

L'avenir de la retraite,

ce que les individus souhaitent



Sommaire

02

Introduction

04

Qu'est-ce que la retraite ?

11

Comment allons-nous payer les retraites ?

15

A quel âge la retraite devrait-elle être fixée ?

17

Conclusion

***L'avenir de la retraite
Ce que le monde souhaite, synthèse***

Méthodologie, bibliographie

Introduction

L'étude *L'avenir de la retraite : ce que le monde souhaite* a été réalisée par HSBC en collaboration avec trois acteurs de premier plan. L'étude a été rédigée par l'Oxford Institute of Ageing, qui fait partie de l'université d'Oxford. Age Wave, un cabinet de conseil dirigé par le gérontologue Ken Dychtwald, *Special Advisor* de HSBC sur les questions du vieillissement de la population, a joué le rôle de premier conseiller, et les recherches effectuées sur le terrain à travers le monde ont été menées par Harris Interactive.

HSBC a interrogé plus de 21 000 adultes dans 20 pays et territoires sur cinq continents, qui constituent 62 % de la population mondiale. Suite à l'enquête réalisée l'an dernier sur le comportement des individus face au vieillissement, à la retraite et à l'allongement de la durée de vie, *L'avenir de la retraite : ce que le monde souhaite* élargit la portée de l'étude pour englober la famille, le lieu de travail et le rôle que doivent jouer les gouvernements dans la réalisation des espoirs et des rêves de la population.

L'enquête a également été menée auprès d'environ 6 000 responsables du recrutement d'entreprises du secteur privé appartenant aux mêmes 20 pays et territoires. Il s'agissait cette fois de cerner la réaction des entreprises au vieillissement de leurs effectifs et leur comportement à l'égard des salariés âgés. L'enquête a permis d'analyser les différences entre les approches et les usages au sein des entreprises, ainsi que les différences d'opinions et de comportements entre les employeurs et le reste de la population.

Le rapport *L'avenir de la retraite : ce que les individus souhaitent* vise un public large et livre une analyse détaillée des résultats de l'enquête. Nous avons également publié une étude qui s'adresse plus particulièrement aux entreprises, *L'avenir de la retraite : ce que les entreprises souhaitent*, ainsi qu'une synthèse, qui reprend les points essentiels de ces deux documents.

L'étude couvre les "économies avancées" que sont le Canada, la France, l'Allemagne, le Japon, la Suède, le Royaume-Uni et les Etats-Unis, c'est-à-dire les pays dont l'industrialisation a commencé tôt, ayant développé un secteur tertiaire important, dont les populations sont aisées et dont les infrastructures et la législation dans le domaine des retraites sont établies de longue date. L'enquête s'intéresse également aux "économies en transition", c'est-à-dire le Brésil, la Chine, l'Egypte, Hong Kong, l'Indonésie, l'Inde, la Malaisie, le Mexique, la Pologne, la Russie, l'Arabie Saoudite, Singapour et la Turquie.

Dans ces économies en transition, l'enquête s'est concentrée sur les "précurseurs" (trendsetters). Il s'agit généralement de citoyens, qui travaillent dans le tertiaire ou d'autres segments modernes de l'économie, tel que le secteur des technologies de l'information. Ils s'opposent aux populations plus importantes ayant encore des emplois traditionnels, ruraux, familiaux, ou dans le secteur primaire, parfois au sein d'entreprises publiques, notamment dans des activités telles que l'extraction minière, la pêche ou encore l'exploitation forestière.

Ce que les individus souhaitent

Cette étude s'articule autour de trois questions clés :

1. Qu'est-ce que la retraite ?

J'aimerais entreprendre quelque chose de nouveau lorsque je serai plus âgé

Les gens souhaitent de moins en moins rester inactifs après leur départ à la retraite, du moins tant qu'ils sont en bonne santé. Ne faire rien d'autre que se reposer ne leur suffit plus. Ce souhait se retrouve dans les économies en transition, chez les "précurseurs", qui semblent caresser l'espoir d'un troisième âge actif. Ces derniers paraissent ainsi adopter sans transition le nouveau modèle d'une retraite active, laissant de côté l'idée que la retraite est une période de repos et de détente.

"Pour vivre une bonne retraite, la famille, les amis et la forme physique me paraissent plus importants que l'argent"

Nombreux sont ceux dans les économies avancées à avoir une vision optimiste du troisième âge et de la retraite, et cette opinion positive est en train de s'étendre aux personnes qui aspirent à une retraite plus active dans les économies en transition. Dans la plupart des pays et territoires étudiés, la famille, les amis et la forme physique sont considérés comme les ingrédients clés d'une retraite réussie.

2. Comment les retraites seront-elles payées ?

"Je ne pense pas que l'État supportera la majeure partie du coût de ma retraite"

Les individus se rendent de plus en plus compte que les régimes publics ne pourront assumer la totalité de leur retraite, et ce aussi bien dans les économies avancées que dans les économies en transition. Dans les premières, l'opinion selon laquelle les régimes publics doivent subvenir aux besoins des retraités reste fortement ancrée, mais il apparaît de plus en plus qu'ils ne seront pas en mesure de le faire.

"Si on m'aide, j'économiserai pour ma retraite"

Dans presque tous les pays et territoires, les solutions traditionnelles de financement des retraites, c'est-à-dire l'alourdissement de la fiscalité, la diminution des prestations de retraite et l'allongement de la vie active, sont rejetées par la majorité des personnes interrogées. S'ils avaient le choix, ils préféreraient se constituer une épargne-retraite, mais ils savent qu'ils ont besoin d'aide pour le faire. Dans tous les pays et territoires, et quelle que soit la tranche d'âge, la solution préférée serait un système obligatoire d'épargne privée complémentaire.

3. A quel âge faut-il partir à la retraite ?

"Selon moi, personne ne devrait perdre son emploi à cause de son âge"

Dans le monde entier, et quel que soit leur âge, la majorité des personnes interrogées rejettent l'idée d'un âge obligatoire de départ à la retraite. Un grand nombre de salariés et d'employeurs estiment qu'une personne devrait pouvoir poursuivre son activité professionnelle jusqu'à n'importe quel âge, tant qu'elle fait bien son travail.

Informations complémentaires

Ces trois études contiennent un grand nombre de données.

Des informations complémentaires (études approfondies et annexes) sont disponibles sur le site :

www.thefutureofretirement.com



Avec les années, ce qui devient vraiment important, c'est de pouvoir passer plus de temps avec la famille et les amis. Je pense que la plupart des gens ressentent la même chose.

1. Qu'est-ce que la retraite ?

Dans les économies avancées, les régimes de retraite généralisée sont apparus dans la seconde moitié du XX^e siècle pour permettre à ces sociétés de subvenir aux besoins socio-économiques et de santé de leur population âgée. Plus récemment, les travailleurs ont eu tendance à prendre leur retraite plus tôt, un grand nombre d'hommes et de femmes en bonne santé prennent désormais leur retraite ou sont forcés de partir à la retraite par leurs employeurs au cours de leur cinquantaine ou de leur soixantaine.

La pression concurrentielle a incité les entreprises à réduire leurs effectifs, notamment en privilégiant les départs à la retraite anticipée. Simultanément, la retraite est devenue plus séduisante pour les travailleurs, grâce à l'augmentation des prestations de retraite depuis l'introduction des régimes de retraite professionnels et privés. Cette augmentation des prestations a relevé le niveau de vie des retraités, ce qui a conduit les entreprises à développer des produits et des services ciblant spécifiquement ces derniers. Cette évolution a, à son tour, rendu la retraite encore plus séduisante. Tous ces facteurs ont contribué à la réduction du nombre et du pourcentage de personnes âgées sur le marché du travail.

Quand la retraite prend un nouveau sens

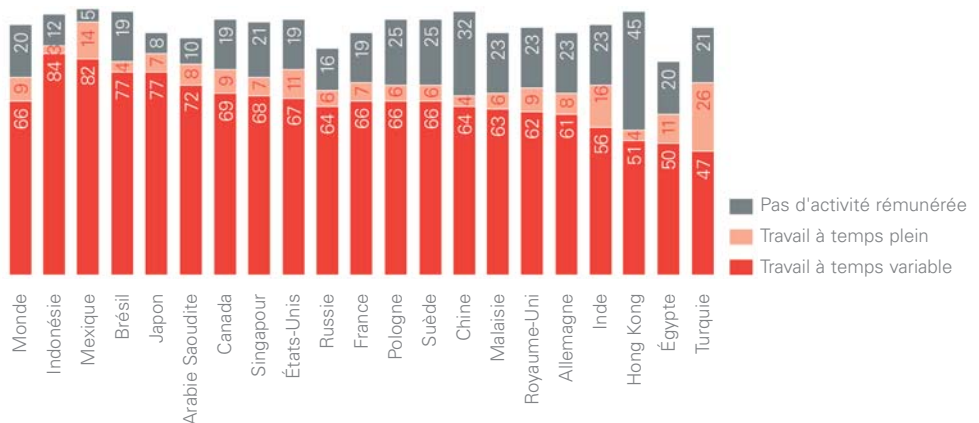
Les circonstances dans lesquelles les travailleurs partent à la retraite et l'idée qu'ils s'en font ont évolué au fil des années. Dans les années 40 et 50, la retraite était perçue comme une période de repos. Dans les années 70, elle était devenue une récompense, et dans les années 80¹, les gens s'étaient habitués à l'idée d'une période de loisirs financée à partir de la fin de leur vie active, et la considéraient même comme un acquis social. Les économies avancées disposaient des structures sociales et culturelles, et surtout des ressources financières requises, pour permettre à des hommes et des femmes en bonne santé de partir à la retraite précocement et de jouir d'une période prolongée de loisirs.

Aujourd'hui, on assiste à une nouvelle évolution dans la manière dont la retraite est perçue. Pour beaucoup, une période prolongée de loisirs ne suffit plus ; les retraités souhaitent prendre le contrôle de leur vie et poursuivre une activité. Le "vieillessement actif" et l'idée que la retraite constitue "une nouvelle opportunité" sont devenus possibles dans les économies avancées grâce à des styles de vie plus sains et les progrès de la médecine, de la santé publique et des prestations sociales.

Par contre, peu d'économies en transition ont mis en place ces structures, et elles ne sont pas assez riches pour pouvoir financer une longue période de loisirs pour chaque retraité. En fait, dans ces économies, la retraite est encore un privilège pour une grande partie de la population.² La mauvaise santé et la précarité affligeant de nombreuses populations les empêchent même de prendre une période de repos, pourtant bien méritée après une vie de dur labeur et des conditions de santé souvent difficiles.

Mais pour certains, cette situation est en train d'évoluer. Dans les économies en transition, un grand nombre de travailleurs citadins bénéficient désormais d'une retraite financée et peuvent jouir d'une période de repos et de détente après leur vie active. Mais il apparaît également, en particulier en Asie, que des personnes actives et en bonne santé qui bénéficient de conditions de travail similaires à celles en vigueur dans les économies avancées nourrissent l'espoir d'une retraite active qui leur permettrait de contribuer à la société : dans les économies en transition, certains "avant-gardistes" paraissent ainsi adopter sans transition le nouveau modèle d'une retraite active, en sautant l'étape de la retraite perçue comme une période prolongée de détente.

L'équilibre idéal, pour les individus, entre le travail, les loisirs et l'argent pendant la retraite (en %)



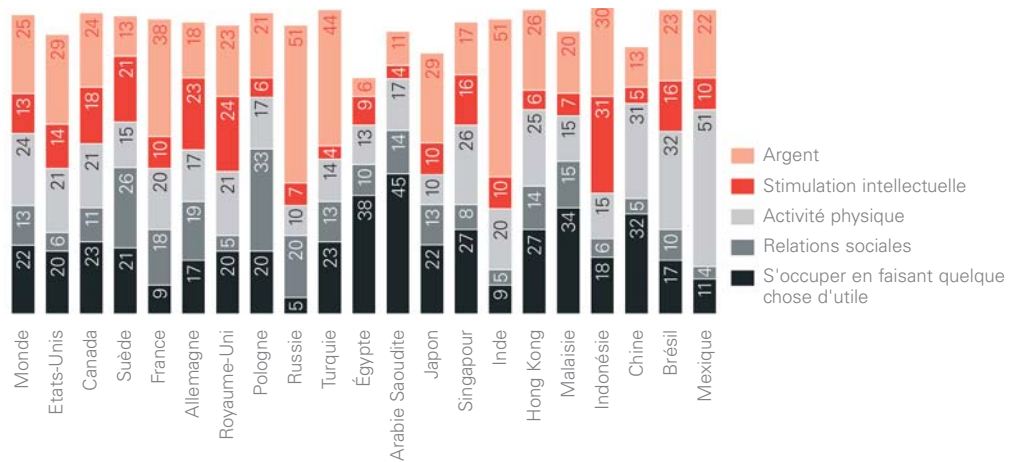
Source : HSBC Future of Retirement Research 2006

¹ Harper, S, 2006, Ageing Societies, Londres, Hodder Arnold

² Randel, J, German, T, and Ewing, D, 1999, The Ageing and Development Report, Londres, Earthscan

Dans beaucoup de régions, ce n'est pas l'argent qui donne envie de prolonger la vie active.

Raisons invoquées par les individus pour justifier leur souhait de prolonger leur vie active (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Les raisons de vouloir continuer à travailler varient de manière significative d'un pays à l'autre :

- Gagner de l'argent : France, Russie, Turquie, Inde, États-Unis, Canada et Japon.
- S'occuper en faisant quelque chose d'utile ou qui donne un sens à la vie : Chine, Malaisie, Égypte, Arabie Saoudite, Singapour et Hong Kong.
- Entretenir la forme physique : Brésil et Mexique.
- Maintenir les liens sociaux : Pologne et Suède.
- Stimulation intellectuelle : Royaume-Uni, Allemagne et Indonésie.

Une période de la vie perçue comme positive

Dans les économies avancées, la tendance au cours des 20 dernières années est vers un taux d'activité accru chez les retraités. L'étude montre que la retraite bénéficie d'une opinion positive dans toutes les régions du monde et que les futurs retraités espèrent profiter pleinement de cette période, que ce soit en entreprenant de nouvelles activités rémunérées, du volontariat, de nouveaux passe-temps, ou en consacrant leur temps au repos et à la détente. Les employeurs tout comme les individus estiment tous deux que la retraite devrait être prise relativement tôt, de manière à permettre aux retraités de bénéficier d'une retraite prolongée.

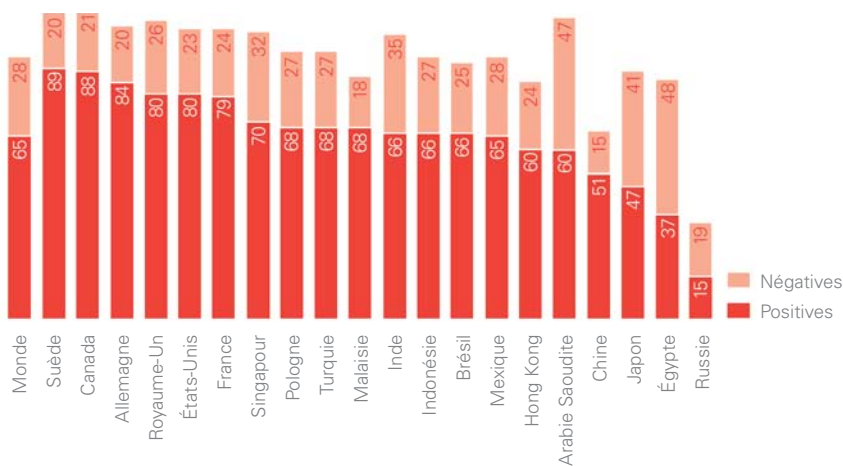
En même temps, nombreux sont ceux qui aimeraient pouvoir travailler au-delà de l'âge normal de départ à la retraite, ou même conjuguer le travail et la retraite. La poursuite d'une activité professionnelle est un choix pour certains, mais une obligation pour d'autres. En fait, la nécessité, plus précisément la contrainte financière, constitue la raison principale incitant les individus à continuer de travailler au-delà de l'âge normal de départ à la retraite. Cette réponse est donnée par 25 % des personnes interrogées, un pourcentage relativement faible, mais cette raison est néanmoins la plus citée. La poursuite de l'activité professionnelle pour entretenir sa forme physique (22 %) ou pour s'occuper en faisant quelque chose d'utile ou qui donne un sens à la vie (21 %) sont les deuxième et troisième raisons invoquées.

Les réponses varient fortement d'une région à l'autre. C'est en Amérique du Nord, en Europe et en Asie que la contrainte financière est citée en premier pour justifier la poursuite d'une activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite.

En Amérique Latine, près de la moitié des personnes interrogées estiment que l'entretien de la forme physique constitue la raison la plus importante de continuer à travailler, alors qu'au Moyen-Orient et en Afrique près de la moitié des personnes interrogées estiment que c'est avant tout pour s'occuper en faisant quelque chose d'utile ou qui donne un sens à la vie qu'ils continueront de travailler.

Cependant, avoir un travail n'est pas considéré comme un gage de bonheur pendant le troisième âge. Seulement 25 % des personnes interrogées déclarent qu'il est essentiel d'avoir un travail pour être heureux à la fin de sa vie, même si cette proportion varie d'un petit pourcentage (15 %) à Hong Kong à un pourcentage élevé (36 %) en Suède.

La sécurité financière n'est pas non plus perçue comme une garantie de bonheur pendant le troisième âge, ou du moins pas partout, ni pour tout le monde. En Égypte, en Indonésie et en Arabie Saoudite, l'accent mis sur l'importance de la foi religieuse va de pair avec le peu de cas fait de la sécurité financière : seuls 13 % des personnes interrogées en Égypte, 11 % en Indonésie et 16 % en Arabie Saoudite déclarent que la sécurité financière est un facteur décisif pour une retraite réussie. Dans la plupart des autres pays et territoires, les réponses mettant en avant la sécurité financière constituent entre 1/3 et 50 % de toutes les réponses. Mais elles atteignent 71 % à Hong Kong, où la sécurité financière est considérée comme plus importante que la famille et les amis.



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Le travail a-t-il une place dans les projets des personnes interrogées pour leur troisième âge ?

- Près de 9 personnes sur 10 en Indonésie répondent par l'affirmative.
- A Hong Kong, près de la moitié affirment que ce n'est pas le cas.

La retraite, un moment de liberté, de bonheur et de satisfaction

La grande majorité des personnes interrogées considère la retraite comme un moment agréable de la vie, et ce dans tous les pays. Très peu de gens associent la retraite à des sentiments négatifs. Tous pays confondus, environ les 2/3 des personnes interrogées associent la retraite avec la liberté, le bonheur et la satisfaction. Les États-Unis recèlent le plus fort pourcentage de personnes associant la retraite avec des sentiments positifs (84 %), suivis de l'Europe (68 %), de l'Amérique Latine (65 %), de l'Asie (60 %) du Moyen-Orient et de l'Afrique (48 %).

Seulement un quart environ des personnes sondées associent la retraite à des concepts négatifs tels que l'ennui, la solitude et la peur. Les chiffres varient de 22 % des personnes interrogées en Amérique du Nord, à 33 % en Europe, en Amérique latine et en Asie, et à 47 % au Moyen-Orient et en Afrique.

