorsque les revenus des ménages sont pris en compte, nous observons que selon la composition de ces derniers, les revenus présentent une très forte disparité. En effet, de façon générale, les revenus annuels médians des ménages se situent dans la borne supérieure de la tranche 14 500 à 20 000 euros (cf. graphique 11). Les ménages composés de deux actifs perçoivent un revenu annuel médian situé dans la tranche 30 000 à 36 000 euros (cf. graphique 12).

Les ménages composés de deux personnes dont au moins une est retraitée⁸ perçoivent un revenu annuel médian compris entre et 9 500 et 12 000 euros (cf. graphique 13).

⁸ Le terme « retraité » regroupe ici les retraités proprement dits ainsi que les individus retirés des affaires.

Graphique 13
Montant des salaires et revenus de remplacement
avec au moins une personne retraitée dans le ménage



Source : Insee, Enquête *patrimoine* 2003-2004.

Les principaux revenus de remplacement pour ces ménages sont les pensions de retraite seules (29,51 %), les pensions de retraite accompagnées d'une pension de réversion (28,47 %) et les pensions de réversion seules (11,46 %) (*cf.* tableau A.1, annexe A).

Les ménages composés de deux retraités reçoivent annuellement entre 20 000 et 25 000 euros en revenu de remplacement médian (*cf.* graphique A.6, annexe A). Pour 58,85 % de ces ménages, les revenus de remplacement sont uniquement une ou plusieurs pension(s) de retraite, pour 30,38 % une ou plusieurs pension(s) de retraite avec un revenu de remplacement facultatif (soit une pension complémentaire, une pension sur-complémentaire ou des revenus d'assurance vie). Enfin, 3,2 % perçoivent une pension de retraite et une pension d'invalidité (*cf.* tableaux A.2 et A.3, annexe A).

Enfin, les ménages composés d'une seule personne retraitée reçoivent un revenu de remplacement annuel médian d'environ 12 000 euros (borne inférieure de la tranche 12 000-14 500 euros, *cf.* graphique A.7, annexe A). Ces revenus de remplacement concernent une pension de retraite uniquement pour 35,18 % des ménages, une pension de retraite et une pension de réversion pour 33,75 % et une pension de retraite avec un revenu de remplacement facultatif pour 14,15 % (*cf.* tableau A.4, annexe A).

2.5 Revenus tirés des minima sociaux

La différence de salaire observée entre les hommes et les femmes se retrouve dans le montant du chômage perçu dans la mesure où ce dernier est calculé en fonction des revenus précédant les périodes de chômage.

L'allocation du RMI est quant à elle identique entre les hommes et les femmes puisque son montant est calculé en fonction du nombre de personnes vivant au sein du ménage. Les bénéficiaires du RMI représentent 3,01 % de la population totale des 25-65 ans hors retraités et les chômeurs percevant une allocation 8,73 % (*cf.* tableau 21). Nous constatons une légère disparité entre les hommes et les

femmes, puisque les bénéficiaires du RMI constituent 2,62 % des hommes âgés de 25 à 65 ans hors retraités et 3,43 % des femmes. Les chômeurs se répartissent de façon plus hétérogène entre les hommes et les femmes dans la mesure où ils représentent 7,87 % des hommes contre 9,62 % des femmes.

Tableau 21
Proportion de bénéficiaires du RMI et chômeurs dans la population des 25-65 ans (hors retraités)

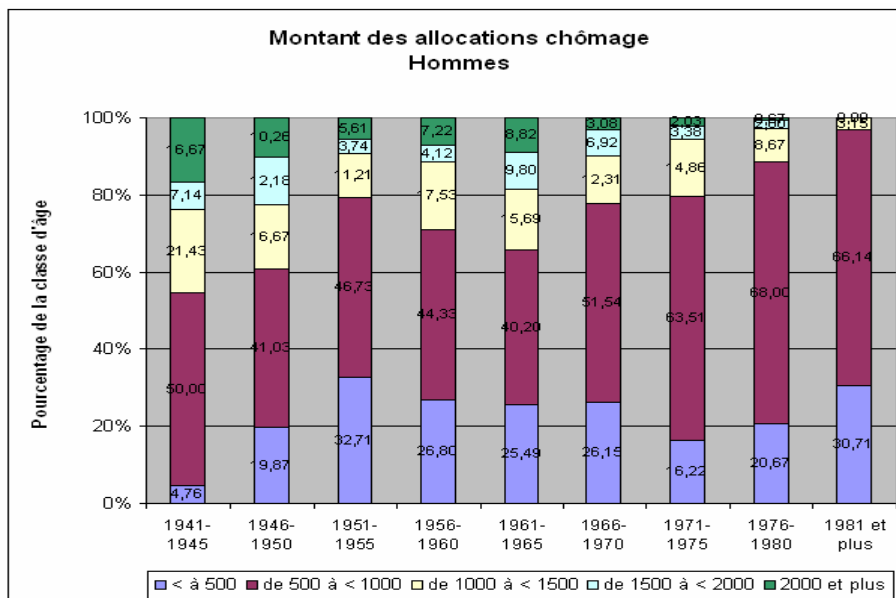
Type d'allocations perçues	Freq.	% pop. totale	Homme	% des hommes	Femme	% des femmes
RMI	867	3,01	385	2,62	482	3,43
Chômage	2510	8,73	1158	7,87	1352	9,62

Source : enquête *Emploi* 2005, Insee.

Les disparités dans le montant des allocations chômage concernent toutes les générations puisque la proportion des hommes qui perçoivent une allocation chômage supérieure à 1 000 euros par mois est supérieure à 20 % jusqu'à la génération 1975 alors que pour les femmes, elle n'est que de 10 à 15 % au maximum (excepté pour les générations 1941-1945, cf. graphiques 14 et 15).

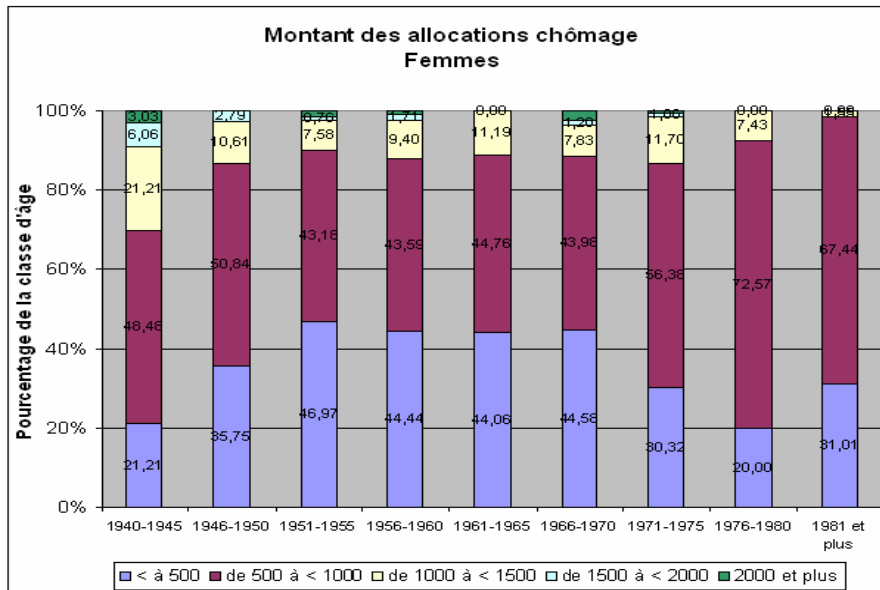
Le montant perçu au titre du RMI reste quant à lui assez similaire pour les hommes et les femmes. La quasi-totalité des bénéficiaires perçoivent moins de 500 euros de prestations (cf. graphiques 16 et 17). Très peu d'hommes perçoivent plus de 1 000 euros par mois. Une décroissance des montants perçus est observée au fil des générations. Les seniors (générations de 1940-1945) percevaient des montants plus élevés que les plus jeunes générations.

Graphique 14
Montant des allocations chômage des hommes



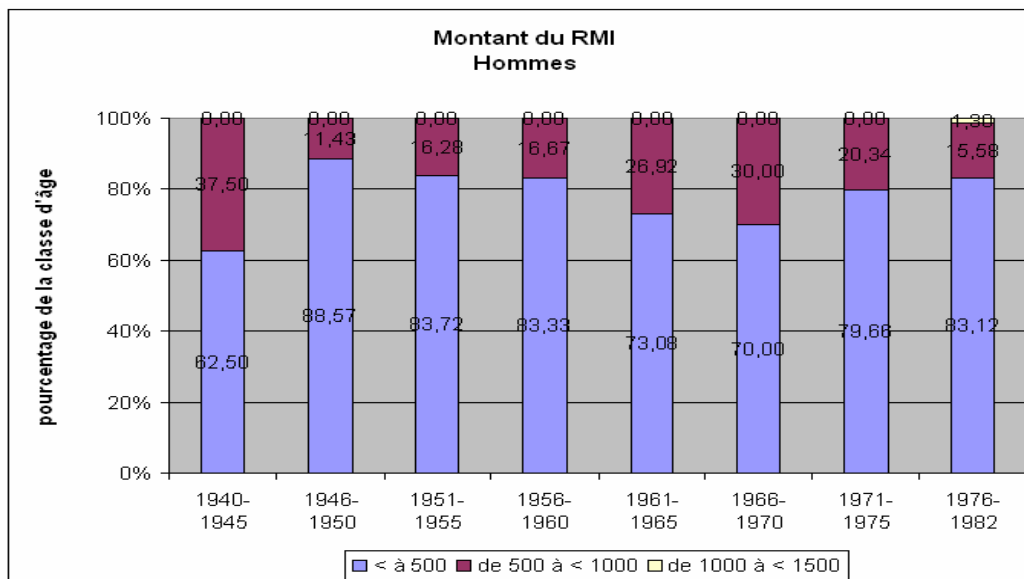
Source : enquête *Emploi* 2005, Insee.

Graphique 15
Montant des allocations chômage des femmes



Source : enquête Emploi 2005, Insee.

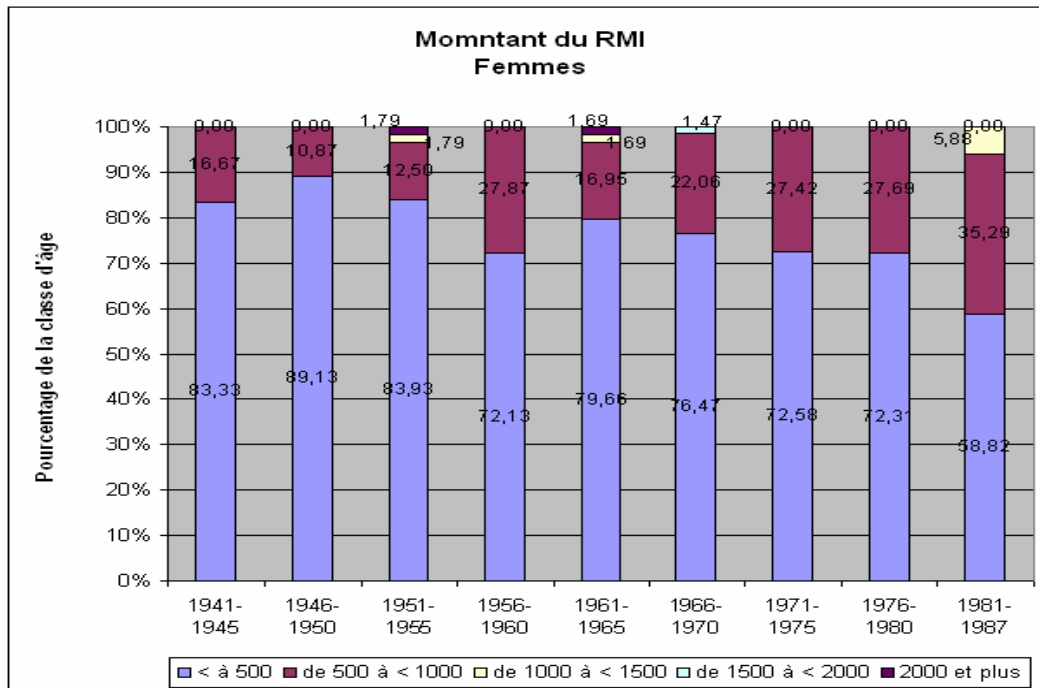
Graphique 16
Montant du RMI pour les hommes



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Nota : l'observation des générations entre les hommes et les femmes diffère dans la mesure où ne sont pris en compte que les générations déclarant percevoir une allocation au titre du RMI, soit pour les femmes à partir de 1941 et pour les hommes à partir de 1940.

Graphique 17
Montant du RMI pour les femmes



Source : enquête *Emploi 2005*, Insee.

Nota : l'observation des générations entre les hommes et les femmes diffère dans la mesure où ne sont pris en compte que les générations déclarant percevoir une allocation au titre du RMI, soit pour les femmes à partir de 1941 et pour les hommes à partir de 1940.

Les femmes des générations 1981-1987 sont, quant à elles, légèrement plus nombreuses à recevoir des montants supérieurs à 1 000 euros ; cela est directement imputable au mode de calcul du RMI qui augmente avec le nombre d'enfants à charge (cf. tableau 22).

Tableau 22
Montant maximum de l'allocation de revenu minimum d'insertion depuis le 1^{er} janvier 2007 en fonction du nombre d'enfants

Nombre d'enfants	Personne seule	En couple
0	440,86 EUR	661,29 EUR
1	661,29 EUR	793,55 EUR
2	793,55 EUR	925,81 EUR
Par enfant supplémentaire	Plus 176,34 EUR	Plus 176,34 EUR

Source : Service public.

Nous avons vu précédemment que les périodes de chômage étaient assez similaires pour les hommes et les femmes (15 mois environ). Si elles permettent de valider des trimestres lors du chômage indemnisé, elles ne sont pourtant pas prises en compte dans le calcul des montants des pensions de retraite. Si cela était le cas, les montants de pension de retraite des femmes seraient encore plus faibles. En revanche, les périodes de RMI ne permettent pas de valider de trimestres et ne sont pas prises en compte dans le calcul du montant des pensions.

3. LES INÉGALITÉS ET DISPARITÉS PARMIS LES ACTIFS ET LES RETRAITÉS

Dans cette section, une analyse détaillée des inégalités de revenus et de salaires parmi les actifs et les retraités en fonction de nombreuses caractéristiques socio-économiques est proposée. À cette fin, les enquêtes *Emploi* et *Patrimoine* sont à nouveau mobilisées. En outre, plusieurs indicateurs sont utilisés pour mesurer les inégalités au sein de ces différentes populations. En particulier, l'indice de Gini et les rapports inter-déciles⁹ permettent de déterminer quels sont les groupes les plus inégalitaires en France.

3.1 Inégalités de revenus et de salaires parmi les actifs

Nous disposons des enquêtes *Emploi* 1995 et 2005 pour observer les inégalités de revenus et de salaires des individus actifs. Les revenus des retraités n'y sont toutefois pas indiqués. C'est la raison pour laquelle l'enquête *Patrimoine* de l'Insee est également utilisée.

L'enquête *Emploi* 2005 permet de distinguer les salaires et les revenus de remplacement d'un certain nombre d'allocations. Il est ainsi possible de mettre en lumière les différences revenu-salaire et le rôle des allocations dans la réduction des inégalités. L'analyse est effectuée sur les individus de plus de 40 ans de manière à observer les inégalités en fin de vie active.

Pour cela, un échantillon d'individus salariés en activité est considéré. L'analyse porte dans un premier temps sur les seuls salaires d'activité puis sur les salaires d'activité complétés des différents types d'allocations. Les variables utilisées sont les suivantes :

- salaire mensuel net y compris les primes mensualisées ;
- salaire retiré des activités secondaires ;
- allocation d'adulte handicapé ;
- allocation parentale d'éducation ;
- allocation parent isolé ;
- allocation veuvage ;
- allocation chômage ;
- minimum vieillesse ;
- revenu minimum d'insertion.

L'enquête *Emploi* de 1995 comporte moins d'informations que l'enquête *Emploi* de 2005 dans la mesure où elle ne dispose pas de variables concernant les diverses allocations, exceptée celles relatives à l'indemnisation du chômage. Néanmoins les inégalités de salaires à divers âges de la vie active des individus peuvent être observées. Autrement dit, seuls les salaires et indices divers calculés à partir de ceux-ci entre 1995 et 2005 peuvent être comparés. Toute observation des inégalités en 1995 est basée uniquement sur l'étude des salaires.

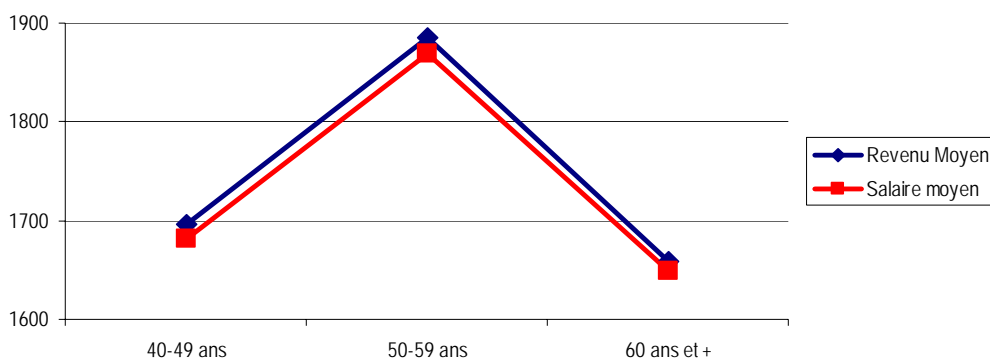
Par ailleurs, entre les deux dates, les pays d'Europe ont adopté l'Euro. La conversion déterminée en 2000 n'étant pas représentative de la valeur du Franc en 1995, l'analyse compare ici des pourcentages pour mettre en lumière les inégalités et les différences de salaires et non les niveaux de salaires.

⁹ L'encadré 2 présente les indicateurs généralement utilisés dans l'analyse des inégalités.

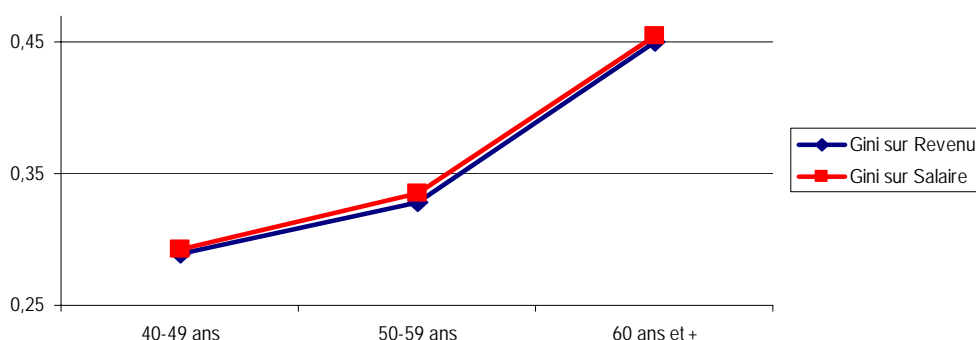
3.1.1 Inégalités de revenus, inégalités de salaires

Les revenus d'activité et de remplacement sont légèrement supérieurs aux salaires. Ce résultat est confirmé par la baisse des coefficients de Gini¹⁰ lorsque les allocations sont prises en compte (cf. graphiques 18 et 19). Ainsi, les prestations sociales remplissent un rôle redistributif, même si l'impact peut sembler limité (cf. tableau B.1, annexe B).

Graphique 18
Salaires moyens et revenus moyens



Graphique 19
Coefficients de Gini



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

En 2005, les salaires comme les revenus augmentent au-delà de 50 ans, avant de diminuer après 60 ans pour les individus encore en activité. Ces derniers ne représentent que 3,45 % de notre échantillon des plus de 40 ans. Par ailleurs, les inégalités augmentent de manière continue avec l'âge : entre 50 et 59 ans les revenus sont plus élevés qu'entre 40 et 49 ans, mais les inégalités aussi. Et au-delà de 60 ans, bien que les salaires et revenus des personnes en activité diminuent, les inégalités augmentent fortement. Il faut noter qu'un petit nombre de ces actifs de plus de 60 ans est peut-être en situation de cumul emploi-retraite. Ils bénéficient donc en complément de leur pension d'un salaire mais qui, de part la législation, est plafonné. Ce faible revenu d'activité peut contribuer à accroître la dispersion des salaires dans la population des 60 ans et plus.

L'augmentation des inégalités de revenu avec l'âge est observée aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Plus les individus interrogés sont âgés, plus les rapports inter déciles augmentent

¹⁰ L'indice de Gini est compris entre 0 et 1. Plus il est élevé, plus la distribution des revenus est inégalitaire.

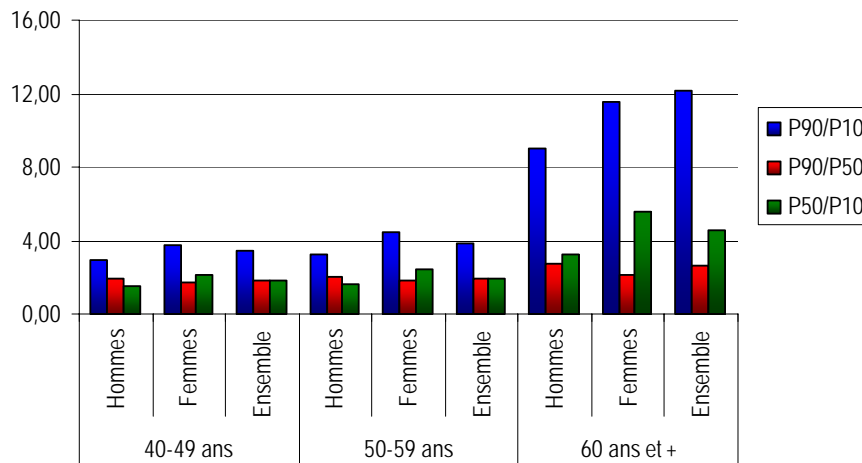
(cf. graphique 20). Ces indicateurs mettent en rapport les revenus des 10 % les plus riches et les revenus des 10 % aux revenus les plus faibles (P90/P10). Ils sont également calculés pour d'autres tranches - ou déciles - de la population (P90/P50 et P50/P10) et permettent de déterminer la catégorie de la population concernée par une modification des inégalités. Les inégalités croissantes avec l'âge concernent-elles plutôt le bas ou le haut de la distribution des revenus en France ?

L'augmentation des différences de revenus avec l'âge au sein de la population concerne aussi bien le haut que le bas de la distribution : le creusement des écarts est constaté entre les 10 % des personnes les moins aisées et les 10 % intermédiaires, mais également entre ces derniers et les 10 % les plus riches.

Les rapports inter déciles P90/P10 sont également plus élevés pour les femmes, confirmant ainsi que les femmes sont un sous échantillon plus hétérogène en termes de revenus que les hommes. Néanmoins, un fait particulier peut être souligné : les ratios P90/P50 sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes, et ce quel que soit l'âge. Autrement dit, le haut de la distribution de revenus est plus compact chez les femmes : les 10 % les plus riches connaissent un écart moindre avec les 10 % intermédiaires que les hommes.

Concernant celles-ci, la moitié la plus riche est moins inégalitaire que la moitié la plus pauvre, mais le contraire est observé chez les hommes : le creusement se fait donc surtout à cause de revenus très élevés.

Graphique 20
Rapports interdéciles

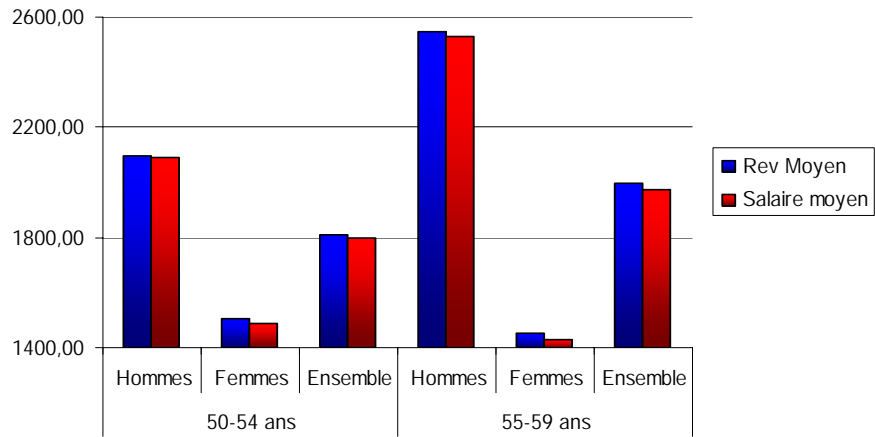


Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

La considération de classes d'âge plus fines permet d'observer que les salaires et les revenus des hommes sont plus élevés entre 55 et 59 ans, qu'entre 50 et 54 ans (cf. graphique 21). Ces revenus et salaires moyens continuent donc de croître jusqu'à l'âge de 60 ans, probablement jusqu'à la retraite. Au-delà de 60 ans, pour ceux qui continuent de travailler, les salaires diminuent. Pour les femmes, la situation est différente : leurs revenus et salaires moyens diminuent entre ces deux classes d'âge.

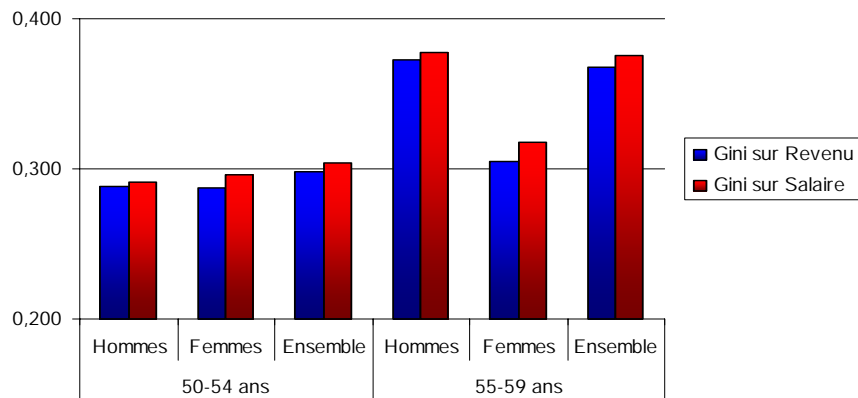
Les inégalités croissent également entre les deux périodes 50-54 ans et 55-59 ans. Entre 55 et 59 ans, elles sont bien plus élevées pour les hommes que pour les femmes (cf. graphique 22).

Graphique 21
Revenus et salaires moyens



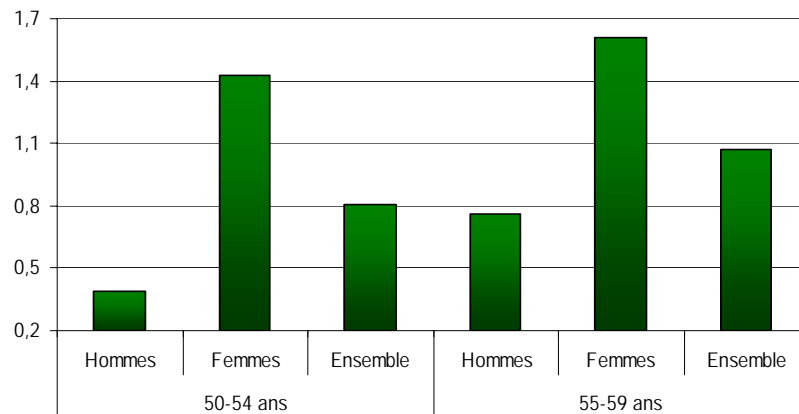
Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Graphique 22
Coefficients de Gini



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Graphique 23
Apport des prestations en % du salaire



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

La prise en compte des prestations entre hommes et femmes indique que les femmes bénéficient plus, proportionnellement à leur salaire, des prestations sociales que les hommes (cf. graphique 23). En moyenne, une femme entre 50 et 59 ans reçoit des allocations équivalant à 1,5 % de leur salaire, contre 0,55 % pour les hommes.

L'apport des prestations sociales dans le revenu des femmes augmente entre les deux périodes 40-49 ans et 50-59 ans, alors qu'il diminue pour les hommes entre les deux périodes. Au-delà de 60 ans cette contribution est encore plus faible.

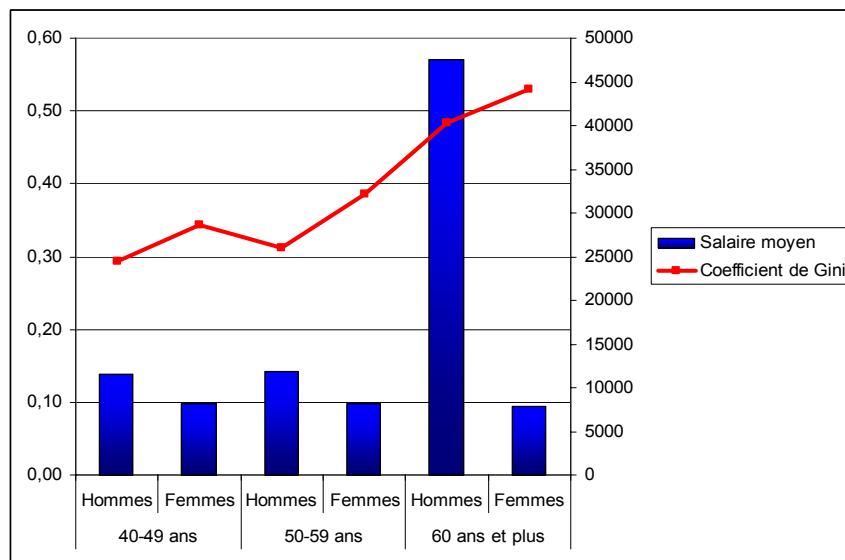
Plus précisément, c'est entre 50 et 54 ans que les hommes perçoivent le moins d'allocations en proportion de leur salaire. Pour les femmes, nous avons observé précédemment que cet apport augmentait entre les deux périodes 40-49 ans et 50-59 ans, mais nous précisons également qu'il continue de croître au cours de la cinquantaine : 1,43 % entre 50 et 54 ans puis 1,61 % entre 55 et 59 ans.

Nous étudions à présent l'enquête *Emploi* de 1995 afin d'opérer certaines comparaisons. Quel que soit l'âge considéré, les hommes ont des salaires supérieurs aux femmes en 1995 (cf. tableau B.2, annexe B). Les salaires des femmes équivalent environ à 70 % des salaires des hommes, aussi bien entre 40 et 49 ans, qu'entre 50 et 59 ans. L'écart de salaire reste donc constant entre ces deux périodes.

Les salaires moyens des hommes et de femmes augmentent entre les deux périodes 40-49 ans et 50-59 ans (cf. graphique 24). Mais au-delà de 60 ans, tandis que les salaires moyens des hommes augmentent très fortement, ceux des femmes diminuent. Le salaire moyen des hommes atteint 47 500 francs mensuels après 60 ans. On peut alors se demander si les hommes encore en emploi après 60 ans ne sont pas ceux dont les salaires sont les plus élevés, les autres ayant liquidé leur pension.

Par ailleurs, les inégalités croissent avec l'âge (cf. graphique 24) : le coefficient de Gini est de 0,28 pour les hommes de 40 à 49 ans, puis de 0,53 pour les hommes de 60 ans et plus. Durant les trois périodes de vie étudiées, nous constatons également que les inégalités sont supérieures parmi les femmes.

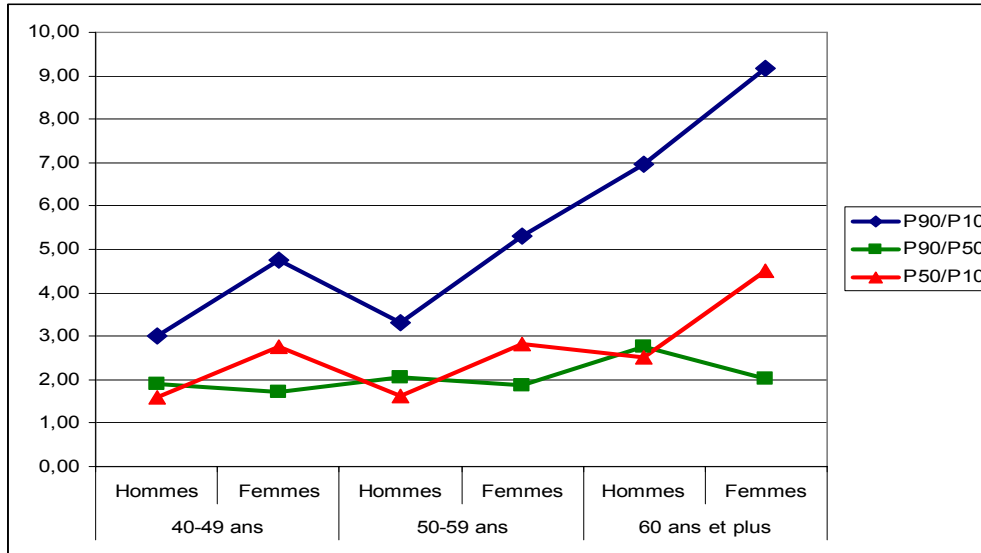
Graphique 24
Inégalités de salaires entre hommes et femmes



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Les indicateurs inter déciles nous permettent également d'observer où se situent les inégalités : viennent-elles plutôt des revenus particulièrement élevés du haut de la distribution, ou plutôt des revenus très bas de certains individus (cf. graphique 25) ?

Graphique 25
Coefficients interdéciles des salaires des hommes et des femmes



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

L'indicateur P90/P10 augmente avec l'âge, et est systématiquement plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Les hommes de 40-49 ans les plus riches perçoivent un salaire équivalent à 300 % du salaire des plus pauvres : le coefficient inter décile est de 3. Pour les femmes du même âge, ce coefficient est de 4.74. Au-delà de 60 ans, ils passent respectivement à 6.97 et 9.17. Les salaires les plus élevés des femmes de 60 ans et plus équivalent à 9 fois les salaires les plus bas.

Les coefficients inter déciles P90/P50 et P50/P10 permettent d'observer un élément important : alors que les différences de salaire entre le haut et le milieu de la distribution sont systématiquement plus fortes que les différences entre le bas et le milieu de la distribution pour les hommes, c'est le phénomène inverse pour les femmes. Autrement dit, alors que les inégalités entre hommes viennent principalement des très hauts salaires de certains individus, les inégalités entre femmes tiennent plutôt aux salaires particulièrement bas de certaines d'entre elles.

En observant de manière plus fine les données pour les individus de 50 à 54 ans puis de 55 à 59 ans, les mêmes conclusions principales peuvent être tirées :

- Les femmes ont des salaires moyens inférieurs aux hommes ;
- Les salaires des hommes et des femmes croissent entre les deux périodes d'âge observées ;
- Les inégalités croissent entre les deux périodes d'âge, et sont plus importantes parmi les femmes ;
- Les ratios inter déciles mettent l'accent sur les inégalités de haut de distribution pour les hommes, et sur les inégalités de bas de distribution pour les femmes.

En résumé, les données disponibles en 1995 puis en 2005 mettent en évidence un recul des inégalités de salaire entre hommes et femmes de 40 à 49 ans. En 1995, le salaire moyen des femmes de 40 à 59 ans équivalait à environ 70 % du salaire moyen des hommes. En 2005, les femmes de 40 à 49 ans reçoivent un salaire moyen à hauteur de 72 % du salaire moyen des hommes, puis 65 % entre 50 et 59 ans. Les différences de salaires entre hommes et femmes de 50 à 59 ans, se seraient donc

accrues. Par ailleurs, alors qu'en 1995 le salaire moyen des hommes augmentait continuellement au-delà de 40 ans, on observe en 2005 qu'il baisse à partir de 60 ans.

Concernant les inégalités mises en lumière grâce au coefficient de Gini, en 1995, elles augmentent avec l'âge pour atteindre 0,53 pour les femmes de 60 ans et plus et 0,48 pour les hommes du même âge. L'indice de Gini est par ailleurs toujours plus élevé dans le groupe des hommes.

En 2005, nous remarquons une baisse de l'indice de Gini pour les salariés de 60 ans et plus : il est de 0,44 pour les femmes et de 0,43 pour les hommes. De plus, il n'est plus évident que les femmes soient un groupe plus inégalitaire car entre 40 et 49 ans, leur indice de Gini est de 0,29 contre 0,27 pour les hommes, et entre 50 et 59 ans, hommes et femmes affichent respectivement un indice de Gini de 0,33 et 0,31

Encadré 2

Méthodes de calcul des inégalités

Il existe un certain nombre d'outils statistiques pour mesurer les inégalités au sein d'une population donnée. Le plus connu est l'indice de Gini (1921). Il est calculé à partir de la part cumulée de revenu des différentes tranches de populations. La formule suivante permet d'effectuer ce calcul :

$$Gini = 1 - \sum_{i=1}^N (x_i - x_{i-1})(y_i + y_{i-1})$$

où x est la part cumulée de la population et y la part cumulée du revenu. La commande de Gini sous stata, qui est utilisée ici, permet toutefois d'incorporer une pondération supplémentaire qui n'est pas prise en compte dans la formule.

Les formules d'entropie généralisées ont été introduites en 1967 par Theil qui voulait appliquer une mesure de désordre dans un système thermodynamique à la mesure des inégalités entre individus. Il a notamment appliqué cette mesure à la distribution des revenus américains par région et couleur de peau. L'indice de Theil (GE) et la mesure de la moyenne du logarithme de déviation sont deux cas particuliers de cette classe d'indicateurs. La formule est la suivante :

$$GE(\alpha) = \frac{1}{\alpha(\alpha-1)} \left[\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \left(\frac{y_i}{\bar{y}} \right)^\alpha - 1 \right]$$

Le paramètre α représente le poids donné aux distances entre les revenus en différents points de la distribution. Plus il est bas, plus GE est sensible dans la région inférieure de la distribution, et inversement.

Atkinson a également introduit un autre type de mesure des inégalités en 1970. Cet indicateur fait appel à une norme implicite de prise en compte des inégalités. Cette norme permet d'accorder plus ou moins d'importance aux inégalités selon que l'on se trouve dans le haut ou dans le bas de la distribution des revenus. Elle est représentée par le paramètre de la formule ci-dessous :

$$A_\varepsilon = 1 - \left[\frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \left(\frac{y_i}{\bar{y}} \right)^{1-\varepsilon} \right]^{\frac{1}{1-\varepsilon}}$$

Il existe d'autres indicateurs, qui, tout comme les indicateurs d'entropie généralisée et indices d'Atkinson, ne sont pas utilisés ici (Indice de Hirschman-Herfindahl, de Bourguignon).

En revanche, parallèlement à l'indice de Gini, nous utilisons des ratios interdéciles qui consistent à calculer les coefficients multiplicateurs permettant de passer des revenus d'un décile de population aux revenus des déciles inférieurs. Trois ratios sont utilisés : P90/P10 qui rapporte les revenus des

10% de la population les plus aisés aux revenus des 10 % les plus pauvres, P90/P50 qui permet de se focaliser plus spécifiquement sur la moitié la plus aisée de la population, et P50/P10 qui permet de s'intéresser à la moitié de la population ayant les revenus les plus faibles.

3.1.2 Décomposition de l'indice de Gini et bien être social

À l'aide des données disponibles dans l'enquête *Emploi 2005*, l'indice de Gini selon les différentes sources de revenus des individus peut être décomposé.

Cette décomposition permet d'analyser l'impact de chacune des sources de revenu sur l'inégalité de revenu global. Cette décomposition a été proposée par Lerman et Yitzhaki en 1985 :

$$G_{rev} = \sum_i S_i R_i G_i$$

où G_{rev} représente l'indice de Gini sur le revenu total, S_i la part du revenu total en provenance de la source de revenu i , R_i la corrélation entre l'indice de Gini sur le revenu total et l'indice de Gini sur la source de revenu i , et G_i le coefficient de Gini sur le revenu de la source i .

R_i est défini par :

$$R_i = \frac{\text{cov}[rev_i, F(rev)]}{\text{cov}[rev_i, F(rev_i)]}$$

où $F(rev)$ représente la fonction de distribution cumulative du revenu.

Cette corrélation calculée pour une source de revenu i peut prendre des valeurs comprises entre -1 et 1. En effet, certaines sources de revenus sont parfois étroitement liées au revenu global. S'agissant des revenus de transfert, les corrélations sont faibles, voire négatives. La contribution totale d'une source de revenu i à l'inégalité du revenu total est donnée par $S_i R_i G_i$.

Dans le cas de nos données, nous constatons effectivement que l'impact des différentes allocations est faible sur l'ensemble de la population des personnes de 50 ans et plus. En effet, les inégalités observées sont principalement dues à la distribution des salaires. Néanmoins, le signe de la contribution globale de chacune des allocations donne des indications quant à leur impact sur les inégalités : permettent-elles de les diminuer, ou au contraire auraient-elles tendance à les accroître ?

Sans distinction du genre, sur l'ensemble de l'échantillon des individus de 50 ans et plus, trois types d'allocation contribuent à faire diminuer les inégalités (cf. tableau 23) : l'allocation adulte handicapé, l'allocation chômage et le RMI. Parmi ces trois sources de revenu, l'allocation chômage a l'impact le plus fort. L'allocation veuvage et le minimum vieillesse ont un signe positif, mais leur apport absolu dans le coefficient de Gini est quasi nul.

La sous-population masculine n'est pas concernée par deux types d'allocation (cf. tableau 24) : l'allocation parent isolé et l'allocation veuvage. Le signe de l'apport des différentes allocations est le même que celui du sous échantillon dans son ensemble.

Enfin, l'apport en termes d'inégalité de l'allocation chômage est plus faible dans la sous population féminine que dans la sous population masculine (cf. tableau 25). Mais son apport est encore négatif : les prestations liées au chômage permettent bel et bien de diminuer les inégalités. C'est le cas également du RMI.

Tableau 23
Décomposition du coefficient de Gini, hommes et femmes salariés de 50 ans et plus

Source de revenu i	Si	Ri	Gi	SiRiGi
Salaire	0,986	0,994	0,345	0,33785
Allocation parentale d'éducation, Prestation accueil du jeune enfant	0,000	0,364	0,394	0,00003
Allocation adulte handicapé	0,001	-0,410	0,342	-0,00014
Allocation parent isolé	0,000	-0,276	0,010	0,00000
Allocation veuvage	0,001	0,424	0,424	0,00017
Allocation chômage	0,009	-0,252	0,351	-0,00083
Minimum vieillesse	0,001	0,095	0,350	0,00004
Revenu minimum d'insertion	0,001	-0,719	0,392	-0,00038
Revenu total	1		0,338	
Somme des SiRiGi			0,337	

Source : Auteurs d'après l'enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau 24
Décomposition du coefficient de Gini, hommes salariés de 50 ans et plus

Source de revenu i	Si	Ri	Gi	SiRiGi
Salaire	0,9916	0,997	0,339	0,335328
Allocation parentale d'éducation, Prestation accueil du jeune enfant	0,0004	0,200	0,259	1,95E-05
Allocation adulte handicapé	0,0007	-0,280	0,333	-6,7E-05
Allocation parent isolé				
Allocation veuvage				
Allocation chômage	0,0053	-0,166	0,327	-0,00029
Minimum vieillesse	0,0013	0,170	0,325	7,01E-05
Revenu minimum d'insertion	0,0007	-0,954	0,248	-0,00016
Revenu total	1		0,336	
Somme des SiRiGi			0,335	

Source : Auteurs d'après l'enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau 25
Décomposition du coefficient de Gini, femmes salariées de 50 ans et plus

Source de revenu i	Si	Ri	Gi	SiRiGi
Salaire	0,980	0,988	0,316	0,30571
Allocation parentale d'éducation, Prestation accueil du jeune enfant	0,000	-0,069	0,000	0,00000
Allocation adulte handicapé	0,001	-5,676	0,328	-0,00231
Allocation parent isolé	0,000	-0,063	0,010	0,00000
Allocation veuvage	0,002	0,085	0,424	0,00007
Allocation chômage	0,013	-0,223	0,343	-0,00103
Minimum vieillesse	0,001	-0,326	0,374	-0,00011
Revenu minimum d'insertion	0,002	-0,529	0,392	-0,00042
Revenu total	1,000		0,306	
Somme des SiRiGi			0,302	

Source : Auteurs d'après l'enquête Emploi 2005, Insee.

Le coefficient de Gini des salaires représente 100,13 % du coefficient de Gini du revenu total pour la population masculine, 101,26 % pour la population féminine. Les prestations reçues permettent donc de diminuer plus fortement les inégalités de salaire pour les femmes que pour les hommes.

En outre, nous adoptons ici une démarche normative en calculant une fonction de bien-être social des populations concernées. Il existe diverses formes de bien être social dans la littérature dont certaines dépendent des inégalités dans la société¹¹. Les fonctions de bien être social sont nécessaires pour concevoir ou évaluer les politiques publiques, et notamment les politiques de redistribution. Dans notre cas, calculer la fonction de bien être social des hommes et des femmes de 50 ans et plus permet de déterminer dans quelles mesures le versement d'allocations améliore le bien être.

La fonction de bien être social (BES) peut être déterminée de la manière suivante :

$$BES = \bar{y}(1 - G)$$

\bar{y} représente le revenu moyen au sein de la population et G la mesure de l'inégalité, en l'occurrence ici le coefficient de Gini.

Cette mesure est cohérente avec la théorie de la privation relative avancée par Runciman (1966) : les individus se soucient de leur propre revenu en termes absolus, mais également des inégalités reflétant leur « place » par rapport au revenu des autres agents. Pour Runciman, un rang supérieur signifie un bien être plus élevé pour les individus. Plus le revenu moyen est élevé, plus le bien être l'est, mais plus la dispersion des revenus est élevée, moins le bien être est important. Cette fonction permet d'identifier deux canaux par lesquels les politiques publiques peuvent jouer sur le bien être des individus : soit par l'augmentation ou la baisse du revenu, soit par la baisse ou l'augmentation des inégalités. À titre d'exemple, dans une population donnée dont le revenu moyen serait de 100 euros par habitants, si l'indice de Gini est de 0,3, alors, en termes monétaires, le bien être ne sera

¹¹ Sen (1976), Wodon & Yitzhaki (2002), Yitzhaki (1979).

plus évalué qu'à 70 euros. Certaines mesures de distribution d'allocations très ciblées se justifient donc, parfois au prix de l'augmentation des inégalités, comme celle menées pour la population des femmes veuves (cf. partie 1. III.1.iii).

À partir de notre échantillon, le bien-être « monétaire » est évalué à 1 213 euros avant distribution des allocations, puis à 1236 après parmi les hommes et les femmes salariés de 50 ans et plus (cf. tableau 26). Cela équivaut à une hausse de 1,9 %. Après versement des allocations, le revenu moyen augmente et les inégalités diminuent très légèrement. Les deux leviers que sont \bar{y} et G sont actionnés dans le sens adéquat pour améliorer le bien être.

Tableau 26
Bien-être social, hommes et femmes salariés de 50 ans et plus

	Montant moyen	Coefficient de Gini	Bien-être social	Variation du bien-être social
Salaire mensuel	1851,74	0,34	1213,30	1,90
Revenu mensuel	1868,31	0,34	1236,34	

Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau 27
Bien-être social, hommes salariés de 50 ans et plus

	Montant moyen	Coefficient de Gini	Bien-être social	Variation du bien-être social
Salaire mensuel	2255,69	0,33	1506,15	0,04
Revenu mensuel	2268,13	0,34	1506,70	

Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

En distinguant les hommes et les femmes (cf. tableaux 27 et 28), nous évaluons un bien-être inférieur pour la sous-population des femmes ce qui explique les mesures ciblées en leur faveur. Tandis que le bien-être des hommes augmente de 0,04 % après distribution des allocations, celui des femmes s'accroît de 2,9 %. Les différences entre hommes et femmes s'expliquent principalement par le niveau de salaire moyen plus faible chez les femmes : 987 euros contre 1 506 euros. Après distribution des allocations, ces chiffres passent respectivement à 1 015 euros et 1 507 euros.

Les mesures ciblées sur les femmes permettent de diminuer les inégalités (le coefficient de Gini passe de 0,316 à 0,306) et d'augmenter le revenu moyen de 1 442 euros à 1 463 euros. Les hommes quant à eux voient leur revenu moyen augmenter (de 2 256 euros à 2 268 euros), mais les inégalités entre eux s'accroissent également (le coefficient de Gini passe de 0,332 à 0,336). Cela explique la variation quasi nulle de bien-être.

Tableau 28
Bien-être social, femmes salariées de 50 ans et plus

	Montant moyen	Coefficient de Gini	Bien-être social	Variation du bien-être social
Salaires mensuel	1442,48	0,32	986,90	2,90
Revenu mensuel	1463,23	0,31	1015,50	

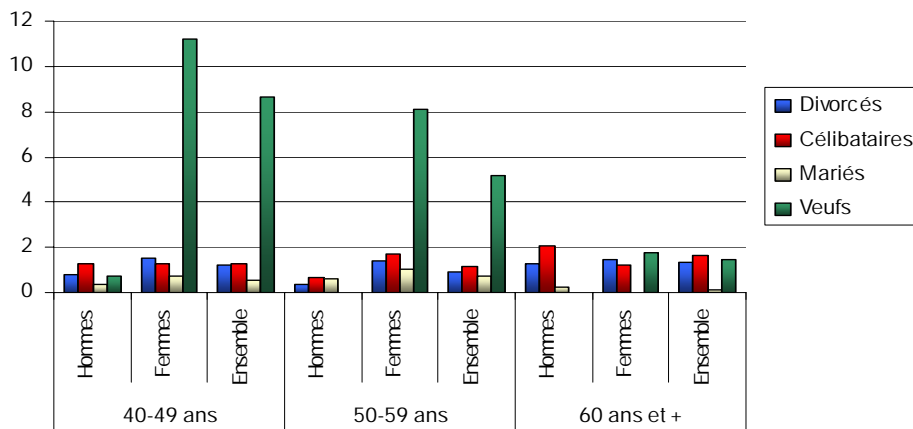
Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

3.1.3 Inégalités de revenus, inégalités de salaires en fonction du statut marital

Le statut marital des individus peut également jouer un rôle dans les inégalités de salaires. L'observation des coefficients de Gini en fonction du statut marital permet de déterminer dans quelles mesures les allocations peuvent réduire l'hétérogénéité des situations.

Les allocations concernent essentiellement les femmes veuves (*cf.* graphique 26). Cela s'explique par des salaires initialement plus faibles (*cf.* tableaux B4, B5, B6, B7, Annexe B): les femmes veuves ont des salaires inférieurs aux femmes mariées, célibataires ou divorcées, et cela aussi bien entre 40 et 49 ans qu'entre 50 et 59 ans. Cette situation peut refléter l'inactivité des femmes avant le décès de leur mari.

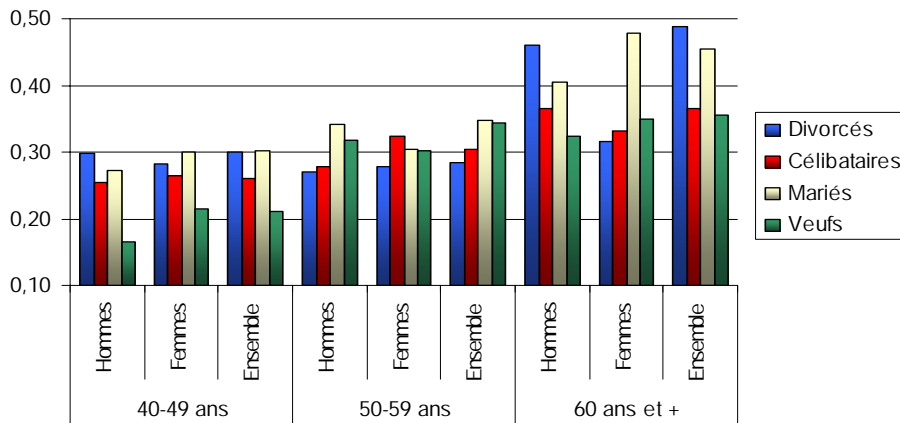
Graphique 26
Apport des prestations en % du salaire, en fonction du statut marital



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Néanmoins, le fait que les allocations versées aux femmes veuves soient plus fortes, proportionnellement aux salaires, ne semble pas s'expliquer par un motif de lutte contre les inégalités (*cf.* graphique 27). En effet, les coefficients de Gini sont en moyenne plus bas pour les veuves, à chaque âge, que pour les autres femmes.

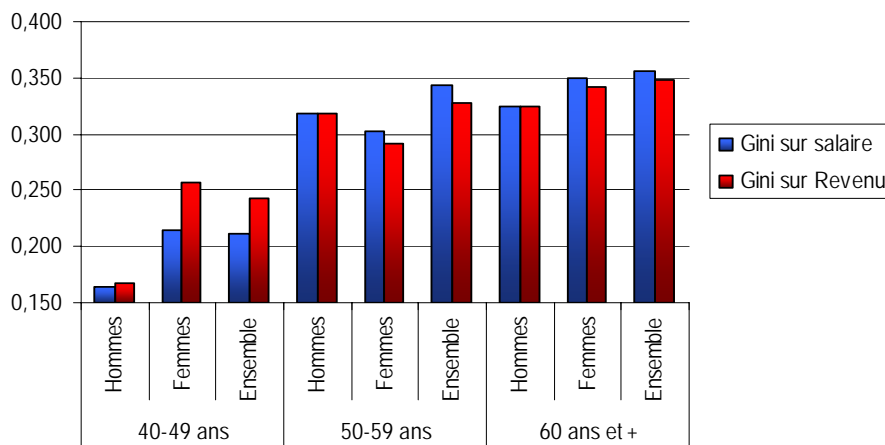
Graphique 27
Coefficient de Gini sur les salaires, en fonction du statut marital



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Les allocations versées aux femmes veuves ont tendance à augmenter les inégalités au sein de cette sous population. En effet, pour les femmes de 40 à 49 ans, le coefficient de Gini sur les salaires est de 0.21, puis il passe à 0,27 s'il est calculé à partir des revenus (cf. graphique 28).

Graphique 28
Coefficient de Gini parmi les veufs



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

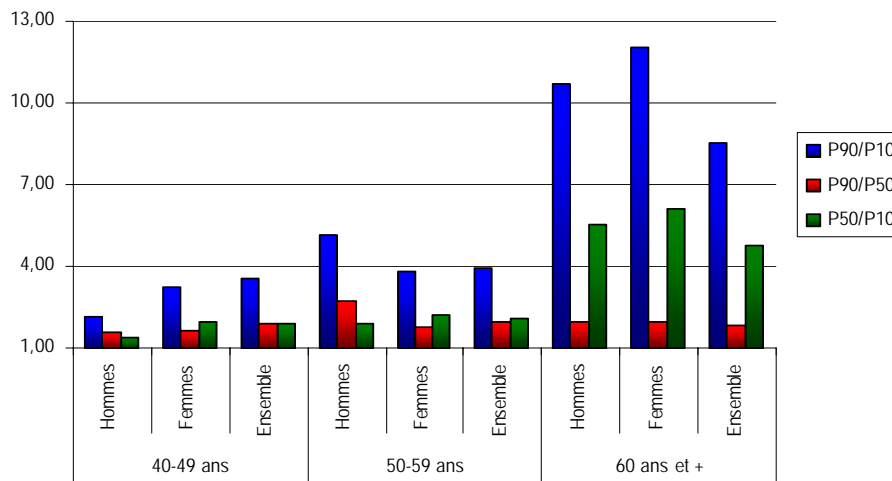
À 40-49 ans, les inégalités de salaire les plus élevées sont constatées pour les hommes divorcés ou les femmes mariées. Entre 50 et 59 ans, les catégories les plus hétérogènes sont les hommes mariés et les femmes célibataires. Il est donc difficile de conclure : aucune sous-population n'est plus inégalitaire qu'une autre pour les individus de moins de 60 ans.

En revanche, au-delà de 60 ans, une différence non négligeable apparaît en termes d'hétérogénéité des populations, entre les hommes divorcés, les femmes mariées et les autres. Ces deux catégories semblent beaucoup plus inégalitaires. Le cas des femmes mariées aurait tendance à confirmer la présence plus marquée de femmes au foyer dans des couples pour les générations plus anciennes. En outre, entre 50 et 59 ans, les femmes mariées reçoivent des allocations plus faibles, en part de leur salaire, que les autres femmes.

Les rapports inter déciles des individus veufs montrent l'augmentation des écarts de revenus parmi les hommes et plus encore parmi les femmes. Ainsi, pour les plus de 60 ans - encore salariés - nous observons un ratio P90/P10 de 12 pour les femmes veuves, et de presque 11 pour les hommes, alors que cet indicateur n'était que de 3,21 et 2,14, respectivement pour les femmes et les hommes de 40-49 ans.

Entre 40 et 49 ans, mais aussi entre 50 et 59 ans, le bas de la distribution de revenus des hommes veufs est moins inégalitaire que le haut de la distribution, alors que pour les femmes, et pour tout âge, c'est le contraire : l'écart de revenu entre les 10 % les plus riches et les 10 % intermédiaires est moins marqué qu'entre ces derniers et les 10 % les plus pauvres ($P90/P50 < P50/P10$). Pour les hommes, il faut attendre 60 ans pour observer ce même phénomène (cf. graphique 29). Il semble que les inégalités sont tirées vers le haut non pas à cause de revenus élevés pour les femmes, mais plutôt parce que certaines ont des revenus très bas, de même pour les hommes de 60 ans et plus. Entre 50 et 59 ans, le ratio P90/P10 est plus élevé pour les hommes, alors que parmi les autres tranches d'âge, il est plus élevé parmi les femmes.

Graphique 29
Rapports interdéciles, individus veufs

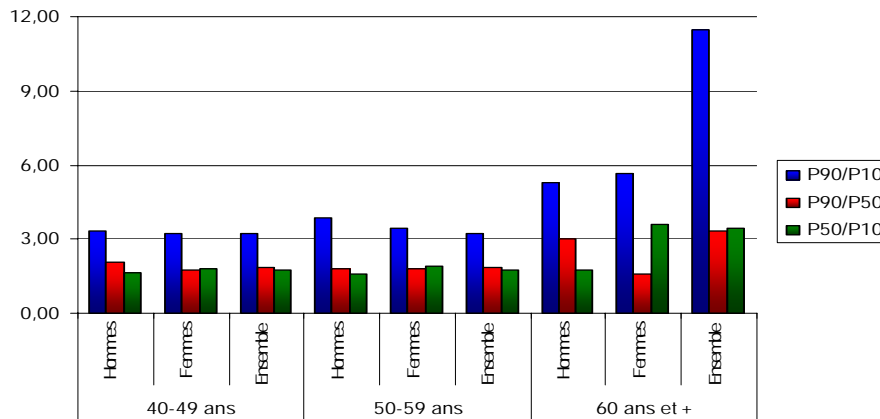


Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Parmi les individus divorcés, le graphique 30 indique un ratio inter décile bien plus élevé pour l'ensemble des individus de plus de 60 ans que celui observé pour la seule sous-population masculine ou la seule sous-population féminine. Ce résultat peut s'expliquer par le fait qu'une des deux sous-populations a des valeurs extrêmes de revenus bien plus élevées que l'autre. Au-delà de 60 ans, l'écart entre les revenus les plus élevés, des hommes *a priori*, et les revenus les plus faibles, des femmes, est particulièrement important : le ratio P90/P10 est de presque 12.

Jusqu'à 59 ans, les ratios P90/P50 et P50/P10 parmi les hommes divorcés et les femmes divorcées sont presque équivalents. Il faut attendre 60 ans pour voir des situations plus tranchées, et opposées selon que l'on s'intéresse aux hommes ou aux femmes divorcés. Ainsi, au-delà de 60 ans P90/P50 est supérieur à P50/P10 pour les hommes divorcés, mais chez les femmes divorcées, la situation est inversée. L'hétérogénéité est donc plus importante parmi les hommes divorcés les plus riches, ce qui n'était pas le cas chez les individus veufs.

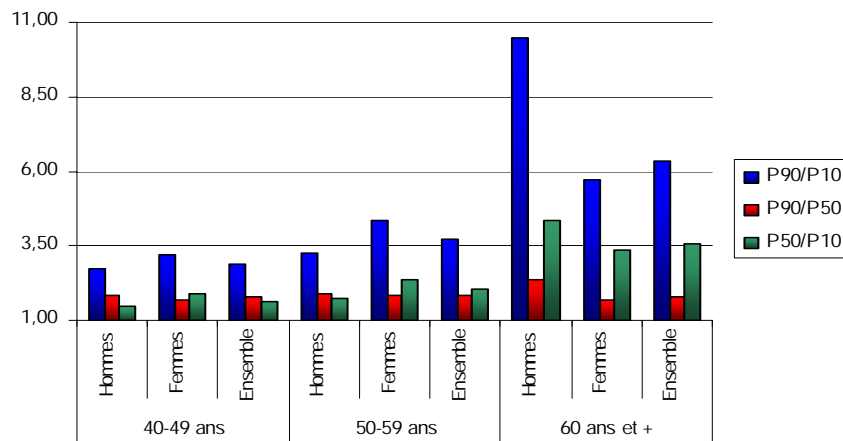
Graphique 30
Rapports interdéciles, individus divorcés



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Les ratios inter déciles des célibataires comme ceux des veufs et des divorcés montrent un accroissement de l'hétérogénéité des revenus au-delà de 60 ans, confirmant ainsi les indications fournies par les indicateurs de Gini. Il semblerait que les écarts soient plus marqués pour les hommes à 60 ans, et pour les femmes entre 40 et 60 ans. Les ratios P90/P10 sont plus élevés que les ratios P90/P50 pour les femmes célibataires : cela confirme que les inégalités auraient plus tendance à se situer dans le bas de la distribution (cf. graphique 31). Pour les hommes, cette situation est valable au-delà de 60 ans, alors qu'avant 60 ans on observe que la tendance serait plutôt aux inégalités à cause des revenus très élevés de certains.

Graphique 31
Rapports interdéciles, individus célibataires



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

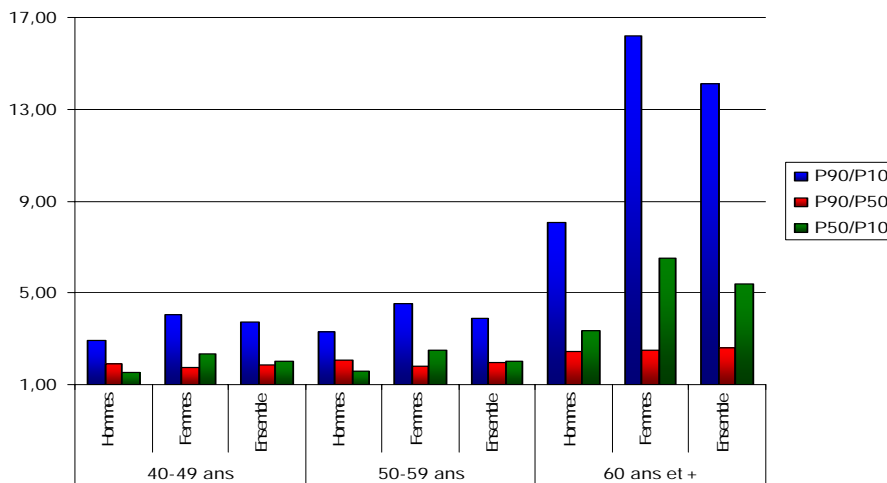
Les ratios inter déciles semblent bien plus élevés pour les individus mariés que pour les autres sous-populations. Ainsi, le ratio P90/P10 le plus faible est de presque 3, et concerne les hommes de 40-49 ans (cf. graphique 32). Avant 60 ans, les mêmes constats que pour les populations d'individus veufs ou célibataires peuvent être faits :

- Les revenus des femmes sont plus hétérogènes ;
- Les inégalités parmi les femmes sont plus concentrées dans le bas de la distribution, alors que chez les hommes, elles se situent plutôt dans le haut de la distribution des revenus ;
- Les différences de revenus entre les plus riches et les plus pauvres augmentent avec l'âge.

L'ordre de grandeur du ratio P90/P10 pour les femmes mariées est sujet à discussion : les 10 % de femmes les plus riches reçoivent un revenu équivalant à presque 17 fois celui des femmes les plus pauvres. Ce chiffre peut paraître élevé mais il faut rappeler encore une fois que cela ne concerne que les revenus du travail et certains types d'allocations (allocation d'adulte handicapé, allocation parentale d'éducation, allocation parent isolé, allocation veuvage, allocation chômage, minimum vieillesse, revenu minimum d'insertion), mais en aucun cas les revenus tirés des pensions de retraite propres.

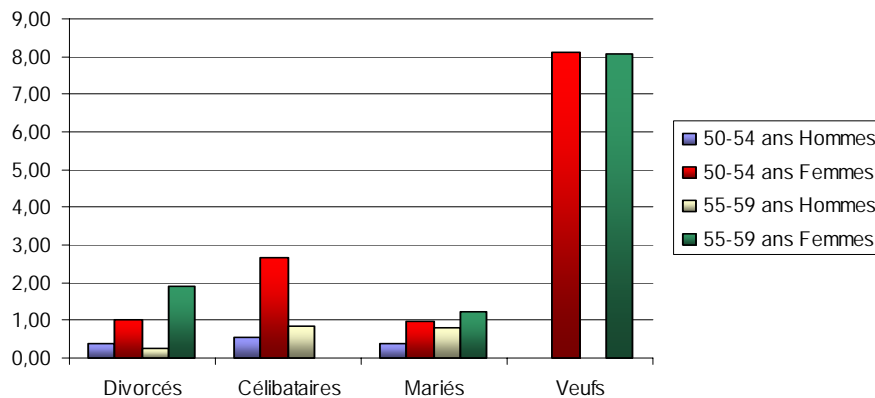
Par ailleurs, parmi ces femmes se trouvent des femmes restées inactives pendant plusieurs années, mais aussi des femmes ayant eu une carrière complète (*cf. supra*). Cela peut expliquer une hétérogénéité générale plus marquée que parmi les femmes seules.

Graphique 32
Rapports inter déciles, individus mariés



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Graphique 33
Allocations en % du salaire, en fonction du statut marital

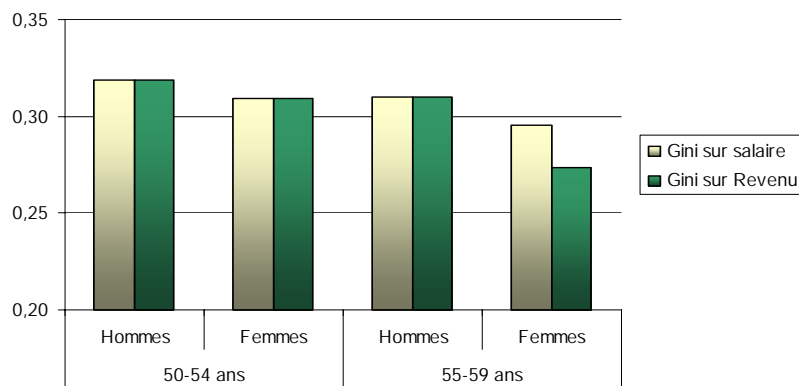


Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Pour mieux identifier le rôle du statut marital entre 50 et 59 ans, nous analysons les inégalités pour des tranches plus fines d'âge. Les données de l'enquête *Emploi* indiquent alors que les femmes divorcées et mariées reçoivent des allocations proportionnellement plus fortes entre 55 et 59 ans qu'entre 50 et 54 ans, mais que les femmes seules, veuves ou célibataires, sont dans la situation inverse (cf. graphique 33). Toutefois, la différence n'est pas très grande pour les femmes veuves entre ces deux tranches d'âge : les allocations représentent 8,12 % de leur salaire entre 50 et 54 ans, contre 8,08 % entre 55 et 60 ans.

Le graphique 34 montre que la situation ne change pas pour les hommes veufs avant et après redistribution des allocations quelque soit l'âge. En revanche, les inégalités parmi les femmes veuves diminuent fortement après redistribution entre 55 et 59 ans, contrairement à ce qui est observé entre 40 et 49 ans. Toutefois, il faut être prudent avec ces résultats car le nombre d'observations dans cet échantillon est faible.

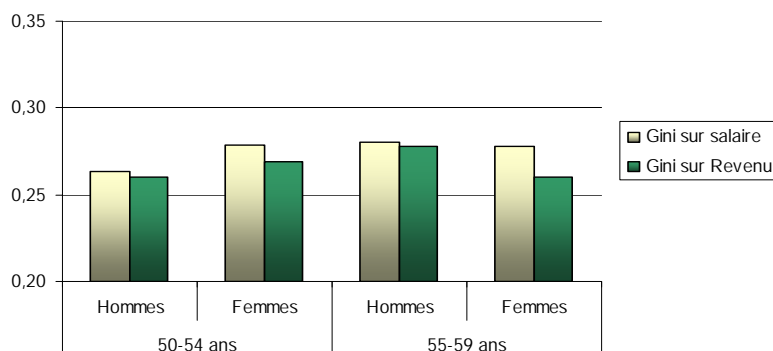
Graphique 34
Coefficients de Gini sur les salaires et les revenus moyens des individus veufs



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

En ce qui concerne les individus divorcés, la redistribution contribue également à la diminution de l'hétérogénéité des sous-groupes de femmes, et cela de manière plus significative que pour les hommes (cf. graphique 35). Tandis que pour les hommes divorcés, les inégalités de salaires et de revenus augmentent entre 50-54 ans et 55-59 ans, elles diminuent pour les femmes divorcées sur cette tranche d'âge.

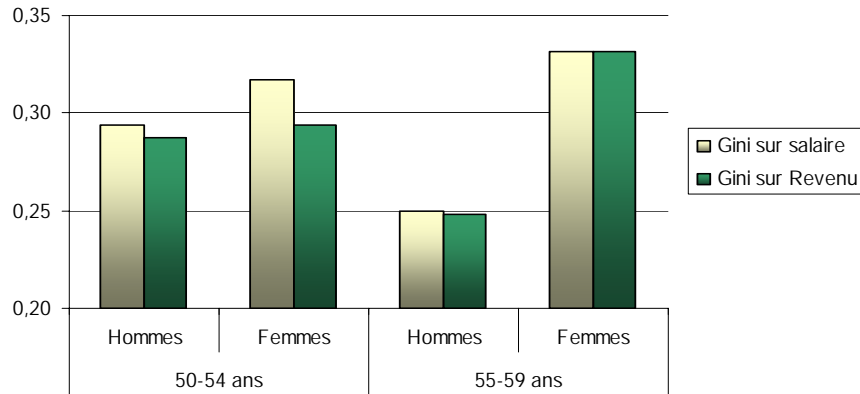
Graphique 35
Coefficients de Gini sur les salaires et les revenus moyens des individus divorcés



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Parmi les célibataires, les inégalités semblent diminuer entre la période 50-54 ans et 55-59 ans pour les hommes mais ce n'est pas le cas pour les femmes (cf. graphique 36). Elles constituent un sous groupe plus hétérogène entre 55 et 59 ans qu'entre 50 et 54 ans.

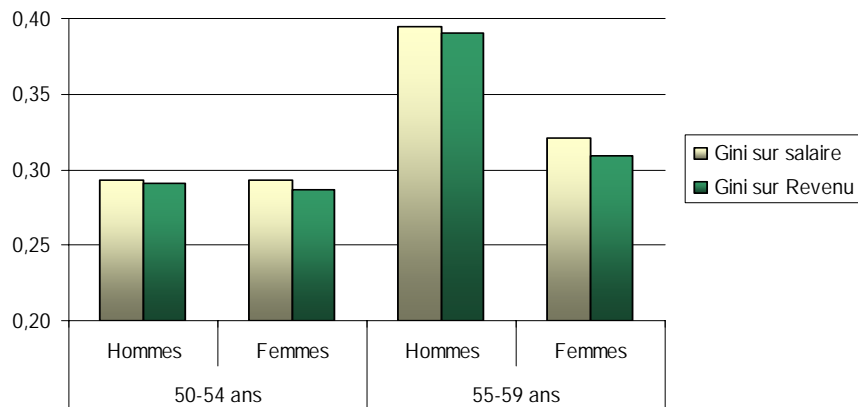
Graphique 36
Coefficients de Gini sur les salaires et les revenus moyens des individus célibataires



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Parmi les individus mariés, une hausse de l'hétérogénéité entre les deux catégories d'âge est à remarquer, aussi bien chez les hommes que chez les femmes (cf. graphique 37). Tandis qu'entre 50 et 54 ans, la sous population des hommes ne semble pas plus hétérogène que la sous population des femmes, elle le devient clairement entre 55 et 59 ans.

Graphique 37
Coefficients de Gini sur les salaires et les revenus moyens des individus mariés

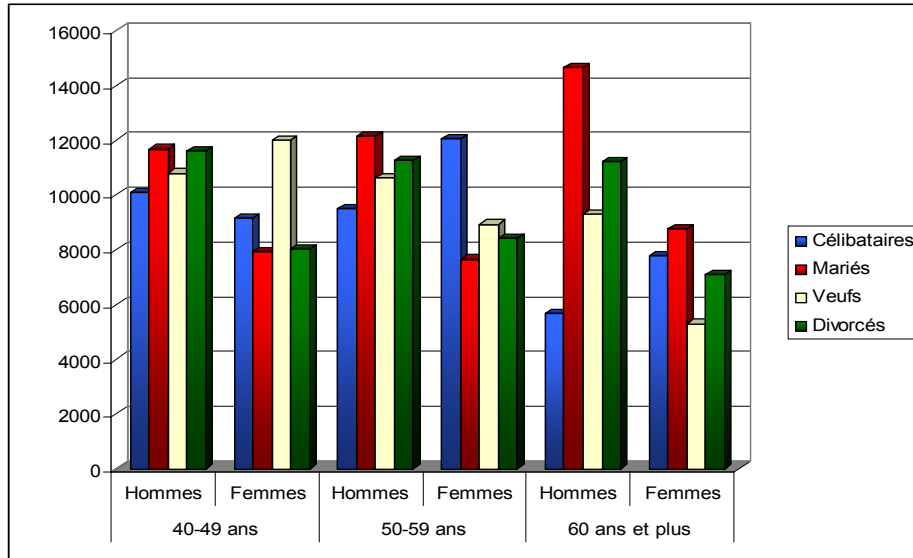


Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Il est à nouveau possible de comparer les données de 1995 à celles de 2005. Concernant 1995, les hommes mariés ont plus souvent les salaires les plus élevés, suivis de peu par les hommes divorcés (cf. graphique 38). Parmi les femmes, aucune tendance claire ne se dessine : entre 40 et 49 ans, les femmes veuves semblent avoir les salaires les plus élevés ; entre 50 et 59 ans, les femmes célibataires ont les salaires les plus élevés ; puis au-delà de 60 ans, les femmes mariées ont les plus hauts salaires.

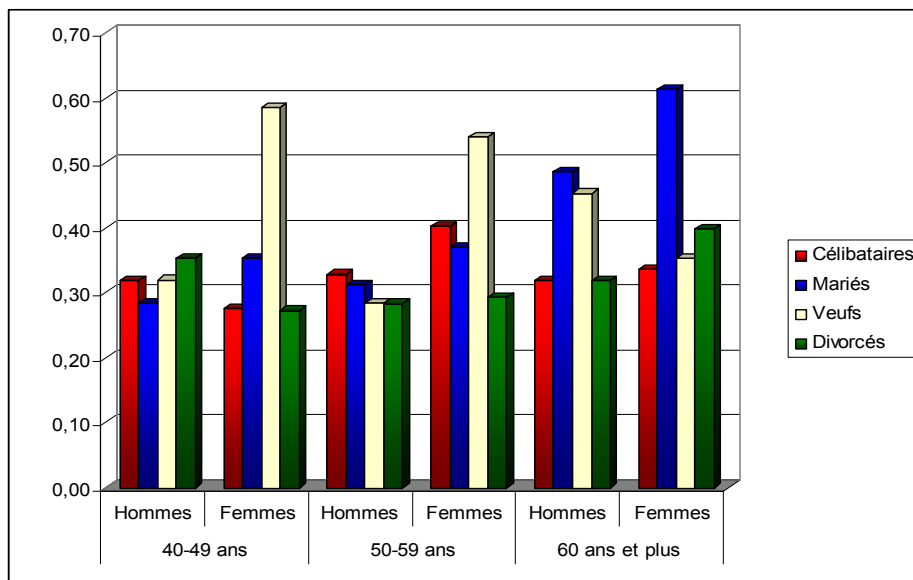
Avant 60 ans, les femmes mariées ou ayant été mariées reçoivent les salaires les plus bas. Ce phénomène est peut être lié à un deuxième salaire, celui du mari, ou d'un ex-mari qui complète (ou complétait) le budget du ménage.

