

La durée d'assurance pour la retraite validée avant 30 ans est plus faible pour les jeunes générations, du fait de l'allongement de la durée des études et des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Au sein de chaque génération, le rythme quinquennal de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans, puis décroît à partir de 55 ans. Les durées d'assurance validées par les femmes se rapprochent de celles des hommes au fil des générations, en raison de leur participation accrue au marché du travail et, pour certaines, de trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer. Compte tenu d'une conjoncture plus défavorable à l'égard des plus jeunes dès le début de leur vie active, les durées validées au titre du chômage augmentent, là aussi, au fil des générations jusqu'à celles nées dans les années 1970. Elles fluctuent ensuite au gré de la conjoncture économique rencontrée par les générations les plus récentes au moment de leur entrée sur le marché du travail.

## La durée d'assurance pour la retraite validée à 30 ans se stabilise autour de huit années

Les durées d'assurance sont calculées à partir de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 2017 et ne représentent qu'une partie de l'acquisition des trimestres pris en compte pour le calcul du montant de la pension de retraite. Elles ne tiennent pas compte de certains trimestres qui ne seront intégrés qu'au moment de la liquidation des droits, en particulier les majorations ou bonifications de durée, dans certains régimes, qui peuvent notamment être octroyées au titre des enfants<sup>1</sup> (voir annexes 1 et 3). La durée moyenne d'assurance pour la retraite validée à 30 ans<sup>2</sup> a fortement diminué en un quart de siècle (*graphique 1*). Atteignant 43,1 trimestres (soit 10,8 années) pour les affiliés nés en 1950, elle se réduit à 31,8 trimestres pour la génération 1976 et se stabilise autour de 32 trimestres (soit 8 années) pour les générations suivantes.

La génération 1950 est la dernière pour laquelle une hausse de la durée d'assurance validée en début de carrière a été observée. Entre la génération 1942 et la génération 1950, cette durée

était passée de 38,3 trimestres (soit 9,6 années) à 43,1 trimestres (soit 10,8 années). Entre ces deux générations, l'augmentation est de 6,6 trimestres pour les femmes, et de 3,2 trimestres pour les hommes. Pour les femmes, ces résultats traduisent principalement une participation accrue au marché du travail. Pour les hommes, la moitié de cette hausse est liée à un effet de composition : la proportion de personnes travaillant en France et nées à l'étranger décroît entre les générations 1942 et 1950, en raison notamment du baby-boom d'après-guerre. Or, les cotisants nés à l'étranger valident peu de trimestres avant 30 ans, compte tenu d'un éventuel début de carrière dans le pays d'origine et d'un début d'activité plus tardif en France.

Le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans ne cesse ensuite de diminuer entre les générations 1950 et 1976, en moyenne de 11,2 trimestres (soit 2,8 années). Cette baisse progressive résulte de plusieurs facteurs ayant entraîné une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail : l'âge de fin de scolarité obligatoire, porté à 16 ans à partir de la génération 1953, puis l'allongement progressif de la durée des études jusqu'aux

1. Les trimestres qui ne seront pris en compte qu'au moment de la liquidation des droits sont les majorations de durée d'assurance pour enfant, les périodes validées à l'étranger et une partie des trimestres validés au titre du chômage non indemnisé, ainsi que certaines périodes d'apprentissage.

2. Plus précisément, avant le 31 décembre de l'année des 30 ans.

générations nées dans la deuxième moitié des années 1970. En outre, elle traduit une plus grande difficulté à s'insérer sur le marché du travail pour les personnes nées entre la fin des années 1950 et le début des années 1960, moins concernées par la prolongation des études que les générations suivantes. Ces générations ont en effet été pénalisées par la montée du chômage à partir de la fin des années 1970, quand leurs aînés ont bénéficié, au contraire, de conditions d'entrée sur le marché du travail plus favorables.