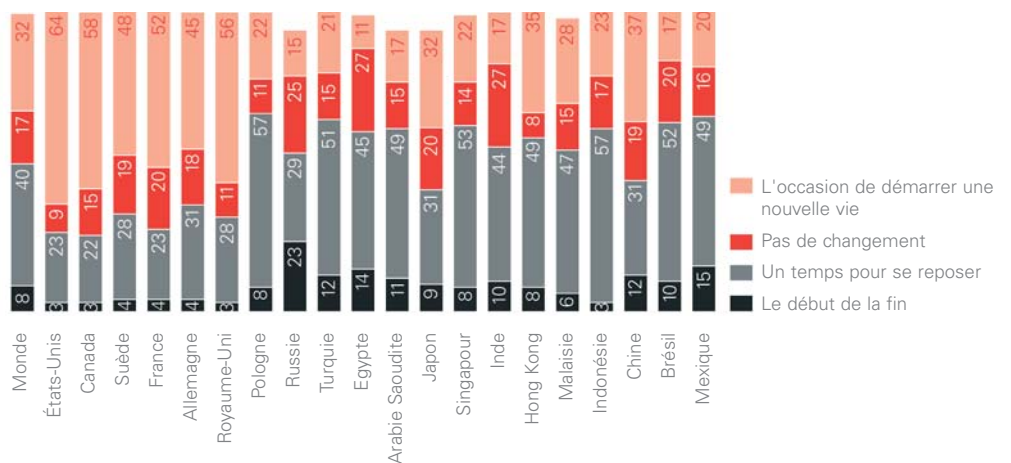
Dans tous les pays, la seule véritable crainte exprimée au sujet de la retraite concerne le risque d'être en mauvaise santé. Les deux tiers des personnes sondées en Europe et Amérique du Nord et près de la moitié de celles en Amérique latine, en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique déclarent avoir peur de tomber malade.

Comment les gens souhaitent-ils passer leur retraite ?

- Les trois quarts d'entre eux souhaitent la passer avec la famille et les amis.
- Les deux tiers souhaitent voyager
- La moitié souhaite commencer un nouveau passe-temps.
- La moitié souhaite faire du volontariat.
- Un tiers d'entre eux souhaite entamer une nouvelle activité rémunérée.
- Un peu plus d'un quart souhaite poursuivre sa formation.

- Il n'y a que dans deux pays, la Russie et l'Égypte, que les réponses sont globalement négatives au sujet de la retraite.
- L'opinion sur la retraite devient plus positive au fur et à mesure que les gens vieillissent, notamment en Europe et en Amérique du Nord.
- Au Moyen-Orient et en Afrique, les personnes interrogées craignent de souffrir de l'ennui, de la solitude ou de la peur lorsqu'ils seront vieux.
- Dans les pays occidentaux, la retraite est perçue comme l'occasion de démarrer une nouvelle vie.
- Dans les économies en transition, la retraite est encore considérée comme un luxe, une période bien méritée de repos et de détente.

Comment les individus perçoivent la retraite (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Environ les deux tiers des personnes interrogées considèrent la retraite comme un moment de liberté, de bonheur et de satisfaction.

Le secret du bonheur dans la retraite

Si la retraite est une période de liberté, de bonheur et de satisfaction, qu'est-ce qui procurera de tels sentiments aux retraités ? Les deux tiers des personnes interrogées estiment que la famille, les amis et la forme physique vont leur apporter. En d'autres termes, il s'agit de rester en bonne forme physique, de faire partie d'une famille accueillante et d'avoir un réseau de connaissances. Ce n'est que dans un très petit nombre de pays et de territoires que la religion est également considérée comme extrêmement importante.

La famille et les amis sont les facteurs les plus fréquemment cités dans notre étude comme étant extrêmement importants pour un troisième âge réussi. C'est notamment le cas sur le continent américain (Brésil, Canada et Etats-Unis), en Europe (France, Pologne, Russie, Suède, et au Royaume-Uni), ainsi qu'en Asie (Malaisie et Singapour). C'est à Singapour que la proportion de personnes est la plus élevée (85%) à avoir qualifié ce facteur d'extrêmement important.

La forme physique est le facteur cité le plus fréquemment au Mexique, en Allemagne et en Turquie, ainsi qu'à Hong Kong, en Inde et au Japon. A Hong Kong, 86 % des réponses indiquent que c'est un facteur extrêmement important.

La famille, les amis et la forme physique ne sont délogés de la première place par la religion que dans trois pays. La foi est considérée comme le facteur le plus important pour une fin de vie heureuse par 94 % des personnes interrogées en Égypte, 95 % en Indonésie et 92 % en Arabie Saoudite. Ailleurs dans le monde, rares sont ceux qui considèrent la foi comme un facteur déterminant : moins de 20 % en Europe, au Japon et en Chine, et moins de 50 % presque partout ailleurs.

La retraite n'est pas le début de la fin

Quelles que soient leurs anticipations sur ce que la retraite leur réserve, les individus ne pensent pas qu'elle sera une continuation de la vie qu'ils ont connue avant leur départ à la retraite, et ils ne pensent très certainement pas que c'est le début de la fin. L'idée que la retraite constitue une étape active de la vie dans laquelle les retraités peuvent contribuer à la société s'est manifestement installée.

C'est dans les économies avancées (Canada, France, Allemagne, Japon, Suède, Royaume-Uni et les Etats-Unis) que la retraite est perçue comme une occasion de démarrer une nouvelle vie par le plus grand nombre : jusqu'aux 2/3 des personnes interrogées. Cette situation est corroborée par d'autres travaux³, qui indiquent que les économies avancées, avec des populations en bonne santé et aisées, s'éloignent de la perception de la retraite comme une période prolongée de loisirs et commence à la voir plutôt comme une étape active de la vie dans laquelle ils peuvent contribuer à la société. Cette opinion est partagée par toutes les tranches d'âge.

La liberté, le bonheur et la satisfaction ont sans doute des significations différentes en fonction des personnes interrogées, mais ils dénotent une attitude positive. De même, la croyance que la retraite représente "l'occasion de démarrer une nouvelle vie" recouvre un grand nombre d'issues positives possibles. Sur le plan individuel, cette opportunité peut recouvrir de nouvelles formes de travail (rémunéré ou volontaire), passer plus de temps avec la famille et les amis, ou se retirer de la vie active afin de poursuivre des activités de loisirs, comme l'indiquent un certain nombre de travaux d'envergure nationale dans les pays développés.⁴

Dans les économies en transition, la retraite est encore perçue comme un luxe et l'occasion d'échapper aux épreuves du travail et de profiter de moments de repos et de détente bien mérités. Les personnes interrogées de toutes les tranches d'âge répondent ainsi dans les pays suivants : Brésil, Égypte, Hong Kong, Inde, Malaisie, Mexique, Pologne, Russie, Arabie Saoudite, Singapour et Turquie.

³ Leeson, G, 2006, *Attitudes to ageing and old age: the Danish Longitudinal Future Study*, Copenhagen, DaneAge

⁴ Henretta, J, 2003, *The life-course perspective on work and retirement*, New York, Baywood Publishing

Les personnes qui considèrent la retraite comme l'occasion de démarrer une nouvelle vie prévoient en réalité de passer leur temps de façon presque identique à ceux qui considèrent la retraite comme une période de repos et de détente.

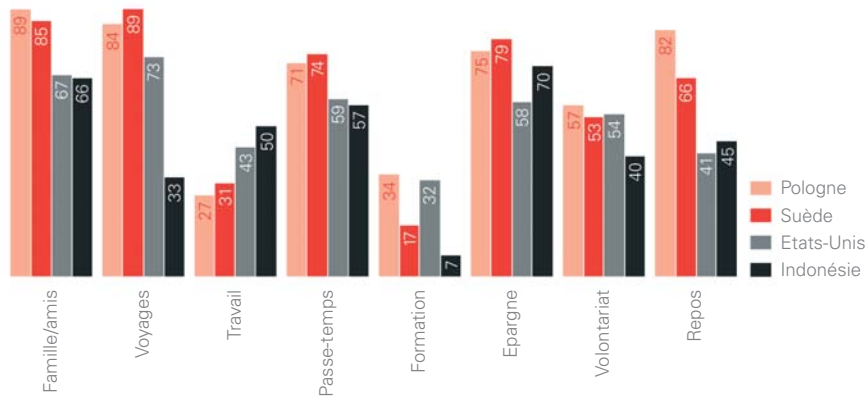


Ma retraite sera très différente de celle qu'ont vécue mes parents. J'espère que j'aurai plus d'opportunités et la chance de poursuivre mes rêves.

- Dans tous les pays, la proportion de personnes souhaitant s'impliquer dans une nouvelle activité professionnelle est sensiblement plus importante dans le groupe des personnes qui perçoivent la retraite comme une occasion de démarrer une nouvelle vie.
- Dans tous les pays, la proportion de personnes souhaitant ralentir leur activité pendant leur retraite est sensiblement plus importante dans le groupe des personnes qui perçoivent la retraite comme une occasion de repos et de détente.

Étude de cas : Un nouveau départ dans la vie ou une période de repos et de détente ?

Comment les individus aimeraient passer la majorité de leur temps pendant la retraite (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Ces deux conceptions de la retraite paraissent très différentes, mais il faut se demander comment les gens aimeraient réellement occuper leur vie de retraité. Y a-t-il une différence entre les économies avancées et les économies en transition en ce qui concerne la façon dont leurs populations aimeraient passer leurs années de retraite ?

Il nous a paru intéressant de comparer deux séries de pays les États-Unis et la Suède (deux économies avancées) qui sont les deux pays présentant la plus forte proportion de personnes affirmant qu'elles considèrent la retraite comme l'occasion de démarrer une nouvelle vie, et l'Indonésie et la Pologne (deux économies en transition) qui sont les deux pays présentant la plus forte proportion de personnes affirmant qu'elles perçoivent la retraite comme une période de repos et de détente.

Il y a paradoxalement beaucoup de similitudes entre la Pologne, une économie en transition où la retraite est perçue comme une période de repos et de détente, et la Suède, une économie avancée où la retraite est perçue comme l'occasion de démarrer une nouvelle vie. Dans ces deux pays les individus interrogés souhaiteraient passer plus de temps avec leur famille et leurs amis (respectivement 88 % et 86 %), s'adonner à un nouveau violon d'Ingres (70 % et 75 %) lever le pied (79 % and 66 %), et seule une minorité affirme souhaiter s'impliquer dans une nouvelle activité professionnelle (26 % et 31 %).

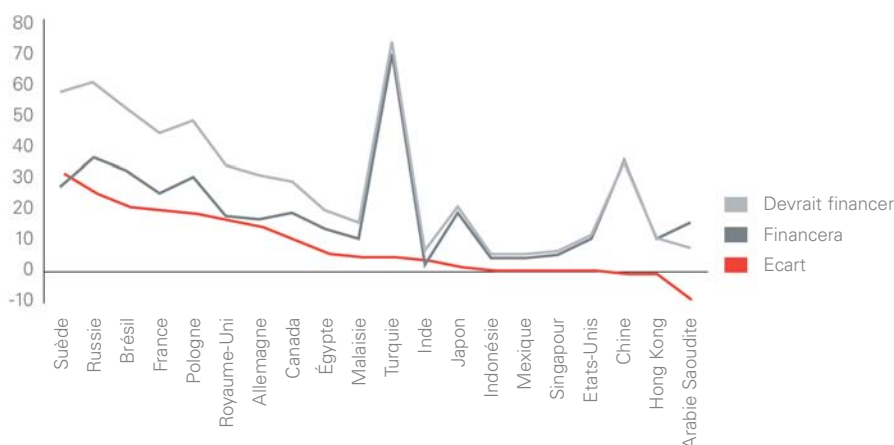
Il existe également de grandes similitudes entre les États-Unis, une économie avancée dont la population a tendance à considérer le départ à la retraite comme le début d'une nouvelle vie, et l'Indonésie, une économie en transition où la retraite est assimilée à une période de repos et de détente. Dans ces deux pays, il y a moins de personnes qu'en Pologne ou en Suède souhaitant passer plus de temps avec leur famille et leurs amis (67 % et 68 %), s'adonner à un nouveau passe-temps (60 % et 58 %) et lever le pied (43 % et 45 %). Mais la proportion de personnes qui affirment souhaiter s'impliquer dans une nouvelle activité professionnelle (43 % et 51 %) est presque deux fois supérieure à celle en Pologne et en Suède.

Ceci montre que les gens qui considèrent la retraite comme l'occasion de démarrer une nouvelle vie n'ont peut-être pas l'intention de passer leur temps d'une manière différente de ceux qui considèrent la retraite comme une occasion de se reposer et de se détendre. Le fait que les personnes interrogées dans les économies en transition aient tendance à considérer la retraite comme une période de repos et de détente pourrait ne pas être un reflet exact de la manière dont ils passeront effectivement leur temps. En raison du nombre relativement faible de personnes qui auront le privilège de prendre une retraite dans ces économies, ce sont les facteurs sur le plan individuel, et notamment l'amélioration des conditions de santé, qui détermineront les tendances à venir au niveau du degré d'implication dans la vie active des retraités.

Il est cependant possible de tirer quelques conclusions générales sur la relation entre la perception de la retraite et la manière dont les personnes interrogées aimeraient passer leur temps pendant leur retraite. Dans tous les pays et territoires, la proportion de personnes qui aimeraient s'impliquer dans de nouvelles formes de travail est sensiblement plus importante parmi ceux qui considèrent que la retraite est l'occasion de démarrer une nouvelle vie. Et dans tous les pays, la proportion de personnes qui aimeraient lever le pied après le départ à la retraite est sensiblement plus importante parmi ceux qui assimilent la retraite à une période de repos et de détente.

Malgré les différences en termes d'infrastructures socio-économiques entre les économies avancées et les économies en transition, ils contiennent tous deux des personnes qui voient dans la retraite l'occasion de démarrer une nouvelle vie. C'est une attente que l'on retrouve chez les individus souhaitant avoir une retraite active, quelles que soient leurs tranches d'âge et dans tous les pays et territoires. De même, il y a des personnes, aussi bien dans les économies avancées que dans celles en transition, pour lesquelles la retraite est synonyme de repos et de baisse d'activité. Nous pensons que la préférence pour une retraite active est sans doute liée à la santé et au patrimoine des individus, tant dans les économies avancées que dans les économies en transition. L'enquête que nous comptons conduire l'an prochain cherchera à analyser plus précisément ces points.

Ecart entre le pourcentage de personnes pour lesquelles l'Etat devrait financer / financera les retraites (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Près de la moitié des personnes interrogées estiment que c'est aux individus de supporter le coût de leur retraite, et un cinquième d'entre elles pensent que c'est à la famille que revient cette charge. Seulement un tiers estime que l'État doit assumer ce coût.

2. Comment allons-nous payer les retraites ?

Un point clé de l'étude *L'avenir de la Retraite* est que 43 % des personnes interrogées estiment que c'est aux individus que revient la charge de supporter le coût de leur retraite, et que 20 % pensent que la famille doit subvenir à ce besoin. Seulement 30 % estiment que cette responsabilité revient à l'Etat.

Assurer la sécurité économique des retraités est un problème complexe, qui va bien au-delà de la pression exercée par l'évolution démographique sur le budget des Etats⁵. Cette problématique recouvre trois facteurs essentiels :

- L'espérance de vie a augmenté**
 Une part croissante de la population active atteint désormais l'âge ouvrant droit au départ à la retraite, et vit longtemps au-delà de cet âge. Les régimes de retraite ont été conçus pour subvenir aux besoins de retraités qui survivaient cet âge de 5 ou 10 ans. Or, ils doivent aujourd'hui assumer les besoins de retraités dans l'espérance de vie au-delà de cet âge est de 20 ou de 30 ans.
- Les salariés partent à la retraite plus tôt**
 Les salariés des pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) ont de plus en plus tendance à cesser leur activité professionnelle avant l'âge normal de départ à la retraite. Cette évolution réduit le nombre d'actifs et accroît la pression sur les régimes professionnels et privés, ainsi que sur les régimes de retraite pour invalidité.
- Les attentes sont plus élevées**
 Les futurs retraités pensent de plus en plus que leur niveau de vie pendant la retraite sera le même que celui qu'ils ont connu pendant leur vie professionnelle.

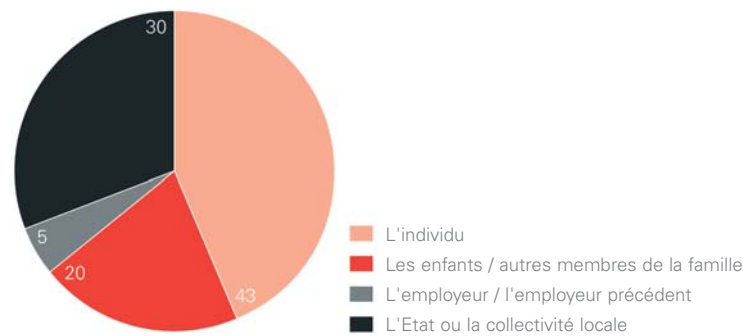
Les systèmes de retraite conçus initialement pour subvenir aux besoins de base des retraités ou venir en complément d'autres formes de revenus, en particulier les régimes fondés sur la formule établie par Bismarck en 1889, qui contribuent un revenu significatif aux retraités, parviennent de moins en moins à faire face au niveau du vie plus élevé exigé par les générations suivantes.

Les individus affirment qu'ils doivent eux-mêmes supporter le coût de leur retraite

Il n'est guère surprenant, compte tenu de l'ampleur des déficits publics, que la confiance des individus dans les régimes publics de retraite se soit érodée. Dans les économies avancées, et en particulier aux Etats-Unis, les individus estiment de plus en plus que ceux qui ont les moyens de subvenir à leurs propres besoins à l'âge de la retraite devraient être encouragés à le faire.⁶ De nombreux gouvernements encouragent les gens à adopter ce point de vue et à se constituer l'épargne-retraite dont ils auront besoin, mais ils sont peu enclins à imposer cette solution à leurs citoyens, sauf aux Etats-Unis.

⁵ Harper, S, 2006, *Ageing Societies*, Londres, Hodder Arnold

⁶ Holzmann, R and Stiglitz, J, 2001, *New Ideas about Old Age Security*, Washington, Banque Mondiale



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Qui devrait assumer le coût de la retraite ? Des avis partagés selon les pays

- Les deux tiers (66 %) des Américains estiment que les individus devraient en assumer eux-mêmes le coût.
- Près de trois quarts (73 %) des Saoudiens considèrent que leur famille devrait en assumer le coût.

Le rôle de la famille reste déterminant

Cette opinion sur le rôle de la famille est relativement homogène dans le monde : moins de 10 % des sondés des économies avancées et seulement un tiers, environ, des sondés des économies en transition indiquent que la famille doit subvenir aux besoins des retraités. Seuls les sondés indiens et saoudiens estiment pour plus de la moitié d'entre eux que la famille devrait en assumer le coût.

Il est néanmoins frappant de remarquer que d'un bout à l'autre de la planète, les individus pensent qu'ils peuvent compter sur leur famille en cas de besoin. Dans les économies en transition, plus des deux tiers des sondés estiment pouvoir vivre chez leurs enfants, si nécessaire. En Amérique du Nord, près de la moitié des sondés pensent la même chose, et en Europe, un tiers. De la même façon, la moitié environ des sondés vivant dans une économie en transition ou en Europe présumant que leur famille leur viendra en aide en cas de maladie ou de handicap. Seuls les Américains ne partagent pas globalement cette opinion - ils sont seulement 15 % à le penser.

Cependant, s'agissant des frais de subsistance l'Amérique du Nord est plus conforme au reste du monde : approximativement un tiers des sondés nord-américains (proportion identique en Europe) estiment que leur famille contribuerait, le cas échéant, à leur frais de subsistance. Dans les économies en transition, la proportion est juste en dessous de la moitié. Tous ces résultats concordent avec de récentes études réalisées aux Etats-Unis et en Europe. Malgré les pressions d'une société en pleine modernisation, ces études révèlent que la famille demeure partout, sous toutes ses formes nouvelles et variées, un des principaux soutiens financiers des personnes âgées⁷.