Graphique 38
Salaires moyens mensuels en francs selon le statut marital



Source : Enquête Emploi 1995, Insee.

Graphique 39
Coefficients de Gini en fonction du statut marital

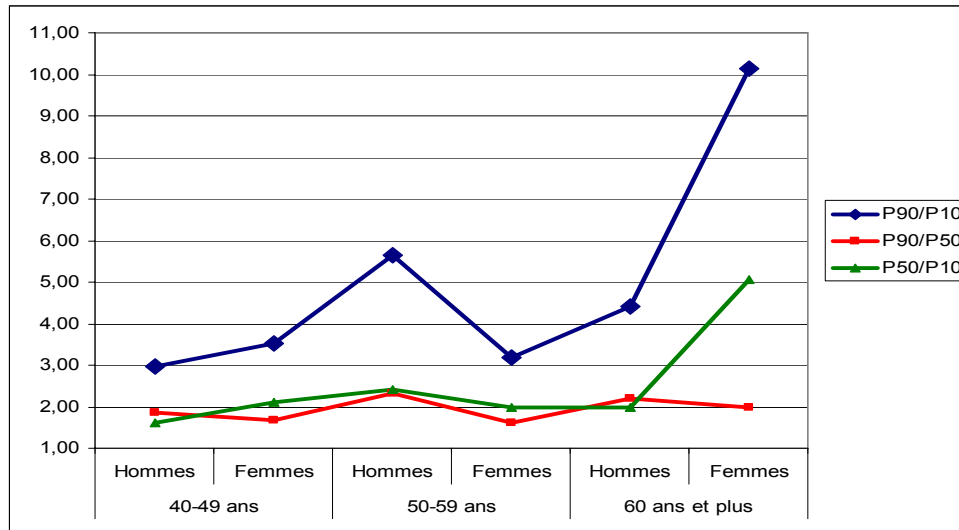


Source : Enquête Emploi 1995, Insee.

Si les femmes veuves avaient en 1995 les salaires moyens les plus élevés parmi les femmes de 40 à 49 ans, elles connaissent les inégalités les plus fortes cette même année, avec un coefficient de Gini de près de 0,6. Seules les femmes mariées de plus de 60 ans constituent un groupe plus hétérogène avec un coefficient de Gini de 0,61 (cf. graphique 39).

Au-delà de 60 ans, les individus mariés constituent les groupes les plus inégalitaires. Avant 60 ans, le groupe le plus inégalitaire est de loin représenté par les femmes veuves.

Graphique 40
Ratios interdéciles, individus célibataires



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Entre 40 et 49 ans, puis après 60 ans, l'écart de salaire des hommes célibataires entre les 10 % les plus riches et les 10 % les plus pauvres est plus faible que l'écart de salaire des femmes célibataires des mêmes déciles (cf. graphique 40 et tableau B 43, annexe B). Mais entre 50 et 59 ans, les différences semblent être bien plus fortes parmi les hommes que parmi les femmes célibataires : le ratio P90/P10 est de 5,64 pour les hommes et 3,20 pour les femmes.

Concernant les ratios P90/P50 et P50/P10, une fois de plus, les inégalités sont plus fortes pour les hommes dans le haut de la distribution et plus fortes pour les femmes dans le bas de la distribution. Il semblerait toutefois qu'entre 50 et 59 ans, les inégalités de haut et de bas de distribution chez les hommes ont à peu près la même ampleur (ratios P90/P50 et P50/P10 égaux environ à 2,4).

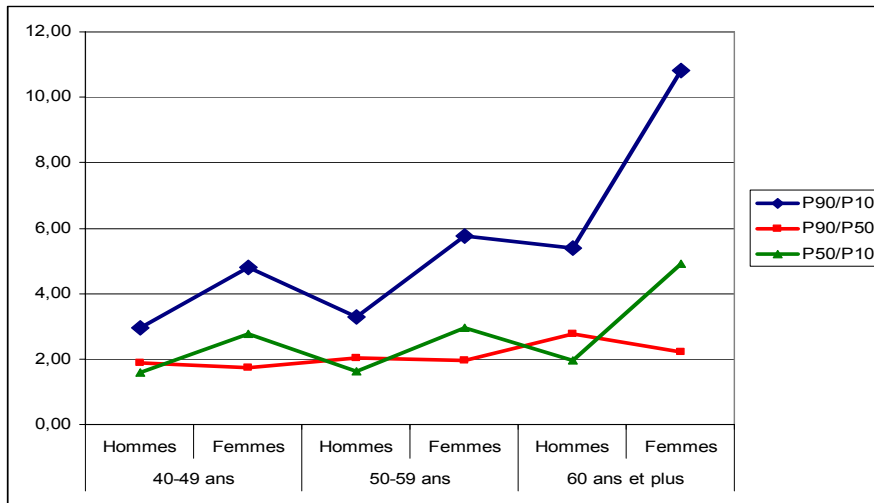
Une analyse plus détaillée de la situation des hommes entre 50 et 59 ans indique que le ratio P50/P10 est supérieur au ratio P90/P50 entre 55 et 59 ans : 2,44 contre 2. Autrement dit, entre ces deux âges, 55 et 59 ans compris, les inégalités parmi les hommes sont bien dues à des salaires particulièrement élevés de certains. Mais avec un découpage par tranches d'âge de 10 ans, ce résultat ne peut pas être mis en évidence.

Parmi les femmes, les inégalités du bas de distribution sont systématiquement les plus fortes, et cela à chaque tranche d'âge, aussi fine soit elle.

Dans la population des individus mariés, les ratios P90/P10 sont plus forts pour les femmes que pour les hommes (cf. graphique 41 et tableau B43, annexe B). En outre, ils croissent avec l'âge. Les salaires des hommes les plus riches de 40 à 49 ans sont 3 fois supérieurs aux salaires les plus faibles des hommes du même âge. Au-delà de 60 ans, les salaires les plus élevés équivalent à 5,4 fois les salaires les plus faibles.

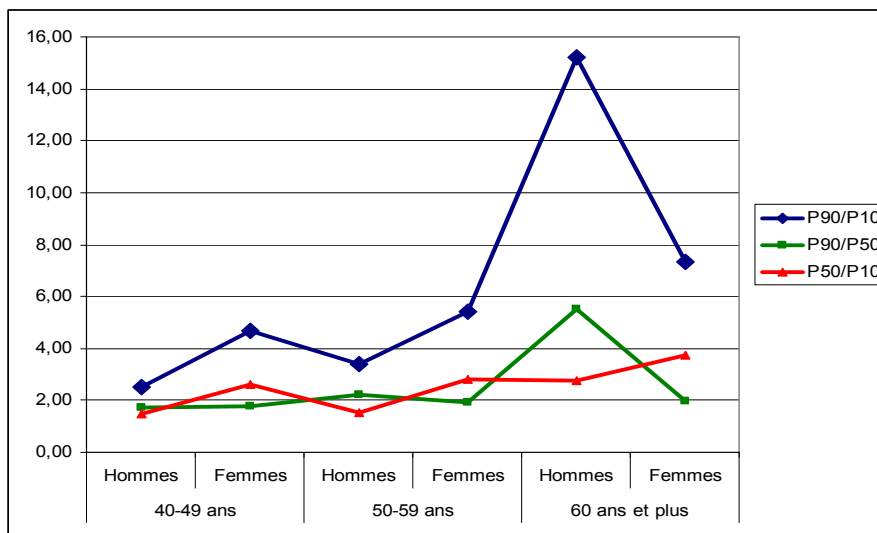
À chaque âge, parmi les individus mariés, comme parmi les individus célibataires, les inégalités féminines sont plus criantes dans les bas de distributions, tandis que les inégalités parmi les hommes proviennent probablement plus du fait que certains ont des salaires très élevés. Le phénomène est également observable lorsqu'un découpage par tranches d'âge plus fine est opéré (50-54 ans et 55-59 ans).

Graphique 41
Ratios interdéciles, individus mariés



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Graphique 42
Ratios interdéciles, individus veufs

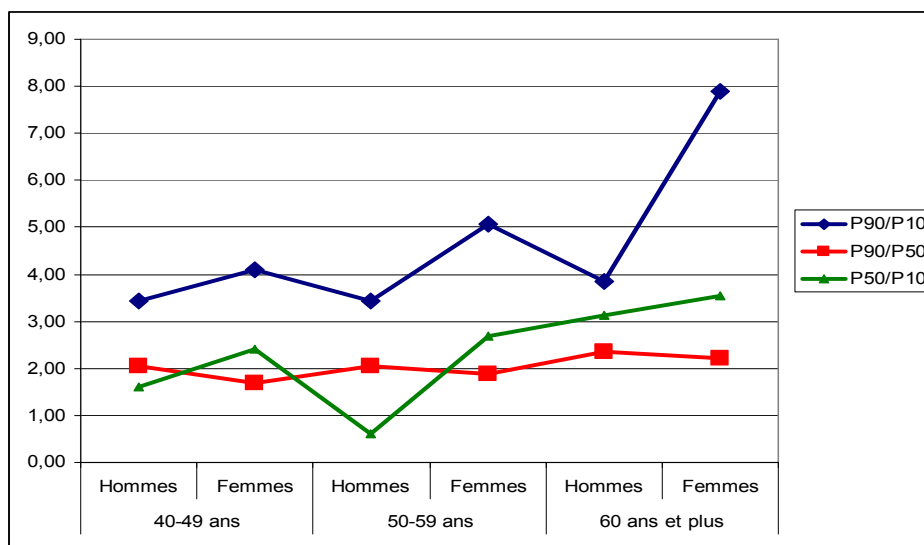


Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Les ratios inter déciles P90/P10 croissent avec l'âge parmi les individus veufs (*cf.* graphique 42 et tableau B43 annexe B). Ils sont également plus importants pour les femmes que pour les hommes jusqu'à l'âge de 60 ans. Mais au-delà de cet âge, un pic d'inégalités parmi les hommes veufs est observé : parmi ces derniers, les plus riches perçoivent un salaire 15 fois plus élevé que les hommes les plus pauvres. Cela confirmerait l'hypothèse selon laquelle certains hommes restent d'autant plus longtemps en activité qu'ils ont un salaire élevé. Les inégalités globales sont par ailleurs importantes au sein de cette sous population : le coefficient de Gini y est de 0.45.

Les résultats issus de l'analyse des ratios inter déciles sont sans surprise : quel que soit le statut marital, le ratio P90/P50 est presque toujours supérieur au ratio P50/P10 pour les hommes, et vice versa pour les femmes. C'est également le cas pour les individus veufs et divorcés (*cf.* graphiques 42 et 43 et tableau B43, annexe B), à une exception près. Les inégalités de bas de distribution sont plus importantes que celles de haut de distribution pour les hommes divorcés de 60 ans et plus.

Graphique 43
Ratios interdéciles, individus divorcés



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Les données désagrégées au niveau du statut marital confirment globalement que les inégalités parmi les hommes sont plus souvent dues aux salaires très élevés de quelques uns d'entre eux, alors que les inégalités parmi les femmes sont plus facilement imputables aux salaires particulièrement bas de certaines d'entre elles. Ce phénomène est d'ailleurs réparti assez équitablement sur tous les types de statut marital à quelques exceptions près. Ce phénomène n'est donc pas dû simplement à une partie de la population.

En tenant compte du statut marital des individus, il est difficile d'identifier de grandes tendances générales sur les niveaux de salaires des uns par rapport aux autres. En 1995, les salaires les plus élevés étaient perçus par les hommes mariés, suivis de peu par les hommes divorcés, et ce quel que soit l'âge. En 2005, aucune tendance claire ne semble se dégager pour les individus de 40-49 ans : à cet âge, seuls les individus veufs se distinguent par la faiblesse relative de leur salaire. Entre 50 et 59 ans, les individus mariés et divorcés reçoivent effectivement, comme en 1995, les salaires les plus forts, alors qu'au-delà de 60 ans, les individus divorcés ont les salaires les plus élevés.

En 1995, il est difficile de conclure à partir des données disponibles que les individus veufs ont des salaires relativement plus faibles que les autres catégories. Ceci est en revanche vérifié pour les femmes veuves de 60 ans et plus.

En 2005, cette tendance est pourtant apparente : les individus veufs ont des salaires toujours plus faibles que les autres catégories entre 40 et 49 ans, puis entre 50 et 59 ans. Au-delà de 60 ans, seuls les célibataires reçoivent un salaire plus faible.

Concernant les indices de Gini, ils diminuent considérablement pour les femmes veuves entre les deux périodes. Alors qu'en 1995, elles constituent le sous groupe le plus inégalitaire (toujours sur le critère des salaires), ce n'est plus le cas en 2005.

Le coefficient de Gini des femmes veuves de 40-49 ans était de 0,59 en 1995, il passe à 0,21 en 2005. Pour les femmes veuves de 50-59 ans, il était de 0,54 en 1995, et il passe à 0,3 en 2005.

En 1995, la catégorie la plus inégalitaire parmi les 60 ans et plus est représentée par les femmes mariées avec un coefficient de Gini de 0,61. En 2005, elles constituent encore le groupe le plus inégalitaire, mais avec un coefficient de Gini de 0,48. Les inégalités au sein de ce groupe ont donc baissé.

En 2005, parmi les 40-49 ans, les hommes divorcés et les femmes mariées affichent l'indice de Gini le plus fort : 0,3. Puis entre 50 et 59 ans, les femmes célibataires enregistrent un coefficient de Gini de 0,32, soit le plus élevé pour cette catégorie d'âge.

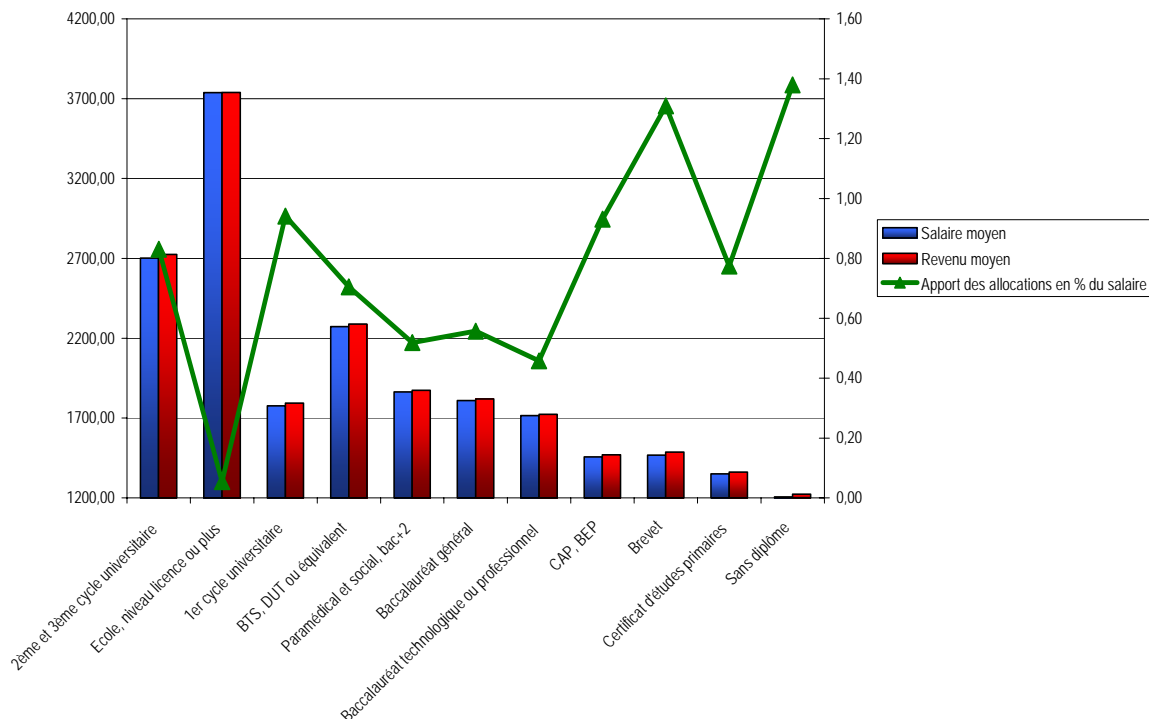
En résumé, l'analyse des inégalités selon le statut marital met en évidence trois principaux résultats :

- quelque soit le statut marital, les inégalités des différents groupes de femmes étudiés diminuent entre 1995 et 2005 ;
- les hommes veufs de 50 à 59 ans constituent un groupe plus inégalitaire que les femmes veuves du même âge en 2005 (les femmes reçoivent néanmoins un montant des prestations plus important relativement au salaire) ;
- les femmes mariées de plus de 60 ans représentent la sous-population pour laquelle les inégalités sont les plus marquées.

3.1.4 Revenus, salaires et diplômes

Les différences de formation et de niveaux d'études se répercutent sur les salaires. Pour les individus âgés de 40 à 49 ans, les données confirment que plus les niveaux de diplôme sont bas, plus les salaires et revenus sont faibles et plus la part des allocations dans le revenu semble importante. En effet, les personnes salariées sans diplôme reçoivent les allocations les plus importantes compte tenu de leur salaire (*cf.* graphique 44).

Graphique 44
Salaires et revenus moyens des 40-49 ans

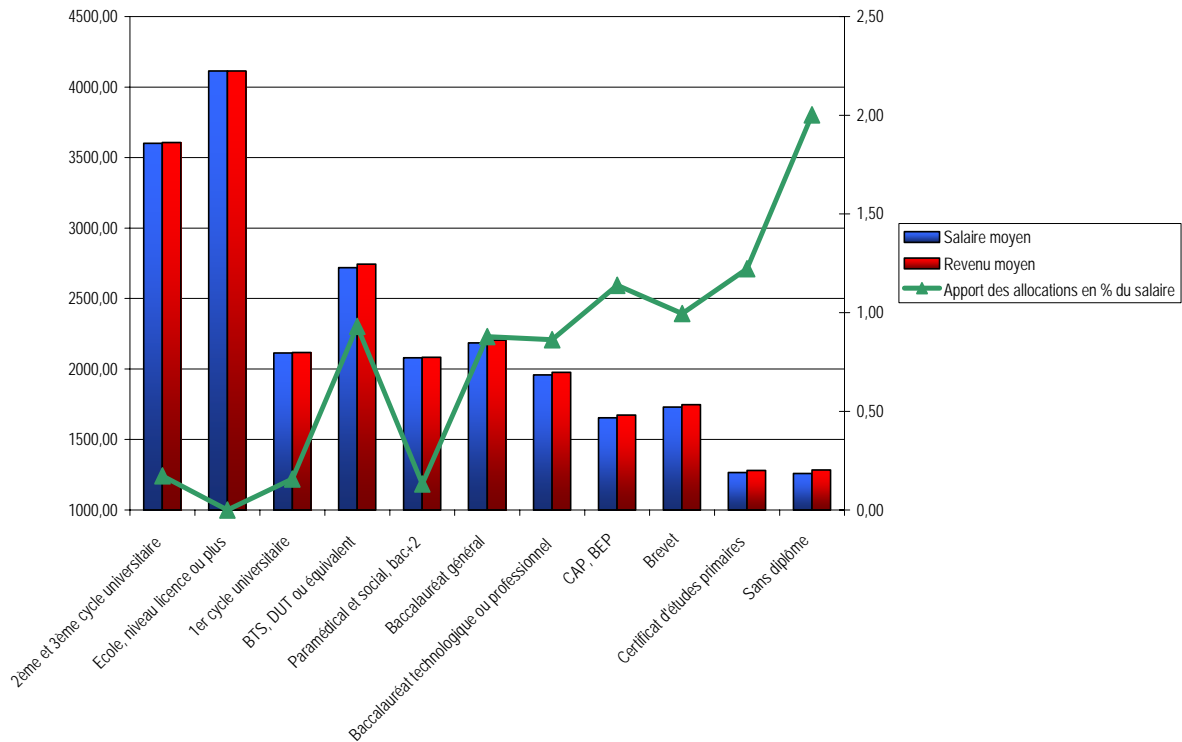


Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

La catégorie au revenu le plus important, à savoir les individus sortant d'une grande école (école d'ingénieurs, de commerce...), reçoit proportionnellement le moins d'allocations : 0,05 %. En revanche, les personnes ayant suivi un 2^e ou 3^e cycle universitaire bénéficient d'un montant relativement plus important que les autres diplômés proportionnellement au salaire.

Cette « anomalie » semble corrigée entre 50 et 59 ans. Durant cette période d'âge, le même type de tendance est vérifié : redistribution proportionnellement plus importante pour les petits revenus, qui ne sont autres que les personnes ayant un faible niveau d'études (cf. graphique 45).

Graphique 45
Salaires et revenus moyens des 50-59 ans

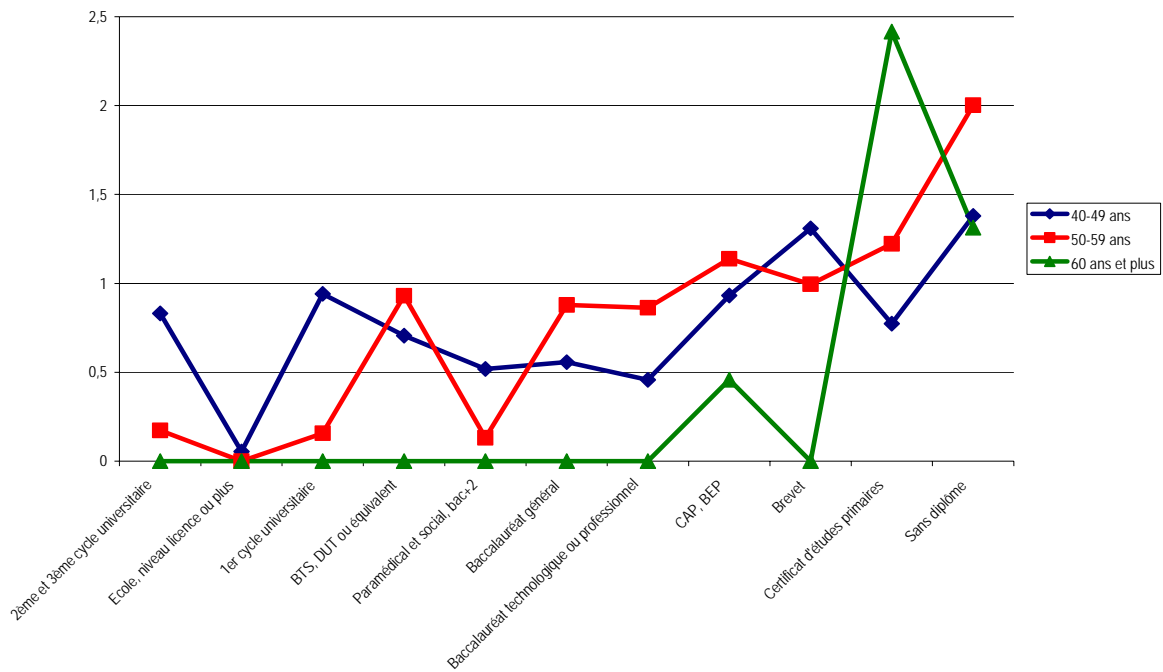


Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Pour les plus de 60 ans, peu nombreux à être salariés et répertoriés dans l'enquête, et *a fortiori* peu nombreux dans chaque sous catégorie de diplôme, il est difficile de présenter le même type de graphique que précédemment. C'est pourquoi les données de revenus sont couramment les mêmes que les données de salaires : les individus interrogés peuvent être des personnes ne touchant aucune allocation.

Il est également difficile d'affirmer qu'une tranche d'âge reçoit proportionnellement plus que l'autre dans chaque type de diplôme : pour 5 diplômes types, les prestations sont proportionnellement plus fortes entre 40-49 ans, pour 5 autres entre 50 et 59 ans, et enfin, pour le certificat d'étude, les individus recevant la part d'allocation dans le salaire la plus forte ont plus de 60 ans (cf. graphique 46).

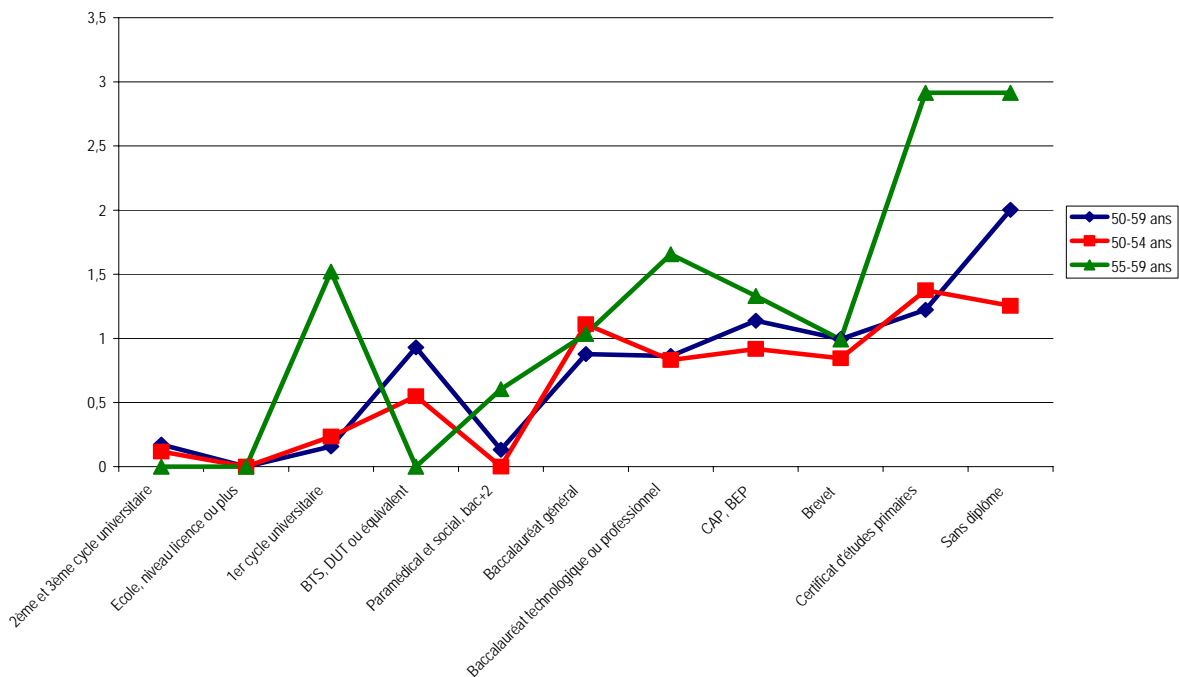
Graphique 46
Apport des allocations en % du salaire



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

En revanche, pour les individus âgés entre 50-59 ans, la part des allocations dans le salaire est en général plus forte pour les 55-59 ans : seuls les BTS, DUT, Ecoles, 2^e et 3^e cycles font exception (cf. graphique 47).

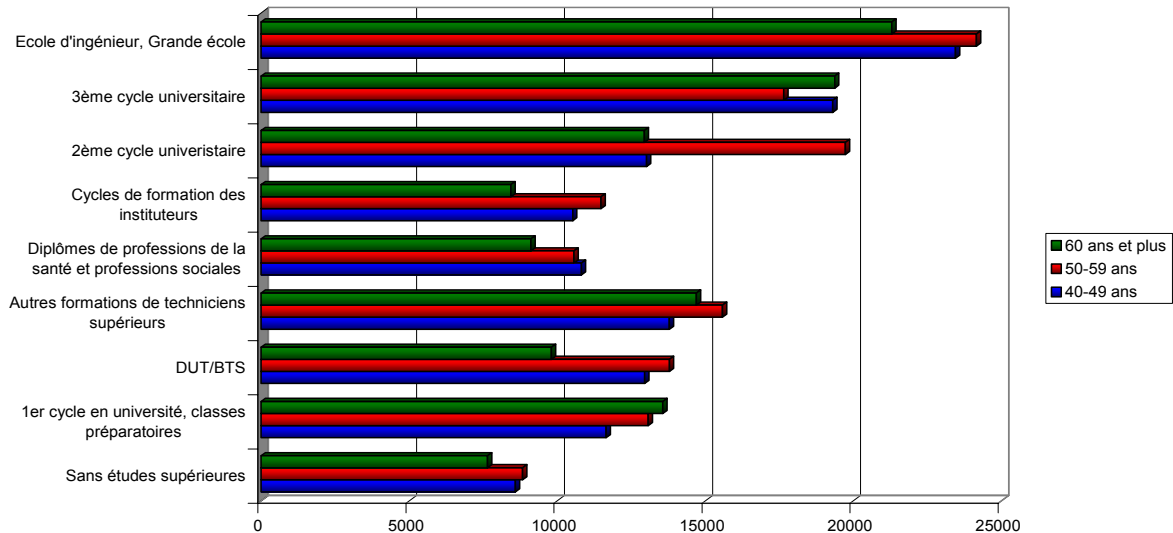
Graphique 47
Apport des allocations en % du salaire (suite)



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

À partir de l'enquête *Emploi* de 1995 le même type d'analyse peut être mené. Les personnes sortant de grandes écoles ont les salaires les plus élevés durant les trois périodes d'âge observées (cf. tableau B.45, annexe B). Entre 40 et 49 ans, les personnes ayant des diplômes du secteur social ou de la santé perçoivent un salaire équivalent à environ 46 % du salaire des individus sortant de grandes écoles. Cette proportion baisse à environ 44 % entre 50 et 59 ans, puis 43 % au-delà de 60 ans (cf. graphique 48).

Graphique 48
Diplômes et inégalités de salaire à partir de 40 ans



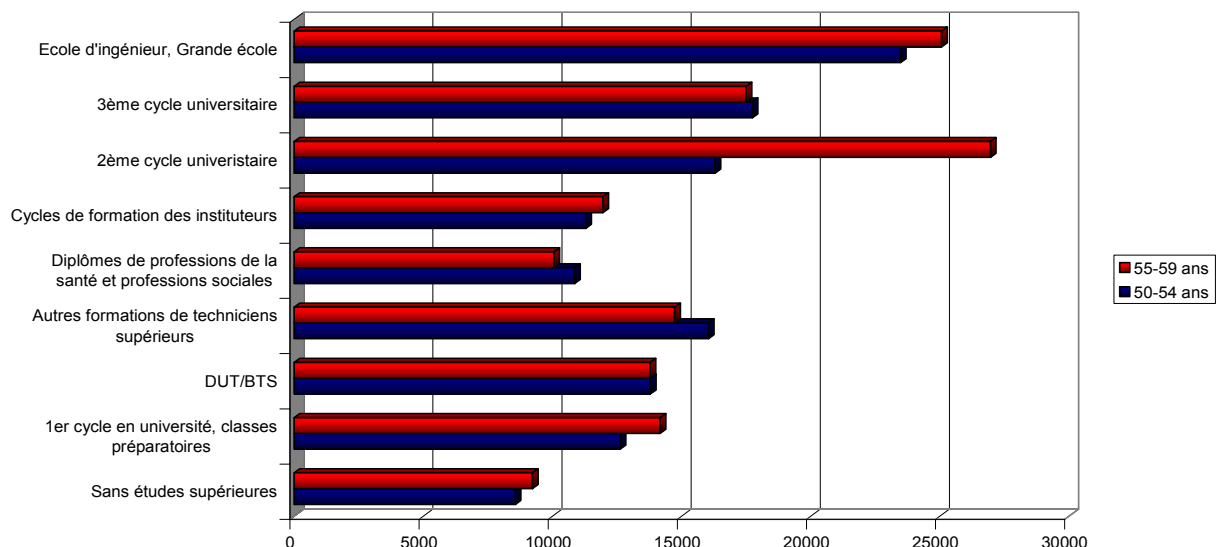
Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Entre 50 et 59 ans, les individus titulaires de diplômes du 2^e ou 3^e cycle universitaire ont également des salaires moyens plus élevés que la plupart des autres types de formation. Enfin, à partir de 60 ans, les diplômés d'Ecole ou de 3^e cycle universitaire jouissent de salaires bien supérieurs aux autres types de formation : les titulaires de BTS ou DUT ont des salaires moyens équivalant à environ 46 % des salaires moyens d'anciens diplômés de grandes écoles, et 50 % du salaire moyen de diplômés d'un 3^e cycle universitaire.

Pour les individus n'ayant aucun diplôme de l'enseignement supérieur, le niveau des salaires moyens est particulièrement faible en 1995.

La graphique 49 montre par ailleurs que pour quatre des formations représentées ici (grandes écoles, 2^e cycle universitaire, instituteurs, premier cycle universitaire) et pour les individus sans études supérieures, les salaires moyens sont plus élevés entre 55 et 59 ans, qu'entre 50 et 54 ans. Pour quatre autres formations (3^e cycle universitaire, diplômes de la santé, diplômes de techniciens supérieurs), les salaires moyens commencent à décroître autour de 55 ans. Enfin pour les titulaires de BTS ou DUT, le salaire reste constant entre 50 et 59 ans.

Graphique 49
Diplômes et inégalités de salaires entre 50 et 54 ans, puis entre 55 et 59 ans



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Les diplômes justifient les différences de salaires sur le marché de l'emploi. Les données de 1995, comme celles de 2005 mettent en évidence que les salaires les plus faibles sont souvent reçus par les personnes ayant des diplômes du secteur social ou paramédical, alors que les individus titulaires de diplômes de grandes écoles ont les salaires les plus élevés. En 1995, le salaire moyen reçu par les diplômés du secteur paramédical âgés de 40 à 49 ans équivaut à 46 % du salaire moyen reçu par les diplômés de grandes écoles. En 2005, cette proportion atteint 50 %. Entre 50 et 59 ans, le salaire moyen du secteur paramédical atteint 44 % du salaire moyen des individus sortant de grandes écoles pour l'année 1995, puis 51 % en 2005. Enfin, pour les individus de 60 ans et plus, on obtient respectivement pour 1995 et 2005, 43 % et 66 %.

Deux éléments sont à mettre en évidence : d'une part, les différences de salaires entre ces types de diplômes diminuent entre 1995 et 2005 ; d'autre part elles diminuent avec l'âge en 2005 alors qu'elles s'accroissaient en 1995 avec l'âge des individus. Cette évolution peut être interprétée comme une diminution des inégalités entre 1995 et 2005.

L'évolution est à peu près similaire si l'analyse porte sur les salaires des individus titulaires d'un BTS ou DUT et des individus titulaires de diplômes de grandes écoles. Autrement dit, en 1995, aux différentes classes d'âges, 40-49 ans, 50-59 ans et plus de 60 ans, le salaire moyen des titulaires de DUT ou BTS équivalait respectivement à 55 %, 57 % et 46 % du salaire moyen des individus sortant de grandes écoles. Ces parts s'élèvent à 61 %, 66 % et 68 % en 2005. Les chiffres de l'Enquête *Emploi* auraient donc tendance à mettre en évidence que la dispersion des salaires se réduit entre les détenteurs de certains diplômes.

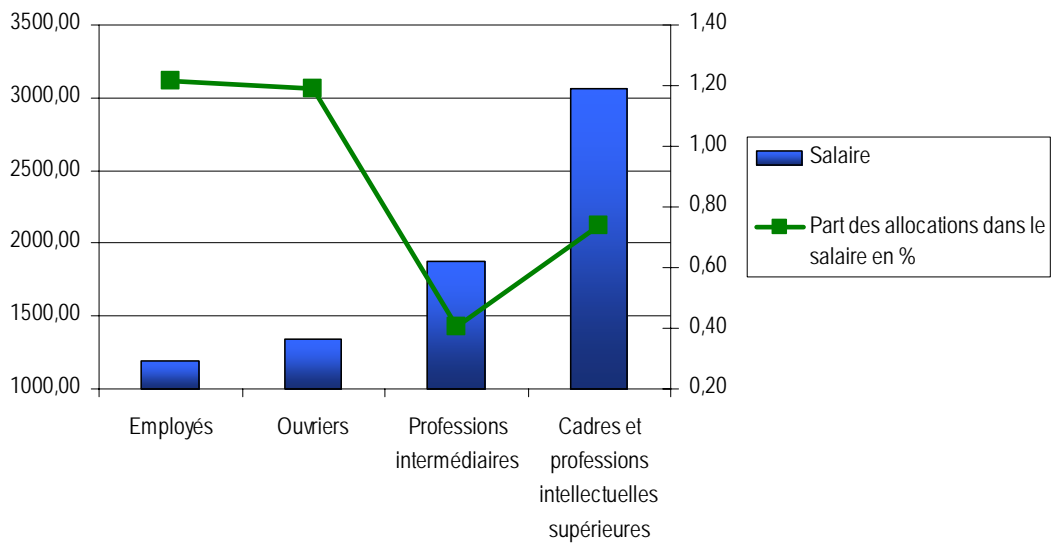
3.1.5 Différences de salaires, redistribution et CSP

Les salaires reçus par les individus sont fonction des diplômes, mais aussi des emplois occupés. Cette section s'intéresse au lien entre le type d'emploi occupé et les allocations reçues par les individus.

Il est difficile avec les données de l'enquête emploi d'avoir une base exhaustive de types d'emplois car la désagrégation des données en catégories socioprofessionnelles débouche sur des sous échantillons trop réduits pour tirer des conclusions robustes. Nous ne gardons donc dans nos analyses que les professions pour lesquelles le nombre d'observations disponibles peut conduire à des conclusions suffisamment fiables (cf. tableau B14, annexe B).

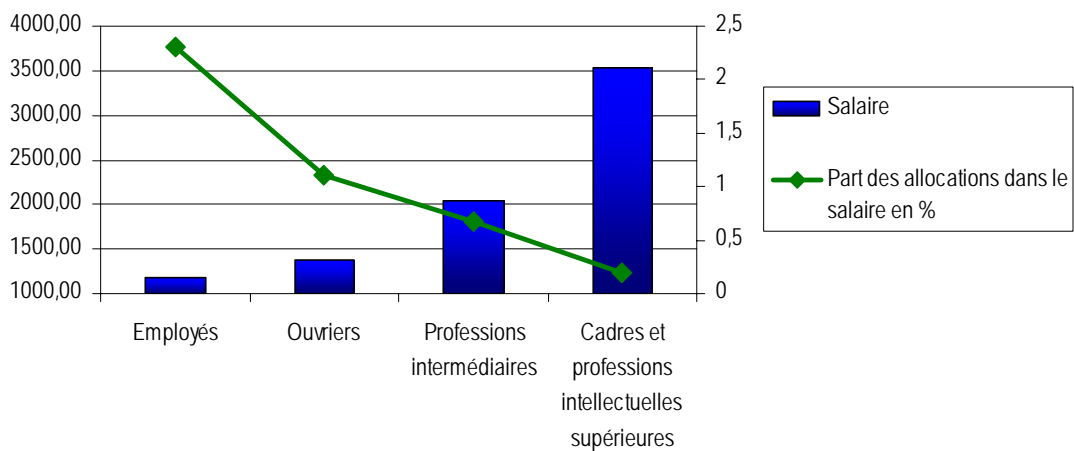
Entre 40 et 49 ans, nous constatons que les employés et ouvriers ont les salaires les plus faibles et par conséquent les allocations les plus importantes en proportion de leur salaire. Néanmoins, les professions intermédiaires ont des salaires plus faibles que les cadres, mais également des allocations proportionnellement moins importantes (cf. graphique 50).

Graphique 50
Salaires et allocations perçus par les 40-49 ans, en fonction des CSP



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Graphique 51
Salaires et allocations perçus par les 50-59 ans en fonction des CSP



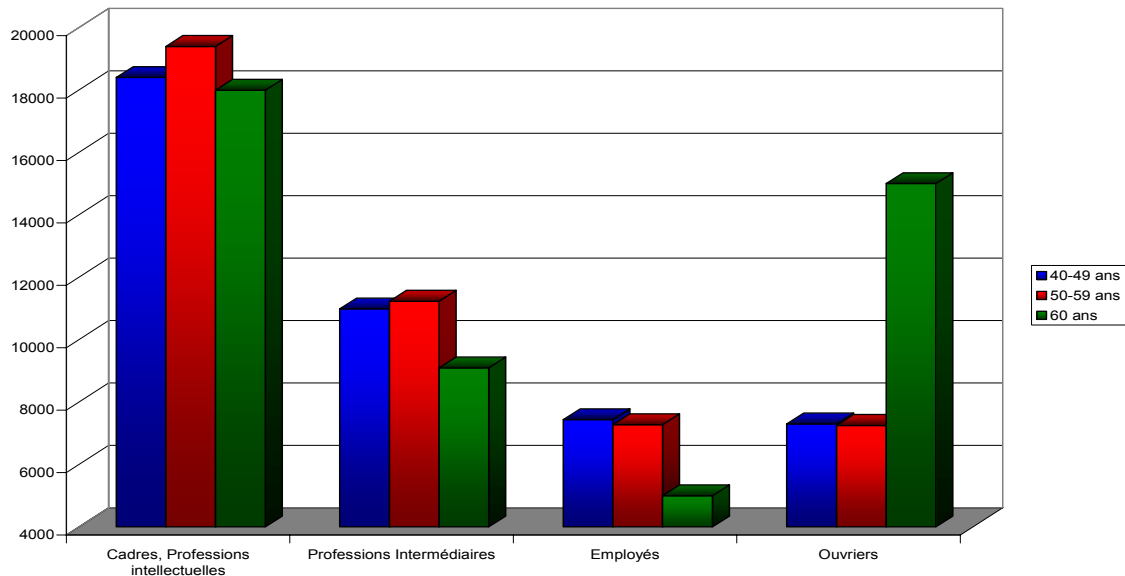
Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Entre 50 et 59 ans, les cadres et professions intellectuelles reçoivent les allocations proportionnellement les plus faibles (cf. graphique 51). On peut noter que les salaires des employés augmentent légèrement par rapport à la catégorie d'âge inférieure, et que les allocations augmentent plus que proportionnellement au salaire. En revanche, les ouvriers voient leurs salaires baisser. Les prestations perçues augmentent puisqu'elles représentent une part plus importante de leur salaire. Pour les professions intermédiaires comme pour les cadres, les salaires augmentent et la proportion d'allocations perçues aussi.

Les données de l'enquête *Emploi* 1995 permettent également de mettre en lumière les différences de salaires entre les catégories socioprofessionnelles. Néanmoins, deux ne sont pas représentées ici faute de données : les agriculteurs et les artisans - commerçants.

Les cadres et les professions intellectuelles ont les salaires les plus élevés aussi bien entre 40 et 49 ans, qu'entre 50 et 59 ou encore au-delà de 60 ans, viennent ensuite les professions intermédiaires, puis les employés et ouvriers. Mais le cas de ces derniers semble particulier : les données de l'enquête *Emploi* mettent en évidence une augmentation forte du salaire moyen des ouvriers au-delà de 60 ans (cf. tableau B46, annexe B et graphique 52). Tandis que le salaire moyen de ces derniers équivaut à 40 % du salaire moyen des cadres entre 40 et 49 ans, puis 37 % entre 50 et 59 ans, il passerait à environ 83 % du salaire moyen des cadres au-delà de 60 ans. Une explication peut être avancée : les salariés ouvriers encore en activité à partir de 60 ans et interrogés ici peuvent être ceux dont les salaires sont particulièrement élevés, ce qui justifierait qu'ils préfèrent ne pas liquider leur retraite à cet âge.

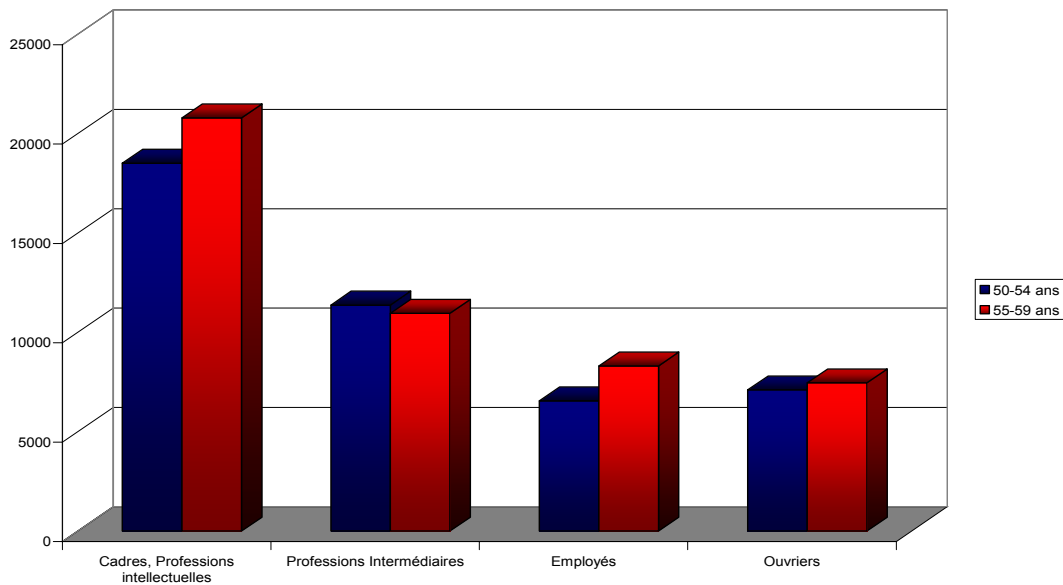
Graphique 52
Inégalités de salaire et CSP



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Une observation plus détaillée par tranche d'âges (cf. graphique 53) montre que les salaires de trois des quatre CSP représentées augmentent entre les deux périodes 50-54 ans et 55-59 ans. Ce n'est pas le cas des professions intermédiaires.

Graphique 53
Inégalités de salaire entre 50 et 54 ans, puis 55 et 59 ans, et CSP



Source : Enquête Emploi 1995, INSEE

Les différentes catégories socioprofessionnelles sont comparées entre 1995 et 2005. Comme nous cela a été mentionné précédemment, en 1995, il n'y a pas suffisamment de données pour les agriculteurs et les artisans - commerçants, c'est pourquoi l'analyse est centrée sur les cadres, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers. En outre, les chiffres de salaires des ouvriers de plus de 60 ans semblent surprenants mais sont certainement dus à un faible nombre d'observations. Les comparaisons ouvriers-cadres de 60 ans et plus sont donc difficilement interprétables pour 1995.

Néanmoins, une comparaison des situations relatives des employés et des cadres en 1995 et 2005 peut être proposée. En 1995, comme en 2005, la situation relative des employés par rapport aux cadres se détériore avec l'âge. En 1995, le salaire moyen des employés représente pour les différentes classes d'âge (40-49 ans, 50-59 ans, 60 ans et plus) respectivement 40 %, 37 % et 28 % du salaire moyen des cadres. Plus ils vieillissent, moins leur salaire est élevé par rapport aux cadres. De plus, la situation globale se détériore pour les employés entre 1995 et 2005. En effet, le salaire moyen des employés équivaut en 2005, et pour les différentes classes d'âge, à 39%, 33 % et 27 % du salaire moyen des cadres.

La comparaison pour les professions intermédiaires indique qu'entre 40 et 59 ans, leur situation relative par rapport aux cadres stagne entre 1995 et 2005, et s'améliore pour les plus de 60 ans. Aux différentes classes d'âges étudiées (40-49 ans, 50-59 ans, et 60 ans et plus) le salaire moyen des professions intermédiaire équivaut à 60,58 et 51 % du salaire moyen des cadres en 1995. Ces chiffres passent à 61 %, 58 % et 58 % en 2005.

Pour les ouvriers, ce sont les classes d'âge composées de suffisamment d'individus, c'est-à-dire les 40-49 ans et les 50-59 ans qui sont retenues pour l'analyse. Leur situation relative par rapport aux cadres s'améliore légèrement. En 1995, le salaire moyen d'un ouvrier âgé de 40 à 49 ans équivaut à environ 40 % du salaire d'un cadre, puis en 2005, il équivaut à environ 44 % du salaire moyen d'un cadre. Pour les ouvriers de 50-59 ans, le salaire moyen équivaut en 1995 à environ 37 % du salaire moyen d'un cadre, puis cette proportion passe à 39 % en 2005.

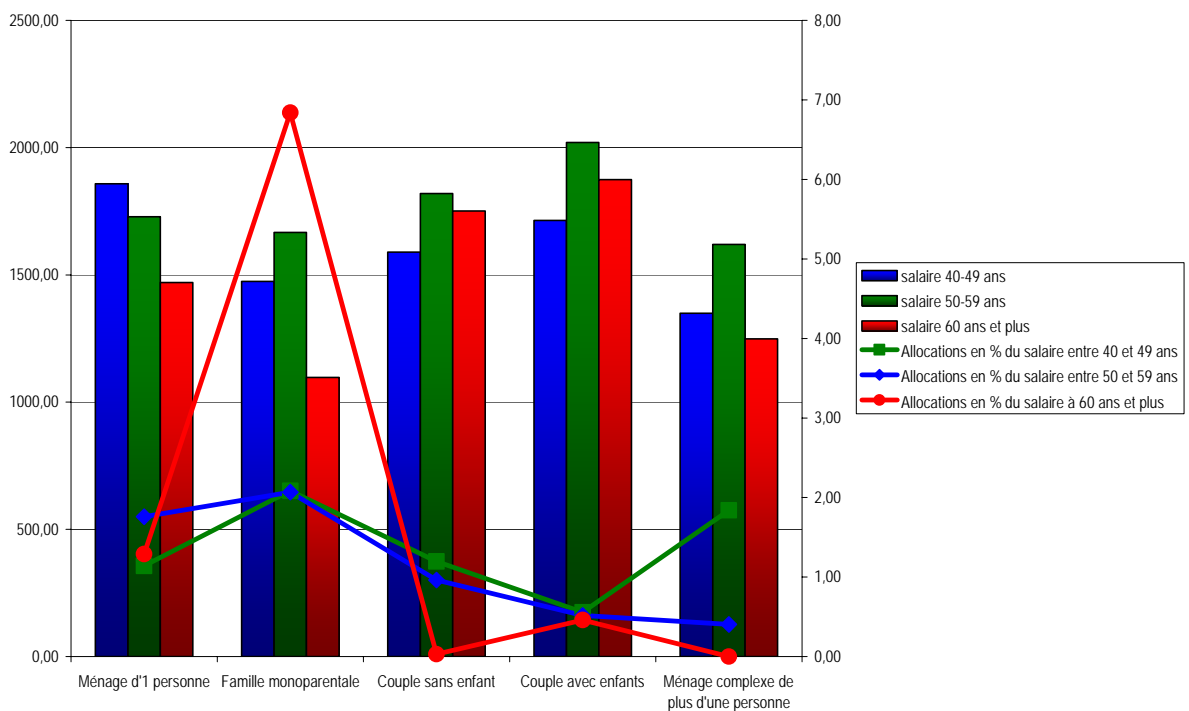
3.1.6 Inégalités et familles

D'éventuelles inégalités de salaires et de revenus sur le critère de composition du ménage sont ici étudiées. Les données de l'enquête *Emploi* permettent de mettre en exergue non seulement des différences de salaires, mais aussi des différences de redistribution sous forme d'allocations en tenant compte de la composition des ménages : famille monoparentale, couple avec ou sans enfants... (cf. tableau B15, annexe B).

À 40-49 ans, les personnes seules ont en moyenne le salaire le plus élevé, alors qu'au-delà, ce sont plutôt les personnes vivant en couple avec des enfants qui ont les rémunérations les plus importantes. Le calcul de la part d'allocation touchée, proportionnellement aux salaires, met en évidence une redistribution au profit des familles monoparentales, et ce à n'importe quel âge (cf. graphique 54).

Les allocations perçues entre 50 et 59 ans sont en général proportionnellement plus faibles que les allocations perçues entre 40 et 49 ans, sauf pour les ménages d'une personne. Néanmoins, bien que les allocations perçues par les membres de familles monoparentales soient nettement plus conséquentes proportionnellement aux salaires au-delà de 60 ans, c'est loin d'être le cas pour les autres types de ménages. En moyenne, elles représentent une part moindre du salaire du salarié de plus de 60 ans.

Graphique 54
Salaires et allocations perçus par les plus de 40 ans

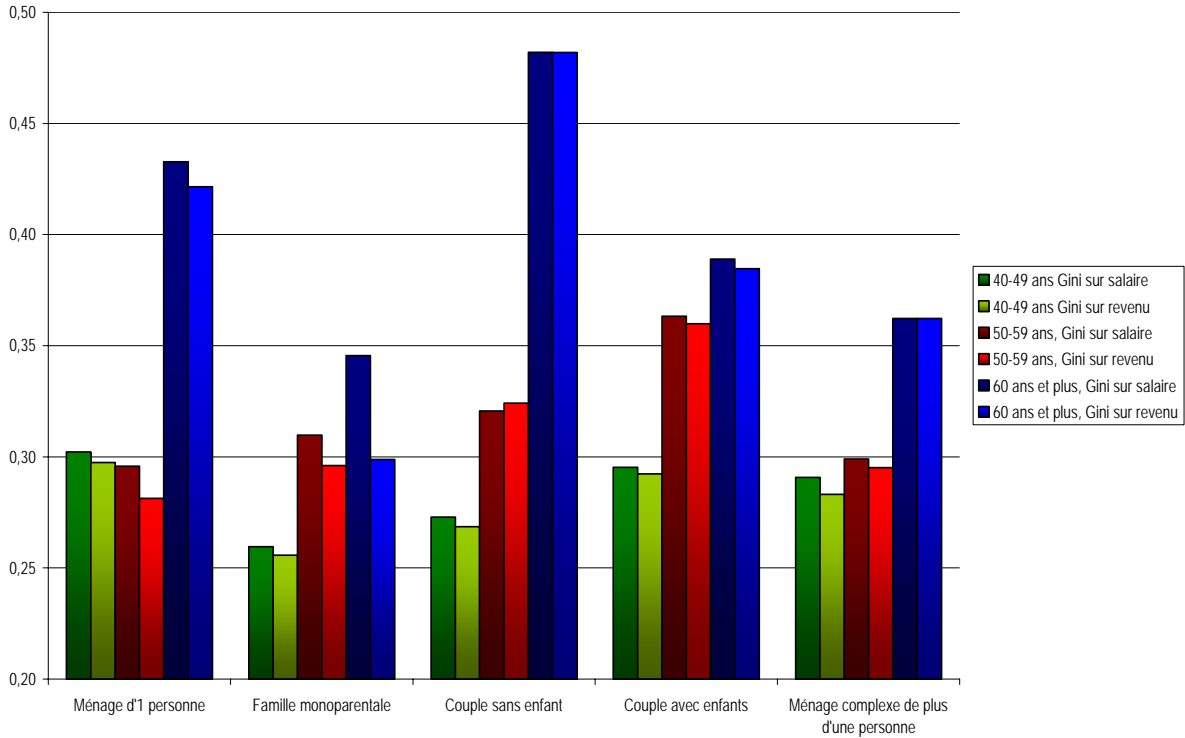


Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

D'après le graphique 55, à 40-49 ans, les inégalités les plus fortes sont observées pour les ménages d'une personne. La distribution des allocations donne lieu à une baisse des inégalités dans tous les types de famille. À 50-59 ans, plusieurs faits importants sont à noter : tandis que les inégalités diminuent de manière significative parmi les ménages « individuels » et les familles monoparentales, elles augmentent parmi les couples sans enfant, laissant entrevoir un système de redistribution défavorable à ces types de familles. Enfin, au-delà de 60 ans, la part importante de salaire que représentent les allocations touchées par les familles monoparentales permet de baisser significativement les

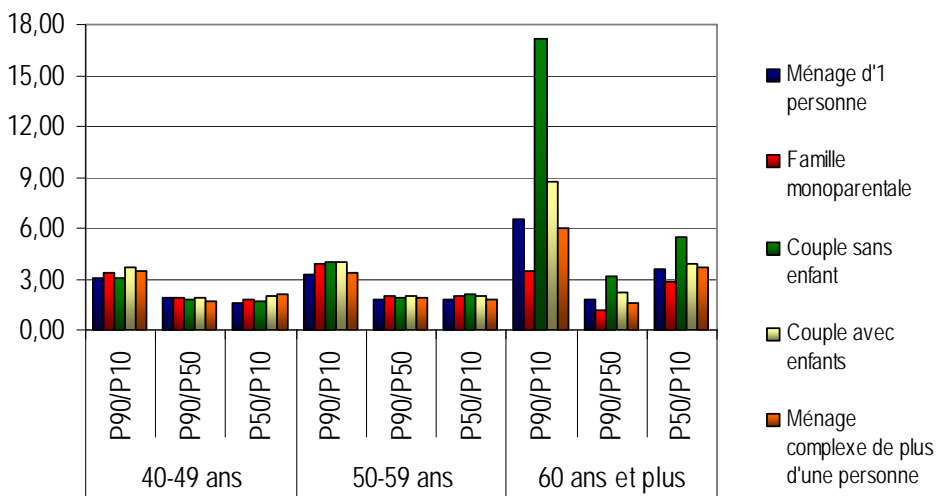
inégalités de ce groupe : le coefficient de Gini passe de 0,35 à 0,3. Les inégalités parmi les couples sans enfant sont en revanche très importantes à 60 ans et après, mais elles sont aussi stables après distribution des allocations.

Graphique 55
Coefficients de Gini et contexte familial



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Graphique 56
Rapports interdéciles et environnement familial



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Avant 60 ans, peu d'éléments significatifs méritent d'être commentés pour l'année 2005. Il semble qu'il y ait peu de différences aussi bien entre les hauts et les bas de distributions qu'entre les types de ménages. Une fois de plus, c'est au-delà de 60 ans que l'hétérogénéité entre les déciles de population apparaît. D'une manière générale P50/P10 est supérieur à P90/P50 pour les plus de 60 ans, quel que soit le type de ménage. L'hétérogénéité de la situation émanerait donc du bas des distributions.

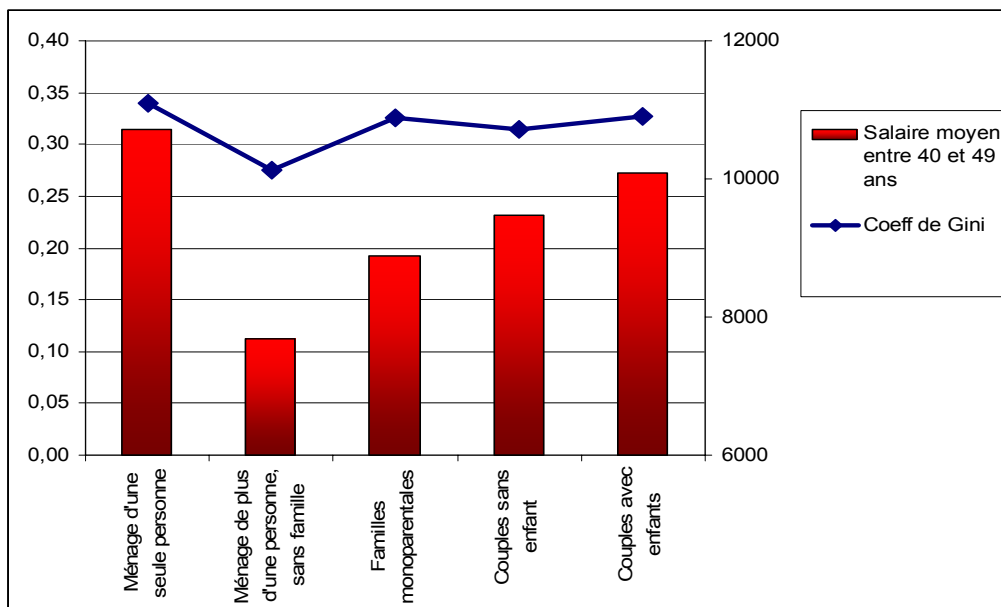
L'étude plus spécifique des différences entre les 10 % les plus riches et les 10 % les plus pauvres dans chaque type de ménages, montre que les couples sans enfants sont les plus inégalitaires en 2005, suivis des couples ayant encore des enfants à charge. Cela confirme les observations faites à partir des rapports inter déciles (cf. graphique 56).

Les individus interrogés en 1995 indiquent également le type de ménage auquel ils appartiennent avec une classification quasiment identique à celle proposée par l'enquête de 2005 (cf. tableau B47, annexe B).

Entre 40 et 49 ans (cf. graphique 57), les individus déclarant vivre seuls perçoivent le salaire moyen le plus élevé : 10 723 francs mensuels. Mais il s'agit également de la catégorie au sein de laquelle les inégalités sont les plus fortes : le coefficient de Gini s'élève à 0,34.

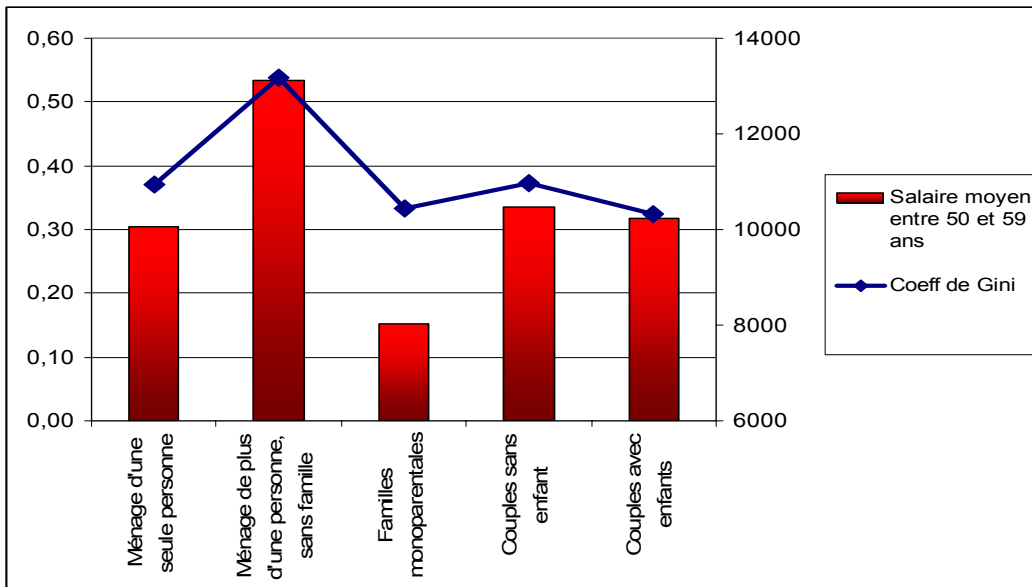
Entre 50 et 59 ans (cf. graphique 58), les personnes appartenant à des ménages de plus d'une personne mais « non familiaux » perçoivent le salaire moyen le plus élevé. Puis au-delà de 60 ans, le salaire moyen le plus élevé est perçu par les membres des couples sans enfant (cf. graphique 59). Entre 50 et 59 ans, le groupe au salaire moyen le plus élevé est aussi le groupe le plus inégalitaire : le coefficient de Gini des ménages « non familiaux » de plus d'une personne est de 0,54. Mais au delà de 60 ans, les ménages d'une personne constituent le groupe le plus inégalitaire (coefficient de Gini de 0,61).

Graphique 57
Salaires moyens et coefficients de Gini selon le type de ménage, individus de 40 à 49 ans



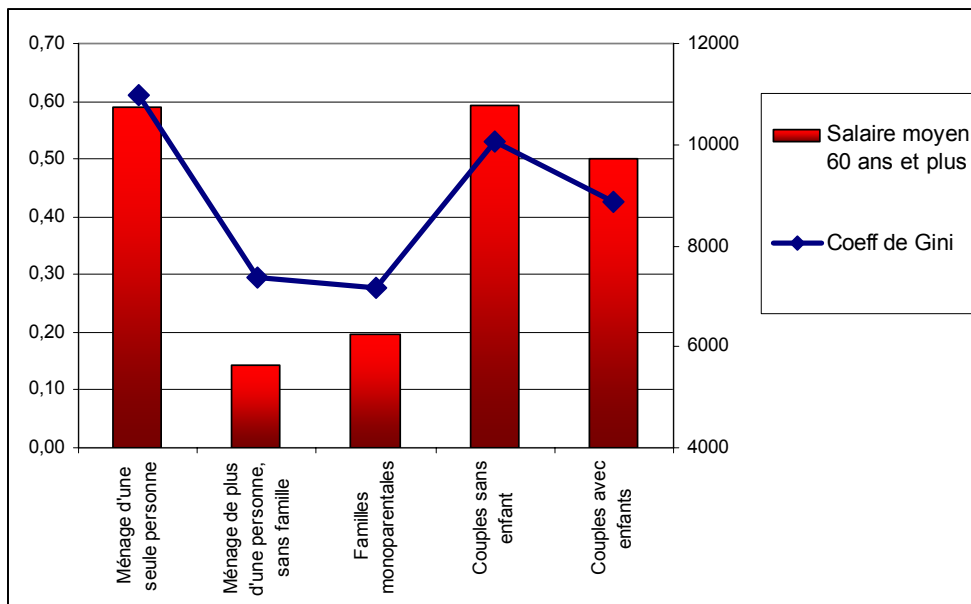
Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Graphique 58
Salaires moyens et coefficients de Gini selon le type de ménage, individus de 50 à 59 ans



Source : Enquête Emploi 1995, Insee.

Graphique 59
Salaires moyens et coefficients de Gini selon le type de ménage, individus de 60 ans et plus

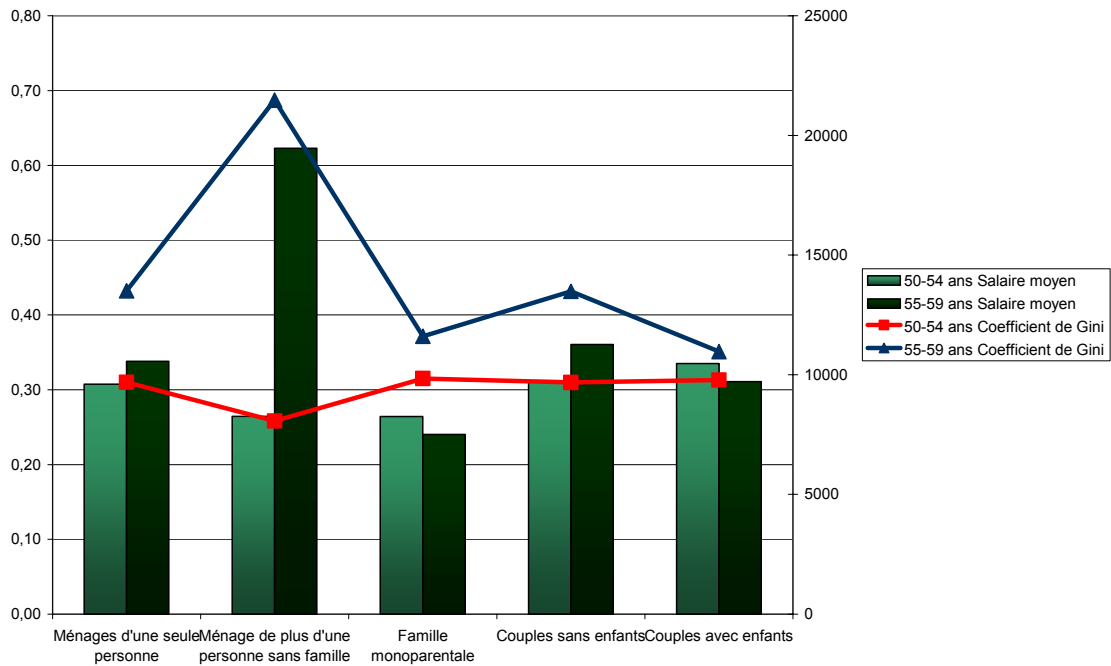


Source : Enquête Emploi 1995, Insee.

Le graphique 60 indique qu'en 1995 une rupture s'opère entre 50 et 59 ans pour les individus vivant au sein de ménages « non familiaux » de plus d'une personne. Leurs salaires moyens et les inégalités augmentent très fortement entre 50-54 ans puis entre 55-59 ans. Le salaire moyen augmente de 135 %, et le coefficient de Gini passe de 0,26 à 0,69. Ces chiffres sont à considérer avec précaution car le nombre d'observations est faible.

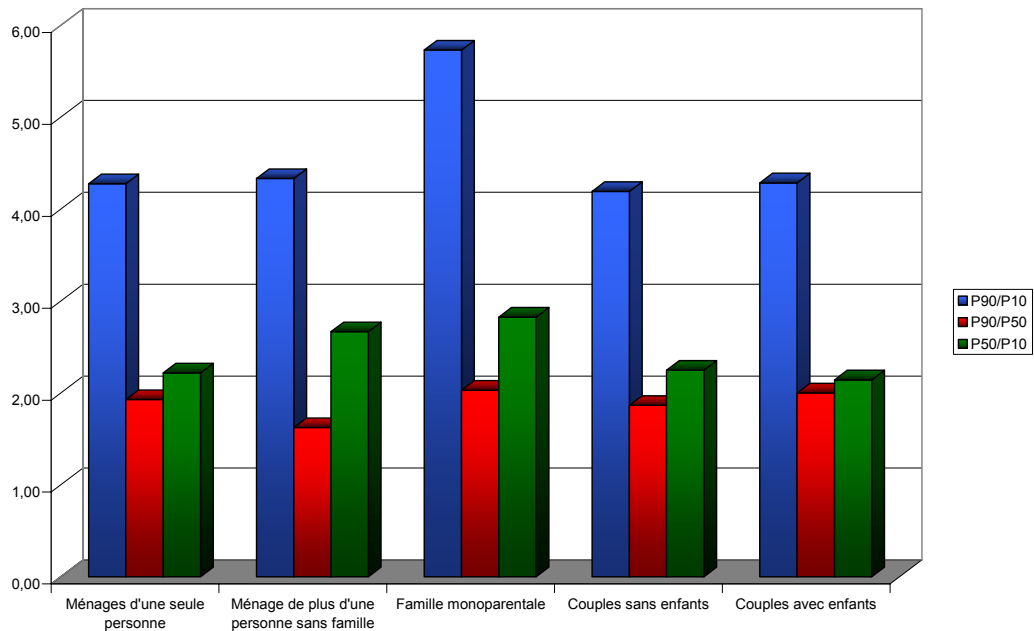
Pour les couples avec enfants et les familles monoparentales, un retournement s'opère : le salaire moyen a tendance à baisser durant cette décennie de 50 à 59 ans.

Graphique 60
Salaires moyens et coefficients de Gini selon le type de ménage, 50-54 ans, puis 55-59 ans



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Graphique 61
Rapports inter déciles des différents types de ménage, individus de 50-54 ans



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Entre 50 et 54 ans, le coefficient de Gini le plus élevé est observé pour les individus appartenant à des familles monoparentales qui ont également le ratio inter décile P90/P10 le plus important. En effet, le salaire moyen des individus les plus riches de ce groupe équivaut à environ 5,7 salaires des individus les plus pauvres de ce même groupe (*cf.* graphique 61). Par ailleurs, on observe des inéga-

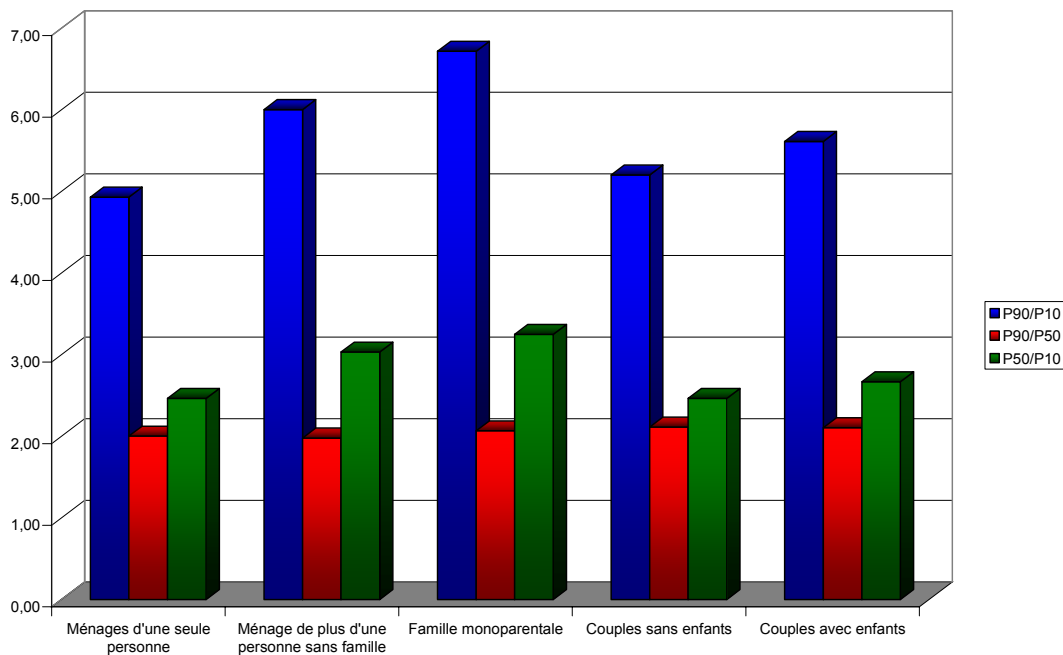
lités plus marquées dans le bas de la distribution des salaires : les ratios P50/P10 sont plus élevés que les ratios P90/P50.

Toutefois, pour les couples avec enfants, la différence est minime. Autrement dit, les inégalités de salaires semblent réparties à peu près équitablement sur le haut et le bas de la distribution en 1995.

Entre 55 et 59 ans (*cf.* graphique 62), les inégalités mises en lumière par les ratios inter déciles augmentent : pour toutes les catégories de ménages, P90/P10 est plus élevé qu'entre 50 et 54 ans. Pour les membres de familles monoparentales, il passe notamment à 6,72.

Les deux autres ratios présentés ici augmentent également pour toutes les catégories. Les distributions de salaires sont donc plus éclatées avec l'âge.

Graphique 62
Rapports inter déciles des différents types de ménage, individus de 55-59 ans



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

La mise en parallèle des résultats pour 1995 et 2005 met en évidence que les contextes familiaux semblent moins déterminants que les autres critères dans l'explication des inégalités. Il est en effet difficile d'affirmer qu'à tout âge, les individus appartenant à un type précis de contexte familial ont des revenus nettement plus faibles que d'autres.

Néanmoins, la comparaison entre les familles monoparentales et les couples avec enfants montre qu'en moyenne, les individus à la tête d'une famille monoparentale ont des salaires inférieurs aux individus en couple avec des enfants. En 1995, les individus appartenant à une famille monoparentale et ayant entre 40 et 49 ans avaient un salaire équivalent à environ 88 % du salaire des individus de couples avec enfants. Cette part baissait avec l'âge : 78 % pour les 40-49 ans, puis 64 % pour les 60 ans et plus. En 2005, ces parts sont passées à 86 %, 98 % et 60 %. Autrement dit, la situation relative des familles monoparentales par rapport aux couples avec enfants s'est légèrement améliorée ou a stagné pour les 40-59 ans, mais s'est dégradée au-delà de 60 ans.

Les personnes isolées ont tendance à souffrir des inégalités, notamment aux âges élevés. Les coefficients de Gini des personnes seules de 60 ans et plus sont effectivement très élevés. En 1995, il atteint 0,61, mais en 2005, il n'est plus que de 0,43. Cette baisse concerne toutes les catégories d'âge

ici étudiées puisque les coefficients de Gini des personnes seules de 40-49 ans et 50-59 ans sont respectivement de 0,34 et 0,37 en 1995, puis de 0,3 et 0,3 en 2005.

Les couples avec enfants sont aussi, selon l'âge, des groupes potentiellement très inégalitaires car plus de hauts revenus sont présents dans cette catégorie. En 1995, les coefficients de Gini des couples avec enfants étaient de 0,33 pour les 40-49 ans, 0,32 pour les 50-59 ans et 0,43 pour les 60 ans et plus. En 2005, les inégalités mesurées par les coefficients de Gini ont baissé pour les 40-49 ans et les 60 ans et plus : l'indicateur est passé respectivement à 0,30 et 0,39 mais entre 50 et 59 ans, il est passé à 0,36.

Pour les familles monoparentales, nous observons également une baisse des coefficients de Gini entre 40 et 59 ans : il passe de 0,33 à 0,3 pour les 40-49 ans et de 0,33 à 0,31 pour les 50-59 ans. Mais au-delà de 60 ans, entre 1995 et 2005, il passe de 0,28 à 0,35.

