

# Le cadre conceptuel des Pensions dans les pays de l'OCDE

Cette troisième édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* contient une nouvelle analyse des problématiques de la politique des retraites et constitue un précieux ouvrage de référence sur les systèmes des 30 pays de l'OCDE. Cette section présente la structure de la publication, qui se subdivise en trois grandes parties : les principaux enjeux, les indicateurs et les descriptifs pays, qui seront étudiés tour à tour. On trouvera ensuite les détails de la méthodologie utilisée pour calculer les droits à retraite individuels, ainsi qu'un aperçu des nombreux régimes de retraite, suivi d'une présentation succincte de l'architecture des systèmes nationaux.

## Structure de la publication

Les quatre chapitres spéciaux de la **partie I** livrent un examen minutieux des grands enjeux de la politique des retraites. Le premier concerne les répercussions de la crise économique et financière sur les systèmes de retraite. Quels sont les pays et les individus les plus touchés ? Quelles mesures les pouvoirs publics peuvent-ils prendre pour les aider et quels sont les écueils à éviter ?

Le deuxième chapitre s'intéresse aux revenus et à la pauvreté des personnes âgées, en étudiant les tendances observées ces 20 dernières années. Dans de nombreux pays, la situation des retraités s'est améliorée par rapport à celle de la population dans son ensemble, mais il reste des poches de pauvreté chez les personnes âgées.

Le troisième chapitre spécial contient une analyse actualisée des réformes des retraites exposées dans l'édition 2007 des *Pensions dans les pays de l'OCDE*. En quoi les systèmes de retraite ont-ils changé entre 2004 et mai 2009 ?

Le dernier chapitre spécial traite de la couverture des régimes facultatifs privés, en élargissant le champ de l'étude réalisée dans l'édition 2007 des *Pensions dans les pays de l'OCDE* aux différences existant en fonction de l'âge et du salaire. L'analyse s'articule autour du concept de « déficit d'épargne-retraite », c'est-à-dire la somme que différents individus devront épargner d'eux-mêmes pour atteindre un certain niveau de revenus une fois à la retraite. Ce chapitre évalue cinq types de mesures visant à développer ces dispositifs facultatifs privés, dont les incitations fiscales et l'affiliation automatique.

La **partie II** contient une version actualisée des grands indicateurs des systèmes de retraite élaborés pour la première et la deuxième éditions. La gamme des indicateurs retenus a également été élargie, et comprend une évaluation des actifs détenus par les fonds de pension privés et les fonds de réserve nationaux, ainsi que de la couverture des pensions privées. Les autres indicateurs inédits portent notamment sur les dépenses

publiques au titre des retraites et sur le contexte et les perspectives démographiques relatives aux systèmes de retraite. Les informations nécessaires pour comparer les politiques menées dans le domaine des retraites sont présentées de façon claire et succincte.

Les neuf premiers indicateurs de la partie II concernent les droits à retraite individuels. L'approche générale adoptée est de nature « microéconomique », en ce sens qu'elle s'intéresse aux prestations de retraite individuelles potentiellement servies dans le cadre des régimes des 30 pays membres de l'OCDE. Les trois premiers de ces indicateurs sont bien connus des analystes du secteur. Il s'agit des taux de remplacement, soit le rapport des prestations de retraite au salaire individuel. Le premier indicateur concerne le taux de remplacement brut – avant impôt – pour tous les mécanismes *obligatoires*, y compris les dispositifs privés obligatoires. Le deuxième fait apparaître le taux de remplacement brut en faisant ressortir les régimes publics et les mécanismes privés. Il comprend également des données sur les dispositifs privés *facultatifs* pour les pays où l'on dispose de données sur la conception « classique » de ce type de régimes. Le troisième indicateur du taux de remplacement est exprimé en termes nets, en prenant en considération les impôts et cotisations acquittés sur les salaires et les pensions perçus.