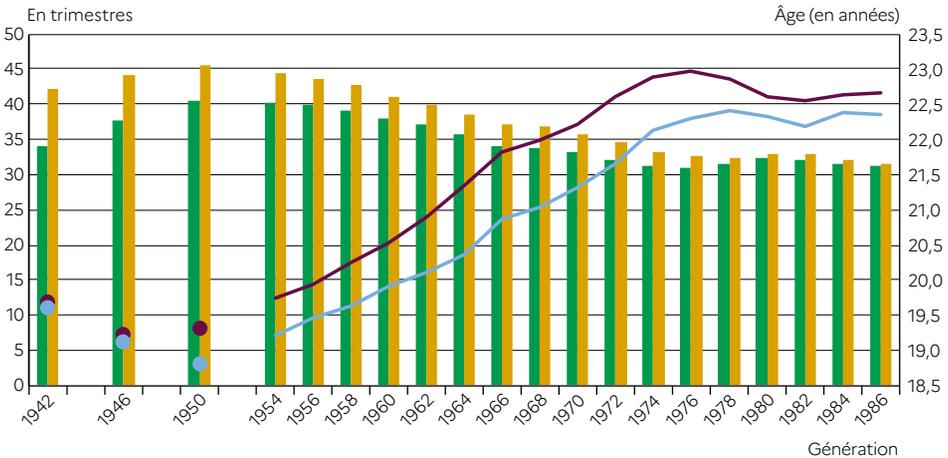
Par rapport aux premières générations d'après-guerre, les générations suivantes débutent leur carrière plus tardivement. En particulier, elles comptent moins d'individus ayant débuté leur carrière avant 17 ans. Cette entrée tardive sur le marché du travail se traduit par une augmentation de l'âge moyen de début de carrière.

Au sein de la génération 1950, deux assurés sur cinq ont ainsi validé plus de 50 trimestres avant 30 ans (ce qui indique un début de carrière à 17 ans ou avant), l'âge moyen de première validation d'une année complète s'élevant à 19,3 ans pour les femmes, et 18,8 ans pour les hommes. Au sein de la génération 1976, cette proportion n'est plus que de 5 %, et l'âge moyen de première validation d'une année complète s'élève à 23 ans pour les femmes et 22,3 ans pour les hommes.

Parmi les générations nées après le milieu des années 1970, le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans et les âges de début de carrière restent globalement stables, même s'ils fluctuent légèrement en fonction de la conjoncture économique. Ainsi, les affiliés nés au début des années 1980, entrés sur le marché du travail au cours de la période plus favorable

### Graphique 1 Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans et âge de début de carrière, par sexe et par génération

- Femmes – nombre moyen de trimestres validés à 30 ans (axe de gauche)
- Hommes – nombre moyen de trimestres validés à 30 ans (axe de gauche)
- Femmes – âge moyen de première validation d'une année complète (axe de droite)
- Hommes – âge moyen de première validation d'une année complète (axe de droite)



**Note** > Il s'agit de l'âge en différence de millésime, c'est-à-dire de l'âge atteint au 31 décembre de l'année de première validation de quatre trimestres. Par ailleurs, le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.

**Lecture** > A 30 ans, les femmes nées en 1946 ont validé en moyenne 37,6 trimestres et les hommes 44,1 trimestres. L'âge moyen de première validation d'une année complète pour les personnes nées en 1946 est de 19,2 ans pour les femmes, et de 19,1 ans pour les hommes.

**Champ** > Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans inclus, en vie au 31 décembre 2017.

**Sources** > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

du tout début des années 2000, ont validé légèrement plus de trimestres à 30 ans que ceux nés quelques années avant ou quelques années après (32,5 trimestres pour ceux nés en 1980 ou en 1982, contre 31,8 pour ceux nés en 1976, et 31,4 pour ceux nés en 1986).

Quelle que soit la génération considérée, la durée moyenne validée à 30 ans par les femmes est inférieure à celle des hommes. Cependant, l'écart entre les deux sexes se réduit très fortement au fil des générations, en raison notamment de la participation accrue des femmes au marché du travail. À 30 ans, les femmes nées en 1946 ont validé en moyenne 6,5 trimestres de moins que les hommes de la même génération, quand les femmes nées en 1966 en ont validé en moyenne 3 de moins, et les femmes nées en 1986 en moyenne 0,3 de moins.