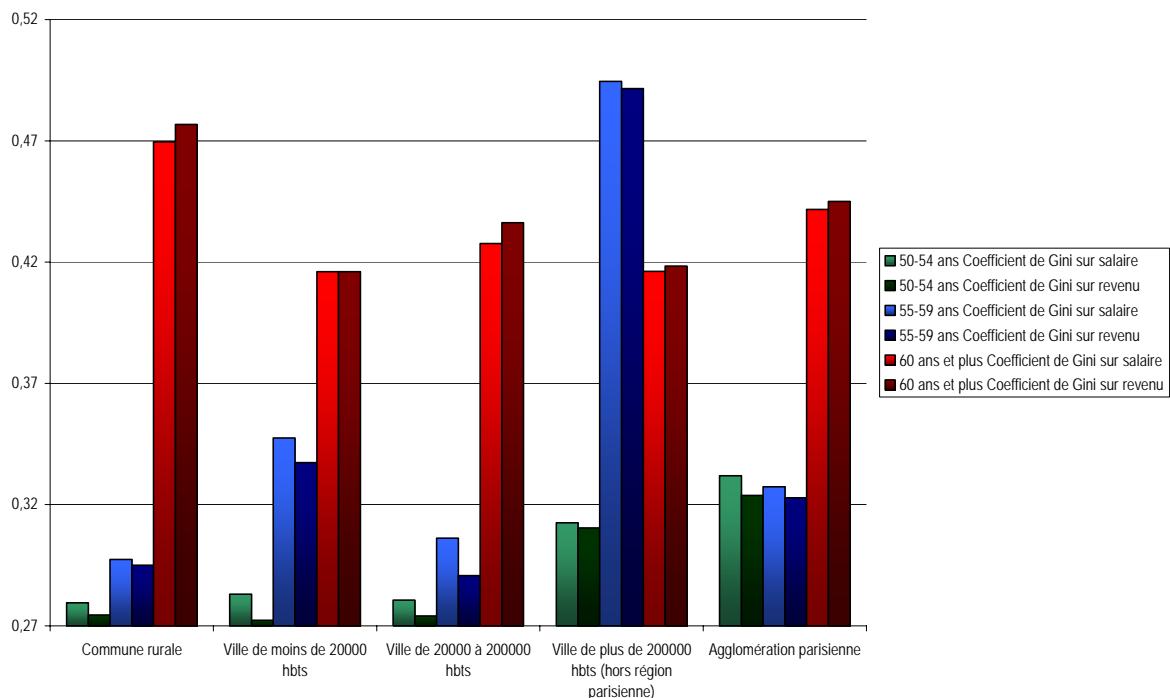
En conclusion, la composition du ménage ne semble pas jouer de rôle déterminant dans la hausse ou la baisse des inégalités que ce soit en 1995 ou en 2005.

3.1.7 Environnement urbain, inégalités géographiques et redistribution

Cette section est consacrée à l'étude des inégalités de revenus selon la zone de résidence. À partir des données de l'enquête *Emploi*, deux types d'inégalités géographiques peuvent être prises en compte : des inégalités selon le type d'unité urbaine d'habitation (taille de la commune), ou selon la région d'habitation.

Les données de l'enquête *Emploi* 2005 montrent que dans les villes de moins de 200 000 habitants, et en milieu rural, les inégalités croissent nettement avec l'âge (cf. tableau B18, annexe B). Par ailleurs, les allocations perçues par les individus de 50 à 60 ans dans ces milieux urbains ou ruraux permettent de diminuer les inégalités au sein de la population : les coefficients de Gini après distribution des allocations sont plus faibles qu'avant leur prise en compte.

Graphique 63
Coefficients de Gini et environnement urbain



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

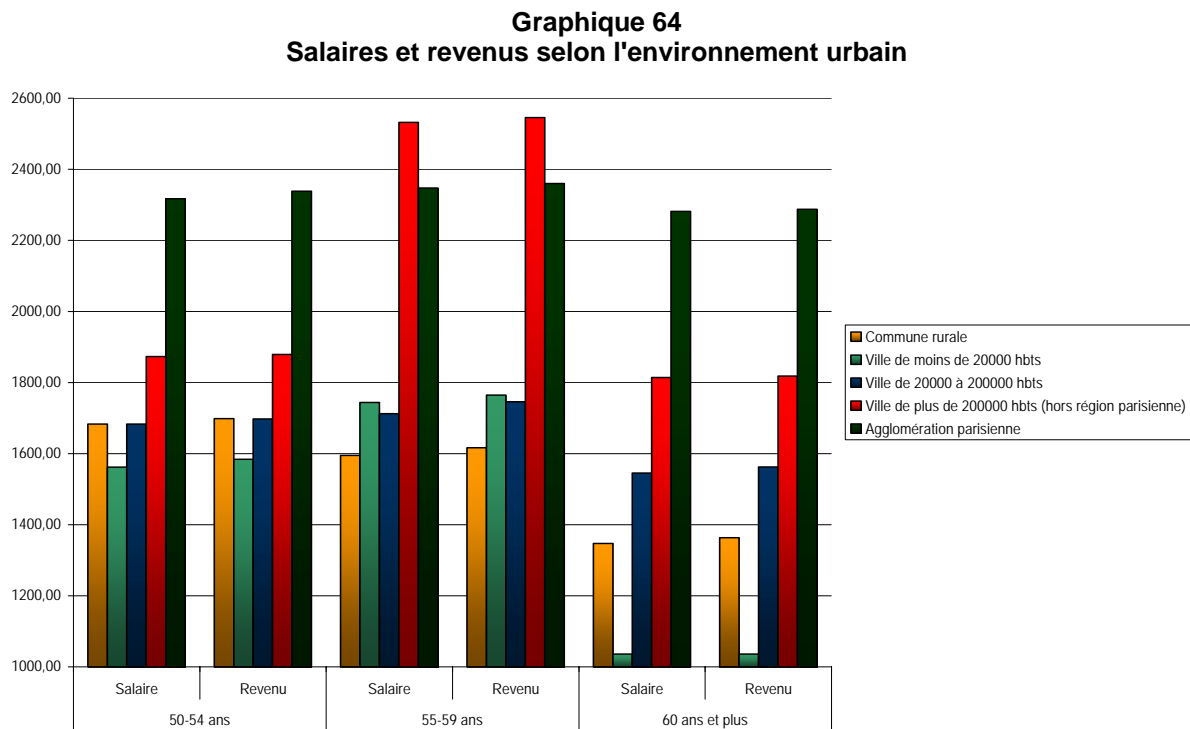
Néanmoins, le cas des personnes de plus de 60 ans est différent, et cela aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain : la distribution des allocations semble au contraire élargir la distribution des revenus par rapport à la distribution des salaires (puisque seuls les salariés sont ici pris en compte).

Entre 50 et 55 ans, les inégalités les plus élevées sont observées en région parisienne, mais entre 55 et 59 ans, c'est dans les villes de plus de 200 000 habitants (hors région parisienne) que la population est la plus hétérogène en termes de salaires, et de revenus (cf. graphique 63).

Au-delà de 60 ans, la population salariée est très hétérogène, et cela dans tous les types de milieux : une forte augmentation des inégalités est observée après cet âge, à l'exception des villes de plus de 200 000 habitants (hors région parisienne). De plus, les personnes de 60 ans et plus vivant en milieu rural perçoivent les salaires et revenus les plus hétérogènes, alors qu'avant cet âge, ce n'était pas le cas.

Les inégalités sont à mettre en parallèle des salaires et revenus reçus dans ces différents milieux.

En effet, quel que soit l'âge, ce sont dans les villes de plus de 200 000 habitants ou en agglomération parisienne que sont observés les salaires et les revenus les plus élevés en 2005 (cf. graphique 64). Par ailleurs, les salaires et revenus des personnes de 60 ans et plus vivant en milieu rural creusent l'écart avec ceux des personnes vivant dans des villes de taille modeste, alors qu'ils étaient à peine supérieurs, voire inférieurs pour les individus plus jeunes.



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

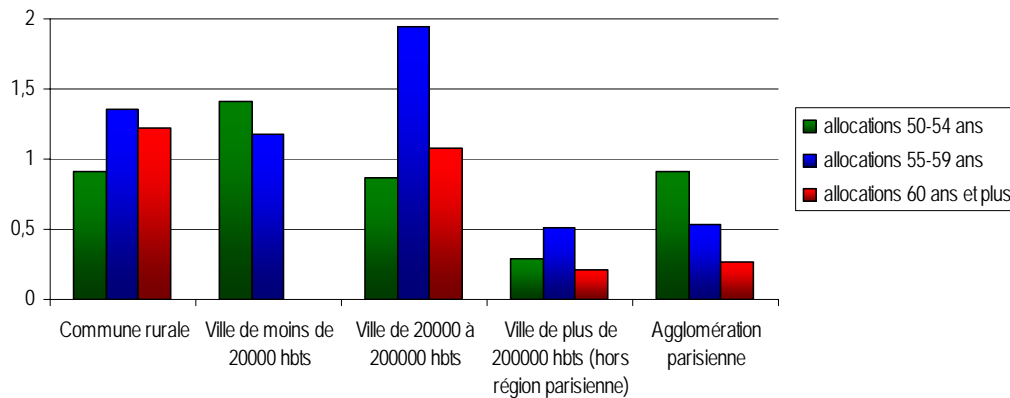
Enfin, en confrontant les données de salaires, de revenus et d'inégalités au poids que peuvent représenter les allocations dans les salaires (en %), certains éléments importants peuvent être soulignés (cf. graphique 65) :

- Les individus de 55 à 59 ans, vivant dans les villes de 20 000 à 200 000 habitants reçoivent les allocations les plus élevées relativement à leurs salaires. Ils sont pourtant ceux qui, dans ce type d'environnement urbain, ont les revenus les plus élevés. Ils sont aussi la sous population dont les salaires sont les moins inégalitaires après les personnes vivant en milieu rural.

La distribution des allocations permet néanmoins une baisse non négligeable des inégalités en leur sein (0,31 → 0,29).

- Les personnes de 60 ans et plus vivant en milieu rural reçoivent des allocations plus importantes relativement à leur salaire, que les autres personnes salariées du même âge. Leurs salaires ne sont pas les plus faibles. Ce résultat peut s'expliquer par une volonté de lutter contre les inégalités car il s'agit bien de la sous population la plus hétérogène à cet âge (0,47).
- Les habitants de villes de plus de 200 000 habitants reçoivent, relativement à leurs salaires, le moins d'allocations. Ils ont en effet en moyenne des salaires supérieurs aux salaires des autres milieux urbains, et notamment entre 55 et 59 ans.

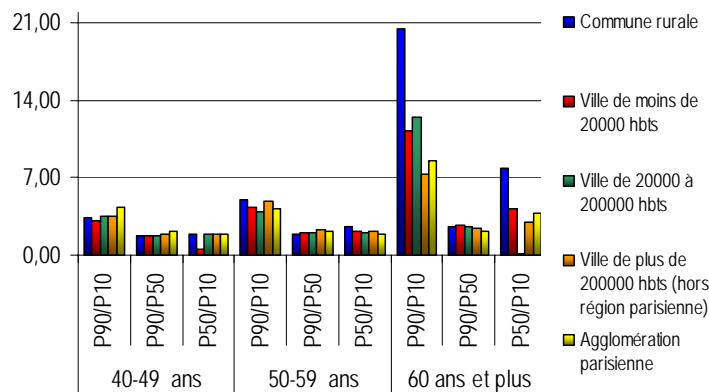
Graphique 65
Allocations en % du salaire et environnement urbain



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Entre 40 et 49 ans, l'hétérogénéité des revenus est marquée de manière à peu près similaire parmi les hauts et les bas de distributions si ce n'est dans les villes de moins de 20 000 habitants. En effet, dans ces dernières, il semblerait que les inégalités du haut de distribution soient nettement plus importantes : $P90/P50 > P50/P10$ (cf. graphique 66).

Graphique 66
Rapports inter déciles et environnement urbain



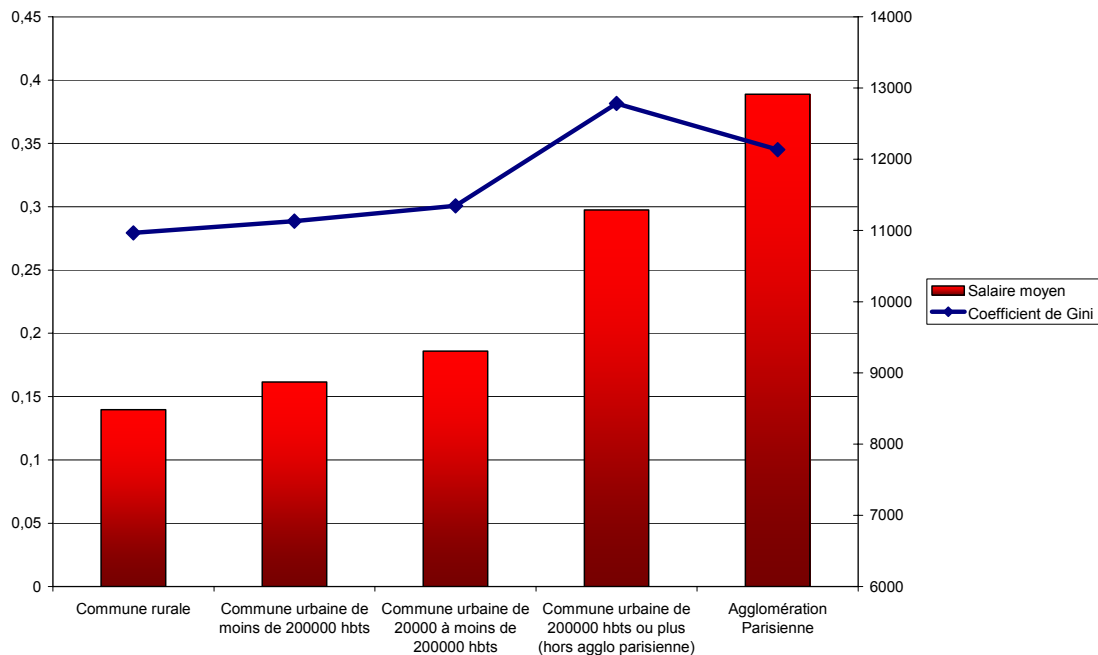
Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Entre 40 et 49 ans, les écarts les plus importants concernent l'agglomération parisienne pour laquelle le ratio P90/P10 y est le plus élevé. Entre 50 et 59 ans, les inégalités les plus marquées seraient plutôt en milieu rural, tout comme pour les plus de 60 ans. Ce dernier cas est d'ailleurs le plus marquant : les 10 % les plus riches vivant à la campagne gagnent près de 20 fois le revenu des 10 % les plus pauvres vivant dans le même milieu !

Il existe donc un profil à peu près identique de répartition des revenus et des inégalités entre les différents types d'environnements urbains à 40 ou à 50 ans.

En 1995, les données de l'enquête *Emploi* permettent d'affirmer également que le salaire moyen et les inégalités sont d'autant plus élevés que la commune d'habitation est fortement peuplée. Comme en 2005, bien que les salaires soient plus élevés en région parisienne que dans les villes de plus de 200 000 habitants, les inégalités sont plus fortes dans ces dernières. Entre 40 et 49 ans, le salaire moyen en région parisienne est de 12 912 francs, contre 11 288 dans les villes de plus de 200 000 habitants. Mais le coefficient de Gini y est de 0,38 contre 0,34 en région parisienne (cf. tableau B48, annexe B).

Graphique 67
Salaires, coefficients de Gini et environnement urbain entre 40 et 49 ans

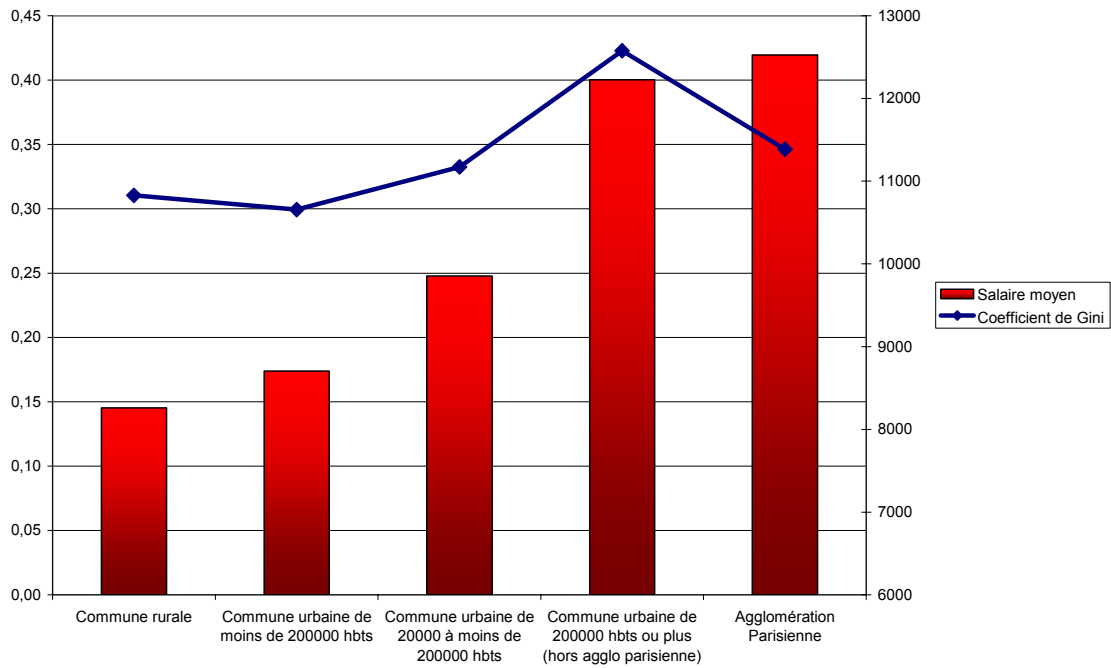


Source : *Enquête Emploi 1995*, Insee.

L'écart de salaire entre l'agglomération parisienne et les villes de plus de 200 000 habitants se réduit pour les 50-59 ans, mais la différence d'inégalités s'accroît. Le salaire moyen en agglomération parisienne est alors de 12 525 francs, contre 12 226 pour les villes de plus de 200 000 habitants. Les coefficients de Gini sont respectivement 0,35 et 0,42.

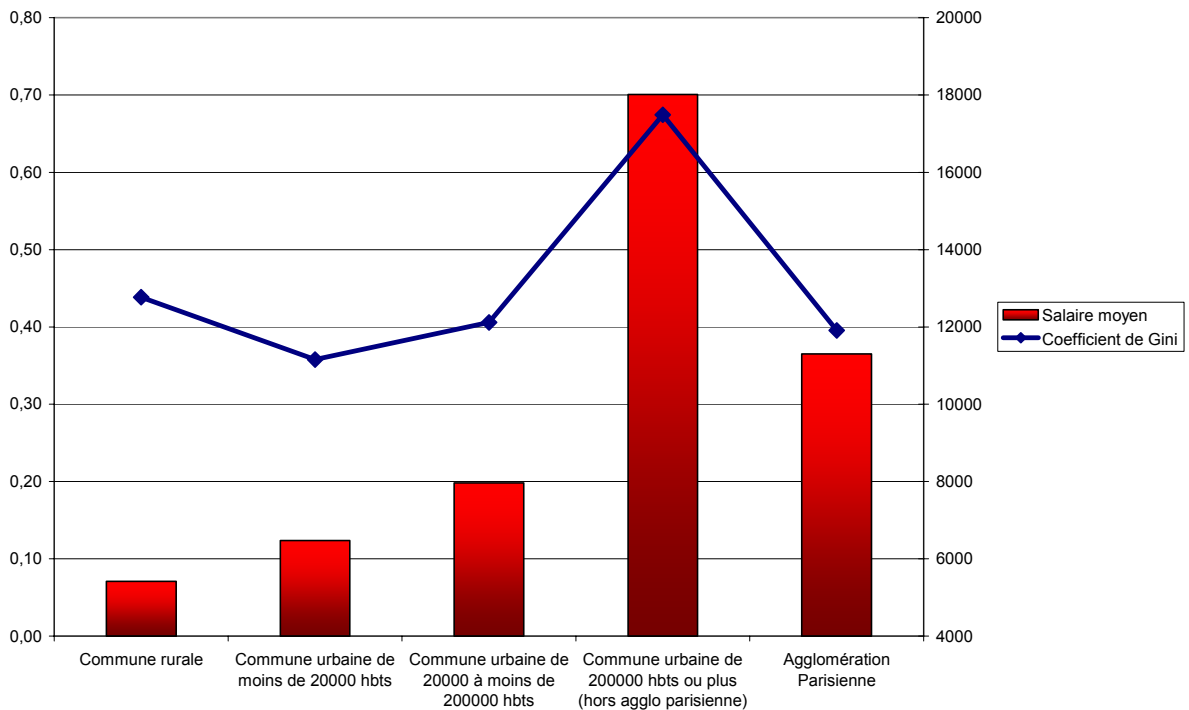
Au-delà de 60 ans, les salaires et les inégalités les plus élevés concernent les villes de plus de 200 000 habitants, et cette fois loin devant les résultats de l'agglomération parisienne. En outre, à cet âge, les inégalités augmentent fortement dans tous les types d'environnements urbains par rapport à la tranche d'âge inférieure.

Graphique 68
Salaires, coefficients de Gini et environnement urbain entre 50 et 59 ans



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Graphique 69
Salaires, coefficients de Gini et environnement urbain à partir de 60 ans

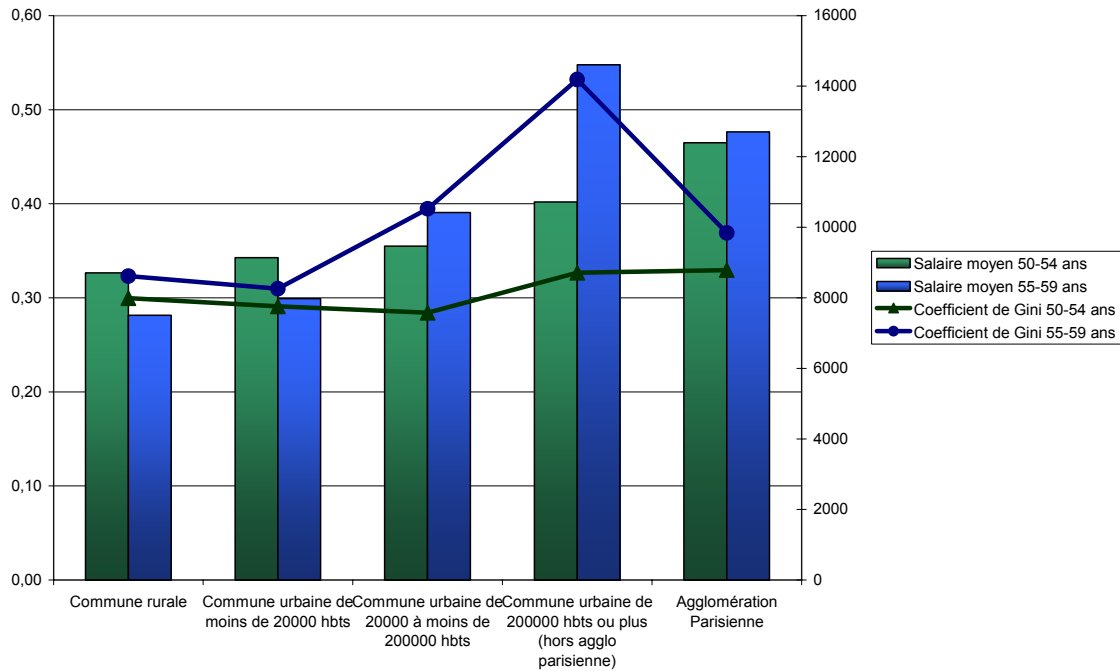


Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

À partir de 60 ans, les différences de lieu de vie équivalent à des différences importantes de niveaux de salaires : à titre d'exemple, le salaire moyen d'individus vivant dans des communes rurales équi-

vaut à 30 % du salaire moyen d'individus vivant dans des villes de plus de 200 000 habitants. Entre 50 et 59 ans, cette proportion était d'environ 70 %, et de 75 % entre 40 et 49 ans.

Graphique 70
Salaires, coefficients de Gini et environnement urbain entre 50 et 54 ans puis entre 55 et 59 ans



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Une observation plus fine par tranches d'âge entre 50 et 60 ans permet de mettre en évidence plusieurs phénomènes pour l'année 1995. Tout d'abord, la rupture importante observée pour les individus vivant dans des villes de plus de 20 000 habitants se produit entre les âges 50-54 ans et 55-59 ans. Tandis que le coefficient de Gini est de 0,33 entre 50 et 54 ans, il passe à 0,53 entre 55 et 59 ans. Par ailleurs, les salaires augmentent fortement : le salaire moyen entre 55 et 59 ans équivaut à 136 % du salaire entre 50 et 54 ans.

Dans les deux environnements les moins peuplés, à savoir les communes rurales et les communes de moins de 20 000 habitants, les salaires moyens diminuent alors que c'est la situation inverse dans les plus grandes villes. Les inégalités n'augmentent que faiblement dans les communes rurales et les plus petites villes : les coefficients de Gini passent respectivement de 0,3 à 0,32 et de 0,29 à 0,31.

La confrontation des résultats pour les deux années de l'enquête met en évidence une réduction des inégalités en fonction du type d'unité urbaine d'habitation entre 1995 et 2005. Dans les communes rurales, le coefficient de Gini passe de 0,33 à 0,3, dans les villes de 20 000 à 200 000 habitants, il passe de 0,34 à 0,3, dans les villes de plus de 200 000 habitants (hors Paris), il passe de 0,46 à 0,4, et enfin dans l'agglomération parisienne, il passe de 0,35 à 0,34. En 1995, comme en 2005, les plus fortes inégalités sont dans les grandes villes hors agglomération parisienne. L'agglomération parisienne arrive en second en termes d'inégalités et de salaire moyen en 1995. En 2005, cette zone affiche le salaire moyen le plus élevé, mais le deuxième coefficient de Gini le plus élevé. Il apparaît aussi qu'un rééquilibrage a eu lieu entre les communes rurales et les grandes villes, en termes de salaire entre 1995 et 2005. En effet, les salaires moyens des habitants des communes rurales équivalaient en 1995 à 62 % des salaires des habitants de villes de plus de 20 000 habitants (hors Paris), et 65 % des salaires moyens des parisiens. En 2005, ces proportions sont passées respectivement à 77 % et 70 %.

Notre étude s'intéresse également aux inégalités de salaire entre régions, et examine dans quelles mesures les régions sont elles mêmes des groupes inégalitaires.

En 1995, les salaires moyens les plus faibles sont observés en Picardie, en région Centre ou en Poitou-Charentes. Les salaires moyens de ces régions équivalaient respectivement à 74 %, 68 % et 74 % du salaire moyen en Ile-de-France. En 2005, la région Centre fait partie des régions au salaire moyen les plus faibles. La situation des salariés de cette région s'est dégradée relativement aux salariés de l'Ile-de-France puisque le salaire moyen en Région Centre n'équivaut plus qu'à 68 % du salaire moyen en Ile-de-France. La Picardie voit quant à elle son salaire moyen progresser relativement au salaire moyen d'Ile-de-France puisqu'il équivaut en 2005 à 78 % de ce dernier. En revanche, la région Franche-Comté entre dans le groupe des régions aux plus faibles salaires moyens : il atteint 69 % du salaire moyen d'Ile-de-France.

De plus, les inégalités sont souvent moins fortes dans les régions aux salaires les plus faibles car il y a moins de très hauts salaires pour tirer la moyenne et le coefficient de Gini vers le haut. En 1995, les régions Poitou-Charentes, Picardie et Centre sont les moins inégalitaires avec des coefficients de Gini respectivement de 0,31, 0,31 et 0,32. L'Alsace affiche le coefficient de Gini le plus faible : 0,3. La situation s'inverse par la suite pour cette région, puisqu'elle affiche un coefficient de 0,36 en 2005, ce qui est plutôt élevé en comparaison avec les autres régions cette année là.

En 2005, la région Centre est encore une des moins inégalitaires avec un coefficient de 0,25. On note au passage que les inégalités ont baissé dans cette région en 10 ans. Le Nord-Pas-de-Calais apparaît également comme une région au coefficient de Gini faible : 0,24 contre 0,36 en 1995.

En 1995, les salaires moyens les plus élevés concernent l'Ile-de-France, mais aussi la région Rhône-Alpes (106 % du salaire moyen d'Ile-de-France) ou encore le Languedoc-Roussillon (92 % du salaire moyen d'Ile-de-France). En 2005, l'Ile-de-France est dans le peloton de tête des régions aux salaires les plus élevés tout comme l'Auvergne (114 % du salaire moyen d'Ile-de-France en 2005 contre seulement 72 % en 1995) et l'Aquitaine (86 % du salaire moyen d'Ile-de-France) qui devancent la région Rhône-Alpes (76 % du salaire moyen d'Ile-de-France) et le Languedoc-Roussillon (67 % du salaire moyen d'Ile-de-France).

Les régions les plus inégalitaires en 1995 étaient le Languedoc-Roussillon avec un coefficient de Gini de 0,45 et la région Rhône-Alpes avec un coefficient de Gini de 0,48. En 2005, les plus inégalitaires sont l'Auvergne, l'Alsace et l'Aquitaine avec des coefficients de Gini de 0,54, 0,36 et 0,35. Leurs coefficients respectifs étaient de 0,34, 0,3 et 0,31 en 1995. Les inégalités ont donc fortement augmenté dans ces régions.

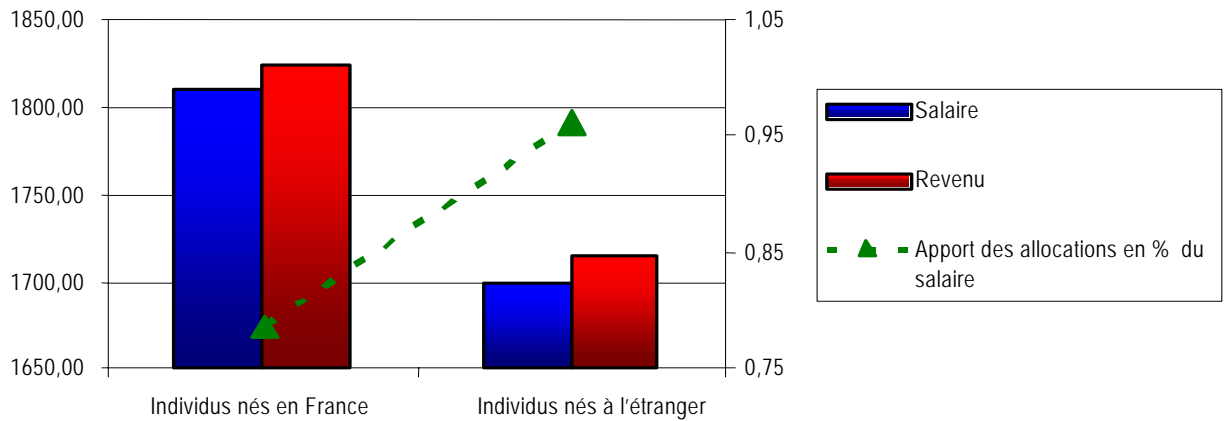
3.1.8 Inégalités, pays de naissance et nationalité

L'enquête *Emploi* 2005 renseigne sur le pays de naissance des individus interrogés. Ainsi, il est possible d'étudier les salaires et les revenus des individus nés en France et ceux nés à l'étranger (cf. tableau B19, annexe B). L'enquête *Emploi* 1995 renseigne quant à elle sur la nationalité de l'individu et non pas sur le pays de naissance (cf. tableau B44, annexe B). Il n'est donc pas possible de procéder à une comparaison des données proposées dans les deux enquêtes dans la mesure où la population étudiée peut être différente.

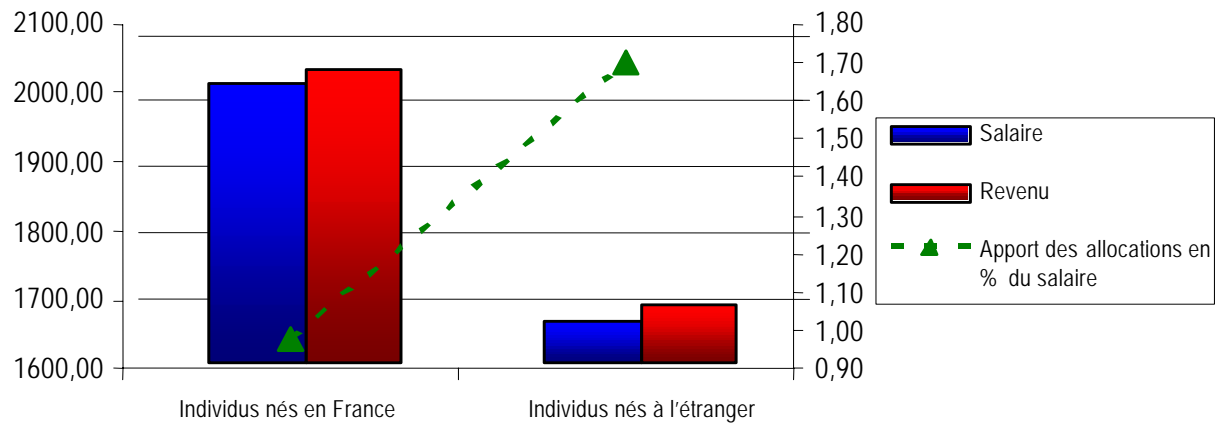
Les graphiques 71, 72 et 73 indiquent clairement que les revenus et salaires des individus nés en France sont en moyenne plus élevés que les revenus et salaires des individus nés à l'étranger, et cela à n'importe quel âge. Les allocations versées aux individus nés à l'étranger permettent en partie de diminuer ces différences car elles représentent une somme proportionnellement plus importante pour ces derniers.

En outre, de manière générale, les allocations les plus fortes, relativement aux salaires, sont perçues par les 55-59 ans, et les allocations les plus faibles sont perçues par les 60 ans et plus.

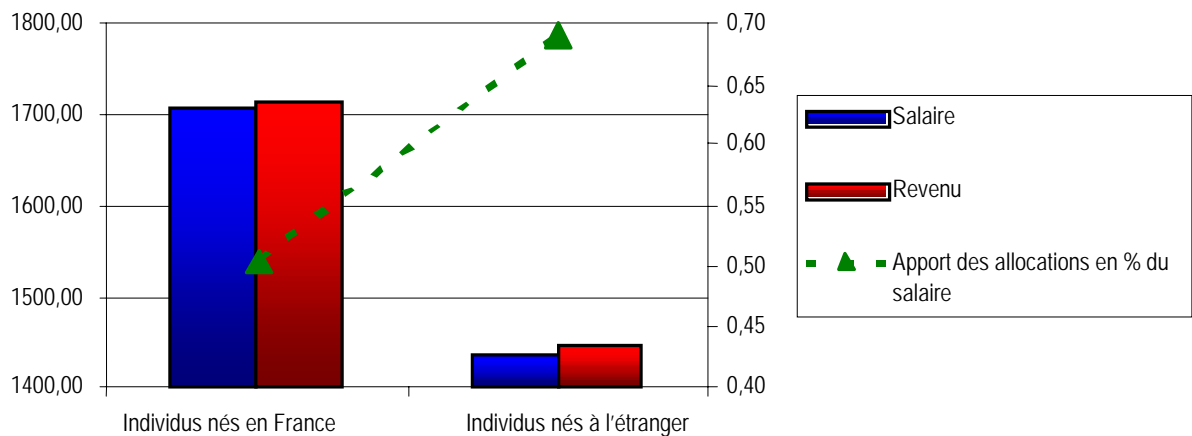
Graphique 71
Salaires, revenus et allocations en fonction du pays de naissance, 50-54 ans



Graphique 72
Salaires, revenus et allocations en fonction du pays de naissance, 55-59 ans



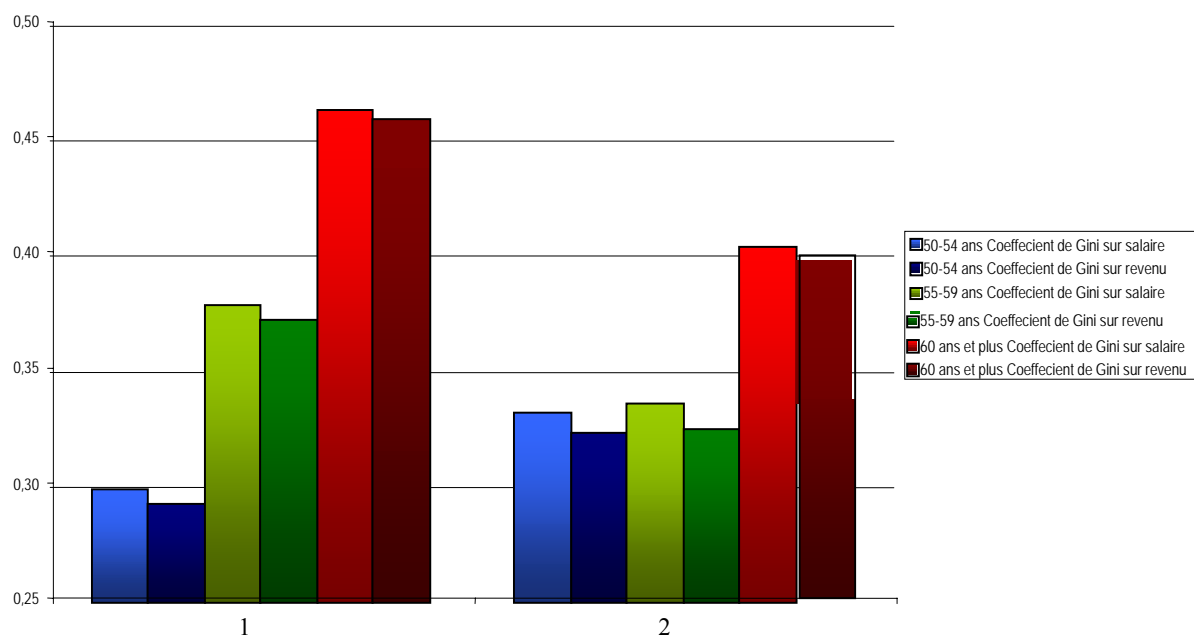
Graphique 73
Salaires, revenus et allocations en fonction du pays de naissance, 60 ans et plus



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Les inégalités ne sont pas systématiquement plus fortes pour un groupe que pour l'autre. Entre 50 et 54 ans, les individus nés à l'étranger constituent un groupe plus hétérogène. Cela reflète probablement des différences de situations sur le marché de l'emploi (différence dans la qualité d'emploi). Mais au-delà de 55 ans, les individus nés en France deviennent une sous population plus hétérogène que les individus nés à l'étranger. De par la taille des échantillons, les données doivent être interprétées avec prudence : les sous groupes de personnes nées à l'étranger sont nettement moins importants que les sous-groupes de personnes nées en France. Il est donc plus facile d'obtenir des groupes moins hétérogènes pour ces premiers.

Graphique 74
Inégalités de salaires et de revenus entre individus nés en France et individus nés à l'étranger



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

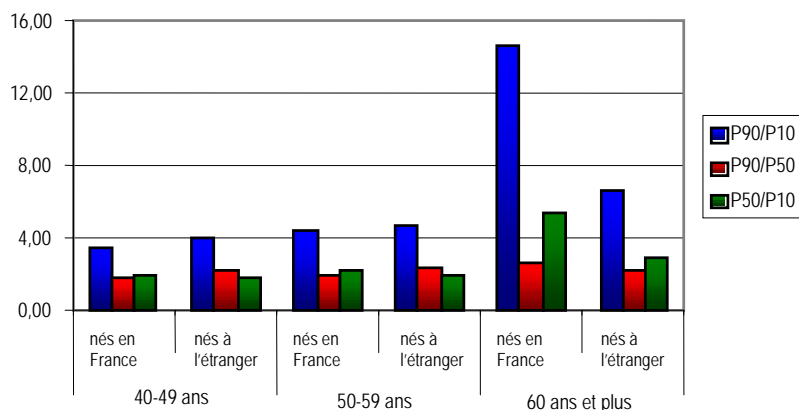
Lecture : 1 : individus nés en France - 2 : individus nés à l'étranger.

Les ratios inter déciles confirment ce qui a été observé ci-dessus (*cf.* graphique 75), à savoir :

- Les écarts entre les 10 % des individus nés en France les plus riches et les 10 % d'individus nés en France les plus pauvres diffèrent peu des mêmes écarts pris pour les individus nés à l'étranger.
- Au-delà de 60 ans, les individus nés en France semblent constituer une sous population plus hétérogène que les individus nés à l'étranger.

Les écarts de hauts de distribution semblent cependant à peu près similaires chez les individus nés en France et chez les individus nés à l'étranger, et cela à n'importe quel âge. Mais au-delà de 60 ans, les bas de distribution de revenus semblent s'élargir plus, marquant ainsi une augmentation d'inégalités de revenus parmi les plus pauvres. Ce phénomène est plus marqué dans la sous population des individus nés en France que dans la sous population des individus nés à l'étranger.

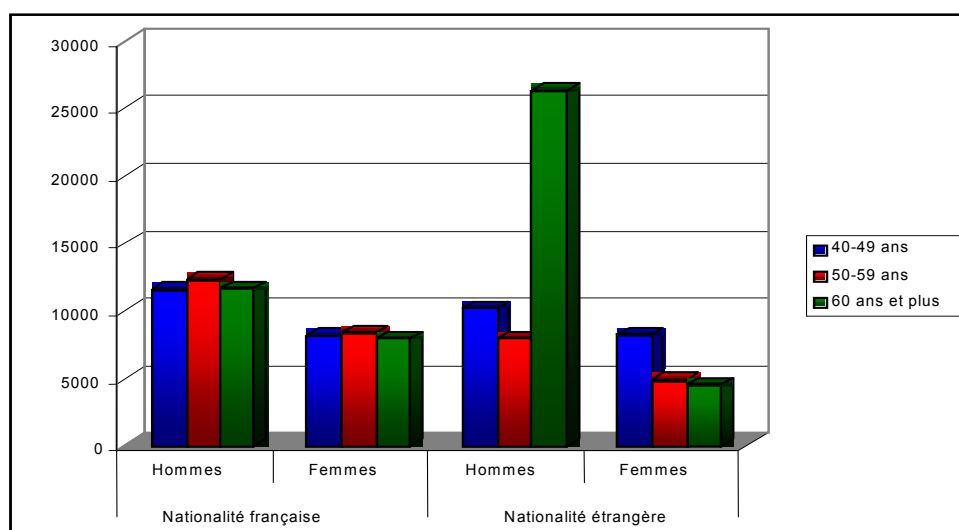
Graphique 75
Ratios inter déciles en fonction du pays de naissance



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

L'enquête *Emploi* 1995 fournit des variables de nationalité. Les données concernant les hommes et les femmes français(es) de plus de 49 ans montrent deux points : la variation de salaire entre les différentes tranches d'âge est minime d'une part, et d'autre part, le salaire moyen atteint son point culminant entre 50 et 59 ans (cf. graphique 76).

Graphique 76
Salaires moyens des individus de nationalité française et étrangère au-delà de 40 ans



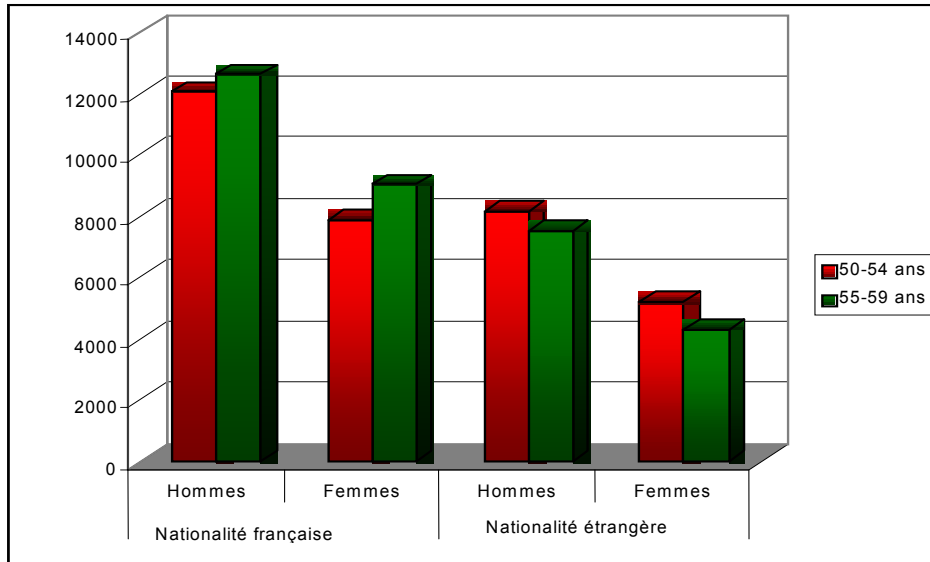
Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Les salaires des hommes de nationalité étrangère sont plus faibles que les salaires des hommes français, excepté au-delà de 60 ans. Nos données montrent un salaire moyen au-delà de 25 000 francs mensuels pour un homme de nationalité étrangère de 60 ans et plus. Ce salaire moyen est à relativiser au regard du faible nombre d'observations pour ces derniers.

Les salaires des femmes françaises et des femmes de nationalité étrangère sont quasiment identiques entre 40 et 49 ans, alors qu'au-delà de 50 ans, les femmes de nationalité étrangère gagnent moins que les Françaises. En effet, entre 50 et 54 ans, les salaires des femmes de nationalité étrangère équivalent environ à 64 % des salaires des Françaises, contre seulement 57 % entre 55 et 59 ans.

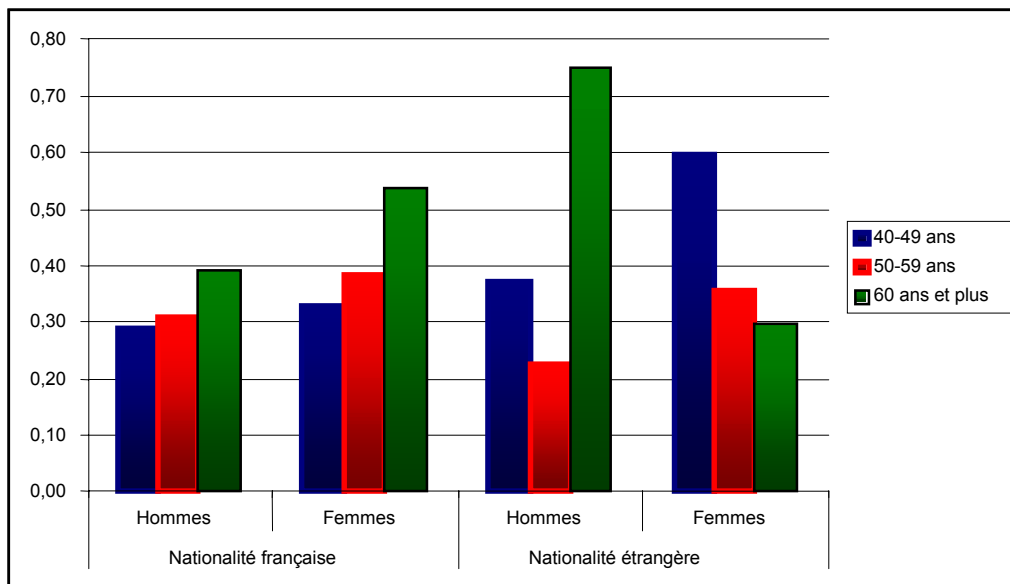
Une analyse plus détaillée par tranches d'âges (50-54 ans et 55-59 ans) permet de constater que les salaires moyens des individus de nationalité française croissent au cours de la cinquantaine, alors qu'ils diminuent pour les individus de nationalité étrangère (cf. graphique 77). Par ailleurs, les salaires des individus français sont supérieurs aux salaires des individus de nationalité étrangère.

Graphique 77
Salaires moyens des individus de nationalité française et étrangère entre 50 et 59 ans



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Graphique 78
Coefficients de Gini des individus de nationalité française et étrangère

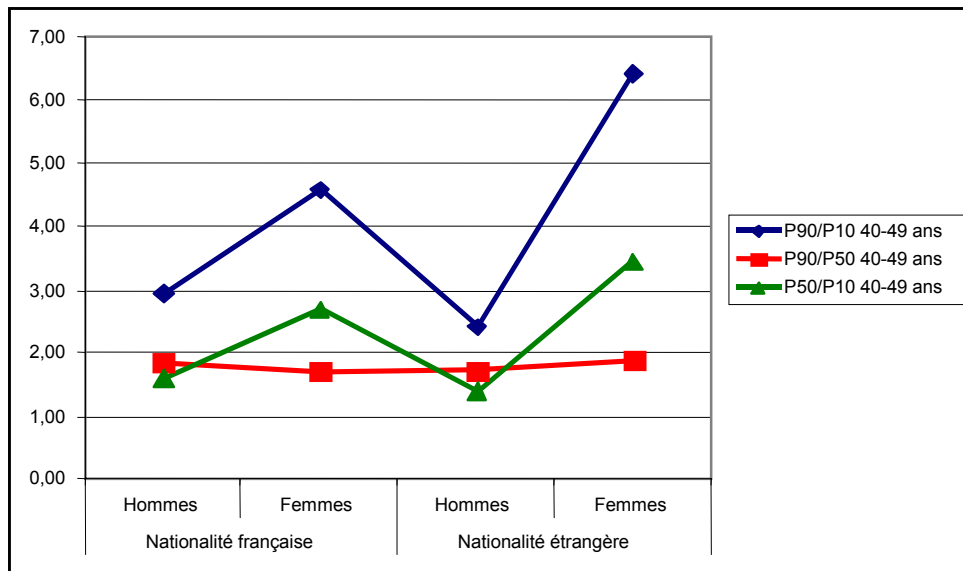


Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Les inégalités parmi les hommes et les femmes français(es) augmentent avec l'âge et sont plus importantes parmi la sous population féminine (cf. graphique 78). Les inégalités parmi les hommes de nationalité étrangère sont plus importantes que parmi les hommes français entre 40 et 49 ans d'une part, puis au-delà de 60 ans d'autre part.

Mais entre 50 et 59 ans, le coefficient de Gini des hommes de nationalité étrangère est de 0,23 tandis qu'il atteint 0,31 pour les hommes français. La tendance parmi les femmes de nationalité étrangère est inversée par rapport à la tendance parmi les femmes françaises : les inégalités sont très fortes entre 40 et 49 ans : le coefficient de Gini est de 0,6, contre 0,3 pour les femmes françaises. Au-delà de 60 ans, le coefficient de Gini est de 0,3 parmi les femmes de nationalité étrangère, et de 0,54 parmi les femmes de nationalité française.

Graphique 79
Ratios inter déciles, individus de nationalité française et étrangère de 40-49 ans



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

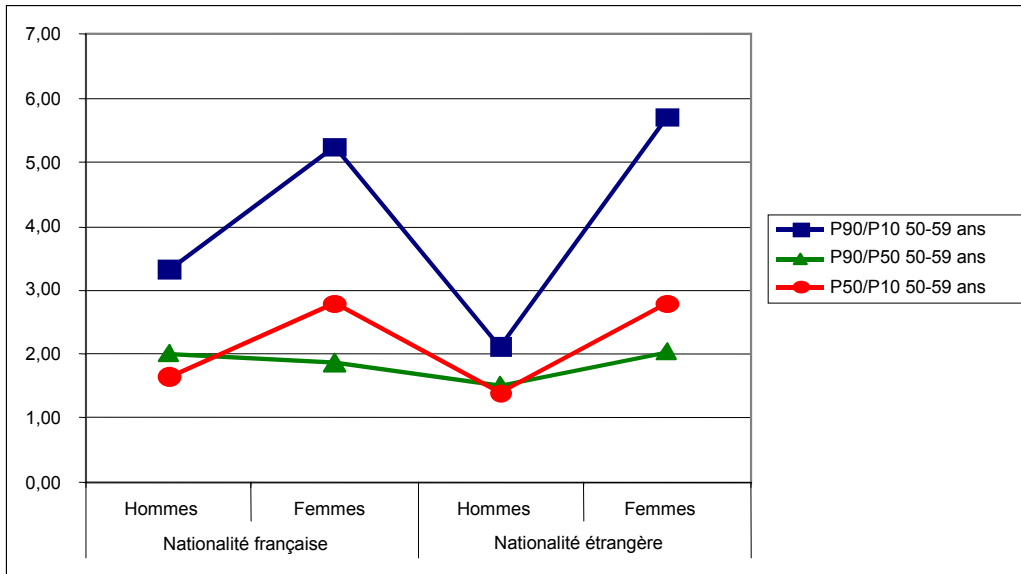
Parmi les Français de 40-49 ans, comme parmi les individus de nationalité étrangère de même tranche d'âge, la situation observée ci-dessus sur les ratios inter déciles intermédiaires (P90/P50 et P50/P10) se confirme ici : pour les femmes, P50/P10 est supérieur à P90/P50 ; pour les hommes c'est l'inverse (cf. graphique 79).

Le ratio P90/P50 semble relativement constant parmi les individus de cette tranche d'âge. Les différences d'inégalités de salaires entre les plus riches et les plus pauvres sont donc principalement expliquées par le ratio P50/P10. Ce ratio est plus fort chez les femmes : les salaires les plus élevés des Françaises équivalent à environ 4,5 fois les salaires les plus faibles, et les salaires les plus élevés des femmes de nationalité étrangère équivalent à environ 6,5 fois les salaires les plus faibles.

Pour les hommes français et étrangers, ces ratios valent respectivement 3 et 2,5. Des différences notables sont donc observées.

Entre 50 et 59 ans, les différences de salaires sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes, français(es) ou étranger(e)s (cf. graphique 80). Néanmoins, quelques spécificités sont à noter en fonction de l'âge. Entre 50 et 59 ans, le ratio P90/P10 est de 3,3 pour les hommes français et 2,13 pour les hommes de nationalité étrangère : les différences entre les salaires les plus élevés et les plus faibles sont plus importantes parmi les Français. C'est la situation inverse dans la sous population féminine : le ratio P90/P10 équivaut à 5,25 pour les Françaises et 5,72 pour les femmes de nationalité étrangère.

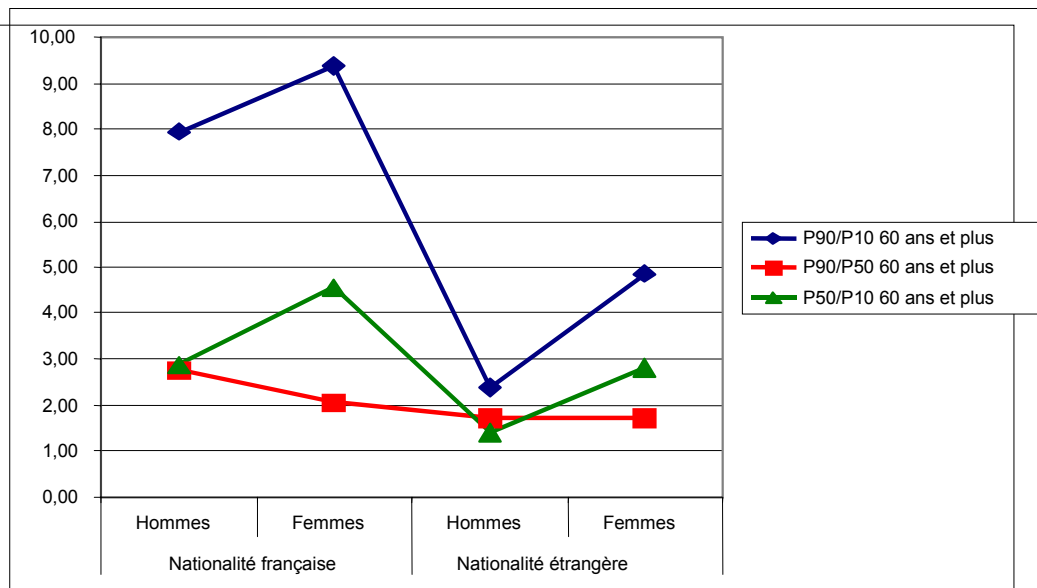
Graphique 80
Ratios interdéciles, individus de nationalité française et étrangère de 50-59 ans



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

Mais au-delà de 60 ans (*cf.* graphique 81), une différence nette s'établit entre la population de nationalité française et étrangère : les salaires des hommes français les plus riches équivalent à presque huit fois les salaires les plus faibles des hommes français les plus pauvres. Ce rapport n'est que de 2,4 pour les hommes de nationalité étrangère. Les salaires les plus élevés des femmes françaises équivalent à 9,4 salaires des femmes françaises les plus pauvres. Ce rapport n'est que de 4,9 pour les femmes de nationalité étrangère.

Graphique 81
Ratios inter déciles, individus de nationalité française et étrangère de 60 ans et plus



Source : Enquête *Emploi* 1995, Insee.

En outre, les ratios P90/P50 sont toujours plus faibles que les ratios P50/P10 pour les femmes, qu'elles soient françaises ou pas, qu'elles aient entre 50 et 59 ans, ou plus de 60 ans.

Pour les hommes de plus de 50 ans, la tendance est moins claire qu'entre 40 et 49 ans. Il n'est pas possible d'affirmer que les inégalités globales viennent plutôt des hauts salaires que des bas salaires, hormis chez les hommes français de 50-59 ans. Entre 40 et 59 ans, cette caractéristique est plutôt concomitante avec le fait que les salaires moyens observés pour les hommes de nationalité étrangère sont inférieurs aux salaires moyens observés pour les hommes français.

L'étude des inégalités de salaires et de revenus dans la population active de plus de 40 ans met en évidence que quel que soit la caractéristique socio-économique considérée (genre, statut marital, type d'emploi, diplôme, composition du ménage, zone de résidence, pays de naissance ou nationalité) :

- Les 55-59 ans sont souvent les individus qui perçoivent les allocations les plus importantes, relativement à leurs salaires ;
- Les 60 ans et plus perçoivent quant à eux les allocations les plus faibles, compte tenu de leur salaire ;
- Les salaires et revenus sont les plus élevés entre 55 et 59 ans ;
- Les inégalités sont souvent plus marquées dans les groupes ayant les salaires moyens les plus élevés avant 60 ans ;
- Les plus de 60 ans connaissent les plus grandes inégalités en leur sein.

Les résultats s'expliquent en partie par le champ des allocations répertoriées ici : l'allocation parent isolé et l'allocation parentale d'éducation sont en effet plus fréquemment reçues par des individus de moins de 60 ans.

En outre, le fait que les inégalités augmentent au-delà de 60 ans indique que les individus encore salariés travaillent pour des rémunérations très hétérogènes. Cette catégorie recouvre aussi bien des individus qui cumulent une pension et un revenu d'activité (nécessairement peu élevé étant donné la législation) que des individus en situation normale d'emploi.

3.2 Inégalités et revenus des retraités

L'enquête *Patrimoine* 2003-2004 de l'Insee permet d'étudier les revenus des retraités et fournit le détail des prestations perçues par les retraités, qu'il s'agisse de la pension de retraite publique¹², de diverses allocations de remplacement, ou encore de pensions de retraite privées. Les revenus des retraités sont calculés sur la base des variables suivantes :

- Retraite publique (RET)
- Retraite complémentaire (COMPL)
- Retraite surcomplémentaire (SUR)
- Pension de réversion (REV)
- Minimum vieillesse (MV)
- Rente d'anciens contrats d'assurance vie (ASS)
- Prérétraite (PRE)
- Rente viagère (VIA)

Ces revenus de retraite représentent les revenus des personnes ayant liquidé leur droit, mais sont intégrés au sein d'une variable plus large retraçant les revenus d'activité ou de remplacement perçus durant les 12 mois précédant l'enquête.

¹² Le retraite publique comprend les pensions des salariés du secteur privé et des fonctionnaires.

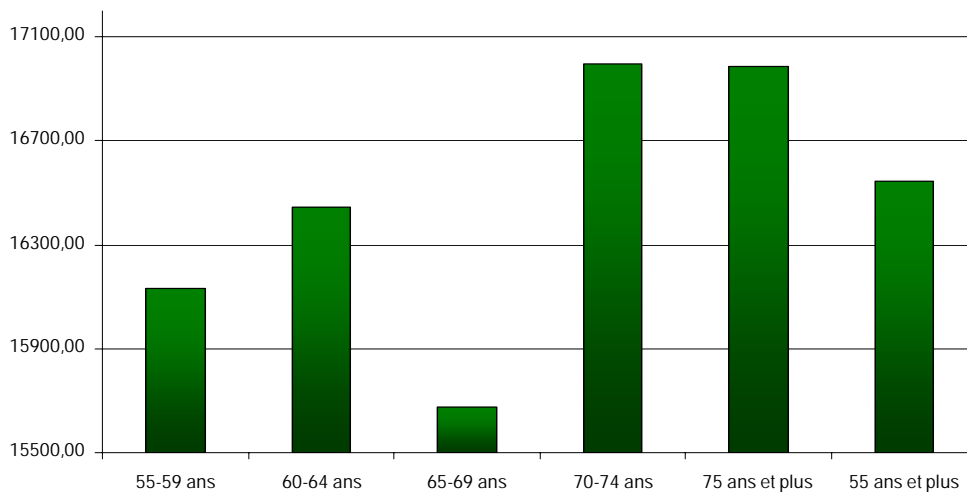
L'enquête fournit des tranches de revenu qui donnent une indication des revenus moyens des hommes, des femmes, des différentes catégories socioprofessionnelles, etc. Les revenus moyens sont calculés à partir des valeurs médianes de chaque tranche, en n'omettant pas de retirer les valeurs extrêmes de notre échantillon¹³. Lorsque l'analyse porte sur des ménages de plusieurs individus, nous calculons des revenus équivalents, ou revenus par unité de consommation de manière à pouvoir opérer des comparaisons de niveaux de vie.

3.2.1 Revenus des hommes retraités seuls

Dans un premier temps, les ménages composés d'une seule personne retraitée de sexe masculin sont pris en compte. Les hommes retraités de 55 ans ou plus, reçoivent un revenu de remplacement annuel moyen égal à 16 546 euros en 2003. 19,5 % d'entre eux reçoivent une pension comprise entre 14 500 et 20 000 euros, mais 47 % de notre échantillon reçoit une pension totale inférieure à 14 500 euros, et 20 % d'entre eux moins de 9 500 euros (cf. tableau B21, annexe B).

En outre, les hommes de plus de 70 ans vivant seuls ont des revenus supérieurs aux hommes retraités plus jeunes vivant seuls (cf. graphique 82) tandis que les hommes de plus de 70 ans reçoivent en moyenne près de 17 000 euros en 2003, les retraités seuls de 55-59 ans, quant à eux, perçoivent en moyenne 15 675 euros.

Graphique 82
Montant des revenus de remplacement des hommes retraités, vivant seuls,
perçus au cours des 12 mois précédant l'enquête



Source : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

3.2.2 Revenu des femmes retraitées seules

Les femmes retraitées vivant seules ont en moyenne des revenus de remplacement inférieurs aux revenus des hommes dans la même situation : elles perçoivent, en 2003, une pension de 13 081 euros (cf. tableau B27, annexe B).

De grandes disparités existent également entre les différentes catégories d'âge chez les femmes, mais la situation diffère. En effet, entre 55 et 59 ans, les femmes seules perçoivent en 2003 un reve-

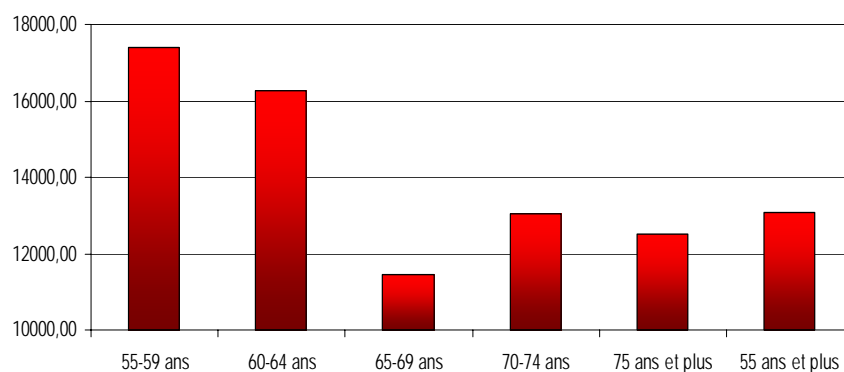
¹³ Pour éviter de biaiser le calcul de nos revenus moyens, nous ôtons de l'échantillon les 10 % de valeurs les plus basses et les 10 % les plus élevés.

nu de remplacement de 17 406 euros, alors que celles âgées de 75 ans et plus ne reçoivent que 12 514 euros en moyenne.

Parmi les femmes de 55 ans et plus, 20 % perçoivent une pension comprise entre 9 500 et 12 000 euros, mais près de 30 % d'entre elles reçoivent moins de 9 500 euros, autrement dit, la moitié des femmes retraitées vivant seules perçoivent moins de 12 000 euros par an (cf. graphique 83).

Contrairement aux hommes, les femmes retraitées les plus jeunes ont un niveau de vie supérieur à leurs aînées. Ce résultat est peut-être lié à un taux d'emploi plus élevé pour les plus jeunes générations. Parmi les plus âgées, ne pas avoir travaillé durant leur vie influence à la baisse le revenu global moyen une fois qu'elles sont à la retraite.

Graphique 83
Montant des revenus de remplacement des femmes retraitées, vivant seules, perçus au cours des 12 mois précédant l'enquête



Source : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

3.2.3 Revenus des couples avec au moins un retraité

Les revenus annuels des femmes et des hommes retraités de 55 ans ou plus, vivant seuls sont de 13 080 euros pour les premières et de 16 545 euros pour les seconds (cf. tableau B34, annexe B). Ces résultats sont à confronter avec les revenus perçus par les individus en couple, qu'il y ait un ou deux retraités dans le ménage. Ici, seuls les revenus équivalents pour les ménages sans enfant sont présentés car l'enquête Patrimoine ne comporte que peu d'individus retraités en couple avec enfant à charge. Il n'est donc pas possible d'établir des statistiques fiables à partir de cet échantillon.

Par ailleurs, le revenu moyen par tête dans ces ménages n'est pas calculé. En revanche, le revenu équivalent permet de tenir compte d'un phénomène d'échelle au sein du couple : à revenu par tête identique, les individus ont un bien-être supérieur lorsqu'ils vivent en couple. Ce revenu équivalent est le « revenu par unité de consommation ».

Deux méthodes sont prises en compte ici (cf. encadré 3). Les résultats indiquent que les revenus équivalents au sein des couples, avec ou sans individus en activité, sont supérieurs aux revenus des femmes seules (cf. graphique 84). De plus, il semblerait que les hommes seuls aient des revenus supérieurs au revenu équivalent au sein d'un couple dont les deux membres sont inactifs.

Encadré 3 Le calcul des revenus par unité de consommation

Plusieurs méthodes sont couramment utilisées sans qu'aucune ne fasse véritablement consensus. D'une part la méthode dite d'Oxford (ici méthode 1) préconise d'utiliser la pondération 0,7 pour le deuxième adulte, puis 0,5 pour les enfants, et d'autre part la littérature propose parfois des chiffres différents (ici méthode 2) : 0,5 pour le second adulte et 0,3 pour les enfants.

Exemple 1 : revenu équivalent au sein d'un ménage constitué d'un couple actif avec deux enfants, à l'aide de la méthode n°1 (Oxford)

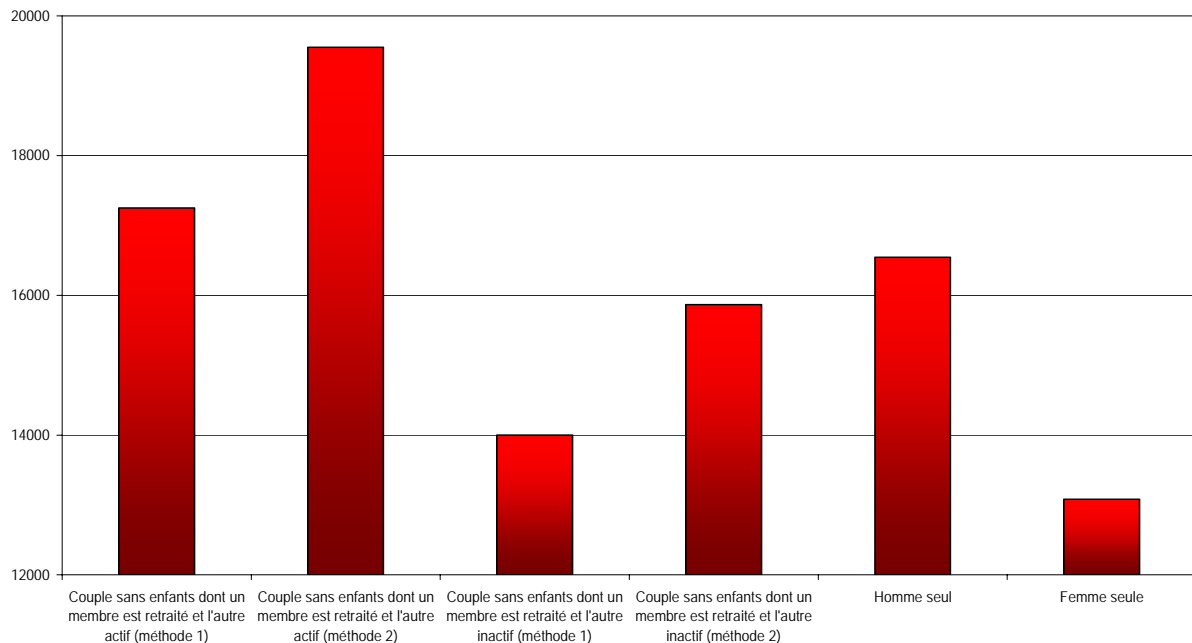
$$\frac{29869,98}{1 + 0.7 + 0.5 + 0.5} = 11062,96$$

Exemple 2 : revenu équivalent au sein d'un couple de retraités, à l'aide de la méthode n°2

$$\frac{23802.41}{1 + 0.5} = 15868.27$$

Le choix de la méthode n'est pas sans importance. Pour ce dernier calcul, le revenu annuel par unité de consommation aurait été évalué à 14 001.42 euros à l'aide de la première méthode. On remarque au passage que bien qu'ayant un revenu global supérieur, le ménage composé d'un couple avec deux enfants peut être considéré comme ayant un niveau de vie inférieur à celui du couple retraité.

Graphique 84
Revenus équivalents annuels de remplacement



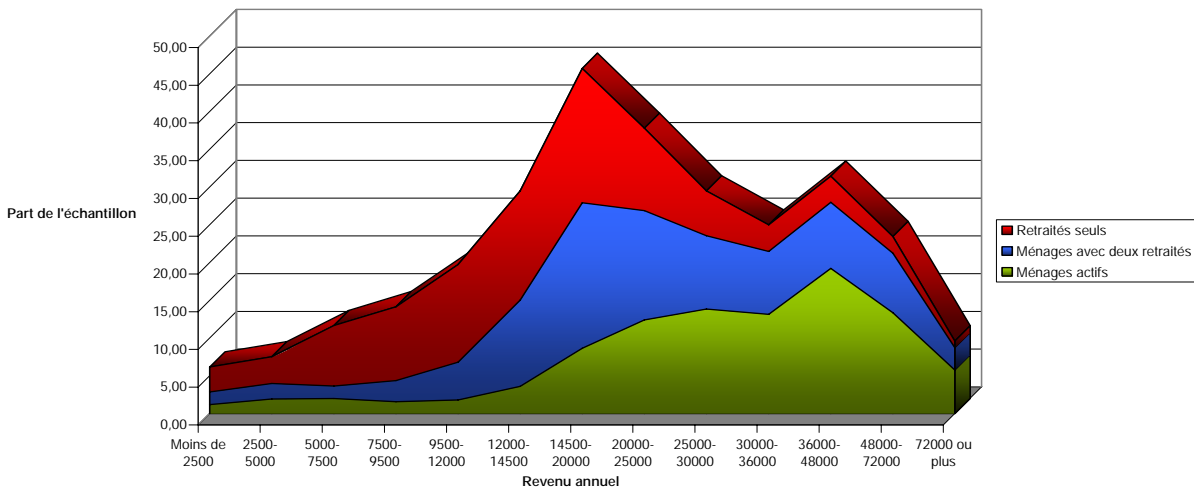
Source : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

3.2.4 Revenu des actifs versus inactifs

À partir de l'enquête *Patrimoine* de l'Insee, les revenus des ménages actifs et des ménages inactifs sont étudiés (cf. tableaux B35 à B40, annexe B).

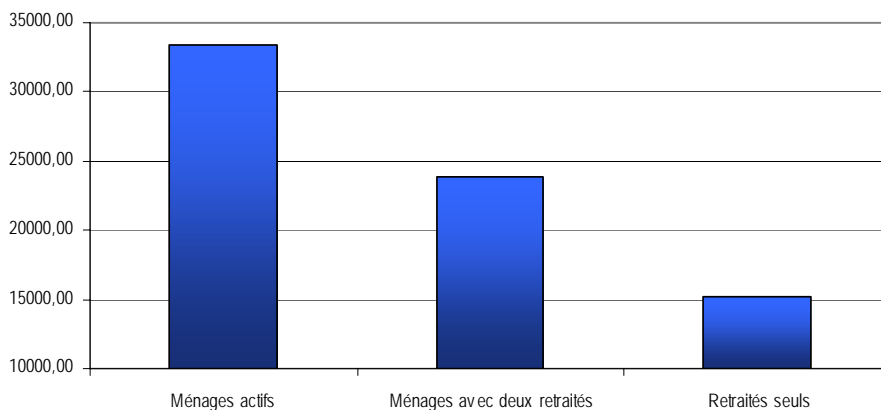
Dans un premier temps, pour tous les types de ménages, les revenus annuels moyens d'activité ou de remplacement sont considérés. Ici ce n'est plus le critère d'âge qui est pris en compte mais le critère d'activité.

Graphique 85
Répartition des ménages selon leurs revenus annuels



Source : Enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Graphique 86
Revenus annuels moyens par ménages



Source : Enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Les revenus des ménages actifs sont supérieurs à ceux des ménages retraités (cf. graphique 86 et tableau 29).

Tableau 29
Revenus des retraités en part des revenus des actifs

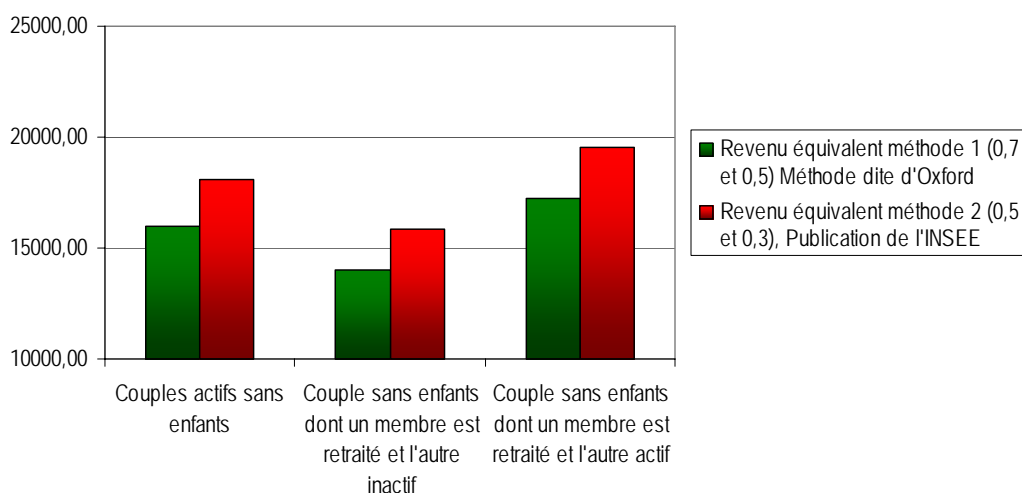
Part en % des revenus dans le revenu moyen des ménages actifs	Ménages avec deux retraités	71,23
	Retraités vivant seuls	45,36

Source : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Les ménages de retraités ont en moyenne un revenu annuel équivalent à 71 % du revenu des ménages actifs mais les retraités seuls ont quant à eux des revenus n'atteignant que 45 % des revenus des ménages actifs. Pour tenir compte de la composition des ménages, la méthode du revenu équivalent est mise en œuvre. Le fait d'ajuster les revenus des ménages par unité de consommation modère les résultats décrits ci-dessus.

En effet, les revenus par unité de consommation des couples dont les deux membres sont retraités équivalent à 85 % des revenus par unité de consommation des couples actifs (*cf.* graphique 87). Mais dès qu'un des deux membres est actif et l'autre retraité, le revenu équivalent devient légèrement supérieur au revenu équivalent au sein d'un couple actif. Ce résultat peut paraître surprenant mais au sein d'un couple, le départ en retraite peut être conditionné par les revenus d'activité du conjoint.