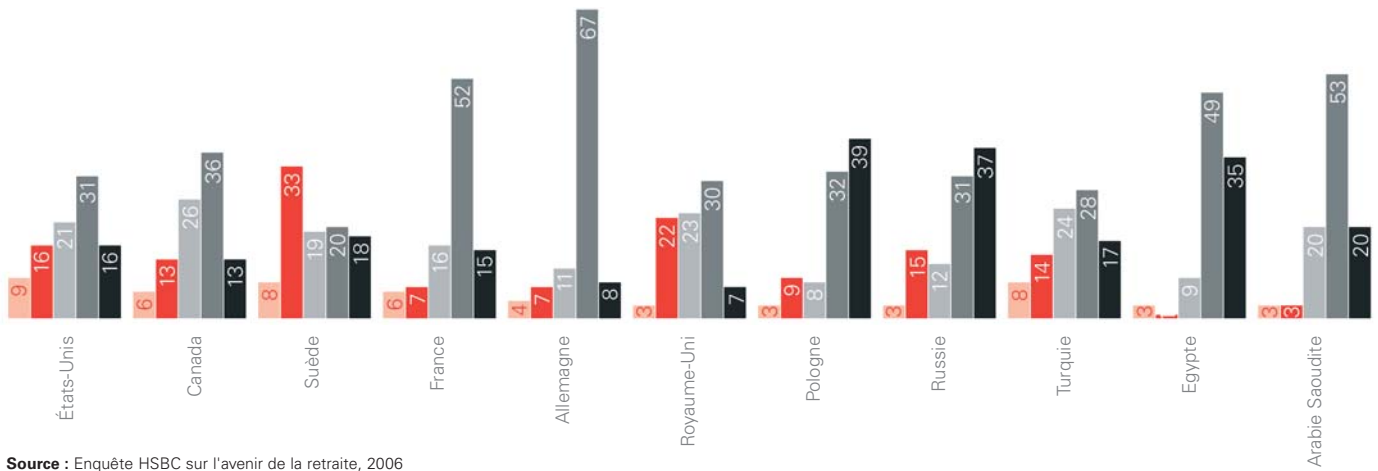
Les individus et l'Etat

La conviction croissante que les individus devraient financer leur propre retraite s'explique essentiellement par "l'écart de confiance" - écart entre ce que les gens pensent que l'Etat devrait faire et ce dont ils sont certains qu'il fera effectivement. Dans les économies avancées comme dans les économies en transition du monde entier, les gens admettent que l'Etat ne sera pas leur principale source de revenu à l'âge de la retraite. Dans les économies avancées, 44 % des sondés estiment que l'Etat devrait financer leur retraite, mais seulement 29 % d'entre eux sont certains qu'il le fera.

De plus, ce sont les individus les plus enclins à penser que l'Etat devrait assumer le coût de leur retraite (principalement en Europe occidentale, où ce sentiment est fortement ancré), qui montrent le plus de défiance à cet égard. Cela est particulièrement vrai en Suède, Etat providence où l'écart de confiance est le plus important.

A l'inverse, les gens vivant dans des économies en transition (Asie, Amérique latine et Moyen-Orient) acceptent massivement l'idée que l'Etat ne devrait pas subvenir à leurs besoins une fois à la retraite et ne le fera pas. Dans ces pays où l'Etat a eu beaucoup moins de temps pour se préparer au vieillissement de la population, seuls 18 % des sondés estiment que leur retraite devrait être financée par l'Etat et uniquement 15 % pensent qu'elle le sera effectivement. Bien que la proportion soit réduite, l'écart de confiance subsiste.

⁷ Arber, S and Attais-Donfut, 2000, *The Myth of Generational Conflict*, Londres, Routledge



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

“Pour la première fois, nous observons qu'une majorité de la population mondiale est favorable à une forme d'épargne obligatoire pour la retraite.”

Dr Sarah Harper,
Directeur de l'Oxford Institute of Ageing

Comment les différents gouvernements de par le monde devraient-ils financer et soutenir leur population vieillissante ?

- La solution préférée dans presque tous les pays est de rendre obligatoire l'épargne privée.
- 24 % des sondés estiment que l'âge de la retraite devrait être repoussé.
- 13 % pensent que les impôts devraient être augmentés.
- 7 % jugent que l'Etat devrait réduire les pensions versées aux retraités.

Aide-moi à épargner

Qu'ils vivent dans des pays à l'économie avancée ou en transition, les individus ont donc décidé qu'ils devaient préparer leur propre retraite. Mais ils ont besoin d'aide pour y parvenir et le message adressé à leur gouvernement est "Aidez-moi à épargner".

L'étude menée par HSBC révèle que les individus rejettent presque unanimement les autres mécanismes permettant à l'Etat de financer les retraites d'une population vieillissante.

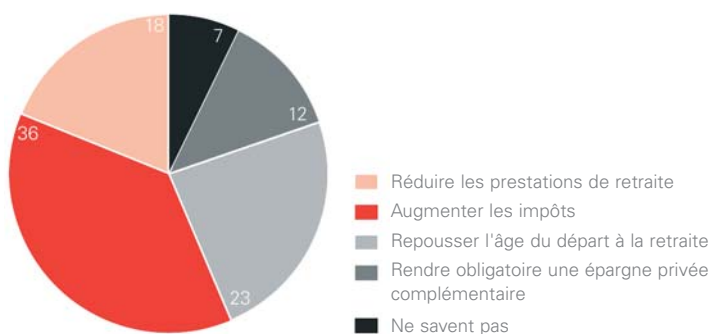
Interrogés sur leur préférence entre une hausse de la fiscalité, la réduction des prestations versées aux retraités, l'allongement de la vie active et l'épargne forcée (sous forme d'épargne privée complémentaire obligatoire), près de 40 % des sondés privilégient cette dernière.

Dans presque tous les pays et quelle que soit la classe d'âge, les individus préférant l'épargne obligatoire aux autres solutions sont les plus nombreux. Seuls les habitants de Singapour, les Japonais, Chinois et Suédois sont favorables à d'autres alternatives. A Singapour et au Japon, les individus préféreraient que l'âge de la retraite soit repoussé, tandis qu'en Chine et en Suède, une majorité des sondés est favorable à une augmentation de la fiscalité. Pas moins de 93 % de la population de la planète - toutes classes d'âges confondues - rejette la solution d'une réduction des pensions versées aux retraités.

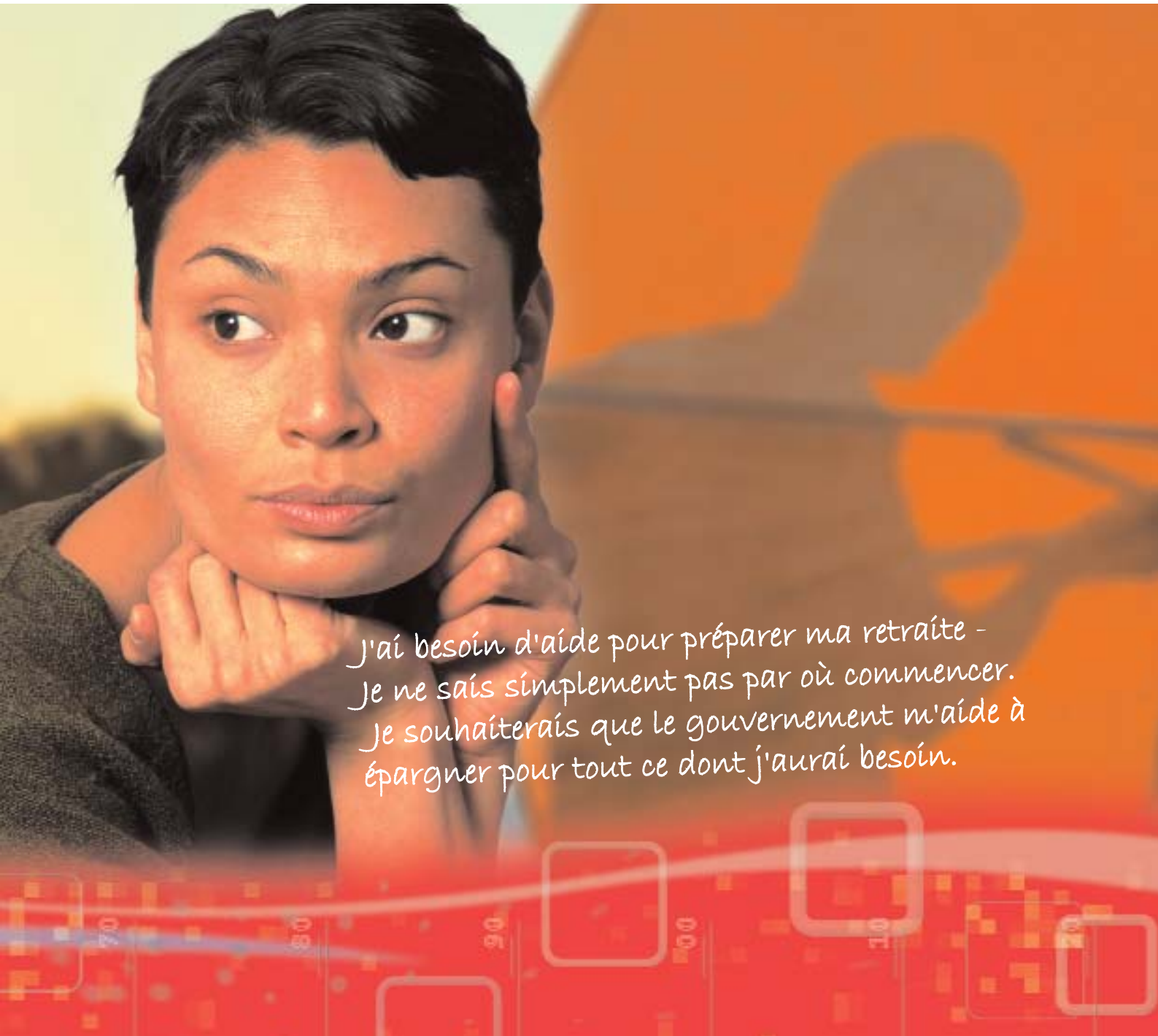
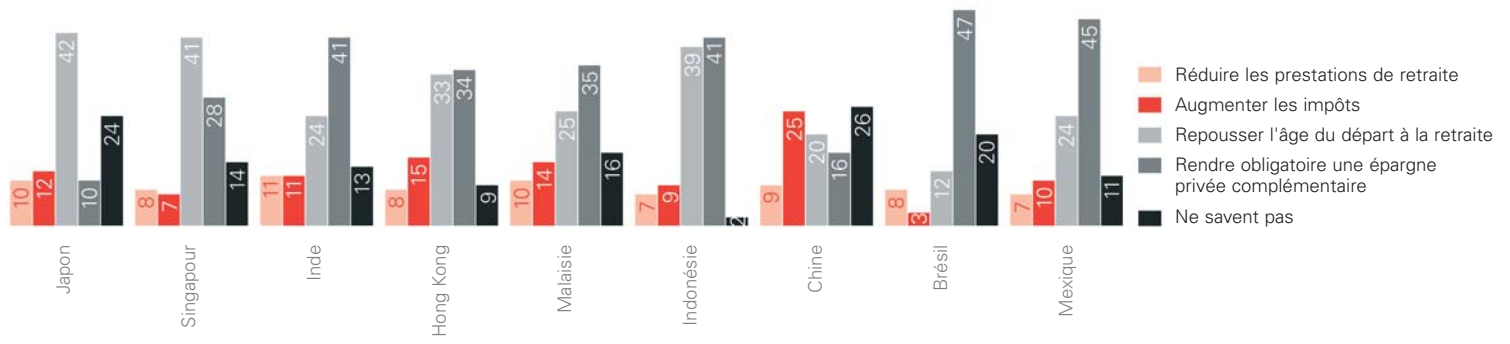
Bien que nombre de gouvernements répugnent à rendre l'épargne-retraite obligatoire, les individus reconnaissent sa nécessité. Désireux de maîtriser la situation, ils préfèrent que les retraites soient financées par de l'épargne privée que par les impôts, mais ils ont besoin d'aide pour y parvenir.

Cette demande d'un système d'épargne obligatoire reflète "l'écart de confiance" des individus à l'égard de l'Etat. Partout dans le monde, les gens s'adressent à leur gouvernement en ces termes : "Nous avons besoin de financer notre retraite et sommes prêts à le faire, mais nous doutons que l'Etat puisse le faire à notre place. Nous doutons également que les recettes issues d'une imposition plus importante serviraient à financer notre retraite".

Comment les États devraient-ils, selon les individus, financer leur population vieillissante (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006



*J'ai besoin d'aide pour préparer ma retraite -
Je ne sais simplement pas par où commencer.
Je souhaiterais que le gouvernement m'aide à
épargner pour tout ce dont j'aurai besoin.*

Comment les différents gouvernements de par le monde devraient-ils financer et soutenir leur population vieillissante ?

- La solution préférée dans presque tous les pays est de rendre obligatoire l'épargne privée.
- 24 % des sondés estiment que l'âge de la retraite devrait être repoussé.
- 13 % pensent que les impôts devraient être augmentés.
- 7 % jugent que l'Etat devrait réduire les pensions versées aux retraités.

3. Quand devrions-nous prendre notre retraite ?

Quand la retraite doit-elle commencer ?

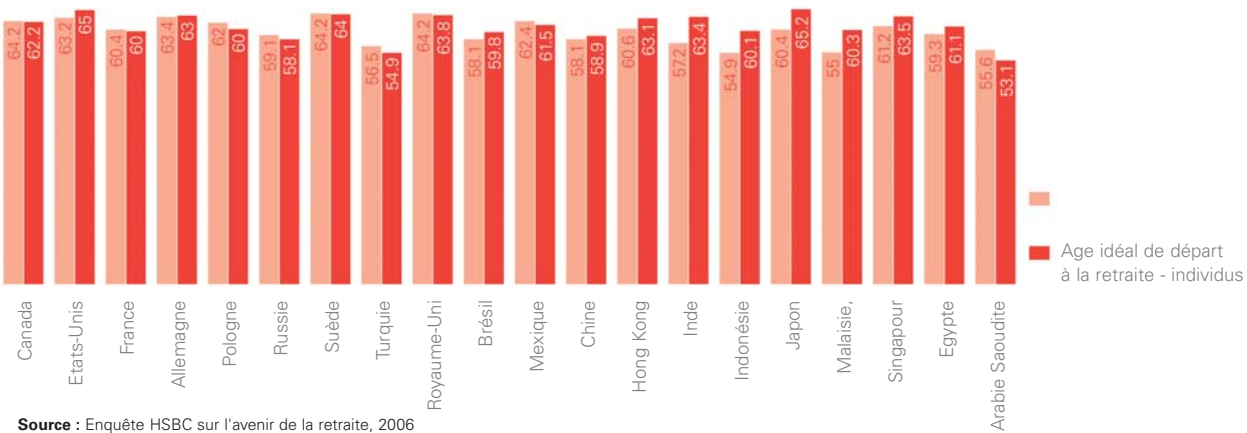
Les Européens, Asiatiques et Latino-américains partagent des opinions semblables sur l'âge idéal de départ à la retraite : environ 60 ans pour les hommes et 56-57 ans pour les femmes. Les autres sondés ont répondu de façon sensiblement différente. Les Américains et les Japonais estiment que l'âge de la retraite devrait être de 65 ans pour les hommes et de 63-64 ans pour les femmes, tandis que les Egyptiens et les Turcs pensent que les femmes devraient prendre leur retraite à 48-50 ans. Les Saoudiens et les Turcs sont favorables à un départ à la retraite des hommes à 53-54 ans.

Pour les Européens, l'âge idéal de départ à la retraite est relativement jeune et correspond étroitement à l'âge auquel ils prennent effectivement leur retraite - la proportion d'Européens travaillant au-delà de l'âge de la retraite est relativement faible. En outre, les âges plus avancés donnés par les sondés japonais et américains reflètent le pourcentage plus élevé de personnes âgées actives dans ces pays.

Cependant, cette corrélation ne s'applique pas dans les économies en transition. Les chiffres publiés par l'Organisation internationale du travail montrent qu'au Moyen-Orient, 20 % à 30 % des hommes âgés de plus de 65 ans sont toujours actifs, bien que les sondés pensent que les hommes devraient prendre leur retraite peu après 50 ans. De la même façon, au Brésil, au Mexique et en Inde, jusqu'à 50 % des hommes travaillent au-delà de 65 ans, alors que les sondés de ces pays estiment que les hommes devraient prendre leur retraite à 60 ans. Cette différence résulte du fait que dans les économies en transition, les individus ne peuvent pas financièrement se permettre de partir à la retraite quand ils le souhaitent. Par ailleurs, l'enquête L'avenir de la retraite cible les précurseurs de ces pays. Plus urbains et plus aisés que l'ensemble de la population, ceux-ci prendront probablement leur retraite plus tôt.

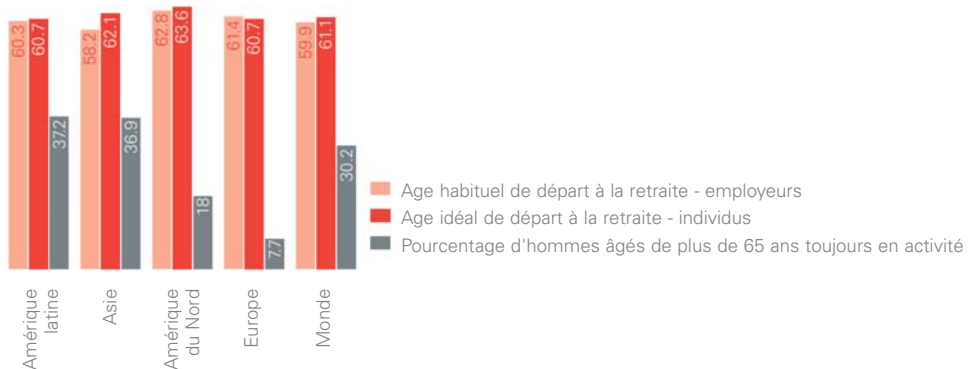
Les "précurseurs" sont plus enclins à travailler dans le secteur privé que dans le secteur rural familial, l'industrie urbaine ou les industries primaires, comme l'exploitation minière, l'exploitation forestière ou la pêche. Dans les économies en transition, l'âge de départ à la retraite dans le secteur privé est plus proche de l'âge idéal donné par les précurseurs sondés dans notre enquête. Au Moyen-Orient, comme nous l'avons déjà indiqué, 20 % à 30 % des hommes âgés de plus de 65 ans sont toujours actifs. Mais l'âge moyen de départ à la retraite dans le secteur privé est inférieur à 50 ans. Il est donc parfaitement conforme à la préférence des sondés, qui est pour les hommes, de partir à la retraite au début de la cinquantaine.

Age habituel de départ à la retraite, comparé à l'âge idéal de départ à la retraite (en années)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Hommes économiquement actifs, 2005 (en années)



Source : Organisation Internationale du Travail, Estimations et prévisions des personnes économiquement actives, 2005
 Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Les individus devraient-ils prendre leur retraite à un âge déterminé ou lorsqu'ils sont prêts ?

Notre étude révèle qu'une vaste majorité de sondés soutient l'idée selon laquelle les souhaits et la capacité des gens à travailler devraient déterminer leur départ à la retraite.

Les individus considèrent que ces deux facteurs sont beaucoup plus pertinents que l'âge. Pratiquement deux tiers des sondés, tous âges confondus, estiment que le choix de la personne ou sa capacité à travailler devrait prévaloir.

Cette tendance générale compte deux exceptions nationales, la Russie et la Turquie. Dans ces pays, une majorité de sondés pense que le départ à la retraite devrait être déterminé par l'âge.

L'ordre de ces facteurs n'est pas le même pour les économies avancées et les économies en transition. Si les premières estiment que le souhait des individus devrait être le principal facteur, pour les secondes, c'est la capacité à travailler qui devrait prévaloir. Bien qu'arrivant après l'un ou l'autre de ces facteurs, l'âge est généralement perçu comme étant plus important dans les économies en transition que dans les économies avancées.