### **Pour chaque génération, le rythme quinquennal de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans**

Pour chacune des générations, le rythme de validation de trimestres en vue de la retraite s'accroît progressivement avec l'âge en début de carrière et diminue ensuite en seconde partie de carrière. Le nombre moyen de trimestres validés est ainsi plus faible avant 30 ans et après 55 ans que dans la tranche d'âge médiane allant de 30 à 54 ans (*graphique 2*).

Les disparités entre générations sont les plus fortes entre 20 et 24 ans. Elles s'expliquent par le recul de l'âge de début d'activité, et par les difficultés d'insertion sur le marché du travail.

Entre 25 et 29 ans, le rythme de validation des femmes a fortement augmenté entre les générations 1946 (13 trimestres en moyenne) et 1956 (14,9 trimestres). Cette augmentation est notamment due à la validation de droits à la retraite au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) créée en 1972, et à la progression de l'activité féminine. Le rythme de validation des femmes continue ensuite de s'accroître au fil des générations, mais dans une moindre mesure. Le rythme quinquennal moyen de validation pour

les hommes atteint son plus haut niveau avec la génération 1946 (16,7 trimestres), puis décroît régulièrement jusqu'à la génération 1970 (14,8 trimestres) pour se stabiliser autour de 15 trimestres avec les générations suivantes. Dans la tranche d'âge allant de 25 à 29 ans, à partir de la génération 1956, les femmes comme les hommes valident en moyenne moins de 4 années sur les 5 possibles.

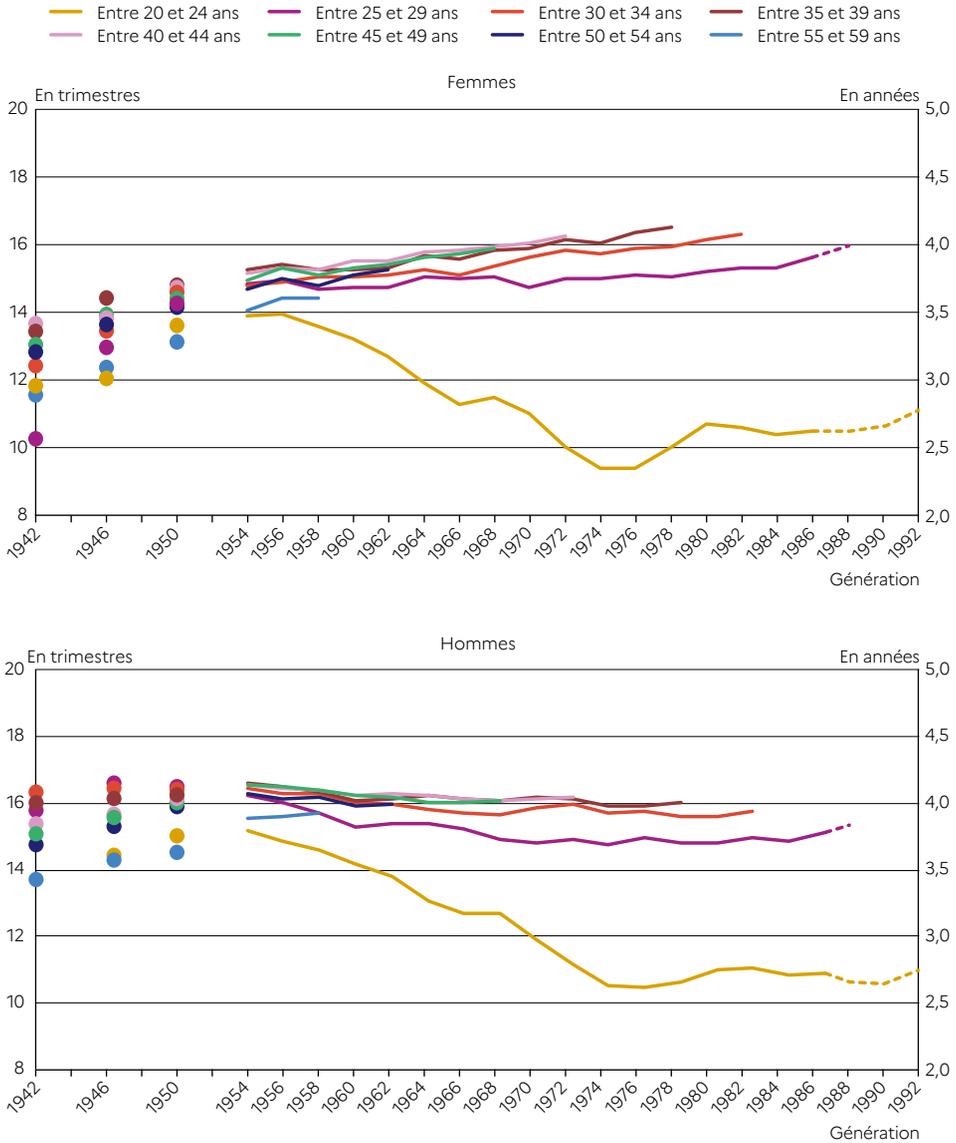
Sur toutes les tranches d'âge quinquennales allant de 30 à 49 ans, les hommes valident en moyenne plus de 4 années sur les 5 possibles dès la génération 1950 et jusqu'à la génération 1974<sup>3</sup>. C'est le cas uniquement des femmes nées à partir de 1980 dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 34 ans, de celles nées à partir de 1972 dans la tranche d'âge allant de 35 à 39 ans, et de celles nées à partir de 1968 dans la tranche d'âge située entre 40 et 44 ans.