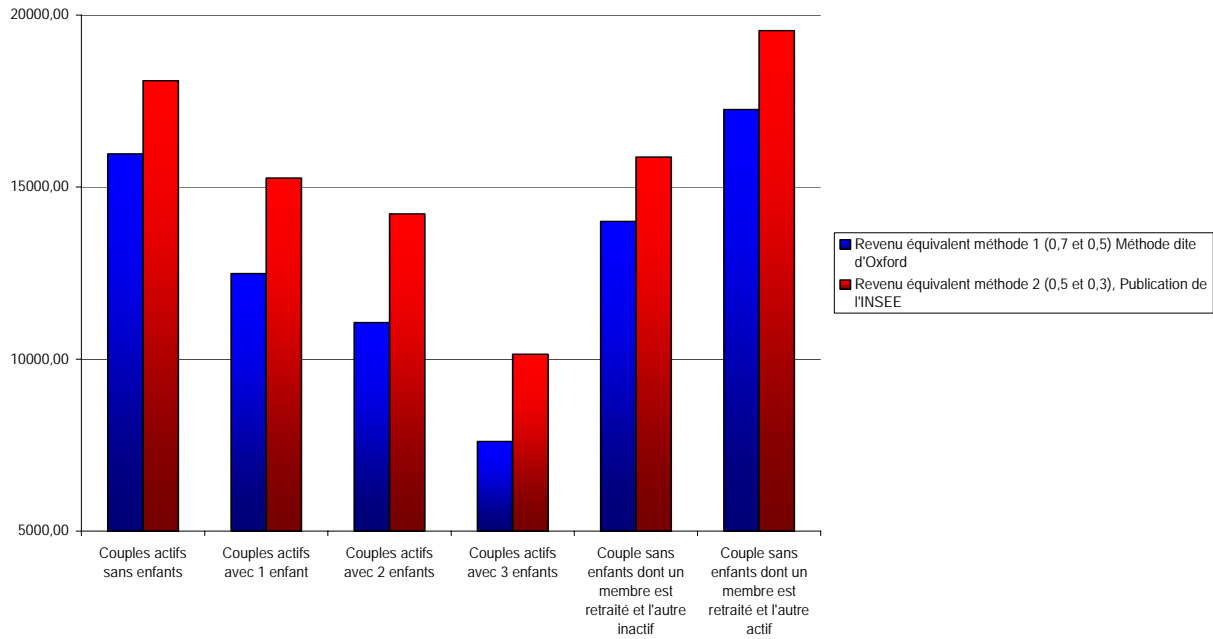
Graphique 87
Revenus équivalents par type de ménage (1)



Source : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

En comparant la situation des ménages actifs avec ou sans enfants et celle des ménages dont l'un au moins est retraité, nous observons que ces derniers ont des revenus par unité de consommation toujours supérieurs aux ménages actifs avec enfants. Ainsi, les familles actives avec enfants ont un bien être inférieur aux ménages de retraités (*cf.* graphique 88).

Graphique 88
Revenus équivalents par type de ménage (2)

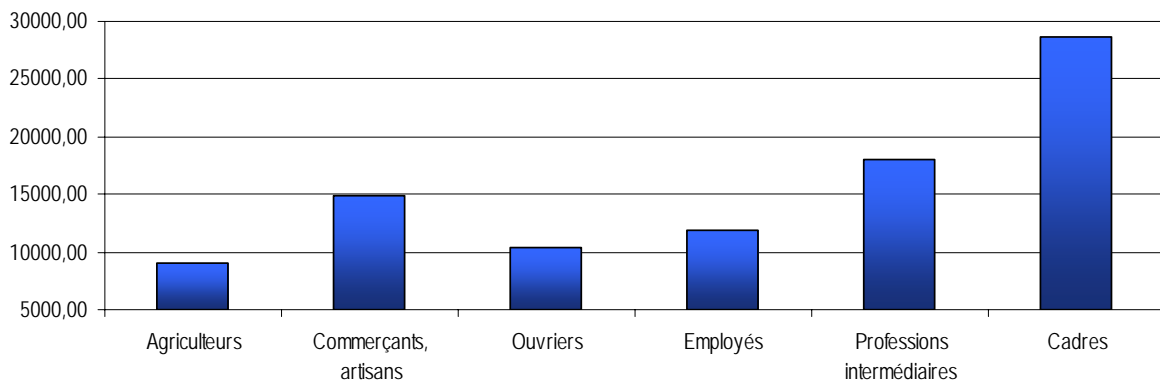


Source : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

3.2.5 Revenu des retraités en fonction de leurs CSP d'origine

Il existe des différences majeures de revenus entre les retraités, selon la catégorie socioprofessionnelle à laquelle ils appartenaient durant leur vie active (tableau B41, annexe B). Les anciens agriculteurs (agricultrices) reçoivent les pensions les moins élevées : en moyenne 9 059 euros par an. À l'inverse, les anciens cadres et professions intellectuelles ont les revenus les plus élevés : les revenus de remplacement annuels des cadres s'élèvent en moyenne à 28 720 euros (cf. graphique 89.).

Graphique 89
Montant moyen des revenus de remplacement perçus par les différentes CSP durant les 12 mois précédant l'enquête



Source : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Parmi les agriculteurs, 58 % des individus perçoivent une pension inférieure à 9 500 euros par an. Parmi les artisans, ils sont 40 %, parmi les employés, 32,7 %, mais ils ne sont plus que 6,8 % parmi les cadres et professions intellectuelles et 8,5 % parmi les professions intermédiaires.

Cette section consacrée à l'étude des inégalités de revenus parmi les actifs et les retraités a permis d'observer différentes sous populations en fonction de leurs caractéristiques socio-économiques.

Ce travail met en évidence un recul des disparités de salaire entre hommes et femmes âgés de 40 à 49 ans. En 1995, le salaire moyen des femmes de 40 à 59 ans équivalait à environ 70 % du salaire moyen des hommes. En 2005, les femmes de 40 à 49 ans reçoivent un salaire moyen à hauteur de 72 % du salaire moyen des hommes, puis 65 % entre 50 et 59 ans. Les différences de salaire entre hommes et femmes de 50 à 59 ans se seraient donc accrues. Par ailleurs, la situation relative des employés par rapport aux cadres se détériore avec l'âge entre 1995 et 2005. Celle des ouvriers par rapport aux cadres s'améliore légèrement. Pour les professions intermédiaires, entre 40 et 59 ans, leur situation relative par rapport aux cadres stagne entre 1995 et 2005, pour les plus de 60 ans, elle s'améliore. L'analyse des coefficients de Gini fait apparaître une baisse des inégalités pour les salariés de 60 ans et plus. De plus, il n'est plus évident que les femmes représentent un groupe plus inégalitaire : entre 40 et 49 ans, l'indice de Gini est de 0,29 contre 0,27 pour les hommes, et entre 50 et 59 ans, pour les hommes et femmes, l'indice de Gini est respectivement de 0,33 et 0,31.

L'enquête *Patrimoine* de 2003-2004 permet d'observer les inégalités de revenus entre retraités, sur la base des différents types de revenus de remplacement. Concernant les hommes, les jeunes retraités déclarent recevoir un revenu global de remplacement inférieur à celui de leurs aînés. Pour les femmes, la tendance est inverse : les jeunes retraitées ont un revenu supérieur à leurs aînées, reflétant ainsi l'augmentation du taux d'activité féminin au cours du temps.

De fortes différences de revenus entre les retraités, selon la catégorie socioprofessionnelle à laquelle ils appartenaient durant leur vie active, sont observées. Les anciens agriculteurs (agricultrices) reçoivent les pensions les moins élevées. À l'inverse, les anciens cadres et les professions intellectuelles ont les revenus les plus élevés. Les ménages de retraités ont en moyenne un revenu annuel équivalent à 71 % du revenu des ménages actifs, mais les retraités seuls ont des revenus n'atteignant que 45 % des revenus des ménages actifs. Néanmoins, la prise en compte de la composition des ménages avec la méthode du revenu équivalent modère fortement les résultats. En effet, les revenus par unité de consommation des couples dont les deux membres sont retraités équivalent à 85 % des revenus par unité de consommation des couples actifs. Mais dès lors qu'un des deux membres est actif et l'autre retraité, le revenu équivalent devient légèrement supérieur au revenu équivalent au sein d'un couple actif.

Partie 2

ÉTUDE DES ALÉAS DE CARRIÈRES

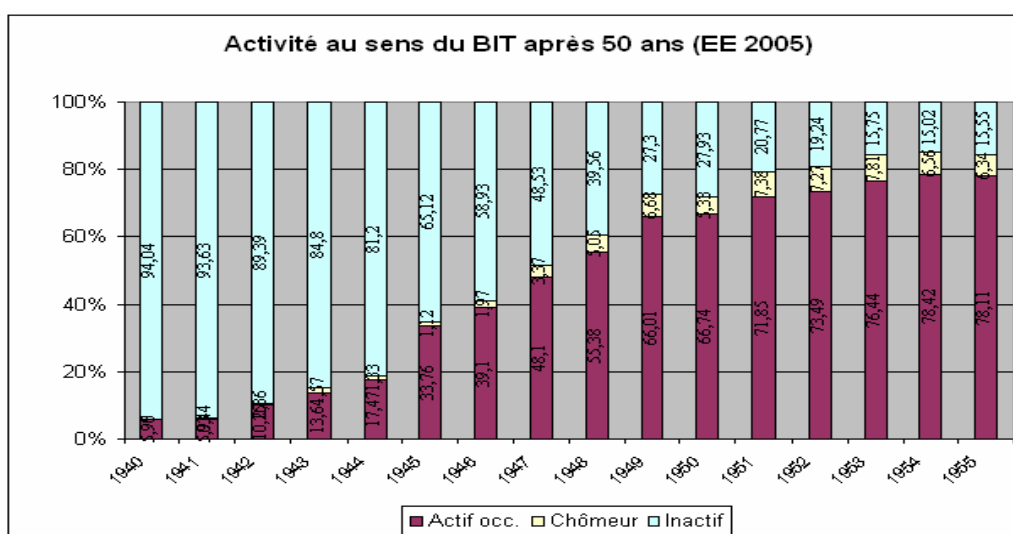
1. LES PARCOURS DES SENIORS

1.1 Analyse de la situation des plus de 50 ans en 2005 (générations 1940-1955)

La situation des individus proches de la retraite fait l'objet d'une analyse globale. Les individus âgés de 50 à 65 ans en 2005 soit les générations 1940 à 1955 sont considérés.

Le taux d'actifs occupés décroît de façon linéaire avec l'âge à partir de la génération 1949, soit à partir de 56 ans, ce qui est conforme aux différentes études effectuées sur le taux d'emploi des seniors (*cf.* graphique 90). Il est à noter que, globalement, les plus de 50 ans n'ont pas un taux de chômage plus élevé que la moyenne nationale (7,81 % au maximum pour la génération 1953). Il faut néanmoins relativiser ce résultat dans la mesure où certains dispositifs tels que la Dispense de Recherche d'Emploi permettent aux chômeurs âgés de plus de 55 ans et disposant de la totalité des trimestres de cotisation de sortir du statut de chômeurs.

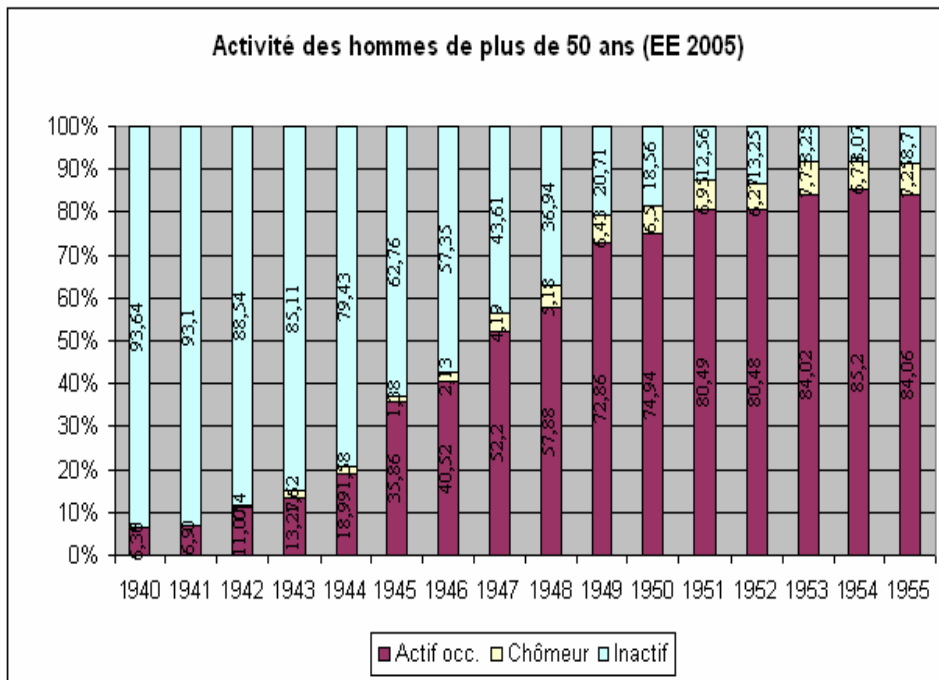
Graphique 90
Activité au sens du BIT (EE 2005). Population totale



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

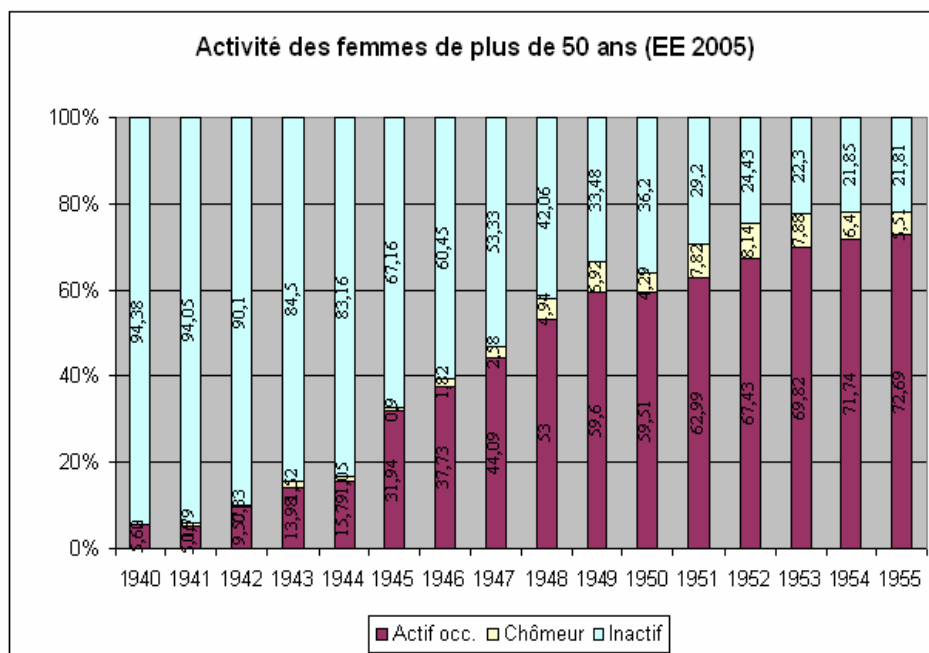
L'inactivité des femmes de plus de 50 ans est plus importante que celle des hommes (*cf.* graphiques 91 et 92). En effet, en moyenne le taux d'activité des hommes est de 56 % contre 47 % pour les femmes et le taux d'inactivité est de 39 % pour les hommes contre 49 % pour les femmes. Les taux de chômage sont assez homogènes pour les deux genres (4,5 % pour les hommes et 4,3 % pour les femmes).

Graphique 91
Occupation des hommes de plus de 50 ans



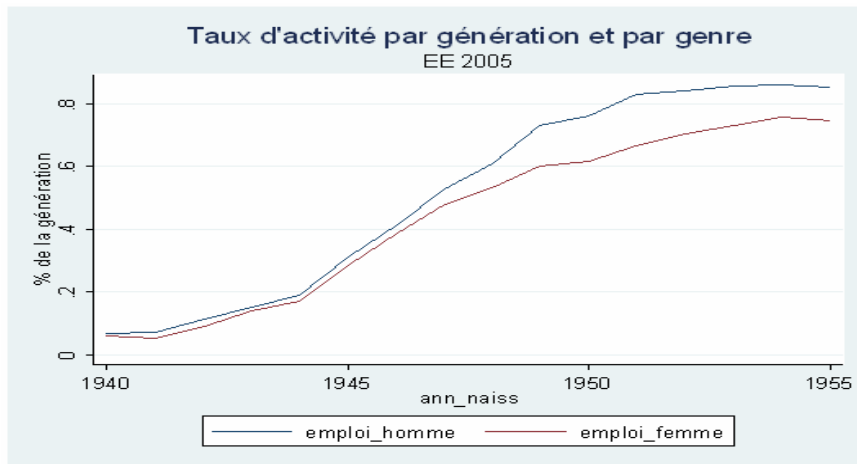
Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Graphique 92
Occupation des femmes de plus de 50 ans



Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

Graphique 93
Taux d'activité par génération et par genre

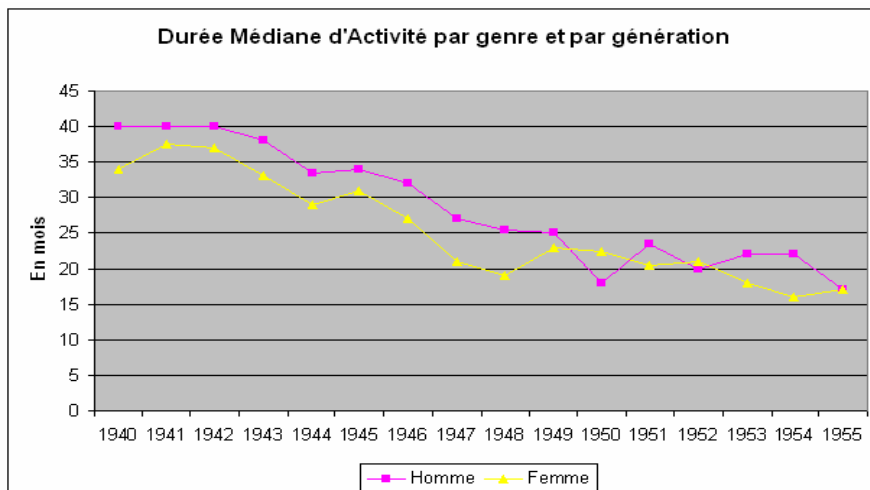


Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Quant à la durée d'activité médiane par génération (cf. graphique 94), une légère disparité entre les genres avant la génération 1948 (55 ans en 2003) est observée.

En outre, le manque de trimestres pour certaines générations et en particulier pour les femmes nées en 1947 est à souligner. En effet, il leur reste au minimum 4 années avant de partir à la retraite (60 ans pour le régime général), 9 ans au maximum (65 ans pour le régime général). 50 % de cette génération a cotisé moins de 21 ans alors que le taux plein en nécessite 40. Si les trimestres gratuits pour enfants peuvent venir compléter en partie le nombre de trimestres requis, le manque à gagner sur le montant de la pension apparaît clairement. Aussi elles peuvent être pénalisées par le mécanisme de décote du fait de l'insuffisance du nombre d'années (si elles décident de liquider leurs droits avant 65 ans).

Graphique 94
Durée médiane d'activité par génération et par genre



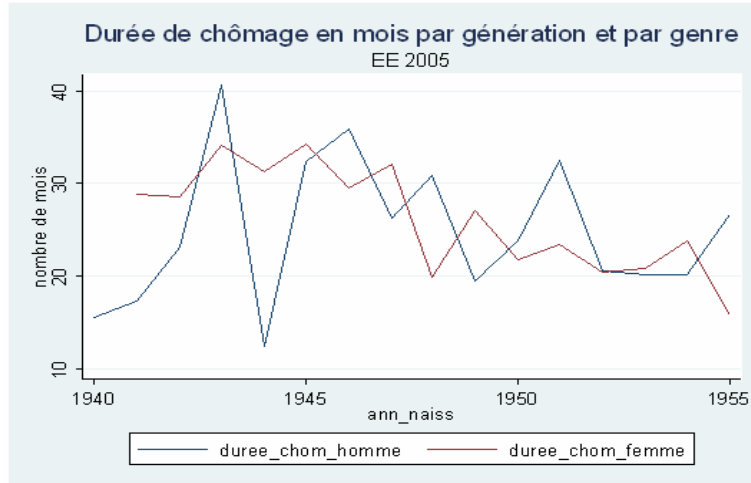
Source : Enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

La situation des hommes n'est guère plus favorable dans la mesure où à 55 ans (génération 1949), 50 % ont cotisé moins de vingt-cinq années (vingt-deux en moyenne). Là encore, même si les années de chômage peuvent compléter le manque de trimestres, le montant de la pension s'en trouve

limité tant au niveau de la prise en compte des salaires qu'au niveau de la décote pour insuffisance de trimestres cotisés en cas de liquidation des droits avant 65 ans.

Parmi ces générations, le chômage tend à être de longue durée (24 mois en moyenne pour les hommes et 22 mois pour les femmes) avec néanmoins un pic à 40 mois et un creux à 12 mois pour les hommes (*cf.* graphique 95).

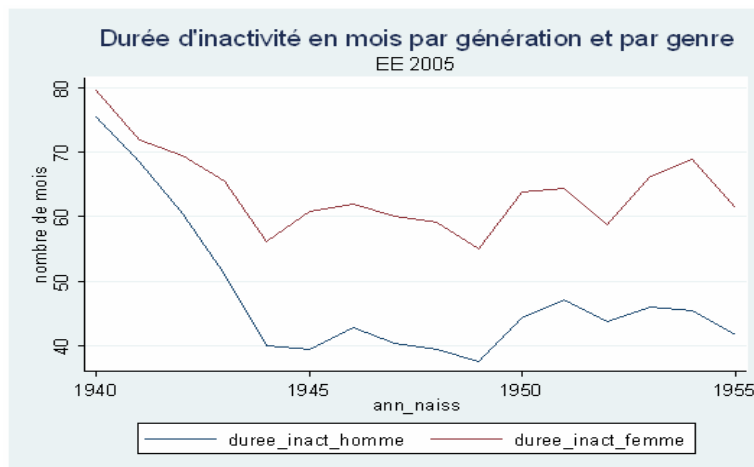
Graphique 95
Durée moyenne de chômage en mois par génération et par genre



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

De la même façon, la durée d'inactivité est relativement longue (*cf.* graphique 96). Elle doit cependant être relativisée dans la mesure où les chômeurs de plus de 55 ans ou 57 ans selon les conditions requises ne sont plus comptabilisés comme chômeurs étant donné la législation en vigueur, notamment à travers la Dispense de Recherche d'Emploi. De plus, les retraités sont également considérés ici comme inactifs.

Graphique 96
Durée moyenne d'inactivité en mois par génération et par genre

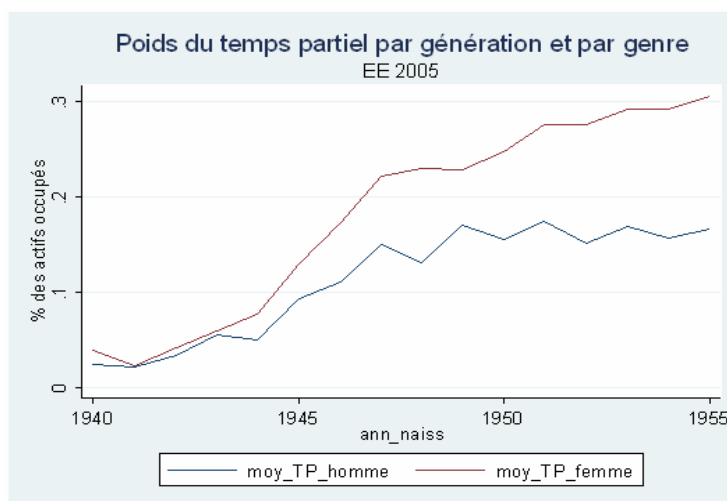


Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

La durée moyenne d'inactivité pour les hommes est de 48 mois retraités compris et de 29 mois sans les retraités. De la même façon, la durée d'inactivité des femmes de plus de 50 ans est de 65 mois en moyenne avec les retraitées et de 33 mois sans elles.

Pour les actifs occupés de plus de 50 ans, le temps partiel est plus important que pour la population totale. Il représente plus de 24 % des actives occupées et 15 % des actifs occupés (cf. graphique 97).

Graphique 97
Poids du temps partiel parmi les actifs par génération et par genre



Source : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

1.2 Évolution des carrières des individus âgés de 50 à 65 ans

Une analyse plus détaillée de l'évolution des carrières des individus cette fois-ci âgés de 50 ans à 65 ans permet d'observer leur situation quelques années avant (ou après) la liquidation de leur droits à la retraite. L'échantillon considéré est composé des hommes et des femmes âgés de 50 ans à 65 ans en 2003 (enquête *Patrimoine* de l'Insee), soit les générations de 1938 à 1953.

L'échantillon comprend ainsi 2 105 hommes et 2 068 femmes, ce qui représente entre 200 et 300 personnes par génération.

L'objectif est alors de recomposer les carrières des générations ayant récemment pris ou allant prendre leur retraite. Dans l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, un calendrier rétrospectif de la carrière des individus est disponible. L'occupation initiale des individus au départ de leur carrière professionnelle ainsi que les changements d'occupation tout au long du parcours professionnel sont renseignés. L'analyse par génération et selon le genre est menée.

Dans un premier temps, les parcours professionnels pour les générations 1938-1953 sont traités. Nous considérons, dans un premier temps, l'occupation initiale. Puis, dans un second temps nous déroulons les différents changements d'occupation tout en mettant en avant les changements les plus représentatifs par génération et par genre.

Initialement, l'enquête *Patrimoine* 2003-2004 de l'Insee propose les quinze modalités suivantes :

Retraités, Prérétraités	Inactifs, femmes au foyer
Recherche d'un premier emploi	Chômeurs de plus de 1 an
Chômeurs de moins de 1 an	Aide familiale
Salariés du privé à temps complet	Salariés du privé à temps partiel
Salariés du public à temps complet	Salariés du public à temps partiel

Salarié chef de son entreprise ou salarié dans l'entreprise de son conjoint	A son compte
Service national	Reprise d'Etudes ou de Formation
Apprentis / Stagiaires	

Source : Enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Afin de rendre l'analyse des trajectoires plus lisible, un regroupement des différentes occupations selon les sept catégories suivantes est réalisé :

Catégorie	Regroupement
1	Etudes / Formations / Apprentissage / Service National
2	Salarié du public
3	Salarié du public / Aide familiale
4	Indépendant / à son compte / dans l'entreprise de son conjoint
5	Chômage (courte et longue durée) / recherche d'emploi
6	Retraites / Preretraite / retiré des affaires
7	Inactifs / femme au foyer / Recherche ou non d'emploi

Source : Catégories effectuées à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

1.2.1 Occupation Initiale

L'âge médian des hommes et des femmes, lors de leur première occupation, est quasi-similaire et s'élève respectivement à 18 ans et à 17,5 ans (*cf.* graphique 104).

Globalement le 1^{er} statut des hommes des générations 1938-1953 est salarié dans le secteur privé (51 %). Viennent ensuite le service national, les études, l'apprentissage ou la formation pour 30 % et l'activité salariale dans le secteur public pour 13 % (*cf.* graphique 98).

L'alternance d'emploi et de chômage de courte durée concerne un peu plus de 2 % de la totalité de ces générations avec un pic à 4,5 % pour la génération 1953.

L'inactivité représente également un peu plus de 2 % des occupations initiales, toutes générations confondues avec un pic de 4 % pour les générations 1941 et 1952.

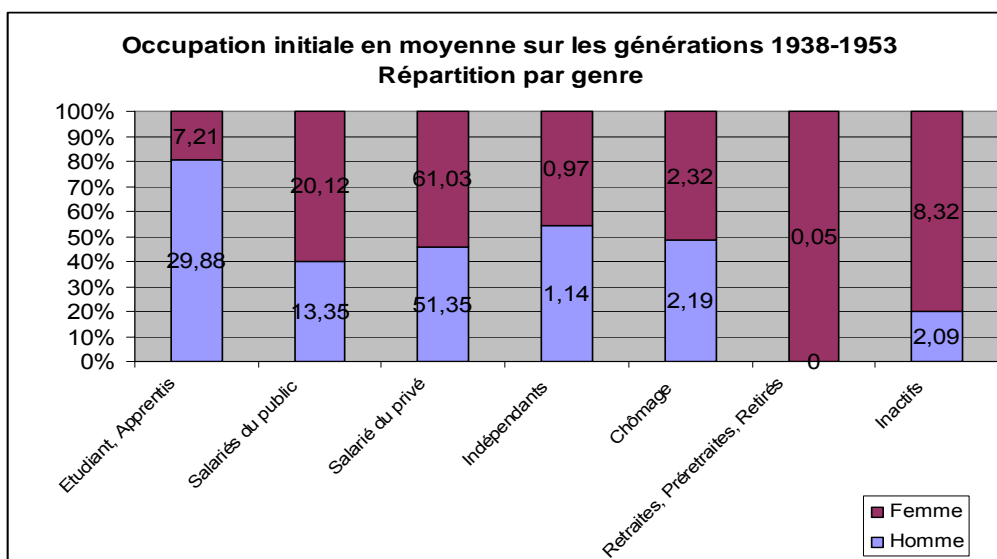
Les femmes, lors de leur premier emploi, travaillent principalement dans le secteur privé (60 %) ; elles sont 20 % à être employées dans le secteur public.

L'alternance d'emploi et de chômage de courte durée¹⁴ concerne 2,3 % de la population féminine totale. Elle représente 6 % de la population féminine pour la génération 1953, 5 % pour la génération 1938 et plus de 4 % pour la génération 1949. Enfin, l'inactivité¹⁵ en début de carrière professionnelle touche 8,3 % des femmes de 55 à 65 ans. Elle représente presque 13 % des femmes de la génération 1942, 11,5 % pour la génération 1938 et plus de 10 % pour les générations 1940, 1943 et 1953. Pour 20 % des femmes inactives, cela est dû à l'éducation des enfants.

¹⁴ La période passée au chômage est de moins d'un an.

¹⁵ Les retraités ne sont pas comptabilisés parmi les inactifs.

Graphique 98
Occupation initiale des générations 1938 à 1953 par genre



Source : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 51,35 % des hommes et 61,03 % des femmes débutent leur parcours professionnel en tant que salariés dans le secteur privé.

1.2.2 Premier changement et deuxième occupation

L'âge médian du premier changement d'occupation est de 24 ans pour les hommes et de 26 ans pour les femmes (cf. graphique 104).

En outre, 87 % de notre échantillon dit avoir changé d'occupation, la moyenne est de 93 % pour les plus anciennes générations contre 73 % au minimum pour la génération 1951.

Néanmoins, il faut prendre en compte que pour certains individus, la liquidation de la retraite constitue ce premier changement d'occupation : pour les générations les plus anciennes, le changement d'occupation est principalement dû au passage d'une activité salariée vers la retraite. Ainsi, pour les hommes des générations 1938 à 1943, le passage à la retraite représente entre 11 et 20 % de ce premier changement d'occupation.

Pour les femmes, le passage à la retraite explique entre 8 et 13 % de ce premier changement pour les générations 1938 à 1943.

Le changement d'occupation vers l'inactivité concerne surtout les femmes, puisqu'elle représente pour les hommes moins de 2 % de la totalité des changements toutes générations confondues (cf. graphique 99). Pour les femmes, l'inactivité concerne 34 % de la totalité des premiers changements d'occupation (près de 43 % du premier changement d'occupation pour les générations 1946 et 1949). Pour 81 % d'entre elles, cette inactivité est due à l'éducation des enfants, 3 % pour cause de maladie et 2 % pour cause d'invalidité.

Pour les générations les plus jeunes (1949-1953), une part importante des premiers changements observés pour les femmes est due au passage à l'inactivité (20 % pour la génération 1953 et 43 % pour la génération 1949), le passage d'une activité salariée du secteur privé au secteur public explique en moyenne 8 % des mobilités et le passage du secteur public au secteur privé 6 % des changements.

Pour les hommes de ces générations, le premier changement d'occupation est principalement dû à la fin du service national, des études ou des formations vers un emploi dans le secteur privé (entre 18 et 25 %) ou dans le secteur public (entre 5 et 7 %). Le service militaire ou la reprise d'études ou de

formation représente 25 % des changements, le changement d'employeur a également son importance puisque près de 7 % des mobilités se font d'un emploi du secteur public vers le secteur privé et 8 % du secteur privé au secteur public. Enfin, la création de sa propre entreprise représente 9 % du premier changement de la génération 1949 et 17 % pour la génération 1940.

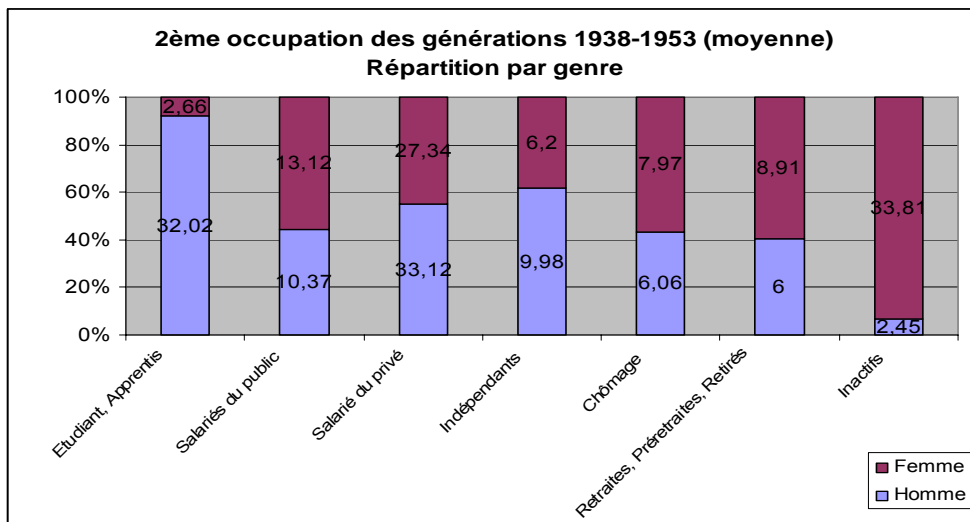
Le chômage représente 6 % des changements pour les hommes des générations 1938 à 1953 et près de 9 % des mobilités pour les générations 1945 et 1946. Pour les femmes, le chômage explique un peu moins de 8 % des changements totaux avec près de 12 % pour la génération 1953 et plus de 10 % pour les générations 1945 et 1952.

L'analyse du premier changement d'occupation permet également de connaître la durée d'inactivité des individus. Ainsi, 100 % des femmes et 96 % des hommes qui étaient inactifs lors de leur première occupation sont sortis de cette inactivité.

En moyenne, l'inactivité initiale (première occupation) des hommes aura duré quatre ans et celle des femmes sept ans, avec 22 % des hommes et 17 % des femmes qui ont connu deux années d'inactivité.

Au terme de ce premier changement, 0,52 % de la totalité des hommes et 0,78 % de la totalité des femmes sont devenus retraités.

Graphique 99
Deuxième occupation pour les générations 1938 à 1953, par genre



Source : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 33,12 % des hommes et 27,34 % des femmes ayant changé d'occupation sont devenus salariés dans le secteur privé.

1.2.3 Deuxième changement et troisième occupation

Le deuxième changement de statut intervient à 27,5 ans en moyenne pour les hommes et à 34 ans pour les femmes, la médiane étant de 26,5 ans pour les hommes et de 33 ans pour les femmes (cf. graphique 104).

De façon générale, 40 % du deuxième changement d'occupation des hommes s'explique par le fait qu'ils trouvent un emploi à la suite de leur service militaire ou à la fin d'une formation ou de leurs études. 15 % effectuent une formation ou des études, 12 % prennent leur retraite, 10 % créent leur entreprise, 6,5 % se retrouvent au chômage et 3 % deviennent inactifs (cf. graphique 100).

Pour les femmes, ce deuxième changement d'occupation s'explique pour 33 % par la reprise d'un emploi après une période d'inactivité (2 % dans le secteur privé, 7 % dans le secteur public et 3 % à leur compte ou dans l'entreprise de leur conjoint). 19 % deviennent inactives, 9 % prennent leur retraite et 7 % se retrouvent au chômage.

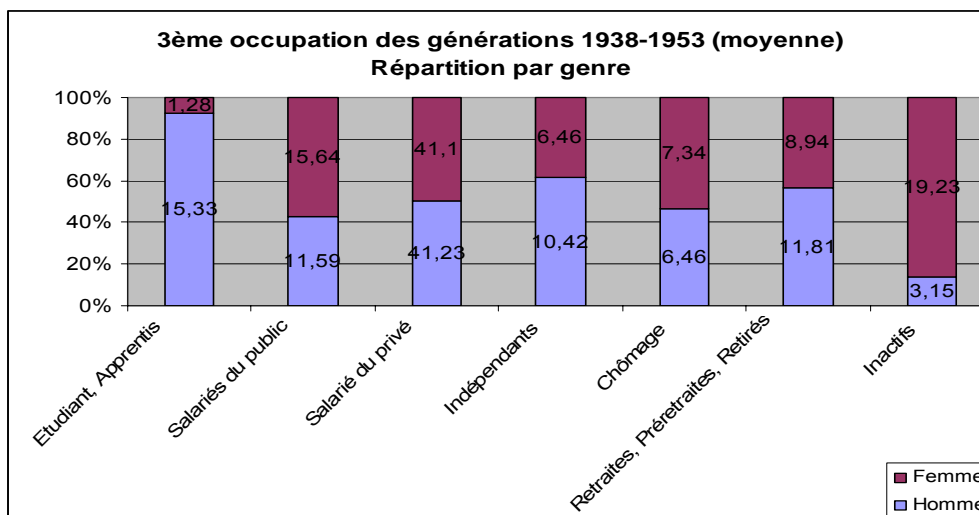
L'inactivité entre le premier et le deuxième changement a duré en moyenne 4 ans pour les hommes et 11 ans pour les femmes. Notons que si nous ne prenons pas en compte la sortie de l'inactivité vers la retraite alors l'inactivité a duré en moyenne 3,5 ans pour les hommes et 10,5 ans pour les femmes. 67 % des femmes sortant de l'inactivité retrouvent un emploi dans le secteur privé, 21 % dans le secteur public et 7 % à leur compte ou dans l'entreprise de leur conjoint.

57 % des hommes retrouvent un emploi dans le secteur privé et 14 % dans le secteur public.

Le chômage entre la deuxième et la troisième occupation a duré en moyenne 4 ans pour les hommes et 3,5 ans pour les femmes. Là encore, si nous ne considérons pas la sortie de chômage vers la retraite, la durée moyenne passe à 3 ans pour les femmes et 3,75 pour les hommes.

À l'issue de ce changement, 13 % de la totalité des hommes et 13 % de la totalité des femmes sont partis à la retraite (en cumulé depuis l'occupation initiale)

Graphique 100
Troisième occupation pour les générations 1938 à 1953, par genre



Source : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 11,81 % des hommes ayant changé d'occupation une 2^{ème} fois ont pris leur retraite et 19,23 % des femmes ayant changé d'occupation une 2^{ème} fois sont devenues inactives.

1.2.4 Troisième changement et quatrième occupation

L'âge moyen lors de ce troisième changement est de 33 ans pour les hommes et de 38 ans pour les femmes (les médianes étant de 31 ans pour les hommes et de 38 ans pour les femmes (cf. graphique 104).

Ce troisième changement s'effectue en moyenne 12 ans après le deuxième changement pour les hommes et 9 ans pour les femmes.

Pour les hommes, ce troisième changement s'explique par le retour en emploi après leur service militaire, une formation ou des études (24 % dont 20,5 % dans le secteur privé), par le départ en retraite pour 21 %, la création de son entreprise pour 18 %, la mobilité entre le secteur privé et le secteur public pour 11 % (8,5 % allant du secteur privé vers le secteur public) et le chômage pour 11 %. L'inactivité représente pour les hommes 4,5 % de ce troisième changement d'occupation (cf. graphique 101).

Pour les femmes, l'inactivité demeure importante, elle représente 22 % des changements. La sortie de l'inactivité vers l'emploi concerne 18 % des femmes ; le chômage, 16 % et la retraite 14,5 % d'entre elles.

Pour les générations les plus anciennes la retraite est la principale cause de ce troisième changement, elle représente près de 40 % des changements pour les hommes des générations 1938 à 1942 et entre 35 et 45 % des changements pour les femmes des mêmes générations.

Pour les générations les plus jeunes, le chômage et l'inactivité demeurent importants. Le chômage représente en effet à lui seul 20 % des changements pour les hommes de la génération 1953. En moyenne, il concerne un peu plus de 10 % des changements pour les hommes des générations 1948 à 1953.

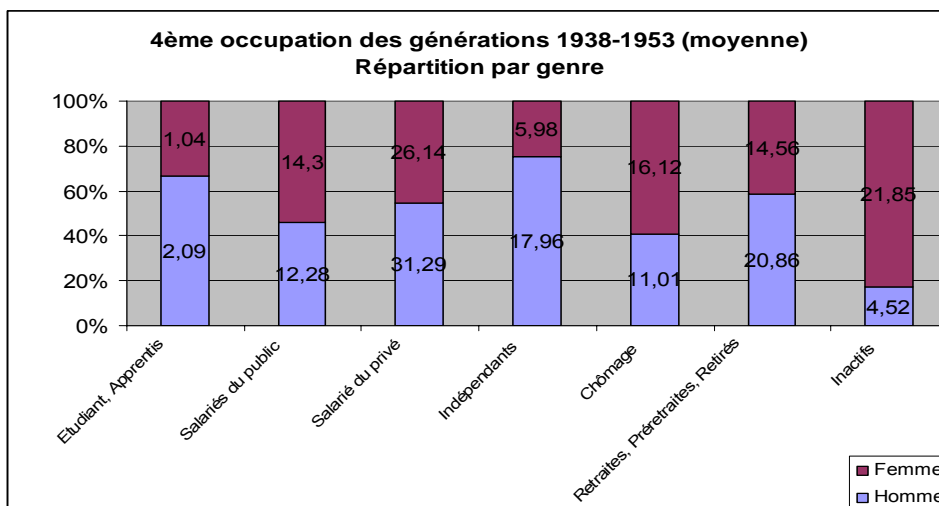
Pour les femmes de ces générations, le chômage représente en moyenne 12 % des changements avec une pointe à 22 % pour la génération 1953 et l'inactivité près de 23 % des changements avec une pointe à 37 % pour la génération 1951.

La durée moyenne d'inactivité entre le deuxième changement et le troisième changement a été de 11 ans pour les femmes et de 9 ans si on retire les individus étant partis à la retraite. Pour les hommes, cette durée a été de 8 ans en moyenne et de 7 ans sans les retraités.

La durée moyenne du chômage entre les deux périodes s'élève à 3,5 ans pour les hommes et à 5 ans pour les femmes. Là encore ces moyennes sont de 3 ans pour les hommes et de 4,5 ans pour les femmes si les départs à la retraite ne sont pas considérés dans le calcul.

À la fin de ce changement, 21 % de la totalité des hommes et 19 % de la totalité des femmes sont partis à la retraite (en cumulé depuis l'occupation initiale)

Graphique 101
Quatrième occupation pour les générations 1938 à 1953, par genre.



Source : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 20,86 % des hommes ayant changé d'occupation une 3^{ème} fois ont pris leur retraite et 21,85 % des femmes ayant changé d'occupation une 3^{ème} fois sont devenues inactives.

1.2.5 Quatrième changement et cinquième occupation

L'âge moyen des individus au quatrième changement d'occupation est de 40 ans pour les hommes et 41 ans pour les femmes.

L'âge médian s'établit quant à lui à 39 pour les hommes et 40 ans pour les femmes (cf. graphique 104). 22 % des hommes et 20 % des femmes changent d'occupation pour la quatrième fois. Ils re-

présentent 53 % des hommes et 54 % des femmes du changement précédent. 34 % des hommes prennent leur retraite lors de ce quatrième changement d'occupation, 18 % se mettent à leur compte et 14 % se retrouvent au chômage. Les femmes sont quant à elles 20 % à prendre leur retraite lors de ce quatrième changement, 12 % à être au chômage et 13 % sont inactives (cf. graphique 102).

Les générations anciennes partent majoritairement à la retraite : plus de 60 % des changements des hommes des générations 1938 à 1940 concernent le départ en retraite avec une pointe à 68 % pour la génération 1939 et près de 50 % des changements des femmes de ces mêmes générations, avec une pointe à 56 % pour la génération 1940. 20 % des changements sont dus à l'inactivité pour les femmes des générations 1938 à 1942.

Les générations plus jeunes sortent du chômage. En effet, la sortie du chômage vers un emploi représente en moyenne 20 % de la totalité des changements pour les femmes des générations 1948 à 1953 (24 % pour la génération 1948) et 25 % de la totalité des changements pour les hommes (33 % pour la génération 1953).

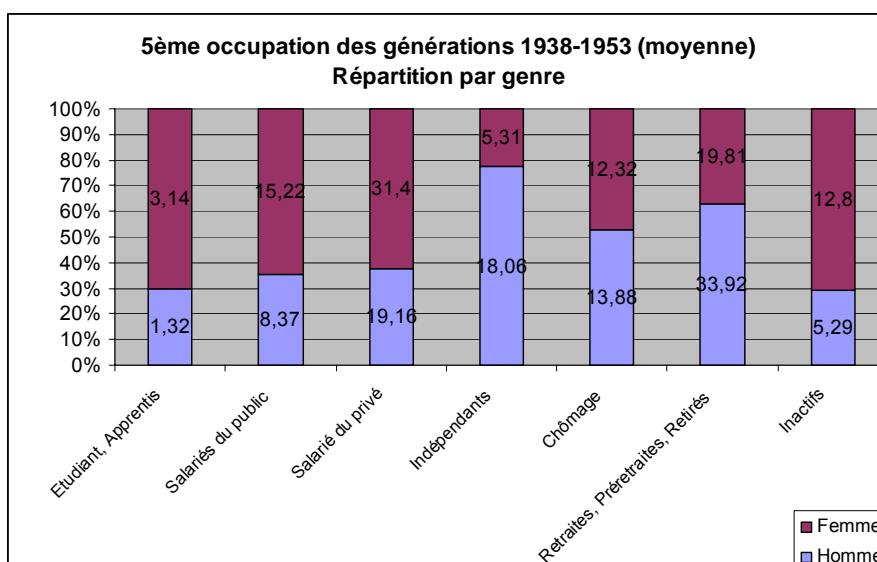
Pour les femmes, la sortie de l'inactivité vers un emploi représente 27 % des changements pour les générations 1951 à 1953. Pour les hommes, la création de sa propre entreprise représente 15 % des changements pour les générations 1947 à 1953 avec 30 % pour la génération 1947.

La durée moyenne d'inactivité entre le troisième changement et le quatrième changement a été de 8 ans pour les femmes, de sept ans si l'on retire les individus étant partis à la retraite. Pour les hommes, cette durée a une moyenne de 4,5 ans et de 2 ans sans les retraités.

La durée moyenne du chômage entre les deux périodes s'élève à 3,5 ans pour les hommes et à 5 ans pour les femmes. Là encore ces moyennes sont de 2,5 ans pour les hommes et de 4,5 ans pour les femmes si l'on retire du calcul les individus étant sortis du chômage pour partir à la retraite.

À la fin de ce changement, 29 % de la totalité des hommes et 23 % de la totalité des femmes sont partis à la retraite (en cumulé depuis l'occupation initiale).

Graphique 102
Cinquième occupation pour les générations 1938 à 1953, par genre



Source : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 33,92 % des hommes et 19,81 % des femmes ayant changé d'occupation une 4^{ème} fois ont pris leur retraite.

1.2.6 Cinquième changement, sixième occupation

L'âge moyen des individus au cinquième changement d'occupation est de 43 ans pour les hommes et les femmes.

L'âge médian s'établit quant à lui à 43 pour les hommes et à 42 ans pour les femmes (cf. graphique 104).

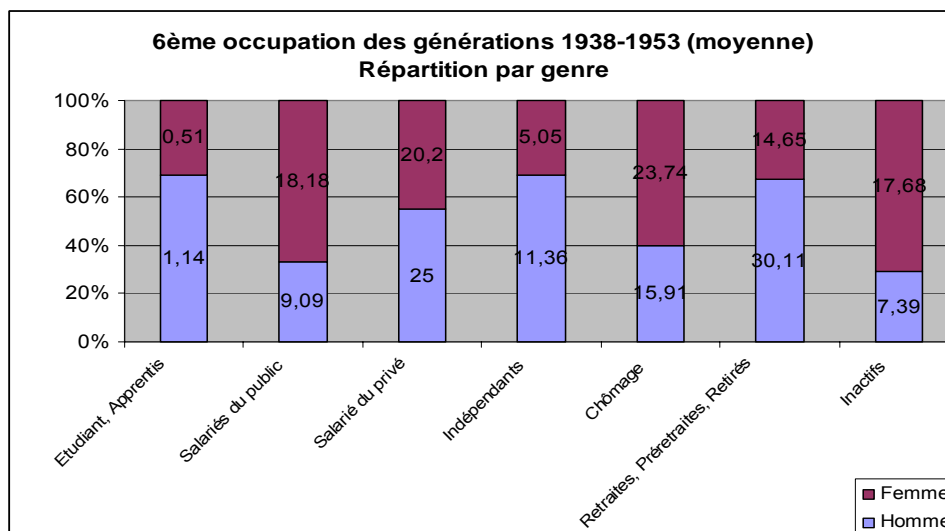
Par rapport à l'échantillon initial, 8 % des hommes et 9,6 % des femmes changent d'occupation pour la cinquième fois. Ils représentent 39 % des hommes et 48 % des femmes du changement précédent.

À partir de cette étape, notons qu'il reste moins de 10 % de la population initiale. Les résultats doivent donc être considérés avec précaution et ne pas être généralisés.

Pour les hommes, 30 % partent à la retraite lors de ce cinquième changement d'occupation, 16 % connaissent une période de chômage, 14 % retrouvent un emploi après une période de chômage et 11 % se mettent à leur compte (cf. graphique 103).

Les femmes sont quant à elles 24 % à connaître une période de chômage, 18 % une période d'inactivité et 15 % partent à la retraite. Elles sont toutefois 11 % à retrouver un emploi après une période de chômage et 7 % après une période d'inactivité.

Graphique 103
Sixième occupation pour els générations 1938 à 1953, par genre



Source : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 30,11 % des hommes ayant changé d'occupation une 5^{ème} fois ont pris leur retraite et 17,68 % des femmes ayant changé d'occupation une 5^{ème} fois sont devenues inactives.

Les générations plus anciennes prennent majoritairement leur retraite : plus de 60 % des changements des hommes pour les générations 1938 à 1940 sont pour la retraite avec une pointe à 66 % pour la génération 1940 et près de 25 % des changements pour les femmes de ces mêmes générations, avec une pointe à 30 % pour la génération 1939.

Notons que 30 % des changements sont dus à l'inactivité pour les femmes des générations 1938 à 1942, 45 % pour la génération 1941.

Les générations plus jeunes sortent ou entrent dans une période de chômage.

En effet, la sortie du chômage vers un emploi représente en moyenne 30 % de la totalité des changements pour les hommes des générations 1949 à 1953 et l'entrée dans le chômage entre 13 et 30 % pour les mêmes générations.

Pour les femmes, la sortie du chômage vers un emploi représente entre 10 et 20 % des changements pour les générations 1949 à 1953 et l'entrée dans le chômage entre 15 et 20 %.

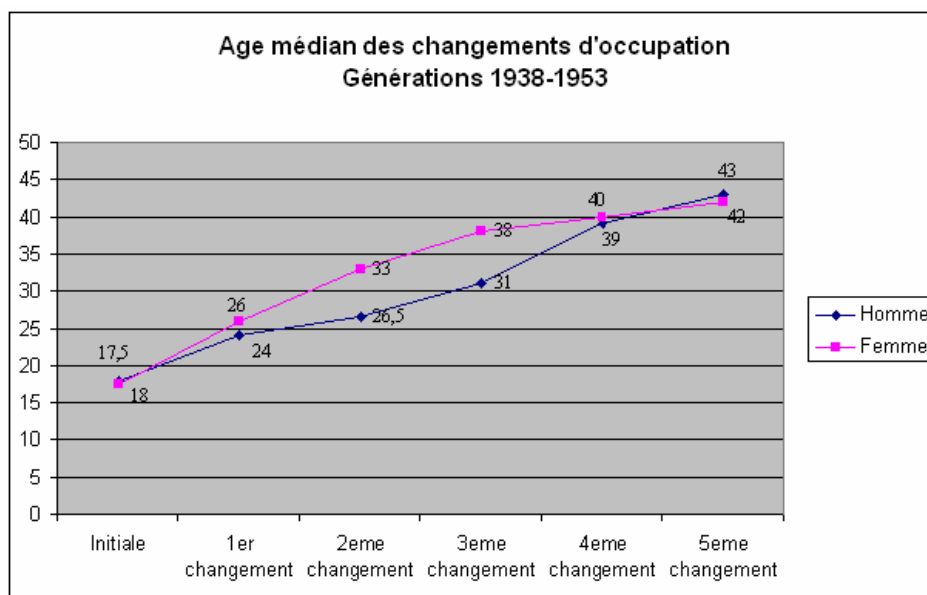
La durée moyenne d'inactivité entre le quatrième changement et le cinquième changement a été de 9 ans pour les femmes ou de 8 ans si l'on retire les individus étant partis à la retraite.

Pour les hommes, cette durée a une moyenne de 6 ans et de 4,5 ans sans les retraités.

La durée moyenne du chômage entre les deux périodes s'élève à 3,5 ans pour les hommes et les femmes. Là encore, ces moyennes sont de 3 ans pour les hommes et de 3,5 ans pour les femmes si l'on retire du calcul les individus étant sortis du chômage pour partir à la retraite.

À la fin de ce changement, 31 % de la totalité des hommes et 24 % de la totalité des femmes sont partis à la retraite (en cumulé depuis l'occupation initiale)

Graphique 104
Évolution de l'âge médian en fonction des changements d'occupation, par genre, en moyenne pour les générations 1938 à 1953



Source : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

1.3 Évolution des carrières des individus âgés de 55 à 65 ans par génération

Afin d'observer les aléas survenus pour les générations proches de la retraite, nous proposons ici de détailler les trajectoires par génération pour les individus nés entre 1938 et 1948. Nous mobilisons la même méthodologie que l'analyse précédente.

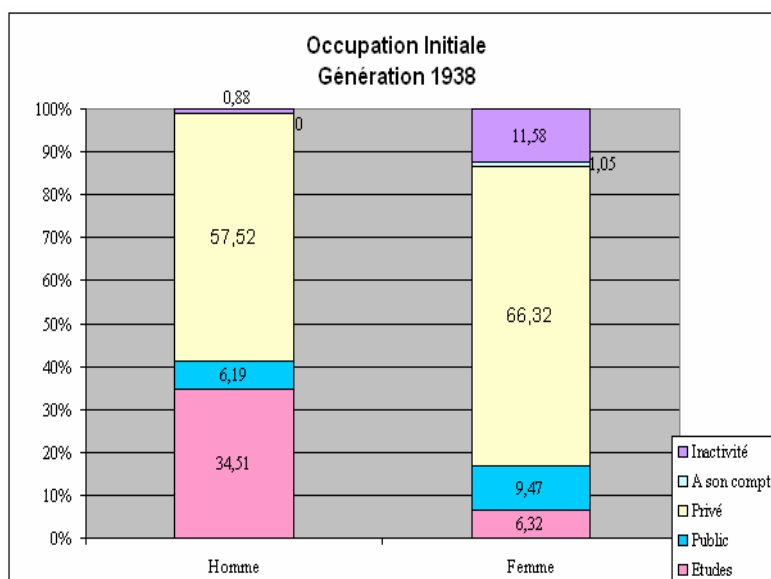
1.3.1 Génération 1938 (208 personnes, 113 hommes et 95 femmes)

D'une façon générale, les hommes de cette génération n'ont pas connu de période d'inactivité et rares sont ceux qui ont connu le chômage. Pour les femmes, l'inactivité est beaucoup plus présente dans leur parcours professionnel. En effet, 58 % d'entre elles ont été inactives au moins une fois, et

18 % au moins 2 fois. Parmi ces dernières, 67 % prennent leur retraite après la deuxième ou la troisième interruption.

En moyenne, l'âge de la première occupation est de 17 ans pour les hommes et les femmes (cf. graphique 106). L'occupation principale des hommes et des femmes est l'activité salariée dans le secteur privé (respectivement 57,5 % et 66,3%), vient ensuite pour les hommes le service national, les études, formations ou apprentissage pour 34,51 % (cf. graphique 105). Pour les femmes, près de 12 % d'entre elles sont inactives (pour 18 % d'entre elles, cette inactivité est due à l'éducation des enfants).

Graphique 105
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1938



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 57,52 % des hommes et 66,32 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale.

Le premier changement d'occupation se produit à 27,5 ans en moyenne pour les hommes (21 en médiane) et à 31 ans pour les femmes (24 ans en médiane, cf. graphique 106). Lors de ce premier changement, les hommes quittent leur activité dans le secteur privé pour faire leur service militaire ou reprendre des études ou participer à une formation (27,68 %). Ils sont 24 % à trouver un emploi (après leur service national ou leurs études/formations) et 17 % d'entre eux deviennent retraités (cf. graphique 107). Lors de ce premier changement, un peu plus d'un tiers des femmes deviennent inactives (30,8 %). Elles sont près de 12 % à reprendre une activité salariée dans le privé après une période d'inactivité (100 % des femmes étant inactives lors de leur occupation initiale retournent travailler dans le privé). Près de 20 % deviennent retraités (16 %). D'autres changent d'activité (du privé au public 7,5 % ou changement de temps de travail dans le privé 9,5 %). L'inactivité des femmes lors de l'occupation initiale aura duré au moins une année pour 55 % d'entre elles.

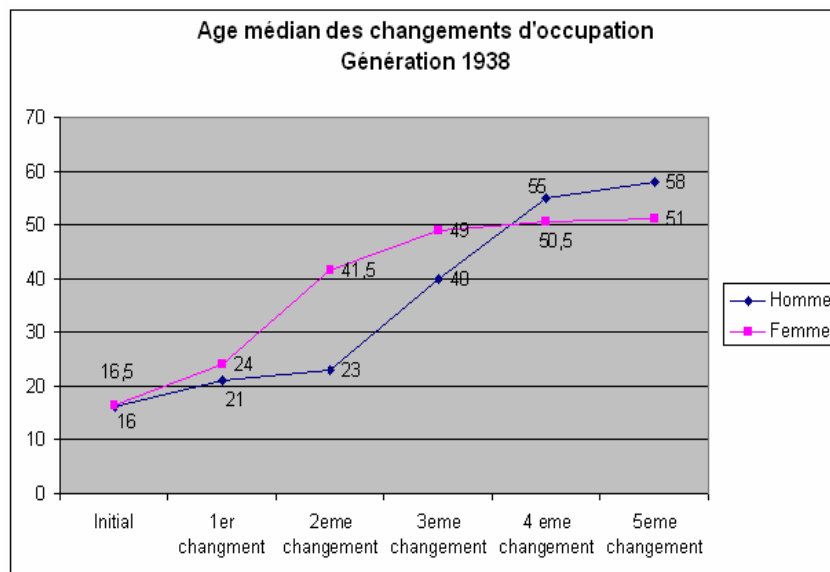
Le deuxième changement d'occupation se produit à l'âge de 33 ans en moyenne pour les hommes (23 ans pour la médiane) et 41 ans pour les femmes (médiane de 41,5 ans, cf. graphique 106). Un quart des hommes, après avoir terminé leur service national ou leurs études/formations travaillent (25,5 % dans le privé, 13,3 dans le public et 3 % à leur compte). Certains reprennent des études ou des formations après un passage dans le privé (15,5 %) et près d'un tiers deviennent retraités (26 %, cf. graphique 107). Les femmes, quant à elles, prennent leur retraite (33,3 %), deviennent inactives (24 %) et sortent de l'inactivité (24 %). L'inactivité des femmes lors de la deuxième occupation (après le premier changement) se solde par un retour à l'emploi dans le privé pour 39 %, dans le

public pour 19 %, à leur compte (ou dans l'entreprise dans leur conjoint) pour 11,5 % et par la retraite pour 31 %. La durée de l'inactivité est très variable en fonction de sa sortie. Pour les femmes retournant sur le marché du travail, cette inactivité aura duré près de 15 ans en moyenne, avec un minimum de 4 années. Pour celles prenant leur retraite après l'inactivité, la durée moyenne est de 29 ans avec 9 ans au minimum.

Le troisième changement d'occupation a lieu à 41 ans en moyenne pour les hommes et à 46 ans pour les femmes (la médiane est de 40 ans pour les hommes et de 49 pour les femmes (cf. graphique 106). Les hommes sont nombreux à partir en retraite (42 % des changements) ; 25 % terminent une formation ou des études pour rejoindre le marché du travail (22 % dans le privé, 1,5 % dans le public, 1,5 % indépendants) et 12 % créent leur entreprise (cf. graphique 107). Les femmes sont également nombreuses à prendre leur retraite (42 %). Un tiers d'entre elles sont déjà inactives (33 %) ou le deviennent (17 %). Cette sortie d'inactivité se fait vers la retraite pour 10,4 % ou l'emploi (23 %, dont 19 % vers le privé, 2 % vers le public et 2 % vers indépendant ou entreprise de son conjoint). La durée moyenne de cette inactivité dépend de la sortie de celle-ci. En moyenne, l'inactivité se soldant par un emploi dans le privé aura durée 9,5 ans. Néanmoins, 42 % de ces inactives l'ont été pendant moins de 5 ans, 20 % pendant moins de 4 ans et 10 % pendant moins d'une année. La sortie vers le public et l'entreprise indépendante ne présentant qu'une seule observation, nous choisissons de ne pas globaliser l'information. La durée moyenne de l'inactivité lorsqu'elle se solde par la prise de la retraite aura durée 27,2 ans avec 10 années au minimum.

À ce stade, 62 % des hommes et 63 % des femmes sont retraités.

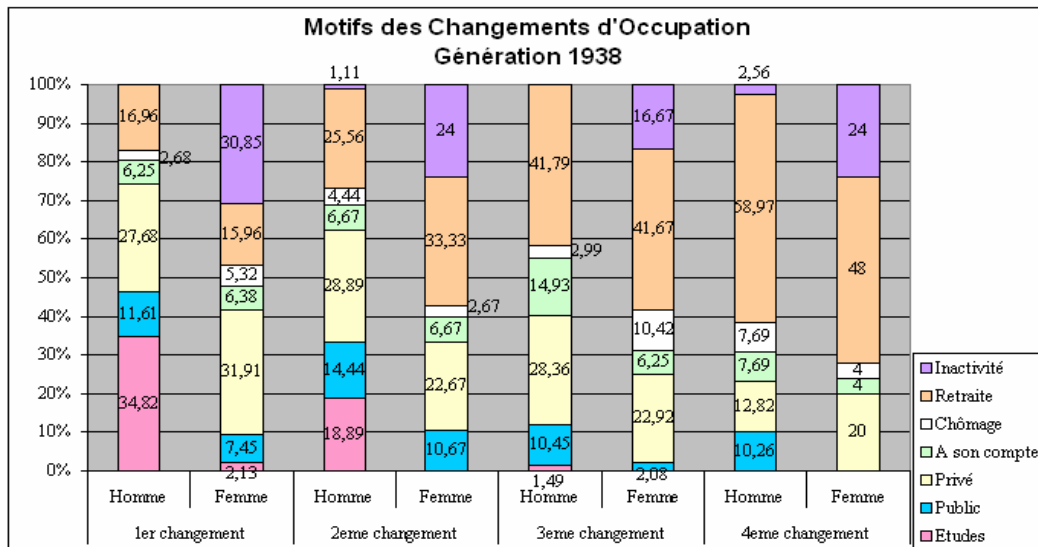
Graphique 106
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1938



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Le quatrième changement d'occupation se produit en moyenne à 50 ans pour les hommes (55 ans en médiane) et à 48 ans pour les femmes (50,5 en médiane, cf. graphique 106). 59 % des changements des hommes sont dus à la retraite et 44 % de ceux des femmes (cf. graphique 107). La sortie de l'inactivité des femmes, dont la durée moyenne est de 13 ans, se fait essentiellement vers la retraite (83 %). À ce stade, 82 % des hommes et 75 % des femmes ont pris leur retraite. Nous arrêtons donc ici la carrière de la génération 1938 dans la mesure où nous n'avons plus suffisamment de données pour juger de la représentativité des carrières.

Graphique 107
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1938



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 34,82 % ont repris une formation professionnelle ou des études. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 30,85 % sont devenues inactives.

1.3.2 Génération 1939 (239 personnes, 117 hommes et 122 femmes)

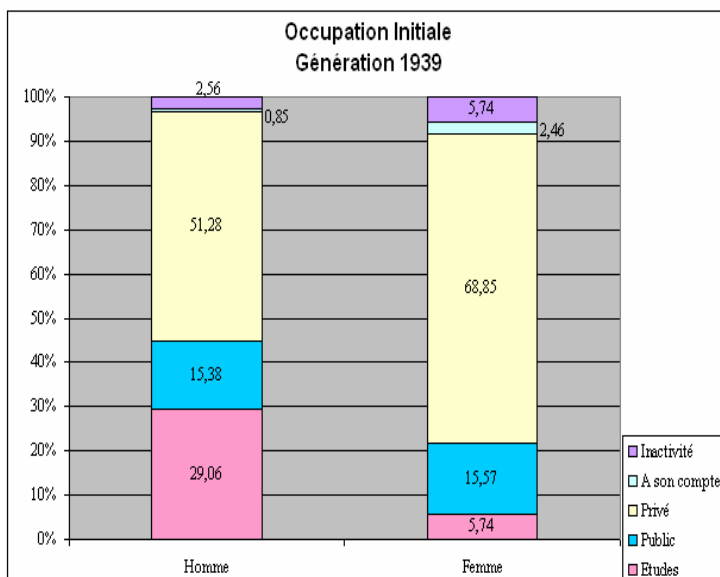
Pour cette génération, comme pour la génération 1938, les hommes n'auront pas ou très peu connus de période d'inactivité ou de chômage. Les femmes quant à elles, ont un parcours professionnel beaucoup plus accidenté. Les périodes d'inactivités sont importantes. Elles sont 57 % à avoir connu l'inactivité au moins une fois dans leur parcours professionnel et 17 % à l'avoir connue plus de 2 fois. Là encore, parmi celles ayant connu au moins deux fois l'inactivité, 80 % ne retournent pas sur le marché du travail (dont 25 % qui partent en retraite).

En moyenne, l'âge de la première occupation est de 16,5 ans pour les hommes et 16,3 ans pour les femmes (médiane de 15 ans pour les hommes et 16 ans pour les femmes, cf. graphique 109).

L'occupation principale des hommes ainsi que celle des femmes est l'activité salariée dans le privé (respectivement 51,3 % et 68,9 %), vient ensuite pour les hommes le service national, les études, formations ou apprentissage (29 %), l'activité salariée dans le public (15,4 %) et l'inactivité (2,5 %, cf. graphique 108). Pour les femmes, elles sont près de 16 % à travailler dans le public (15,6 %). Très peu sont inactives ou poursuivent des études ou une formation (respectivement 5,7 %).

Le premier changement d'occupation a lieu à 26 ans en moyenne pour les hommes et à 29 ans pour les femmes (médiane de 20 ans pour les hommes et de 23 ans pour les femmes, cf. graphique 109). Ces années moyennes doivent être relativisées puisque pour 12 % des hommes et 18 % des femmes, ce premier changement d'occupation est dû au départ en retraite. En outre, 36 % des hommes changeant d'occupation font leur service national ou retournent vers des études ou des formations, 28 % trouvent un emploi dans le secteur privé, 10 % dans le secteur public, 10 % se mettent à leur compte et 4 % connaissent une période de chômage (cf. graphique 110).

Graphique 108
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1939



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 51,28 % des hommes et 68,85 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale.

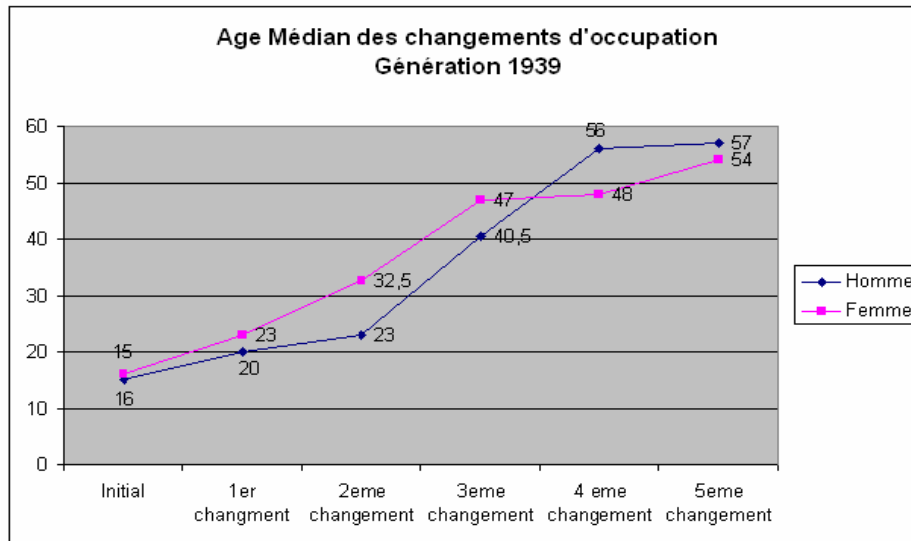
Pour les femmes, 39 % des changements sont dus à l'inactivité, 27 % trouvent un emploi dans le secteur privé et 5 % connaissent une période de chômage. Les femmes inactives au statut initial sortent de cette inactivité au bout de 4 ans en moyenne (2 ans en médiane), toutes retournent sur le marché du travail (86 % dans le secteur privé et 14 % dans le secteur public). Les hommes inactifs initialement, se répartissent équitablement entre le service national ou la reprise d'études, le retour sur le marché du travail dans le secteur privé et le retour sur le marché du travail dans le secteur public. Cette réinsertion se fait après 1,7 an en moyenne (1 an en médiane).

À la fin de ce deuxième changement, 12 % des hommes et 17 % des femmes sont partis à la retraite.

Le deuxième changement d'occupation intervient en moyenne à 33 ans pour les hommes et à 36 ans pour les femmes (les médianes étant de 23 ans pour les hommes et de 32,5 ans pour les femmes, cf. graphique 109). 41 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 15 % par la reprise d'études ou de formation. Pour les femmes, ce deuxième changement est principalement dû à une activité salariée dans le secteur privé pour 43 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 14 % ou le chômage pour 6 %. Les femmes inactives lors du premier changement sont principalement revenues sur le marché du travail, 65 % dans le secteur privé et 16 % dans le secteur public, 11 % sont parties à la retraite. La durée de cette période d'inactivité aura été de 12 ans en moyenne (9 ans en médiane) et de 10 ans en moyenne (7 ans en médiane) si l'on ne tient pas compte des femmes sorties de l'inactivité pour partir en retraite. Les hommes au chômage lors du 1^{er} changement ont à 50 % retrouvé un emploi dans le secteur privé, 25 % ont pris leur retraite et 25 % ont fait une formation. Cette période de chômage aura duré 4,25 ans en moyenne (3 ans en médiane) et 4 ans en moyenne (1 an en médiane) sans la prise en compte des hommes partis en retraite. Les femmes au chômage au premier changement d'occupation sont 60 % à avoir retrouvé un emploi dans le secteur privé et 40 % à avoir pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 6,4 ans en moyenne (5 ans en médiane) et 2,3 ans en moyenne (1 an en médiane) sans la prise en compte des femmes parties à la retraite après cette période de chômage.

À ce stade, 35 % des hommes et 29 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul du premier et du deuxième changement).

Graphique 109
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1939



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Le troisième changement d'occupation a lieu à 42 ans en moyenne pour les hommes et à 45 ans pour les femmes (médiane de 40,5 ans pour les hommes et de 47 ans pour les femmes, cf. graphique 109). Les départs en retraite expliquent 38 % du troisième changement des hommes et 24 % de celui des femmes (cf. graphique 110). Au-delà de la retraite, le troisième changement d'occupation des hommes est principalement dû au retour en emploi dans le secteur privé après une période de formation (17 %), à la création de son entreprise (18 %) et au chômage (7 %). Pour les femmes, le chômage représente 23 % de ce troisième changement, l'inactivité 24 % et le retour dans le secteur privé après une période de chômage ou d'inactivité près de 18 %. Les femmes sortant de l'inactivité à ce troisième changement retournent pour 74 % sur le marché du travail, 12 % se retrouvent au chômage et 12,5 % prennent leur retraite. La durée moyenne aura été de 5 ans (3 ans en médiane) que l'on prenne ou non en compte les sorties vers la retraite. Les hommes sortant du chômage retournent sur le marché du travail à 50 % et prennent leur retraite pour 50 %. En moyenne leur période de chômage aura duré 9,5 ans et 3 ans si l'on retire ceux partis à la retraite. Les femmes sortant du chômage lors de ce changement d'occupation sont 60 % à retourner sur le marché du travail et 40 % à devenir inactives. En moyenne, cette période de chômage aura duré 9 ans (10 ans en médiane).

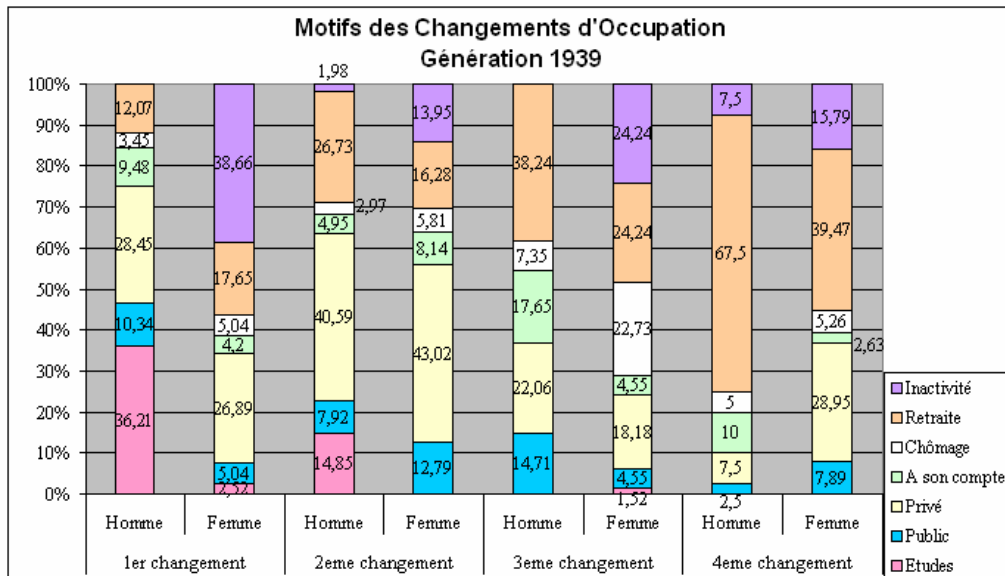
À ce stade, 57 % des hommes et 42 % des femmes ont pris leur retraite.

Le quatrième changement d'occupation arrive en moyenne à 51 ans pour les hommes et à 46 ans pour les femmes (la médiane étant de 56 ans pour les hommes et 48 ans pour les femmes, cf. graphique 109). 68 % de ce quatrième changement concernent les départs en retraite pour les hommes et 40 % pour les femmes (cf. graphique 110). Il est à noter que 16 % des changements des femmes sont encore dus à ce stade à l'inactivité. Les hommes sortis du chômage lors de quatrième changement prennent leur retraite pour 60 % et 40 % retournent sur le marché du travail. La durée du chômage aura été de 5 ans en moyenne avec la prise en compte des départs en retraite et de 3 ans sinon. Les femmes sortant du chômage lors de ce changement d'occupation sont 55 % à retrouver un emploi, 27 % à prendre leur retraite et 9 % à devenir inactives. Leur durée moyenne de chômage aura été de 5 ans avec ou sans la prise en compte des départs en retraite. Enfin, les femmes sortant de l'inactivité reprennent une activité salariale pour 60 % et 40 % partent en retraite. La durée

moyenne de cette inactivité est de 12 ans avec la prise en compte des départs en retraite et de 5 ans sinon.

À ce stade, 80 % des hommes et 54 % des femmes sont partis à la retraite.