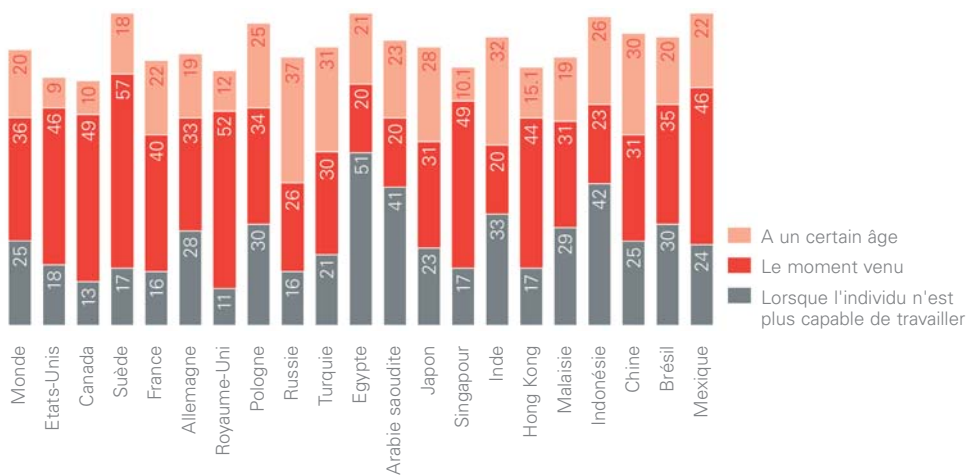
Les gens prennent-ils leur retraite avant ou après la vieillesse ?

Dans les économies avancées comme le Canada, la France, le Japon, le Royaume-Uni et les Etats-Unis, les sondés estiment que la retraite devrait intervenir avant la vieillesse.

A l'inverse, dans les économies en transition comme Hong Kong, la Chine et le Mexique, les gens pensent que la retraite devrait intervenir en même temps que la vieillesse, ou après.

Notre étude s'intéresse également à l'âge auquel les employés du secteur privé estiment que leurs employés deviennent des "travailleurs âgés". En Egypte et au Brésil, les employeurs ne considèrent pas les gens comme des travailleurs âgés à moins qu'ils travaillent au-delà de l'âge généralement accepté pour partir à la retraite. Cependant, dans tous les autres pays et territoires sondés, les employeurs pensent que leurs employés deviennent des travailleurs âgés quelque temps avant leur retraite - 11 ans auparavant, selon les employeurs allemands.

A quel âge une personne devrait-elle prendre sa retraite ? (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Conclusion

L'existence d'un nouveau réalisme mondial est le message le plus positif qui émerge de *L'avenir de la retraite : ce que les individus souhaitent*. Partout dans le monde, les gens réalisent les limites pratiques de l'Etat et de leurs employeurs pour financer leur retraite. La majorité d'entre eux pense, en outre, que la solution est que les individus prennent leurs responsabilités pour assurer leur avenir. L'Etat et les entreprises contribueront au financement de leur retraite, mais aucun des deux ne sera leur seule source de revenu.

En tant qu'individus, nous devons adapter nos attentes à cette situation nouvelle. Nous vivons plus longtemps et en meilleure santé et nous souhaitons être plus actifs au troisième âge. Ces évolutions devraient avoir une incidence sur la manière dont nous gérons nos vies actives et la transition vers la retraite. Par exemple, afin de satisfaire notre aspiration à conserver le même niveau de vie à la retraite qu'en activité, nous devons épargner davantage. Le fait de continuer à travailler au-delà de 65 ans y contribuera et s'accompagnera selon notre étude d'autres avantages comme celui d'offrir une activité constructive et rémunérée, qui permet de conserver des relations avec des personnes d'âges différents.

Les employeurs devraient reconnaître l'évolution des aspirations de leurs employés sur leur manière de travailler, la durée de la période d'activité et les implications en termes de gestion du personnel et de rémunération. Ces évolutions sont importantes, et tous les employeurs - y compris HSBC - prendront un certain temps pour les digérer et pour modifier leurs processus, leurs pratiques et par-dessus tout, leurs attitudes.

Les gouvernements doivent également prendre des mesures pour faciliter la transition des individus et des employeurs. Clarté, conseil et soutien seront les maîtres mots.

Les comportements sociaux évoluent vers une acceptation des personnes du troisième âge en tant que membres à part entière, appréciés de la société, qu'elles soient actives ou retraitées.

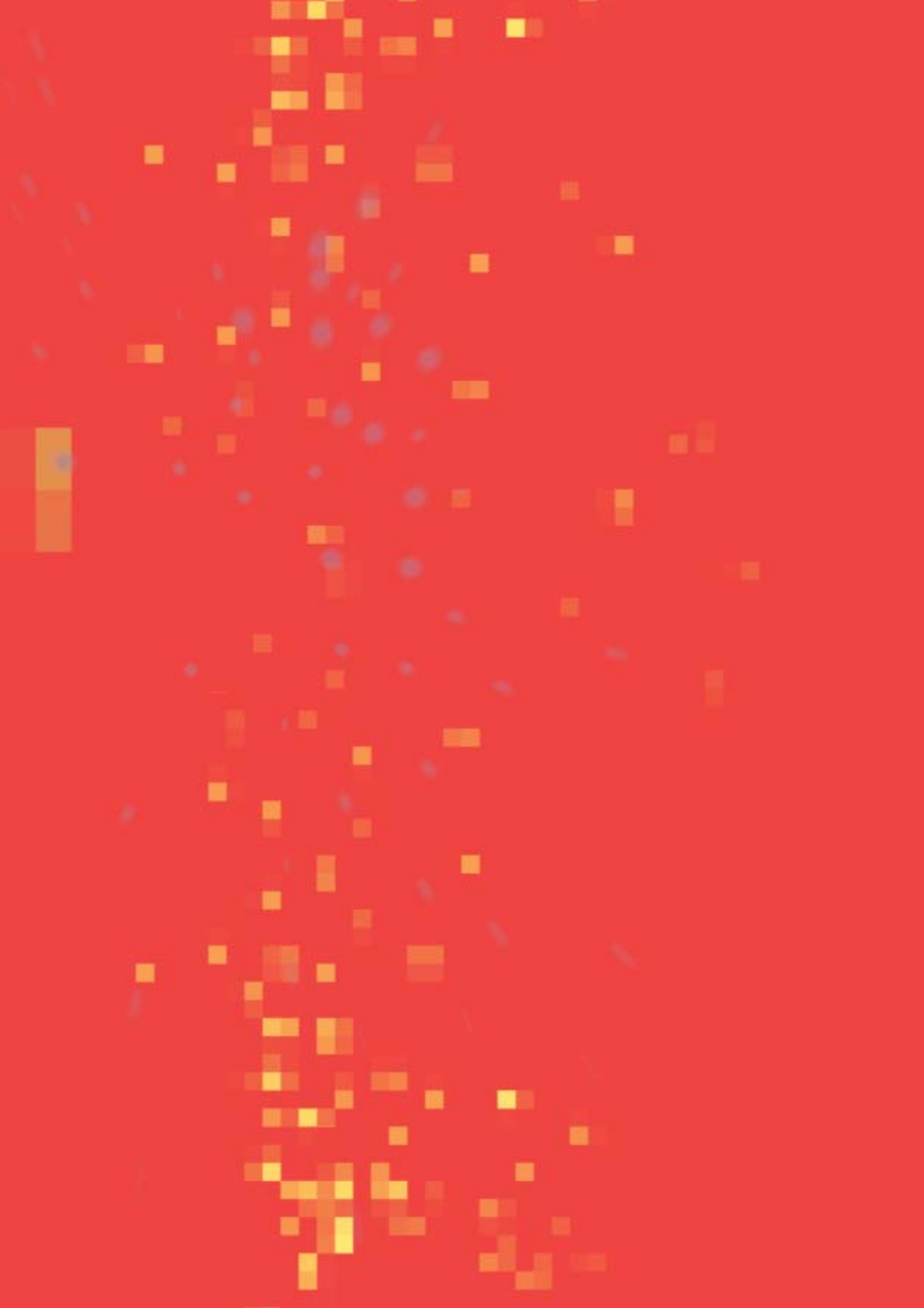
S'adapter au vieillissement démographique ne sera pas toujours aisé, mais c'est une nécessité. Notre enquête nous permet d'espérer que les changements les plus importants sont déjà

"Nous vivons plus longtemps et vieillissons plus tardivement, comparé aux générations précédentes. Aussi incroyable que cela paraisse, les deux tiers des personnes ayant survécu jusqu'à 65 ans depuis le début de l'humanité sont encore en vie aujourd'hui".

Dychtwald, K, The Power Years

Informations complémentaires

Ces trois études contiennent un certain nombre d'informations. Pour une analyse plus approfondie et des documents auxiliaires, veuillez consulter le site : www.thefutureofretirement.com



L'avenir de la retraite

Les attentes des entreprises



Sommaire

02

Introduction

04

Comparaison entre les jeunes salariés et les salariés plus âgés

14

Quelle convergence de vues entre employeurs et employés ?

17

Conclusion

L'avenir de la retraite : ce que le monde souhaite, Synthèse

Méthodologie, bibliographie

Introduction

L'enquête *L'avenir de la retraite : ce que le monde souhaite* a été réalisée par HSBC en collaboration avec trois acteurs de premier plan. L'étude a été rédigée par l'Oxford Institute of Ageing, qui fait partie de l'université d'Oxford. Age Wave, un cabinet de conseil dirigé par le gérontologue Ken Dychtwald, le conseiller spécial de HSBC sur les questions du vieillissement démographique, a joué le rôle de principal conseiller, et les recherches effectuées sur le terrain à travers le monde ont été menées par Harris Interactive.

HSBC a interrogé plus de 21 000 adultes dans 20 pays et territoires sur cinq continents, qui constituent 62 % de la population mondiale. Suite à l'enquête réalisée l'an dernier sur le comportement des individus face au vieillissement, à la retraite et à l'allongement de la durée de vie, *L'avenir de la retraite : ce que le monde souhaite* élargit la portée de l'étude pour englober la famille, le travail et le rôle que doivent jouer les gouvernements dans la réalisation des espoirs et des rêves de la population.

L'enquête a également été menée auprès d'environ 6 000 responsables du recrutement d'entreprises du secteur privé appartenant aux mêmes 20 pays et territoires. Il s'agissait cette fois de cerner la réaction des entreprises au vieillissement de leurs effectifs et leur comportement à l'égard des travailleurs âgés. L'enquête a permis d'analyser les différences dans les approches et les usages entre les entreprises, ainsi que les différences dans les opinions et les comportements entre les employeurs et le reste de la population.

Cette étude, *L'avenir de la retraite : Les attentes des entreprises*, s'adresse plus particulièrement aux employeurs. HSBC a également publié une étude qui vise le public en général, intitulée *L'avenir de la retraite : les attentes des individus*, ainsi qu'une synthèse, qui reprend les points essentiels des deux documents.

L'enquête couvre les "économies avancées" que sont le Canada, la France, l'Allemagne, le Japon, la Suède, le Royaume-Uni et les États-Unis, c'est-à-dire les pays dont l'industrialisation a commencé tôt, ayant développé un secteur tertiaire important, dont les populations sont aisées et dont les infrastructures et la législation dans le domaine des retraites sont établies de longue date. L'enquête s'intéresse également aux "économies en transition", c'est-à-dire le Brésil, la Chine, l'Égypte, Hong Kong, l'Indonésie, l'Inde, la Malaisie, le Mexique, La Pologne, la Russie, l'Arabie Saoudite, Singapour et la Turquie.

Dans ces économies en transition, l'enquête s'est concentrée sur les "précurseurs" (*trendsetters*). Il s'agit généralement de citoyens travaillant dans le tertiaire ou d'autres segments modernes de l'économie, tel que le secteur des technologies de l'information. Ils s'opposent aux populations plus importantes ayant encore des emplois traditionnels, ruraux, familiaux, ou dans le secteur primaire, parfois au sein d'entreprises publiques, notamment dans des activités telles que l'extraction minière, la pêche ou encore l'exploitation forestière.

Les attentes des entreprises

Cette étude s'articule autour de trois thèmes :

1. Comparaison entre les jeunes employés et les salariés plus âgés

"La contribution des travailleurs âgés est aussi précieuse pour l'entreprise que celle de leurs collègues plus jeunes"

Dans presque tous les pays, les entreprises considèrent que les travailleurs âgés sont plus fidèles à l'entreprise et plus sérieux que leurs collaborateurs plus jeunes, et tout aussi productifs et motivés. Dans les économies avancées, l'idée que les travailleurs âgés doivent céder la place aux jeunes perd du terrain, et les stéréotypes négatifs sont dénoncés. Les salariés âgés souhaitent une flexibilité accrue dans leur travail, c'est-à-dire la possibilité de travailler à mi-temps, ou de faire alterner des périodes d'activité et d'inactivité en fonction des circonstances.

2. Quelle convergence de vues entre employeurs et employés ?

"Nous devons tous nous préparer à la pénurie de compétences à venir"

Rares sont les employeurs qui ont pris conscience des effets potentiellement néfastes du vieillissement démographique sur la productivité économique, et même sur leur propre entreprise. La pénurie de compétences et la perte d'expérience qu'entraînera le départ à la retraite des salariés les plus âgés aura un effet significatif sur le recrutement, la rétention et la productivité des entreprises.

Toutefois, la forte baisse de la fertilité dans les économies avancées, et même, de plus en plus, dans les économies en transition, commence déjà à rendre plus difficile le recrutement de profils recherchés, en particulier dans le secteur des technologies de l'information. Ce problème est souvent aggravé par le départ inutile est prématuré de seniors expérimentés, les régimes de retraite actuels favorisant les départs à la retraite anticipée. En outre, la plupart des entreprises n'ont pas pris la précaution de mettre en place des dispositifs systématiques de formation des jeunes et de transmission des savoirs.

Informations complémentaires

Ces trois études contiennent un grand nombre de données. Des informations complémentaires (études approfondies et annexes) sont disponibles sur le site : www.thefutureofretirement.com



Je serais ravie de pouvoir acquérir de nouvelles compétences ou de former des collaborateurs plus jeunes ; cela pourrait m'inciter à poursuivre ma vie professionnelle plutôt que de partir à la retraite.

“Les salariés de plus de 50 ans ont une ancienneté moyenne de 14 ans dans la même entreprise.”

Dychtwald, Erickson et Morison, 2006, Workforce Crisis

Comment les travailleurs âgés sont perçus:

- Plus de la moitié des entreprises européennes et asiatiques, et plus des deux tiers de celles situées en Amérique Latine et du Nord considèrent que les travailleurs âgés sont plus fidèles que les jeunes employés
- Plus de la moitié des employeurs européens et asiatiques, et plus des deux tiers des employeurs basés en Amérique Latine et du Nord considèrent que les employés âgés sont plus sérieux que les jeunes salariés.
- Seuls les employeurs situés au Moyen-Orient et en Afrique ne perçoivent pas de différences, en ce qui concerne ces critères, entre les salariés des différentes tranches d'âge.
- Dans toutes les régions, les employeurs estiment que les salariés plus âgés sont aussi motivés que les jeunes.

1. Comparaison entre les jeunes salariés et les salariés plus âgés

La prise de conscience, à l'échelle mondiale, de l'impact du vieillissement démographique sur la productivité économique se focalise sur deux sujets de préoccupation : la pénurie de compétences et la perte de personnel expérimenté¹. La première est essentiellement imputable à l'insuffisance de la population active, elle-même liée à la chute des taux de fertilité constatée dans toutes les économies avancées, et de plus en plus également dans les économies en transition. La seconde s'explique par le départ inutile et prématuré de seniors expérimentés, un facteur qui est aggravé par l'absence dans les entreprises de dispositifs systématiques de transmission des savoirs et de tutorat.

Les seniors quittent la vie active

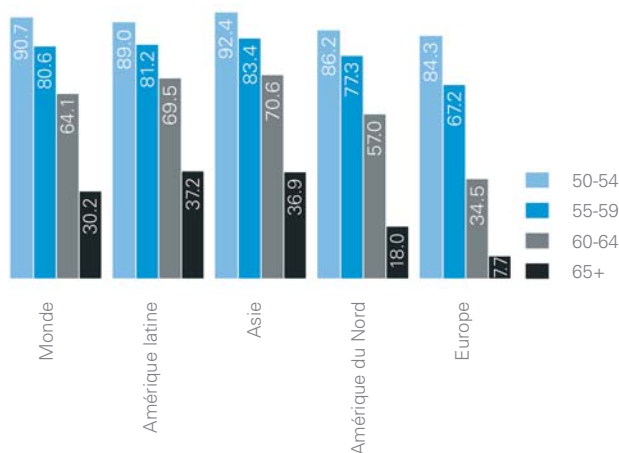
Au XX^e siècle, les pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) ont vu diminuer le poids des travailleurs âgés², tant dans le secteur privé que public, en raison de facteurs économiques, industriels et organisationnels. Au début du XXI^e siècle il ne subsistait que deux pays de l'OCDE (Israël et le Mexique) dans lesquels plus de la moitié des hommes âgés de 65 à 69 ans faisaient partie de la population active, alors que dans 60 % des pays de l'OCDE cette proportion était inférieure à 20 %.

Comme le souligne le graphique ci-dessous, le taux d'activité économique des hommes de plus de 65 ans a diminué de manière ininterrompue, aussi bien dans les économies en transition que dans les économies avancées. Environ un tiers des hommes de cette tranche d'âge exercent une activité économique en Asie et en Amérique latine, mais ce chiffre tombe à moins d'un cinquième en Amérique du Nord et à moins d'un dixième en Europe.

Différents travaux menés en Europe et en Amérique du Nord ont montré que les salariés âgés sont une cible de choix lors de licenciements en période de récession, et qu'une fois licenciés, ils sont peu susceptibles de retrouver du travail. Des études réalisées au Royaume-Uni³, par exemple, montrent que les salariés les plus âgés ont été la cible de plans de licenciements ou de départ à la retraite anticipée dans près de 90 % des restructurations d'entreprises.

D'autres études soulignent que les employeurs sont inflexibles à l'égard de leur personnel âgé, qui se voit refuser tous les programmes de formation. Les données de l'OCDE suggèrent que les entreprises sont rarement disposées à former leurs salariés âgés, au motif qu'il est plus rentable de se concentrer sur les jeunes. Elles estiment que le retour sur investissement sera supérieur si celui-ci est consacré à la formation des jeunes, parce que l'investissement sera amorti sur une période plus longue. Cette appréciation est cependant erronée, parce que la rotation des travailleurs âgés est plus faible que celle des plus jeunes. Le temps de présence moyen d'un salarié dans une entreprise, toutes tranches d'âges confondues, a diminué progressivement au cours des dernières décennies. Aux États-Unis, le temps de présence moyen des salariés âgés de moins de 35 ans est inférieur à trois ans ; 80 % des salariés plus jeunes ont une ancienneté égale ou inférieure à cinq ans, est un tiers des salariés sont dans leur entreprise depuis moins d'un an. Par contre, l'ancienneté moyenne des salariés de plus de 50 ans est de 14 ans. Cela signifie, paradoxalement, que la formation d'un salarié plus âgé devrait s'avérer bénéfique pour l'entreprise, alors que la formation d'un salarié plus jeune pourrait ne bénéficier qu'à la concurrence.