Sur les quatre tranches d'âge quinquennales allant de 30 à 49 ans, le rythme de validation des femmes augmente régulièrement au fil des générations, tandis que celui des hommes baisse légèrement à partir de la génération 1954. Ainsi, dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 34 ans, les femmes nées en 1946 valident 13,5 trimestres contre 15,9 trimestres pour celles nées en 1978. Les hommes nés en 1954 valident quant à eux 16,4 trimestres, contre 15,6 pour ceux nés en 1978. Globalement, les femmes valident en moyenne davantage de trimestres que les hommes à partir de la génération 1974 dans la tranche d'âge située entre 30 et 34 ans, et à partir de la génération 1972 dans les tranches allant de 35 à 39 ans et de 40 à 44 ans.

Sur l'ensemble de la tranche d'âge allant de 30 à 49 ans, la durée d'assurance validée en moyenne par les hommes reste relativement stable (autour de 65 trimestres) pour les générations 1946 à 1968. En revanche, elle augmente pour les femmes et passe de 55,6 trimestres pour la génération 1946 à 63 trimestres pour la génération 1968 (soit une hausse de quasiment deux ans). Cette augmentation s'explique à la fois par la progression de l'activité féminine et par la mise en place,

3. Exception faite des hommes nés entre 1964 et 1968, qui valident presque 4 années entre 30 et 34 ans.

**Graphique 2 Rythmes moyens de validation des trimestres par tranche de cinq ans, au fil des générations**



**Note >** Pour les plus jeunes générations, les rythmes de validation entre 20 et 24 ans ou entre 25 et 29 ans sont légèrement surestimés : certaines personnes ne valideront leur premier trimestre qu'après 30 ans et ne font donc pas encore partie du champ. En tenant compte de cet effet, les durées moyennes validées entre 20 et 24 ans pourraient diminuer à partir de la génération 1986. Par ailleurs, le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.

**Lecture >** Entre 20 et 24 ans, les femmes nées en 1946 valident en moyenne 12,1 trimestres sur les 20 possibles, et les hommes 14,5 trimestres.

**Champ >** Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, hors retraités ayant liquidé leurs droits avant ou à l'âge observé (par exemple, l'observation entre 50 et 54 ans s'effectue hors affiliés ayant liquidé leurs droits à 54 ans ou avant), en vie au 31 décembre 2017.