Graphique 110
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1939



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

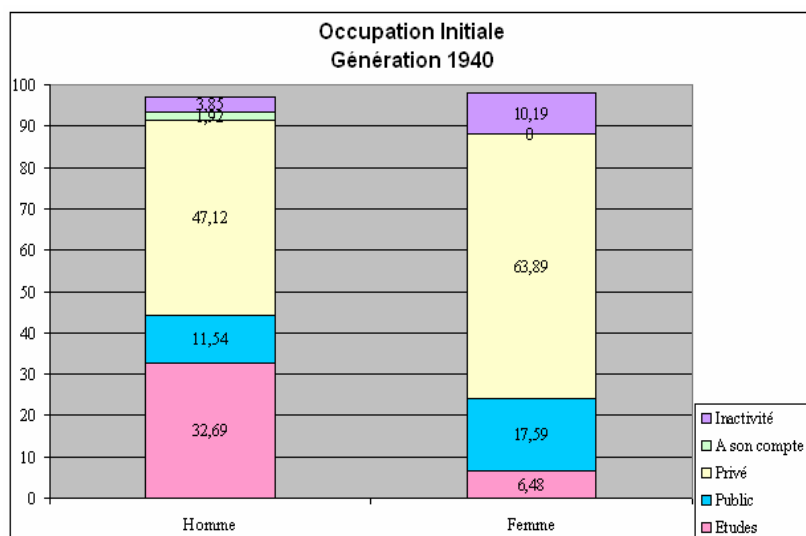
Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 36,21 % ont repris une formation professionnelle ou des études. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 38,66 % sont devenues inactives

1.3.3 Génération 1940 (212 personnes, 104 hommes et 108 femmes)

Malgré autant de période d'inactivité et de chômage que les femmes des générations précédentes, les périodes d'interruption de carrière pour la génération 1940 sont moins longues. Il en est de même pour les périodes de chômage concernant les hommes. 19 % des femmes de cette génération connaissent au moins deux périodes d'inactivité dans leur carrière professionnelle et 52 % d'entre elles (des 19 %) ne reprennent pas une activité salariée après la dernière période d'inactivité, 2 fois moins que pour les générations précédentes.

L'occupation initiale des hommes intervient à 16 ans en moyenne et 15 ans en médiane (cf. graphique 112). Ils occupent un emploi pour 47 %, suivent des études pour 33 %, travaillent dans le public pour 12 % et 4 % sont inactifs. L'occupation initiale des femmes arrivent quant à elles aux alentours de 16 ans (16,4 en moyenne et 16 ans en médiane). Elles occupent un emploi dans le secteur privé pour 64 % d'entre elles, et dans le secteur public pour 18 %, 7 % suivent des études sous une formation et 10 % sont inactives (cf. graphique 111).

Graphique 111
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1940



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Lecture : 47,12 % des hommes et 63,89 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale.

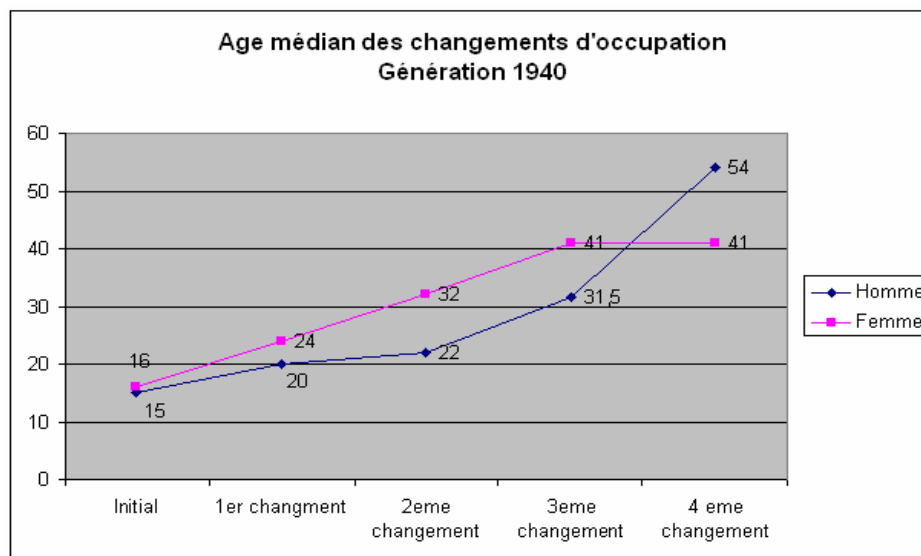
Le premier changement d'occupation touche les femmes à 31 ans en moyenne (24 ans en médiane) et les hommes à 24 ans en moyenne (20 en médiane, cf. graphique 112). Pour les femmes, 38 % de ce premier changement sont dus à l'inactivité, 22 % prennent leur retraite et 2 % se retrouvent au chômage alors que 22 % sortent de l'inactivité ou du chômage et trouvent un emploi dans le secteur privé. Ainsi, le chômage aura durée 3,5 ans en moyenne et l'inactivité 3,5 ans également (cf. graphique 113). Pour les hommes, 35 % de ce premier changement d'occupation sont dus à la reprise d'étude ou de formation, 35 % trouvent un emploi dans le privé (dont 21 % après des études), 4 % se retrouvent au chômage et 13 % prennent leur retraite. Les hommes inactifs initialement ont retrouvé un emploi au bout de 2,5 ans en moyenne (médiane de 1,5 an) et les chômeurs ont également tous retrouvés un emploi au bout de 8 ans (6 ans en médiane).

À ce stade, 12,5 % des hommes et 22 % des femmes ont pris leur retraite à la suite de ce premier changement d'occupation.

Le deuxième changement d'occupation intervient en moyenne à 29 ans pour les hommes et à 34 ans pour les femmes (les médianes étant de 22 ans pour les hommes et de 32 ans pour les femmes (cf. graphique 112). 21 % des changements des hommes et 19 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 113). De surcroît, 34 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 21 % par la reprise d'études ou de formation. Pour les femmes, ce deuxième changement est principalement dû à une activité salariée dans le secteur privé pour 43 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 21 % ou le chômage pour 3 %. Les femmes inactives lors du premier changement sont principalement revenues sur le marché du travail (89 %) et 11 % sont parties à la retraite. La durée de cette période d'inactivité aura été de 11,5 ans en moyenne (12 ans en médiane) pour celles étant retournées sur le marché du travail et de 22 ans en moyenne (19,5 ans en médiane) pour les femmes sorties de l'inactivité pour partir en retraite. Notons toutefois que 25 % des femmes sorties de l'inactivité par un retour à l'emploi sont restées inactives moins de 5 ans. Les hommes au chômage lors du premier changement ont à 33 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 66 % ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 1 an en moyenne lors des retours en emploi et 3 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite. Les femmes au chômage au premier changement d'occupation ont toutes retrouvés un emploi dans le secteur privé. Cette période de chômage aura duré 1 année en moyenne.

À ce stade, 30 % des hommes et 35 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul du premier et du deuxième changement).

Graphique 112
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1940



Sources : calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Le troisième changement d'occupation intervient en moyenne à 37 ans pour les hommes et à 41 ans pour les femmes (les médianes étant de 31,5 ans pour les hommes et de 41 ans pour les femmes, cf. graphique 112). 36 % des changements des hommes et 33 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 113). En outre, 33 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 14 % par la création de sa propre entreprise et 13 % par un emploi dans le secteur public. Pour les femmes, ce troisième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 37 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 23 % ou le chômage pour 3,5 %. Les femmes inactives lors du deuxième changement sont à 70 % revenues sur le marché du travail et à 30 % parties à la retraite. La durée de cette période d'inactivité aura été de 10 ans en moyenne (médiane de 9 ans) pour celle ayant retrouvé un emploi (25 % ayant été inactives moins de 2 ans) et de 26 ans en moyenne pour les femmes sorties de l'inactivité pour partir en retraite. Les hommes au chômage lors du deuxième changement ont à 50 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 50 % ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 2 ans en moyenne lors des retours en emploi et 5 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite. Les femmes au chômage lors du deuxième changement sont à 50 % revenues sur le marché du travail et à 50 % parties à la retraite. Cette période de chômage aura duré 2 ans en moyenne lors des retours en emploi et 8 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite.

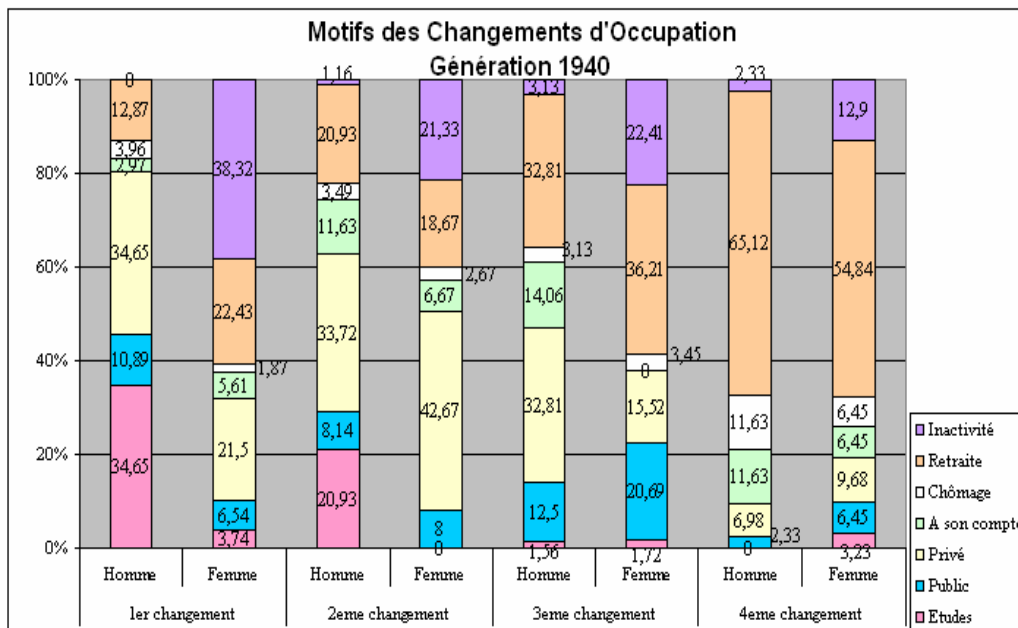
À ce stade, 50 % des hommes et 55 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Le quatrième changement d'occupation intervient en moyenne à 48 ans pour les hommes et à 41 ans pour les femmes (les médianes étant de 54 ans pour les hommes et de 37 ans pour les femmes, cf. graphique 112). 65 % des changements des hommes et 55 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 113). En outre, 12 % des changements des hommes sont expliqués par une période de chômage. Pour les femmes, ce quatrième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 10 % et à l'entrée dans l'inactivité pour 13 %. Les femmes inactives lors du troisième changement sont 45 % à être revenues sur le marché du travail, 45 % à être parties à la retraite et 10 % à être rentrée dans une période de chômage. La durée de cette période d'inactivité

aura été de 7 ans en moyenne (médiane de 9 ans) pour celle ayant retrouvé un emploi, de 6 ans en moyenne pour les femmes sorties de l'inactivité pour partir en retraite et de 5 ans pour celle étant devenues chômeuses. Les hommes au chômage lors du troisième changement ont à 50 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 50 % ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 1 an en moyenne lors des retours en emploi et 3 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite. Les femmes au chômage lors du troisième changement sont à 100 % parties à la retraite après une durée de chômage de 10,5 ans en moyenne.

À ce stade, 77 % des hommes et 73 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 113
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1940



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

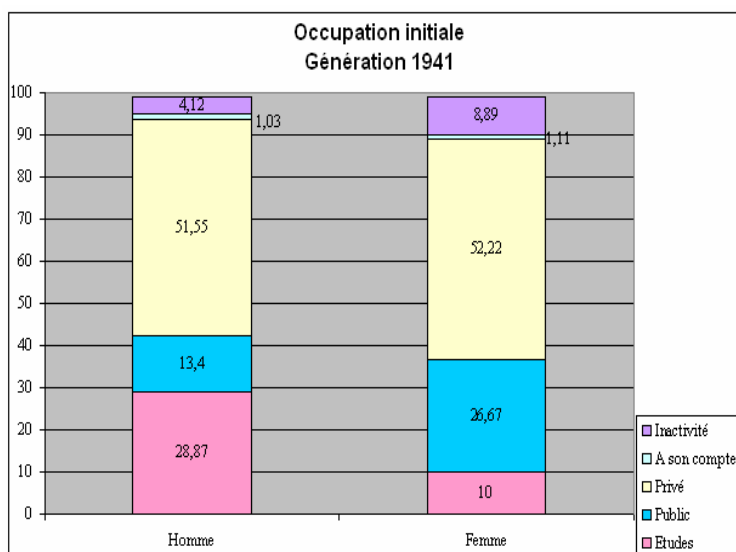
Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 34,65 % ont repris une formation ou des études. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 38,32 % sont devenues inactives.

1.3.4 Génération 1941 (187 personnes, 97 hommes et 90 femmes)

10 % des femmes de cette génération connaissent au moins deux périodes d'inactivité dans leur carrière professionnelle, et 60 % d'entre elles (des 10 %) ne reprennent pas une activité salariée après la dernière période d'inactivité.

L'occupation initiale des hommes intervient à 17 ans en moyenne et 16 ans en médiane (cf. graphique 115). Ils occupent un emploi dans le secteur privé pour 52 %, font leur service militaire ou suivent des études pour 29 %, travaillent dans le secteur public pour 13 % et 4 % sont inactifs. L'occupation initiale des femmes arrivent quant à elles en moyenne à 17,5 ans (16 ans en médiane). Elles occupent un emploi dans le secteur privé pour 52 % d'entre elles, et dans le secteur public pour 27 %, 10 % suivent des études ou une formation et 9 % sont inactives (cf. graphique 114).

Graphique 114
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1941



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Lecture : 51,55 % des hommes et 52,22 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale.

Le premier changement d'occupation concernant les femmes se produit à 31,5 ans en moyenne (24 ans en médiane) et à 27 ans en moyenne pour les hommes (22 en médiane, cf. graphique 115). Pour les femmes, 22 % de ce premier changement sont dus à l'inactivité, 28 % prennent leur retraite et 8 % se retrouvent au chômage alors que 20 % sortent de l'inactivité ou du chômage de courte durée et trouvent un emploi dans le secteur privé (cf. graphique 116). Ainsi, le chômage aura durée 2 ans en moyenne et l'inactivité 8 ans (3 ans en médiane avec 25 % à moins de 1 an). Pour les hommes, 30 % de ce premier changement d'occupation sont dus à la reprise d'études ou de formation, 29 % trouvent un emploi dans le privé (dont 20 % après des études), 6 % se retrouvent au chômage et 13 % prennent leur retraite. Les hommes inactifs initialement ont retrouvé un emploi au bout de 6 ans en moyenne, ont repris des études au bout de 5 ans ou connaissent une période alternant l'emploi et du chômage après 3 ans d'inactivité. Les hommes initialement au chômage ont tous retrouvés un emploi au bout de 1 an.

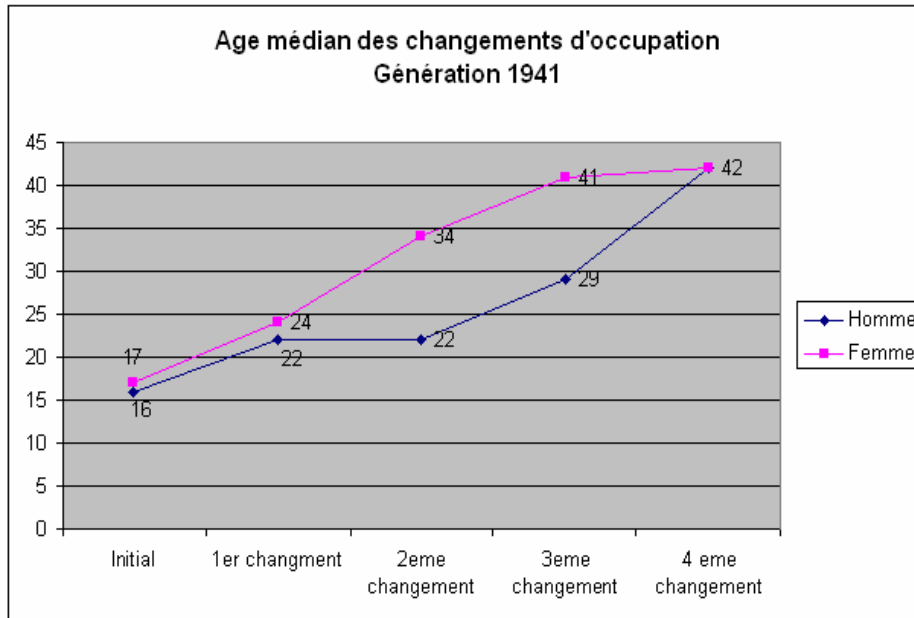
À ce stade, 12 % des hommes et 27 % des femmes ont pris leur retraite à la suite de ce premier changement d'occupation.

Le deuxième changement d'occupation a lieu en moyenne à 30 ans pour les hommes et à 36 ans pour les femmes (les médianes étant de 22 ans pour les hommes et de 34 ans pour les femmes, cf. graphique 115). 30 % des changements des hommes et 29 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 116). Au-delà de la retraite, 34 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 17 % par la reprise d'études ou de formation. Pour les femmes, ce deuxième changement est principalement dû à une activité salariée dans le secteur privé pour 26 % ou public pour 21 % et à l'entrée dans l'inactivité pour 21 %. Les femmes inactives lors du premier changement sont principalement revenues sur le marché du travail (90 %) et 10 % sont parties à la retraite. La durée de cette période d'inactivité aura été de 9 ans en moyenne (10 ans en médiane) pour celles étant retournées sur le marché du travail et de 26 ans en moyenne pour les femmes sorties de l'inactivité pour partir en retraite. Notons toutefois que 25 % des femmes sorties de l'inactivité par un retour à l'emploi sont restées inactives moins de 2 ans. Les hommes au chômage lors du premier changement ont pour 50 % d'entre eux retrouvé un emploi dans le secteur privé et 50 % ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 7 ans en

moyenne lors des retours en emploi et 5 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite. Les femmes au chômage au premier changement d'occupation ont pour les deux tiers retrouvé un emploi au bout de 2 ans ou ont pris leur retraite (un tiers) après 9 ans de chômage.

À ce stade, 36 % des hommes et 43 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul du premier et du deuxième changement).

Graphique 115
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1941

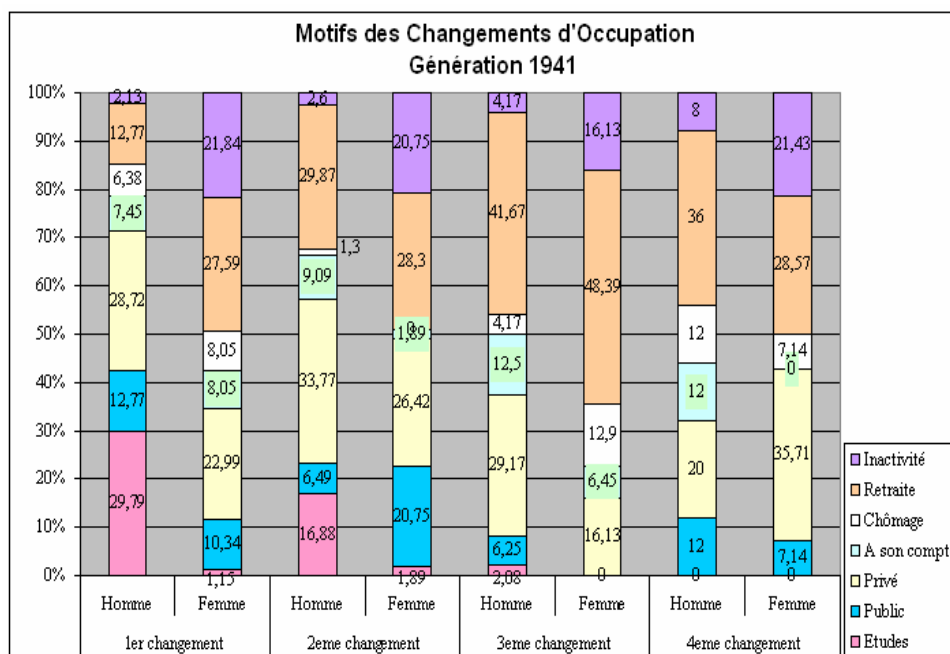


Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Le troisième changement d'occupation a lieu en moyenne à 37,5 ans pour les hommes et à 41 ans pour les femmes (les médianes étant de 29 ans pour les hommes et de 41 ans pour les femmes, cf. graphique 115). 42 % des changements des hommes et 49 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 116). En outre, 29 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé et 13 % par la création de sa propre entreprise. Pour les femmes, ce troisième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 16 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 16 % ou le chômage pour 13 %. Les femmes inactives lors du deuxième changement sont à 50 % revenues sur le marché du travail et à 50 % parties à la retraite. La durée de cette période d'inactivité aura été de 13,5 ans en moyenne (médiane de 14 ans) pour celle ayant retrouvé un emploi (25 % ayant été inactives moins de 6,5 ans) et de 25 ans en moyenne pour les femmes sorties de l'inactivité pour partir en retraite (médiane de 29 ans). Les données dont nous disposons ne nous permettent pas d'avancer ce que sont devenus les hommes inactifs et au chômage lors du deuxième changement d'occupation, ni pour les femmes au chômage à cette même période.

À ce stade, 57 % des hommes et 60 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 116
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1941



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 29,79 % ont repris une formation ou des études. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 27,59 % ont pris leur retraite.

1.3.5 Génération 1942 (207 personnes, 112 hommes et 95 femmes)

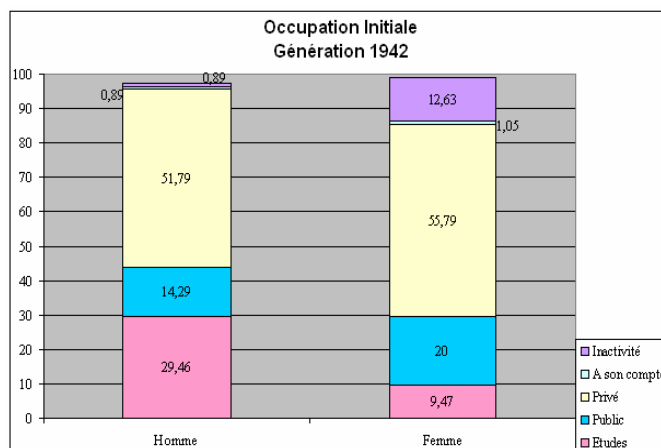
50,5 % des femmes de la génération 1942 connaissent au moins une période d'inactivité dans leur parcours professionnel. 11,5 % des femmes de cette génération connaissent au moins deux périodes d'inactivité dans leur carrière professionnelle, et 90 % d'entre elles ne reprennent pas une activité salariée après la dernière période d'inactivité, 2 fois moins que pour les générations précédentes.

L'occupation initiale des hommes intervient à 17 ans en moyenne et 16 ans en médiane (cf. graphique 118). Ils occupent un emploi dans le secteur privé pour 52 %, suivent des études pour 30 %, travaillent dans le public pour 14 % et 3 % sont chômeurs (cf. graphique 117). L'occupation initiale des femmes arrivent quant à elles aux alentours de 17 ans (17 en moyenne et 17 ans en médiane). Elles occupent un emploi dans le secteur privé pour 56 % d'entre elles, et dans le secteur public pour 20 %, 10 % suivent des études ou une formation et 13 % sont inactives.

Le premier changement d'occupation touche les femmes à 29 ans en moyenne (23 ans en médiane) et les hommes à 25 ans en moyenne (20 en médiane, cf. graphique 118). Pour les femmes, 29 % de ce premier changement sont dus à l'inactivité, 20 % prennent leur retraite et 3 % se retrouvent au chômage, alors que 30 % sortent de l'inactivité ou du chômage et trouvent un emploi dans le secteur privé (cf. graphique 119). Ainsi, le chômage aura durée 15 ans en moyenne et l'inactivité 7 ans (4 ans vers le privé et 9 ans vers le public). Pour les hommes, 39 % de ce premier changement d'occupation sont dus à la reprise d'étude ou de formation, 26 % trouvent un emploi dans le privé (dont 22 % après des études), 2 % se retrouvent au chômage et 12 % prennent leur retraite. Les hommes chômeurs initialement ont retrouvé un emploi au bout de 10,5 ans en moyenne (médiane de 1,5 an) ou reprennent des études après 3 ans.

À ce stade, 12 % des hommes et 19 % des femmes ont pris leur retraite à la suite de ce premier changement d'occupation.

Graphique 117
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1942



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 51,79 % des hommes et 55,79 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale.

Le deuxième changement d'occupation intervient en moyenne à 30 ans pour les hommes et à 39 ans pour les femmes (les médianes étant de 22 ans pour les hommes et de 40 ans pour les femmes, cf. graphique 118). 22 % des changements des hommes et 17 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 119). De surcroît, 44 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 9 % par la reprise d'études ou de formation. Pour les femmes, ce deuxième changement est principalement dû à une activité salariée dans le secteur privé pour 40 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 18 % ou le chômage pour 11 %. Les femmes inactives lors du premier changement sont principalement revenues sur le marché du travail (87 %) et 10 % sont parties à la retraite. La durée de cette période d'inactivité aura été de 16 ans en moyenne pour celles étant retournées sur le marché du travail et de 31,5 ans en moyenne pour les femmes sorties de l'inactivité pour partir en retraite. Notons toutefois que 25 % des femmes sorties de l'inactivité par un retour à l'emploi sont restées inactives moins de 11 ans. Les hommes inactifs lors du premier changement ont retrouvé un emploi après 5 ans d'inactivité pour un tiers ou ont pris leur retraite (deux tiers) après 7 ans d'inactivité. Les hommes au chômage lors du premier changement ont à 33 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 66 % ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 1 an en moyenne lors des retours en emploi et 2 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite. Les femmes au chômage au premier changement d'occupation ont pour les deux tiers retrouvé un emploi dans le secteur privé. Cette période de chômage aura duré 9,5 années en moyenne (moins de 3 ans pour 25 %) et 5 ans pour celles parties à la retraite.

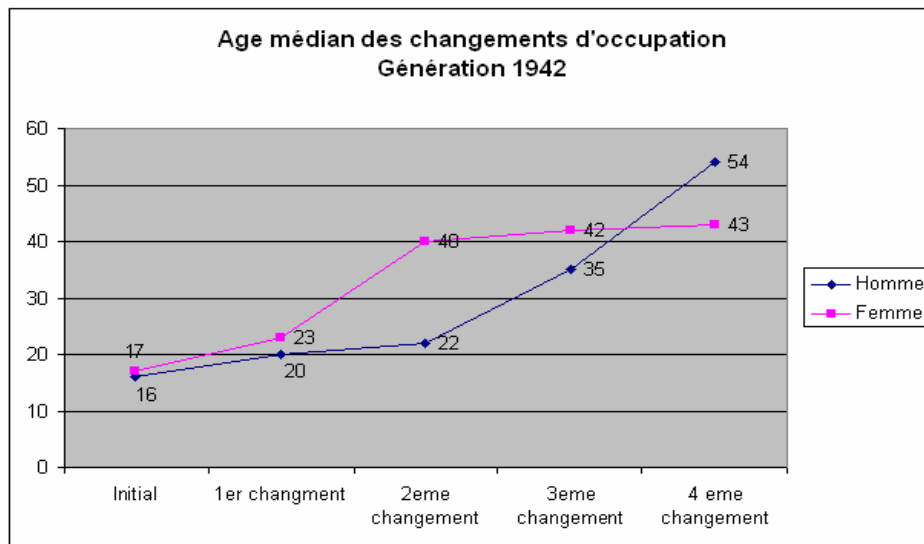
À ce stade, 30 % des hommes et 31 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul du premier et du deuxième changement).

Le troisième changement d'occupation a lieu en moyenne à 37 ans pour les hommes et à 41 ans pour les femmes (les médianes étant de 35 ans pour les hommes et de 42 ans pour les femmes, cf. graphique 118). 35 % des changements des hommes et 30 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 119). En outre, 24 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 18 % par la création de sa propre entreprise et 10 % par un emploi dans le secteur public. Pour les femmes, ce troisième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 34 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 17 % ou le

chômage pour 11 %. Les femmes inactives lors du deuxième changement sont à 66 % revenues sur le marché du travail, à 25 % parties à la retraite et 8 % sont au chômage. La durée de cette période d'inactivité aura été de 9 ans en moyenne (médiane de 5 ans) pour celle ayant retrouvé un emploi (25 % ayant été moins de 1 an), de 17 ans en moyenne pour les femmes sorties de l'inactivité pour partir en retraite et de 3 ans pour celle rentrée dans une période de chômage. Les hommes inactifs au deuxième changement d'activité ont tous pris leur retraite après 12 ans d'inactivité en moyenne (9 ans en médiane). Les hommes au chômage lors du deuxième changement ont tous retrouvé un emploi dans le secteur. Cette période de chômage aura duré 2 ans en moyenne. Les femmes au chômage lors du deuxième changement sont à 83 % revenues sur le marché du travail et à 17 % parties à la retraite. Cette période de chômage aura duré 3 ans en moyenne lors des retours en emploi et 4 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite.

À ce stade, 49 % des hommes et 45 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 118
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1942

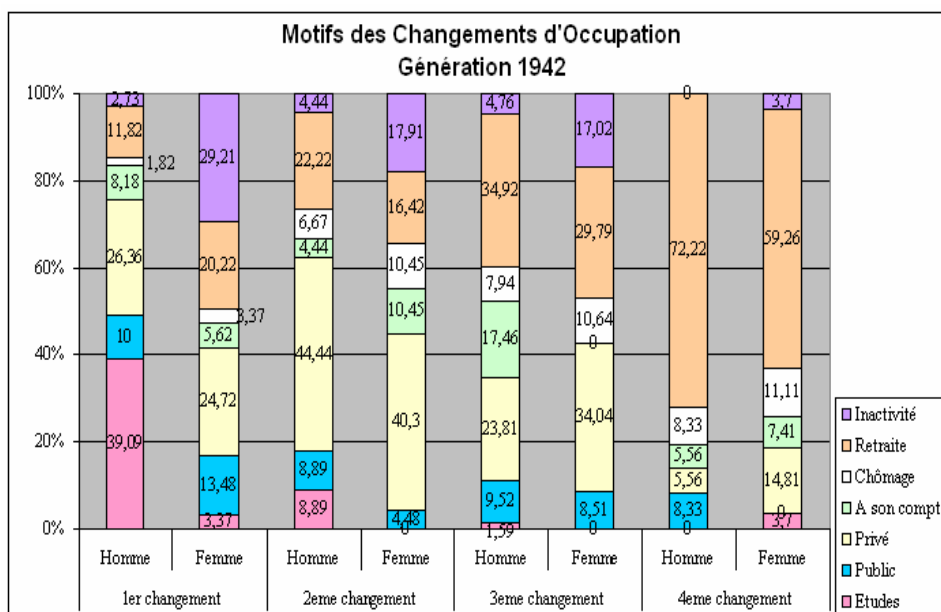


Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Le quatrième changement d'occupation intervient en moyenne à 49 ans pour les hommes et à 46 ans pour les femmes (les médianes étant de 54 ans pour les hommes et de 43 ans pour les femmes, cf. graphique 118). 72 % des changements des hommes et 59 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 119). Pour les femmes, ce quatrième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 15 % et au chômage pour 11 %. Pour les hommes, aucun élément en dehors de la retraite ne ressort nettement. Les femmes inactives lors du troisième changement sont toutes parties à la retraite au bout de 9 ans en moyenne d'inactivité (3 ans au minimum). Les hommes au chômage lors du troisième changement ont à 50 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 50 % ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 5 ans en moyenne lors des retours en emploi et 20 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite. Les femmes au chômage lors du troisième changement ont à 50 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 50 % ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 6,5 ans pour celles retournées sur le marché du travail (minimum d'une année) et 5,5 ans pour celles parties en retraite.

À ce stade, 72 % des hommes et 62 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 119
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1942



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 39,09 % ont repris une formation ou des études. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 29,21 % sont devenues inactives.

1.3.6 Génération 1943 (219 personnes, 102 hommes et 117 femmes)

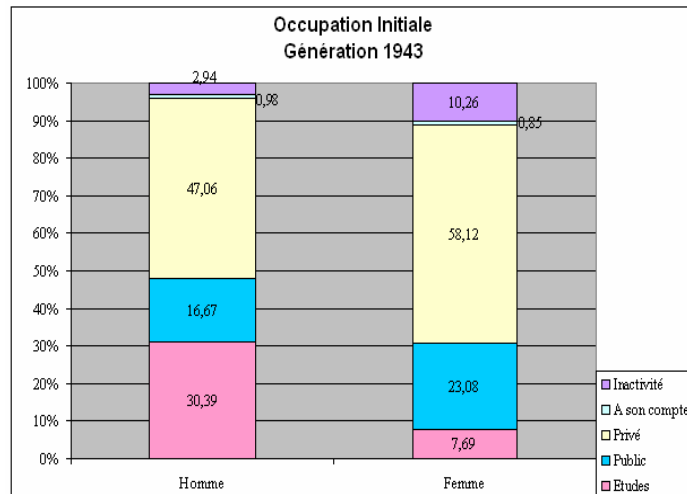
52 % des femmes de la génération 1943 connaissent au moins une période d'inactivité dans leur parcours professionnel. 14,5 % des femmes de cette génération connaissent au moins deux périodes d'inactivité dans leur carrière professionnelle, et 82 % d'entre elles ne reprennent pas une activité salariée après la dernière période d'inactivité, 2 fois moins que pour les générations précédentes.

L'occupation initiale des hommes intervient à 17,5 ans en moyenne et 17 ans en médiane (cf. graphique 121). Ils occupent un emploi dans le secteur privé pour 47 %, suivent des études pour 30 %, travaillent dans le public pour 17 % et 3 % sont inactifs (cf. graphique 120). L'occupation initiale des femmes arrivent quant à elles aux alentours de 17 ans (17 en moyenne et 17 ans en médiane). Elles occupent un emploi dans le secteur privé pour 58 % d'entre elles, et dans le secteur public pour 23 %, 8 % suivent des études ou une formation et 10 % sont inactives.

Le premier changement d'occupation pour les femmes se produit à 28,5 ans en moyenne (25 ans en médiane) et les hommes à 23 ans en moyenne (19 en médiane, cf. graphique 121). Pour les femmes, 33 % de ce premier changement sont dus à l'inactivité, 20 % prennent leur retraite et 8 % se retrouvent au chômage alors que 35 % sortent de l'inactivité et trouvent un emploi (cf. graphique 122). Ainsi, l'inactivité aura duré 9,5 ans en moyenne (2,5 ans en médiane avec moins d'1 an pour 25 %). Pour les hommes, 27 % de ce premier changement d'occupation sont dus à la reprise d'étude ou de formation, 31 % trouvent un emploi dans le privé (dont 25 % après des études), 5 % se retrouvent au chômage et 19 % prennent leur retraite. Les hommes inactifs initialement ont retrouvé un emploi au bout de 4 ans en moyenne (médiane de 3 ans avec moins de 1 an pour 25 %).

À ce stade, 19 % des hommes et 19 % des femmes ont pris leur retraite à la suite de ce premier changement d'occupation.

Graphique 120
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1943



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Lecture : 47,06 % des hommes et 58,12 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale.

Le deuxième changement d'occupation intervient en moyenne à 27,5 ans pour les hommes et à 34 ans pour les femmes (les médianes étant de 21 ans pour les hommes et de 32,5 ans pour les femmes (cf. graphique 121). 21 % des changements des hommes et 19 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 122). De surcroît, 36 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 17 % par la reprise d'études ou de formation et 7% par l'entrée dans une période de chômage. Pour les femmes, ce deuxième changement est principalement dû à une activité salariée dans le secteur privé pour 36 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 17,5 % ou le chômage pour 9,5 %. Les femmes inactives lors du premier changement sont principalement revenues sur le marché du travail (86 %), 7 % sont parties à la retraite et 7 % se retrouvent au chômage. La durée de cette période d'inactivité aura été de 10 ans en moyenne pour celles ayant retrouvée un emploi (minimum de une année), de 21 ans en moyenne pour les femmes sorties de l'inactivité pour un départ à la retraite et de 13 ans pour celles étant rentrée dans une période de chômage. Les hommes au chômage lors du premier changement ont à 75 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 25% ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 7,3 ans en moyenne (1 an en médiane) lors des retours en emploi et 3 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite. Les femmes au chômage au premier changement d'occupation ont pour 57 % retrouvé un emploi au bout de 1,5 an pour le secteur privé et 8 ans pour le secteur public, 28 % ont pris leur retraite au bout de 4,5 ans et 15 % ont repris des études ou une formation après 1 an de chômage.

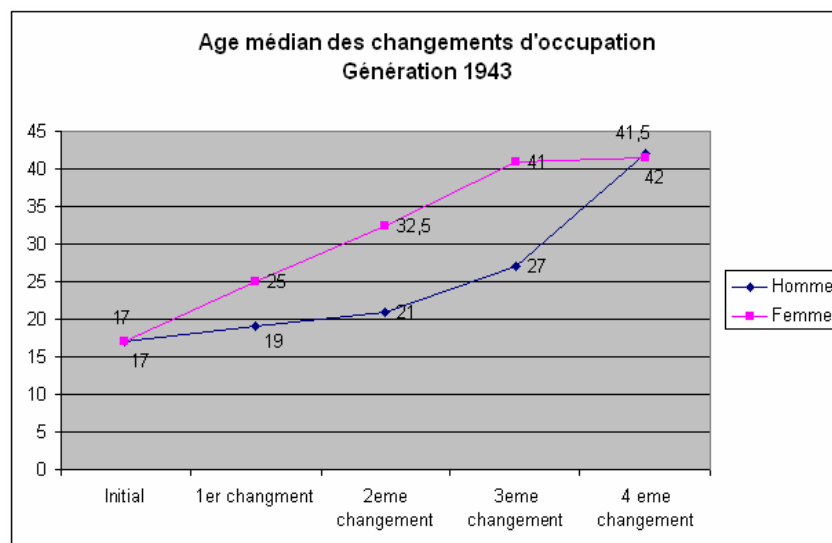
À ce stade, 33 % des hommes et 31 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul du premier et du deuxième changement).

Le troisième changement d'occupation intervient en moyenne à 35 ans pour les hommes et à 40 ans pour les femmes (les médianes étant de 27 ans pour les hommes et de 41 ans pour les femmes, cf. graphique 121). 33 % des changements des hommes et 18 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 122). En outre, 25 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 10 % par la création de sa propre entreprise et 17 % par l'entrée dans une période de chômage. Pour les femmes, ce troisième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 32 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 18 % ou le chômage pour 16 %. Les femmes inactives lors du deuxième changement sont toutes revenues sur le marché du travail au bout de 9,5 ans en moyenne (médiane de 5 ans et 1 an pour 25 %). Les

hommes au chômage au deuxième changement d'activité ont pour 60 % retrouvés un emploi après 1,5 an (1 an en médiane) ou pris leur retraite pour 40 % après 9 ans de chômage. Les femmes au chômage lors du deuxième changement sont à 80 % revenues sur le marché du travail et à 20 % parties à la retraite. Cette période de chômage aura duré 4,5 ans en moyenne (médiane de 4 ans et 1^{er} quartile à 1 an) lors des retours en emploi et 2 ans en moyenne pour les femmes parties en retraite.

À ce stade, 50 % des hommes et 39 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 121
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1943



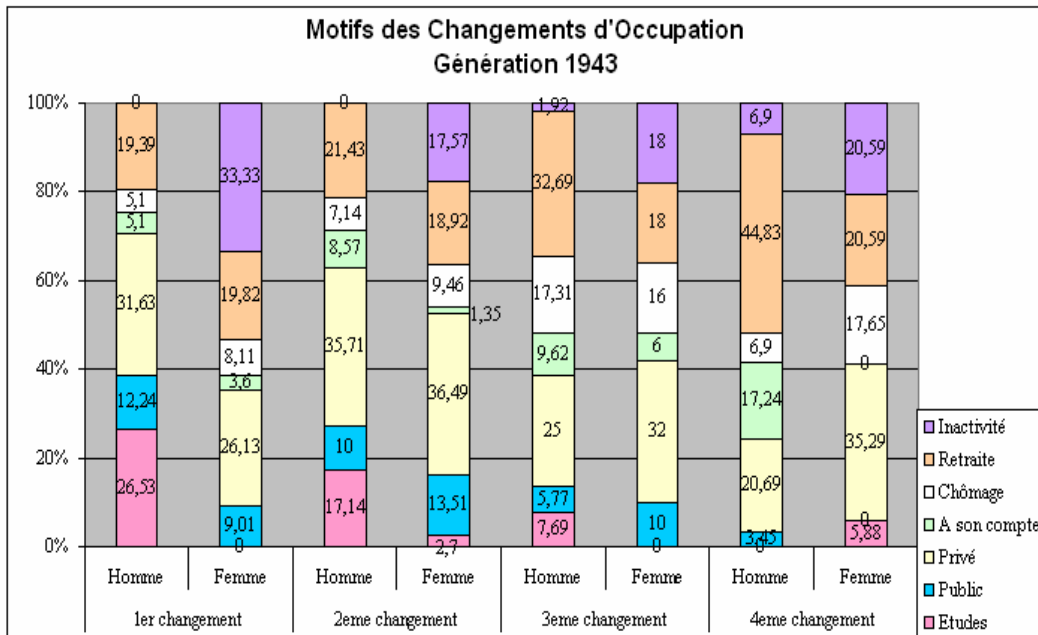
Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Le quatrième changement d'occupation intervient en moyenne à 39 ans pour les hommes et à 41 ans pour les femmes (les médianes étant de 42 ans pour les hommes et de 41,5 ans pour les femmes, cf. graphique 121). 45 % des changements des hommes et 21 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 122). Pour les femmes, ce quatrième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 35 %, au chômage pour 18 % et à l'inactivité pour 18 %. 21 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 17 % par la création de sa propre entreprise, 7 % par l'entrée dans une période de chômage et 7 % par l'inactivité.

Les femmes inactives lors du troisième changement sont 80 % à être revenues sur le marché du travail après 9,5 ans en moyenne (6 ans au minimum) et 20 % ont suivi une formation après 3 années d'inactivité. Les hommes au chômage lors du troisième changement ont à 17 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 83 % ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 3 ans en moyenne lors des retours en emploi et 5,5 ans en moyenne pour les hommes partis en retraite (médiane de 6 ans et 1^{er} quartile à 2 ans). Les femmes au chômage lors du troisième changement ont à 50 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 50 % ont pris leur retraite. Cette période de chômage aura duré 3 ans pour celles retournées sur le marché du travail (1^{er} quartile à 1 an) et 5,5 ans pour celles parties en retraite (1^{er} quartile à 4 ans).

À ce stade, 63 % des hommes et 44 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 122
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1943



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 31,63 % ont repris une activité salariée dans le secteur privé. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 33,33 % sont devenues inactives.

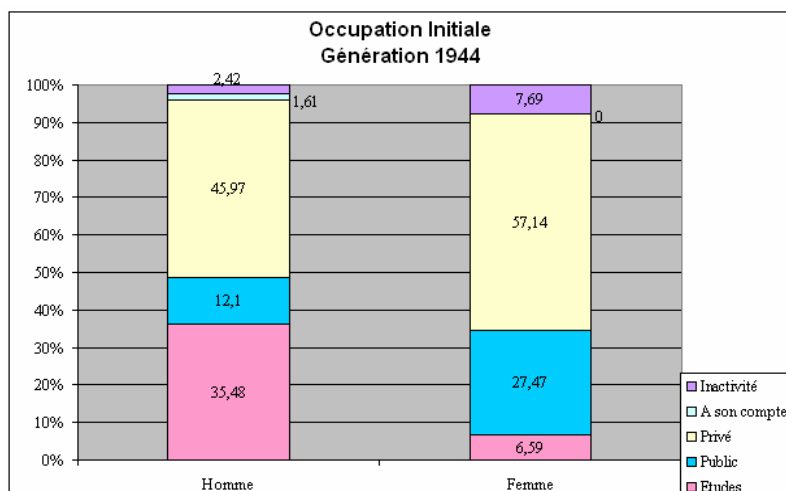
1.3.7 Génération 1944 (215 personnes, 124 hommes et 91 femmes)¹⁶

Pour la génération 1944, les hommes et les femmes connaissent plus de périodes d'interruption de carrière et après quatre changements d'activité seul un quart des hommes et un cinquième des femmes sont partis à la retraite. 64 % des femmes de la génération 1944 connaissent au moins une période d'inactivité dans leur parcours professionnel. 19 % des femmes de cette génération connaissent au moins deux périodes d'inactivité dans leur carrière professionnelle, et 53 % d'entre elles ne reprennent pas une activité salariée après la dernière période d'inactivité, 2 fois moins que pour les générations précédentes.

L'occupation initiale des hommes intervient à 18,5 ans en moyenne et 17,5 ans en médiane (cf. graphique 124). Ils occupent un emploi dans le secteur privé pour 46 %, suivent des études pour 36 %, travaillent dans le public pour 12 % et 3 % sont inactifs (cf. graphique 123). L'occupation initiale des femmes arrivent quant à elles aux alentours de 17 ans (17 en moyenne et 17 ans en médiane). Elles occupent un emploi dans le secteur privé pour 57 % d'entre elles, et dans le secteur public pour 27 %, 7 % suivent des études ou une formation et 8 % sont inactives.

¹⁶ A partir de cette génération, de nombreuses personnes n'ont pas fini leur parcours professionnel au moment de l'enquête. Nous ne pouvons donc déterminer les dernières trajectoires (chômage vers emploi ou chômage vers retraite ou chômage vers inactivité par exemple).

Graphique 123
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1944



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 45,97 % des hommes et 57,14 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale.

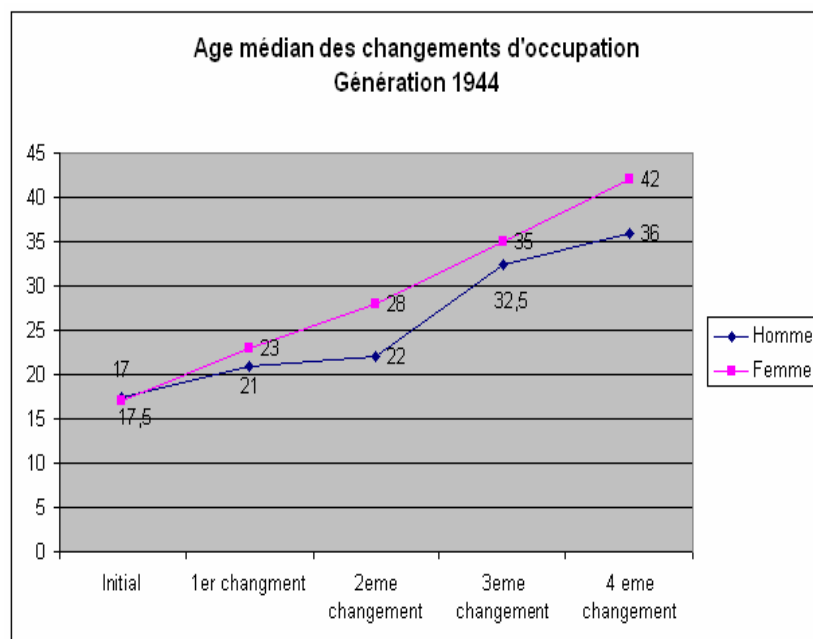
Le premier changement d'occupation pour les femmes a lieu à 26,5 ans en moyenne (23 ans en médiane) et les hommes à 24,5 ans en moyenne (21 en médiane, cf. graphique 124). Pour les femmes, 35 % de ce premier changement sont dus à l'inactivité, 7 % prennent leur retraite et 7 % se retrouvent au chômage, alors que 30 % sortent de l'inactivité et trouvent un emploi (cf. graphique 125). Ainsi, l'inactivité aura duré 9 ans en moyenne (6 ans en médiane avec moins de 2 ans pour le premier quartile). Pour les hommes, 37 % de ce premier changement d'occupation sont dus à la reprise d'étude ou de formation, 31 % trouvent un emploi dans le privé (dont 27 % après des études), 5 % se retrouvent au chômage et 4 % prennent leur retraite. Les hommes inactifs initialement ont retrouvé un emploi pour les deux tiers au bout de 5,5 ans en moyenne (1^{er} quartile à 1 an) ou ont repris des études (un tiers) après 3 ans d'inactivité.

À ce stade, 3 % des hommes et 6,5 % des femmes ont pris leur retraite à la suite de ce premier changement d'occupation.

Le deuxième changement d'occupation intervient en moyenne à 27,5 ans pour les hommes et à 32 ans pour les femmes (les médianes étant de 22 ans pour les hommes et de 28 ans pour les femmes, cf. graphique 124). 40 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 15 % par la reprise d'études ou de formation, 8 % par l'entrée dans une période de chômage, 9 % par l'inactivité et 9 % par le départ en retraite (cf. graphique 125). Pour les femmes, ce deuxième changement est principalement dû à une activité salariée dans le secteur privé pour 45 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 28 % ou le chômage pour 4,5 % et 7 % partent en retraite. Les femmes inactives lors du premier changement sont principalement revenues sur le marché du travail (95 %) et 5 % se retrouvent au chômage. La durée de cette période d'inactivité aura été de 8 ans en moyenne pour celles étant retournées sur le marché du travail (1^{er} quartile à 3 ans) et de 14 ans en moyenne pour celles rentrées dans une période de chômage. Les hommes inactifs lors du premier changement ont retrouvé un emploi au bout de 2 ans en moyenne. Les hommes au chômage lors du premier changement ont à 60 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 40 % sont devenus inactifs. Cette période de chômage aura duré 1,5 an en moyenne (1 an en médiane) lors des retours en emploi et 2 ans en moyenne pour les hommes devenus inactifs. Les femmes au chômage au premier changement d'occupation ont pour 50 % retrouvé un emploi au bout de 2 ans (1 an pour le 1^{er} quartile) et 50 % sont devenues inactives au bout de 2 ans également (1 an pour le 1^{er} quartile).

À ce stade, 10 % des hommes et 12 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul du premier et du deuxième changement).

Graphique 124
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1944



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Le troisième changement d'occupation intervient en moyenne à 35 ans pour les hommes et à 35,5 ans pour les femmes (les médianes étant de 32,5 ans pour les hommes et de 35 ans pour les femmes, cf. graphique 124). 25 % des changements sont dus au départ en retraite (cf. graphique 125). En outre, 30 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 22 % par la création de sa propre entreprise, 11 % par l'entrée dans une période de chômage et 4 % par une période de chômage. Pour les femmes, ce troisième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 51 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 16 % ou le chômage pour 18 % et par le départ en retraite pour 6 %. Les femmes inactives lors du deuxième changement sont 93 % à être revenues sur le marché du travail au bout de 10 ans en moyenne (médiane de 7 ans et 2 ans au minimum). Les hommes au chômage au deuxième changement d'activité ont tous retrouvés un emploi après 1,5 an (1 an en médiane).

Les femmes au chômage lors du deuxième changement sont à 50 % revenues sur le marché du travail et à 50 % devenues inactives. Cette période de chômage aura duré 3 ans en moyenne lors des retours en emploi et 2 ans en moyenne pour celles devenues inactives.

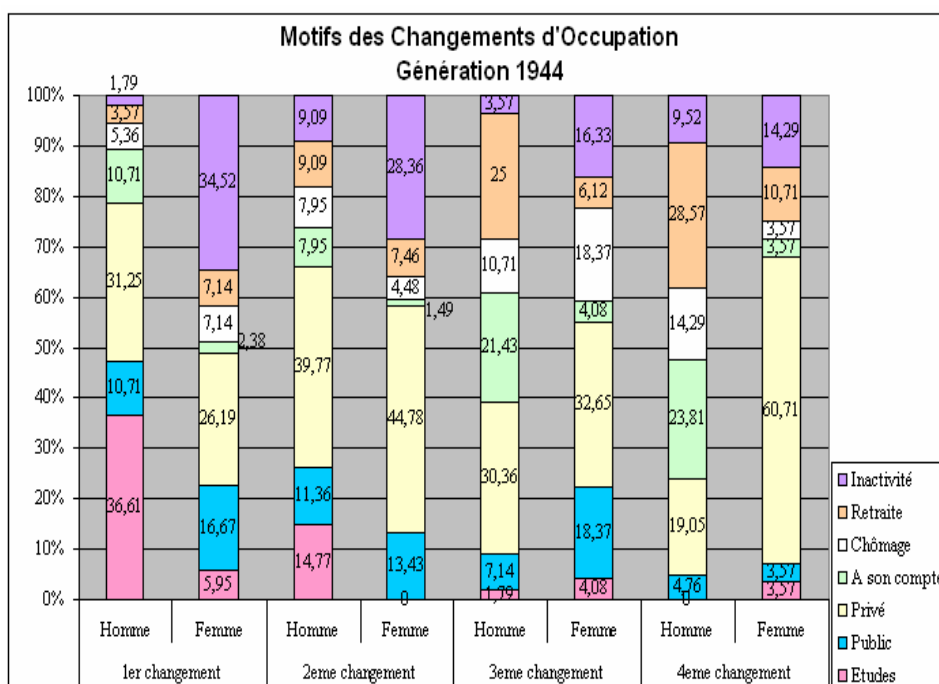
À ce stade, 21 % des hommes et 15 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Le quatrième changement d'occupation intervient en moyenne à 38 ans pour les hommes et à 40 ans pour les femmes (les médianes étant de 36 ans pour les hommes et de 42 ans pour les femmes (cf. graphique 124). 29 % des changements des hommes et 11 % de ceux des femmes sont dus au départ en retraite (cf. graphique 125). Pour les femmes, ce quatrième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 61 % et à l'inactivité pour 14 %. 19 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 24 % par la création de sa propre entreprise, 14 % par l'entrée dans une période de chômage et 10 % par l'inactivité.

Les femmes inactives lors du troisième changement sont 50 % à être revenues sur le marché du travail après 9,5 ans en moyenne (2 ans au minimum) et 50 % n'en sont pas encore sorties... Les hommes au chômage lors du troisième changement ont à 33 % retrouvé un emploi dans le secteur privé au bout de 12 ans, 33 % sont devenus inactifs au bout de 1 an et 33 % ont pris leur retraite au bout de 3 ans. Les femmes au chômage lors du troisième changement ont à 80 % retrouvé un emploi dans le secteur privé et 20 % sont devenues inactives. Cette période de chômage aura duré 1 an pour celles retournées sur le marché du travail tout comme pour celles parties en retraite.

À ce stade, 27 % des hommes et 19 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 125
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1944



Sources : calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 36,61 % ont repris une formation professionnelle ou des études. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 34,52 % sont devenues inactives.

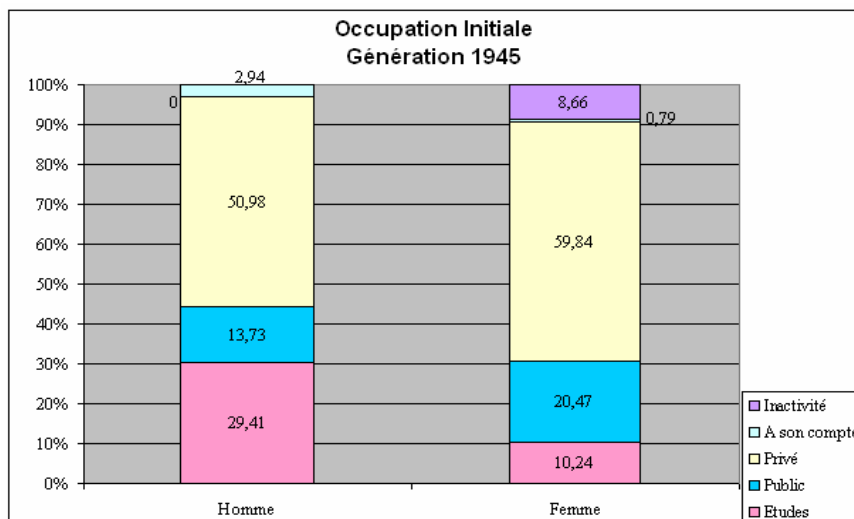
1.3.8 Génération 1945 (229 personnes, 102 hommes et 127 femmes)

Pour la génération 1945, les hommes et les femmes connaissent plus de périodes d'interruption de carrière et après quatre changements d'activité seul 1/5 des hommes et 1/8 des femmes sont partis à la retraite... 53 % des femmes de la génération 1945 connaissent au moins une période d'inactivité dans leur parcours professionnel. Contrairement aux générations précédentes, 8,5 % des femmes de cette génération connaissent au moins deux périodes d'inactivité dans leur carrière professionnelle, et 82 % d'entre elles n'ont pas encore repris une activité salariée après la dernière période d'inactivité au moment de l'enquête.

L'occupation initiale des hommes intervient à 17 ans en moyenne et en médiane (cf. graphique 127). Ils occupent un emploi dans le secteur privé pour 51 %, suivent des études pour 29 % ou travaillent dans le public pour 14 % (cf. graphique 126). L'occupation initiale des femmes arrivent

quant à elles à 17 ans (17 en moyenne et en médiane). Elles occupent un emploi dans le secteur privé pour 60 % d'entre elles, et dans le secteur public pour 21 %, 10 % suivent des études ou une formation. L'inactivité concerne 8,5 % d'entre elles.

Graphique 126
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1945



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Lecture : 50,98 % des hommes et 59,84 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale.

Le premier changement d'occupation touche les femmes à 27 ans en moyenne (24,5 ans en médiane, cf. graphique 127) et les hommes à 23 ans en moyenne (20 en médiane). Pour les femmes, 36 % de ce premier changement sont dus à l'inactivité, 8 % prennent leur retraite et 11 % se retrouvent au chômage alors que 38 % sortent de l'inactivité et trouvent un emploi (cf. graphique 126). Ainsi, l'inactivité aura duré 8 ans en moyenne (1 an en médiane). Pour les hommes, 36 % de ce premier changement d'occupation sont dus à la reprise d'étude ou de formation, 30 % trouvent un emploi dans le privé (dont 25 % après des études), 11 % se retrouvent au chômage et 3 % prennent leur retraite.

À ce stade, 3 % des hommes et 7 % des femmes ont pris leur retraite à la suite de ce premier changement d'occupation.

Le deuxième changement d'occupation intervient en moyenne à 26 ans pour les hommes et à 36 ans pour les femmes (les médianes étant de 22 ans pour les hommes et de 35,5 ans pour les femmes (cf. graphique 127). 43 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 19 % par la reprise d'études ou de formation, 4 % par l'entrée dans une période de chômage, 3 % par l'inactivité et 7 % par le départ en retraite (cf. graphique 128). Pour les femmes, ce deuxième changement est principalement dû à une activité salariée dans le secteur privé pour 54 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 11,5 % ou le chômage pour 16,5 % et 4 % partent en retraite. Les femmes inactives lors du premier changement sont principalement revenues sur le marché du travail (97 %) et 3 % se retrouvent au chômage. La durée de cette période d'inactivité aura été de 13 ans en moyenne pour celles étant retournées sur le marché du travail (1^{er} quartile à 5 ans) et de 16 ans en moyenne pour celles rentrées dans une période de chômage. Les hommes inactifs lors du premier changement ont retrouvé un emploi au bout de 3,5 ans en moyenne. Les hommes au chômage lors du premier changement ont tous retrouvé un emploi dans le secteur privé au bout de 2 ans en moyenne (1 an en médiane). Les femmes au chômage au premier changement

d'occupation ont pour 75 % retrouvé un emploi au bout de 3 ans (1 an pour le 1^{er} quartile) et 25 % sont devenues inactives au bout de 4 ans également (3 ans pour le 1^{er} quartile).

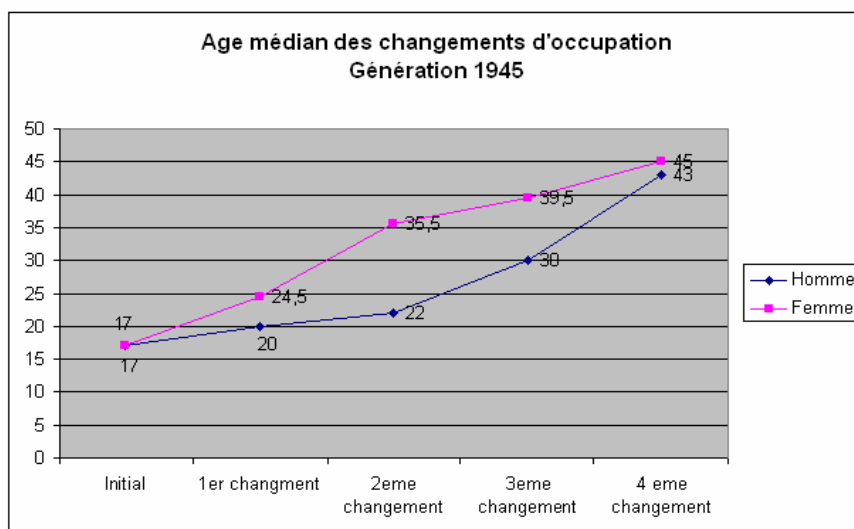
À ce stade, 8 % des hommes et 10 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul du premier et du deuxième changement).

Le troisième changement d'occupation intervient en moyenne à 33,5 ans pour les hommes et à 39 ans pour les femmes (les médianes étant de 30 ans pour les hommes et de 39,5 ans pour les femmes, cf. graphique 127). Pour les hommes 17 % des changements sont dus au départ en retraite, 32 % sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 13 % par la création de sa propre entreprise, 17 % par l'entrée dans une période de chômage et 11 % par une période d'inactivité (cf. graphique 128). Pour les femmes, ce troisième changement est principalement dû à la reprise d'une activité salariée pour 31 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 27 % ou le chômage pour 19 % et par le départ en retraite pour 8 %. Les femmes inactives lors du deuxième changement sont 50 % à être revenues sur le marché du travail au bout de 12 ans en moyenne (médiane de 10,5 ans et 5 ans au minimum). Les 50 % restant n'étant pas encore sorties de cette période d'inactivité. Les hommes inactifs au deuxième changement ont tous retrouvé un emploi au bout d'une année. Les hommes au chômage au deuxième changement d'activité ont pour 50 % retrouvé un emploi après 1 an et 50 % sont devenus inactifs après 3 ans de chômage.

Les femmes au chômage lors du deuxième changement sont à 70 % revenues sur le marché du travail au bout d'une année de chômage et 30 % devenues inactives après 5 ans de chômage.

À ce stade, 17 % des hommes et 13 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 127
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1945



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

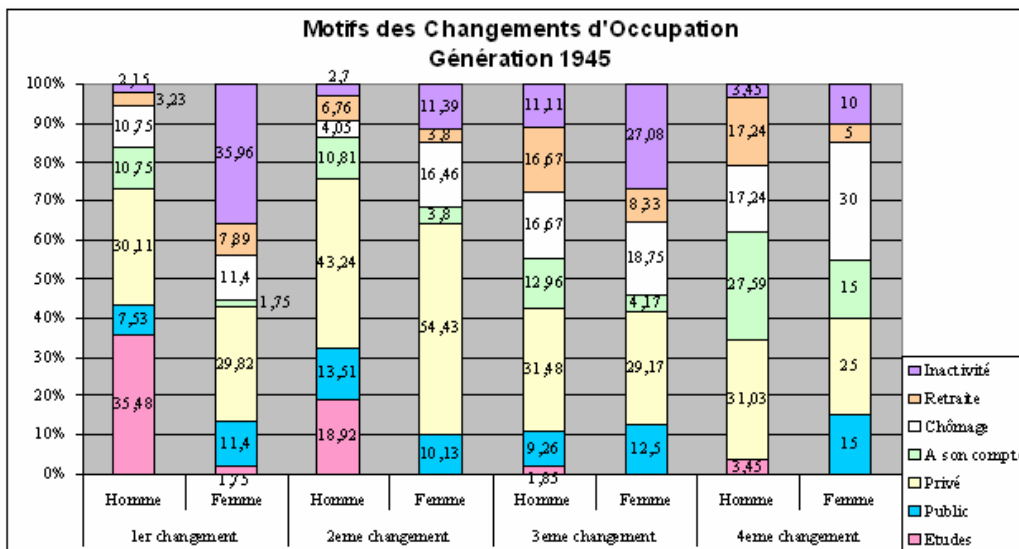
Le quatrième changement d'occupation intervient en moyenne à 41 ans pour les hommes et à 44 ans pour les femmes (les médianes étant de 43 ans pour les hommes et de 45 ans pour les femmes (cf. graphique 127). Pour les femmes, ce quatrième changement est principalement dû à la reprise d'une activité salariée pour 40 %, au chômage pour 30 % et à l'inactivité pour 10 % (cf. graphique 128). 31 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 28 % par la création de sa propre entreprise, 17 % par l'entrée dans une période de chômage et 17 % par le départ en retraite.

Les femmes inactives lors du troisième changement sont 77 % à ne pas être sorties de cette période lors de l'enquête (2003), 15 % sont revenues sur le marché du travail après 8,5 ans en moyenne (1 an au minimum) et 8 % sont rentrées dans une période de chômage après 17 ans d'inactivité. Les hommes inactifs au troisième changement ont pris leur retraite après 5 années d'inactivité pour 17 %, sont entrés dans une période de chômage pour 17 % après 2 ans d'inactivité, 64 % sont toujours inactifs en 2003.

Les hommes au chômage lors du troisième changement ont à 56 % retrouvé un emploi dans le secteur privé au bout de 2 ans, les autres sont toujours au chômage au moment de l'enquête. Les femmes au chômage lors du troisième changement ont à 33 % retrouvé un emploi dans le secteur privé après 1,5 année et 11 % ont pris leur retraite après 4 ans de chômage.

À ce stade, 22 % des hommes et 13,5 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 128
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1945



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 35,48 % ont repris une formation professionnelle ou des études. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 35,96 % sont devenues inactives.

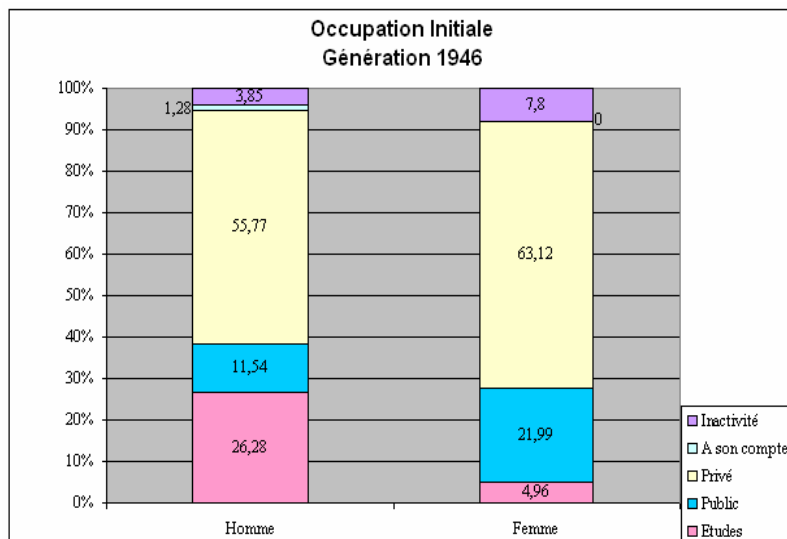
1.3.9 Génération 1946 (297 personnes, 156 hommes et 141 femmes)

Pour la génération 1946, les hommes et les femmes ont connu un nombre assez important de périodes d'interruption de carrière. Après 4 changements d'activité seuls 15 % des hommes et 11 % des femmes sont partis à la retraite. De plus, de nombreuses personnes se trouvent en fin de parcours professionnel dans des périodes de chômage ou d'inactivité. 54 % des femmes de la génération 1946 connaissent au moins une période d'inactivité dans leur parcours professionnel. Contrairement aux générations 1938-1944, 9 % des femmes de cette génération connaissent au moins deux périodes d'inactivité dans leur carrière professionnelle, et 77 % d'entre elles n'ont pas encore repris une activité salariée après la dernière période d'inactivité au moment de l'enquête.

L'occupation initiale des hommes intervient à 18 ans en moyenne et en médiane (cf. graphique 130). Ils occupent un emploi dans le secteur privé pour 56 %, suivent des études pour 26 % ou tra-

vailent dans le public pour 11,5 % (cf. graphique 129). L'occupation initiale des femmes arrivent quant à elles à 17,5 en moyenne et 17 ans en médiane. Elles occupent un emploi dans le secteur privé pour 63 % d'entre elles, et dans le secteur public pour 22 %, 5 % suivent des études ou une formation et 8 % sont inactives.

Graphique 129
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1946



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Lecture : 55,77 % des hommes et 63,12 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale.

Le premier changement d'occupation se produit à 26,5 ans en moyenne pour les femmes (24 ans en médiane) et pour les hommes à 24 ans en moyenne (21 en médiane, cf. graphique 130). Pour les femmes, 43 % de ce premier changement sont dus à l'inactivité, 5 % prennent leur retraite et 6 % se retrouvent au chômage alors que 35 % sortent de l'inactivité et trouvent un emploi (cf. graphique 131). Ainsi, l'inactivité aura duré 11,5 ans en moyenne (10 ans en médiane, le 1^{er} quartile étant de 4 ans et le 1^{er} décile à 2 ans). Pour les hommes, 28 % de ce premier changement d'occupation sont dus à la reprise d'étude ou de formation, 34 % trouvent un emploi dans le privé (dont 25 % après des études), 10,5 % se retrouvent au chômage et 2 % prennent leur retraite.

À ce stade, 2 % des hommes et 4 % des femmes ont pris leur retraite à la suite de ce premier changement d'occupation.

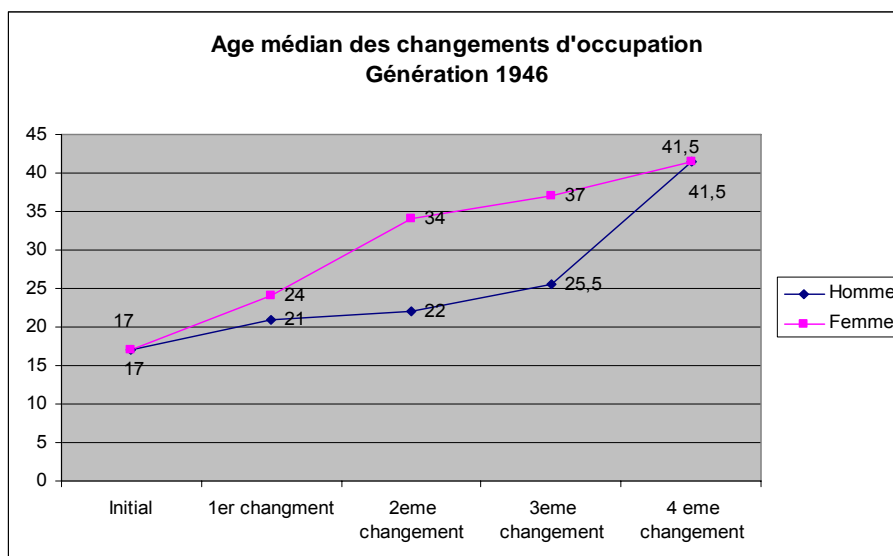
Le deuxième changement d'occupation intervient en moyenne à 26,5 ans pour les hommes et à 34 ans pour les femmes (les médianes étant de 22 ans pour les hommes et de 34 ans pour les femmes, cf. graphique 130). 46 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 13 % par la reprise d'études ou de formation, 6 % par l'entrée dans une période de chômage, 7,5 % par l'inactivité et 6 % par le départ en retraite (cf. graphique 131).

Pour les femmes, ce deuxième changement est principalement dû à une activité salariée dans le secteur privé pour 54 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 15,5 % ou le chômage pour 5 % et 4 % partent en retraite. Les femmes inactives lors du premier changement sont principalement revenues sur le marché du travail (69 %) après 9 ans d'inactivité (8 ans en médiane, 1^{er} quartile à 3 ans et 1^{er} décile à 2 ans), 2 % se retrouvent au chômage après 9 ans, 2 % ont pris leur retraite après 2 ans d'inactivité et 27 % ne sont pas encore sorties de cette période. Les hommes inactifs lors du premier changement ont pour 25 % retrouvé un emploi au bout d'un an, 75 % étaient encore inactifs en

2003. Les hommes au chômage lors du premier changement ont pour 29 % retrouvé un emploi dans le secteur privé au bout de 1,5 ans en moyenne (1 an pour le 1^{er} quartile), 7 % sont devenus inactifs après 4 années de chômage et 64 % sont toujours au chômage en 2003. Les femmes au chômage au premier changement d'occupation ont pour 57 % retrouvé un emploi au bout de 3 ans (2 an pour le 1^{er} quartile), 14 % sont devenues inactives après 3 ans de chômage, 14 % ont repris des études après 4 ans et 14 % ne sont pas sorties de l'inactivité en 2003.

À ce stade, 6 % des hommes et 6 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul du premier et du deuxième changement).

Graphique 130
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1946



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Le troisième changement d'occupation intervient en moyenne à 30 ans pour les hommes et à 38 ans pour les femmes (les médianes étant de 25,5 ans pour les hommes et de 37 ans pour les femmes, cf. graphique 130). Pour les hommes 15 % des changements sont dus au départ en retraite, 35 % sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 20 % par la création de sa propre entreprise, 15 % par l'entrée dans une période de chômage et 2 % par une période d'inactivité (cf. graphique 131). Pour les femmes, ce troisième changement est principalement dû à la reprise d'une activité salariée pour 37 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 32 % ou le chômage pour 18 % et par le départ en retraite pour 9 %. Les femmes inactives lors du deuxième changement sont 33 % à être revenues sur le marché du travail au bout de 10,5 ans en moyenne (8 ans au minimum). Les 66% restant n'étant pas encore sorties de cette période d'inactivité. Les hommes inactifs au deuxième changement ne sont pas sortis de l'inactivité au moment de l'enquête. Les hommes au chômage au deuxième changement d'activité ont pour 67 % retrouvé un emploi après 2,5 ans (2 ans en médiane) et 33 % sont toujours au chômage. Les femmes au chômage lors du deuxième changement sont à 75 % revenues sur le marché du travail au bout de 5,5 ans de chômage (1^{er} quartile à 2 ans) et 25 % ne sont pas sorties du chômage au moment de l'enquête.

À ce stade, 11 % des hommes et 9 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Le quatrième changement d'occupation intervient en moyenne à 40 ans pour les hommes et les femmes (les médianes étant de 41,5 ans pour les hommes et les femmes, cf. graphique 130). Pour les femmes, ce quatrième changement est principalement dû à la reprise d'une activité salariée pour

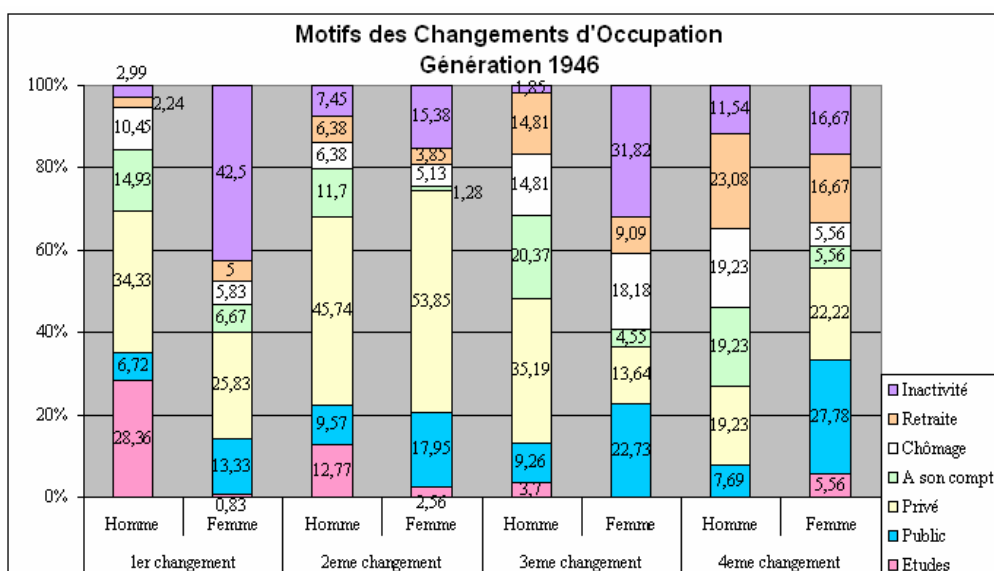
50 %, au départ en retraite pour 17 % et à l'inactivité pour 17 % (cf. graphique 131). 19 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 19 % par la création de sa propre entreprise, 19 % par l'entrée dans une période de chômage et 23 % par le départ en retraite.