Hommes économiquement actifs, 2005 (en %)

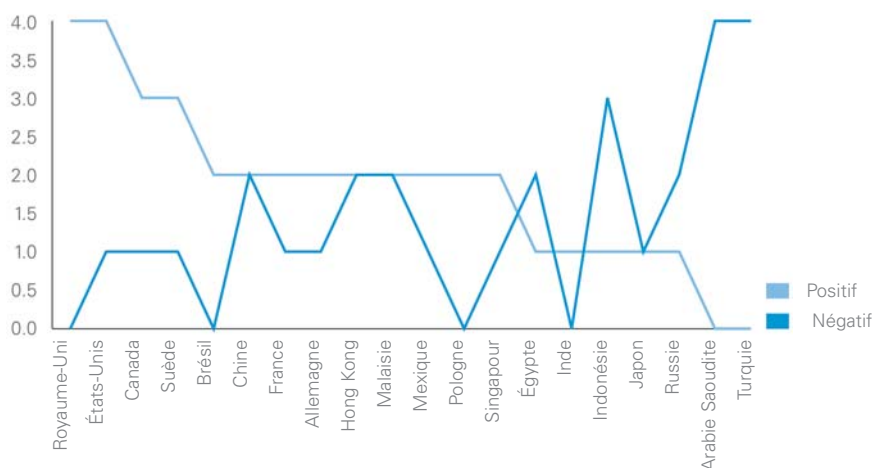


¹ Harper, S, 2006, *Ageing Societies*, Londres, Hodder Arnold

² OCDE, 2006, *Rapport sur le Travail*

³ Harper, S, 2006, *Ageing Societies*, Londres, Hodder Arnold

Source : Organisation Internationale du Travail, Personnes économiquement actives : estimations et projections



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Comment les salariés plus âgés sont perçus :

- Alors qu'en Amérique Latine et du Nord les employeurs considèrent que leurs salariés âgés sont aussi flexibles que les jeunes. Les employeurs en Europe, en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique estiment qu'ils sont moins flexibles
- Dans toutes les zones géographiques, à l'exception du Moyen-Orient et de l'Afrique, les employeurs estiment que les travailleurs âgés sont aussi productifs que les jeunes. Cependant, au Moyen-Orient et en Afrique, près de la moitié des employeurs les considèrent comme étant moins productifs.
- Les deux tiers des employeurs en Amérique du Nord, en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique et la moitié des employeurs asiatiques considèrent que les salariés âgés sont moins tournés vers la technologie que les jeunes. Ils ne sont perçus comme étant sur un pied d'égalité qu'en Amérique latine.
- Les deux tiers des employeurs asiatiques et la moitié de ceux en Europe, en Amérique latine, au Moyen-Orient, et en Afrique considèrent que les collaborateurs âgés apprennent moins vite que les jeunes salariés. Cependant, près des deux tiers des employeurs en Amérique du Nord affirment que les salariés plus âgés n'ont rien à envier aux jeunes à cet égard

Comment les employeurs voient-ils leurs salariés âgés ?

Il existe une idée reçue largement répandue selon laquelle les personnes âgées (au-delà de 50 ans) sont peu productives et, par conséquent, un fardeau potentiel pour la société. Plusieurs auteurs affirment en effet que ces préjugés sur les salariés âgés expliquent en partie l'importance des départs à la retraite anticipée.

Bien qu'aucun élément tangible ne puisse étayer l'opinion selon laquelle les travailleurs de plus de 50 ans sont moins capables que les jeunes dans l'exercice de leurs fonctions, ce genre de stéréotype perdure, est largement diffusé et semble avoir une influence sur le comportement des employeurs. Les principaux stéréotypes que les employeurs entretiennent à l'égard des salariés âgés sont la croyance que ces derniers travaillent moins vite et s'adaptent moins facilement (notamment aux nouvelles technologies), que leurs facultés d'apprentissage sont moins fortes et qu'ils sont trop prudents.

L'idée selon laquelle la capacité est déterminée par l'âge semble profondément ancrée. Par exemple, selon une étude nord-américaine⁴, alors que les travailleurs âgés sont mieux notés pour la qualité de leur formation académique, pour la capacité à s'entendre avec leurs collègues, pour leur aptitude à encadrer du personnel ou à accepter des ordres, et sur le plan de l'éthique de travail et de la productivité, les jeunes sont appréciés pour leurs compétences en informatique, leur résistance, leur énergie, la flexibilité dont ils font preuve, ainsi que leur capacité à apprendre rapidement. Au Royaume-Uni, les entreprises estiment que les salariés plus âgés assurent une qualité de service élevée, aiment le travail bien fait, sont gais et dignes de confiance, alors que les jeunes salariés présentent des caractéristiques " quantitatives " c'est-à-dire une capacité à travailler plus vite, des facultés d'apprentissage plus importantes et une capacité à s'adapter aux nouvelles technologies.⁵

Comment sont répendus ces stéréotypes ?

L'enquête a cherché à mesurer l'emprise de ces stéréotypes concernant les travailleurs âgés (définis comme étant âgés de 50 ans et plus) au sein des entreprises à travers le monde. Les résultats de l'enquête remettent en question les stéréotypes. Ils font apparaître que les travailleurs âgés sont perçus comme étant plus fidèles et plus sérieux que les jeunes salariés, aussi productifs et motivés, mais moins flexibles, moins motivés sur le plan technologique et moins aptes à apprendre.

Près de la moitié (48 %) des employeurs estiment que les salariés plus âgés sont au moins aussi compétents sur le plan technologique que les salariés moins âgés, et 44 % d'entre eux affirment qu'ils apprennent au moins aussi vite. Environ un tiers des employeurs considèrent que les travailleurs âgés sont moins flexibles que les jeunes, mais ils ne sont que 25 % à estimer qu'ils sont moins productifs et moins motivés. Moins de 10 % d'entre eux considèrent les travailleurs âgés comme étant moins dignes de confiance et moins fidèles.

Les résultats de l'enquête montrent qu'à de rares exceptions près, les employeurs interrogés considèrent dans leur grande majorité que les salariés âgés ne sont pas moins aptes à exercer des fonctions dans leur entreprise que les jeunes salariés. C'est au Royaume-Uni et aux États-Unis que les opinions sur les employés âgés sont les plus positives.

Les opinions négatives sur les salariés plus âgés sont-elles justifiées ? Des recherches menées en laboratoire suggèrent qu'entre 20 et 70 ans, le déclin des capacités physiques et mentales est négligeable, en ce qui concerne l'exercice des tâches quotidiennes, et que les écarts à l'intérieur des tranches d'âge sont largement supérieurs à ceux constatés entre les tranches d'âge.

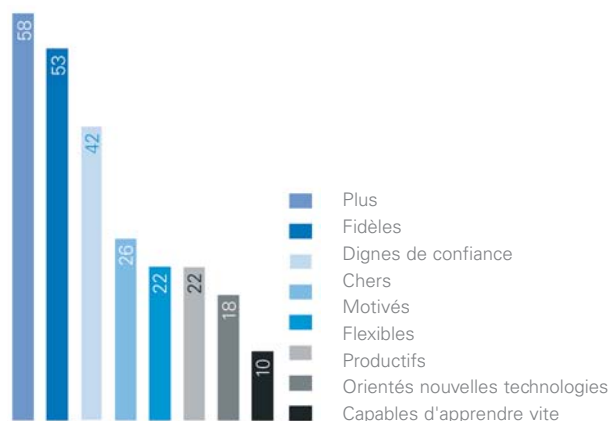
4 Forte, C and Hansvick, C,1999, A study of workers over and under age 50, Journal of Employment Counseling 36 (1) 24-34

5 Arrowsmith, J and McGoldrick, A,1997, A Flexible Future for Older Workers, Personnel Review 26 (4) 258-73

“Près de trois-quarts (71 %) des employeurs à travers le monde estiment que les salariés plus âgés sont aussi, voire plus productifs que les jeunes salariés.”

Steve Troop,
HSBC Group Head of Retirement
Businesses

Pourcentage des employeurs qui considèrent les travailleurs âgés comme plus fidèles, sérieux, etc... (en %)

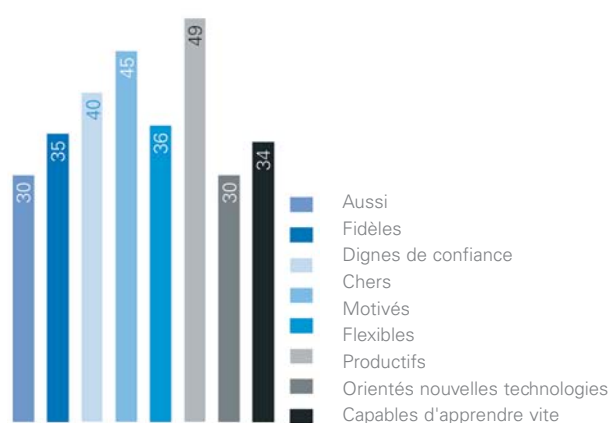


Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

“Les employeurs ont déjà commencé à changer leur appréciation sur la place des salariés âgés dans l'entreprise, mais ces derniers doivent faire la moitié du chemin. Le point le plus important, c'est qu'ils doivent rester flexibles, c'est-à-dire se montrer prêts à adopter de nouvelles façons de travailler et à accepter que leurs salaires soient fixés en fonction du mérite plutôt que de l'ancienneté.”

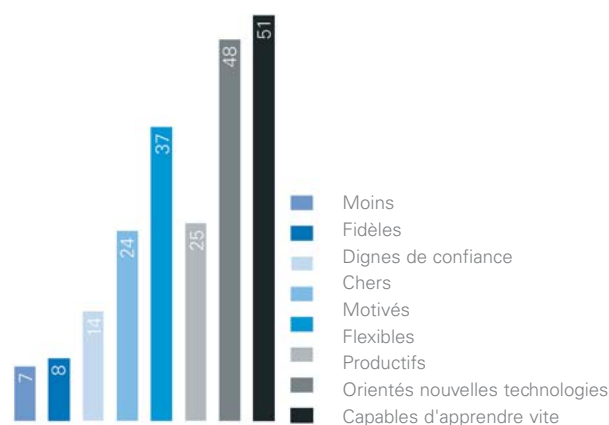
Dr Ken Dychtwald,
Conseiller Spécial de HSBC pour
les questions liées au
vieillessement de la population

Pourcentage des employeurs qui considèrent les travailleurs âgés comme aussi fidèles, sérieux, etc... (en %)

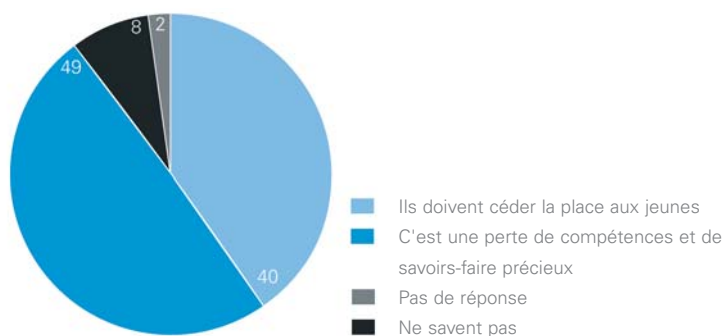


Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Pourcentage des employeurs qui considèrent les salariés plus âgés comme moins fidèles, sérieux, etc... (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Faiblesse congénitale des entreprises ou piège démographique ?

Dans les années 70 et 80, le monde développé a vu le lancement et l'adoption rapide de plans de retraite anticipée. Ces derniers ont été mis en place pour encourager les travailleurs âgés à quitter leur entreprise avant l'âge normal de la retraite pour laisser la place aux jeunes.

Au cours des 20 à 30 dernières années, cette philosophie semble avoir perdu du terrain. Nous avons demandé aux personnes sondées laquelle de ces deux affirmations leur paraissait la plus pertinente : 1) les salariés âgés devraient libérer des emplois pour les jeunes, ou 2) le départ des salariés plus âgés entraîne une perte de connaissances et de compétences précieuses.

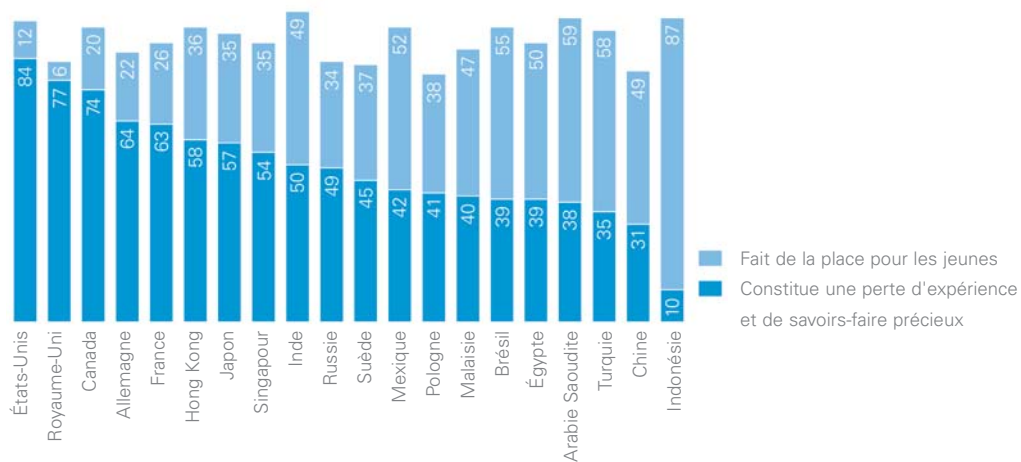
- Il n'y a que 40 % des employeurs qui affirment que leur direction estime que le départ des travailleurs âgés fait de la place pour les jeunes recrues.
- Ils sont plus nombreux (49 %) à affirmer que leur direction est plus préoccupée par la perte de savoirs-faire et de compétences engendré par le départ des salariés plus âgés, et qui est perçu comme une hémorragie de " l'ADN " de l'entreprise.

Il semblerait que ces opinions soient étroitement liées à des facteurs démographiques :

- en Asie, en Amérique latine, en Égypte et en Arabie Saoudite, où le nombre élevé de jeunes cherchant à entrer sur le marché du travail exerce une pression forte, la majorité des employeurs estiment que le départ des salariés âgés permet aux jeunes d'accéder au monde du travail.
- Cette idée est particulièrement répandue en Indonésie, où 87 % des employeurs affirment partager ce point de vue.
- En Inde et en Malaisie, les employeurs ont des avis partagés sur le sujet.
- Au Japon, à Hong Kong et Singapour, les employeurs affirment que le départ des collaborateurs plus âgés constitue une perte de connaissances et de compétences.

En Amérique du Nord, en Europe et dans les économies avancées de l'Asie, les employeurs ont tendance à estimer que le départ des travailleurs âgés constitue une perte de connaissances et de compétences précieuses. Au Royaume-Uni par exemple, il n'y a que 6 % des employeurs du secteur privé à privilégier l'affirmation selon laquelle les salariés qui partent à la retraite font de la place pour les jeunes.

Comment les employeurs considèrent le départ à la retraite des salariés plus âgés (%)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006



Mon employeur ne paraît pas réaliser que le vieillissement de la population va avoir des répercussions sur la façon de gérer notre entreprise

À l'âge la retraite, nous souhaitons poursuivre une activité professionnelle, mais nous voulons également en profiter pour voyager et passer plus de temps avec les êtres qui nous sont chers



“Si on me dit que je ne peux pas travailler parce que je n'ai pas les qualifications requises, je peux choisir de chercher à obtenir ces qualifications, ou de me reconvertir, ou de ne rien faire. Par contre, si on me dit que je ne peux pas travailler parce que je suis trop vieux, alors il n'y a rien à faire - je suis complètement impuissant.”

Dr George Leeson, 2006, Atelier HSBC sur l'avenir de la retraite, New York

Les entreprises peuvent-elles faire plus pour protéger leur “ADN” ?

L'ADN d'une entreprise est sa personnalité, son expertise et ses valeurs, bref, ce qui la différencie des autres. Il est en grande partie déterminé par les personnes qui la composent, par leur expérience et leurs compétences, et de la manière dont il faut les actionner. Ce sont en général les personnes qui travaillent dans l'entreprise depuis le plus longtemps, c'est-à-dire les salariés plus âgés, qui incarnent le mieux cet ADN.

L'enquête montre que ces futurs retraités souhaitent un emploi du temps flexible après leur départ à la retraite, pour qu'ils aient la possibilité de travailler à mi-temps ou de pouvoir faire alterner les périodes d'activité et d'inactivité en fonction des circonstances. En permettant à leurs travailleurs âgés de bénéficier de cette flexibilité, des entreprises peuvent les retenir, protégeant ainsi leur ADN, tout en bénéficiant de leur productivité. Il faut cependant se demander si cela suffirait.

De nouvelles formes de travail

Seulement 37 % des employeurs interrogés affirment qu'ils proposent à leurs salariés âgés la possibilité de poursuivre "de nouvelles formes de travail".

- C'est au Royaume-Uni et aux États-Unis que les employeurs qui affirment proposer de nouvelles formes de travail à leurs salariés âgés sont les plus nombreux (70 %).
- Viennent ensuite les économies avancées de l'Europe, le Canada, Hong Kong, le Japon et Singapour (environ 50 %).
- Mais en Russie et en Chine, seulement 10 % des employeurs proposent cette possibilité à leurs travailleurs âgés.

Réduire le nombre d'heures travaillées

Seulement 30 % des employeurs proposent à leurs travailleurs âgés d'alléger leur emploi du temps, ce qui permettrait à ces derniers de poursuivre leur activité professionnelle tout en entamant un nouveau chapitre dans leur vie.

- Le Royaume-Uni est à la pointe dans ce domaine, puisque 71 % des employeurs affirment qu'ils proposent cette possibilité.
- Les États-Unis (49 %), la Suède (50 %), l'Allemagne (58 %) et le Canada (53 %) forment le peloton.
- Dans les autres pays et territoires, la proportion est de moins d'un tiers. En Chine, seulement 7 % des employeurs citadins permettent à leurs salariés plus âgés d'alléger leurs horaires de travail.

Dans certains pays, le faible nombre d'employeurs offrant la possibilité à leurs salariés âgés de réduire leurs heures de travail s'explique aussi par le fait que ces derniers travaillent souvent dans des secteurs traditionnels. C'est plus particulièrement le cas en Asie, en Amérique latine et en Europe de l'Est.

La possibilité d'acquérir de nouvelles compétences

Environ 50 % des employeurs proposent à leurs travailleurs âgés la possibilité de développer de nouvelles compétences afin d'améliorer leurs points faibles.

- Dans les économies avancées que sont la Suède, les États-Unis, le Canada et le Royaume-Uni, plus de 80 % des employeurs affirment qu'ils proposent à leurs salariés âgés la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences.
- Dans la plupart des autres pays et territoires couverts par l'étude, entre un tiers et les deux tiers des employeurs offrent cette possibilité, et c'est en Chine et en Russie que le pourcentage est le plus faible, à environ 15 %.

Jouer le rôle de mentor

La présence de travailleurs âgés ne suffit pas pour protéger l'ADN de l'entreprise. Ils jouent également un rôle primordial dans la formation des jeunes salariés. Les employeurs en sont peut-être conscients : 65 % d'entre eux affirment qu'ils donnent aux employés âgés la possibilité de conseiller et de former leurs collaborateurs plus jeunes.

- Environ 80 % des employeurs des économies avancées (États-Unis, Canada, Royaume-Uni et Suède) déclarent proposer à leurs travailleurs âgés la possibilité de conseiller et de former de jeunes salariés.
- La Russie vient en queue de peloton, avec seulement 26 % des employeurs offrant cette possibilité, alors qu'environ les 2/3 des employeurs dans presque tous les autres pays et territoires affirment que leurs travailleurs âgés se voient offrir la possibilité de conseiller et de former de jeunes salariés.

Dans les économies avancées (États-Unis, Royaume-Uni, Suède et Canada) presque tous les employeurs affirment qu'ils proposent ces possibilités aux salariés plus âgés. À l'autre extrémité, plus d'1/3 des employeurs chinois et plus d'1/4 des employeurs russes admettent qu'ils ne proposent aucune de ces possibilités. Tous pays confondus, environ 10 % des employeurs affirment qu'ils ne proposent aucune de ces possibilités à leurs salariés âgés.

À travers le monde, les employeurs déclarant qu'ils devraient proposer ces possibilités à leurs travailleurs âgés sont plus nombreux que ceux qui affirment qu'ils le font déjà. Cet écart entre ce que les employeurs devraient faire et ce qu'ils font en réalité est plus marqué lorsqu'il s'agit de permettre aux travailleurs âgés de travailler moins d'heures, d'essayer de nouvelles formes de travail et d'occuper un poste moins exigeant sur le plan physique.

Presque tous les employeurs du secteur privé interrogés aux États-Unis affirment qu'ils s'efforcent de retenir les salariés âgés qui ont des compétences difficiles à remplacer.

Pourquoi les entreprises ne protègent-elles pas mieux leur ADN ?

