



Paris, le 9 novembre 2011

Communiqué de presse

Résultats du 19^{ème} sondage de l'Observatoire du travail BPI group / BVA / L'Express
Cette 19^{ème} enquête de l'Observatoire du travail BPI group/BVA/L'Express¹ permet de cerner la perception des salariés sur l'allongement de leur vie professionnelle et leur perspective de carrière après 45-50 ans. Elle met aussi en évidence l'attente exprimée par cette population de dispositifs d'information et de formation dans l'entreprise.

L'allongement de la vie professionnelle

Au lendemain de l'annonce par le gouvernement de l'accélération de la mise en œuvre de la réforme des retraites, il est intéressant de noter que les français sont 47% à penser pouvoir partir avant 62 ans et 9% à vouloir travailler au-delà de l'âge nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Le manque d'information et de connaissances des salariés sur le thème des retraites

Interrogés sur l'âge auquel ils pourront cesser de travailler pour avoir une retraite à taux plein, les salariés français sont nombreux à estimer pouvoir partir avant l'âge de 62 ans (47% dont 14% avant 60 ans), 53% citant des tranches d'âge supérieures à 62 ans (dont 24% 63 à 64 ans et 23% plus de 65 ans).

Plus surprenant compte tenu de l'actualité de la réforme des retraites, **les jeunes salariés de moins de 35 ans sont 42% à penser pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein avant 62 ans.**

Cette opinion semble refléter en premier lieu un réel manque d'information des salariés sur le thème des retraites : seuls **43% s'estiment bien informés** par leur entreprise sur les mesures liés à la retraite.

L'état se resserre sur **les salariés de 50 ans et plus, seulement 38 % on le sentiment d'être suffisamment informés** et **34 % considèrent que leur besoins ne sont pas pris en compte.**

Elle traduit d'autre part l'importance accordée par les salariés à la préservation de leur vie personnelle, **62% d'entre eux jugent leur travail physiquement ou psychologiquement pénible**, ainsi, ils sont **28% à aspirer à une retraite précoce** quitte à ne pas bénéficier d'une retraite à taux

¹Enquête réalisée par l'Institut de sondage BVA du 26 septembre au 3 octobre 2011 par Internet sur un Echantillon de 1000 salariés représentatif de la population active occupée (hors chômeurs).
La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, âge et profession de l'individu, ainsi que du secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement (Privé/Public).

plein et 9% seulement à vouloir travailler au-delà de l'âge nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

De la même manière que l'âge de départ en retraite est assez mal connu, nombre de salariés (19%) n'ont pas d'idée même approximative du montant de leur future retraite, une majorité relative (38%) citent une tranche située entre 60% et 75% de leur salaire de fin de carrière, 17% plus de 75% de ce salaire et 26% moins de 60%.

Une attente et des besoins de formation pour préparer la seconde partie de carrière

La seconde partie de vie se traduit par plusieurs types d'aspirations des salariés. En effet, **64% des moins de 35 ans aspirent à accéder à de nouvelles responsabilités et 57% à vouloir manager une équipe après 50 ans quand ils sont 39% et 37% respectivement chez les plus de 50 ans.**

Signe d'une certaine usure et de l'importance de maintenir sa qualité de vie, le souhait après 50 ans baisse en fonction de l'âge du salarié alors que **l'aspiration à un temps partiel** reste constant avec l'âge (**48% avant 50 ans et 49% après 50 ans**)

Dans le même ordre d'idées, si 41% des salariés n'envisagent pas d'exercer le même métier qu'actuellement après 50 ans, ce souhait est avant tout lié à un **souhait d'exercer un métier physiquement moins difficile avec l'âge (39%)** mais également **un métier mieux rémunéré (35%) ou plus motivant (30%)**.

Dans ce contexte, les entreprises semblent avoir davantage mis en place des actions destinées à développer l'employabilité de leurs salariés et à faciliter leur parcours professionnel que des actions spécifiquement destinées aux seniors.

Pour illustrer cela notons que les salariés ne sont que **48% à estimer que leur entreprise prend en compte les besoins et attentes des seniors**, cette proportion n'étant que de **34% auprès des salariés de plus de 50 ans**.

Si 60% des salariés déclarent ainsi que leur entreprise a mis en place des formations pour élargir leurs compétences, 52% des formations pour élargir leurs responsabilités, 49% des formations pour gagner en responsabilités dans le métier, ils sont en revanche beaucoup moins nombreux à avoir mentionné la mise en place d'un plan d'épargne temps pour anticiper le départ en retraite, des mesures pour l'organisation du temps de travail des seniors, un plan d'épargne retraite ou des mesures d'embauche des seniors (respectivement 36% 33% 31% et 25%).

Avec l'accélération de la mise en œuvre de la réforme des retraites, il semble impératif de mettre en place un système d'information et de formation pour faciliter une gestion de carrière adaptée aux différentes générations qui cohabitent dans l'entreprise.

« Favoriser cohésion, équité et engagement malgré des objectifs professionnels multiples et parfois différents entre générations devient une nouvelle mission des acteurs des ressources humaines et du management », déclare Pascale Portères, Vice Présidente de BPI group.

Elle ajoute *« gérer et réussir la « mixité » des générations en tenant compte des besoins et aspirations de chacun voilà un défi auquel doivent s'atteler les entreprises. »*

A propos de BPI group

Le groupe intervient sur plusieurs champs d'expertise : conseil en management et développement du leadership, recrutement, accompagnement des restructurations, anticipation de l'emploi, conduite des transformations, modernisation de la sphère publique, communication de changement et web 2.0.

Fondé en 1984, BPI group a apporté de grandes innovations dans la conduite de restructurations et de transformations d'entreprises, notamment, « les antennes emploi », « l'outplacement individuel » pour tous, les plateformes de développement territoriales, le pacte social ainsi que le marketing du changement.

www.groupe-bpi.com

Contact presse :

Brigitte Bouillon, responsable des relations presse

Tel : 06 22 74 11 63

brigitte.bouillon@groupe-bpi.com