Les femmes inactives lors du troisième changement sont 64 % à ne pas être sorties de cette période lors de l'enquête (2003), 36 % sont revenues sur le marché du travail après 10 ans en moyenne (1^{er} quartile à 4 ans et 1^{er} décile à 1 an). Les hommes inactifs au troisième changement sont toujours inactifs en 2003.

Les hommes au chômage lors du troisième changement ont pour 50 % retrouvé un emploi dans le secteur privé au bout de 1 an, 12,5 % ont pris leur retraite après 1 an de chômage et 37,5 % sont toujours au chômage au moment de l'enquête. Les femmes au chômage lors du troisième changement ont pour 12,5 % retrouvé un emploi dans le secteur privé après 3 années, 12,5 % sont devenues inactives après 4 ans de chômage et 75 % sont toujours au chômage en 2003.

À ce stade, 15 % des hommes et 11 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 131
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1946



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 28,36 % ont repris une formation professionnelle ou des études. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 42,5 % sont devenues inactives.

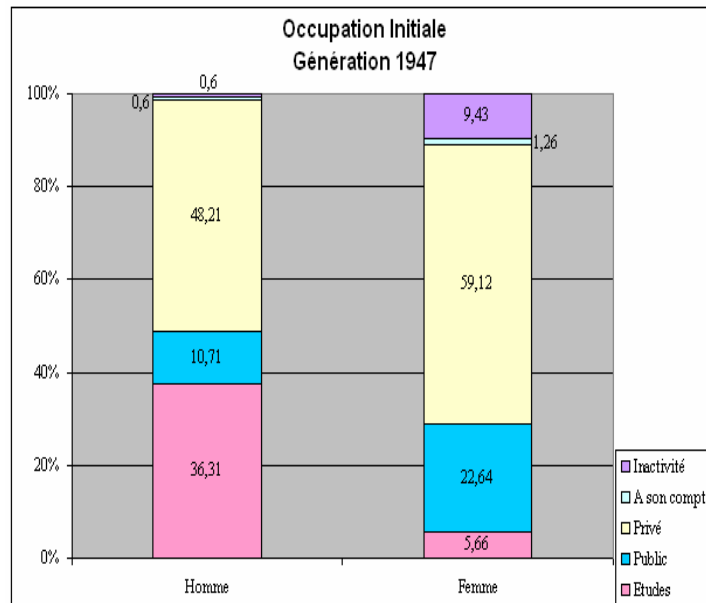
1.3.10 Génération 1947 (327 personnes, 168 hommes et 159 femmes)

Pour la génération 1947, les hommes et les femmes ont connu un nombre assez important de périodes d'interruption de carrière. Après quatre changements d'activité seuls 11 % des hommes et 6 % des femmes sont partis à la retraite. De plus, de nombreuses personnes se trouvent en fin de parcours professionnel dans des périodes de chômage ou d'inactivité. 52 % des femmes de la génération 1947 connaissent au moins une période d'inactivité dans leur parcours professionnel. Contrairement aux générations 1938-1944, 10 % des femmes de cette génération connaissent au moins deux

périodes d'inactivité dans leur carrière professionnelle, et 69 % d'entre elles n'ont pas encore repris une activité salariée après la dernière période d'inactivité au moment de l'enquête.

L'occupation initiale des hommes intervient à 18 ans en moyenne et 17 ans en médiane (cf. graphique 133). Ils occupent un emploi dans le secteur privé pour 48 %, suivent des études pour 36 % ou travaillent dans le secteur public pour 11 % (cf. graphique 132). L'occupation initiale des femmes arrivent quant à elles à 17,5 en moyenne et 17 ans en médiane. Elles occupent un emploi dans le secteur privé pour 59 % d'entre elles, et dans le secteur public pour 23 %, 6 % suivent des études ou une formation et 10 % sont inactives.

Graphique 132
Occupation initiale des hommes et des femmes de la génération 1947



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Lecture : 48,21 % des hommes et 59,12 % des femmes occupent un emploi salarié dans le secteur privé lors de leur occupation initiale

Le premier changement d'occupation pour les femmes a lieu à 25 ans en moyenne (23 ans en médiane) et à 23 ans en moyenne pour les hommes (22 en médiane, cf. graphique 133). Pour les femmes, 33 % de ce premier changement sont dus à l'inactivité, 3 % prennent leur retraite et 7 % se retrouvent au chômage alors que 40 % sortent de l'inactivité et trouvent un emploi (cf. graphique 134). Ainsi, l'inactivité aura duré 7 ans en moyenne (2 ans en médiane, le 1^{er} quartile étant de 1 an). Pour les hommes, 28 % de ce premier changement d'occupation sont dus à la reprise d'étude ou de formation, 41 % trouvent un emploi dans le secteur privé (dont 30 % après des études), 7 % se retrouvent au chômage et 2 % prennent leur retraite. Les hommes inactifs initialement retrouvent un emploi au bout de 2 ans en moyenne.

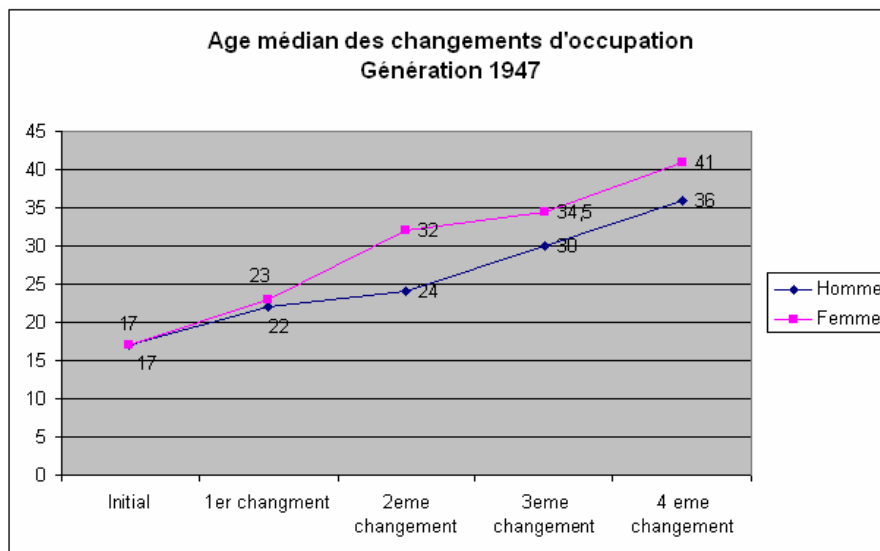
À ce stade, 2 % des hommes et 2,5 % des femmes ont pris leur retraite à la suite de ce premier changement d'occupation.

Le deuxième changement d'occupation intervient en moyenne à 28 ans pour les hommes et à 33 ans pour les femmes (les médianes étant de 24 ans pour les hommes et de 32 ans pour les femmes (cf. graphique 133). 41 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 11 % par la reprise d'études ou de formation, 10 % par l'entrée dans une période de chômage, 3 % par l'inactivité et 6 % par le départ en retraite (cf. graphique 134). Pour les femmes, ce deuxième changement est principalement dû à une activité salariée dans le sec-

teur privé pour 36 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 28 % ou le chômage pour 7,5 % et 3 % partent en retraite. Les femmes inactives lors du premier changement sont principalement revenues sur le marché du travail (66 %) après 13 ans d'inactivité (1^{er} quartile à 6 ans et 1^{er} décile à 2 ans), 2 % se retrouvent au chômage après 8 ans, 2 % ont repris des études après 6 ans d'inactivité et 27 % ne sont pas encore sorties de cette période. Les hommes inactifs lors du premier changement ont pour 33 % retrouvé un emploi au bout de 1 an, 16 % ont repris des études après 3 ans d'inactivité, 16 % se retrouvent au chômage après 16 ans et un tiers est encore inactif en 2003. Les hommes au chômage lors du premier changement ont pour 45 % retrouvé un emploi dans le secteur privé au bout de 7 ans en moyenne (1 an en médiane), 9 % sont devenus inactifs après 5 années de chômage et 46 % sont toujours au chômage en 2003. Les femmes au chômage au premier changement d'occupation ont pour 40 % retrouvé un emploi au bout de 4 ans (2,5 ans en médiane) et 60 % ne sont pas sorties de l'inactivité en 2003.

À ce stade, 5 % des hommes et 4,5 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul du premier et du deuxième changement).

Graphique 133
Age médian des changements d'occupation. Par genre pour la génération 1947



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Le troisième changement d'occupation intervient en moyenne à 33 ans pour les hommes et à 35 ans pour les femmes (les médianes étant de 30 ans pour les hommes et de 34,5 ans pour les femmes (cf. graphique 133). Pour les hommes 12 % des changements sont dus au départ en retraite, 32 % sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 15 % par la création de sa propre entreprise, 14 % par l'entrée dans une période de chômage et 10 % par une période d'inactivité (cf. graphique 134). Pour les femmes, ce troisième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 53 %, à l'entrée dans l'inactivité pour 21 % ou le chômage pour 17 % et par le départ en retraite pour 2 %. Les femmes inactives lors du deuxième changement sont 58 % à être revenues sur le marché du travail au bout de 11,5 ans en moyenne (11 ans en médiane, 3 ans minimum), 4 % sont entrées dans une période de chômage après 16 ans d'inactivité et 48 % ne sont pas encore sorties de cette période d'inactivité. Les hommes inactifs au deuxième changement sont un tiers à avoir retrouvé un emploi après 15 ans d'inactivité, les deux tiers n'étant pas sortis de l'inactivité au moment d l'enquête. Les hommes au chômage au deuxième changement d'activité ont pour 40 % retrouvé un emploi après 1,5 an (1 an en médiane), 30 % sont devenus inactifs après 4 ans de chômage et 30 % sont toujours au chômage. Les femmes au chômage lors du deuxième

changement sont à 43 % revenues sur le marché du travail au bout de 2 ans de chômage (1^{er} quartile à 1 an) et 57 % ne sont pas sorties du chômage au moment de l'enquête.

À ce stade, 9,5 % des hommes et 5 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

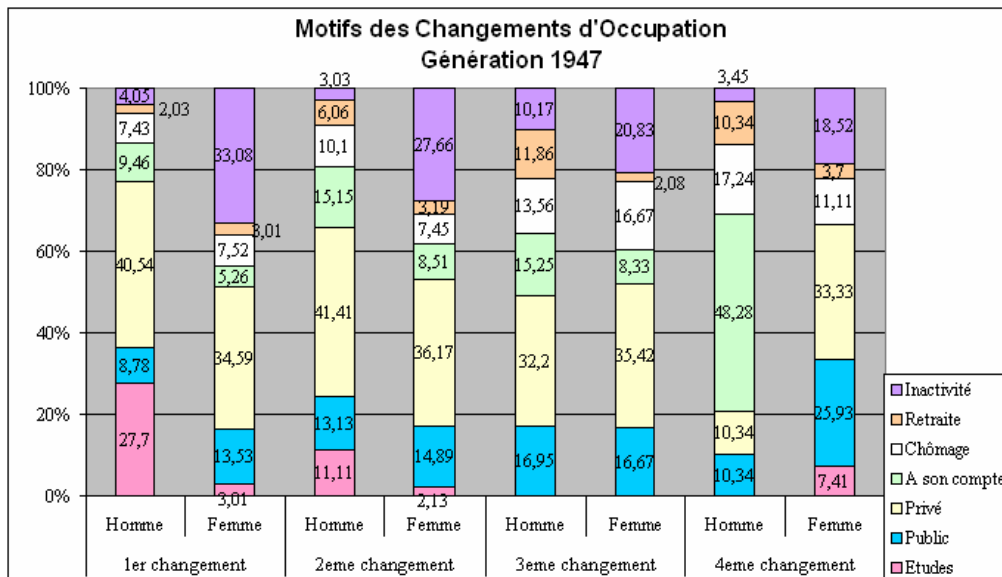
Le quatrième changement d'occupation intervient en moyenne à 37,5 ans pour les hommes et à 39 ans pour les femmes (les médianes étant de 36 ans pour les hommes et de 41 ans pour les femmes, cf. graphique 133). Pour les femmes, ce quatrième changement est principalement dû à la reprise une activité salariée pour 59 % et à l'inactivité pour 19 % (cf. graphique 134). 10 % des changements des hommes sont expliqués par la reprise d'une activité salariée dans le secteur privé, 48 % par la création de sa propre entreprise, 19 % par l'entrée dans une période de chômage et 10 % par le départ en retraite.

Les femmes inactives lors du troisième changement sont 60 % à ne pas être sorties de cette période lors de l'enquête (2003), 40 % sont revenues sur le marché du travail après 8 ans en moyenne (médiane à 5 ans, 1^{er} quartile à 4). Les hommes inactifs au troisième changement sont 17 % à avoir trouvé un emploi au bout d'un an et 83 % sont toujours inactifs en 2003.

Les hommes au chômage lors du troisième changement ont pour 37 % retrouvé un emploi dans le secteur privé au bout de 5 ans et 63 % sont toujours au chômage au moment de l'enquête. Les femmes au chômage lors du troisième changement ont pour 37 % retrouvé un emploi dans le secteur privé après 3,5 années (1^{er} quartile à 2 ans), 12,5 % sont devenues inactives après 3 ans de chômage et 50,5 % sont toujours au chômage en 2003.

À ce stade, 11 % des hommes et 6 % des femmes de notre échantillon initial sont partis en retraite (cumul depuis le statut initial).

Graphique 134
Changements d'occupation au cours de la carrière professionnelle.
Par genre pour la génération 1947



Sources : Calculs et représentation des auteurs à partir de l'enquête *Patrimoine 2003-2004*, Insee.

Lecture : Sur la totalité des hommes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 27,7 % ont repris une formation professionnelle ou des études. Sur la totalité des femmes ayant changé d'occupation une 1^{ère} fois, 33,08 % sont devenues inactives.

2. LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Les accidents de carrière sont de plus en plus fréquents et de nombreux salariés âgés de 55 à 64 ans ont connu des périodes de chômage, d'inactivité ou ont bénéficié d'un dispositif de préretraite. En révisant les conditions de durée d'assurance et de versement des pensions, les nouveaux dispositifs prévus par la loi de 2003 modifient l'organisation du financement des régimes et interviennent sur les niveaux d'activité. En particulier, l'accent a été mis sur l'allongement de la durée d'activité professionnelle pour bénéficier d'une retraite à taux plein¹⁷. En outre, en rupture avec les politiques passées, les pouvoirs publics proposent aujourd'hui des dispositifs incitant les seniors soit à liquider plus tardivement leurs droits à la retraite soit à maintenir une activité tout en étant pensionnés. La France se caractérise par un des plus faibles taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans.

Plusieurs mesures ont récemment été envisagées dans le cadre du « Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors » pour accroître l'offre et la demande de travail de cette catégorie de travailleurs. Du côté de l'offre en particulier, trois dispositifs principaux ont été proposés ou aménagés. Le premier utilise les « surcotes » (pension majorée) comme incitation à poursuivre une activité au delà du taux plein. Le deuxième assouplit les règles du cumul emploi-retraite (conditions qui permettent d'occuper un emploi salarié même après avoir liquidé ses droits à la retraite). Enfin, le passage progressif de la pleine activité à la retraite peut permettre à un salarié « fatigué » de continuer à travailler à temps partiels tout en liquidant une fraction de sa retraite.

Le rendez-vous de 2008 donne l'occasion de revenir sur certains dispositifs dans un contexte de faible taux d'emploi des seniors mais aussi de déficit de la branche vieillesse du régime général de la sécurité sociale. Nous accordons une attention particulière au cumul emploi-retraite, sans doute le dispositif le moins bien connu. Après avoir rappelé les règles qui s'appliquent aujourd'hui, le profil des « cumulants » est identifié bien que les données en la matière soient lacunaires. La question de l'assouplissement des limites actuelles au cumul emploi-retraite est ensuite abordée. Dans la dernière section, nous discutons l'intérêt d'une évolution législative.

2.1 Emploi des seniors et retraite : quelques éléments de contexte

La France, comme d'autres pays européens, a engagé depuis plusieurs années, des réformes visant à relever le taux d'emploi des seniors et cela pour deux motifs principaux : dégager des ressources dans un contexte de déséquilibre des régimes de retraite mais aussi faire participer des seniors de plus en plus nombreux au processus de production.

Selon le quatrième rapport du COR (2007), le relèvement du taux d'emploi des seniors constitue en effet un axe essentiel des politiques de retraite en France, le pays se caractérisant par un des plus faibles taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans. En effet, la hausse enregistrée entre 2001 et 2005 est principalement liée à des effets de structure démographique et notamment l'arrivée aux âges élevés de cohortes de femmes ayant davantage travaillé que les générations précédentes. En rupture avec les politiques passées, les pouvoirs publics proposent donc des dispositifs incitant les seniors à travailler plus longtemps ou à permettre un assouplissement des conditions de départ en retraite. Le « Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors », prévu sur la période 2006-2010, a pour premier objectif la hausse du taux d'emploi des seniors. Les mesures contenues dans le plan peuvent faire l'objet de négociations collectives de branches ou d'entreprises. Les principaux dispositifs sont les suivants (cf. COR, 2007b) :

¹⁷ Actuellement, 40 années d'assurance doivent être validées dans l'ensemble des régimes de base pour bénéficier d'une pension à taux plein. La loi prévoit un allongement de la durée de cotisation à partir de 2009, quarante et une années devront être validées en 2012 à raison d'un trimestre supplémentaire par génération (générations nées en 49, 50, 51, 52 qui atteindront 60 ans respectivement en 2009, 2010, 2011 et 2012).

- la possibilité ouverte aux branches de négocier des accords abaissant en dessous de 65 ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent recourir à la mise en retraite de leurs salariés permettant ainsi d'éviter un certain nombre de licenciements économiques ;
- la création d'un contrat à durée déterminée (18 mois au maximum) renouvelable une fois au profit des chômeurs de plus de 57 ans en recherche d'emploi de plus de trois mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé ;
- la suppression au 1^{er} janvier 2008 de la contribution Delalande que doit verser l'employeur en cas de rupture de contrat de travail de tout salarié de plus de 50 ans embauché avant 45 ans ;
- la possibilité ouverte jusqu'en 2008, pour les salariés de plus de 60 ans et justifiant de 150 trimestres de cotisations validées, de bénéficier d'une retraite progressive permettant de poursuivre à temps partiel une activité tout en percevant une fraction de leur pension (inversement proportionnelle à la durée travaillée) ;
- la « surcote » permettant de majorer la pension, par année supplémentaire validée, en cas de prolongement de l'activité au-delà de 60 ans pour les assurés qui remplissent les conditions pour bénéficier du taux plein, est maintenue à 3 % la première année d'activité après 60 ans et est portée, à partir du 1^{er} janvier 2007, à 4 % les années suivantes et 5 % au-delà de 65 ans.
- le plafond du revenu global associé au dispositif de cumul d'une retraite du secteur privé et d'un revenu d'activité est revu à la hausse (*cf.* section suivante).

Néanmoins, plusieurs autres dispositifs ont joué dans le sens d'une baisse de l'activité des 55-64 ans. A cet égard, il faut noter :

- le succès du dispositif spécifique de départ anticipé pour carrière longue (départ avant 60 ans lorsque le salarié a commencé à travailler dès 16 ans et qu'il justifie de 40 à 42 ans d'activité) ;
- l'augmentation des dispenses de recherche d'emploi (DRE) dont peuvent bénéficier les chômeurs âgés, sous certaines conditions à partir de 55 ans et sans condition à partir de 57 ans et demi. À ce jour, il reste également deux dispositifs spécifiques en vigueur : l'un ciblé sur les salariés ayant connu des conditions de travail difficiles et l'autre ciblé sur les anciens travailleurs de l'amiante.

En outre, toujours d'après le COR (2007), les restrictions imposées par les pouvoirs publics sur les départs anticipés¹⁸ ont favorisé le développement des licenciements pour motifs personnels assortis d'une transaction ainsi que celui des dispositifs de pré-retraite propres aux entreprises. Le Gouvernement Fillon envisage d'alourdir encore les pénalités supportées dans ce dernier cas.

Enfin, dans le secteur public, la plupart des régimes spéciaux permettent aux agents de bénéficier de leurs droits à pension à partir de 55 ans avec un minimum de 15 ans de services effectifs. Les fonctionnaires, père ou mère de trois enfants, peuvent également percevoir leurs pensions dès qu'ils ont accompli 15 ans de service et interrompus leur activité selon une durée continue au moins égale à 2 mois pour chaque enfant.

En résumé, trois types de mécanismes sont mobilisés par les pouvoirs publics pour accroître l'activité des seniors : les mécanismes de décote et de surcote (incitations financières au recul de la liquidation), les conditions de cumul emploi-retraite, les conditions de la transition entre activité et retraite. La question du cumul emploi-retraite est le dispositif qui est ici passé en revue tant sur le plan des règles que sur celui de l'intérêt de ce dispositif.

¹⁸ Les lois de 1993 et 2003 ont durci les conditions de cessation anticipée d'activité dans le secteur privé.

2.2 Le cumul emploi-retraite

Pour percevoir sa pension de vieillesse, un assuré doit normalement cesser son activité professionnelle. Il existe néanmoins des possibilités de cumuler un emploi et une pension de retraite suivant les règles établies et modifiées par le législateur. Les conditions du cumul emploi-retraite ont souvent varié, dans un sens qui assouplit ou qui durcit les règles selon le contexte économique de la période.

Vanlierde (2005) rappelle que le dispositif de 1982, initialement provisoire mais plusieurs fois prorogé, qui limite les possibilités de cumul entre un emploi et une retraite s'inscrit dans un contexte de montée du chômage et d'une amélioration du niveau des pensions de vieillesse. Le faible taux d'activité des seniors constaté au cours des dernières années incite au contraire le législateur à favoriser ce cumul tout en limitant les revenus issus de la reprise d'emploi pour conserver l'aspect ponctuel de l'activité. Les derniers aménagements prennent effet par la loi du 21 août 2003 puis par celle du 21 décembre 2006.

Les limites au cumul emploi-retraite ne concernent aujourd'hui que l'activité salariée ou assimilée et s'appliquent aux pensions qui ont pris effet après le 1^{er} janvier 2004¹⁹. Les pensions de réversion ne relèvent pas du champ d'application.

2.2.1 Le cumul emploi-retraite en pratique

Les conditions du cumul dépendent du régime de retraite dont relève l'assuré.

Pour les retraités qui relèvent du régime général, du régime des salariés agricoles et de certains régimes spéciaux²⁰, le cumul d'une activité salariée et d'une pension de retraite est autorisé dans les limites suivantes :

- la somme de son nouveau salaire mensuel et des montants mensuels bruts de ses pensions de retraite (base et complémentaire) ne dépasse pas la moyenne des trois derniers salaires ou, si cette solution est plus favorable à l'assuré, 1,6 Smic ;
- l'activité est exercée dans une entreprise autre que celle qui l'employait au moment de la liquidation de sa pension ;
- un délai de six mois à compter de la liquidation de sa retraite est observé avant la reprise d'activité chez son dernier employeur.

Pour les régimes de retraite complémentaire (Agirc et Arrco), le service des allocations de retraite complémentaire est maintenu lorsque l'activité reprise a un caractère réduit. Le caractère réduit de l'activité est établi si la somme des revenus issus de cette reprise d'activité et des pensions de retraite perçues ne dépasse pas l'une des trois limites suivantes (la solution la plus favorable devant s'appliquer)

- le dernier salaire normal d'activité revalorisé (qui a donné lieu à versement de cotisations de retraite complémentaire) ;
- 160 % du Smic ;

¹⁹ Poubelle (CNAV, 2007) rappelle que « Pour les retraites dont le point de départ a été fixé avant le 1^{er} janvier 2004, la cessation d'activité s'appréciait tous régimes de retraite de base. Le paiement de la pension était donc soumis à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou à l'arrêt de toute activité non salariée. Quant au cumul de ressources, celui-ci n'existait pas. Ainsi, la reprise d'activité n'est pas soumise, pour les prestataires ayant une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2004 à un contrôle de revenus ; ces derniers peuvent donc cumuler leur revenu d'activité en totalité avec leur pension versée par le régime de base. La seule restriction consiste en l'obligation de changer d'employeur ou à changer d'activité non salariée. »

²⁰ Les régimes spéciaux qui ne relèvent pas du champ d'application : ceux des trois fonctions publiques (Etat, Hôpitaux, Collectivités territoriales), des magistrats de l'ordre judiciaire et des militaires, des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et des marins. Tous les autres régimes spéciaux (RATP, SNCF, Banque de France, EDF-GDF...) sont concernés.

- la moyenne des salaires sur les dix dernières années.

Pour les fonctionnaires, les limites au cumul dépendent du type de secteur (public ou privé) dans lequel la reprise d'activité a lieu.

Le cumul pension/revenu d'activité est possible en cas de reprise d'activité dans le secteur privé, sans condition.

Si l'individu est en revanche embauché dans le secteur public, il devient un agent non titulaire, avec une limite d'âge de 65 ans. En outre, le revenu d'activité ne doit pas excéder le tiers du montant brut de la pension de retraite (au lieu du quart auparavant). Un minimum garanti permet de favoriser les retraités avec de faibles pensions. Cette limitation ne s'applique pas dans un nombre limité de cas, notamment pour certains militaires non officiers, ou si le nouvel emploi correspond à des activités de création artistique ou intellectuelle, ou à des activités juridictionnelles (juge de proximité).

Pour les retraites qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2005, il est possible de cumuler un emploi et une pension à partir de 55 ans (au lieu de 60 ans auparavant) et ce pour tous les régimes.

2.2.2 Calcul du plafond

Les caisses de retraite de base retiennent le revenu moyen des 3 derniers mois civils d'activité pour déterminer le plafond du cumul. Les salaires retenus sont les salaires soumis au prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG), c'est-à-dire 97 % du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2005. Si l'intéressé(e) a exercé plusieurs activités, toutes les activités sont retenues. Les régimes complémentaires retiennent « le montant brut significatif des derniers salaires ». L'assuré(e) qui a exercé une activité à temps partiel peut demander la prise en compte d'un revenu correspondant à une activité exercée à temps complet. Si l'intéressé (e) a exercé plusieurs activités à temps partiel, le total des rémunérations est retenu. Ce total ne peut pas être inférieur à la rémunération correspondant à l'activité rétablie à temps complet la plus élevée. Les cotisations sociales tant salariales que patronales sont les mêmes avec cumul que sans cumul. Toutefois, la liquidation des pensions étant définitive, les nouvelles cotisations ne sont pas prises en compte.

2.2.3 Les exceptions au principe de cessation d'activité

Les activités de faible importance, les assurés logés par leur employeur (concierges, gardiens d'immeuble) et les activités à caractère littéraire ou scientifique exercées accessoirement sont des exceptions au principe de cessation d'activité (Cnav, 2006).

Ces activités spécifiques ou de faible importance bénéficient d'un régime dérogatoire au plafond de cumul et au délai de six mois avant la reprise d'activité chez le dernier employeur. Elles sont alors sous certaines conditions entièrement cumulables avec les pensions du régime général ou du régime des salariés agricoles.

L'activité salariée est considérée comme étant de faible importance si elle procure un revenu annuel inférieur à quatre fois la valeur mensuelle du Smic brut correspondant à la durée légale du travail et au taux en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la retraite prend effet. Les revenus pris en compte sont ceux perçus pendant l'année civile précédant celle au cours de laquelle la retraite prend effet.

Les personnes logées par leur employeur bénéficient d'une dérogation aux conditions de cessation d'activité si leur rémunération brute mensuelle au cours de l'année précédant la date d'effet de leur pension n'a pas excédé, en moyenne, une fois la valeur mensuelle du Smic brut correspondant à la durée du travail et au taux en vigueur à la date d'effet de la pension.

Les activités des professions artistiques et de mannequins entraînant une affiliation au régime général, les activités à caractère artistique, littéraire ou scientifique, exercées accessoirement avant la liquidation de la pension, les activités juridictionnelles ou assimilées, les consultations données oc-

casionnellement, les participations à des jurys de concours publics ou à des instances réunies en vertu d'un texte législatif ou réglementaire, les activités d'hébergement en milieu rural réalisées avec des biens patrimoniaux sont les principales activités qui sont entièrement cumulables avec une pension de retraite. Plus précisément, les activités à caractère littéraire ou scientifique sont considérées comme accessoires si le revenu annuel total qu'elles procurent est inférieur à celui d'un salarié rémunéré sur la base du Smic et employé à tiers temps.

Il y a également des règles de cumul spécifiques en faveur des médecins et infirmiers retraités reprenant une activité dans des établissements de santé ou dans des établissements de services sociaux et médico-sociaux. Pour les intéressés, le cumul est autorisé dans la limite d'une durée d'activité et d'un plafond de revenus professionnels.

2.2.4 Combien et qui sont les cumulants ?

Les statistiques relatives au cumul emploi retraite sont très dispersées et donc difficiles à établir. L'étude de Coeffic (Drees, 1999) est une des rares à fournir des éléments chiffrés sur le sujet. Elle établit le nombre de « cumulants » et le profil de ces derniers en recoupant plusieurs sources : l'échantillon interrégime de retraités, les déclarations automatisées des données sociales, les fichiers de paie de la fonction publique et l'enquête budget des familles. Avant la réforme 2003, elle estime que dans les années 1995-1996, les individus qui cumulent une pension de retraite et une activité sont environ 300 000. Un rapport plus récent du Sénat (2005) affirme qu'en 2001 ce nombre est toujours évalué à 300 000 confirmant que la proportion de personnes bénéficiant de ce dispositif est marginale.

Une étude récente de la Cnav (Albert, 2007) précise le nombre et le profil des cumulants sur de nombreux points. En 2006, les assurés du régime général sont environ 137 000 à percevoir une pension de retraite et un salaire. Parmi ces cumulants, environ 7 % seulement ont moins de 60 ans et près de 45 % ont entre 60 et 65 ans.

Avec 58,5 % du total des cumulants, la proportion d'hommes ayant choisi de bénéficier du dispositif est plus importante.

Ce travail fournit également des informations sur le niveau des pensions perçues par les individus ayant choisi le cumul entre un emploi et une retraite. En moyenne, les pensions mensuelles reçues par ces individus sont relativement faibles : 728 euros pour les hommes et 588 euros pour celle des femmes. Une répartition par tranches de montants de pension révèle néanmoins des disparités plus importantes entre hommes et femmes. À l'exception des pensions inférieures à 200 euros par mois, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à cumuler un emploi et une retraite dans les tranches allant de 300 à 700 euros. En particulier, environ 9 000 femmes et 6 000 hommes en cumul emploi retraite en 2006 perçoivent une pension entre 600 et 700 euros. Les femmes utiliseraient donc le cumul emploi retraite comme un moyen de compléter de faibles montants de retraite. Inversement, pratiquement 11 000 hommes contre 3 000 femmes ont choisi le cumul emploi-retraite pour des pensions comprises entre 1 000 et 1 100 euros de pension par mois.

Néanmoins, les contraintes sur le marché du travail peuvent également expliquer que moins d'hommes bénéficient du dispositif pour des montants de pension faibles. Le retour à l'activité est certainement plus difficile pour des hommes non qualifiés que pour des cadres où les missions ponctuelles sont plus fréquentes. Les femmes se tournent plus facilement vers les services et notamment les services à la personne.

L'étude de la Cnav permet de mieux connaître les cumulants pensionnés du régime général. Cependant, l'étude du dispositif en soi reste difficile. Les modalités de la mesure ont en effet évolué très récemment et nous ne disposons pas du recul nécessaire pour réaliser un suivi statistique de la mise en œuvre des nouvelles règles de cumul.

2.2.5 Faut-il favoriser le cumul emploi-retraite ?

Le système fiscal français est de tradition « bismarckienne », à savoir que les dépenses sociales relèvent essentiellement d'un mécanisme d'assurance. Ce régime repose sur une cotisation obligatoire proportionnelle aux revenus des assurés et donnent lieu à des prestations qui sont fonction de ces cotisations. Néanmoins, la France a également introduit des transferts de pure redistribution comme par exemple le revenu minimum d'insertion ou le minimum vieillesse.

Les régimes de retraite relèvent de cette démarche « assurantielle » et en théorie, tout individu qui souhaite percevoir une pension de vieillesse doit cesser son activité salariée. En outre, le système de retraite français repose sur un principe de solidarité entre les générations puisque les régimes obligatoires sont gérés en répartition.

L'analyse des effets du cumul emploi-retraite sur le fonctionnement du marché du travail mais aussi sur le financement des régimes de retraite apporte de nombreux éléments de réflexion.

L'impact sur le marché du travail

Dans un contexte de faible taux d'activité des travailleurs âgés, le cumul emploi-retraite est en premier lieu une mesure qui souhaite encourager les seniors à travailler. Mais ces travailleurs-retraités ne viennent-ils pas concurrencer les autres actifs sur le marché du travail ? En outre, le cumul emploi-retraite pourrait-il conduire à terme à une dégradation du niveau de pension et favoriser la création d'une catégorie de retraités pauvres ? Ces questions, discutées pour certaines dans le rapport Boulanger (COR, 2003) se posent d'autant plus qu'à la faveur d'un relâchement des conditions du cumul, le nombre de bénéficiaires serait plus important.

Le cumul emploi-retraite est un dispositif qui incite les retraités à occuper des emplois alors que la France se trouve dans un contexte de chômage important. Autrement dit, le cumul emploi-retraite ne risque-t-il pas de renforcer la congestion du marché du travail ?

Pendant plusieurs années, les politiques économiques ont favorisé le départ des travailleurs vieillissants dans l'objectif de « laisser la place » aux autres travailleurs, en particulier les plus jeunes. Cette notion de solidarité entre les générations a été à l'origine de l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans et des différents dispositifs de pré-retraite. Mais selon le rapport Boulanger (COR, 2003, p. 42), « *l'expérience des années de restructuration qui ont suivi les chocs pétroliers montre cependant que le retrait des travailleurs âgés du marché du travail ne s'est pas traduit dans les faits par une amélioration corrélative du marché de l'emploi des jeunes.* ». Une naïve comparaison des taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) et du taux de chômage en France depuis 1995 montre plutôt une relation inverse entre la hausse de l'activité des seniors et le chômage. Cette confrontation cache à l'évidence des relations plus complexes et les résultats ne doivent pas être interprétés directement. Néanmoins, les comparaisons internationales confirment que les pays avec un taux d'emploi des travailleurs âgés relativement plus important ne sont pas confrontés à des taux de chômage élevés, au contraire.

Selon le rapport Boulanger (COR, 2003), les retraités pourraient occuper des emplois difficiles dans certaines régions et secteurs d'activités et ainsi permettre de desserrer un certain nombre de goulets d'étranglement sur le marché du travail. Il met en exergue l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail pour justifier une reprise d'activité des seniors.

Enfin, d'après les données disponibles, le cumul emploi retraite n'intéresse qu'une proportion très faible des retraités et parmi ceux-ci, une large part de « cadres ». Les pensionnés qui reprennent une activité ne sont donc pas assez nombreux pour créer des tensions sur le marché du travail. En outre, même si à la faveur d'un assouplissement des conditions de cumul, le nombre de bénéficiaires augmentaient, il est probable que le dispositif continuerait à toucher plutôt les catégories de « retraités qualifiés » concernés par un segment du marché du travail à faible taux de chômage. En revanche,

les retraités qui occupaient des emplois non qualifiés et qui disposent d'une faible pension ont certainement plus de difficultés à retrouver une activité salariée, en particulier pour quelques heures par semaine. Bien que le cumul emploi retraite soit un bon moyen d'améliorer le niveau de revenu de ces pensionnés, le marché du travail des non qualifiés se prête moins à la reprise d'activité, d'une part, à cause de la nature même des emplois proposés et, d'autre part, parce qu'il est caractérisé par un taux de chômage relativement important.

L'idée selon laquelle les retraités, déjà titulaires d'une pension de retraite, accepteraient des rémunérations plus faibles créant ainsi une tension à la baisse des salaires des jeunes actifs ne joue pas en faveur du principe du cumul emploi retraite. Mais les retraités qui reprennent un emploi ne constituent pas une force de travail homogène. Il est raisonnable de supposer que certains d'entre eux acceptent des salaires relativement faibles parce qu'ils recherchent activement un emploi pour compléter une faible pension. Cette catégorie de seniors, moins exigeante constituerait ainsi une « aubaine » pour les entreprises. D'autres retraités ont choisi de reprendre une activité parce que les conditions (et en particulier la rémunération) étaient très attractives. Selon Coeffic (1999), à partir de données d'avant la réforme Fillon (2003), les salariés de moins de 60 ans appartiennent en général à la première catégorie alors qu'après 60 ans, le cumul concerne surtout les plus qualifiés. Il est donc difficile de conclure quant à l'impact du cumul emploi retraite sur les salaires des jeunes travailleurs.

Le cumul emploi retraite est un dispositif qui a pour objectif de relever le taux d'activité des 55-64 ans en intervenant *ex-post*, c'est à dire après liquidation des droits. Le principe de la surcote (pension majorée) intervient en revanche *ex-ante*, c'est à dire lorsque les seniors sont encore en activité pour les inciter à travailler plus longtemps. Un individu qui arbitre dans le sens du premier dispositif est compté deux fois : une fois comme actif et une fois comme inactif, ce qui ne modifie donc pas le taux d'emploi des seniors. En revanche, un salarié qui choisit de poursuivre son activité au delà du taux plein augmente le volume d'emploi des 55-64 ans.

À terme, le risque lié au cumul emploi retraite est de rendre difficile les négociations sur le niveau des pensions. En effet, si les pouvoirs publics estiment que le complément de revenu permis par le cumul assure un niveau de vie satisfaisant, le taux de remplacement des pensions peut se dégrader. Ce dispositif n'apparaîtrait alors plus comme un principe de liberté pour les retraités souhaitant reprendre une activité mais comme une nécessité pour une catégorie de retraités pauvres.

L'impact sur le financement des régimes

Concernant le financement des régimes, le cumul emploi-retraite possède des avantages par rapport aux autres mesures en faveur de l'emploi des seniors.

Nous rappelons que les individus ayant opté pour ce dispositif ont nécessairement liquidé leurs droits à la retraite. En outre, les pensionnés qui reprennent un emploi cotisent de la même manière que les salariés encore actifs mais ces contributions ne donnent pas lieu à des droits supplémentaires en matière de retraite.

Le cumul emploi retraite permet donc d'accroître les ressources des régimes sans modifier les dépenses présentes ou futures des caisses gestionnaires.

Selon Khaskhoussi et Khaskhoussi (2006), cet argument permet de trancher en faveur du cumul emploi-retraite, en particulier par rapport au dispositif de la surcote qui dépend de la préférence pour le présent des agents. En effet, le gain de la surcote étant différé, le taux d'actualisation joue un rôle prépondérant. Ils interprètent le premier dispositif comme une réduction de la taxe sur la prolongation d'activité, « la taxe explicite » et le second dispositif comme une subvention à l'activité, à savoir une réduction de « la taxe implicite ». À partir d'un modèle de décision individuelle à deux ou trois périodes, les auteurs comparent les effets du cumul emploi retraite et de la surcote sur l'équilibre des caisses de retraite. Les agents travaillent en première période de vie contre le paiement d'un salaire w imputé d'un taux de cotisation t . Dans le cas du cumul emploi

retraite, une réduction du taux de cotisation sur le salaire à la deuxième période de vie permet un gain financier immédiat à l'individu qui doit cependant renoncer à des prestations retraite supplémentaires. Dans le cadre de la surcote, à la deuxième période, l'agent a le choix, entre continuer à travailler ou bénéficier de sa pension de retraite. Dans le premier cas, il est taxé comme en première période de vie mais il obtiendra une pension majorée en troisième période de vie. Khaskhoussi et Khaskhoussi (2006) montrent que le cumul emploi retraite n'a pas d'impact sur le solde des caisses de retraite alors que la surcote peut avoir un effet négatif lorsque le taux de préférence pour le présent est positif.

Après avoir présenté les dispositifs actuels en matière d'emploi des seniors, une évaluation des incidences des aléas de carrières sur les pensions de retraite est proposée dans la section suivante. De plus, une analyse des compensations d'interruption d'activité est menée.

3. ÉVALUATION DES DROITS EN FONCTION DES TRAJECTOIRES : CONSÉQUENCES DES PARCOURS ACCIDENTÉS AU REGARD DE LA RETRAITE À PARTIR D'UNE ÉVALUATION SUR CAS TYPES

Afin d'évaluer l'impact des aléas observés précédemment sur les pensions de retraite, nous étudions plusieurs cas types de carrière suivie par un salarié du secteur privé.

Pour leur pension de retraite, les salariés du secteur privé sont affiliés de façon obligatoire au régime général de la Sécurité sociale comme régime de base, à l'Arrco et l'Agirc (pour les cadres) comme régimes complémentaires.

Dans un premier temps, les grands principes de compensation des accidents de carrière du Régime général et des régimes complémentaires, et de l'étendue de cette prise en charge sont présentés. L'expression « accident de carrière » désigne ici tout écart à une carrière continue à temps plein, notamment le chômage, le temps partiel et l'inactivité.

Nous nous limitons au cas des assurés monopensionnés, c'est-à-dire relevant uniquement du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale comme régime de base, et concentrons notre intérêt sur le montant des retraites servies à la liquidation²¹.

Une synthèse des mécanismes de compensation est dressée ci-après. Elle précède trois évaluations sur des cas types. La première étude vise à préciser les conséquences des accidents de carrière sur la retraite sous la réglementation actuelle. Les deuxième et troisième analyses illustrent les conséquences de deux modifications réglementaires : la prise en compte du RMI dans le calcul de la pension et la baisse de la décote.

²¹ Au régime général d'assurance vieillesse, la durée d'assurance intervient sur le montant de la pension et l'âge d'ouverture des droits à taux plein. Si les conditions du taux plein au Régime général sont remplies, aucun abattement n'est appliqué sur la pension des régimes complémentaires. Tout dispositif de compensation des accidents de carrière reposant sur la validation de trimestres d'assurance présente ainsi potentiellement un double avantage : augmenter la pension et abaisser l'âge des pleins droits à la retraite. L'avantage ne joue pas lorsque, par ses seules périodes d'activité, l'assuré remplit les conditions d'obtention du taux plein dès l'âge de 60 ans, voire les conditions de durée pour être éligible au dispositif de départ anticipé pour carrière longue s'il a commencé à travailler jeune.

Encadré 4

Calcul de la retraite au Régime général

Les retraites du régime général d'assurance vieillesse sont gérées par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav).

La pension est calculée en référence à une carrière continue de quarante années rémunérées à hauteur de 800 heures de Smic par an.

Un trimestre d'assurance est validé pour chaque tranche de salaire annuel équivalant à 200 heures de Smic (1 688 € brut au 1er janvier 2008). Cette validation ne tient pas compte de la durée effective d'activité, de sorte qu'un individu ayant travaillé à raison d'une seule heure par an durant quarante ans valide quarante années de cotisation.

Les périodes d'interruption d'activité pour cause de chômage, de maladie, d'invalidité (entre autres) donnent également droit à la validation de trimestres sans contrepartie contributive appelés « périodes assimilées » ou PA ; une PA est accordée pour autant de fois 50 jours de chômage, 60 indemnités journalières en cas de maladie (également en cas d'accouchement ou d'accident du travail) et à toute échéance du paiement trimestriel de la pension d'invalidité.

De façon simple, la pension du Régime général se calcule comme le produit de trois termes :

- le **salaire annuel moyen** (SAM), calculé comme la moyenne des meilleurs salaires annuels revalorisés (les 17 meilleurs pour la génération 1940, les 25 meilleurs à partir de la génération 1948) ;
- le coefficient de **proratisation**, rapportant la durée d'assurance validée au Régime général par l'assuré (d_{RG}) à la durée « cible » du régime (DRG) ;
- le **taux de liquidation** (τ), dit « plein » à son maximum de 50 % et « décoté » d'un taux δ en fonction de la durée minimale nécessaire pour atteindre l'âge de 65 ans ou la durée requise tous régimes confondus (D_{TR}).

Au départ en retraite, le montant de base de la pension P se calcule ainsi selon l'expression :

$$P = SAM \times \min\left(1, \frac{d_{RG}}{D_{RG}}\right) \times \tau$$

avec $\tau = 50\% - \delta \times \min[4 \times (65 - \text{âge}), \max(0, D_{TR} - d_{TR})]$

Si le taux plein est accordé ($\tau = 50\%$), le montant P est comparé à un niveau minimal de pension, le **minimum contributif**, lui-même servi au prorata de la durée d'assurance validée au Régime général. Au 1er janvier 2008, son montant annuel servi entier ($d_{RG} \geq DRG$) est de 6 958,21 €.

La pension servie entière au taux plein est une référence, mais n'est pas une situation moyenne, centrale. Elle constitue davantage un maximum éligible, car un assuré dont la carrière est plus longue ne peut prétendre à une pension plus élevée ou plus précoce que sous deux conditions introduites en 2003 :

- la **surcote**, laquelle majore la pension d'un taux pouvant aller jusqu'à 5 % à condition de poursuivre une activité salariée après 60 ans et d'être éligible au taux plein ;
- la **possibilité de partir de façon anticipée**, dès 56 ans pour les assurés ayant des carrières longues (conditions de durée totale d'assurance, de durée cotisée et d'âge de début d'activité).

Aussi, parmi les principales divergences par rapport à la référence de la carrière continue, peut-on citer :

- les non-acquisitions de droit en cours de carrière, au titre desquelles, les périodes

d'interruption de carrière ou les périodes d'activité réduite ne donnant pas lieu à validation de trimestres ;

- *les départs en retraite précoce, avant l'éligibilité au taux plein, c'est-à-dire en cas de départ en retraite avec une durée d'assurance insuffisante avant l'âge de 65 ans.*

3.1 Synthèse sur la compensation des accidents de carrière par les régimes de retraite obligatoire des salariés du secteur privé (Régime général RG et régimes complémentaires Arrco Agirc)

Nous analysons dans un premier temps la prise en compte des aléas de carrière du régime général et des régimes complémentaires pour les salariés du secteur privé.

3.1.1 Chômage

Les modalités de prise en compte du chômage dans la retraite sont les suivantes :

RG : Compensation en termes de durée d'assurance : 1 trimestre pour 50 jours d'indemnisation. Chômage non indemnisé pris en compte dans la limite d'un an (période continue ou non) et à condition de succéder à une période de chômage indemnisé à partir de la 2^e période.

Arrco : Octroi de points sur la base des derniers salaires (le salaire journalier de référence déterminant le montant des allocations chômage).

Agirc : Octroi de points sur la base des trois dernières années.

Incidences de la compensation :

RG : Compensation des périodes de chômage indemnisé en termes de durée et neutralisation de ces périodes pour le salaire de référence de la pension.

Arrco : Maintien des droits pour un temps complet, proratisation pour un temps partiel sauf accord de l'entreprise pour cotiser sur la base d'un temps complet.

Agirc : *idem*

La compensation des périodes de chômage indemnisé est relativement bien assurée par le régime de base et les régimes complémentaires.

La pension d'un assuré ayant connu des périodes de chômage pourra être inférieure à celle d'un assuré ayant suivi une carrière continue si :

- plus d'une année de chômage n'est pas indemnisée,
- le nombre de jours de chômage indemnisé sur une année civile a été inférieur à 50,
- des salaires ont été perçus au cours des années avec chômage et ces salaires entrent dans le

3.1.2 Inactivité

Les modalités de prise en compte dans la retraite de l'inactivité sont les suivantes :

RG : Compensation en cas de congé parental : majoration de durée d'assurance pour les hommes et les femmes, mais sans cumul avec la majoration de durée d'assurance (MDA) majoration automatique de huit trimestres par enfant accordée aux femmes.

Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour les prestataires de certaines allocations familiales (sous condition de ressources, enfants en bas âge ou au moins au nombre de trois) ; une activité réduite peut être exercée.

Arcco : Points accordés durant le congé parental si cotisations (avec accord de l'employeur)
Pas d'AVPF .

Agirc : *idem*.

Incidences de la compensation

RG : Compensation seulement en cas de congé parental. Les droits familiaux sont accordés sans condition de cessation d'activité et sont cumulatifs.

Arcco : Pas de compensation pour la cessation d'activité du fait de l'éducation des enfants, mais octroi d'avantages familiaux non cumulables.

Agirc : *idem*

3.1.3 Temps partiel et faibles rémunérations

Les modalités de prise en compte dans la retraite du temps partiel et des salaires sont les suivantes :

RG : Seuls les meilleurs salaires entrent dans le calcul du salaire annuel moyen (SAM) servant de référence au calcul de la pension. Un trimestre est validé à partir de 200 heures rémunérées au Smic, soit quatre trimestres pour un mi-temps au Smic toute l'année ou un temps plein au Smic durant six mois.

Arcco : Possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein en cas de temps partiel depuis 2005

Agirc : *idem*

Incidences de la compensation

RG : Le nombre important de salaires entrant dans le calcul du SAM pénalise les assurés aux carrières courtes et/ou discontinues. Depuis 2004, les années où aucun trimestre n'est validé sont exclues, mais pas les années partiellement travaillées validant un seul trimestre.

Arcco : Pas de réelle compensation des périodes de faibles rémunérations ; les points acquis sont en proportion des cotisations versées.

Agirc : *idem*

3.2 Définitions et hypothèses des cas types

Nous étudions dans cette partie les effets des aléas de carrière sur la pension de retraite de base. Nous mobilisons pour ce faire une méthodologie par cas type. Le cas type de référence est celui d'un individu qui commence à travailler à l'âge de 20 ans et cesse son activité à 60 ans après une carrière complète sans aléa.

Cinq situations avec aléas par rapport à ce parcours sont considérées²² :

- un emploi à temps partiel, à mi-temps, entre 30 et 44 ans ;
- une période de chômage indemnisé répartie sur la carrière : deux ans à cheval entre la 9^e et la 11^e année d'activité, deux ans entre la 19^e et la 21^e, une année entre la 29^e et la 30^e ;
- cinq années de préretraite assimilables à cinq années de chômage indemnisé en fin de vie active²³ ;

²² Les cinq cas types sont repris de Colin et Mette (2003).

²³ Le terme de « préretraite » s'entend ici au sens large. Le Régime général valide des trimestres d'assurance par assimilation à des périodes d'activité pour les DRE (Dispense de recherche d'emploi) et les préretraites ASFNE (Allocation spéciale du Fonds national

- une période d'inactivité entre 35 et 39 ans pour élever deux enfants, laquelle peut donner droit à la mère de famille de bénéficiaire de l'AVPF ;
- une période d'inactivité entre 35 et 39 ans pour élever deux enfants, laquelle ne donne pas droit à la mère de famille de bénéficiaire de l'AVPF.

Hormis ces deux derniers cas types supposés être ceux de femmes avec enfants, les cas considérés caractérisent indifféremment une femme ou un homme sans enfant.

Des parcours marqués à la fois par du chômage et de l'inactivité sont également envisagés. Sont considérées trois durées de chômage, 1 an, 3 ans et 5 ans, et deux durées d'inactivité, 3 ans et 5 ans. Ces durées s'appuient sur les résultats observés précédemment (*cf. infra*). Le positionnement de ces états sur la carrière est le suivant :

- 1 an de chômage à l'âge de 39 ans (20^e année d'activité) ;
- 3 ans de chômage : l'année des 29 ans, deux ans à cheval entre 38 et 40 ans ;
- 5 ans de chômage : répartition identique à celle du cas type avec chômage seul ;
- 3 années d'inactivité de l'âge de 31 à 33 ans ;
- 5 années d'inactivité de l'âge de 31 à 35 ans ;

Les parcours avec 5 années d'inactivité sont supposés être ceux de femmes avec 2 enfants.

Trois profils de salaires sont envisagés :

- la carrière plate d'un non-cadre dont le salaire est égal à 1,2 fois le Smic ;
- la carrière croissante d'un non-cadre qui démarre à 0,5 fois le plafond²⁴ de la Sécurité sociale et termine à 1 plafond après 40 ans d'activité ;
- la carrière croissante d'un cadre (avec cotisation à l'Agirc) qui démarre à 1 plafond et termine à 2 plafonds.

Il est supposé que les progressions salariales sont linéaires et non concaves comme il est généralement observé. Par ailleurs, seul le parcours avec inactivité conduit à un arrêt temporaire de la progression des salaires. Dans les autres cas, après l'interruption d'activité, le salaire est au même niveau qu'en l'absence d'interruption. Pour l'analyse prospective, le Smic et le plafond de la Sécurité sociale sont supposés croître, hors inflation, à un rythme annuel de 1,7 % jusqu'en 2010 et 1,8 % au-delà. Les taux de prélèvements sociaux sont constants en projection.

Encadré 5

La « méthode » des cas types

Comme outil d'évaluation des politiques publiques, les « cas types » désignent des unités (individus, ménages ...) dont les caractéristiques sont parfaitement spécifiées au regard des opérations étudiées. Pour l'étude des droits à pension, le cas type peut représenter un assuré, voire l'assuré et ses ayants droit si l'analyse s'étend aux pensions de réversion. Cet assuré type est alors caractérisé par les attributs examinés par le(s) régime(s) de retraite pour le calcul des droits à pension : année de naissance, sexe, nombre d'enfants, salaires perçus, etc.

Le cas type peut être « typique » ou « atypique », représentatif et/ou illustratif. Les cas types sont choisis représentatifs des situations individuelles les plus fréquentes si l'objet de l'étude est d'approcher une description de la réalité. La méthode exclut de fait les situations minoritaires et se heurte au problème qu'une situation moyenne n'est pas nécessairement représentative de

pour l'emploi) et CATS (Cessation anticipée de certains travailleurs salariés). Pour ces trois dispositifs, les régimes complémentaires accordent des points selon des règles différentes. Pour les évaluations nous retiendrons ici les règles d'acquisition s'appliquant aux périodes de chômage.

²⁴ Le plafond de la Sécurité sociale est le salaire maximum soumis à cotisations pour le régime de retraite de base des salariés. Il est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des salaires. Au 1^{er} janvier 2008, le plafond annuel est de 33 276 €.

l'ensemble des situations individuelles qu'elle est censée décrire.

Les cas types peuvent être purement fictifs, sans lien direct avec les caractéristiques de la population, si leur rôle est simplement d'illustrer les conséquences des règles de calcul des pensions sur des cas individuels. Par rapport à des situations existantes qui seraient extraites d'une population d'assurés, les cas types ont alors l'avantage de rester simples et d'être entièrement définis, sans être entachés d'attributs singuliers perturbateurs pour l'analyse des mécanismes réglementaires.

3.3 Quelles incidences de l'aléa de carrière ?

Nous analysons les incidences des aléas de carrière mentionnés ci-dessus sur la durée d'assurance, le salaire annuel moyen et la pension de retraite servie par le régime général des travailleurs salariés (Cnav). Au Régime général, la retraite est fonction de la durée d'assurance et des salaires perçus.

3.3.1 Incidence de l'aléa de carrière sur la durée d'assurance

Avec les règles de calcul actuellement en vigueur (cf. encadré 4), les incidences attendues d'un aléa de carrière sur ces éléments seraient les suivantes²⁵ :

- Cas avec temps partiel : pas d'incidence car le salaire annuel est supérieur à 800 heures de Smic
- Cas avec chômage : les salaires perçus durant les années avec chômage sont suffisants pour valider 4 trimestres par an. Les années complètes au chômage sont entièrement compensées par la validation de périodes assimilées (PA). La durée d'assurance reste ainsi de 160 trimestres.
- Cas avec préretraite : toute la période de préretraite donne droit à validation.
- Cas avec inactivité compensée par l'AVPF : pas de perte de durée, car les salaires annuels soumis à cotisations sont supérieurs au seuil des 800 heures au Smic ; les deux enfants élevés donnent droit à 16 trimestres d'assurance à la mère de famille.
- Cas avec inactivité non compensée : pas de validation de durée d'assurance durant la période d'inactivité. 16 trimestres sont validés pour les deux enfants élevés. Au total, la durée baisse de 4 trimestres et passe à 156 trimestres.

3.3.2 Incidence de l'aléa de carrière sur le salaire annuel moyen

Pour la génération 1940, quel que soit le cas type envisagé, la pension n'est pas portée au minimum contributif. Les salaires perçus sont suffisamment élevés pour que le salaire annuel moyen (SAM) entre effectivement dans le calcul de la pension servie.

La baisse du SAM liée à l'aléa est limitée par la sélection des meilleurs salaires. Par exemple, pour une carrière rémunérée à 1,2 Smic, la période de temps partiel cause une perte de 18,5 % du salaire moyen de carrière, mais le SAM étant calculé uniquement sur les meilleurs salaires (les 17 meilleurs pour la génération 1940), sa baisse reste faible (au plus 0,4 % ; cf. tableau 30 pp. 171 et annexe C, tableau C.1).

Pour les générations plus récentes, l'allongement de la période de référence pour le calcul du SAM, actée lors de la réforme de 1993, se traduit par la baisse du ratio SAM / salaire moyen de carrière

²⁵ Seuls les résultats obtenus sur les parcours avec un seul aléa sont ici commentés, les conclusions pour les parcours avec combinaison chômage-inactivité étant similaires.

(cf. tableau 31)²⁶. Dans le cas où les salaires ont toujours été bas (*grosso modo* inférieurs à un Smic à temps plein toute l'année), cette évolution n'affecte en rien le montant des pensions, lesquelles sont portées au minimum contributif si le taux plein est attribué. Parmi les personnes dont la pension est calculée au taux plein, cette baisse induite par la modification des règles de calcul conduit à une proportion croissante de personnes éligibles au minimum.

Ainsi une période de baisse de salaires causera une baisse de pension limitée par le fait que le SAM est calculé sur les meilleurs salaires. L'incidence d'une période d'inactivité est donc variable : si la période non salariée concerne une période de faibles (respectivement fortes) rémunérations, le SAM sera plus (respectivement moins) élevé que pour une carrière continue. Ainsi une période de chômage affecte généralement moins le SAM qu'une période de préretraite, laquelle est située en fin de carrière.

Dans le cas (théorique) d'une absence de progression salariale, la situation inverse peut être observée, mais elle ne tient alors qu'aux coefficients d'actualisation utilisés pour ramener les salaires à la valeur de l'année de liquidation, lesquels ne suivent pas exactement l'évolution des prix hors tabac. Pour la même raison et du fait que les pensions et les salaires portés au compte individuel sont revalorisés avec le même indice, la pension servie à partir de 65 ans sera identique à celle perçue au même âge en cas de départ à un âge inférieur avec la même carrière²⁷.

3.3.3 Incidence de l'aléa de carrière sur la pension servie par la Cnav

La compensation des aléas de carrière assurée par le Régime général est imparfaite : elle peut être insuffisante pour que soit servie la pension attribuée au terme de la carrière continue, ou au contraire, conduire à des montants de pension plus élevés et permettre d'anticiper le moment du départ en retraite.

Pour la génération 1940, le temps partiel, le chômage et l'inactivité, compensée ou non par l'AVPF, causent une variation allant jusqu'à 12 % sur le montant de la pension servie par la Cnav. La période de préretraite a un impact très différent selon le profil de la carrière : la compensation par des périodes assimilées pour chômage permet de limiter la baisse de pension, mais celle-ci atteint tout de même près de 13 % pour une carrière croissant de 0,5 à 1 plafond, 6 % pour une carrière plate rémunérée à 1,2 Smic et 5 % pour une carrière dépassant le plafond (cf. tableau 30).

Les réformes de 1993 et de 2003 ont renforcé le caractère contributif du système de retraite en augmentant le nombre de salaires pris en compte dans le calcul du SAM (réforme 1993) et en augmentant la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension pleine (réformes 1993 et 2003) et entière (réforme 2003). Cette accentuation de la contributivité conduit à ce que les pertes et les gains de pension dus aux aléas de carrière soient relativement plus importants pour les futures générations de retraités (cf. annexe C, tableaux C.1 et C.2).

Comme le met en évidence l'analyse, la dégradation du pouvoir d'achat lors du passage à la retraite est d'autant plus forte que les salaires ont été élevés durant la carrière. La dégressivité des taux de remplacement atteste de l'existence de mécanismes redistributifs, mais la redistribution joue essentiellement entre le niveau de rémunération bas et moyen (1,2 Smic et 0,5 à 1 plafond) et le niveau de rémunération élevé (1 à 2 plafonds).

²⁶ Notons que le ratio SAM / salaire moyen pourrait être inférieur à 1 pour deux raisons : d'une part, les salaires AVPF sont pris en compte dans le calcul du SAM et non dans le salaire moyen de carrière ; d'autre part, les salaires qui entrent dans le calcul du SAM sont revalorisés selon des coefficients réglementaires qui ne suivent pas strictement l'inflation.

²⁷ Jusqu'en 2007, la pension pouvait également être plus faible en raison du durcissement des règles de liquidation. Ainsi, un assuré de la génération 1940 devait justifier de 157 trimestres en 2000 pour avoir le taux plein, contre 160 à compter de 2003. En outre, le décalage entre l'inflation et les coefficients d'actualisation des salaires et des pensions conduit à ce que, en euros constants, le SAM calculé à 60 ans peut être inférieur à celui calculé à 65 ans sur les mêmes salaires.

Tableau 30
Écart par rapport à la carrière de référence

a) Analyse sur cas types – génération 1940 – départ en retraite à 65 ans

	Salaire moyen de carrière en €2007	SAM en €2007	Durée totale d'ass. (trimestres)	CNAV		CNAV + ARRCO		CNAV + ARRCO + AGIRC		
				Pension en €2007	Taux de remplacement*	Pension en €2007	Taux de remplacement*	Pension en €2007	Taux de remplacement*	
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	11 885	15 617	160	7 808	65,7%	12 753	107,3%	12 753	107,3%
	avec temps partiel	-18,5%	-0,4%	0,0%	-0,4%	14,52	-5,1%	17,60	-5,1%	17,60
	avec chômage	-7,2%	-1,0%	0,0%	-1,0%	4,44	-1,9%	6,21	-1,9%	6,21
	avec préretraite	-5,9%	-5,9%	0,0%	-5,9%	-0,01	-2,5%	3,87	-2,5%	3,87
	inactivité compensée par AVPF	-0,3%	0,0%	10,0%	12,0%	8,07	7,6%	8,48	7,6%	8,48
	inactivité non compensée	-0,3%	0,0%	-2,5%	0,0%	0,17	0,3%	0,58	0,3%	0,58
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	17 721	25 157	160	12 579	71,0%	19 045	107,5%	19 045	107,5%
	avec temps partiel	-17,0%	-2,1%	0,0%	-2,1%	12,72	-5,9%	14,45	-5,9%	14,45
	avec chômage	-6,6%	-2,1%	0,0%	-2,1%	3,43	-2,7%	4,46	-2,7%	4,46
	avec préretraite	-9,3%	-12,8%	0,0%	-12,8%	-2,73	-8,7%	0,65	-8,7%	0,65
	inactivité compensée par AVPF	1,3%	0,0%	10,0%	12,0%	7,48	8,1%	7,21	8,1%	7,21
	inactivité non compensée	1,3%	0,0%	-2,5%	0,0%	-0,93	0,2%	-1,20	0,2%	-1,20
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	35 443	27 589	160	13 794	38,9%	21 636	61,0%	30 117	85,0%
	avec temps partiel	-17,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,98	-2,7%	10,53	-10,4%	6,72
	avec chômage	-6,6%	-0,4%	0,0%	-0,4%	2,58	-0,8%	3,79	-4,3%	2,15
	avec préretraite	-9,3%	-4,8%	0,0%	-4,8%	1,92	-2,4%	4,59	-6,2%	2,85
	inactivité compensée par AVPF	1,3%	0,0%	10,0%	12,0%	4,10	7,4%	3,67	2,6%	1,11
	inactivité non compensée	1,3%	0,0%	-2,5%	0,0%	-0,51	-0,2%	-0,94	-2,8%	-3,50

PSS : plafond de la Sécurité sociale, * Taux de remplacement brut du salaire moyen de carrière (écart à la différence exprimé en points)

Lecture : Exprimé en euros 2007, le salaire annuel moyen de carrière d'un assuré né en 1940 ayant suivi une carrière continue de l'âge de 20 à 59 ans, rémunéré à temps plein à 1,2 Smic, est de 11 885 €. À son départ en retraite à 65 ans, cet assuré peut attendre de la Cnav une pension de 7 808 €, son taux de remplacement est alors de 65,7 % (7 808 / 11 885). Si cet assuré avait connu 5 années de mi-temps de l'âge de 30 à 44 ans, sa pension serait inférieure de 0,4 % et son taux de remplacement Cnav supérieur de 14,52 points.

b) Analyse sur cas types avec aléas chômage et inactivité – génération 1940 – départ en retraite à 65 ans

	Salaire moyen de carrière en €2007	SAM en €2007	Durée totale d'ass. (trimestres)	CNAV		CNAV + ARRCO		CNAV + ARRCO + AGIRC		
				Pension en €2007	Taux de remplacement*	Pension en €2007	Taux de remplacement*	Pension en €2007	Taux de remplacement*	
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	11 885	15 617	160	7 808	65,7%	12 753	107,3%	12 753	107,3%
	1 an de chômage, 3 ans d'inact.	1,7%	0,0%	-7,5%	-1,3%	-1,99	-2,1%	-4,10	-2,1%	-4,10
	1 an de chômage, 5 ans d'inact.	2,3%	0,0%	-2,5%	0,0%	-1,50	1,1%	-1,33	1,1%	-1,33
	3 ans de chômage, 3 ans d'inact.	-0,3%	0,0%	-7,5%	-1,3%	-0,65	-2,4%	-2,18	-2,4%	-2,18
	3 ans de chômage, 5 ans d'inact.	0,1%	0,0%	-2,5%	0,0%	-0,09	0,8%	0,76	0,8%	0,76
	5 ans de chômage, 3 ans d'inact.	-5,9%	-1,0%	-7,5%	-2,3%	2,49	-4,3%	1,78	-4,3%	1,78
	5 ans de chômage, 5 ans d'inact.	-5,7%	-1,0%	-2,5%	-1,0%	3,30	-1,2%	5,10	-1,2%	5,10
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	17 721	25 157	160	12 579	71,0%	19 045	107,5%	19 045	107,5%
	1 an de chômage, 3 ans d'inact.	2,4%	0,0%	-7,5%	-1,3%	-2,57	-2,2%	-4,77	-2,2%	-4,77
	1 an de chômage, 5 ans d'inact.	3,6%	0,0%	-2,5%	0,0%	-2,47	0,8%	-2,94	0,8%	-2,94
	3 ans de chômage, 3 ans d'inact.	0,7%	0,0%	-7,5%	-1,3%	-1,46	-2,4%	-3,38	-2,4%	-3,38
	3 ans de chômage, 5 ans d'inact.	1,9%	0,0%	-2,5%	0,0%	-1,33	0,5%	-1,47	0,5%	-1,47
	5 ans de chômage, 3 ans d'inact.	-4,8%	-2,1%	-7,5%	-3,4%	1,03	-5,1%	-0,37	-5,1%	-0,37
	5 ans de chômage, 5 ans d'inact.	-4,0%	-2,1%	-2,5%	-2,1%	1,37	-2,4%	1,82	-2,4%	1,82
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	35 443	27 589	160	13 794	38,9%	21 636	61,0%	30 117	85,0%
	1 an de chômage, 3 ans d'inact.	2,4%	0,0%	-7,5%	-1,3%	-1,41	-2,7%	-3,00	-2,9%	-4,41
	1 an de chômage, 5 ans d'inact.	3,6%	0,0%	-2,5%	0,0%	-1,35	0,2%	-2,02	-1,9%	-4,50
	3 ans de chômage, 3 ans d'inact.	0,7%	0,0%	-7,5%	-1,3%	-0,80	-2,7%	-2,11	-3,9%	-3,91
	3 ans de chômage, 5 ans d'inact.	1,9%	0,0%	-2,5%	0,0%	-0,73	0,1%	-1,09	-2,8%	-3,95
	5 ans de chômage, 3 ans d'inact.	-4,8%	-0,4%	-7,5%	-1,8%	1,25	-3,7%	0,73	-7,4%	-2,33
	5 ans de chômage, 5 ans d'inact.	-4,0%	-0,4%	-2,5%	-0,4%	1,44	-0,9%	1,95	-6,4%	-2,15

PSS : plafond de la Sécurité sociale. * Taux de remplacement brut du salaire moyen de carrière (écart à la différence exprimé en points).

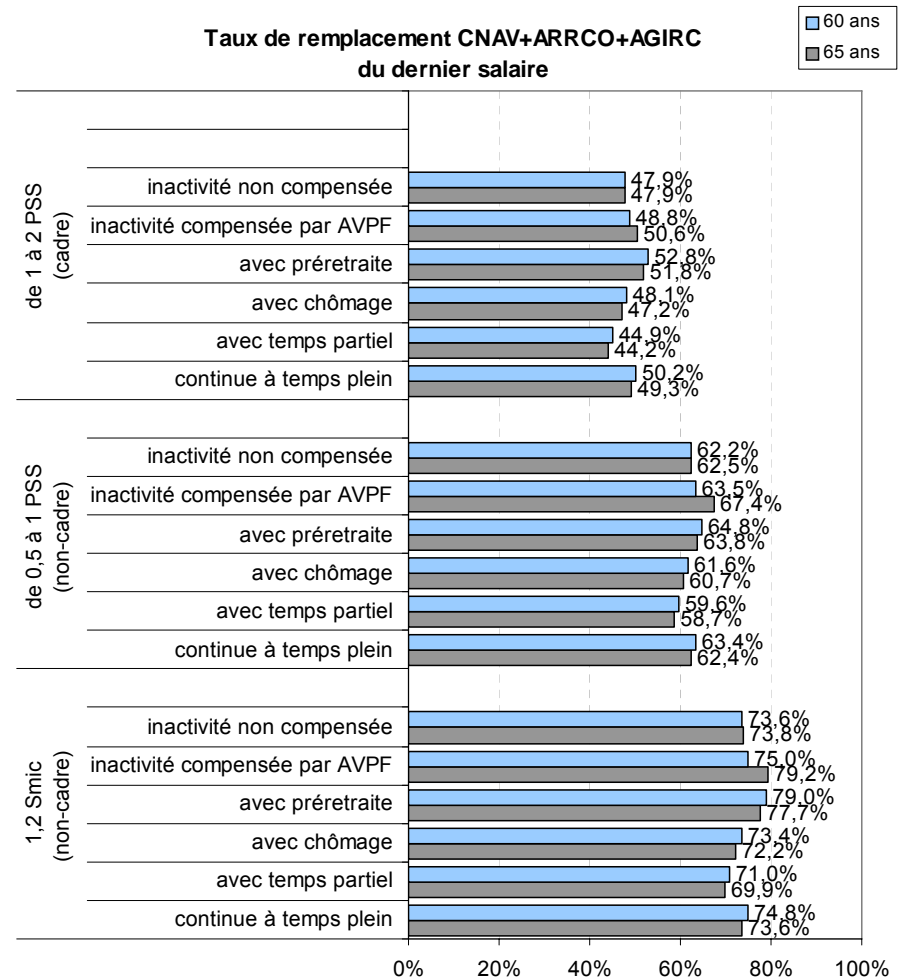
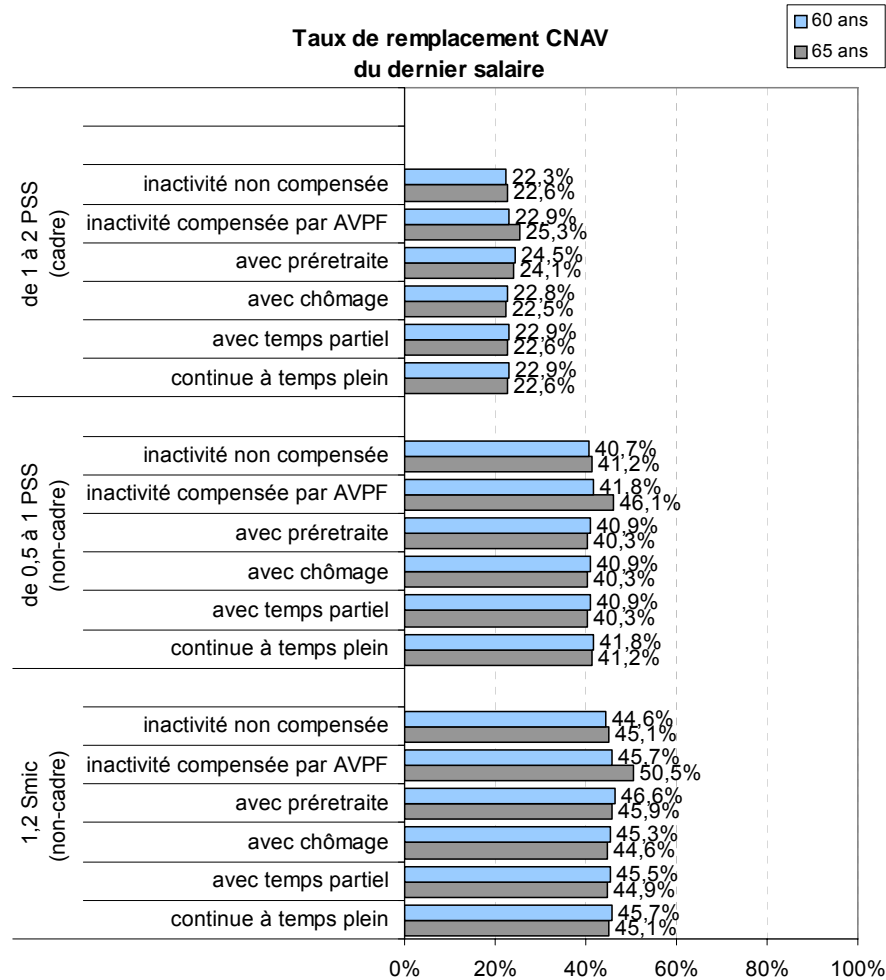
Note : Les parcours avec inactivité sont supposés être ceux de femmes avec deux enfants.

Tableau 31
Ratio Sam / salaire moyen annuel brut (départ à 65 ans)

Carrière à 1,2 Smic (non-cadre)	Génération				
	1940	1950	1960	1970	1980
continue à temps plein	1,31	1,13	1,11	1,13	1,13
avec temps partiel	1,60	1,29	1,26	1,26	1,26
avec chômage	1,40	1,19	1,16	1,17	1,26
avec préretraite	1,31	1,10	1,07	1,08	1,09
inactivité compensée par AVPF	1,32	1,12	1,09	1,10	1,10
inactivité non compensée	1,32	1,12	1,09	1,10	1,10

Lecture : Pour un assuré né en 1940, le salaire annuel moyen (SAM) retenu pour le calcul de sa pension est calculé sur ses 17 meilleurs salaires annuels dûment revalorisés. Si l'assuré a suivi une carrière continue à temps plein rémunérée à 1,2 Smic, en raison de la restriction aux meilleurs salaires, le SAM est alors supérieur de 31 % au salaire moyen annuel brut. À partir de la génération 1948, le nombre de salaires retenus dans le calcul du SAM est de 25, ce qui induit une baisse du ratio SAM / salaire moyen annuel. Les variations observées entre les différentes générations soumises aux mêmes règles de calcul (ici générations 1950, 1960, 1970, 1980) sont uniquement dues à des chroniques de salaires différentes.

Graphique 138
Taux de remplacement brut du dernier salaire (départ en retraite à 60 et 65 ans)* analyse sur cas types – génération 1940



* Pour le cas avec préretraite, le salaire est celui perçu à 54 ans et non à 59 ans

3.4 Du diagnostic aux mesures potentielles

Les dispositifs prévus par le Régime général pour compenser les aléas de carrière sont imparfaits car ils n'assurent pas aux ressortissants la garantie de percevoir le montant auquel ils auraient pu prétendre au terme d'une carrière continue.

Dans certains cas, l'interruption de carrière peut être profitable à l'assuré qui perçoit une pension plus élevée qu'avec une carrière continue. Du point de vue du système de protection sociale, cette surcompensation n'est pas nécessairement inefficace, puisqu'elle peut être vue comme un moyen de neutraliser, non pas seulement les conséquences de l'interruption sur la retraite, mais également ses répercussions sur la suite du parcours professionnel.

Plusieurs questions se posent donc sur l'efficacité de ces dispositifs, mais aussi sur leur légitimité.