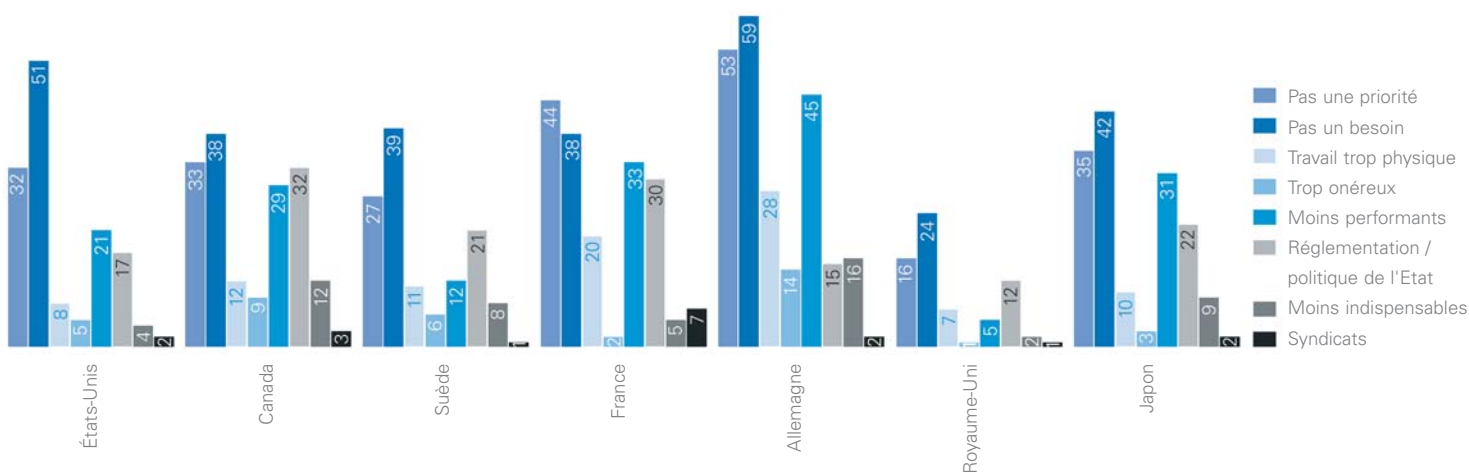
Dans la plupart des pays et territoires, les employeurs invoquent plusieurs raisons pour justifier leur manque d'empressement à attirer et à retenir des salariés âgés, notamment l'absence de besoin immédiat, le coût et la nature physique du travail.

Dans l'ensemble des pays et territoires étudiés, à l'exception d'un seul, les employeurs déclarent que les travailleurs âgés coûtent plus cher que les jeunes. Cependant, ce n'est pas cet argument que les employeurs avancent pour justifier leur réticence à attirer et retenir des employés âgés. Il n'y a qu'en Égypte où plus de 50 % des employeurs invoquent ce motif.

En Amérique du Nord, en Europe, en Chine et dans les économies avancées d'Asie (Japon, Hong Kong et Singapour), la plupart des employeurs affirment qu'ils n'ont pas besoin d'attirer et de retenir des salariés plus âgés, ou que cela ne fait pas partie de leurs priorités.

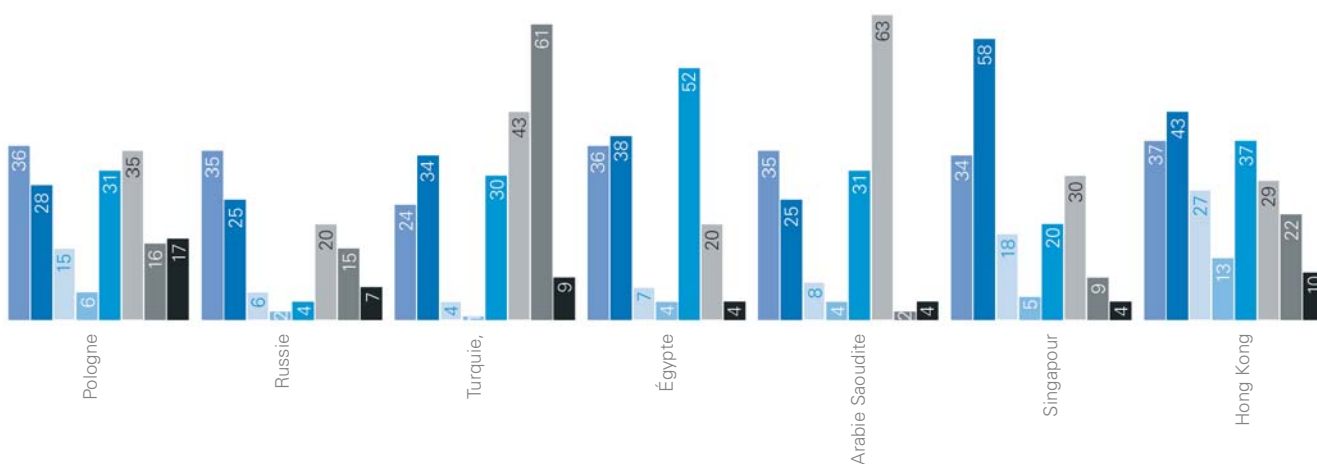
Dans d'autres pays, les employeurs estiment que le travail est trop exigeant sur le plan physique pour les salariés âgés, notamment en Arabie Saoudite (secteur pétrolier), en Malaisie, au Brésil et au Mexique.

Économies avancées : raisons invoquées par les employeurs pour ne pas recruter davantage de salariés âgés (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Économies en transition : raisons invoquées par les employeurs pour ne pas recruter davantage de travailleurs âgés (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

- Près de la moitié des employeurs interrogés au Royaume-Uni s'efforcent de recruter des salariés âgés.
- Un tiers des employeurs au Canada, au Brésil, au Japon, à Hong Kong et aux États-Unis s'efforcent de recruter des travailleurs âgés.
- Moins de 10 % des employeurs en Russie, en Indonésie et en Chine essaient de recruter des employés âgés.

Dans quel pays les employeurs cherchent-ils à recruter et à retenir des salariés âgés ?

C'est au Royaume-Uni que se trouve le plus grand pourcentage (44 %) d'employeurs s'efforçant de recruter des travailleurs âgés (âgés de 50 ans et plus). Environ un tiers des employeurs au Canada, au Brésil, au Japon, à Hong Kong, et aux États-Unis font de même, alors que ce chiffre tombe à moins de 10 % en Russie, en Indonésie et en Chine.

Alors que les employeurs s'efforçant de retenir des salariés âgés dotés de compétences recherchées sont sensiblement plus nombreux, rien ne permet d'affirmer qu'ils essaient de retenir les travailleurs âgés en général. Il n'y a guère qu'en Inde, en Malaisie et en Russie que moins de 50 % des employeurs cherchent à retenir ceux ayant des compétences pointues.

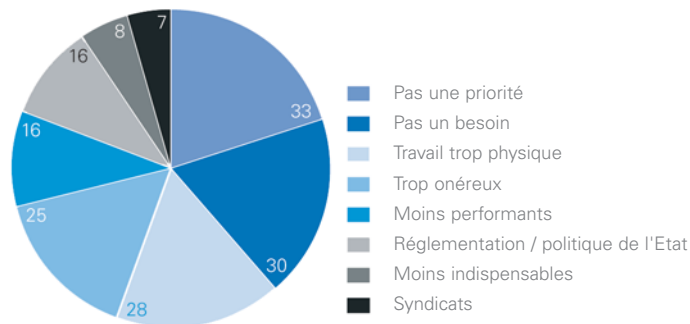
En Chine, en Égypte, en Inde, en Indonésie, au Japon, en Malaisie, en Pologne et en Russie moins de la moitié des employeurs déclarent encourager les salariés âgés à continuer de travailler, alors qu'ils sont près de 80 % à le faire aux États-Unis, au Canada, au Brésil, à Hong Kong et à Singapour.

Les choix proposés aux salariés plus âgés sont limités

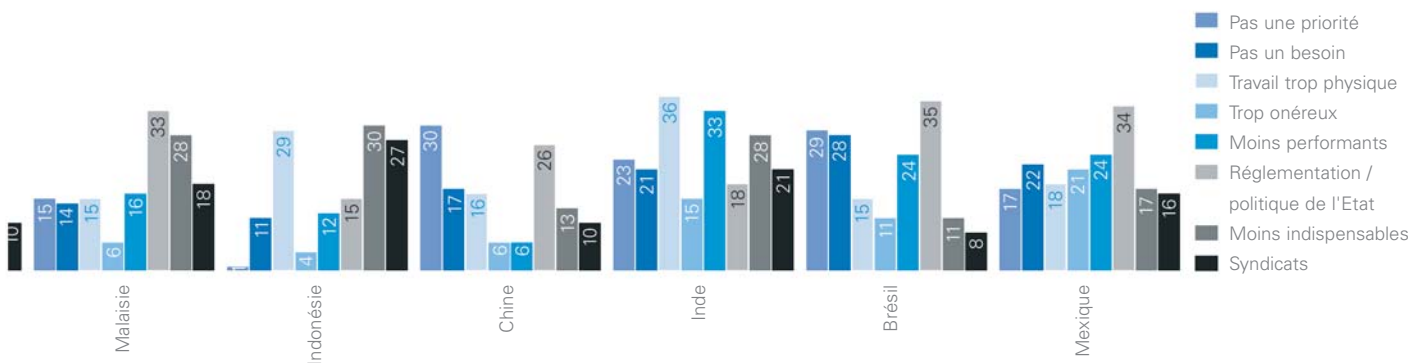
Les travailleurs âgés ayant des compétences difficiles à retrouver sont choyés par leurs employeurs, qui s'efforcent de les retenir.

Cependant, les choix sont limités pour un trop grand nombre de salariés âgés, aussi bien dans les économies avancées que dans les économies en transition. En dehors des économies avancées, les employeurs sont relativement peu nombreux à proposer aux travailleurs âgés la flexibilité qui leur permettrait de vivre leur retraite en fonction de leurs souhaits et besoins⁷. Même dans les pays et territoires où certains employeurs proposent cette flexibilité, ils sont bien plus nombreux à ne pas le faire. Soit les employés âgés quittent définitivement l'entreprise, soit ils vont travailler pour un concurrent, en emportant avec eux une partie de l'ADN de leur ancienne entreprise. Il s'agit là d'une perte non seulement pour leurs employeurs mais également pour la société dans son ensemble.

Raisons invoquées par les employeurs pour ne pas recruter davantage d'employés âgés (en %)



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006





*J'aimerais pouvoir me dire que mes
compétences et mon expérience seront encore
recherchées quand je serai plus âgé.*

- À travers le monde, beaucoup d'entreprises du secteur privé appliquent encore un âge obligatoire de départ à la retraite.
- Un quart des petites entreprises (entre 10 et 100 salariés) prévoient un âge maximum obligatoire de départ à la retraite.
- La moitié des grandes entreprises (plus de 500 salariés) imposent une limite d'âge obligatoire de départ à la retraite.
- Un pourcentage élevé de grandes entreprises du secteur privé au Brésil (77 %), au Mexique (87 %) et en Turquie (88 %) n'imposent pas d'âge limite obligatoire de départ à la retraite.
- Un pourcentage relativement faible de grandes entreprises du secteur privé en Suède (47 %), en Allemagne (46 %) et au Royaume-Uni (28 %) n'imposent pas d'âge obligatoire de départ à la retraite.

“Si vous formez des salariés dans leur trentaine ou leur quarantaine, vous les formez pour les 20 années qu'ils passeront dans votre entreprise. Si vous formez des salariés qui ont entre 20 et 30 ans, il se peut que vous soyez en train de les former pour vos concurrents.”

Dr Sarah Harper, 2006, Atelier HSBC sur l'avenir de la retraite, Hong Kong

2. Quelle convergence de vues entre les employeurs et les salariés ?

L'enquête HSBC sur L'Avenir de la Retraite montre que les nouvelles réflexions suscitées par la retraite dans les économies avancées se retrouvent désormais également dans les économies en transition. Cette évolution est en marche depuis l'apparition, dans les économies en transition, de nouveaux marchés du travail fondés sur l'entreprise privée, qui tendent à remplacer les emplois dans les secteurs primaires, traditionnels, ruraux ou familiaux.

L'utilisation d'un âge limite obligatoire pour le départ à la retraite

L'utilisation de l'âge limite obligatoire pour le départ à la retraite comme moyen de réguler les effectifs s'est généralisée dans les économies avancées.⁸ L'enquête a cherché à mesurer dans quelle mesure cela était également le cas dans les économies en transition.

D'après les réponses des employeurs, 63 % des entreprises n'imposent pas d'âge obligatoire de départ à la retraite. Cependant, plus l'entreprise est importante, plus elle est susceptible d'en imposer un. La seule exception à cette règle est l'Inde, où se sont plutôt les entreprises de taille moyenne qui imposent un âge limite.

C'est dans les économies avancées qu'on trouve le plus grand nombre de grandes entreprises imposant un âge obligatoire de départ à la retraite. Le poids plus important des jeunes dans les pyramides des âges des économies en transition explique peut-être ce phénomène : il est probable que leurs grandes entreprises n'ont pas encore utilisé l'âge obligatoire de départ à la retraite pour se séparer de leurs salariés âgés, et que les départs à la retraite dans le secteur privé sont liés à d'autres facteurs que celui de l'âge obligatoire de départ à la retraite. Quoi qu'il en soit, nombreux sont ceux qui ne peuvent même pas se permettre de prendre leur retraite dans ces régions.

Compte tenu des lois interdisant la discrimination par l'âge, c'est, de manière très logique, aux États-Unis que les entreprises déclarant ne pas imposer d'âge obligatoire de départ à la retraite sont les plus nombreuses, à près de 98 %.

Ce chiffre est le plus faible au Japon, à 18 % pour les grandes entreprises et 32 % pour les petites.

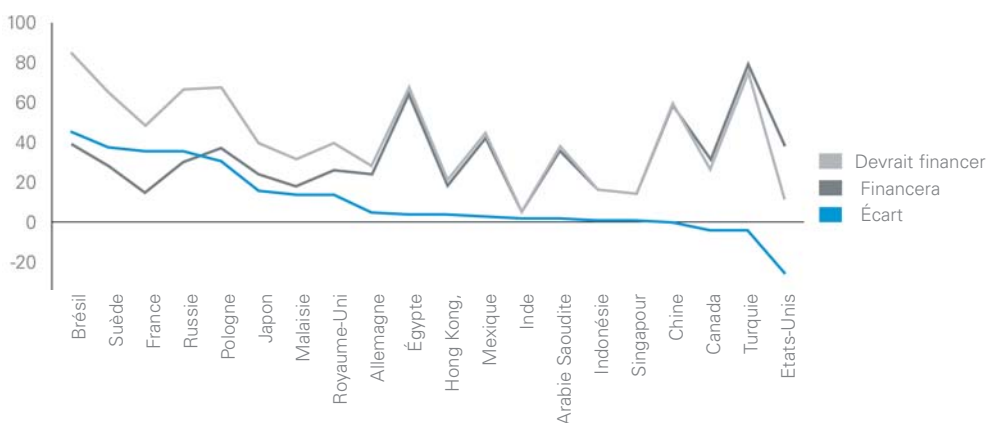
Les employés et les employeurs partagent-ils le même point de vue sur la manière de payer les retraites ?

L'autre volet de cette étude, L'avenir de la retraite : les attentes des individus, souligne que près de la moitié des personnes interrogées estiment que c'est aux individus de supporter la majeure partie du coût financier de leur retraite, alors que près d'un tiers d'entre eux pensent que les régimes publics doivent assumer cette charge. Dans les économies avancées, on constate néanmoins un manque de confiance dans les systèmes publics : les États dont la population attend la prise en charge des pensions sont ceux dont on pense qu'ils sont le moins susceptibles de le faire. En effet, dans la plupart des pays, il y a plus de personnes qui affirment que l'État doit prendre à sa charge les retraites qu'il n'y a de personnes qui pensent que l'État le fera effectivement.

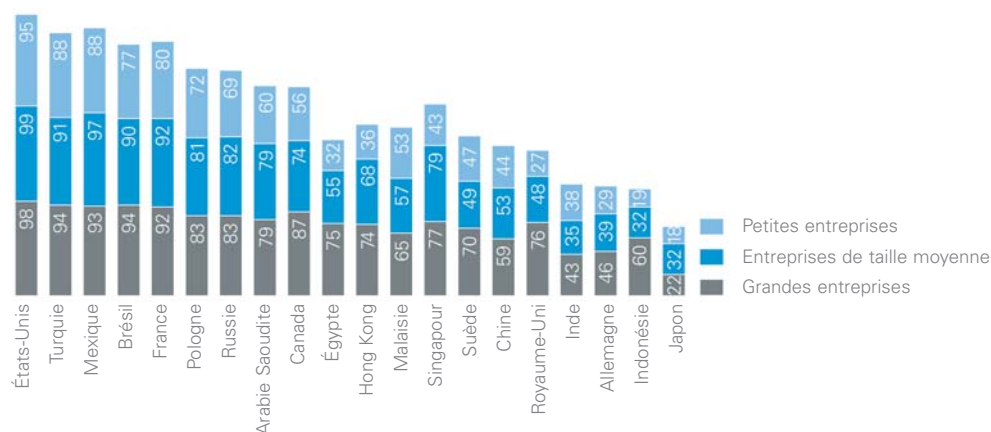
Les employeurs partagent-ils même point de vue que la population en général ? La proportion d'employeurs estimant que les régimes publics de retraite doivent assumer le paiement des prestations de leurs employés est en fait plus élevée que celle des individus ayant la même opinion. En termes de pays, les seules exceptions sont l'Allemagne, le Canada et les États-Unis. Par ailleurs, la proportion d'employeurs estimant que l'État assumera cette responsabilité est également plus élevée que celle des individus ayant la même opinion, sauf en Russie et en France.

Les employeurs manifestent également un manque de confiance : il y a un écart, dans leur esprit, entre ce que les États devraient faire et ce qu'ils feront effectivement. Cet écart est modeste dans les économies en transition et plus important en Europe. Les États-Unis constituent l'exception : 38 % des employeurs estiment que les régimes publics assumeront le coût des retraites, alors qu'ils ne sont que 11 % à penser qu'il est normal qu'ils assument ce coût.

Écart entre le pourcentage d'employeurs selon lesquels l'Etat devrait financer / financera les retraites (en %)



⁸ Leeson, G, Harper, S, 2005, Examples of International Case Law on Age Discrimination in Employment (Jurisprudence internationale sur la discrimination par l'âge dans l'emploi), Department of Work and Pensions (Département du Travail et de la Retraite), Londres, Royaume-Uni



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006

Seulement 5 % des individus estiment que les employeurs devraient assumer la majorité du coût financier des retraites

- 59 % des employeurs indonésiens estiment qu'ils devraient assumer la majorité du coût financier des retraites de leurs salariés.
- 47 % des employeurs indonésiens estiment qu'ils supporteront effectivement ce coût.
- 34 % des employeurs français estiment qu'ils devraient assumer la majorité du coût financier des retraites de leurs salariés.
- 16 % des Français interrogés estiment que les employeurs devraient supporter la majorité du coût financier des retraites.
- 70 % des employeurs français estiment qu'ils supporteront effectivement ce coût.
- 14 % des personnes interrogées en France estiment que les employeurs supporteront effectivement ce coût.

Les employeurs doivent-ils supporter ce coût ?

À travers le monde, seulement 5 % environ des individus pensent que les employeurs devraient supporter, et supporteront effectivement, la majorité du coût financier des retraites. Les employeurs s'accordent cependant un rôle plus central, puisqu'ils sont 17 % à estimer qu'ils devraient assumer cette responsabilité et 19 % à estimer qu'ils le feront effectivement.

Mais on note des divergences significatives d'un pays à l'autre. Il n'y a guère qu'en Turquie, et dans une certaine mesure en Pologne, que les employeurs et la population en général partagent les mêmes points de vue sur la responsabilité des employeurs à l'égard des retraites. Dans les autres pays, les salariés sont moins nombreux que leurs employeurs à considérer que ce sont ces derniers qui doivent assumer les retraites. Les plus fortes disparités sont constatées en France et en Indonésie, suivis par le Mexique, l'Arabie Saoudite, Hong Kong, le Royaume-Uni et la Suède. La divergence de points de vue entre les employés et les employeurs est plus importante sur la question de savoir si ces derniers assumeront effectivement cette responsabilité, plutôt que sur la question de savoir si cela est justifié.