Les taux de remplacement sont suivis de deux indicateurs du « patrimoine retraite », également indiqués en termes bruts et nets. Le patrimoine retraite indique la valeur viagère du flux de prestations de retraite. C'est un indicateur des droits à retraite plus complet que le taux de remplacement, car il tient compte des différences existant entre les pays en matière d'âge de la retraite, d'indexation des pensions sur les salaires ou les prix et d'espérance de vie.

Les deux indicateurs suivants permettent d'évaluer les divers points d'équilibre trouvés par les pays de l'OCDE entre l'objectif consistant à assurer un revenu satisfaisant aux retraités et celui visant à remplacer une part donnée des revenus perçus avant le départ en retraite. Le premier représente la progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite et le second le lien entre les pensions et les salaires.

Les deux derniers indicateurs des droits à retraite résument les conséquences du système de retraite pour les individus selon la place qu'ils occupent sur l'échelle de distribution des salaires, et présentent le niveau moyen des pensions, le patrimoine retraite et la contribution de chaque composante du régime de retraite aux prestations globales.

Si les neuf premiers indicateurs portaient essentiellement sur les droits à retraite individuels, les quatre suivants s'intéressent aux systèmes de retraite dans leur ensemble. Deux d'entre eux par exemple concernent le financement des retraites. Premièrement, à combien s'élèvent les taux de cotisation pour les retraites publiques et comment ont-ils évolué au fil du temps ? Deuxièmement, quel est le montant des actifs des fonds de pension privés et des fonds de réserve nationaux ?

Les dépenses au titre des retraites constituent aussi l'un de ces indicateurs, qui illustre la part du revenu national qui est consacrée au versement des pensions, ainsi que l'importance des retraites publiques dans le budget global de l'État. Cet indicateur rend également compte de la proportion du revenu national qui est versé par les régimes obligatoires privés et des dépenses correspondant aux avantages « en nature » accordés aux retraités.

Ce groupe d'indicateurs comprend également des données sur la couverture des pensions privées, qui concernent un plus grand nombre de pays de l'OCDE que l'analyse

détaillée figurant dans le chapitre spécial sur « le déficit d'épargne-retraite et l'épargne-retraite facultative » de la partie I.

Le dernier ensemble d'indicateurs illustre le contexte dans lequel s'inscrivent les politiques des retraites et celui dans lequel fonctionnent les systèmes de retraite. En particulier, trois d'entre eux ont trait aux contraintes démographiques auxquelles doivent faire face les autorités dans ce domaine. La baisse de la fertilité et l'allongement de l'espérance de vie sont à l'origine du vieillissement de la population, calculé à l'aide du ratio de dépendance économique, soit le nombre de personnes ayant atteint l'âge de la retraite par rapport au nombre de personnes d'âge actif.

Enfin, la **partie III** des *Pensions dans les pays de l'OCDE* contient des descriptifs pays. Elle s'ouvre sur une analyse comparative des paramètres et des règles appliqués par les régimes de retraite des 30 pays membres de l'OCDE, et introduit les concepts techniques utilisés dans les descriptifs pays qui suivent. Il s'agit de l'âge et d'autres conditions d'ouverture des droits, des règles de calcul des droits à retraite et du régime appliqué aux retraites anticipées et différées. Cette troisième édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* comporte aussi pour la première fois une présentation détaillée et complète du régime appliqué aux personnes ayant subi des interruptions de carrière dues au chômage ou à l'éducation des enfants. On trouvera également dans les descriptifs pays les principaux indicateurs de la partie II présentés dans des graphiques et des tableaux standardisés.

## Méthodologie

### **Droits futurs en fonction des paramètres et des règles d'aujourd'hui**

Les droits à retraite mentionnés sont ceux qui sont actuellement prévus par la loi dans les pays de l'OCDE. Les changements de réglementation qui ont déjà été votés, mais qui sont mis en application progressivement, sont supposés être intégralement introduits d'emblée. Les réformes adoptées après 2006 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes.

Les valeurs de tous les paramètres des systèmes de retraite reflètent la situation de l'année 2006. Les calculs correspondent aux droits d'un salarié qui adhère au système aujourd'hui et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les résultats sont donnés pour une personne célibataire.