**Sources >** DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

en 1972, de l'AVPF, ce dispositif étant progressivement étendu à un champ plus large de bénéficiaires, notamment en 1985<sup>4</sup>. Si les femmes réduisent ou interrompent plus souvent leur activité que les hommes pour élever leurs enfants, elles bénéficient ainsi d'une compensation partielle par la validation de trimestres obtenus grâce à l'AVPF. Au final, à 49 ans, l'écart entre les deux sexes des durées d'assurance moyennes validées depuis le début de la carrière se réduit fortement au fil du temps. Les hommes de la génération 1946 valident 104 trimestres contre 89 trimestres pour les femmes, alors que ceux de la génération 1968 en valident 94 contre 92 pour les femmes. L'écart de durée entre sexes à 49 ans s'est donc réduit de plus de 3 années en 22 ans.

### Le rythme de validation de trimestres décroît en fin de carrière

Entre 55 et 59 ans, pour chaque génération, le rythme moyen de validation de trimestres diminue par rapport à la tranche d'âge précédente, et ce, même en excluant du champ les personnes parties en retraite anticipée avant 60 ans. Par exemple, les hommes de la génération 1958 valident 15,7 trimestres et les femmes 14,4 trimestres entre 55 et 59 ans, contre respectivement 16,2 et 14,8 trimestres entre 50 et 54 ans. Cette baisse du rythme moyen de validation avec l'âge en fin de carrière s'explique notamment par le fait qu'une plus grande part des affiliés ne valident plus aucun trimestre au cours des cinq années précédant leur retraite, à plus forte raison chez les femmes. De façon plus générale, le nombre moyen de trimestres validés baisse dans toutes les tranches d'âge par rapport à la tranche d'âge précédente à partir de 40 ans – l'ampleur de cette baisse restant toutefois nettement plus modérée avant 55 ans qu'elle ne l'est après cet âge. Le nombre de trimestres validés après 50 ans

augmente cependant régulièrement au fil des générations. Dans la tranche d'âge allant de 55 à 59 ans, il augmente par exemple de 2 trimestres pour les femmes et de 1,4 trimestre pour les hommes entre la génération 1946 et la génération 1958. La diminution du rythme de validation par rapport à la tranche d'âge située entre 50 et 54 ans s'amenuise également progressivement au fil des générations. Si l'écart est d'un trimestre pour la génération 1946, il n'est plus que de 0,4 trimestre pour la génération 1958.

### Les trimestres non cotisés représentent entre un quart et un cinquième des durées validées par les femmes

Outre les trimestres cotisés au titre de l'emploi, la durée validée auprès des régimes de retraite comprend les trimestres acquis au titre de l'AVPF et les trimestres dits « assimilés » – acquis au titre du chômage, du service national, de la préretraite publique, de la reconversion, de la formation, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité et des accidents du travail.

À tout âge, la part des trimestres validés à ce titre par les hommes<sup>5</sup> (hors service national) est nettement moindre que celle des femmes (*graphique 3*) : pour ceux nés en 1962, ils représentent 5 % à 7 % des durées validées suivant l'âge considéré, contre 21 % à 26 % pour les femmes. Cette part augmente entre 25 et 35 ans, la hausse étant principalement due à l'AVPF. Les femmes nées en 1962 ont en effet validé en moyenne 3,1 trimestres utiles à ce titre à 25 ans, et 9,8 trimestres à 35 ans. Ce dispositif permet donc de diminuer l'écart des durées validées entre les deux sexes. À 25 ans, l'écart des durées validées entre les femmes et les hommes est en revanche sensiblement plus réduit si l'on compte les trimestres validés par les hommes au titre du service national (13 % des trimestres validés à cet âge).

4. En janvier 1985, les conditions d'ouverture, alignées pour les hommes et les femmes, concernent le parent qui, d'une part, réduit ou interrompt son activité pour s'occuper de ses enfants et, d'autre part, bénéficie du complément familial (CF), de l'allocation pour jeune enfant (APJE) ou de l'allocation parentale d'éducation (APE).

5. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations. Si les trimestres non cotisés (AVPF, chômage, maladie, etc.) permettent à l'assuré d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés nécessaires par an, ils sont dits « utiles ». D'autres trimestres sont, en revanche, inutiles du fait de la règle d'écrêtement à 4 trimestres validés par année civile.