C'est en France que les chiffres sont les plus frappants : alors que la proportion d'employeurs français estimant qu'ils doivent assumer la majorité du coût des retraites de leurs salariés est importante (34 %), celle des employeurs estimant qu'ils seront in fine obligés de le faire (70 %) est encore plus importante. Par contre, seulement 16 % de la population française estime que les employeurs doivent assumer cette responsabilité, et ils ne sont que 14 % à estimer qu'ils le feront effectivement.

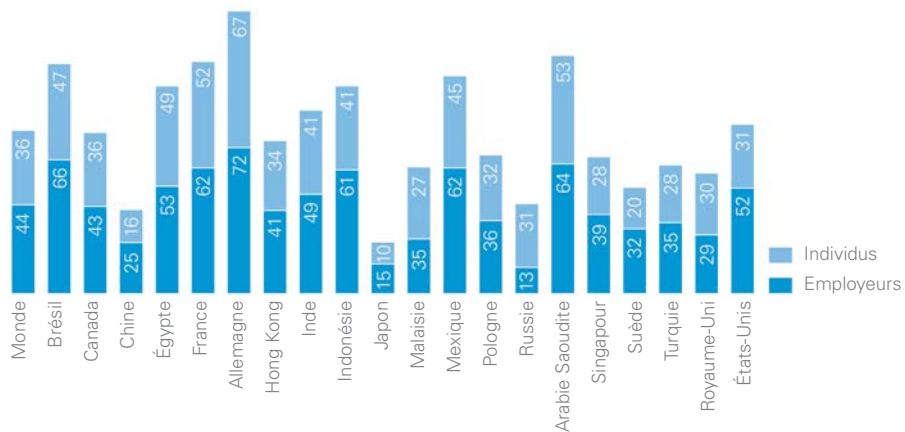
Quel est, selon les employeurs, le meilleur moyen de faire face aux coûts des retraites ?

Parmi les solutions envisagées pour faire face aux défis financiers posés par le vieillissement de la population, l'alourdissement de la fiscalité, la diminution des prestations de retraite et l'allongement de la vie active font l'objet d'un rejet presque unanime. Quand on leur donne le choix entre ces solutions et un système d'épargne forcée (sous forme d'épargne privée complémentaire obligatoire), plus d'un tiers des individus interrogés préfèrent cette solution, et ce dans presque tous les pays.

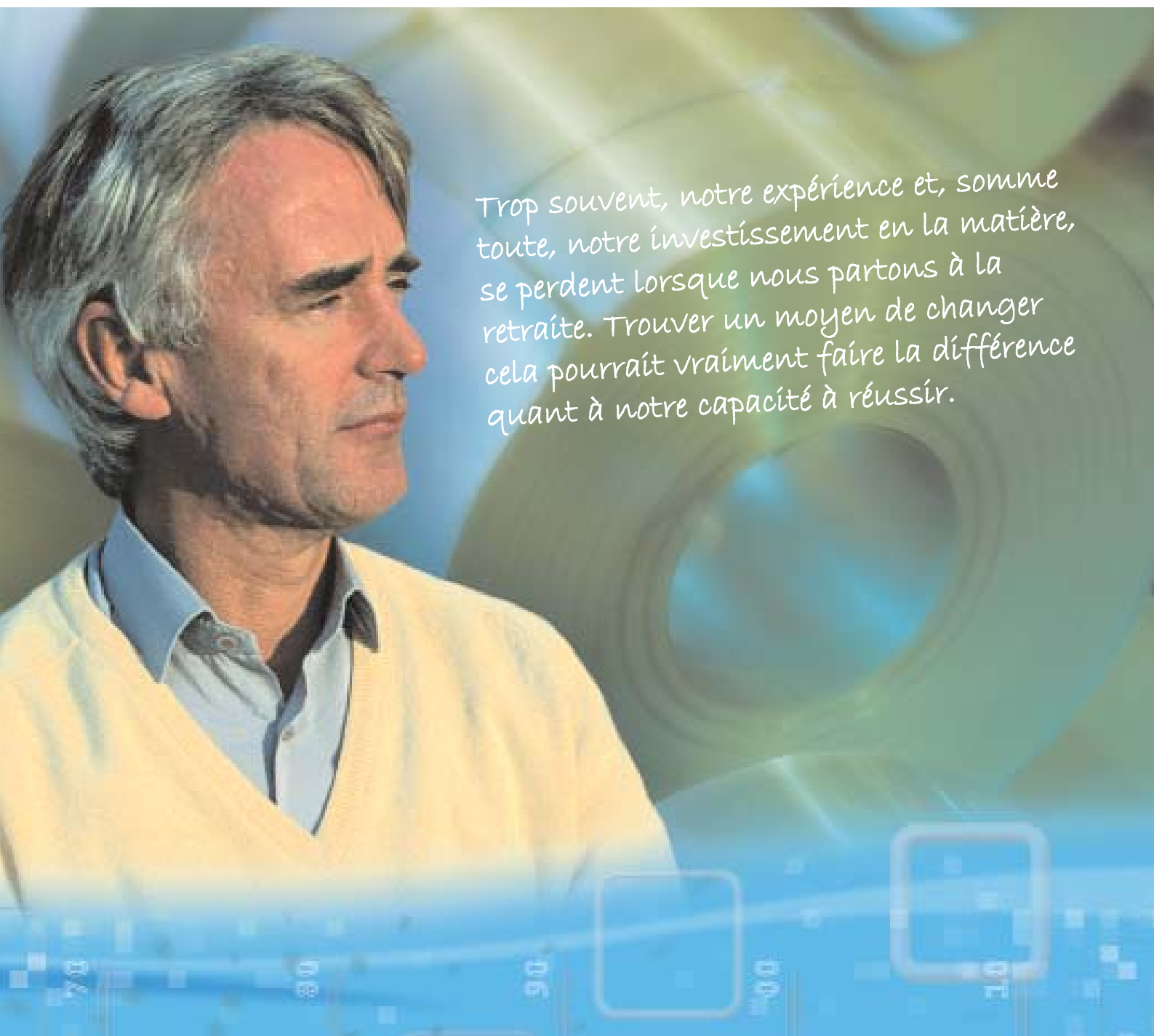
Les employeurs partagent ce point de vue. Presque partout, les employeurs en faveur d'un système d'épargne privée obligatoire sont majoritaires, la seule exception étant la Malaisie, où la mesure la plus populaire serait de retarder l'âge normal de départ à la retraite (45 %).

Alors, que peuvent faire les entreprises de plus ?

L'enquête montre que les employeurs ont une opinion plus positive des travailleurs âgés qu'on ne le pense généralement. Mais ils sont trop peu nombreux à agir en conséquence, c'est-à-dire à conduire des politiques et à mettre en œuvre des dispositifs favorisant le recrutement et la fidélisation de salariés âgés. Il n'y a pas de solution miracle, d'autant plus que, comme le soulignent certains employeurs, ce problème n'exige pas une solution immédiate. Cependant, comme le fait apparaître notre enquête, les entreprises qui ne réagissent pas s'exposent au risque de perdre leur ADN, et au profit de leurs concurrents.



Source : Enquête HSBC sur l'avenir de la retraite, 2006



Trop souvent, notre expérience et, somme toute, notre investissement en la matière, se perdent lorsque nous partons à la retraite. Trouver un moyen de changer cela pourrait vraiment faire la différence quant à notre capacité à réussir.

Conclusion

Les résultats de l'étude menée cette année (*L'avenir des retraites : les attentes des entreprises*) mettent en exergue une prise de conscience universelle des capacités limitées des entreprises et de l'Etat à subvenir aux besoins des retraités. La majorité des personnes sont disposés à prendre à leur charge une grande partie de ces besoins.

Les employeurs doivent prendre conscience du fait que le vieillissement de la population aura des répercussions sur la façon dont leurs employés voudront travailler, le nombre d'années passées à travailler et sur la façon dont le personnel devra être géré et rémunéré. Ces évolutions sont importantes, et tous les employeurs prendront un certain temps pour les digérer et pour modifier leurs processus, leurs pratiques et, par dessus tout, leurs attitudes.

Dans la mesure où les changements requis vont prendre du temps, les employeurs doivent commencer à les mettre en place rapidement. L'inaction exposerait les employeurs à deux risques : premièrement, le départ des salariés âgés, et donc la perte de savoirs-faire et d'expérience, et deuxièmement, lorsque la pénurie de compétences s'accroîtra, il deviendra impossible de recruter des travailleurs âgés. Il est urgent de prendre des mesures dès maintenant, pour apprendre à attirer, recruter et retenir les salariés plus âgés. Il apparaît par exemple que les travailleurs âgés sont moins réceptifs aux méthodes traditionnelles de recrutement. Il faudra faire preuve d'imagination pour trouver de nouvelles solutions, et les services des ressources humaines devront développer des méthodes novatrices et plus performantes que les techniques de recrutement traditionnelles.

Les gouvernements ont également un rôle à jouer, en accompagnant les individus et les employeurs dans leurs efforts d'adaptation. Les ingrédients clés de cette démarche devront être la lisibilité, le conseil et le soutien, pour favoriser l'évolution progressive des valeurs sociales vers une acceptation accrue des personnes âgées et la reconnaissance de leur valeur pour la société, aussi bien dans le monde professionnel qu'en dehors de celui-ci.

L'adaptation au vieillissement démographique ne sera pas toujours facile, mais elle est nécessaire. Notre étude laisse espérer que les évolutions les plus importantes ont déjà commencé.

Informations complémentaires

Ces trois études contiennent un grand nombre de données. Des informations complémentaires (études approfondies et annexes) sont disponibles sur le site : www.thefutureofretirement.com

Associés

L'Oxford Institute of Ageing

L'Oxford Institute of Ageing (Institut d'Oxford sur le Vieillessement), fondé en 2001, est un institut multidisciplinaire de la Section Sciences Sociales de l'Université d'Oxford. Sa vocation est d'étudier le vieillissement de la population au niveau mondial, sociétal et individuel. Sous la direction du Dr Sarah Harper, ses recherches sur le vieillissement impliquent l'analyse de ses conséquences économiques, sociales, politiques et démographiques, tant au niveau national qu'international. Il joue également un rôle de conseil auprès des entreprises, des administrations publiques et des médias sur les conséquences du vieillissement de la population. L'Oxford Institute of Ageing a récemment conclu un accord avec HSBC.

Pour des informations complémentaires, consulter le site www.ageing.ox.ac.uk

AgeWave

Animé par son fondateur Dr Ken Dychtwald, Age Wave conseille des sociétés d'envergure mondiale, ainsi que des gouvernements, dans le développement de produits et de services pour les *baby boomers* et les adultes d'âge mûr. HSBC travaille avec le Dr Ken Dychtwald et Age Wave sur le projet *l'Avenir de la Retraite* depuis 2004. En juillet 2005, Ken Dychtwald a été nommé *Special Advisor* de HSBC dans le domaine du vieillissement.

Pour des informations complémentaires, consulter le site www.agewave.com

Harris Interactive

Harris Interactive Inc. est le 15^{ème} institut mondial d'études et de conseil, et celui qui affiche la plus forte croissance. Basé dans l'État de New York, cet institut allie le conseil stratégique avec des méthodologies créatives et efficaces de recherche et d'analyse.

Pour des informations complémentaires, consulter le site www.harrisinteractive.com

L'avenir de la retraite,

*Souhaits et aspirations
de tous les pays*





Avant-propos

L'Avenir de la retraite représente un projet extrêmement important, puisqu'il s'agit de l'enquête la plus complète jamais réalisée dans le monde portant sur l'attitude des particuliers à l'égard du vieillissement et de la retraite. Elle se penche sur des domaines qui nous affectent tous, dans trois pôles essentiels de notre vie : le travail, l'argent et les projets pour l'avenir. Cette étude contribue à donner un éclairage plus humain aux questions soulevées par le vieillissement de la population au niveau mondial. Les statistiques seules peuvent donner le vertige : d'ici à 2030, une personne sur quatre sera âgée de plus de 65 ans en Europe de l'Ouest, et d'ici à 2050 un Terrien sur cinq aura plus de 60 ans. L'ampleur de cette mutation peut occulter le fait que, comme le montre notre enquête, la plupart des individus sont optimistes et positifs quant à leurs années de retraite. En d'autres mots, les changements ont beau être considérables, ils n'en sont pas moins bienvenus.

Connaître l'attitude de la population envers la retraite peut apporter aux décideurs politiques une dimension absente des prévisions démographiques seules. Afin d'améliorer l'analyse que nous faisons des données que nous rassemblons et de nous assurer que celles-ci sont consultables par les spécialistes du vieillissement de la population nous avons travaillé cette année en partenariat avec l'Oxford Institute of Ageing, rattaché au département de Sciences Sociales de l'université d'Oxford, qui nous a apporté son expertise et sa rigueur académique dans l'analyse et le compte-rendu des données.

Autre changement de cette année : nous avons étendu la couverture géographique de notre enquête de 10 à 20 pays et territoires, tandis que notre panel passait de 11 000 à 21 000 personnes interrogées. De même, cette année, nous nous sommes également adressés à 6 000 employeurs afin de déterminer quelle était leur attitude à l'égard de leurs salariés les plus âgés.

En tant qu'employeur de premier plan lui-même, HSBC sera touché par le vieillissement de la population mondiale. Nous employons plus de 284 000 personnes en charge de 125 millions de clients dans 76 pays et territoires. Rares sont les autres sociétés qui touchent une population aussi large dans le monde. La réussite de HSBC depuis 140 ans réside dans une bonne connaissance de ses collaborateurs et de ses clients, de leurs attitudes et de leurs ambitions, avec une approche adaptée à ces paramètres.

De même que l'ensemble du public, nous avons tout intérêt à en savoir davantage sur l'attitude des particuliers en ce qui concerne la retraite et les années qui suivent la vie professionnelle. C'est pourquoi nous nous sommes de nouveau associés au cabinet de conseil du docteur Ken Dychtwald, Age Wave, et à la société d'études de marché Harris Interactive. Le rapport publié cette année, intitulé *L'avenir de la retraite, souhaits et aspirations de tous les pays*, pose quelques questions pressantes, à savoir :

- Qu'est-ce que la retraite, et qu'en attendent les individus ?
- Comment voulons-nous financer les retraites ? Individuellement ou collectivement ?
- Quand partirons-nous à la retraite, et serons-nous vieux alors ?
- Les employeurs estiment-ils que les travailleurs les plus jeunes valent mieux que les actifs plus âgés ?
- Les employeurs se préparent-ils suffisamment ?

Je suis certain que les réponses à ces questions, reproduites dans ces pages, aideront les particuliers, les employeurs et les décideurs politiques à réagir de manière positive aux défis lancés par le vieillissement de la population. J'espère qu'il existe des moyens de nous aider tous à mieux vivre dans un monde plus âgé, mais aussi, à mon sens, plus sage.

Stephen Green,
Directeur -Général du Groupe,
HSBC Holdings plc

*Nous n'attendons pas de l'État qu'il pourvoie
à nos besoins lorsque nous serons
à la retraite, mais nous apprécierions qu'il
nous guide davantage.*



Principales constatations

- Les individus veulent cotiser pour leur retraite par le biais de programmes d'épargne complémentaire nationaux plutôt que via une augmentation des impôts ou au prix d'une diminution de leurs allocations de retraite.
- Les personnes interrogées ne pensent plus que les gouvernements seuls pourvoient à leurs besoins lorsqu'ils seront à la retraite.
- Tant qu'ils sont en bonne santé et valides, les individus désirent de plus en plus occuper leur retraite de manière active, plutôt que simplement se reposer.
- Les personnes interrogées rejettent massivement la mise à la retraite obligatoire pour des questions d'âge.
- En vieillissant, les salariés souhaitent de plus en plus une organisation flexible du travail.
- Les personnes interrogées estiment que la famille, les amis et la santé sont plus importants que l'argent pour une retraite heureuse.
- Les aspirations en termes de retraite des "avant-gardistes" des pays en développement commencent à converger vers celles propres aux économies plus développées.
- Les employeurs ont le sentiment que leurs salariés devraient être en mesure de travailler aussi longtemps qu'ils se sentent capables de remplir pleinement leurs fonctions.
- Les employeurs estiment que les salariés les plus âgés sont tout aussi productifs que leurs collègues plus jeunes.
- Dans toutes les régions du monde, trop peu d'efforts sont faits pour retenir les compétences et l'expérience des actifs plus âgés.
- Peu d'employeurs, quelle que soit leur taille, sont réellement préparés aux pénuries futures de main-d'œuvre à l'échelle mondiale qu'engendrera le vieillissement de la population.

L'étude *L'Avenir de la retraite* réalisée par HSBC s'est penchée sur ces tendances pour la première fois, et sur leur évolution de l'Europe de l'Ouest et de l'Amérique du Nord vers les régions en développement d'Amérique latine, d'Europe de l'Est, d'Asie, de Moyen-Orient et d'Afrique.

L'enquête

En 2005, HSBC a publié les résultats de sa première étude internationale, *The Future of Retirement in a World of Rising Life Expectancies (L'Avenir de la retraite dans le contexte d'une espérance de vie croissante)*, qui interrogeait 11 000 adultes de 18 ans ou plus dans dix pays et territoires, sur quatre continents. Il s'agissait de la première enquête consacrée aux espoirs, aux rêves, aux priorités, aux aspirations et aux craintes des individus, et elle faisait ressortir des attitudes (et des attentes) positives à l'égard du vieillissement et de la retraite dans le monde. Cette étude indiquait également que les actifs souhaitaient davantage de flexibilité et de liberté dans leur mode de départ à la retraite relativement à ce qu'autorisent souvent la loi et les employeurs.

Le rapport de cette année, *L'Avenir de la retraite*, souhaits et aspirations de tous les pays a été entreprise par HSBC en collaboration avec trois organismes de premier plan. Le rapport a été rédigé par l'Oxford Institute of Ageing, rattaché à l'université d'Oxford. Le principal conseiller fut Age Wave, un cabinet de conseil présidé par le gérontologue Ken Dychtwald, également conseiller spécial de HSBC pour le vieillissement de la population mondiale, tandis qu'Harris Interactive prenait en charge le travail de terrain à l'international.

HSBC a interrogé plus de 21 000 adultes dans 20 pays et territoires sur cinq continents, qui couvrent 62 % de la population mondiale. Dans la lignée de l'enquête de l'an passé, qui se penchait sur les attitudes des individus à l'égard du vieillissement et de la retraite, *L'Avenir de la retraite*, souhaits et aspirations de tous les pays étend ses investigations aux domaines de la famille, du lieu de travail et du rôle des politiques dans la réalisation des espoirs et des rêves de la population. Cette année, nous avons également interrogé plus de 6 000 employeurs du secteur privé de ces mêmes 20 pays et territoires afin d'évaluer leur position à l'égard des salariés les plus âgés et des défis lancés par le vieillissement de la population mondiale et l'évolution des systèmes de retraite. La portée et la nature de cette étude en font l'une des plus importantes de ce type jamais réalisées.

L'Avenir de la retraite, souhaits et aspirations de tous les pays se compose de trois volets :

- *L'Avenir de la retraite, souhaits et aspirations de la population*, qui vise un public généraliste et se concentre sur notre étude de la population globale ;
- *L'Avenir de la retraite, souhaits et aspirations des entreprises*, qui concerne les employeurs et se fonde sur nos entretiens avec les entreprises ;
- Le présent compte-rendu, qui fournit une vue d'ensemble des deux enquêtes et présente le sujet du vieillissement de la population.

Ces trois documents contiennent une mine d'informations. Pour une analyse plus approfondie et pour consulter les documents de référence, vous pouvez vous connecter sur www.thefutureofretirement.com.