### **Durée de la carrière**

On considère dans la présente publication qu'une carrière complète est celle d'un salarié qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et travaille jusqu'à l'âge normal d'ouverture des droits à prestations qui, bien sûr, varie d'un pays à l'autre. Autrement dit, la longueur de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : 40 ans pour la retraite à l'âge de 60 ans, 45 ans pour la retraite à 65 ans, etc. (une analyse de sensibilité figurait également dans l'édition 2007 des *Pensions dans les pays de l'OCDE* pour les salariés qui sont entrés sur le marché du travail à 25 ans et non à 20 et dont la carrière a donc duré 5 ans de moins).

### **Couverture**

Les résultats des modèles de retraite présentés ici incluent tous les régimes obligatoires des salariés du secteur privé, qu'ils soient publics (c'est-à-dire impliquant des versements de l'État ou d'organismes de sécurité sociale, selon la définition du Système de comptabilité nationale) ou privés. Pour chaque pays, on modélise le principal régime

national applicable aux salariés du secteur privé. Les régimes applicables aux fonctionnaires, aux salariés du secteur public et à des catégories professionnelles particulières sont exclus.

Sont inclus également les systèmes à couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 85 % des salariés. Dans la présente publication, ces dispositifs sont qualifiés de « quasi obligatoires ». Ils sont particulièrement importants au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède.

Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, les régimes de retraite professionnels ou individuels à participation facultative assurent une large couverture : ils jouent fréquemment un rôle important dans les revenus perçus par les retraités. Pour ces pays, on trouvera un deuxième ensemble de résultats pour les taux bruts de remplacement qui font ressortir les droits à retraite liés aux dispositifs facultatifs classiques.

Les prestations sous conditions de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit sont aussi modélisées. Elles peuvent être soumises à des conditions qui prennent en compte aussi bien le patrimoine que les revenus, les seuls revenus, ou exclusivement les revenus perçus au titre de la retraite. Les calculs reposent sur l'hypothèse que tous les retraités qui y ont droit perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent également le patrimoine, le critère de revenus est considéré comme contraignant. On suppose que la totalité du revenu durant la retraite provient du régime de retraite obligatoire (auquel s'ajoutent les régimes de retraite facultatifs dans les pays pour lesquels ils sont modélisés).

Les droits à retraite sont comparés pour des salariés percevant différents niveaux de rémunération, soit entre 0.5 fois et deux fois la moyenne nationale. Cette fourchette permet d'examiner les prestations de retraite futures pour les salariés plus pauvres et celles de salariés plus aisés.

### **Variables économiques**

Les comparaisons reposent sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour les 30 pays. Dans la pratique, le niveau des pensions est influencé par la croissance économique, la hausse des salaires et l'inflation, qui varient d'un pays à l'autre, mais le fait d'avoir une seule série d'hypothèses garantit que les résultats modélisés obtenus pour différents régimes de retraite nationaux reflètent les différences de systèmes et de politiques des retraites.

Les hypothèses de base sont les suivantes :

- taux de croissance réel des salaires : 2 % par an (soit une hausse nominale des salaires de 4.55 % compte tenu de la hausse des prix retenue) ;
- salaire individuel : supposé croître comme la moyenne nationale (l'individu est supposé rester au même point sur l'échelle de distribution des revenus, et gagner le même pourcentage du salaire moyen durant toute sa vie professionnelle) ;
- hausse des prix : 2.5 % par an ;
- taux de rendement réel compte tenu des frais administratifs prélevés sur les régimes de retraite par capitalisation à cotisations définies : 3.5 % par an ;
- taux d'actualisation (pour les calculs actuariels) : 2 % par an (pour plus de détails sur l'importance du taux d'actualisation dans l'analyse des retraites, voir Queisser et Whitehouse, 2006) ;

- taux de mortalité : projections par pays de la base de données démographiques Nations Unies/Banque mondiale pour l'année 2040 ;
- distribution des salaires : les indicateurs composites utilisent la moyenne OCDE de la distribution des salaires (basée sur 18 pays) et les données spécifiques par pays lorsqu'elles sont disponibles.