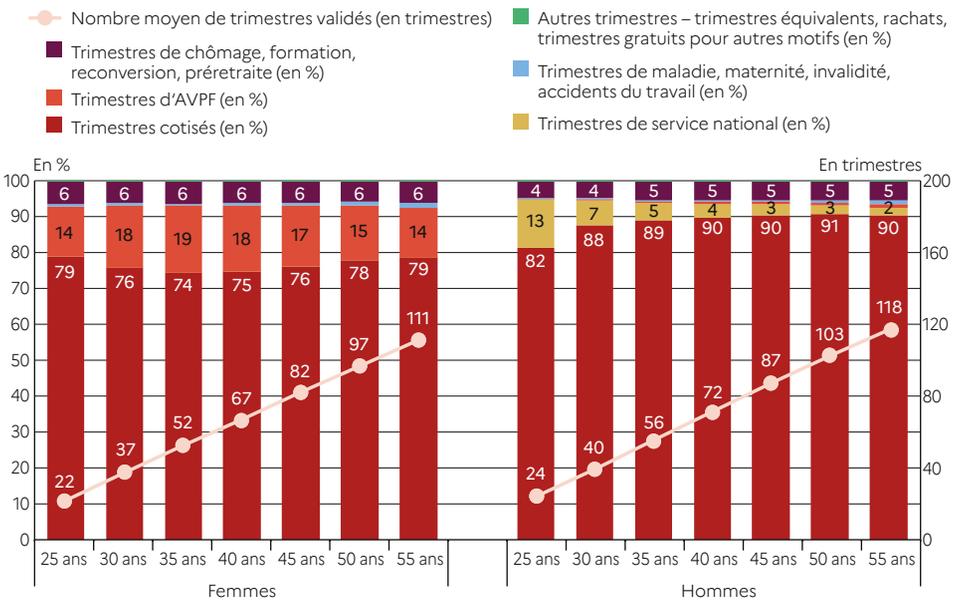
### Le nombre de trimestres validés au titre du chômage est très sensible à la conjoncture économique du début de carrière

À âge donné, le cumul du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1968 (graphique 4). À 30 ans, il varie de quasiment 0 trimestre pour la génération 1946 à 2,0 trimestres pour la génération 1968, avant de diminuer et de se stabiliser autour de 1,4 à 1,6 trimestre pour les générations nées entre 1974 et 1986. En effet, les personnes nées au cours de la seconde moitié des années 1970 et au début des années 1980 ont bénéficié de l'amélioration conjoncturelle de

la fin des années 1990. Elles ont ainsi validé, avant 30 ans, moins de trimestres au titre du chômage que leurs aînés directs. Les durées validées au titre du chômage en début de carrière augmentent à nouveau à partir de la génération née en 1982, en raison de la forte augmentation du chômage après 2008.

Pour les générations 1946 et 1950, le cumul des trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente fortement à partir de 35 ans, c'est-à-dire à la fin des années 1970, la période étant marquée par une montée du chômage. Le phénomène s'accroît nettement à partir de 55 ans, en grande partie du fait des dispositifs de préretraite mis en place pour les générations les plus

**Graphique 3** Composition des trimestres validés à différents âges d'observation, pour la génération 1962



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

**Note >** Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres. Le nombre de trimestres cumulés jusqu'à l'âge indiqué est représenté par la courbe (échelle de droite) ; la répartition (en %) de ces trimestres entre cotisés, maladie, AVPF, chômage et service national est représentée par les diagrammes en bâton (échelle de gauche).

**Lecture >** À 25 ans, les trimestres cotisés au titre de l'emploi représentent 79 % des trimestres validés par les femmes et 82 % de ceux validés par les hommes.

**Champ >** Cotisants présents sur le marché du travail avant ou à l'âge considéré pour le nombre moyen de trimestres, en vie au 31 décembre 2017. Cotisants ayant validé des droits avant ou à l'âge considéré pour la composition des trimestres validés, en vie au 31 décembre 2017.

