



Accenture

118, avenue de France – 75636 Paris Cedex 13

Téléphone : +33 (0) 1 53 23 55 55 - Télécopieur : +33 (0) 1 53 23 53 23

CONTACT PRESSE : Lamia Ahmadaly

Tél : 01 53 23 65 93 - e-mail : lamia.ahmadaly@accenture.com

9 Français âgés de 40 à 50 ans sur 10 n'envisagent pas changer d'employeur d'ici à leur départ à la retraite

Paris, le 27 septembre 2005 - A l'heure du vieillissement généralisé de la population, la retraite et en particulier le départ à la retraite deviennent un véritable enjeu de société. Une étude menée par Accenture dans sept pays nous permet aujourd'hui de mieux appréhender les perceptions d'une population active et âgée de 40 à 50 ans, se projetant d'ores et déjà dans le départ à la retraite. Allemands, Américains, Australiens, Britanniques, Chinois, Espagnols et Français nous livrent leurs impressions sur leur future retraite : l'âge et les modalités du départ, les conditions financières, la formation, le management et l'impact sur l'emploi.

Age moyen de départ à la retraite : 61,3 ans

Sur les sept pays étudiés, la population active envisage de quitter le monde du travail vers 61 ans. Une moyenne d'âge finalement assez conforme avec les âges de départ officiellement fixés dans chaque pays, avec toutefois deux exceptions :

- les Français interrogés ont encore à l'esprit de partir vers 60 ans, malgré les nouvelles conditions de départ à la retraite amenées par la loi Fillon
- les Chinois souhaitent partir tôt : près de la moitié veut partir entre 50 et 54 ans, alors que l'âge légal est fixé dans leur pays à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes.

Une stabilité plébiscitée par l'ensemble des sondés

Agés de 40 à 50 ans et à ce niveau d'expérience, la grande majorité des sondés (73%) aspire à un maximum de stabilité en ce qui concerne leur emploi. Ils revendiquent l'envie de rester chez le même employeur, au même poste ou à un poste différent jusqu'à leur départ. C'est un sujet qui fait en particulier l'unanimité chez les Français, puisque 90% d'entre eux ne songent pas à changer d'employeur d'ici à leur départ à la retraite. Ce qui ne les empêche pas d'afficher une réelle volonté d'élargir leurs compétences (69% chez les Français et 74% pour la moyenne des pays étudiés).

Compensation financière : l'employeur plus rassurant que l'Etat

Les résultats de l'enquête révèlent un niveau de satisfaction plutôt élevé quant aux efforts fournis par les entreprises en matière de compensation financière. Les Européens sont plutôt satisfaits, avec des scores variant entre 40 et 60%. Les Américains et les Australiens expriment une réelle reconnaissance vis-à-vis de leur employeur avec des notes excellentes pour respectivement 22% et 27 % d'entre eux.

En revanche, lorsqu'il s'agit d'évaluer les systèmes mis en place par l'Etat, les avis sont plus mitigés. Les Américains (68%), les Français (57%) et les Espagnols (48%) sont relativement plus inquiets. Quant aux autres pays, les avis ne sont pas véritablement tranchés : ils n'expriment ni confiance absolue, ni profonde inquiétude.

Bouchées doubles sur la formation

A l'exception de la Chine, le niveau de satisfaction à l'égard des efforts de formation est largement favorable. En tête des pays, 75% des Français pensent bénéficier d'un niveau de formation bon voire excellent de la part de leur employeur.

Transfert des connaissances : une pratique encore marginale

Français et Chinois pensent, pour un tiers d'entre eux, que leur employeur les laissera partir à la retraite sans organiser de transfert de connaissances. De manière générale, les méthodes et outils de transfert des connaissances donnent l'impression d'être peu formalisés et déployés de manière hétérogène selon les pays.

Un impact emploi à peine positif

Seul un tiers des personnes interrogées pense que leur départ à la retraite déclenchera un recrutement. Parmi les solutions alternatives, la mobilité interne est souvent évoquée : un autre tiers des personnes pense qu'ils seront remplacés par un collègue ou que leurs fonctions seront réparties entre plusieurs collègues. En France, près d'un quart des sondés pense que leur départ entraînera une suppression de poste.

Un écart traditionnel entre Anglo-Saxons et Européens continentaux

Comme souvent dans les études multi-pays, deux camps de dessinent : celui des Anglo-Saxons (Américains, Australien, Britanniques) et des Européens continentaux (Allemagne, Espagne, France). A la lecture des résultats, les Anglo-Saxons se caractérisent par leur endurance au travail : ils sont prêts à travailler plus et plus longtemps, sont souvent plus mobiles et très volontaires dans l'acquisition de nouvelles compétences.

Le cas particulier des Chinois

Sur l'ensemble des questions posées, les Chinois interrogés revendiquent un départ à la retraite beaucoup plus tôt que ce que leur législation prévoit et par rapport aux autres pays étudiés. En outre, interrogés sur leurs employeurs, ils ont tendance à afficher une insatisfaction généralisée, que ce soit en matière de formation (72% des Chinois trouvent ce niveau faible ou moyen) ou de compensation financière (77% évaluent le support financier de départ à la retraite comme étant faible ou moyen).

A propos de l'étude

Pour mieux cerner au niveau international les pratiques actuelles de préparation à la retraite dans les entreprises, Accenture a confié la mise en œuvre d'une étude quantitative à l'Institut ICR Research qui a interrogé des actifs dans sept pays : l'Allemagne, l'Australie, la Chine, l'Espagne, les Etats-Unis, la Grande-Bretagne et la France. Cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 1 407 personnes, cadres et non cadres, travaillant à temps complet, âgées de 40 à 50 ans, tous secteurs confondus dans les sept pays cités. Ils ont été questionnés sur leur état d'esprit face à la retraite et sur la manière dont leurs employeurs les aide à préparer leur départ à la retraite, que ce soit au niveau de la formation et du transfert des connaissances mais également sur les systèmes de compensation financière mis en place par les entreprises.

À propos d'Accenture

Entreprise internationale de conseil en management, technologies de l'information et externalisation, Accenture conçoit et met en œuvre des solutions innovantes pour aider ses clients, entreprises et administrations, à accroître leur performance. Fort de son expertise sectorielle, de sa connaissance approfondie des processus et de ses ressources à l'échelle mondiale, Accenture a la capacité de mobiliser les équipes, compétences et technologies les plus appropriées pour aider chacun de ses clients à atteindre l'excellence. Avec plus de 123.000 collaborateurs dans 48 pays, Accenture a généré un chiffre d'affaires de 15,55 milliards de dollars au cours de l'année fiscale clôturée le 31 août 2005. L'adresse de son site Internet est www.accenture.com/fr.