Premièrement, la légitimité de la compensation des aléas de carrière. Les retraites doivent-elles refléter ou atténuer les disparités sur le marché du travail ? Doit-on privilégier un système contributif ou un système redistributif ? Le fait de rechercher les moyens pour compenser les aléas de carrière laisserait supposer que l'alternative est déjà tranchée, mais peut-être peut-on s'interroger sur la nature des disparités qui doivent être compensées. Quelle est la norme à laquelle se conformer ? Quel est le niveau de redistribution opéré par le système de retraite ? Par exemple, le système de retraite ne doit-il prendre en charge qu'un risque de carrière ou doit-il l'étendre à un risque famille dans le sens où celui-ci se « diffuse » ? Ne doit-il pas uniquement prendre en charge les risques imprévisibles et donc inévitables ?

Deuxièmement, la légitimité des mécanismes compensateurs. Sur ce point, les droits familiaux sont en première ligne :

- Est-il justifié d'accorder une majoration de durée d'assurance aux travailleurs qui n'ont pas cessé leur activité professionnelle pour élever leurs enfants ?
- Est-il justifié de mettre en œuvre plusieurs dispositifs de compensation pour un même fait générateur : par exemple, AVPF + MDA + Bonification de la pension de 10 % ?

Enfin, la question de l'équité entre assurés pose celle de l'équité au sein d'une même génération, mais aussi celle de l'équité entre générations. Plus précisément, c'est la question du temps de la réforme qui se pose : que faire pour les générations de transition, celles qui n'ont pu bénéficier des mesures durant leur vie active et qui sont pénalisées dans la constitution de leurs droits à retraite ?

En restant dans le cadre d'une réforme paramétrique, une couverture totale de l'incident de carrière pourrait vraisemblablement être réalisée en reportant au compte de l'assuré, durant toute la période d'interruption de carrière, le salaire qu'il aurait pu percevoir en restant actif ; par exemple, le salaire retenu pour le calcul de l'allocation chômage, sans dégressivité et revalorisé du Glissement Vieillesse Technicité²⁸ (GVT). Ce dispositif serait applicable aux « aléas » tels que l'activité réduite et les faibles rémunérations, le chômage, la maladie, la maternité, l'accident du travail et l'invalidité, l'éducation des enfants. Pour les autres situations qui écartent l'assuré de la carrière complète et continue, telles que la formation et l'inactivité (possiblement chômeur en fin de droits...), un salaire forfaitaire du niveau du Smic pourrait être retenu pour le calcul de la retraite.

²⁸ Glissement, vieillesse, technicité sont des notions qui traduisent les différents types de l'évolution des aspects individualisés de la masse salariale. Elles concrétisent l'évolution de la qualification de la main-d'œuvre qui acquiert de l'expérience et de l'ancienneté sous forme d'avancements dits « au choix », individualisés (G) d'ancienneté ou avancements automatiques, identique pour tous, selon des règles préétablies (V), de promotion par changement de qualification (T) (cf. guide de la négociation salariale annuelle, CFDT, 2004).

Une mesure de « second rang » serait de considérer les allocations servies durant la carrière (allocations chômage par exemple) comme du salaire. Ces allocations donneraient alors lieu à validation de trimestres d'assurance et entreraient dans le calcul du salaire annuel moyen²⁹.

Le dispositif pourrait aussi bien s'appliquer à des accidents de carrière déjà reconnus par les régimes de retraite (le chômage indemnifié, par exemple), qu'à des situations exclues jusqu'à maintenant, le RMI notamment. L'existence d'un montant de pension minimum garanti, tel que le minimum contributif, permettrait de couvrir les assurés en difficulté en raison d'interruptions de carrière ne donnant pas droit à allocation (chômage non indemnifié, par exemple).

Cette solution laisse cependant ouverte la question de la compensation des périodes d'activité réduite et des faibles rémunérations ; ce mode de prise en compte des incidents de carrière pouvant s'avérer moins avantageux que le système actuel pour les assurés aux carrières les plus courtes qui verraient leurs périodes de perception d'allocations incluses dans le calcul du SAM.

Une mesure alternative est de reprendre celle du maintien des droits sur la période d'interruption, telle que l'appliquent les régimes complémentaires Arrco et Agirc ; le salaire servant de référence est alors celui de la période antérieure.

Quel qu'il soit, un ensemble de dispositifs couvrant quasi complètement les incidents de carrière devrait s'accompagner d'une baisse générale du niveau des pensions servies et/ou d'une augmentation des moyens de financement pour assurer la viabilité du régime.

3.5 Évaluation de mesures visant à neutraliser l'incidence des aléas de carrière sur la pension

3.5.1 Prise en compte du RMI dans le calcul de la pension

Prendre en compte le RMI dans le calcul de la pension suppose de définir les règles de validation des périodes d'allocation et d'introduction des allocations dans le calcul du SAM. Deux possibilités sont alors envisageables quant au calcul du SAM :

- l'allocation est assimilée à un salaire et portée au compte de l'assuré,
- aucune allocation n'est portée au compte de l'assuré et n'entre dans le calcul du SAM.

L'incidence de ces deux règles sur le montant de la pension servie par le Régime général dépend du profil d'activité des intéressés, à la fois du niveau des rémunérations perçues et de la régularité de l'activité.

Si l'assuré a connu des périodes d'activité professionnelle régulières et/ou intenses (à haute rémunération) et qu'en conséquence les salaires annuels sont élevés, l'assimilation de l'allocation à un salaire peut lui être défavorable, car elle risque d'introduire dans le calcul du SAM de faibles montants. Seuls sont épargnés les assurés dont la durée totale d'activité est supérieure à la période de référence pour le calcul (25 ans à partir de la génération 1948).

A contrario, ne pas tenir compte du montant de l'allocation dans le calcul de la pension peut être favorable à l'assuré, car le SAM reste calculé sur les périodes salariées.

La validation des périodes d'allocation du RMI peut également se faire selon plusieurs modalités :

- les périodes de RMI sont validées quel que soit le montant de l'allocation,
- les périodes de RMI sont validées à hauteur de l'allocation,
- les périodes de RMI ne sont pas validées.

²⁹ Le Conseil d'orientation des retraites a déjà émis des pistes en ce sens, cf. page 5 du document « Compensation des interruptions d'activité », remis en réunion plénière du Conseil d'orientation des retraites le 6 mars 2002 « Cycle de vie et retraite », disponible sur : www.cor-retraites.fr.

Parmi les six modalités de prise en compte du RMI dans la pension envisagées ici (validation et SAM), certaines sont moins vraisemblables que d'autres.

Par exemple, si le montant de l'allocation n'est pas inscrit au compte individuel de l'assuré tenu par la caisse de retraite, il peut paraître étonnant de l'inclure dans le calcul de la durée d'assurance. Ne pas valider les périodes d'allocation en intégrant le montant de l'allocation constituerait une solution inédite dans la législation vieillesse. Par ailleurs, cela pourrait entrer en conflit avec la disposition retenue lors de la réforme de 2003 selon laquelle les salaires qui ne valident pas de trimestre sont exclus du calcul du SAM. Le respect de cette règle reviendrait alors à appliquer les règles actuellement en vigueur et à exclure le RMI du calcul de la pension.

Deux modalités de prises en compte du RMI sont en revanche possibles :

- la validation des périodes de RMI, trimestre par trimestre, au regard de la situation des assurés sans considération de l'allocation, comme il est fait pour les périodes d'invalidité,
- la validation en fonction du montant de l'allocation, comme il est fait pour l'AVPF.

Ces différents éléments sur la vraisemblance des modalités de prise en compte du RMI peuvent être résumés de la façon suivante :

Validation des périodes d'allocation	Allocation portée au compte	
	oui	non
∀ allocation	improbable	<i>idem</i> invalidité ⇒ envisageable
selon l'allocation	<i>idem</i> AVPF ⇒ envisageable	improbable
pas de validation	proche des règles actuelles	règles actuelles

Nous envisageons deux modalités de prise en compte du RMI dans le calcul de la pension, lesquelles s'appliquent aussi bien pour le régime de base (Cnav) que pour les régimes complémentaires (Arrco et Agirc) :

- modalité « alloc dans le SAM » : l'allocation est assimilée à un salaire et portée au compte de l'assuré, les périodes de RMI sont validées à hauteur de l'allocation ;
- modalité « alloc exclue du SAM » : aucune allocation n'est portée au compte de l'assuré et n'entre dans le calcul du SAM, les périodes de RMI sont validées trimestre par trimestre quel que soit le montant de l'allocation.

Pour mesurer l'incidence de ces deux modifications paramétriques pour les assurés, trois nouveaux cas types sont considérés ; le cas de référence restant celui d'un assuré sans enfant qui travaille de façon continue à temps plein de l'âge de 20 ans à 59 ans.

Selon l'enquête *Emploi* Insee de 2005, 77 % des hommes et 77 % des femmes au RMI perçoivent moins de 500 € par mois³⁰. Pour ces individus, les plus fortes proportions de durée d'inactivité sont de 1, 3 et 6 ans.

La définition des cas types s'appuie sur ces quelques éléments :

- la période de RMI est de 1 an, l'allocation de 500 €₂₀₀₅ par mois,
- la période de RMI est de 3 ans, l'allocation de 500 €₂₀₀₅ par mois,
- la période de RMI est de 6 ans, l'allocation de 500 €₂₀₀₅ par mois.

³⁰ Pour quelques compléments sur le dispositif, le nombre d'allocataires et leur répartition selon le montant de RMI perçu, voir Cazain *et al.* (2007).

Les périodes d'inactivité sont supposées commencer (de façon arbitraire) à l'âge de 31 ans et correspondent aux années civiles. Nous discutons cette dernière hypothèse ultérieurement.

Comme précédemment, trois profils de salaires sont envisagés : une carrière plate correspondant au cas d'un non-cadre dont le salaire est égal à 1,2 fois le Smic ; une carrière de non-cadre croissant de façon linéaire de 0,5 fois le plafond de la Sécurité sociale à 1 plafond après 40 ans d'activité ; une carrière de cadre (avec cotisation à l'Agirc) croissant de 1 à 2 plafonds. L'inactivité conduit à un arrêt temporaire de la progression des salaires.

Au 1^{er} janvier 2005, le salaire minimal permettant de valider un trimestre d'assurance était de 1 522,00 €. Une allocation de 508 € par mois permettait de valider quatre trimestres, à partir de 381 €, elle en validait trois.

Nous supposons ainsi qu'une année de RMI valide trois trimestres sous la modalité « alloc dans le SAM », et quatre sous la modalité « alloc exclue du SAM », laquelle garantit une compensation parfaite en terme de durée d'assurance.

Nos résultats montrent que pour toutes les générations considérées, tous les salaires égaux à 1,2 Smic sont supérieurs au RMI. Quelles que soient les modalités de prise en compte du RMI dans le calcul de la pension, le RMI n'intervient alors pas dans le SAM tant que la durée d'activité reste supérieure à la période de référence, soit 25 années.

Si l'on s'intéresse à la génération 1960 (*cf.* annexe C, tableau C.3), il ressort que pour moins de six années de RMI, si l'allocation est exclue du calcul du SAM, mais que la période de RMI est intégralement prise en compte dans la durée d'assurance (« alloc. Exclue du SAM »), la compensation de la période d'inactivité est totale ; la pension servie par la Cnav est identique à celle qui aurait été servie après une carrière continue. Si l'allocation est reportée au compte et assimilée à du salaire pour la validation de la durée d'assurance (« alloc. dans le SAM »), le SAM est identique à celui d'une carrière continue, mais la durée d'assurance devient inférieure à celle requise pour une pension à taux plein et entière. La pension est inférieure à celle servie en cas de carrière continue du fait de la proratisation et du calcul à taux réduit en cas de départ en retraite à 60 ans, de la seule proratisation en cas de départ à 65 ans : respectivement -2,0 % et -0,6 % pour une année de RMI.

La solution consistant à considérer le RMI comme un salaire ne suffit pas à couvrir intégralement l'assuré de sa période d'inactivité. La couverture la plus complète de l'aléa reste celle consistant à attribuer des trimestres gratuits pour la période sans prendre en compte le montant de l'allocation dans le calcul du SAM : tant que la période d'activité est suffisamment longue (25 années), la pension Cnav est égale à celle d'un assuré ayant suivi une carrière continue. Cependant, ce résultat ne vaut que lorsque les périodes d'inactivité se confondent avec les années civiles et que les salaires annuels des années travaillées adjacentes ne sont pas affectés. Dans le cas d'interruptions infra-annuelles, l'ajout des allocations dans le salaire annuel pourrait limiter l'incidence sur la pension. Les évaluations sur des carrières théoriques séquencées par année montrent ici leurs limites pour mettre en évidence les effets de seuil et de combinaison complexes de la législation vieillesse.

Tableau 31
Écarts par rapport à la carrière de référence, analyse sur cas types avec RMI — génération 1960 – départ en retraite à 65 ans

	Salaire moyen de carrière en €2007	SAM en €2007	Durée totale d'ass. (trimestres)	CNAV		CNAV + ARRCO		CNAV + ARRCO + AGIRC		
				Pension en €2007	Taux de remplacement*	Pension en €2007	Taux de remplacement*	Pension en €2007	Taux de remplacement*	
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	18 244	20 243	160	9 756	53,5%	15 562	85,3%	15 562	85,3%
	1 an de RMI, alloc exclue	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,20	0,3%	-0,02	0,3%	-0,02
	1 an de RMI, alloc dans le SAM	-1,1%	0,0%	-0,6%	-0,6%	0,26	-0,9%	0,16	-0,9%	0,16
	3 ans de RMI, alloc exclue	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,58	1,1%	0,02	1,1%	0,02
	3 ans de RMI, alloc dans le SAM	-3,4%	0,0%	-1,9%	-1,9%	0,85	-2,8%	0,55	-2,8%	0,55
	6 ans de RMI, alloc exclue	2,2%	-0,4%	0,0%	-0,4%	-1,35	2,1%	-0,09	2,1%	-0,09
	6 ans de RMI, alloc dans le SAM	-7,0%	-0,4%	-3,8%	-4,2%	1,64	-5,9%	1,05	-5,9%	1,05
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	25 515	30 933	160	14 908	58,4%	22 223	87,1%	22 223	87,1%
	1 an de RMI, alloc exclue	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,36	0,3%	-0,26	0,3%	-0,26
	1 an de RMI, alloc dans le SAM	-1,2%	0,0%	-0,6%	-0,6%	0,32	-0,9%	0,20	-0,9%	0,20
	3 ans de RMI, alloc exclue	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,00	1,0%	-0,66	1,0%	-0,66
	3 ans de RMI, alloc dans le SAM	-3,7%	0,0%	-1,9%	-1,9%	1,10	-2,8%	0,77	-2,8%	0,77
	6 ans de RMI, alloc exclue	3,0%	-1,1%	0,0%	-1,1%	-2,35	1,1%	-1,62	1,1%	-1,62
	6 ans de RMI, alloc dans le SAM	-8,0%	-1,1%	-3,8%	-4,8%	2,03	-6,6%	1,39	-6,6%	1,39
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	51 030	33 150	160	15 976	31,3%	24 507	48,0%	41 344	81,0%
	1 an de RMI, alloc exclue	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,19	0,2%	-0,19	0,7%	0,10
	1 an de RMI, alloc dans le SAM	-1,5%	0,0%	-0,6%	-0,6%	0,29	-1,1%	0,21	-1,3%	0,17
	3 ans de RMI, alloc exclue	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,53	0,7%	-0,50	2,2%	0,40
	3 ans de RMI, alloc dans le SAM	-4,8%	0,0%	-1,9%	-1,9%	0,96	-3,3%	0,75	-4,1%	0,63
	6 ans de RMI, alloc exclue	3,0%	-0,5%	0,0%	-0,5%	-1,08	1,0%	-0,94	4,0%	0,81
	6 ans de RMI, alloc dans le SAM	-10,2%	-0,5%	-3,8%	-4,3%	2,08	-7,0%	1,75	-8,7%	1,37

PSS : plafond de la Sécurité sociale * Taux de remplacement brut du salaire moyen de carrière.

3.5.2 Baisser la décote

La réforme des retraites de 2003 réduit de moitié les abattements sur la pension en cas de départ sans justifier des critères d'âge ou de durée requis pour le taux plein. Elle fait passer la décote de 1,25 % à 0,625 % par trimestre manquant (de 10 % à 5 % par an) entre les générations 1944 et 1953.

À terme, le taux de décote sera inférieur au taux actuariellement neutre pour le régime, c'est-à-dire le taux pour lequel le solde financier du régime (cotisations reçues – pensions servies) est invariant à une modification de l'âge de départ en retraite des assurés. Une baisse plus importante de la décote assurerait une meilleure couverture des aléas de fin de carrière par le régime d'assurance vieillesse. Le taux doit cependant rester suffisamment élevé pour limiter le risque moral, c'est-à-dire le comportement opportuniste de certains assurés qui seraient en capacité de continuer de travailler, mais trouvent un intérêt à partir en retraite précocement alors que ce départ précoce est coûteux pour le régime de retraite.

Une révision de la législation vieillesse allant dans le sens d'une modification de la décote suppose de considérer plusieurs éléments : le(s) taux de décote visé(s)³¹, le rythme de la dégressivité et les générations concernées par la phase de transition.

Tableau 32
Échelonnement de la décote

Génération	Réforme 2003		Révision 2008 (simulation)	
	par trimestre manquant	par année manquante	par trimestre manquant	par année manquante
1940	2,500%	10,0%	2,500%	10,0%
1941	2,500%	10,0%	2,500%	10,0%
1942	2,500%	10,0%	2,500%	10,0%
1943	2,500%	10,0%	2,500%	10,0%
1944	2,375%	9,5%	2,375%	9,5%
1945	2,250%	9,0%	2,250%	9,0%
1946	2,125%	8,5%	2,125%	8,5%
1947	2,000%	8,0%	2,000%	8,0%
1948	1,875%	7,5%	1,875%	7,5%
1949	1,750%	7,0%	1,625%	6,5%
1950	1,625%	6,5%	1,375%	5,5%
1951	1,500%	6,0%	1,125%	4,5%
1952	1,375%	5,5%	0,875%	3,5%
1953	1,250%	5,0%	0,625%	2,5%
...	1,250%	5,0%	0,625%	2,5%

Lecture : La réforme de 2003 prévoit qu'entre les générations 1943 et 1953, la décote baisse de 2,5 % à 1,25 % par trimestre manquant, soit de 10 % à 5 % par année manquante. Une révision de cette mesure intervenant en 2008 consisterait à faire passer la décote par trimestre manquant de 1,875 % pour la génération 1948 à 0,625 % pour la génération 1953, soit respectivement 7,5 % et 2,5 % par année manquante.

³¹ Une décote croissante avec le nombre de trimestres manquants, -5 % pour cinq années manquantes, -4 % pour quatre années pourrait être envisagée. En 2007, ce principe de progressivité a été adopté pour la surcote afin d'inciter les gens en emploi à poursuivre leur activité professionnelle.

À l'instar de la réforme de 2003, la première génération concernée par une révision de la législation serait celle atteignant l'âge de 60 ans l'année suivant le vote de la loi, soit la génération 1949 pour une révision intervenant en 2008. La progressivité de la baisse ou la dernière génération de transition – l'une se déduisant de l'autre – sont laissées à l'appréciation du législateur. Deux situations sont envisageables :

- la dernière génération est la même que celle définie en 2003,
- la progressivité est la même qu'en 2003.

Les autres cas de figure sont moins vraisemblables. Une progressivité nulle, avec changement brutal du taux de décote entre deux générations consécutives, serait perçue comme une injustice. *A contrario*, un étalement de la baisse sur un trop grand nombre de générations pourrait se révéler inefficace.

Nous envisageons ici le cas d'une révision intervenant en 2008, avec un étalement de la baisse de la décote restreint aux générations de transition de la réforme de 2003. La baisse de la décote envisagée est ainsi une accentuation de celle mise en œuvre lors de la réforme.

À titre illustratif, nous considérons une réduction de moitié de la décote, soit un taux de 2,5 % par année manquante à partir de la génération 1953 (*cf.* tableau 32).

La baisse du taux de 5 % à 2,5 % par année manquante permet de diminuer les pertes liées à la période d'inactivité connue au cours de la carrière. Pour le cas type avec inactivité, seul à ne pas remplir les critères de durée d'assurance requis pour le taux plein à l'âge de 60 ans pour la génération 1940, les cinq années d'interruption d'activité sont partiellement compensées par les quatre années accordées au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA). À compter de la génération 1948, la durée requise pour prétendre à une pension au taux plein est de 160 trimestres. La décote pénalise alors le cas type du manque de quatre trimestres.

Avec l'accentuation de la baisse de la décote envisagée, le taux de remplacement augmente, mais dans des proportions variables selon le profil salarial. Pour la génération 1953, le gain sur la pension servie par la Cnav à l'âge de 60 ans est de 5,56 % soit 423 € pour une carrière rémunérée à 1,2 Smic, 631 € pour une carrière passant de 0,5 à 1 plafond et 713 € pour une carrière rémunérée de 1 à 2 plafonds. Pour la génération 1960, le gain serait de 7,14 % soit respectivement 589 €, 888 € et 965 € (*cf.* Annexe C, tableau C.4).

CONCLUSION

Après avoir étudié l'évolution des carrières des individus, les aléas et les inégalités parmi les actifs et les retraités, nous avons présenté les mécanismes de compensation des accidents de carrière des salariés du secteur privé et leurs conséquences sur les pensions servies à la liquidation par les régimes de retraite obligatoire, le régime général d'assurance vieillesse et les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.

L'analyse des parcours des individus montre que les aléas de carrière sont de plus en plus fréquents depuis plusieurs décennies. En particulier, un nombre important d'individus connaissent le chômage durant leur vie active et les chômeurs de longue durée sont plus nombreux. Ce sont les ouvriers, les employés, et le plus souvent les moins diplômés qui sont les plus touchés par le chômage. L'analyse de la durée d'inactivité montre en outre que les femmes sont particulièrement concernées par des durées d'inactivité importantes. Il en est de même pour le travail à temps partiel qui concerne les femmes à 85 %.

L'étude portant sur les revenus d'activité et de remplacement montre des différences significatives selon le genre et le secteur d'activité. Dans le secteur privé et semi-public, les écarts de salaires entre les catégories socio-professionnelles sont importants. Les salaires des ouvriers et des femmes sont les plus faibles. C'est dans les emplois les plus qualifiés que la différence homme-femme est la plus forte. Les écarts de salaire sont moins significatifs dans le secteur public. Nous montrons également que pour les hommes comme pour les femmes, les inégalités augmentent avec l'âge. Toutefois la prise en compte des allocations permet d'atténuer les inégalités.

Avec l'évaluation des conséquences d'une prise en compte du RMI dans le calcul de la pension et d'une baisse de la décote, deux points ont été abordés : les modalités d'acquisition des droits à la retraite et la valorisation de ces droits au moment du départ en retraite.

Concernant l'acquisition des droits, il ressort notamment que le principe de validation de durée sans prise en compte des allocations est la solution la plus favorable à l'assuré dont les périodes d'inactivité recouvrent les années civiles. Cette règle est celle retenue par le Régime général pour compenser – entre autres – les périodes de chômage indemnisé.

Cependant, en règle générale, bien que compensés, certains aléas de carrière ne sont pas sans incidence sur le montant des pensions de retraite. En particulier, si un travail à mi-temps n'influence pas l'âge d'ouverture des droits au taux plein, la pension reste plus faible qu'au terme d'une carrière effectuée à temps complet et, au mieux lui est égale, si elle est portée au minimum contributif. Une période de faibles rémunérations est donc préjudiciable en termes de pension.

Une période d'inactivité peut s'avérer préférable à une activité continue si elle est suffisamment longue pour que les salaires annuels n'entrent pas dans le calcul de la retraite. Dans le but de ne pas pénaliser les assurés qui avaient connu des parcours professionnels accidentés, la réforme de 2003 a exclu du calcul du salaire annuel moyen (SAM) les salaires qui ne validaient pas de trimestre. La mesure reste néanmoins insuffisante pour les assurés aux parcours morcelés qui cumulent plusieurs années pendant lesquelles leur activité n'a été que temporaire, même si ces périodes sont prises en compte pour la durée d'assurance par le régime de base. Lorsque les interruptions sont d'une durée inférieure à l'année civile, l'ajout de tout montant au salaire annuel (allocations, salaires fictifs basés sur le SMIC ou les derniers salaires ...) limite l'incidence négative sur la pension.

Une première mesure de compensation en direction des assurés ayant suivi des parcours difficiles serait d'étendre la validation gratuite de trimestres d'assurance aux périodes de RMI et aux périodes de chômage non-indemnisé non reconnues actuellement. La prise en compte dans le salaire de référence des allocations versées durant les périodes d'inactivité ou de salaires fictifs faibles ne constitue pas une solution adéquate, car elle avantage les assurés aux périodes d'inactivité infra-annuelles, mais porte préjudice aux autres. En revanche, l'incidence des périodes d'inactivité sur la pension

pourrait être réduite en calculant le salaire de référence sur la base d'un salaire équivalent année complète. Le calcul à partir du salaire horaire ou des salaires trimestriels pourrait s'avérer complexe à mettre en œuvre, les caisses de retraite ne disposant pas de ces données. Une solution alternative serait de calculer le SAM au *pro rata* des trimestres validés par cotisations, soit en corrigeant chaque salaire annuel avant d'effectuer la sélection des meilleurs, soit au terme de la carrière après sélection.

Au moment du départ en retraite, la valorisation des droits acquis est fonction de la durée d'assurance. La dernière réforme des retraites a visé à assouplir les conditions de liquidation en réduisant la décote en cas de départ précoce, avant de justifier de la durée d'assurance requise pour le taux plein, et en instaurant une surcote majorant la pension en cas de cessation d'activité au-delà de l'âge de 60 ans après avoir rempli ces mêmes critères.

À terme, la décote sera inférieure au taux actuariellement neutre ; autrement dit, le taux pour lequel l'assuré moyen est financièrement indifférent entre partir en retraite à un âge plutôt qu'à un autre. Le taux se rapprocherait ainsi du taux pour lequel, au-delà des considérations financières, l'assuré souhaitant partir précocement, pour des raisons de santé ou pour disposer de plus de temps libre par exemple, serait indifférent entre un âge et l'autre.

Le niveau de la pénalité n'empêchera pas des imperfections. Certains assurés jugeront la pénalité peu élevée au regard de leur situation financière et de leur souhait de partir en retraite précocement ; ils liquideront alors leurs droits à retraite au plus tôt. D'autres jugeront la pénalité financière trop lourde et préféreront différer la demande de leurs droits, peut-être malgré leur difficulté à poursuivre une activité professionnelle. La décote sera d'autant plus lourde que les assurés ont été peu rémunérés et qu'ils sont écartés du minimum contributif en liquidant leurs droits avant d'être éligibles au taux plein.

Le mécanisme de la surcote intéresse également les assurés ayant suivi des parcours discontinus. En particulier, la compensation des périodes de chômage ou la validation de quatre trimestres même pour des années partiellement travaillées peuvent aider à remplir les conditions de durée. Le dispositif est cependant peu attractif pour certains qui peuvent juger la majoration faible au regard des efforts consentis pour rester en activité. Cela l'est d'autant plus que le gain est nul si la pension est portée au minimum contributif³² ou que les conditions d'accès à la retraite anticipée sont remplies. Dans ce dernier cas, pour bénéficier de la surcote, le départ en retraite doit être repoussé d'une durée qui peut dépasser les quatre ans.

Si à terme, le niveau de la décote peut être jugé satisfaisant, le dispositif de la surcote doit sans doute être revu pour aider les assurés ayant connu des parcours difficiles et disposés à poursuivre une activité professionnelle à augmenter leur retraite. Une première mesure pourrait être d'appliquer la surcote sur le minimum contributif.

Enfin, la question de la compensation des accidents de carrière n'occulte pas les contraintes financières auxquelles font face les régimes de retraite ; alourdir les charges des régimes c'est inéluctablement faire peser un poids financier croissant sur les actifs.

³² La surcote est appliquée sur le montant de la pension calculée, hors avantages complémentaires, avant comparaison au minimum contributif. En 2006, 23 % des pensions attribuées avec une surcote ont donné droit à une majoration nulle, le montant après surcote étant inférieur au minimum contributif.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALBERT C. (2007) Profil des bénéficiaires du cumul emploi-retraite, Etude de la CNAV (Direction de la Prospective et de la Coordination des Etudes), décembre 2007
- AUZET L., FEVRIER, M. ET LAPINTE A. (2007) *Niveaux de vie et pauvreté en France : les départements du Nord et du Sud sont les plus touchés par la pauvreté et les inégalités*, INSEE Première, octobre 2007.
- BOMMIER A., MAGNAC T., ROGER M. (2003) Le marché du travail à l'approche de la retraite : évolutions en France entre 1982 et 1999, *Revue Française d'Economie*, 18(1), p.23-82.
- BONNET C., BUFFETEAU S., GODEFROY P. (2004) *Retraite : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ?* Population et Sociétés, Bulletin mensuel de l'INED.
- BONNET C., BUFFETEAU S., GODEFROY, P. (2006) *Disparités de retraite de droit direct entre hommes et femmes : quelles évolutions ?*, Document de travail de l'INSEE, G 2006 /01.
- BOULANGER J-M. (2003) *Cumul Emploi Retraite*, Rapport du COR, mars.
- BUE J. (2002) *Temps partiels des femmes : entre 'choix' et contraintes*, Premières Synthèses, DARES, février 2002
- BROWN R.L., PRUS S.G. (2006) *Income Inequality over the Later-life Course : A Comparative Analysis of seven OECD Countries*. SEDAP Research paper n°154.
- BUFFETEAU S., GODEFROY P. (2005) *Conditions de départ en retraite selon l'âge de fins d'études : analyse prospective pour les générations 1945 à 1974*. Document de travail de l'INSEE, G 2005 /01.
- BURRICAND C. ROTH N. (2000) Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel, *Economie et Statistique*, n°335, p. 63-79.
- CAUSSAT L. (1998) Choisir l'âge de la retraite : enjeux économiques, *Gérontologie et Société*, n°85, p.63-77.
- CFDT (2004), Guide de la négociation salariale annuelle, CFDT, septembre.
- CLOAREC N. (2000) *Les passages de l'emploi à la retraite*, Premières synthèses 2002.02-N°05.1, DARES.
- COEFFIC N. (1999) Le cumul emploi retraite, *Etudes et Résultats* (14), DREES.
- COHEN SOLAL M, LELIEVRE M. (2002) *Niveau de vie et risque de pauvreté parmi les retraités des pays européens*. Dossiers Solidarité et santé, DREES, n°3.
- COLIN, C., IELHE, V. ET MAHIEU, R. (2000) Les trajectoires de fin de carrière des salariés du secteur privé. Dossiers Solidarité et Santé, DREES, n°3.
- COLIN C., METTE C. (2003) Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite, CNAV, *Retraite et Société*, n°40, p. 24-51.
- COR (2002) *Egalité de Traitement entre les Générations : Les Difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail et leurs conséquences sur leur future retraite*, document n°8, 2 pages.
- COR (2005) *Retraites : droits individuels et droits familiaux, la recherche de l'égalité entre hommes et femmes*, Actes de colloque.
- COR (2007a) *Augmenter le taux d'emploi des seniors, les enseignements des expériences étrangères*, rapport de colloque, novembre.
- COR (2007b) *Quatrième rapport du Conseil d'orientation des retraites « Retraites : questions et orientations pour 2008 »*.
- DAGUET F. (2006) Dans quelles régions meurt-on le plus tard au début du XXIe siècle ?, *INSEE Première*, décembre 2006.
- EUROSTAT (2007) <http://epp.eurostat.ec>
- GAULLIER X. (2002) Emploi, retraites et cycles de vie, *Retraite et Société*, n°37, p.163-207.
- INSEE (2003-2004), Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.
- INSEE (1990), Enquête Emploi 1990, Insee.
- INSEE (1995), Enquête Emploi 1995, Insee.
- INSEE (2000), Enquête Emploi. 2000, Insee.

INSEE (2005), Enquête Emploi. 2005, Insee.

INSEE (2002) *Simulation des durées d'assurance validées par les salariés du secteur privé à l'aide du modèle de simulation Destinie de l'Insee*, note de la Direction des Etudes et Synthèses Economiques, février.

KHASKHOUSI F., KHASKHOUSI T. (2006) Différer l'âge de départ en retraite, les effets du cumul emploi retraite. *Revue d'Economie Politique*, 116 (5), p. 717-737.

MAGNAC T., RAPOPORT, ROGER M. (2006) *Fins de carrière et départs à la retraite : l'apport des modèles de durée*. Dossier Solidarité et santé, Juillet.

PETIT P. (2006) *Les écarts de salaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale*, Premières Synthèses Informations, DARES, Juin 2006.

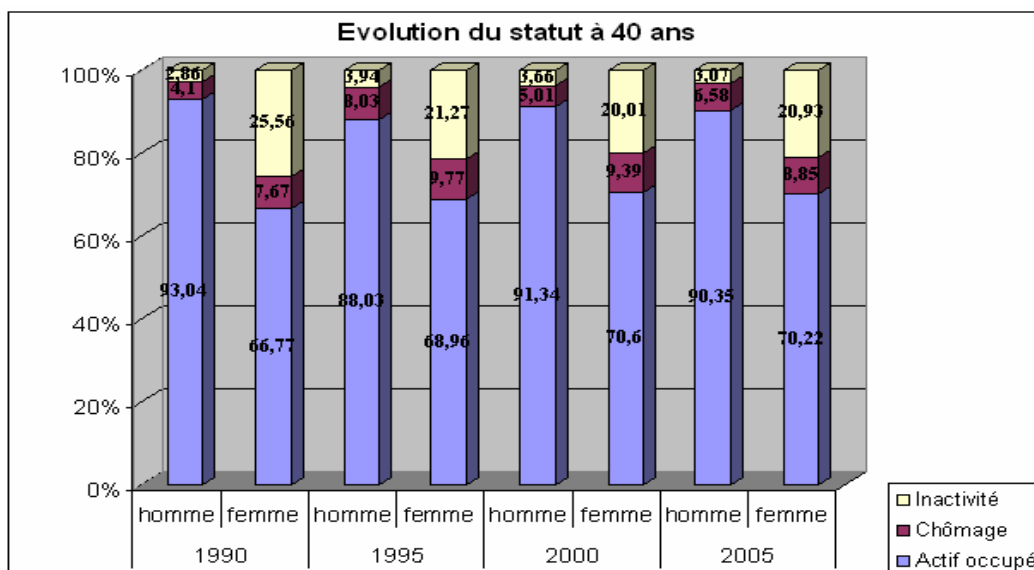
POUBELLE, V. (2007) Etude de la CNAV sur les mesures en faveur de l'emploi des seniors, 2007-035.

VANLIERDE S. (2005) Le cumul emploi-retraite. *Retraite et Société*, n°46, octobre, p.246-250.

ANNEXE A : LES ALÉAS DE CARRIÈRE, PARTIE 1.II

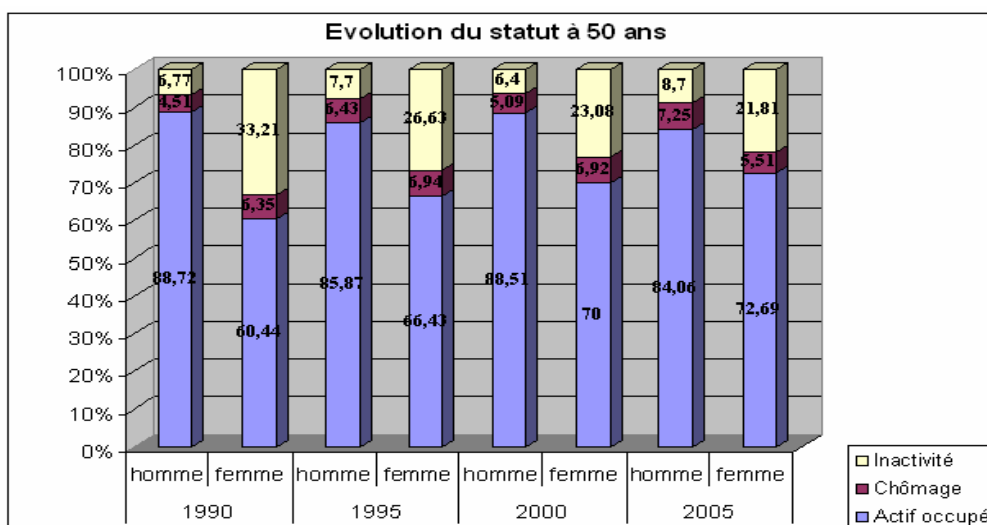
1. ÉVOLUTION DU STATUT À ÂGE DONNÉ (PARTIE 1, II)

Graphique A.1
Évolution du statut à 40 ans



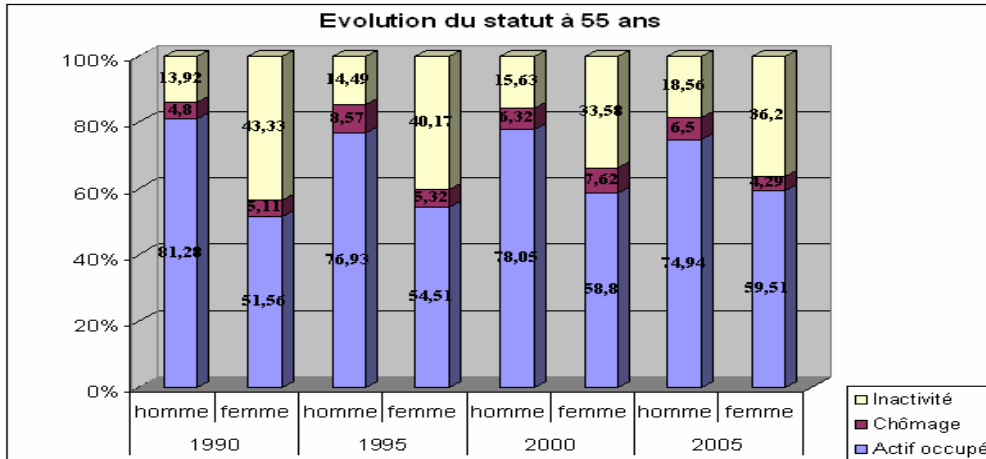
Sources : Enquêtes *Emplois* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Graphique A.2
Évolution du statut à 50 ans



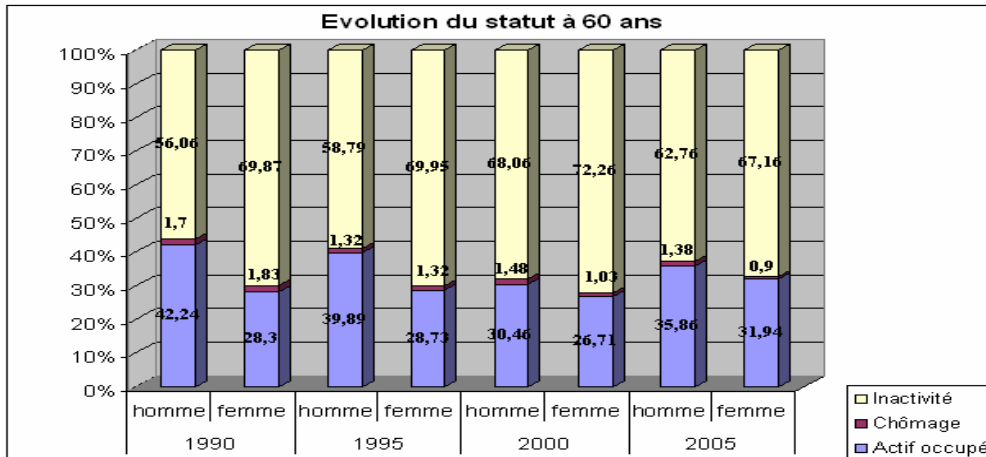
Sources : Enquêtes *Emplois* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Graphique A.3
Évolution du statut à 55 ans



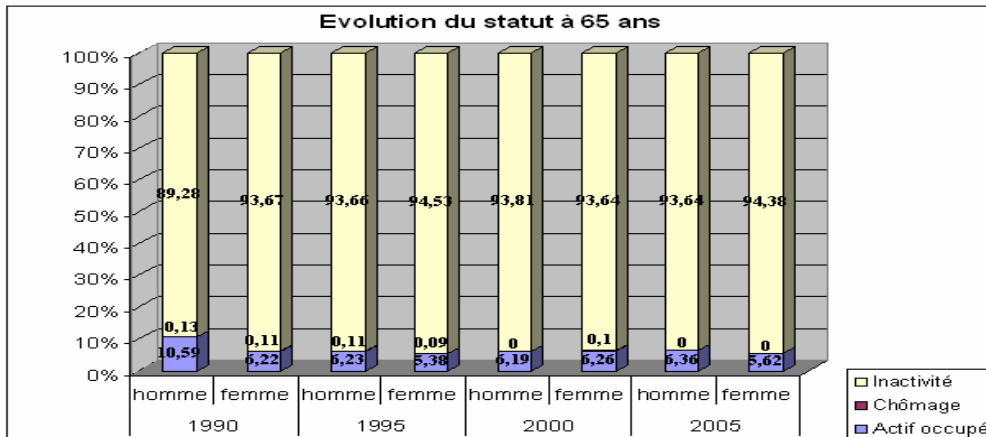
Sources : Enquêtes *Emplois* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Graphique A. 4
Évolution du statut à 60 ans



Sources : Enquêtes *Emplois* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

Graphique A.5
Évolution du statut à 65 ans



Sources : Enquêtes *Emplois* 1990, 1995, 2000 et 2005, Insee.

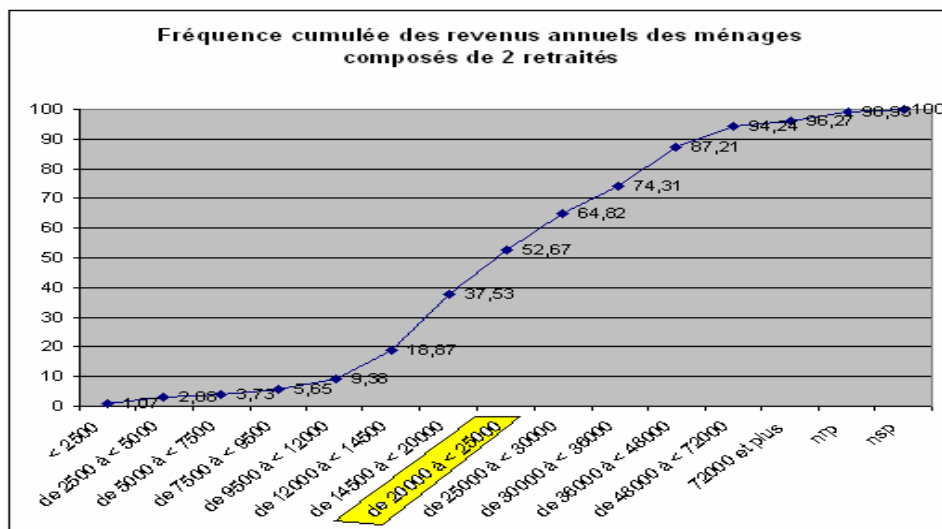
2. PENSIONS ET REVENUS DES MÉNAGES (PARTIE 1, II. 6)

Tableau A.1
Pensions et rentes pour les ménages
composés d'au moins une personne à la retraite

Pension et / ou rente perçue(s)	Fréquence	Pourcentage	Fréq. cumulée	% cumulé
PRE	11	0.64	11	0.64
INVA	61	3.53	72	4.17
FAC	16	0.93	88	5.09
FAC_INVA	5	0.29	93	5.38
REV	198	11.46	291	16.84
REV_PRE	1	0.06	292	16.90
REV_INVA	2	0.12	294	17.01
REV_FAC	29	1.68	323	18.69
RET	510	29.51	833	48.21
RET_PRE	1	0.06	834	48.26
RET_VIA	4	0.23	838	48.50
RET_INVA	14	0.81	852	49.31
RET_FAC	193	11.17	1045	60.47
RET_FAC_VIA	2	0.12	1047	60.59
RET_FAC_INVA	8	0.46	1055	61.05
RET_REV	492	28.47	1547	89.53
RET_REV_INVA	7	0.41	1554	89.93
RET_REV_FAC	89	5.15	1643	95.08
RET_REV_FAC_VIA	1	0.06	1644	95.14
RET_REV_FAC_INVA	5	0.29	1649	95.43
MV	25	1.45	1674	96.88
MV_FAC	7	0.41	1681	97.28
MV_REV	13	0.75	1694	98.03
MV_REV_FAC	5	0.29	1699	98.32
MV_RET	17	0.98	1716	99.31
MV_RET_FAC	1	0.06	1717	99.36
MV_RET_REV	8	0.46	1725	99.83
MV_RET_REV_INVA	1	0.06	1726	99.88
MV_RET_REV_FAC	2	0.12	1728	100.00

Note : MV = minimum vieillesse ; RET = retraite ; REV = pension de réversion ; FAC = revenus de remplacement facultatifs : retraite surcomplémentaire, retraite complémentaire et rente d'assurance vie, décès, rente éducation ou PEP ; INVA = pension d'invalidité (militaire compris) ; VIA = rente et indemnité viagère ; PRE = préretraite.

Graphique A.6
Montant des revenus annuels des ménages composés de 2 retraités :



Source : Insee, Enquête patrimoine 2003- 2004.

Tableau A.2
Pensions et rentes perçues par les ménages composés de deux retraités

Pension et / ou rente perçue(s)	Fréquence	Pourcentage	Fréq. cumulée	% cumulé
PRE	2	0,21	2	0,21
FAC	2	0,21	4	0,43
REV_FAC	1	0,11	5	0,53
REV_FAC_INVA	1	0,11	6	0,64
RET	552	58,85	558	59,49
RET_PRE	5	0,53	563	60,02
RET_VIA	1	0,11	564	60,13
RET_INVA	30	3,2	594	63,33
RET_INVA_PRE	1	0,11	595	63,43
RET_FAC	285	30,38	880	93,82
RET_FAC_PRE	4	0,43	884	94,24
RET_FAC_INVA	15	1,6	899	95,84
RET_FAC_INVA_PRE	1	0,11	900	95,95
RET_REV	7	0,75	907	96,7
RET_REV_FAC	5	0,53	912	97,23
MV	1	0,11	913	97,33
MV_FAC	1	0,11	914	97,44
MV_FAC_PRE	1	0,11	915	97,55
MV_RET	14	1,49	929	99,04
MV_RET_INVA	2	0,21	931	99,25
MV_RET_FAC	5	0,53	936	99,79
MV_RET_FAC_INVA	2	0,21	938	100

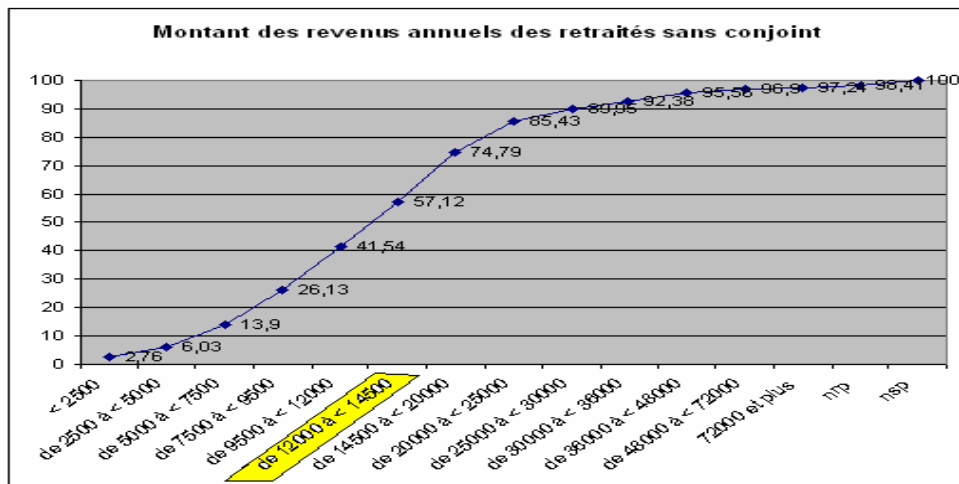
Note : MV = minimum vieillesse ; RET = retraite ; REV = pension de réversion ; FAC = revenus de remplacement facultatifs : retraite surcomplémentaire, retraite complémentaire et rente d'assurance vie, décès, rente éducation ou PEP ; INVA = pension d'invalidité (militaire compris) ; VIA = rente et indemnité viagère ; PRE = préretraite.

Tableau A.3
Pension, rente par ménage : les 2 sont retraités ou retirés.
Détails des revenus de remplacement facultatifs

Pension et/ou rente	Fréquence	Pourcentage	cumulée	cumulé
PRE	2	0.21	2	0.21
COMP	1	0.11	3	0.32
SURC_COMP	1	0.11	4	0.43
REV_SURC	1	0.11	5	0.53
REV_SURC_INVA	1	0.11	6	0.64
RET	552	58.85	558	59.49
RET_ASS	8	0.85	566	60.34
RET_PRE	5	0.53	571	60.87
RET_VIA	1	0.11	572	60.98
RET_INVA	30	3.20	602	64.18
RET_PRE_ASS	1	0.11	603	64.29
RET_INVA_PRE	1	0.11	604	64.39
RET_COMP	163	17.38	767	81.77
RET_COMP_ASS	5	0.53	772	82.30
RET_COMP_PRE	2	0.21	774	82.52
RET_COMP_INVA	8	0.85	782	83.37
RET_COMP_INVA_PRE	1	0.11	783	83.48
RET_SURC	85	9.06	868	92.54
RET_SURC_ASS	1	0.11	869	92.64
RET_SURC_PRE	2	0.21	871	92.86
RET_SURC_INVA	4	0.43	875	93.28
RET_SURC_COMP	23	2.45	898	95.74
RET_SURC_COMP_INVA	2	0.21	900	95.95
RET_REV	7	0.75	907	96.70
RET_REV_COMP	4	0.43	911	97.12
RET_REV_SURC	1	0.11	912	97.23
MV	1	0.11	913	97.33
MV_COMP	1	0.11	914	97.44
MV_COMP_PRE	1	0.11	915	97.55
MV_RET	14	1.49	929	99.04
MV_RET_INVA	2	0.21	931	99.25
MV_RET_COMP	2	0.21	933	99.47
MV_RET_COMP_INVA	2	0.21	935	99.68
MV_RET_SURC	3	0.32	938	100.00

Note : MV = minimum vieillesse ; RET = retraite ; REV = pension de réversion ; SURC = retraite surcomplémentaire ; COMP = retraite complémentaire ; INVA = pension d'invalidité (militaire compris) ; VIA = rente et indemnité viagère ; PRE = préretraite ; ASS = rente d'assurance vie, décès, rente éducation ou PEP.

Graphique A.7
Montant annuel des revenus pour les ménages avec retraité sans conjoint



Source : Insee, Enquête patrimoine 2003- 2004.

Tableau A.4
Pension et rentes perçues par les ménages composés d'un retraité sans conjoint

Pension et / ou rente perçue(s)	Fréquence	Pourcentage	Fréq. cumulée	% cumulé
PRE	10	0,84	10	0,84
INVA	2	0,17	12	1,01
FAC	5	0,42	17	1,42
FAC_INVA	2	0,17	19	1,59
REV	20	1,68	39	3,27
REV_INVA	1	0,08	40	3,35
REV_FAC	4	0,34	44	3,69
RET	420	35,18	464	38,86
RET_PRE	1	0,08	465	38,94
RET_VIA	4	0,34	469	39,28
RET_INVA	13	1,09	482	40,37
RET_FAC	169	14,15	651	54,52
RET_FAC_VIA	1	0,08	652	54,61
RET_FAC_INVA	7	0,59	659	55,19
RET_REV	403	33,75	1062	88,94
RET_REV_INVA	3	0,25	1065	89,2
RET_REV_FAC	74	6,2	1139	95,39
RET_REV_FAC_VIA	1	0,08	1140	95,48
RET_REV_FAC_INVA	4	0,34	1144	95,81
MV	14	1,17	1158	96,98
MV_FAC	4	0,34	1162	97,32
MV_REV	5	0,42	1167	97,74
MV_REV_FAC	2	0,17	1169	97,91
MV_RET	15	1,26	1184	99,16
MV_RET_FAC	1	0,08	1185	99,25
MV_RET_REV	6	0,5	1191	99,75
MV_RET_REV_INVA	1	0,08	1192	99,83
MV_RET_REV_FAC	2	0,17	1194	100

Note : MV = minimum vieillesse ; RET = retraite ; REV = pension de réversion ; SURC = retraite surcomplémentaire ; COMP = retraite complémentaire ; INVA = pension d'invalidité (militaire compris) ; VIA = rente et indemnité viagère ; PRE = préretraite ; ASS = rente d'assurance vie, décès, rente éducation ou PEP.

ANNEXE B : LES INÉGALITÉS ET LES DISPARITÉS PARMIS LES ACTIFS ET LES RETRAITÉS, PARTIE 1.III

1. PARMIS LES ACTIFS

Tableau B.1
Inégalités de revenus, inégalités de salaires parmi les actifs

	50-54 ans			55-59 ans		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Nbre observations	1328	1265	2593	887	898	1785
Part dans l'échantillon	30,33	28,89	59,23	20,26	20,51	40,77
Rev Moyen	2097,69	1507,94	1809,98	2548,39	1449,96	1995,79
Salaire moyen	2089,61	1486,67	1795,47	2529,11	1427,02	1974,67
Gini sur Revenu	0,288	0,287	0,298	0,373	0,305	0,368
Gini sur Salaire	0,291	0,296	0,304	0,377	0,317	0,375
Apport des prestations en % du salaire	0,39	1,43	0,81	0,76	1,61	1,07

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.2
Inégalités de revenus, inégalités de salaires parmi les actifs par tranche d'âge

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et +		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Nbre observations	2883	2908	5791	2215	2163	4378	171	192	363
Part dans l'échantillon	27,37	27,61	54,98	21,03	20,54	41,57	1,62	1,82	3,45
Rev Moyen	1971,28	1423,1	1696,01	2278,17	1483,87	1885,74	2138,04	1230,73	1658,14
Salaire moyen	1959,18	1406,51	1681,65	2265,61	1461,91	1868,53	2127,19	1223,63	1649,27
Gini sur Revenu	0,27	0,286	0,289	0,327	0,295	0,328	0,433	0,426	0,451
Gini sur Salaire	0,273	0,29	0,292	0,331	0,305	0,335	0,438	0,43	0,455
P90/P10	2,9	3,76	3,43	3,2	4,42	3,82	9,05	11,57	12,16
P90/P50	1,93	1,74	1,84	2	1,84	1,94	2,77	2,14	2,64
P50/P10	1,49	2,17	1,85	1,59	2,38	1,96	3,23	5,56	4,55

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.3
Apport des prestations sociales, en % du revenu

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et +		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Apport des prestations en % du salaire	0,62	1,18	0,85	0,55	1,5	0,92	0,51	0,58	0,54

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.4
Inégalités de revenus et de salaires entre les individus divorcés

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et +		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Nbre d'observations	287	486	773	254	372	626	21	31	52
Part dans l'échantillon des plus de 40 ans	19,78	33,49	53,27	17,51	25,64	43,14	1,45	2,14	3,58
Salaire Moyen	1981,13	1442,22	1642,3	2105,11	1572,51	1788,61	3379,81	1137,13	2042,83
Revenu Moyen	1997,14	1464,16	1662,05	2112,22	1594,63	1804,64	3422,67	1154,03	2070,21
Gini sur salaire	0,3	0,28	0,3	0,27	0,28	0,28	0,46	0,32	0,49
Gini sur Revenu	0,3	0,27	0,29	0,27	0,27	0,28	0,44	0,3	0,47
P90/P10	3,33	3,24	3,22	3,84	3,44	3,22	5,3	5,64	11,46
P90/P50	2,06	1,77	1,85	1,78	1,81	1,86	2,99	1,58	3,31
P50/P10	1,62	1,82	1,75	1,59	1,9	1,74	1,77	3,57	3,46

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.5
Inégalités de revenus et de salaires entre les individus célibataires

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et +		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Nbre d'observations	678	592	1270	213	233	446	18	15	33
Part dans l'échantillon des plus de 40 ans	38,77	33,85	72,61	12,18	13,32	25,5	1,03	0,86	1,89
Salaire Moyen	1757,12	1565,64	1667,86	1794,98	1686,83	1738,48	958,11	1369,93	1145,3
Revenu moyen	1779,91	1585,8	1689,43	1807,04	1715,32	1759,12	978,11	1386,8	1163,88
Gini sur salaire	0,26	0,26	0,26	0,28	0,32	0,3	0,37	0,33	0,36
Gini sur Revenu	0,25	0,26	0,25	0,27	0,31	0,29	0,36	0,32	0,35
P90/P10	2,71	3,19	2,9	3,26	4,35	3,74	10,46	5,7	6,34
P90/P50	1,86	1,69	1,79	1,9	1,85	1,85	2,38	1,7	1,76
P50/P10	1,46	1,89	1,64	1,72	2,38	2,04	4,35	3,33	3,57

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.6
Inégalités de revenus et de salaires entre les individus mariés

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et +		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Nbre d'observations	1905	1777	3682	1715	1448	3163	128	117	245
Part dans l'échantillon des plus de 40 ans	26,87	25,06	51,93	24,19	20,42	44,61	1,81	1,65	3,46
Salaire Moyen	2029,72	1347,56	1700,5	2346,84	1415,67	1920,55	2106,68	1244,11	1694,76
Revenu Moyen	2037,43	1357,71	1709,39	2360,51	1430,7	1934,85	2111,33	1244,11	1697,19
Gini sur salaire	0,27	0,3	0,3	0,34	0,3	0,35	0,41	0,48	0,45
Gini sur revenu	0,27	0,3	0,3	0,34	0,3	0,34	0,4	0,48	0,45
P90/P10	2,94	4,04	3,72	3,28	4,55	3,91	8,09	16,2	14,13
P90/P50	1,93	1,74	1,84	2,08	1,81	1,94	2,42	2,48	2,61
P50/P10	1,54	2,33	2,04	1,59	2,5	2,01	3,33	6,54	5,41

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.7
Inégalités de revenus et de salaires entre les individus veufs

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et +		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Nbre d'observations	13	53	66	33	110	143	4	29	33
Part dans l'échantillon des plus de 40 ans	5,37	21,9	27,27	13,64	45,45	59,09	1,65	11,98	13,64
Salaire Moyen	1675,23	1278,28	1356,47	2317,27	1220,12	1473,31	1468,25	1157,76	1195,39
Revenu Moyen	1687,39	1421,76	1474,08	2317,27	1318,94	1549,32	1468,25	1178	1213,18
Gini sur salaire	0,16	0,21	0,21	0,32	0,3	0,34	0,32	0,35	0,36
Gini sur Revenu	0,17	0,26	0,24	0,32	0,29	0,33	0,32	0,34	0,35
P90/P10	2,14	3,21	3,53	5,17	3,82	3,97	10,71	12,01	8,56
P90/P50	1,56	1,66	1,89	2,75	1,74	1,93	1,95	1,97	1,81
P50/P10	1,37	1,93	1,87	1,89	2,19	0,49	5,56	6,1	4,74

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.8
Apport des allocations dans le revenu total. Individus divorcés

	50-54 ans		55-59 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nbre d'observations	166	205	88	167
Salaire Moyen	2062,04	1562,63	2186,35	1584,65
Revenu moyen	2069,9	1578,27	2192,03	1614,75
Gini sur salaire	0,26	0,28	0,28	0,28
Gini sur Revenu	0,26	0,27	0,28	0,26
Apport des allocations en % du salaire	0,38	1	0,26	1,9

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.9
Apport des allocations dans le revenu total. Individus célibataires

	50-54 ans		55-59 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nbre d'observations	135	155	78	78
Salaire Moyen	1796,96	1621,19	1791,55	1817,26
Revenu moyen	1807,07	1664,03	1806,99	1817,26
Gini sur salaire	0,29	0,32	0,25	0,33
Gini sur Revenu	0,29	0,29	0,25	0,33
Apport des allocations en % du salaire	0,56	2,64	0,86	0

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.10
Apport des allocations dans le revenu total. Individus mariés

	50-54 ans		55-59 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nbre d'observations	1007	854	708	594
Salaire Moyen	2128,66	1459,53	2657,16	1352,61
Revenu moyen	2136,65	1473,55	2678,91	1369,09
Gini sur salaire	0,29	0,29	0,4	0,32
Gini sur Revenu	0,29	0,29	0,39	0,31
Apport des allocations en % du salaire	0,38	0,96	0,82	1,22

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.11
Apport des allocations dans le revenu total. Individus veufs

	50-54 ans		55-59 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nbre d'observations	20	51	13	59
Salaire Moyen	2328,05	1227,12	2300,69	1214,07
Revenu moyen	2328,05	1326,8	2300,69	1312,14
Gini sur salaire	0,32	0,31	0,31	0,3
Gini sur Revenu	0,32	0,31	0,31	0,27
Apport des allocations en % du salaire	0	8,12	0	8,08

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.12
Inégalités de revenus et de salaires en fonction des diplômes

	40-49 ans					50-59 ans					au-delà de 60 ans				
	Echantillon	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Revenu moyen	Apport des allocations en % du salaire	Echantillon	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Revenu moyen	Apport des allocations en % du salaire	Echantillon	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Revenu moyen	Apport des allocations en % du salaire
2ème et 3ème cycle universitaire	445	7,68	2701,90	2724,35	0,83	367	8,38	3600,73	3606,96	0,17	45	12,40	3048,58	3048,58	0,00
Ecole, niveau licence ou plus	162	2,80	3737,25	3739,28	0,05	91	2,08	4114,31	4114,31	0,00	16	4,41	3723,69	3723,69	0,00
1er cycle universitaire	80	1,38	1776,90	1793,63	0,94	73	1,67	2114,26	2117,58	0,16	4	1,10	2066,75	2066,75	0,00
BTS, DUT ou équivalent	389	6,72	2272,30	2288,32	0,71	177	4,04	2718,18	2743,48	0,93	8	2,20	2528,63	2528,63	0,00
Paramédical et social, bac+2	171	2,95	1863,97	1873,64	0,52	111	2,54	2080,21	2082,96	0,13	7	1,93	2449,57	2449,57	0,00
Baccalauréat général	459	7,93	1810,06	1820,14	0,56	331	7,56	2185,57	2204,77	0,88	32	8,82	1937,63	1937,63	0,00
Baccalauréat technologique ou professionnel	360	6,22	1715,87	1723,72	0,46	237	5,41	1958,50	1975,39	0,86	12	3,31	1535,17	1535,17	0,00
CAP, BEP	1816	31,36	1456,63	1470,20	0,93	1168	26,68	1654,00	1672,83	1,14	64	17,63	1490,73	1497,56	0,46
Brevet	570	9,84	1467,68	1486,89	1,31	423	9,66	1729,62	1746,84	1,00	22	6,06	1713,91	1713,91	0,00
Certificat d'études primaires	279	4,82	1350,80	1361,26	0,77	709	16,19	1265,42	1280,89	1,22	84	23,14	978,83	1002,49	2,42
Sans diplôme	1060	18,30	1206,25	1222,89	1,38	691	15,78	1258,94	1284,14	2,00	69	19,01	877,06	888,58	1,31
Total	5791	100				4378	100				363	100			

Sources : Enquête Emploi 2005, Insee.

Tableau B.13
Inégalités de revenus et de salaires en fonction des diplômes, tranches d'âge 50-54 ans et 55-59 ans

	50-54 ans					55-59 ans				
	Echantillon	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Revenu moyen	Apport des allocations en % du salaire	Echantillon	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Revenu moyen	Apport des allocations en % du salaire
2ème et 3ème cycle universitaire	193	7,44	2938,93	2942,39	0,12	153	9,90	4570,14	4580,73	0,23
Ecole, niveau licence ou plus	45	1,74	4409,82	4409,82	0,00	39	2,52	3873,95	3873,95	0,00
1er cycle universitaire	50	1,93	2107,41	2112,36	0,23	18	1,17	2149,17	2149,17	0,00
BTS, DUT ou équivalent	105	4,05	2557,41	2571,48	0,55	63	4,08	3130,46	3178,08	1,52
Paramédical et social, bac+2	68	2,62	2198,72	2198,72	0,00	39	2,52	1951,31	1951,31	0,00
Baccalauréat général	209	8,06	2120,33	2143,90	1,11	108	6,99	2190,48	2203,72	0,60
Baccalauréat technologique ou professionnel	133	5,13	1876,28	1891,89	0,83	88	5,70	2115,98	2137,88	1,03
CAP, BEP	745	28,73	1637,56	1652,59	0,92	377	24,40	1687,64	1715,61	1,66
Brevet	243	9,37	1735,75	1750,43	0,85	161	10,42	1734,06	1757,15	1,33
Certificat d'études primaires	375	14,46	1250,47	1267,67	1,38	274	17,73	1300,74	1313,64	0,99
Sans diplôme	427	16,47	1318,85	1335,39	1,25	225	14,56	1173,77	1207,97	2,91
Total	2593	100,00				1545	100,00			

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.14
Inégalités de revenus et de salaires en fonction des catégories socio-professionnelles

	40-49 ans					50-59 ans					60 ans et plus				
	Echantillon	Part dans l'échantillon total	Salaire	Revenu	Part des allocations dans le salaire en %	Echantillon	Part dans l'échantillon total	Salaire	Revenu	Part des allocations dans le salaire en %	Echantillon	Part dans l'échantillon total	Salaire	Revenu	Part des allocations dans le salaire en %
Agriculteur exploitant	10,00	0,17	1581,30	1581,30	0,00	6,00	0,14	2319,67	2319,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Artisans, Commerçants, Chefs d'entreprise	4,00	0,07	768,75	768,75	0,00	6,00	0,14	12405,17	12405,17	0,00	2,00	0,55	2133,50	2133,50	0,00
Cadres et professions intellectuelles supérieures	877,00	15,15	3062,74	3085,31	0,74	772,00	17,64	3524,16	3530,83	0,19	88,00	24,24	3109,19	3109,19	0,00
Professions intermédiaires	1424,00	24,60	1874,76	1882,34	0,40	1083,00	24,74	2047,72	2061,40	0,67	74,00	20,39	1801,01	1803,47	0,14
Employés	1949,00	33,67	1190,40	1204,89	1,22	1460,00	33,36	1172,01	1199,02	2,30	149,00	41,05	859,60	876,63	1,98
Ouvriers	1525,00	26,34	1339,31	1355,24	1,19	1050,00	23,99	1372,77	1387,96	1,11	50,00	13,77	1189,08	1199,08	0,84
Chômeurs n'ayant jamais travaillé ou militaires du contingent	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	5789	100				4377	100				363	100			

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.15
Inégalités de revenus et de salaires en fonction de la composition familiale

	40-49 ans							50-59 ans							60 ans et plus						
	Echantillon	Part dans l'échantillon	Salaire	Gini sur salaire	Revenu	Gini sur revenu	Allocations en % du salaire	Echantillon	Part dans l'échantillon	Salaire	Gini sur salaire	Revenu	Gini sur revenu	Allocations en % du salaire	Echantillon	Part dans l'échantillon	Salaire	Gini sur salaire	Revenu	Gini sur revenu	Allocations en % du salaire
Ménage d'1 personne	607	10,48	1857,74	0,30	1878,94	0,30	1,14	594	13,57	1728,55	0,30	1758,96	0,28	1,76	91	25,07	1469,80	0,43	1488,75	0,42	1,29
Famille monoparentale	600	10,36	1474,32	0,26	1505,07	0,26	2,09	272	6,21	1666,98	0,31	1701,44	0,30	2,07	12	3,31	1096,67	0,35	1171,67	0,30	6,84
Couple sans enfant	602	10,40	1589,38	0,27	1608,40	0,27	1,20	1667	38,08	1819,25	0,32	1836,78	0,32	0,96	181	49,86	1750,65	0,48	1751,18	0,48	0,03
Couple avec enfants	3831	66,15	1713,83	0,30	1723,39	0,29	0,56	1695	38,72	2020,42	0,36	2030,86	0,36	0,52	58	15,98	1873,97	0,39	1882,59	0,38	0,46
Ménage complexe de plus d'une personne	151	2,61	1349,21	0,29	1374,03	0,28	1,84	150	3,43	1619,65	0,30	1626,21	0,30	0,41	21	5,79	1248,38	0,36	1248,38	0,36	0,00
Total	5791	100						4378	100						363	100					

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.16
Inégalités de revenus et de salaires en fonction de la composition familiale, rapports inter-décile

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et plus		
	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Ménage d'1 personne	3,09	1,9	1,63	3,29	1,8	1,82	6,56	1,84	3,56
Famille monoparentale	3,4	1,88	1,81	3,86	1,95	1,98	3,44	1,21	2,85
Couple sans enfant	3,07	1,79	1,72	4,02	1,95	2,07	17,2	3,14	5,46
Couple avec enfants	3,66	1,86	1,97	3,95	1,98	2	8,76	2,25	3,91
Ménage complexe de plus d'une personne	3,49	1,64	2,13	3,39	1,89	1,8	5,96	1,61	3,72

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.17
Inégalités de revenus et de salaires en fonction de la zone géographique

	50-54 ans							55-59 ans							60 ans et plus						
	Effectif	Part de l'effectif total	Salaire	Coefficient de Gini sur salaire	Revenu	Coefficient de Gini sur revenu	Allocations en % du salaire	Effectif	Part de l'effectif total	Salaire	Coefficient de Gini sur salaire	Revenu	Coefficient de Gini sur revenu	Allocations en % du salaire	Effectif	Part de l'effectif total	Salaire	Coefficient de Gini sur salaire	Revenu	Coefficient de Gini sur revenu	Allocations en % du salaire
Commune rurale	618	23,83	1683,18	0,28	1698,52	0,27	0,91	379	21,23	1594,81	0,30	1616,47	0,29	1,36	66	18,18	1347,20	0,47	1363,67	0,48	1,22
Ville de moins de 20000 hbts	376	14,50	1562,10	0,28	1584,22	0,27	1,42	279	15,63	1743,91	0,35	1764,46	0,34	1,18	53	14,60	1035,72	0,42	1035,72	0,42	0,00
Ville de 20000 à 200000 hbts	634	24,45	1683,04	0,28	1697,54	0,27	0,86	457	25,60	1712,31	0,31	1745,51	0,29	1,94	80	22,04	1545,79	0,43	1562,50	0,44	1,08
Ville de plus de 200000 hbts (hors région parisienne)	620	23,91	1873,50	0,31	1878,98	0,31	0,29	424	23,75	2532,51	0,49	2545,57	0,49	0,52	92	25,34	1814,53	0,42	1818,45	0,42	0,22
Agglomération parisienne	345	13,31	2317,33	0,33	2338,31	0,32	0,91	246	13,78	2347,52	0,33	2359,92	0,32	0,53	72	19,83	2281,64	0,44	2287,68	0,45	0,26
	2593	100						1785	100						363	100					

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.18
Inégalités de revenus et de salaires en fonction de la zone géographique, rapports inter-décile

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et plus		
	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Commune rurale	3,41	1,74	1,96	4,98	1,9	2,62	20,57	2,64	7,81
Ville de moins de 20000 hbts	3,1	1,73	0,56	4,29	2,02	2,13	11,32	2,68	4,22
Ville de 20000 à 200000 hbts	3,49	1,82	1,92	3,92	1,98	1,98	12,47	2,52	0,2
Ville de plus de 200000 hbts (hors région parisienne)	3,55	1,88	1,89	4,83	2,24	2,15	7,37	2,5	2,95
Agglomération parisienne	4,32	2,22	1,95	4,17	2,21	1,89	8,6	2,24	3,85

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.19
Inégalités de revenus et de salaires en fonction du pays de naissance

	50-54 ans					
	Echantillon	Salaire	Coefficient de Gini sur salaire	Revenu	Coefficient de Gini sur revenu	Allocations en % du salaire
Individus nés en France	2250	1810,23	0,3	1824,46	0,29	0,79
Individus nés à l'étranger	343	1698,63	0,33	1714,98	0,32	0,96

	55-59 ans					
	Echantillon	Salaire	Coefficient de Gini sur salaire	Revenu	Coefficient de Gini sur revenu	Allocations en % du salaire
Individus nés en France	1523	2027,98	0,38	2047,87	0,37	0,98
Individus nés à l'étranger	262	1664,79	0,34	1693,06	0,33	1,7

	60 ans et plus					
	Echantillon	Salaire	Coefficient de Gini sur salaire	Revenu	Coefficient de Gini sur revenu	Allocations en % du salaire
Individus nés en France	287	1706,02	0,46	1714,61	0,46	0,5
Individus nés à l'étranger	76	1434,97	0,4	1444,88	0,4	0,69

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

Tableau B.20
Inégalités de revenus et de salaires en fonction du pays de naissance, rapports inter-décile

	40-49 ans		50-59 ans		60 ans et plus	
	Individus nés en France	Individus nés à l'étranger	Individus nés en France	Individus nés à l'étranger	Individus nés en France	Individus nés à l'étranger
P90/P10	3,49	3,96	4,37	4,64	14,65	6,68
P90/P50	1,84	2,22	1,99	2,38	2,69	2,25
P50/P10	1,89	1,78	2,2	1,95	5,43	2,97

Sources : Enquête *Emploi* 2005, Insee.

2. PARMIS LES RETRAITÉS

Rappel des abréviations :

- Retraite publique (RET)
- Retraite complémentaire (COMPL)
- Retraite surcomplémentaire (SUR)
- Pension de réversion (REV)
- Minimum vieillesse (MV)
- Rente d'anciens contrats d'assurance vie (ASS)
- Préretraite (PRE)
- Rente viagère (VIA)

Tableau B.21
Montant des revenus des hommes retraités seuls

	Montant des revenus de remplacement perçus au cours des 12 mois précédant l'enquête, enquête Patrimoine 2003-2004
55-59 ans	16132,21
60-64 ans	16443,75
65-69 ans	15675,1
70-74 ans	16995,5
75 ans et plus	16987,41
55 ans et plus	16545,83

Sources : Enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Tableau B.22
Montant des prestations perçues des hommes retraités seuls entre 55 et 59 ans

	Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les hommes de 55-59 ans						
	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	Total	Part
nc	0	0	1	0	0	1	7.7
RET	1	2	3	1	0	7	53.8
PRE	1	2	0	0	1	4	30.8
RET_INV	0	0	0	1	0	1	7.7
Total	2	4	4	2	1	13	100
Part	15.4	30.8	30.8	15.4	7.7	100.0	

Sources : Enquête *Patrimoine* 2003-2004, Insee.