**Source >** DREES, EIC 2017.

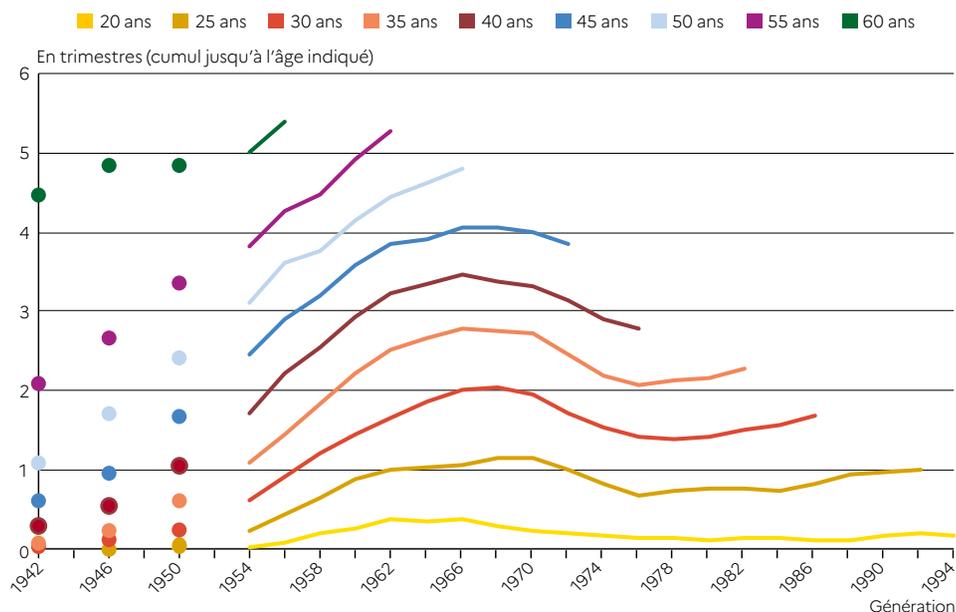
anciennes, et aussi en raison du faible taux d'emploi des seniors.

La différence du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation entre générations est notamment liée au contexte économique qui touche chacune d'entre elles à des moments différents de leur carrière. La montée du chômage à partir de la fin des années 1970, puis sa stabilisation à un niveau élevé à la fin des années 1980, a ainsi concerné les générations les plus jeunes dès leur entrée sur le marché du travail, alors qu'elles n'ont touché les générations plus anciennes qu'à un stade plus avancé de leur carrière. En 2016 et 2017, le nombre annuel moyen de trimestres validés au titre du chômage est similaire à tout âge (graphique 5). Parmi les plus jeunes, cependant, certains ne sont pas encore entrés sur le

marché du travail fin 2017 et n'ont donc pas encore intégré l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC). Une partie d'entre eux peuvent en outre avoir connu des difficultés d'accès à un premier emploi, ou des situations de chômage non indemnisé (dont les droits n'ont pas encore été pris en compte par les caisses de retraite participant à l'EIC).

Le nombre de trimestres utiles validés dans le cadre des autres situations donnant droit à des trimestres assimilés (la maladie, la maternité, l'invalidité et les accidents du travail) est relativement faible à tout âge et pour toutes les générations. Quels que soient l'âge et la génération, ils ne représentent ainsi jamais plus de 2 % des validations totales et restent inférieurs à 1 % pour les générations nées à partir de 1962. Ce nombre croît toutefois légèrement avec l'âge, pour les femmes comme pour les hommes. ■