Vieillesse de la population mondiale

Le monde connaît un phénomène de vieillissement généralisé. D'ici à 2050, davantage de personnes auront plus de 60 ans que moins de 15 ans. L'Europe occidentale et le Japon sont déjà des régions "âgées", qui comptent davantage de seniors que de jeunes gens, et elles seront rejointes par le reste de l'Asie en 2040, puis par le continent américain peu de temps après. En Europe occidentale, ce processus de vieillissement s'est étalé sur plus d'un siècle : la part des moins de 15 ans a d'abord commencé à reculer au milieu du XIX^{ème} siècle, ne devenant inférieure à celle des plus de 60 ans qu'en l'an 2000. L'Asie connaîtra la même transition sur une période beaucoup plus courte, à savoir en moins de 25 ans.

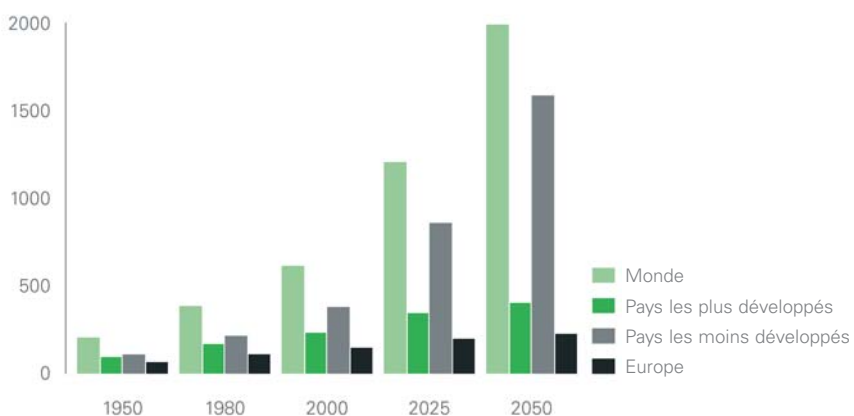
L'ampleur du vieillissement de la population mondiale est stupéfiante : d'ici à 2030, la moitié de la population d'Europe de l'Ouest aura plus de 50 ans, âge auquel les individus pourront encore espérer vivre 40 années supplémentaires. Dans le même temps, 25 % de la population aura plus de 65 ans, tandis que 15 % dépasseront 75 ans. Cependant, en termes de chiffres bruts, ce sont les pays en développement d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique qui seront en tête du mouvement. Ces régions abritent en effet déjà les deux tiers des personnes âgées du globe.

Il ne s'agit aucunement d'un phénomène temporaire. De nombreuses personnes estiment qu'il procède principalement du vieillissement de la génération du baby boom. Même si ce facteur joue effectivement un rôle considérable, l'âge des baby-boomers, c'est-à-dire les personnes nées dans les années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, ne représente qu'une partie d'une tendance de long terme du vieillissement des populations. Ce phénomène mondial annonce des mutations durables des attitudes et des comportements des individus comme de la société. C'est une tendance qui restructure la société au niveau mondial.

Evolution des attitudes, dans les économies développées et en développement

Cette enquête internationale, la deuxième réalisée par HSBC, a saisi cette évolution des attitudes. En particulier, notre étude se penche sur les nouveaux schémas de départ à la retraite existants dans les pays développés : Europe occidentale, Amérique du Nord qui s'étendent aujourd'hui aux économies en développement : Europe de l'Est, Asie, Amérique latine. Dans ces pays en phase de transition économique, notre enquête s'est focalisée sur les "précurseurs" ; il s'agit de personnes résidant principalement en milieu urbain et qui travaillent dans le secteur tertiaire ou dans d'autres domaines innovants de l'économie tels que l'informatique. Ils diffèrent de la majorité de la population toujours active dans un cadre traditionnel, rural et familial ou employée dans les industries primaires comme l'extraction minière, la pêche ou la sylviculture. Ces précurseurs reproduisent d'ores et déjà le comportement et le mode de vie de leurs homologues d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord, et l'on peut supposer qu'ils pousseront cette ressemblance également en adoptant de nouvelles formes de retraite et une nouvelle approche des années postérieures à la vie professionnelle. Les attitudes et les comportements de cette catégorie clé de particuliers et d'employeurs pourrait très bien influencer à l'avenir ceux de l'ensemble de la population de ces pays en développement.

Nombre de personnes âgées de 60 ans et plus, 1950-2050 (millions)



Source : ONU, Etat de la population mondiale, mise à jour de 2004



*Lorsque je prendrai ma retraite, je n'ai pas l'intention
de rester à ne rien faire pendant vingt ou trente ans...
je vivrai la vie dont j'ai toujours rêvé !*



*Je sais que la population mondiale vieillit,
mais je ne sais pas vraiment dans quelle mesure cela
me touchera ni quelles mesures je devrai prendre.*



Les résultats de l'enquête

Nous avons publié deux comptes-rendus détaillés des résultats de notre enquête, l'un destiné au grand public (*L'avenir de la retraite, souhaits et aspirations de la population*) et l'autre aux employeurs (*L'avenir de la retraite, souhaits et aspirations de entreprises*). Ces deux questionnaires s'articulent autour de cinq questions clés.

Ce que veulent les populations

1. Qu'est-ce que la retraite ?

"Je veux faire quelque chose de nouveau lorsque je serai à la retraite"

Tant qu'ils sont en bonne santé et valides, les individus souhaitent de plus en plus rester actifs après leur retraite plutôt que simplement se reposer. Même si ce phénomène est plus marqué dans les économies développées d'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord, l'on constate que, dans toutes les régions du monde, les personnes qui ont la volonté et les capacités de continuer à travailler souhaitent une retraite active. Dans les pays développés, les personnes âgées sont de plus en plus en forme et actives en raison de l'état d'avancement des infrastructures sanitaires et sociales. Toutefois, un grand nombre d'habitants de pays en développement n'ont pas l'opportunité de partir à la retraite. la majeure partie de ceux qui le peuvent ont besoin de repos après une vie de travail éprouvant et -avec une santé fragile. En revanche, de nombreux précurseurs, qui commencent à adopter les modes de vie occidentaux, en particulier en Asie, semblent également souhaiter passer une retraite active. Cette population pourrait directement passer au stade du nouveau modèle de retraite active, sans passer par la case repos.

"-Pour la retraite, j'attache plus d'importance à la famille, aux amis et à la santé qu'à l'argent"

Nombre d'habitants des pays développés ont une vision positive de la vieillesse et de la retraite, un point de vue qui se répand à présent chez les précurseurs des pays en développement à la recherche d'une retraite plus active. Dans la plupart des pays et territoires couverts par notre étude, la famille, les amis et la santé sont considérés comme les facteurs clés d'une retraite heureuse.

2. Combien devrai-je payer pour ma retraite ?

"Je ne pense pas que l'État assurera l'essentiel du financement de ma retraite"

Les individus se rendent de plus en plus compte que l'État ne leur fournira pas leur unique source de revenus une fois la retraite venue. Ce constat vaut tant pour les pays développés qu'en développement. Dans les premiers, il est encore largement estimé que l'État doit financer les retraites, mais sans grande conviction. Dans les seconds, il est très majoritairement accepté que ce n'est pas aux pouvoirs publics d'assurer la retraite des individus, et que ce ne sera d'ailleurs pas le cas.

"Avec une aide, je mettrai de l'argent de côté pour ma retraite"

Dans quasiment tous les pays et territoires, la majorité des personnes interrogées rejettent les systèmes de financement traditionnel des retraites (l'augmentation des impôts, la diminution des pensions ou l'allongement de la vie active). Si elles ont le choix, elles préfèrent économiser pour la retraite, tout en sachant qu'elles auront besoin d'aide pour cela. La solution préférée dans presque tous les pays et pour toutes les classes d'âge réside dans les plans d'épargne complémentaire privés obligatoires.

3. Quand devrais-je prendre ma retraite ?

"Je ne pense pas qu'une personne doive perdre son emploi parce qu'elle est trop âgée"

Dans le monde entier et-pour toutes les classes d'âge, la majorité des personnes interrogées sont opposées à la mise à la retraite forcée à un âge donné. La majorité des salariés et des employeurs estiment que les individus devraient pouvoir continuer de travailler quel que soit leur âge tant qu'ils sont toujours en mesure d'assumer pleinement leurs fonctions.

Ce que veulent les entreprises

4. Que ressort-il de la comparaison entre les salariés jeunes et les salariés âgés ?

"Mes salariés les plus âgés sont tout aussi efficaces que leurs collègues plus jeunes"

Quasiment partout dans le monde, les employeurs considèrent que leurs salariés âgés sont plus fidèles et plus fiables, et tout aussi productifs et motivés, que leurs collègues plus jeunes. Dans les pays développés, l'idée que les plus âgés doivent laisser la place aux jeunes cède du terrain et les stéréotypes négatifs sont mis en doute. En prenant de l'âge, les salariés désirent disposer d'une flexibilité accrue de leur manière de travailler, par exemple en optant pour le temps partiel ou en ne revenant au travail que de façon ponctuelle et irrégulière, selon les circonstances.

5. Salariés et employeurs ont-ils le même point de vue ?

"Nous devons tous faire des efforts pour nous préparer à la pénurie future des compétences"

Rares sont les employeurs à avoir pris conscience de l'impact que le vieillissement de la population pourrait avoir sur la productivité économique et donc sur leur propre activité. Au sein des entreprises, la pénurie future de compétences et la disparition des expériences due au départ des salariés plus âgés auront des conséquences significatives sur le recrutement, sur le maintien en poste et sur la productivité des collaborateurs. Cependant, la forte chute de la fécondité dans les pays développés et, de plus en plus, dans les pays en développement également rend déjà difficile pour les employeurs le fait de recruter les personnes dont ils ont besoin, en particulier dans le domaine des technologies de l'information. Ce problème est souvent aggravé par la perte prématurée et inutile de salariés expérimentés contraints de partir à la retraite à cause des systèmes actuels qui favorisent un départ précoce. Ces problèmes sont encore accentués par le fait que la plupart des entreprises ne disposent pas de programmes systématiques de tutorat ou de transmission de l'expérience.

Je travaille tout comme mes collègues plus jeunes, mais je souhaite de plus en plus de flexibilité pour pouvoir réaliser mes passions.



Conclusion

Les résultats de l'enquête *L'avenir de la retraite* de cette année apportent de nombreuses raisons de se montrer optimiste. Ils montrent en effet que les habitants de tous les pays ont pris conscience des limites pratiques à la marge de manœuvre des politiques et des employeurs en matière de financement des retraites, tout en révélant que la majorité des personnes interrogées pensent que la solution réside dans une prise en main personnelle, avec le soutien de l'État et des entreprises.

En tant qu'individus, nous devons tous adapter nos attentes à ce nouvel état des choses. Nous savons que l'espérance de vie s'est allongée, que les individus sont en meilleure santé et souhaitent avoir une retraite active, et nous pouvons penser que ces évolutions joueront un rôle sur notre manière de gérer nos vies actives et la transition vers la retraite.

Par exemple, nous devons épargner davantage si nous voulons conserver le niveau de vie de notre période professionnelle. Il pourra également être utile de travailler après 65 ans, ce qui apportera d'autres avantages, comme le signale notre enquête, en nous fournissant par exemple une activité utile et valorisante et en nous permettant de rester en contact avec des personnes de tous les âges.

Les employeurs devront tenir compte des souhaits de travail de leurs salariés, de la durée de leur vie active et des implications de la manière dont ils sont dirigés et rémunérés. Ces changements sont d'importance et tous les employeurs auront besoin de temps pour les assimiler et pour modifier leurs processus, leurs pratiques et, surtout, leurs attitudes.

Parce que les changements nécessaires prendront du temps, les employeurs devront commencer à les mettre en place prochainement. Dans le cas contraire, les entreprises pourraient être pénalisées à deux niveaux : une première fois lorsque les salariés les plus âgés s'en iront, avec leurs connaissances et leur expérience, et une deuxième fois lorsque les pénuries de compétences deviendront plus aiguës et que les recruteurs ne pourront plus embaucher de personnes au-dessus d'un certain âge. Nous devons tous prendre d'ores et déjà des mesures afin d'apprendre comment attirer, recruter et retenir les salariés les plus âgés. On sait par exemple que cette population répond moins bien aux annonces d'emploi traditionnelles. Trouver une solution demandera de l'imagination et exigera des services de ressources humaines la mise au point de nouvelles méthodes allant au-delà des pratiques de recrutement traditionnelles.

Les gouvernements doivent également prendre des mesures pour aider les individus et les employeurs à s'adapter. Les actions des entreprises seront différentes d'un pays à l'autre, mais elles resteront partout du même ordre : faire savoir clairement aux actifs ce qu'ils peuvent attendre de leur gouvernement, quelles aides sont disponibles et ce que les individus doivent faire de leur côté. Les maîtres mots de la réussite dans ce domaine seront la clarté, le conseil et le soutien. L'impulsion donnée jouera également un rôle important, consistant à faire évoluer les comportements en direction d'une meilleure acceptation des personnes âgées en tant que membres à part entière et appréciés de notre société, que ce soit au travail ou à l'extérieur. L'adaptation au vieillissement de la population mondiale ne sera pas toujours aisée, mais elle est nécessaire. Notre enquête nous laisse espérer que les changements les plus importants se sont déjà amorcés.

Méthodologie

Entre octobre et décembre 2005, HSBC a interrogé 21 329 adultes de plus de 18 ans habitant 20 pays et territoires. Sur l'ensemble de ce panel, dix pays avaient déjà fait l'objet d'une enquête l'année précédente : le Brésil, le Canada, la Chine, la France, Hong Kong, l'Inde, le Japon, le Mexique, le Royaume-Uni et les États-Unis. Les dix pays étudiés pour la première fois étaient l'Égypte, l'Allemagne, l'Indonésie, la Malaisie, la Pologne, la Russie, l'Arabie saoudite, Singapour, la Suède et la Turquie.

Les personnes interrogées l'ont été par le biais d'un questionnaire oral, effectué par téléphone, sauf en Inde, en Indonésie, au Japon et en Russie, il était effectué en face-à-face. Dans chacun des 20 pays et territoires, environ un millier de personnes (entre 943 et 1016) ont été interrogées, sauf en Chine (1 500), en Inde (1 506) et au Japon (1 350). En Égypte, en Inde, en Indonésie et en Arabie saoudite, l'échantillon ne comprenait que des personnes résidant en ville.

Dans *L'avenir de la retraite, souhaits et aspirations de tous les pays*, les statistiques de l'enquête sont présentées de manière globale et par pays. Lorsque l'on fournit le pourcentage global de réponse à une question, celui-ci représente une moyenne simple, calculée par l'addition des pourcentages de chaque pays, divisée par le nombre de pays. Cette méthode fournit un bon aperçu de l'opinion générale dans les zones géographiques concernées, plutôt qu'une pondération par population ou par nombre de personnes interrogées.

L'enquête couvre les "pays développés" que sont le Canada, la France, l'Allemagne, le Japon, la Suède, le Royaume-Uni et les États-Unis, c'est-à-dire ceux qui se sont industrialisés tôt, où le secteur tertiaire occupe une place importante, dont la population est aisée et qui disposent depuis longtemps de régimes et d'une législation concernant la retraite implantés de longue date. L'enquête s'est également intéressée aux "pays en développement" que sont le Brésil, la Chine, l'Égypte, Hong Kong, l'Indonésie, l'Inde, la Malaisie, le Mexique, la Pologne, la Russie, l'Arabie saoudite, Singapour et la Turquie.

Dans les pays en développement, l'enquête s'est focalisée sur les "précurseurs", à savoir des individus résidant principalement en milieu urbain, qui travaillent dans le secteur tertiaire ou dans d'autres domaines innovants de l'économie, tels que les technologies de l'information. Ils diffèrent de la majorité de la population qui est toujours active dans un cadre traditionnel, rural et familial ou employée dans les industries primaires comme l'extraction minière, la pêche ou la sylviculture.

L'enquête auprès des employeurs, effectuée cette année pour la première fois, couvrait les mêmes 20 pays et territoires. Tous les entretiens ont été réalisés par téléphone, à l'exception de l'Inde et de l'Indonésie, ils étaient réalisés en face à face. En tout ont été interrogées 6 018 entreprises privées des secteurs manufacturier, tertiaire et de la distribution, selon une échelle de taille répondant aux définitions des marchés locaux.

Les trois rapports qui composent l'enquête contiennent une mine d'informations. Pour une analyse approfondie et consulter les documents de référence, vous pouvez vous connecter sur www.thefutureofretirement.com.

Bibliographie

Arber et Attais-Donfut, *The Myth of Generational Conflict*, Routledge, Londres, 2000

Arrowsmith et McGoldrick, *A Flexible Future for Older Workers*, *Personnel Review* 26 (4) 258-73, 1997

Dychtwald, Erickson et Morison, *Workforce Crisis*, Harvard Business School Press, Boston, 2006

Forte et Hansvick, *A study of workers over and under age 50*, *Journal of Employment Counseling* 36 (1) 24-34, 1999

Harper, *Ageing Societies*, Hodder Arnold, Londres, 2006

Harper, *Mature Societies: planning for our future selves*, *Daedalus*, Journal of American Academy of Arts and Science, hiver 2006 20-31, 2006

Harper, *Atelier HSBC sur l'avenir de la retraite*, Hong Kong, 2006

Henretta, *The life-course perspective on work and retirement*, Baywood Publishing, New York, 2003

Holzmann et Stiglitz, *New Ideas about Old Age Security*, Banque mondiale, Washington, 2001

Leeson, *Attitudes to ageing and old age: the Danish Longitudinal Future Study*, DaneAge, Copenhague, 2006

Leeson, *Atelier HSBC sur l'avenir de la retraite*, New York, 2006

Leeson et Harper, *Examples of International Case Law on Age Discrimination in Employment*, Department of Work and Pensions, Londres, 2005

OCDE, *Vieillesse et politique de l'emploi - Vivre et travailler plus longtemps*, OCDE, 2006

Randel, German et Ewing, *The Ageing and Development Report*, Earthscan, Londres, 1999

Nos partenaires

Oxford Institute of Ageing

L'Oxford Institute of Ageing, fondé en 2001, est un institut multidisciplinaire rattaché au département des Sciences Sociales de l'université d'Oxford. Il s'intéresse au phénomène du vieillissement aux niveaux mondial, de la société et de l'individu. Sous la direction du docteur Sarah Harper, l'institut effectue des recherches sur le vieillissement de la population, en analysant ses implications économiques, sociales, politiques et démographiques sur le plan national et international. Il travaille également en collaboration avec les entreprises, les décideurs politiques, les médias et les structures de gouvernance, en tant que consultant sur les conséquences du vieillissement de la population. L'Oxford Institute of Ageing a récemment conclu un partenariat stratégique avec HSBC.

Pour davantage de renseignements, se connecter sur www.ageing.ox.ac.uk.

Age Wave

Sous la direction de son fondateur, le docteur Ken Dychtwald, Age Wave aide plusieurs grandes entreprises internationales et certains ministères à mettre au point des produits et des services adaptés aux "baby boomers" et aux personnes âgées. HSBC collabore avec Ken Dychtwald et Age Wave sur le projet *L'avenir de la retraite* depuis 2004. En juillet 2005, M. Dychtwald a été nommé *Special Advisor* sur le vieillissement mondial auprès de HSBC.

Pour davantage de renseignements, se connecter sur www.agewave.com.

Harris Interactive

Harris Interactive Inc. est la quinzième société d'études de marché à l'échelle mondiale, et celle dont le taux de croissance est le plus élevé. Installé dans l'État de New York, ce groupe international associe conseil stratégique de premier plan à des méthodes de recherche et d'analyse innovantes et efficaces.

Pour davantage de renseignements, se connecter sur www.harrisinteractive.com.

Pour HSBC en France
Service de Presse :
109, avenue des Champs-Élysées
75419 Paris Cedex 08
pressoffice@hsbc.com

Sophie Ricord
Tél. : 01 40 70 33 05
sophie.ricord@hsbc.fr

Marine Aïssa
Tél. : 01 40 70 73 41
marine.aissa@hsbc.fr