Tableau B.23
Montant des prestations perçues des hommes retraités seuls entre 60 et 64 ans

	Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les hommes de 60-64 ans													Total	Part
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	72000 ou plus	Ne sait pas		
.....	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1.9
RET	0	2	1	1	1	6	7	3	0	1	1	1	3	27	50.0
RET_SURC	0	0	1	0	0	1	1	2	0	0	2	0	0	7	13.0
COMPL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1.9
RET_COMPL	1	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	1	6	11.1
RET_COMPL_SURC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	3.7
PRE	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3.7
RET_REV	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	5.6
RET_REV_SURC	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3.7
RET_COMPL_REV	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3.7
INV	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.9
Total	1	5	3	2	1	10	13	7	1	3	3	1	4	54	100.0
Part	1.9	9.3	5.6	3.7	1.9	18.5	24.1	13.0	1.9	5.6	5.6	1.9	7.4	100.0	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.24
Montant des prestations perçues des hommes retraités seuls entre 70 et 74 ans

	Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les hommes de 70-74 ans														Total	Part
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	72000 et plus	Ne souhaite pas répondre		
RET	2	2	3	5	4	5	4	3	4	1	4	1	0	1	39	53.4
RET_SURC	0	0	0	2	0	3	2	3	0	1	0	1	0	0	12	16.4
RET_COMPL	0	0	0	0	2	3	2	1	0	0	0	0	0	0	8	11.0
RET_COMPL_ASS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1.4
REV	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1.4
RET_REV	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	4	5.5
RET_REV_SURC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1.4
RET_REV_COMPL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1.4
RET_INV_SURC	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.4
RET_COMPL_REV_INV	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1.4
MV	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4.1
MV_COMPL	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.4
Total	3	3	3	8	9	11	9	10	6	3	4	2	1	1	73	100
Part	4.1	4.1	4.1	11.0	12.3	15.1	12.3	13.7	8.2	4.1	5.5	2.7	1.4	1.4	100	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.25
Montant des prestations perçues des hommes retraités seuls entre 75 ans et plus

Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les hommes de 75 ans et plus																	
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	72000 et plus	Ne souhaite pas répondre	Ne sait pas	Total	Part
RET	2	1	3	6	7	9	10	3	1	0	3	2	0	0	0	47	46.1
RET_SURC	0	0	0	0	2	1	1	3	0	0	0	1	0	0	1	9	8.8
RET_COMPL	0	0	0	1	2	2	2	2	3	0	1	1	1	0	0	15	14.7
RET_COMPL_SURC	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	4	3.9
RET_VIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1.0
RET_COMPL_VIA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1.0
RET_ASS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.0
REV	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.0
RET_REV	0	0	0	0	0	3	3	3	2	1	0	0	0	1	0	13	12.7
RET_REV_SURC	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2.0
RET_REV_COMPL	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	2.9
INV_COMPL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.0
RET_INV_COMPL	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.0
INV_SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.0
RET_INV_COMPL_SURC	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2.0
Total	2	3	4	8	13	15	21	14	7	2	5	5	1	1	1	102	100
Part	2.0	2.9	3.9	7.8	12.7	14.7	20.6	13.7	6.9	2.0	4.9	4.9	1.0	1.0	1.0	100	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.26
Montant des prestations perçues des hommes retraités seuls de plus de 55 ans

	Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les hommes de 55 ans et plus														Total	Part	
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	72000 ou plus	Ne souhaite pas répondre			Ne sait pas
.....	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0.6
RET	5	6	11	19	15	28	30	15	6	2	10	4	1	1	4	157	51.0
RET_SURC	0	0	1	2	2	7	5	9	0	1	2	3	0	0	1	33	10.7
COMPL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
COMPL_SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_COMPL	1	0	0	1	5	7	8	7	5	1	1	1	1	0	1	39	12.7
RET_COMPL_SURC	0	0	0	0	1	0	2	1	0	2	0	1	0	0	0	7	2.3
RET_VIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_VIA_COMPL	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_ASS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_ASS_COMPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0.3
PRE	0	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	1.9
REV	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0.6
RET_REV	0	0	0	3	0	4	5	7	3	2	0	0	0	1	0	25	8.1
RET_REV_SURC	0	2	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	7	2.3
RET_REV_COMPL	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	6	1.9
RET_REV_ASS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
INV	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_INV	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0.6
RET_INV_SURC	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.6
INV_COMPL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_COMPL_INV	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.6
RET_COMPL_INV_RET	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0.3
MV	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1.0
MV_SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_MV	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1.0
COMPL_MV	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
Total	7	12	14	27	29	53	60	45	17	10	14	9	3	2	6	308	100
Part	2.3	3.9	4.5	8.8	9.4	17.2	19.5	14.6	5.5	3.2	4.5	2.9	1.0	0.6	1.9	100	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.27
Montant des revenus des femmes retraitées seules

	Montant des revenus de remplacement perçus au cours des 12 mois précédant l'enquête, enquête Patrimoine 2003-2004
55-59 ans	17406,25
60-64 ans	16268,04
65-69 ans	11441,92
70-74 ans	13035,85
75 ans et plus	12513,83
55 ans et plus	13080,83

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.28
Montant des prestations perçues des femmes retraitées seules entre 55 et 59 ans

	Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les femmes de 55-59							Total	Part
	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000		
.....	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	1.0	10
RET	1.0	0.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	3.0	30
RET_COMPL	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0	10
PRE	1.0	1.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	4.0	40
RET_REV	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	1.0	10
Total	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1.0	10.0	100
Part	20	10	10	20	20	10	10	100	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.29
Montant des prestations perçues des femmes retraitées seules entre 60 et 64 ans

	Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les femmes de 60-64 ans													Total	Part
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	Ne sait pas		
.....	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
RET	1	3	2	3	5	4	9	5	2	2	1	1	1	39	39
RET_SURC	1	0	1	1	0	1	2	4	0	0	0	0	0	10	10
RET_COMPL	0	0	2	0	1	1	1	0	2	0	1	0	0	8	8
REV	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
REV_SURC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
RET_REV	0	1	1	0	6	3	5	6	0	4	1	0	0	27	27
RET_REV_SUR	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	4	4
RET_REV_COM	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	0	0	6	6
RET_REV_ASS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
INV	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
RET_MV	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	4	4	7	4	14	14	20	16	4	7	4	1	1	100	100
Part	4	4	7	4	14	14	20	16	4	7	4	1	1	100	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.30
Montant des prestations perçues des femmes retraitées seules entre 65 et 69 ans

	Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les femmes de 65-69 ans													Total	Part
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	Ne sait pas		
RET	1	2	6	9	12	4	7	2	3	1	0	0	2	49	34.3
RET_SURC	0	0	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	5	3.5
COMPL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.7
COMPL_SURC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.7
RET_COMPL	0	0	0	3	1	3	4	1	0	0	0	0	0	12	8.4
RET_COMPL_SURC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.7
RET_VIA	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.7
REV	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	2.1
RET_REV	1	1	2	11	8	6	12	1	2	0	2	0	0	46	32.2
RET_REV_SURC	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	4	2.8
RET_REV_COMPL	0	0	0	1	1	4	0	2	0	0	0	0	0	8	5.6
RET_REV_COMPL_SURC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.7
RET_REV_ASS	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.7
RET_INV	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.7
RET_REV_INV	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.7
MV	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1.4
MV_SURC	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.7
RET_MV	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2.1
MV_REV_COMPL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0.7
RET_REV_COMPL_MV	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.7
Total	3	4	13	26	26	23	26	8	6	2	2	2	2	143	100
part	2.1	2.8	9.1	18.2	18.2	16.1	18.2	5.6	4.2	1.4	1.4	1.4	1.4	100	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.31
Montant des prestations perçues des femmes retraitées seules entre 70 et 74 ans

	Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les femmes de 70-74 ans												Total	Part	
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	72000 et plus			Ne souhaite pas répondre
SURC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.6
RET	1	3	4	5	11	8	8	3	1	1	1	1	0	47	27.3
RET_SURC	0	1	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	6	3.5
RET_COMPL	0	0	1	1	2	0	3	4	0	0	3	0	0	14	8.1
RET_ASS_SURC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.6
REV	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	3	1.7
RET_REV	0	0	7	12	18	18	11	3	2	0	3	0	3	77	44.8
RET_REV_SURC	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1.2
RET_REV_COMPL	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	5	2.9
RET_REV_COMPL_SURC	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.6
RET_REV_ASS	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	1.2
RET_INV_SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0.6
MV	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	2.3
RET_MV	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	5	2.9
REV_MV	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1.7
Total	3	4	16	22	38	31	28	12	5	1	8	1	3	172	100
Part	1.7	2.3	9.3	12.8	22.1	18.0	16.3	7.0	2.9	0.6	4.7	0.6	1.7	100.0	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.32
Montant des prestations perçues des femmes retraitées seules entre 75 ans et plus

	Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les femmes de 75 ans et plus														Total	Part
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	Ne souhaite pas répondre	Ne sait pas		
SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET	6	5	13	17	19	13	18	5	3	5	1	0	2	4	111	27.8
RET_SURC	0	0	2	0	1	2	3	1	0	0	0	0	0	0	9	2.3
RET_COMPL	0	0	1	2	2	5	4	2	0	0	1	0	0	0	17	4.3
RET_VIA	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.5
REV	0	1	4	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	9	2.3
REV_SURC	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0.5
RET_REV	6	6	19	31	42	33	26	17	8	2	3	1	7	1	202	50.5
RET_REV_SURC	0	0	0	0	2	3	1	1	0	0	0	0	0	0	7	1.8
REV_COMPL_SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_REV_COMPL	0	0	1	0	2	1	3	3	2	2	1	0	0	0	15	3.8
RET_REV_ASS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_REV_ASS_VIA_COMPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0.3
RET_INV	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
REV_INV	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
MV	2	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	1.5
MV_RET	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0.8
MV_COMPL	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_MV_COMPL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
REV_MV	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0.5
REV_MV_SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
RET_REV_MV	0	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	5	1.3
RET_REV_MV_SURC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.3
Total	14	13	44	56	74	61	61	31	13	9	6	2	9	7	400	100.0
Part	3.5	3.3	11.0	14.0	18.5	15.3	15.3	7.8	3.3	2.3	1.5	0.5	2.3	1.8	100	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.33
Montant des prestations perçues des femmes retraitées seules entre 55 ans et plus

Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les femmes de plus de 55 ans																	
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	72000 ou plus	Ne souhaite pas répondre	Ne sait pas	Total	Part
.....	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0.2
SURC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0.2
RET	9	13	25	35	47	30	43	15	9	9	3	1	1	2	7	249	30.2
RET_SURC	1	1	3	2	3	7	7	5	1	0	0	0	0	0	0	30	3.6
COMPL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
COMPL_SURC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
RET_COMPL_SURC	0	0	4	6	6	9	12	7	2	1	5	0	0	0	0	52	6.3
RET_VIA	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0.4
RET_ASS_SURC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
PRE	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0.5
REV	1	1	5	3	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	16	1.9
REV_SURC	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0.4
RET_REV	7	8	29	54	74	60	55	27	12	6	9	1	0	10	1	353	42.8
RET_REV_SURC	1	0	0	0	3	6	4	1	0	1	0	1	0	0	0	17	2.1
REV_COMPL_SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
RET_REV_COMPL	1	0	2	1	5	8	4	5	3	2	3	0	0	0	0	34	4.1
RET_REV_COMPL_SURC	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0.2
RET_REV_ASS	0	0	0	0	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	5	0.6
RET_REV_ASS_VIA_COMPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.1
INV	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
RET_INV	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.2
RET_INV_SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
REV_INV	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
REV_INT_RET	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
MV	2	1	5	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	12	1.5
MV_SURC	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
RET_MV	0	0	2	1	6	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	12	1.5
MV_COMPL	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
RET_MV_COMPL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
REV_MV	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0.6
REV_MV_SURC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
RET_REV_MV	0	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0.6
RET_REV_MV_SURC	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
REV_COMPL_MV	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
REV_COMPL_MV_RET	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
Total	24	25	80	110	153	130	137	69	29	20	20	5	1	12	10	825	100
Part	2.9	3.0	9.7	13.3	18.5	15.8	16.6	8.4	3.5	2.4	2.4	0.6	0.1	1.5	1.2	100	

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.34
Revenus des ménages composés d'au moins un retraité

	Montant moyen des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les couples de 55 ans et plus	Revenu équivalent méthode 1 (0,7 et 0,5) Méthode dite d'Oxford	Revenu équivalent méthode 2 (0,5 et 0,3), Publication de l'INSEE
Couple sans enfants dont un membre est retraité et l'autre actif	29326,66	17250,97	19551,1
Couple sans enfants dont un membre est retraité et l'autre inactif	23802,41	14001,42	15868,27

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.35
Revenus des ménages composés d'au moins un retraité, répartition par tranche de revenus

Montant des revenus d'activité ou de remplacement perçus au cours des 12 derniers mois, pour les couples de 55 ans et plus	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	72000 ou plus	Ne souhaite pas répondre	Ne sait pas	Total
Couple sans enfants dont un membre est retraité et l'autre actif	2,44	0,81	0,81	0,81	1,63	4,88	11,38	17,07	17,89	8,94	16,26	10,57	1,63	1,63	3,25	100
Couple sans enfants dont un membre est retraité et l'autre inactif	1,35	1,43	1,19	2,14	4,75	10,46	21,16	16,01	10,54	7,77	10,78	6,89	1,74	2,93	0,87	100

Enquête Patrimoine 2003-2004

Tableau B.36
Revenus des ménages d'actifs selon le nombre d'enfants

	Revenu annuel par ménage	Revenu équivalent méthode 1 (0,7 et 0,5) Méthode dite d'Oxford	Revenu équivalent méthode 2 (0,5 et 0,3), Publication de l'INSEE
Revenu annuel d'activité ou de remplacement pour les couples actifs sans enfants	27135,81547	15962,24439	18090,54364
Revenu annuel d'activité ou de remplacement pour les couples actifs avec 1 enfant	27470,05015	12486,38643	15261,13897
Revenu annuel d'activité ou de remplacement pour les couples actifs avec 2 enfants	29869,98561	11062,95763	14223,80267
Revenu annuel d'activité ou de remplacement pour les couples actifs avec 3 enfants	24335,97866	7604,993332	10139,99111

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.37
Comparaisons des revenus des ménages actifs et inactifs

		Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	72000 ou plus	Ne souhaite pas répondre	Ne sait pas	Total
Répartition des ménages selon leurs revenus annuels	Ménages actifs	1,18	1,92	1,98	1,57	1,80	3,59	8,63	12,39	13,84	13,14	19,23	13,34	5,76	0,76	0,85	100,00
	Ménages avec deux retraités	1,69	2,04	1,66	2,81	5,01	11,45	19,30	14,48	9,70	8,33	8,74	7,88	2,97	2,49	1,47	100,00
	Retraités seuls	3,31	3,57	8,01	9,77	12,93	14,43	17,79	10,91	5,95	3,52	3,46	2,22	0,88	0,98	1,34	100,00

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.38
Revenus moyens des ménages actifs et inactifs

Revenus moyens annuels	Ménages actifs	33433,18
	Ménages avec deux retraités	23812,97
	Retraités seuls	15163,9

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.39
Revenus équivalents des ménages

	Revenu équivalent méthode 1 (0,7 et 0,5) Méthode dite d'Oxford	Revenu équivalent méthode 2 (0,5 et 0,3), Publication de l'INSEE
Couples actifs sans enfants	15962.24	18090.54
Couple sans enfants dont un membre est retraité et l'autre inactif	14001.42	15868.27
Couple sans enfants dont un membre est retraité et l'autre actif	17250.97	19551.10
Part en % des revenus de couples retraités dans le revenu moyen des ménages actifs	87.72	87.72
Part en % des revenus de couples dont un membre est actif dans le revenu moyen des ménages actifs	108.074	108.074

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.40
Revenus de remplacement par tranche selon la catégorie socio-professionnelle

Répartition des individus par tranche de revenus annuels de remplacement, enquête Patrimoine 2003-2004														
	Moins de 2500	2500-5000	5000-7500	7500-9500	9500-12000	12000-14500	14500-20000	20000-25000	25000-30000	30000-36000	36000-48000	48000-72000	72000 et plus	Total
Agriculteurs	2,8	11,1	22,2	22,2	16,7	13,9	5,6	2,8	0	0	0	2,8	0	100
Ouvriers	4,6	3,7	13,3	21,2	26,1	17,8	4,6	2,1	6,6	0	0	0	0	100
Employés	2,8	3,3	10,2	16,4	22,8	17,1	17,6	6,4	2,6	0	0,8	0	0	100
Commerçants, Artisans	4,7	0,0	18,6	11,6	9,3	20,9	14,0	16,3	0	0,0	2,3	2,3	0	100
Professions intermédiaires	2,2	1,3	2,2	2,7	7,2	17,5	30,0	21,5	8,5	4,9	1,8	0	0	100
Cadres et Professions intellectuelles	0,7	4,7	0,7	0,7	3,4	4,0	11,4	19,5	12,8	13,4	17,4	8,7	2,7	100

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

Tableau B.41
Revenus moyens de remplacement selon la catégorie socio-professionnelle

	Montant moyen des revenus de remplacement perçus au cours des 12 mois précédant l'enquête,
Agriculteurs	9059.03
Commerçants, artisans	14871.09
Ouvriers	10327.54
Employés	11877.88
Professions intermédiaires	17981.22
Cadres	28719.85

Sources : Enquête Patrimoine 2003-2004, Insee.

3. LES INÉGALITÉS DE SALAIRE DANS L'ENQUÊTE EMPLOI 1995

Tableaux B.42
Inégalités de salaire hommes-femmes

	40-49 ans		50-59 ans		60 ans et plus		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	9624	8650	5140	4213	448	577	28652
Part dans l'échantillon	33,59	30,19	17,94	14,70	1,56	2,01	100
Salaire moyen	11503	8186	11900	8225	47503	7787	
Coefficient de Gini	0,29	0,34	0,31	0,39	0,48	0,53	
P90/P10	3,00	4,74	3,33	5,31	6,97	9,17	
P90/P50	1,89	1,73	2,05	1,88	2,76	2,04	
P50/P10	1,58	2,75	1,62	2,82	2,53	4,50	

Enquête *Emploi* 1995.

	50-54 ans		55-59 ans		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	3148	2543	1992	1670	9353
Part dans l'échantillon	33,66	27,19	21,30	17,86	100
Salaire moyen	11708	7807	12203	8860	
Coefficient de Gini	0,28	0,32	0,35	0,47	
P90/P10	3,25	5,28	3,47	6,42	
P90/P50	2,00	1,83	2,17	2,01	
P50/P10	1,63	2,88	1,60	3,19	

Enquête *Emploi* 1995.

Tableaux B.43
Inégalités de salaires en fonction du statut marital

i. Individus célibataires

	40-49 ans		50-59 ans		60 ans et plus		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	1014	997	330	341	47	64	2793
Part dans l'échantillon	36,31	35,70	11,82	12,21	1,68	2,29	100
Salaire moyen	10093	9150	9516	12055	5683	7788	
Coefficient de Gini	0,32	0,28	0,33	0,40	0,32	0,34	
P90/P10	2,97	3,52	5,64	3,20	4,40	10,14	
P90/P50	1,85	1,68	2,33	1,60	2,20	1,99	
P50/P10	1,61	2,10	2,42	2,00	2,00	5,08	

Enquête *Emploi* 1995, Individus célibataires.

	50-54 ans		55-59 ans		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	192	199	138	142	671
Part dans l'échantillon	28,61	29,66	20,57	21,16	100
Salaire moyen	10081	10311	8731	14498	
Coefficient de Gini	0,34	0,27	0,30	0,53	
P90/P10	5,71	3,33	4,89	3,50	
P90/P50	2,34	1,64	2,00	1,74	
P50/P10	2,44	2,03	2,44	2,01	

Enquête *Emploi* 1995, Individus célibataires.

ii. Individus mariés

	40-49 ans		50-59 ans		60 ans et plus		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	7885	6251	4395	2933	368	328	22160
Part dans l'échantillon	35,58	28,21	19,83	13,24	1,66	1,48	100
Salaire moyen	11681	7932	12149	7655	14645	8778	
Coefficient de Gini	0,28	0,35	0,31	0,37	0,49	0,61	
P90/P10	2,97	4,80	3,29	5,75	5,40	10,82	
P90/P50	1,89	1,73	2,03	1,94	2,77	2,20	
P50/P10	1,57	2,77	1,62	2,96	1,95	4,93	

Enquête *Emploi* 1995, Individus mariés ou remariés.

	50-54 ans		55-59 ans		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	2695	1779	1700	1154	7328
Part dans l'échantillon	36,78	24,28	23,20	15,75	100
Salaire moyen	11831	7553	12654	7811	
Coefficient de Gini	0,28	0,33	0,36	0,43	
P90/P10	3,21	5,33	3,45	6,00	
P90/P50	1,97	1,86	2,17	1,98	
P50/P10	1,63	2,87	1,59	3,03	

Enquête *Emploi* 1995, Individus mariés.

iii. Individus veufs

	40-49 ans		50-59 ans		60 ans et plus		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	58	213	82	354	9	110	826
Part dans l'échantillon	7,02	25,79	9,93	42,86	1,09	13,32	100
Salaire moyen	10797	11991	10640	8928	9305	5296	
Coefficient de Gini	0,32	0,59	0,29	0,54	0,45	0,35	
P90/P10	2,53	4,68	3,38	5,42	15,19	7,33	
P90/P50	1,70	1,78	2,21	1,92	5,52	1,95	
P50/P10	1,48	2,62	1,53	2,82	2,75	3,76	

Enquête *Emploi* 1995, Individus veufs.

	50-54 ans		55-59 ans		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	39	177	43	177	436
Part dans l'échantillon	8,94	40,60	9,86	40,60	100
Salaire moyen	10505	6322	10763	11535	
Coefficient de Gini	0,30	0,29	0,27	0,67	
P90/P10	6,41	4,17	3,33	8,88	
P90/P50	2,29	1,77	2,18	2,16	
P50/P10	2,81	2,35	1,53	4,10	

Enquête *Emploi* 1995, Individus veufs.

iv. Individus divorcés

	40-49 ans		50-59 ans		60 ans et plus		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	667	1189	333	585	24	75	2873
Part dans l'échantillon	23,22	41,39	11,59	20,36	0,84	2,61	100
Salaire moyen	11595	8029	11278	8422,853	11210	7109	
Coefficient de Gini	0,35	0,27	0,28	0,29	0,32	0,40	
P90/P10	3,43	4,09	3,43	5,08	3,84	7,89	
P90/P50	2,05	1,69	2,05	1,89	2,35	2,23	
P50/P10	1,62	2,42	0,60	2,69	3,13	3,55	

Enquête *Emploi* 1995, Individus divorcés.

	50-54 ans		55-59 ans		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nbre d'observations	222	388	111	197	918
Part dans l'échantillon	24,18	42,27	12,09	21,46	100
Salaire moyen	11834	8364	10167	8538	
Coefficient de Gini	0,29	0,28	0,26	0,31	
P90/P10	3,48	5,00	2,90	4,82	
P90/P50	2,02	1,83	1,85	2,00	
P50/P10	0,58	2,73	1,57	2,41	

Enquête *Emploi* 1995, Individus divorcés.

Tableaux B.43
Inégalités de salaire entre Individus de nationalité française et étrangère

		Individus de nationalité française		Individus de nationalité étrangère		Total
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
40-49 ans	Echantillon	9033	8317	591	333	18274
	Part dans l'échantillon	49,43	45,51	3,23	1,82	100
	Salaire Moyen	11587	8183	10212	8249	
	Coefficient de Gini	0,29	0,33	0,37	0,60	
	P90/P10	2,96	4,59	2,42	6,43	
	P90/P50	1,85	1,70	1,73	1,86	
	P50/P10	1,60	2,70	1,40	3,45	
50-59 ans	Echantillon	4656	4036	484	177	9353
	Part dans l'échantillon	49,78	43,15	5,17	1,89	100
	Salaire Moyen	12308	8372	7970	4858	
	Coefficient de Gini	0,31	0,38	0,23	0,35	
	P90/P10	3,33	5,25	2,13	5,72	
	P90/P50	2,01	1,88	1,52	2,04	
	P50/P10	1,66	2,80	1,40	2,80	
60 ans et plus	Echantillon	394	542	54	35	1025
	Part dans l'échantillon	38,44	52,88	5,27	3,41	100
	Salaire Moyen	11646	7996	26312	4556	
	Coefficient de Gini	0,39	0,54	0,75	0,30	
	P90/P10	7,94	9,38	2,40	4,87	
	P90/P50	2,76	2,06	1,71	1,73	
	P50/P10	2,88	4,55	1,40	2,82	

Source: Enquête *Emploi* 1995.

		Individus de nationalité française		Individus de nationalité étrangère		Total
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
50-54 ans	Echantillon	2842	2435	306	108	5691
	Part dans l'échantillon	49,94	42,79	5,38	1,90	100
	Salaire Moyen	12086	7923	8196	5206	
	Coefficient de Gini	0,28	0,31	0,23	0,34	
	P90/P10	3,24	5,28	2,17	5,98	
	P90/P50	1,97	1,82	1,52	1,95	
	P50/P10	1,64	2,89	1,43	3,07	
55-59 ans	Echantillon	1814	1601	178	69	3662
	Part dans l'échantillon	49,54	43,72	4,86	1,88	100
	Salaire Moyen	12657	9056	7582	4315	
	Coefficient de Gini	0,36	0,47	0,21	0,35	
	P90/P10	3,43	6,19	2,00	7,15	
	P90/P50	2,11	2,00	1,47	2,45	
	P50/P10	1,63	3,10	1,36	2,92	

Source: Enquête *Emploi* 1995.

Tableaux B.44
Diplômes et inégalités de salaire

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et plus		
	Nombre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Nombre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Nombre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen
Sans études supérieures	14017	77,25	8588	7610	82,13	8834	798	78,78	7648
1er cycle en université, classes préparatoires	471	2,60	11654	145	1,56	13077	15	1,48	13565
DUT/BTS	712	3,92	12956	191	2,06	13794	9	0,89	9808
Autres formations de techniciens supérieurs	196	1,08	13789	95	1,03	15583	12	1,18	14705
Diplômes de professions de la santé et professions sociales	535	2,95	10819	148	1,60	10568	22	2,17	9110
Cycles de formation des instituteurs	304	1,68	10526	154	1,66	11482	10	0,99	8437
2ème cycle universitaire	805	4,44	13019	283	3,05	19734	54	5,33	12943
3ème cycle universitaire	665	3,66	19309	392	4,23	17656	61	6,02	19373
Ecole d'ingénieur, Grande école	441	2,43	23451	248	2,68	24158	32	3,16	21300
Total	18146	100		9266	100		1013	100	

Enquête *Emploi* 1995.

	50-54 ans			55-59 ans		
	Nombre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Nombre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen
Sans études supérieures	4559	80,83	8568	3051	84,14	9231
1er cycle en université, classes préparatoires	103	1,83	12629	42	1,16	14175
DUT/BTS	137	2,43	13796	54	1,49	13789
Autres formations de techniciens supérieurs	61	1,08	16051	34	0,94	14742
Diplômes de professions de la santé et professions sociales	93	1,65	10866	55	1,52	10064
Cycles de formation des instituteurs	111	1,97	11298	43	1,19	11957
2ème cycle universitaire	192	3,40	16305	91	2,51	26967
3ème cycle universitaire	241	4,27	17748	151	4,16	17509
Ecole d'ingénieur, Grande école	143	2,54	23482	105	2,90	25078
Total	5640	100		3626	100	

Enquête *Emploi* 1995.

Tableaux B.45
Inégalités de salaire et catégories socio-professionnelles

	40-49 ans			50-59 ans			60 ans et plus		
	Nbre d'obs	Part dans	Salaire mo	Nbre d'obs	Part dans	Salaire mo	Nbre d'obs	Part dans	Salaire mo
Agriculteurs									
Commerçants, Artisans, Chefs d'entreprise									
Cadres, Professions intellectuelles	2709	14,82434	18398	1565	16,7326	19393	190	18,53659	17988
Professions Intermédiaires	4691	25,67035	10983	2244	23,9923	11229	203	19,80488	9094
Employés	5662	30,98391	7435	2853	30,50358	7275	424	41,36585	4999
Ouvriers	5212	28,5214	7300	2691	28,77152	7251	208	20,29268	14997
Total	18274	100		9353	100		1025	100	

Source: Enquête Emploi 1995

NB:absence de données pour les agriculteurs et les commerçants

	50-54 ans			55-59 ans		
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen
Agriculteurs						
Commerçants, Artisans, Chefs d'entreprise						
Cadres, Professions intellectuelles	965	16,9566	18519	600	16,38449	20800
Professions Intermédiaires	1448	25,44368	11377	796	21,73676	10962
Employés	1683	29,57301	6553	1170	31,94975	8313
Ouvriers	1595	28,02671	7108	1096	29,929	7459
Total	5691	100		3662	100	

Source : Enquête *Emploi* 1995. NB : absence de données pour les agriculteurs et les commerçants.

Tableaux B.46
Inégalités et environnement familial

	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Ménage d'une seule personne							
40-49 ans	1407	7,70	10723	0,34	2,93	1,69	1,73
50-59 ans	1088	11,63	10055	0,37	4,80	1,92	2,50
60 ans et plus	255	24,88	10750	0,61	8,33	2,24	3,72
Ménage de plus d'une personne, sans famille							
40-49 ans	240	1,31	7684	0,27	3,71	1,76	2,11
50-59 ans	155	1,66	13105	0,54	4,78	1,79	2,66
60 ans et plus	33	3,22	5623	0,30	5,88	1,76	3,34
Familles monoparentales							
40-49 ans	1413	7,73	8883	0,33	3,94	1,71	2,30
50-59 ans	513	5,48	8029	0,33	5,63	1,96	2,88
60 ans et plus	36	3,51	6263	0,28	3,95	1,57	2,51
Couples sans enfant							
40-49 ans	2240	12,26	9472	0,31	3,64	1,75	2,08
50-59 ans	3725	39,80	10485	0,37	4,64	1,95	2,38
60 ans et plus	509	49,66	10780	0,53	10,19	2,83	3,60
Couples avec enfants							
40-49 ans	12974	71,00	10082	0,33	3,83	1,83	2,10
50-59 ans	3878	41,44	10245	0,32	4,75	2,02	2,35
60 ans et plus	192	18,73	9705	0,43	11,11	2,81	3,95

Source : Enquête *Emploi* 1995.

Lecture : 7,7 % des 40-49 ans constituent un ménage d'une seule personne, 71 % des 40-49 ans vivent au sein d'un couple avec enfants.

	50-54 ans						
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Ménages d'une seule personne	578	10,16	9609	0,31	4,28	1,93	2,22
Ménage de plus d'une personne sans famille	88	1,55	8265	0,26	4,33	1,62	2,67
Famille monoparentale	358	6,29	8257	0,32	5,73	2,03	2,82
Couples sans enfants	1923	33,79	9756	0,31	4,19	1,87	2,25
Couples avec enfants	2744	48,22	10464	0,31	4,29	2,00	2,14
Total	5691	100					
Source : Enquête <i>Emploi</i> 1995.							

	55-59 ans						
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Ménages d'une seule personne	510	13,93	10560	0,43	4,93	2,00	2,46
Ménage de plus d'une personne sans famille	67	1,83	19462	0,69	6,00	1,98	3,03
Famille monoparentale	155	4,23	7504	0,37	6,72	2,07	3,25
Couples sans enfants	1802	49,21	11262	0,43	5,20	2,11	2,46
Couples avec enfants	1128	30,80	9715	0,35	5,61	2,10	2,67
Total	3662	100					
Source: Enquête <i>Emploi</i> 1995.							

Tableaux B.47
Environnement urbain et inégalités

	40-49 ans						
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Commune rurale	4974	27,22	8483	0,28	3,96	1,69	2,34
Commune urbaine de moins de 200000 hbts	3224	17,64	8872	0,29	3,65	1,69	2,16
Commune urbaine de 20000 à moins de 200000 hbts	3705	20,27	9305	0,30	3,66	1,73	2,11
Commune urbaine de 200000 hbts ou plus (hors agglo parisienne)	3712	20,31	11288	0,38	3,55	1,85	1,93
Agglomération parisienne	2659	14,55	12912	0,34	4,02	2,05	1,96
Total	18274	100					

Source : Enquête *Emploi* 1995.

	50-59 ans						
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Commune rurale	2175	23,25	8260	0,31	5,42	1,88	2,88
Commune urbaine de moins de 20000 hbts	1554	16,61	8704	0,30	4,68	1,79	2,61
Commune urbaine de 20000 à moins de 200000 hbts	2066	22,09	9854	0,33	4,49	1,90	2,36
Commune urbaine de 200000 hbts ou plus (hors agglo parisienne)	2001	21,39	12226	0,42	4,68	2,10	2,24
Agglomération parisienne	1557	16,65	12525	0,35	4,30	2,17	1,98
Total	9353	100					

Source : Enquête *Emploi* 1995.

60 ans et plus							
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Commune rurale	228	22,24	5418	0,44	12,40	2,67	4,65
Commune urbaine de moins de 20000 hbts	147	14,34	6471	0,36	8,38	2,20	3,82
Commune urbaine de 20000 à moins de 200000 hbts	192	18,73	7965	0,41	7,58	2,33	3,25
Commune urbaine de 200000 hbts ou plus (hors aggro parisienne)	240	23,41	18016	0,67	8,67	2,78	3,12
Agglomération parisienne	218	21,27	11298	0,40	5,80	2,54	2,28
Total	1025	100					

Source : Enquête *Emploi* 1995.

50-54 ans							
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Commune rurale	1366	24,00	8708	0,30	5,36	1,88	2,86
Commune urbaine de moins de 20000 hbts	970	17,04	9140	0,29	3,76	1,73	2,17
Commune urbaine de 20000 à moins de 200000 hbts	1222	21,47	9464	0,28	3,92	1,84	2,12
Commune urbaine de 200000 hbts ou plus (hors aggro parisienne)	1223	21,49	10714	0,33	4,60	2,05	2,25
Agglomération parisienne	910	15,99	12396	0,33	4,23	2,16	1,96
Total	5691	100					

Source: Enquête *Emploi* 1995.

55-59 ans							
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Commune rurale	809	22,09	7503	0,32	5,33	1,90	2,80
Commune urbaine de moins de 20000 hbts	584	15,95	7979	0,31	5,44	1,85	2,93
Commune urbaine de 20000 à moins de 200000 hbts	844	23,05	10419	0,39	4,93	1,99	2,48
Commune urbaine de 200000 hbts ou plus (hors agglo parisienne)	778	21,25	14603	0,53	4,94	2,15	2,30
Agglomération parisienne	647	17,67	12707	0,37	4,52	2,33	1,94
Total	3662	100					

Source : Enquête *Emploi* 1995.

Tableaux B.48
Inégalités et régions

40-49 ans							
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Ile de France	3141	17,19	12525	0,34	2,88	2,04	1,90
Champagne Ardennes	688	3,76	9087	0,27	2,88	1,73	1,67
Picardie	665	3,64	8482	0,26	4,00	1,63	2,46
Haute Normandie	706	3,86	13297	0,50	3,74	1,85	2,03
Centre	736	4,03	8742	0,26	3,51	1,77	1,98
Basse Normandie	539	2,95	8771	0,27	3,34	1,63	2,05
Bourgogne	705	3,86	9644	0,34	3,48	1,69	2,06
Nord Pas de Calais	955	5,23	9754	0,36	3,64	1,74	2,10
Lorraine	650	3,56	8745	0,26	3,71	1,66	2,24
Alsace	663	3,63	9232	0,27	3,75	1,78	2,11
Franche Comté	686	3,75	8648	0,28	3,61	1,65	2,18
Pays de la Loire	914	5,00	8794	0,29	4,02	1,81	2,23
Bretagne	891	4,88	8635	0,27	3,98	1,71	2,33

Poitou Charentes	671	3,67	8811	0,29	3,51	1,71	2,05
Aquitaine	748	4,09	9146	0,29	3,87	1,85	2,10
Midi Pyrénées	573	3,14	10014	0,40	3,76	1,75	2,14
Limousin	569	3,11	8729	0,28	3,65	1,67	2,19
Rhône Alpes	1527	8,36	9768	0,30	4,05	1,89	2,15
Auvergne	589	3,22	8295	0,26	4,06	1,63	2,50
Languedoc Roussillon	632	3,46	8850	0,30	5,05	1,73	3,29
Provence Côte d'Azur Corse	1026	5,61	11005	0,39	3,19	1,70	2,54
Total	18274	100					

50-59 ans							
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Ile de France	1771	18,94	12259	0,34	4,27	2,18	1,96
Champagne Ardennes	287	3,07	9557	0,32	4,90	2,01	0,41
Picardie	285	3,05	9238	0,30	4,62	1,93	2,39
Haute Normandie	346	3,70	9666	0,31	4,92	1,94	2,54
Centre	371	3,97	8915	0,31	5,09	1,91	2,67
Basse Normandie	258	2,76	8841	0,30	4,65	1,80	2,58
Bourgogne	325	3,47	9072	0,33	5,00	1,95	2,56
Nord Pas de Calais	423	4,52	9704	0,35	4,74	1,90	2,50
Lorraine	285	3,05	8658	0,29	4,80	1,80	3,43
Alsace	368	3,93	9260	0,33	5,42	2,00	2,71
Franche Comté	350	3,74	8821	0,29	4,25	1,88	2,27
Pays de la Loire	451	4,82	8668	0,30	5,04	1,83	2,75
Bretagne	400	4,28	8097	0,29	5,03	1,70	2,96
Poitou Charentes	333	3,56	8461	0,30	5,14	1,97	2,62
Aquitaine	373	3,99	8907	0,30	5,19	1,77	2,94
Midi Pyrénées	321	3,43	12055	0,47	4,86	1,98	2,45
Limousin	269	2,88	8720	0,31	5,72	1,88	3,04
Rhône Alpes	912	9,75	13240	0,48	5,01	2,08	2,41
Auvergne	352	3,76	9105	0,33	5,66	1,85	3,07

Languedoc Roussillon	308	3,29	11817	0,45	5,31	2,02	2,62
Provence Côte d'Azur Corse	565	6,04	9483	0,30	3,49	1,84	1,90
Total	9353	100					

Enquête Emploi 1995

	60 ans et plus						
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen	Coefficient de Gini	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Ile de France	232	22,63	11158	0,37	50714,00	2,50	2,28
Champagne Ardennes	16	1,56	7936	0,35	7,65	2,21	3,46
Picardie	32	3,12	6495	0,35	6,13	2,60	2,36
Haute Norman- die	37	3,61	34945	0,84	25,03	3,16	7,94
Centre	48	4,68	9046	0,39	10,56	2,71	3,89
Basse Norman- die	31	3,02	8037	0,44	7,44	3,77	1,97
Bourgogne	32	3,12	8026	0,59	30,62	3,26	9,43
Nord Pas de Calais	41	4,00	6404	0,42	6,98	1,96	3,56
Lorraine	30	2,93	6885	0,36	13,86	2,06	6,76
Alsace	42	4,10	9920	0,46	15,71	3,15	5,00
Franche Comté	38	3,71	6607	0,45	16,32	2,87	5,68
Pays de la Loire	31	3,02	6789	0,44	10,72	2,52	4,26
Bretagne	46	4,49	6191	0,45	9,77	3,11	3,13
Poitou Charen- tes	26	2,54	5871	0,39	27,34	2,84	9,62
Aquitaine	46	4,49	7469	0,40	6,78	2,62	2,58
Midi Pyrénées	39	3,80	6494	0,43	8,00	2,40	3,33
Limousin	33	3,22	8319	0,45	7,27	2,69	2,70
Rhône Alpes	76	7,41	7661	0,40	12,00	2,73	4,41
Auvergne	30	2,93	6686	0,50	25,68	2,41	10,64
Languedoc Roussillon	44	4,29	6550	0,35	4,48	2,04	2,19
Provence Côte d'Azur Corse	75	7,32	21583	0,73	5,91	2,36	2,51
Total	1025	100					

Enquête Emploi 1995

50-54 ans							
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen 50-54 ans	Coefficient de Gini 50-54 ans	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Ile de France	1052	18,49	12125	0,33	4,07	2,06	1,98
Champagne Ardennes	159	2,79	9901	0,32	4,62	2,21	2,09
Picardie	174	3,06	9903	0,29	3,90	1,86	2,10
Haute Normandie	216	3,80	9995	0,32	4,99	2,11	2,36
Centre	241	4,23	9647	0,30	5,42	1,89	2,87
Basse Normandie	149	2,62	9418	0,30	4,10	1,75	2,35
Bourgogne	200	3,51	9428	0,31	4,59	2,00	2,29
Nord Pas de Calais	256	4,50	9704	0,35	4,66	1,83	2,54
Lorraine	184	3,23	8578	0,29	4,67	1,73	2,70
Alsace	226	3,97	8578	0,34	5,78	2,04	2,83
Franche Comté	208	3,65	9046	0,28	4,23	1,77	2,38
Pays de la Loire	287	5,04	9056	0,29	4,84	1,73	2,79
Bretagne	245	4,31	8451	0,28	4,83	1,64	2,95
Poitou Charentes	187	3,29	8582	0,28	4,67	1,80	2,60
Aquitaine	243	4,27	8125	0,26	3,63	1,68	2,16
Midi Pyrénées	188	3,30	9122	0,29	4,36	1,95	2,24
Limousin	161	2,83	8872	0,30	5,23	1,96	2,67
Rhône Alpes	562	9,88	10552	0,30	4,17	1,93	2,16
Auvergne	210	3,69	9236	0,31	5,14	1,78	2,88
Languedoc Roussillon	196	3,44	8782	0,30	4,60	2,00	2,30
Provence Côte d'Azur Corse	347	6,10	9703	0,31	3,71	1,84	2,01
Total	5691	100					

Enquête *Emploi* 1995.

55-59 ans							
	Nbre d'observations	Part dans l'échantillon	Salaire moyen 55-59 ans	Coefficient de Gini 55-59 ans	P90/P10	P90/P50	P50/P10
Ile de France	719	19,63	12455	0,37	4,40	2,30	1,91
Champagne Ardennes	128	3,50	9129	0,31	5,19	2,05	2,53
Picardie	111	3,03	8196	0,30	5,16	1,87	2,75
Haute Normandie	130	3,55	9119	0,31	5,43	1,93	2,82
Centre	130	3,55	7890	0,32	5,00	2,09	2,39
Basse Normandie	109	2,98	8051	0,30	4,72	1,96	2,41
Bourgogne	125	3,41	8503	0,35	5,83	1,87	3,12
Nord Pas de Calais	167	4,56	9704	0,36	4,91	2,07	2,38
Lorraine	101	2,76	8805	0,29	5,00	2,02	2,47
Alsace	142	3,88	8544	0,31	5,49	1,92	2,86
Franche Comté	142	3,88	8492	0,30	4,66	1,96	2,38
Pays de la Loire	164	4,48	7988	0,32	5,83	2,00	2,92
Bretagne	155	4,23	7538	0,32	5,65	1,83	3,09
Poitou Charentes	146	3,99	8305	0,33	5,51	2,06	2,67
Aquitaine	130	3,55	8500	0,37	10,65	1,94	5,49
Midi Pyrénées	133	3,63	16202	0,62	5,24	2,11	2,48
Limousin	108	2,95	8494	0,32	7,00	1,87	3,75
Rhône Alpes	350	9,56	17556	0,64	5,82	2,32	2,51
Auvergne	142	3,88	8912	0,36	6,14	2,08	2,95
Languedoc Roussillon	112	3,06	15379	0,61	5,04	1,95	2,58
Provence Côte d'Azur Corse	218	5,95	9132	0,27	3,27	1,88	1,75
Total	3662	100					

Enquête *Emploi* 1995.

ANNEXE C : LES CONSÉQUENCES DES PARCOURS ACCIDENTÉS AU REGARD DE LA RETRAITE (PARTIE 2, III)

Taux de remplacement brut du salaire moyen pour les générations 1940 et 1960, avec départ en retraite à 60 et 65 ans

Tableau C.1
Évaluation avec aléas simple : mi-temps, chômage, préretraite, inactivité avec enfants

Génération 1940

	Salaire moyen de carrière en €2000	SAM en €2000 en cas de départ à ...		Durée totale d'assurance en cas de départ à ...		CNAV				CNAV + ARRCO				CNAV + ARRCO + AGIRC					
		60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement			
						60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans		
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	11 885	11 885	15 835	15 617	160	160	7 918	7 808	66,6%	65,7%	12 959	12 753	109,0%	107,3%	12 959	12 753	109,0%	107,3%
	avec temps partiel	9 690	9 690	15 764	15 547	160	160	7 882	7 773	81,3%	80,2%	12 296	12 102	126,9%	124,9%	12 296	12 102	126,9%	124,9%
	avec chômage	11 024	11 024	15 681	15 464	160	160	7 840	7 732	71,1%	70,1%	12 715	12 514	115,3%	113,5%	12 715	12 514	115,3%	113,5%
	avec préretraite	11 186	11 186	14 912	14 695	160	160	7 456	7 348	66,7%	65,7%	12 644	12 436	113,0%	111,2%	12 644	12 436	113,0%	111,2%
	inactivité compensée par AVPF	11 855	11 855	15 835	15 617	176	176	7 918	8 745	66,8%	73,8%	12 995	13 726	109,6%	115,8%	12 995	13 726	109,6%	115,8%
	inactivité non compensée	11 855	11 855	15 835	15 617	156	156	7 720	7 808	65,1%	65,9%	12 747	12 789	107,5%	107,9%	12 747	12 789	107,5%	107,9%
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	17 721	17 721	25 507	25 157	160	160	12 754	12 579	72,0%	71,0%	19 346	19 045	109,2%	107,5%	19 346	19 045	109,2%	107,5%
	avec temps partiel	14 707	14 707	24 960	24 618	160	160	12 480	12 309	84,9%	83,7%	18 211	17 930	123,8%	121,9%	18 211	17 930	123,8%	121,9%
	avec chômage	16 547	16 547	24 967	24 624	160	160	12 483	12 312	75,4%	74,4%	18 814	18 521	113,7%	111,9%	18 814	18 521	113,7%	111,9%
	avec préretraite	16 078	16 078	22 270	21 947	160	160	11 135	10 974	69,3%	68,3%	17 671	17 384	109,9%	108,1%	17 671	17 384	109,9%	108,1%
	inactivité compensée par AVPF	17 956	17 956	25 507	25 157	176	176	12 754	14 088	71,0%	78,5%	19 385	20 592	108,0%	114,7%	19 385	20 592	108,0%	114,7%
	inactivité non compensée	17 956	17 956	25 507	25 157	156	156	12 435	12 579	69,3%	70,1%	19 000	19 082	105,8%	106,3%	19 000	19 082	105,8%	106,3%
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	35 443	35 443	27 975	27 589	160	160	13 987	13 794	39,5%	38,9%	21 983	21 636	62,0%	61,0%	30 668	30 117	86,5%	85,0%
	avec temps partiel	29 413	29 413	27 975	27 589	160	160	13 987	13 794	47,6%	46,9%	21 387	21 051	72,7%	71,6%	27 449	26 971	93,3%	91,7%
	avec chômage	33 094	33 094	27 853	27 469	160	160	13 927	13 734	42,1%	41,5%	21 801	21 457	65,9%	64,8%	29 354	28 833	88,7%	87,1%
	avec préretraite	32 157	32 157	26 653	26 267	160	160	13 327	13 133	41,4%	40,8%	21 457	21 107	66,7%	65,6%	28 762	28 240	89,4%	87,8%
	inactivité compensée par AVPF	35 912	35 912	27 975	27 589	176	176	13 987	15 450	38,9%	43,0%	21 932	23 242	61,1%	64,7%	29 789	30 914	83,0%	86,1%
	inactivité non compensée	35 912	35 912	27 975	27 589	156	156	13 638	13 794	38,0%	38,4%	21 503	21 586	59,9%	60,1%	29 282	29 258	81,5%	81,5%

Note : Les parcours avec inactivité sont supposés être ceux de femmes avec deux enfants.

Tableau C.1
Évaluation avec aléas simple : mi-temps, chômage, préretraite, inactivité avec enfants (suite)

Génération 1960

	Salaire moyen de carrière en €2000	SAM en €2000		Durée totale d'assurance		CNAV				CNAV + ARRCO				CNAV + ARRCO + AGIRC					
		en cas de départ à ...		en cas de départ à ...		Pension en €2000		Taux de remplacement		Pension en €2000		Taux de remplacement		Pension en €2000		Taux de remplacement			
		60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans		
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	18 244	18 244	20 243	20 243	160	160	9 024	9 756	49,5%	53,5%	14 482	15 562	79,4%	85,3%	14 482	15 562	79,4%	85,3%
	avec temps partiel	15 086	15 086	19 062	19 062	160	160	8 498	9 187	56,3%	60,9%	13 270	14 264	88,0%	94,6%	13 270	14 264	88,0%	94,6%
	avec chômage	16 944	16 944	19 662	19 662	160	160	8 765	9 476	51,7%	55,9%	14 022	15 069	82,8%	88,9%	14 022	15 069	82,8%	88,9%
	avec préretraite	17 400	17 400	18 566	18 566	160	160	8 277	8 948	47,6%	51,4%	13 929	14 961	80,1%	86,0%	13 929	14 961	80,1%	86,0%
	inactivité compensée par AVPF	18 454	18 454	20 055	20 055	176	176	11 030	11 281	59,8%	61,1%	16 876	17 126	91,4%	92,8%	16 876	17 126	91,4%	92,8%
	inactivité non compensée	18 454	18 454	20 055	20 055	156	156	8 246	9 423	44,7%	51,1%	13 506	15 269	73,2%	82,7%	13 506	15 269	73,2%	82,7%
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	25 515	25 515	30 933	30 933	160	160	13 789	14 908	54,0%	58,4%	20 666	22 223	81,0%	87,1%	20 666	22 223	81,0%	87,1%
	avec temps partiel	21 072	21 072	26 815	26 815	160	160	11 954	12 923	56,7%	61,3%	17 868	19 215	84,8%	91,2%	17 868	19 215	84,8%	91,2%
	avec chômage	23 750	23 750	29 300	29 300	160	160	13 061	14 120	55,0%	59,5%	19 633	21 112	82,7%	88,9%	19 633	21 112	82,7%	88,9%
	avec préretraite	23 697	23 697	27 302	27 302	160	160	12 171	13 157	51,4%	55,5%	19 104	20 533	80,6%	86,6%	19 104	20 533	80,6%	86,6%
	inactivité compensée par AVPF	25 775	25 775	30 231	30 231	176	176	16 627	17 005	64,5%	66,0%	23 909	24 287	92,8%	94,2%	23 909	24 287	92,8%	94,2%
	inactivité non compensée	25 775	25 775	30 231	30 231	156	156	12 429	14 205	48,2%	55,1%	18 983	21 487	73,7%	83,4%	18 983	21 487	73,7%	83,4%
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	51 030	51 030	33 150	33 150	160	160	14 778	15 976	29,0%	31,3%	22 797	24 507	44,7%	48,0%	38 624	41 344	75,7%	81,0%
	avec temps partiel	42 144	42 144	31 785	31 785	160	160	14 169	15 318	33,6%	36,3%	21 720	23 351	51,5%	55,4%	33 791	36 192	80,2%	85,9%
	avec chômage	47 499	47 499	32 865	32 865	160	160	14 651	15 839	30,8%	33,3%	22 586	24 280	47,5%	51,1%	36 348	38 921	76,5%	81,9%
	avec préretraite	47 394	47 394	31 063	31 063	160	160	13 847	14 970	29,2%	31,6%	22 084	23 733	46,6%	50,1%	35 511	38 017	74,9%	80,2%
	inactivité compensée par AVPF	51 550	51 550	32 854	32 854	176	176	18 070	18 480	35,1%	35,8%	26 502	26 913	51,4%	52,2%	41 957	42 367	81,4%	82,2%
	inactivité non compensée	51 550	51 550	32 854	32 854	156	156	13 508	15 437	26,2%	29,9%	21 097	23 870	40,9%	46,3%	35 006	39 324	67,9%	76,3%

Note : Les parcours avec inactivité sont supposés être ceux de femmes avec deux enfants.

Tableau C.2
Évaluation avec aléas « composés » : chômage et inactivité

Génération 1940

		Salaire moyen de carrière en €2000		SAM en €2000 en cas de départ à ...		Durée totale d'assurance en cas de départ à ...		CNAV				CNAV + ARRCO				CNAV + ARRCO + AGIRC			
								Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement	
								60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	11 885	11 885	15 835	15 617	160	160	7 918	7 808	66,6%	65,7%	12 959	12 753	109,0%	107,3%	12 959	12 753	109,0%	107,3%
	1 an de chômage, 3 ans d'inact.	12 092	12 092	15 835	15 617	148	148	6 054	7 704	50,1%	63,7%	10 485	12 480	86,7%	103,2%	10 485	12 480	86,7%	103,2%
	1 an de chômage, 5 ans d'inact.	12 162	12 162	15 835	15 617	156	156	7 720	7 808	63,5%	64,2%	12 848	12 889	105,6%	106,0%	12 848	12 889	105,6%	106,0%
	3 ans de chômage, 3 ans d'inact	11 844	11 844	15 835	15 617	148	148	6 054	7 704	51,1%	65,0%	10 458	12 451	88,3%	105,1%	10 458	12 451	88,3%	105,1%
	3 ans de chômage, 5 ans d'inact	11 901	11 901	15 835	15 617	156	156	7 720	7 808	64,9%	65,6%	12 819	12 860	107,7%	108,1%	12 819	12 860	107,7%	108,1%
	5 ans de chômage, 3 ans d'inact	11 189	11 189	15 681	15 464	148	148	5 995	7 629	53,6%	68,2%	10 241	12 205	91,5%	109,1%	10 241	12 205	91,5%	109,1%
	5 ans de chômage, 5 ans d'inact	11 206	11 206	15 681	15 464	156	156	7 644	7 732	68,2%	69,0%	12 553	12 596	112,0%	112,4%	12 553	12 596	112,0%	112,4%
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	17 721	17 721	25 507	25 157	160	160	12 754	12 579	72,0%	71,0%	19 346	19 045	109,2%	107,5%	19 346	19 045	109,2%	107,5%
	1 an de chômage, 3 ans d'inact.	18 141	18 141	25 507	25 157	148	148	9 752	12 411	53,8%	68,4%	15 523	18 630	85,6%	102,7%	15 523	18 630	85,6%	102,7%
	1 an de chômage, 5 ans d'inact.	18 359	18 359	25 507	25 157	156	156	12 435	12 579	67,7%	68,5%	19 109	19 191	104,1%	104,5%	19 109	19 191	104,1%	104,5%
	3 ans de chômage, 3 ans d'inact	17 853	17 853	25 507	25 157	148	148	9 752	12 411	54,6%	69,5%	15 479	18 583	86,7%	104,1%	15 479	18 583	86,7%	104,1%
	3 ans de chômage, 5 ans d'inact	18 061	18 061	25 507	25 157	156	156	12 435	12 579	68,9%	69,6%	19 061	19 143	105,5%	106,0%	19 061	19 143	105,5%	106,0%
	5 ans de chômage, 3 ans d'inact	16 869	16 869	24 967	24 624	148	148	9 546	12 148	56,6%	72,0%	15 037	18 067	89,1%	107,1%	15 037	18 067	89,1%	107,1%
	5 ans de chômage, 5 ans d'inact	17 016	17 016	24 967	24 624	156	156	12 171	12 312	71,5%	72,4%	18 515	18 597	108,8%	109,3%	18 515	18 597	108,8%	109,3%
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	35 443	35 443	27 975	27 589	160	160	13 987	13 794	39,5%	38,9%	21 983	21 636	62,0%	61,0%	30 668	30 117	86,5%	85,0%
	1 an de chômage, 3 ans d'inact.	36 282	36 282	27 975	27 589	148	148	10 696	13 610	29,5%	37,5%	17 609	21 062	48,5%	58,0%	25 223	29 232	69,5%	80,6%
	1 an de chômage, 5 ans d'inact.	36 718	36 718	27 975	27 589	156	156	13 638	13 794	37,1%	37,6%	21 591	21 673	58,8%	59,0%	29 575	29 548	80,5%	80,5%
	3 ans de chômage, 3 ans d'inact	35 707	35 707	27 975	27 589	148	148	10 696	13 610	30,0%	38,1%	17 592	21 044	49,3%	58,9%	24 957	28 946	69,9%	81,1%
	3 ans de chômage, 5 ans d'inact	36 121	36 121	27 975	27 589	156	156	13 638	13 794	37,8%	38,2%	21 574	21 657	59,7%	60,0%	29 291	29 268	81,1%	81,0%
	5 ans de chômage, 3 ans d'inact	33 738	33 738	27 853	27 469	148	148	10 649	13 551	31,6%	40,2%	17 413	20 842	51,6%	61,8%	23 975	27 882	71,1%	82,6%
	5 ans de chômage, 5 ans d'inact	34 033	34 033	27 853	27 469	156	156	13 578	13 734	39,9%	40,4%	21 356	21 440	62,8%	63,0%	28 196	28 186	82,8%	82,8%

Tableau C.2
Évaluation avec aléas « composés » : chômage et inactivité (suite)

Génération 1960

	Salaire moyen de carrière en €2000	SAM en €2000 en cas de départ à ...		Durée totale d'assurance en cas de départ à ...		CNAV				CNAV + ARRCO				CNAV + ARRCO + AGIRC					
						Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement			
		60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans		
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	18 244	18 244	20 243	20 243	160	160	9 024	9 756	49,5%	53,5%	14 482	15 562	79,4%	85,3%	14 482	15 562	79,4%	85,3%
	1 an de chômage, 3 ans d'inact.	18 474	18 474	20 198	20 198	148	148	6 978	9 004	37,8%	48,7%	11 471	14 585	62,1%	79,0%	11 471	14 585	62,1%	79,0%
	1 an de chômage, 5 ans d'inact.	18 613	18 613	20 132	20 132	156	156	8 277	9 459	44,5%	50,8%	13 617	15 392	73,2%	82,7%	13 617	15 392	73,2%	82,7%
	3 ans de chômage, 3 ans d'inact.	18 073	18 073	20 041	20 041	148	148	6 924	8 934	38,3%	49,4%	11 382	14 472	63,0%	80,1%	11 382	14 472	63,0%	80,1%
	3 ans de chômage, 5 ans d'inact.	18 192	18 192	19 949	19 949	156	156	8 202	9 374	45,1%	51,5%	13 503	15 263	74,2%	83,9%	13 503	15 263	74,2%	83,9%
	5 ans de chômage, 3 ans d'inact.	17 043	17 043	19 528	19 528	148	148	6 747	8 705	39,6%	51,1%	11 033	14 030	64,7%	82,3%	11 033	14 030	64,7%	82,3%
5 ans de chômage, 5 ans d'inact.	17 099	17 099	19 343	19 343	156	156	7 953	9 089	46,5%	53,2%	13 042	14 743	76,3%	86,2%	13 042	14 743	76,3%	86,2%	
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	25 515	25 515	30 933	30 933	160	160	13 789	14 908	54,0%	58,4%	20 666	22 223	81,0%	87,1%	20 666	22 223	81,0%	87,1%
	1 an de chômage, 3 ans d'inact.	25 980	25 980	30 799	30 799	148	148	10 641	13 730	41,0%	52,8%	16 283	20 739	62,7%	79,8%	16 283	20 739	62,7%	79,8%
	1 an de chômage, 5 ans d'inact.	26 221	26 221	30 507	30 507	156	156	12 543	14 335	47,8%	54,7%	19 229	21 764	73,3%	83,0%	19 229	21 764	73,3%	83,0%
	3 ans de chômage, 3 ans d'inact.	25 493	25 493	30 217	30 217	148	148	10 440	13 470	41,0%	52,8%	16 029	20 413	62,9%	80,1%	16 029	20 413	62,9%	80,1%
	3 ans de chômage, 5 ans d'inact.	25 712	25 712	29 748	29 748	156	156	12 231	13 978	47,6%	54,4%	18 855	21 338	73,3%	83,0%	18 855	21 338	73,3%	83,0%
	5 ans de chômage, 3 ans d'inact.	24 066	24 066	28 794	28 794	148	148	9 948	12 836	41,3%	53,3%	15 302	19 487	63,6%	81,0%	15 302	19 487	63,6%	81,0%
5 ans de chômage, 5 ans d'inact.	24 198	24 198	28 211	28 211	156	156	11 599	13 256	47,9%	54,8%	17 933	20 294	74,1%	83,9%	17 933	20 294	74,1%	83,9%	
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	51 030	51 030	33 150	33 150	160	160	14 778	15 976	29,0%	31,3%	22 797	24 507	44,7%	48,0%	38 624	41 344	75,7%	81,0%
	1 an de chômage, 3 ans d'inact.	51 959	51 959	33 087	33 087	148	148	11 431	14 750	22,0%	28,4%	17 940	22 835	34,5%	43,9%	31 166	39 265	60,0%	75,6%
	1 an de chômage, 5 ans d'inact.	52 442	52 442	32 930	32 930	156	156	13 539	15 473	25,8%	29,5%	21 211	23 998	40,4%	45,8%	35 572	39 954	67,8%	76,2%
	3 ans de chômage, 3 ans d'inact.	50 985	50 985	32 807	32 807	148	148	11 334	14 625	22,2%	28,7%	17 842	22 709	35,0%	44,5%	30 829	38 842	60,5%	76,2%
	3 ans de chômage, 5 ans d'inact.	51 423	51 423	32 600	32 600	156	156	13 403	15 318	26,1%	29,8%	21 078	23 845	41,0%	46,4%	35 181	39 516	68,4%	76,8%
	5 ans de chômage, 3 ans d'inact.	48 131	48 131	32 694	32 694	148	148	11 295	14 574	23,5%	30,3%	17 704	22 536	36,8%	46,8%	29 063	36 646	60,4%	76,1%
5 ans de chômage, 5 ans d'inact.	48 396	48 396	32 455	32 455	156	156	13 344	15 250	27,6%	31,5%	20 896	23 641	43,2%	48,8%	33 173	37 283	68,5%	77,0%	

Note : Les parcours avec 5 années d'inactivité sont supposés être ceux de femmes avec deux enfants.

Tableau C.3
Prise en compte du RMI dans le calcul de la pension

Génération 1940

		Salaire moyen de carrière en €2000		SAM en €2000 en cas de départ à ...		Durée totale d'assurance en cas de départ à ...		CNAV				CNAV + ARRCO				CNAV + ARRCO + AGIRC			
								Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement	
								60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	11 885	11 885	15 835	15 617	160	160	7 918	7 808	66,6%	65,7%	12 959	12 753	109,0%	107,3%	12 959	12 753	109,0%	107,3%
	1 an de RMI, alloc exclue	11 970	11 970	15 835	15 617	160	160	7 918	7 808	66,1%	65,2%	13 015	12 808	108,7%	107,0%	13 015	12 808	108,7%	107,0%
	1 an de RMI, alloc dans le SAM	11 858	11 858	15 835	15 617	159	159	7 918	7 808	66,8%	65,8%	12 918	12 713	108,9%	107,2%	12 918	12 713	108,9%	107,2%
	3 ans de RMI, alloc exclue	12 110	12 110	15 835	15 617	160	160	7 918	7 808	65,4%	64,5%	13 132	12 923	108,4%	106,7%	13 132	12 923	108,4%	106,7%
	3 ans de RMI, alloc dans le SAM	11 764	11 764	15 835	15 617	157	157	7 918	7 808	67,3%	66,4%	12 827	12 623	109,0%	107,3%	12 827	12 623	109,0%	107,3%
	6 ans de RMI, alloc exclue	12 191	12 191	15 835	15 617	160	160	7 918	7 808	64,9%	64,0%	13 301	13 089	109,1%	107,4%	13 301	13 089	109,1%	107,4%
	6 ans de RMI, alloc dans le SAM	11 486	11 486	15 835	15 617	154	154	7 324	7 808	63,8%	68,0%	11 918	12 454	103,8%	108,4%	11 918	12 454	103,8%	108,4%
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	17 721	17 721	25 507	25 157	160	160	12 754	12 579	72,0%	71,0%	19 346	19 045	109,2%	107,5%	19 346	19 045	109,2%	107,5%
	1 an de RMI, alloc exclue	17 865	17 865	25 507	25 157	160	160	12 754	12 579	71,4%	70,4%	19 412	19 109	108,7%	107,0%	19 412	19 109	108,7%	107,0%
	1 an de RMI, alloc dans le SAM	17 605	17 605	25 507	25 157	159	159	12 754	12 579	72,4%	71,4%	19 267	18 967	109,4%	107,7%	19 267	18 967	109,4%	107,7%
	3 ans de RMI, alloc exclue	18 121	18 121	25 507	25 157	160	160	12 754	12 579	70,4%	69,4%	19 550	19 245	107,9%	106,2%	19 550	19 245	107,9%	106,2%
	3 ans de RMI, alloc dans le SAM	17 323	17 323	25 507	25 157	157	157	12 754	12 579	73,6%	72,6%	19 099	18 802	110,2%	108,5%	19 099	18 802	110,2%	108,5%
	6 ans de RMI, alloc exclue	18 417	18 417	25 507	25 157	160	160	12 754	12 579	69,2%	68,3%	19 766	19 456	107,3%	105,6%	19 766	19 456	107,3%	105,6%
	6 ans de RMI, alloc dans le SAM	16 778	16 778	25 507	25 157	154	154	11 797	12 579	70,3%	75,0%	17 684	18 531	105,4%	110,5%	17 684	18 531	105,4%	110,5%
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	35 443	35 443	27 975	27 589	160	160	13 987	13 794	39,5%	38,9%	21 983	21 636	62,0%	61,0%	30 668	30 117	86,5%	85,0%
	1 an de RMI, alloc exclue	35 729	35 729	27 975	27 589	160	160	13 987	13 794	39,1%	38,6%	22 034	21 686	61,7%	60,7%	30 830	30 275	86,3%	84,7%
	1 an de RMI, alloc dans le SAM	35 023	35 023	27 975	27 589	159	159	13 987	13 794	39,9%	39,4%	21 845	21 501	62,4%	61,4%	30 368	29 823	86,7%	85,2%
	3 ans de RMI, alloc exclue	36 242	36 242	27 975	27 589	160	160	13 987	13 794	38,6%	38,1%	22 146	21 796	61,1%	60,1%	31 151	30 589	86,0%	84,4%
	3 ans de RMI, alloc dans le SAM	34 085	34 085	27 975	27 589	157	157	13 987	13 794	41,0%	40,5%	21 568	21 230	63,3%	62,3%	29 742	29 211	87,3%	85,7%
	6 ans de RMI, alloc exclue	36 834	36 834	27 975	27 589	160	160	13 987	13 794	38,0%	37,4%	22 336	21 982	60,6%	59,7%	31 594	31 022	85,8%	84,2%
	6 ans de RMI, alloc dans le SAM	32 432	32 432	27 975	27 589	154	154	12 938	13 794	39,9%	42,5%	19 885	20 819	61,3%	64,2%	27 232	28 214	84,0%	87,0%

Tableau C.3
Prise en compte du RMI dans le calcul de la pension (suite)

Génération 1960

	Salaire moyen de carrière en €2000	SAM en €2000 en cas de départ à ...		Durée totale d'assurance en cas de départ à ...		CNAV				CNAV + ARRCO				CNAV + ARRCO + AGIRC					
		60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement			
						60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans		
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	18 244	18 244	20 243	20 243	160	160	9 024	9 756	49,5%	53,5%	14 482	15 562	79,4%	85,3%	14 482	15 562	79,4%	85,3%
	1 an de RMI, alloc exclue	18 312	18 312	20 243	20 243	160	160	9 024	9 756	49,3%	53,3%	14 532	15 616	79,4%	85,3%	14 532	15 616	79,4%	85,3%
	1 an de RMI, alloc dans le SAM	18 041	18 041	20 243	20 243	159	159	8 846	9 695	49,0%	53,7%	14 168	15 417	78,5%	85,5%	14 168	15 417	78,5%	85,5%
	3 ans de RMI, alloc exclue	18 443	18 443	20 243	20 243	160	160	9 024	9 756	48,9%	52,9%	14 643	15 734	79,4%	85,3%	14 643	15 734	79,4%	85,3%
	3 ans de RMI, alloc dans le SAM	17 621	17 621	20 243	20 243	157	157	8 496	9 573	48,2%	54,3%	13 550	15 127	76,9%	85,8%	13 550	15 127	76,9%	85,8%
	6 ans de RMI, alloc exclue	18 638	18 638	20 158	20 158	160	160	8 986	9 715	48,2%	52,1%	14 783	15 881	79,3%	85,2%	14 783	15 881	79,3%	85,2%
	6 ans de RMI, alloc dans le SAM	16 965	16 965	20 158	20 158	154	154	7 948	9 350	46,8%	55,1%	12 611	14 649	74,3%	86,3%	12 611	14 649	74,3%	86,3%
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	25 515	25 515	30 933	30 933	160	160	13 789	14 908	54,0%	58,4%	20 666	22 223	81,0%	87,1%	20 666	22 223	81,0%	87,1%
	1 an de RMI, alloc exclue	25 674	25 674	30 933	30 933	160	160	13 789	14 908	53,7%	58,1%	20 732	22 293	80,8%	86,8%	20 732	22 293	80,8%	86,8%
	1 an de RMI, alloc dans le SAM	25 219	25 219	30 933	30 933	159	159	13 518	14 814	53,6%	58,7%	20 214	22 014	80,2%	87,3%	20 214	22 014	80,2%	87,3%
	3 ans de RMI, alloc exclue	25 957	25 957	30 933	30 933	160	160	13 789	14 908	53,1%	57,4%	20 867	22 437	80,4%	86,4%	20 867	22 437	80,4%	86,4%
	3 ans de RMI, alloc dans le SAM	24 572	24 572	30 933	30 933	157	157	12 982	14 628	52,8%	59,5%	19 318	21 590	78,6%	87,9%	19 318	21 590	78,6%	87,9%
	6 ans de RMI, alloc exclue	26 285	26 285	30 583	30 583	160	160	13 633	14 739	51,9%	56,1%	20 899	22 468	79,5%	85,5%	20 899	22 468	79,5%	85,5%
	6 ans de RMI, alloc dans le SAM	23 465	23 465	30 583	30 583	154	154	12 058	14 186	51,4%	60,5%	17 846	20 763	76,1%	88,5%	17 846	20 763	76,1%	88,5%
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	51 030	51 030	33 150	33 150	160	160	14 778	15 976	29,0%	31,3%	22 797	24 507	44,7%	48,0%	38 624	41 344	75,7%	81,0%
	1 an de RMI, alloc exclue	51 347	51 347	33 150	33 150	160	160	14 778	15 976	28,8%	31,1%	22 846	24 559	44,5%	47,8%	38 915	41 653	75,8%	81,1%
	1 an de RMI, alloc dans le SAM	50 251	50 251	33 150	33 150	159	159	14 487	15 876	28,8%	31,6%	22 262	24 237	44,3%	48,2%	37 665	40 799	75,0%	81,2%
	3 ans de RMI, alloc exclue	51 915	51 915	33 150	33 150	160	160	14 778	15 976	28,5%	30,8%	22 951	24 671	44,2%	47,5%	39 491	42 267	76,1%	81,4%
	3 ans de RMI, alloc dans le SAM	48 583	48 583	33 150	33 150	157	157	13 913	15 676	28,6%	32,3%	21 211	23 697	43,7%	48,8%	35 745	39 668	73,6%	81,7%
	6 ans de RMI, alloc exclue	52 570	52 570	32 976	32 976	160	160	14 700	15 892	28,0%	30,2%	23 030	24 753	43,8%	47,1%	40 197	43 016	76,5%	81,8%
	6 ans de RMI, alloc dans le SAM	45 808	45 808	32 976	32 976	154	154	13 002	15 296	28,4%	33,4%	19 605	22 800	42,8%	49,8%	32 753	37 741	71,5%	82,4%

Tableau C.4
Baisse de la décote

Génération 1940

		Salaire moyen de carrière en €2000	SAM en €2000 en cas de départ à ...		Durée totale d'assurance en cas de départ à ...		CNAV				CNAV + ARRCO				CNAV + ARRCO + AGIRC			
			60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement	
			60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	11 885	11 885	15 835	15 617	160	160	7 918	7 808	66,6%	65,7%	12 959	12 753	109,0%	107,3%	12 959	12 753	109,0%
	inactivité non compensée (δ→5%)	11 855	11 855	15 835	15 617	156	156	7 720	7 808	65,1%	65,9%	12 747	12 789	107,5%	107,9%	12 747	12 789	107,5%
	inactivité non compensée (δ→2,5%)	11 855	11 855	15 835	15 617	156	156	7 720	7 808	65,1%	65,9%	12 747	12 789	107,5%	107,9%	12 747	12 789	107,5%
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	17 721	17 721	25 507	25 157	160	160	12 754	12 579	72,0%	71,0%	19 346	19 045	109,2%	107,5%	19 346	19 045	109,2%
	inactivité non compensée (δ→5%)	17 956	17 956	25 507	25 157	156	156	12 435	12 579	69,3%	70,1%	19 000	19 082	105,8%	106,3%	19 000	19 082	105,8%
	inactivité non compensée (δ→2,5%)	17 956	17 956	25 507	25 157	156	156	12 435	12 579	69,3%	70,1%	19 000	19 082	105,8%	106,3%	19 000	19 082	105,8%
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	35 443	35 443	27 975	27 589	160	160	13 987	13 794	39,5%	38,9%	21 983	21 636	62,0%	61,0%	30 668	30 117	86,5%
	inactivité non compensée (δ→5%)	35 912	35 912	27 975	27 589	156	156	13 638	13 794	38,0%	38,4%	21 503	21 586	59,9%	60,1%	29 282	29 258	81,5%
	inactivité non compensée (δ→2,5%)	35 912	35 912	27 975	27 589	156	156	13 638	13 794	38,0%	38,4%	21 503	21 586	59,9%	60,1%	29 282	29 258	81,5%

Note : Les parcours avec inactivité sont supposés être ceux de femmes avec deux enfants.

Génération 1960

		Salaire moyen de carrière en €2000	SAM en €2000 en cas de départ à ...		Durée totale d'assurance en cas de départ à ...		CNAV				CNAV + ARRCO				CNAV + ARRCO + AGIRC			
			60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement		Pension en €2000 en cas de départ à ...		Taux de remplacement	
			60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans	60 ans	65 ans
1,2 Smic (non-cadre)	continue à temps plein	18 244	18 244	20 243	20 243	160	160	9 024	9 756	49,5%	53,5%	14 482	15 562	79,4%	85,3%	14 482	15 562	79,4%
	inactivité non compensée (δ→5%)	18 454	18 454	20 055	20 055	156	156	8 246	9 423	44,7%	51,1%	13 506	15 269	73,2%	82,7%	13 506	15 269	73,2%
	inactivité non compensée (δ→2,5%)	18 454	18 454	20 055	20 055	156	156	8 246	9 423	44,7%	51,1%	13 506	15 269	73,2%	82,7%	13 506	15 269	73,2%
de 0,5 à 1 PSS (non-cadre)	continue à temps plein	25 515	25 515	30 933	30 933	160	160	13 789	14 908	54,0%	58,4%	20 666	22 223	81,0%	87,1%	20 666	22 223	81,0%
	inactivité non compensée (δ→5%)	25 775	25 775	30 231	30 231	156	156	12 429	14 205	48,2%	55,1%	18 983	21 487	73,7%	83,4%	18 983	21 487	73,7%
	inactivité non compensée (δ→2,5%)	25 775	25 775	30 231	30 231	156	156	12 429	14 205	48,2%	55,1%	18 983	21 487	73,7%	83,4%	18 983	21 487	73,7%
de 1 à 2 PSS (cadre)	continue à temps plein	51 030	51 030	33 150	33 150	160	160	14 778	15 976	29,0%	31,3%	22 797	24 507	44,7%	48,0%	38 624	41 344	75,7%
	inactivité non compensée (δ→5%)	51 550	51 550	32 854	32 854	156	156	13 508	15 437	26,2%	29,9%	21 097	23 870	40,9%	46,3%	35 006	39 324	67,9%
	inactivité non compensée (δ→2,5%)	51 550	51 550	32 854	32 854	156	156	13 508	15 437	26,2%	29,9%	21 097	23 870	40,9%	46,3%	35 006	39 324	67,9%

Note : Les parcours avec inactivité sont supposés être ceux de femmes avec deux enfants.

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 46** *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience*
MARIE-CHRISTINE BUREAU, SOLVEIG GRIMAULT, YVES LOCHARD, MARIE-CHRISTINE COMBES, NATHALIE QUINTERO, CAROLE TUCHSZIRER
mai 2008
- N° 45** *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*
LUCIE DAVOINE, CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE
mai 2008
- N° 44** *Le faux consensus sur l'emploi des seniors*
GUILLAUME HUYEZ-LEVRAT
mai 2008
- N° 43** *Définition des zones témoin pour l'expérimentation du revenu de Solidarité active (rSa)*
ANTOINE GOUJARD, YANNICK L'HORTY
avril 2008
- N° 42** *Contrat nouvelles embauches (CNE). Enquête monographique auprès de salariés recrutés en mai-juin 2006 en CNE, CDD ou CDI de droit commun*
BERNARD GOMEL ET DOMINIQUE MEDA, AVEC RAPHAËL DALMASSO ET NICOLAS SCHMIDT
mars 2008
- N° 41** *Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi Comparaisons internationales Suède, Pays-Bas, Royaume-Uni*
NICOLAS GRIVEL, NATHALIE GEORGES, DOMINIQUE MEDA
décembre 2007
- N° 40** *Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi au Royaume-Uni*
NICOLAS GRIVEL, NATHALIE GEORGES, DOMINIQUE MEDA
décembre 2007
- N° 39** *Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi aux Pays-Bas*
NICOLAS GRIVEL, NATHALIE GEORGES, DOMINIQUE MEDA
décembre 2007
- N° 38** *Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi en Suède*
NICOLAS GRIVEL, NATHALIE GEORGES, DOMINIQUE MEDA
décembre 2007
- N° 37** *Âges, santé, travail : quelles évolutions ? Quinze ans de travaux du Créapt. Actes du séminaire Vieillesse et Travail (année 2006)*
CREAPT
novembre 2007
- N° 36** *Les familles monoparentales en France*
ANNE EYDOUX, MARIE-THERESE LETABLIER, avec la collab. de NATHALIE GEORGES
juin 2007