**Graphique 4** Durée moyenne validée au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation



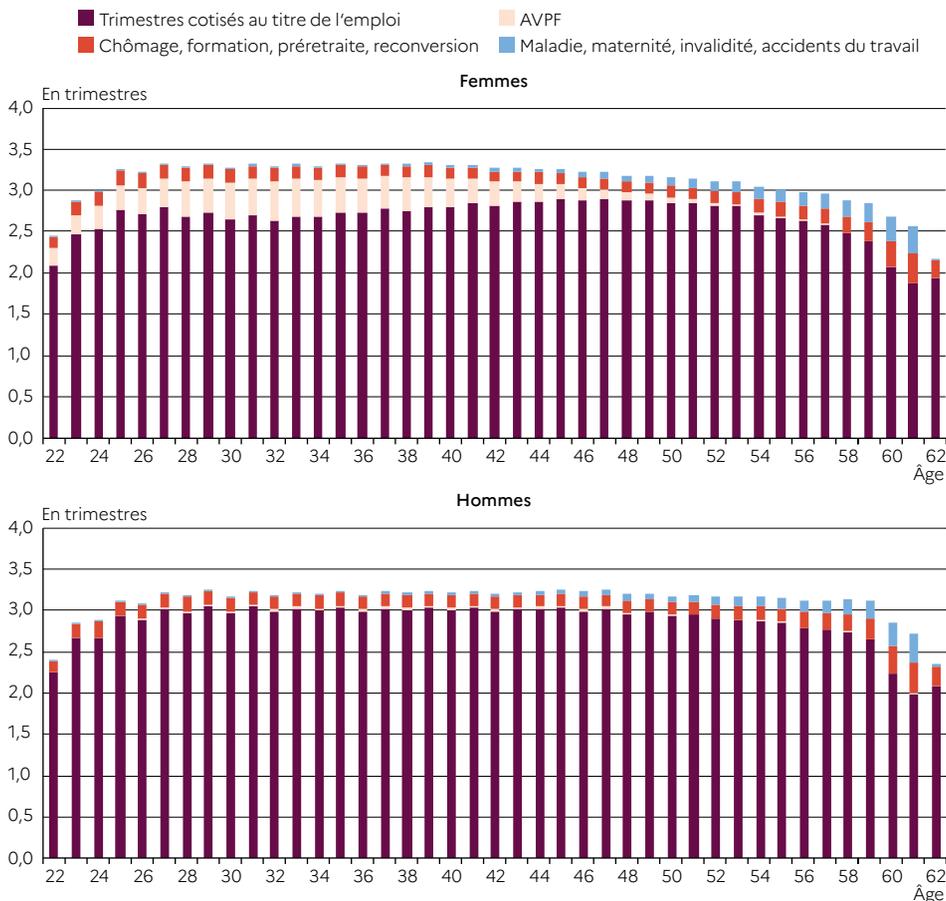
**Note >** Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres.

**Lecture >** À 60 ans, les personnes nées en 1946 ont validé en moyenne 4,8 trimestres utiles au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation.

**Champ >** Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, en vie au 31 décembre 2017.

**Sources >** DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

### Graphique 5 Nombre moyen et nature des trimestres validés selon l'âge, en 2016 et 2017



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

**Note >** On utilise la génération 1994 pour déterminer les validations moyennes à 22 et 23 ans, puis la génération 1992 pour déterminer les validations à 24 et 25 ans, etc., et la génération 1958 pour déterminer les validations à 58 et 59 ans. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres. Le champ inclut tous les affiliés aux régimes français, qu'ils résident encore en France ou non en 2016 et 2017. Les personnes qui ne valident aucun trimestre incluent donc celles qui ne vivent plus en France à la date d'observation.

**Lecture >** En 2016, une femme de 22 ans a cotisé en moyenne 2,1 trimestres au titre de l'emploi au cours de l'année civile de ses 22 ans, contre 2,3 trimestres pour un homme du même âge.

**Champ >** Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, hors retraités ayant liquidé leurs droits avant ou à l'âge observé (par exemple, l'observation à 54 ans s'effectue sur les affiliés nés en 1962 et n'ayant pas encore liquidé leurs droits à 54 ans ou avant), en vie au 31 décembre 2017.

**Source >** DREES, EIC 2017.

#### Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les durées validées dans l'espace Open Data : <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/>, rubrique Retraites.

> **Guiberteau, V.** (2022). Retraite : entre 35 et 44 ans, les femmes des générations 1970 valident autant de trimestres que les hommes – Premiers résultats de l'EIC 2017. DREES, *Études et Résultats*, 1239.

> **Salembier, L.** (2016, octobre). Retraite : à 30 ans, les femmes ont validé presque autant de trimestres que les hommes. DREES, *Études et Résultats*, 980.