Toute modification de ces hypothèses de base aura évidemment une incidence sur les droits à retraite en découlant. L'impact des variations de la hausse des salaires à l'échelle nationale, et pour une hausse du salaire individuel plus rapide ou plus lente que la moyenne, a été exposé dans la première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005), tandis que les effets des différents taux de rendement ont fait l'objet d'une simulation dans la deuxième édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2007a). On trouvera une nouvelle analyse, plus détaillée, des retombées de l'incertitude liée aux rendements des investissements sur les revenus des retraités dans Whitehouse et al. (2009).

Pour le versement des prestations de retraite, les calculs reposent sur l'hypothèse suivante : durant la retraite, les prestations au titre des régimes à cotisations définies sont perçues sous la forme d'une rente viagère indexée sur les prix à un taux actuariellement juste, calculé à partir des tables de mortalité. De même, le taux de rente théorique des régimes de comptes notionnels – ou virtuels – est (la plupart du temps) calculé à partir des tables de mortalité en utilisant les règles d'indexation et les hypothèses d'actualisation employées par chaque pays.

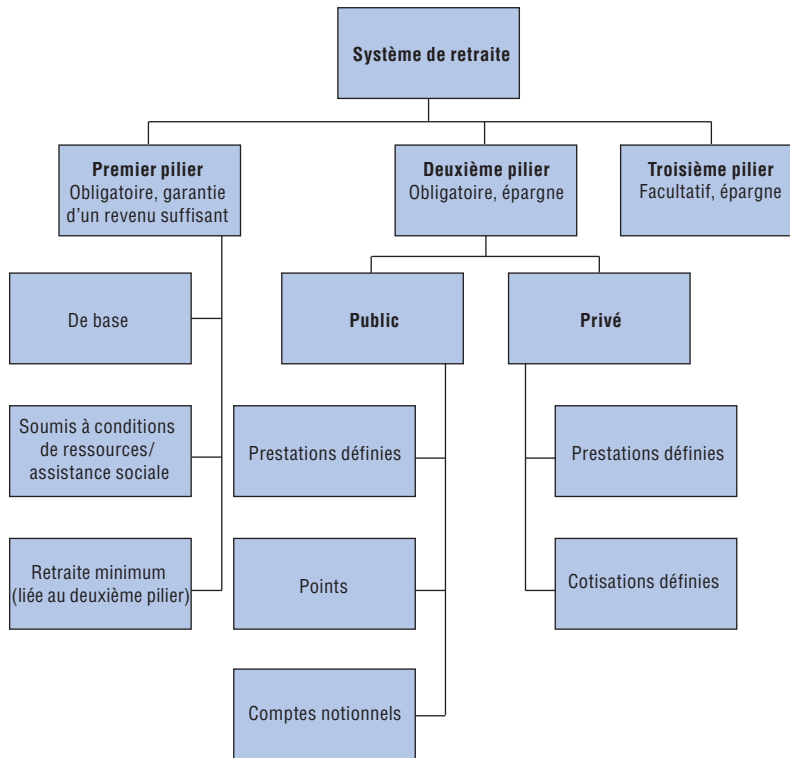
### **Impôt et cotisations de sécurité sociale**

Les informations relatives à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et aux cotisations de sécurité sociale acquittés par les retraités, qui ont été utilisées pour calculer les droits à retraite, sont disponibles à l'adresse [www.oecd.org/els/social/prestationsetsalaires](http://www.oecd.org/els/social/prestationsetsalaires).

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations de sécurité sociale demeurent inchangées à l'avenir. Ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », tels que les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction du salaire moyen, tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisation de sécurité sociale ne subissent aucune variation. Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux salariés pour 2006 figurent dans la version 2007 de la publication de l'OCDE intitulée *Les impôts sur les salaires*. Les conventions utilisées dans cette étude, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

### **Tour d'horizon des régimes de retraite**

Les régimes procurant des revenus aux retraités des pays de l'OCDE sont variés et englobent souvent des programmes différents. Il est donc difficile de classer les systèmes de retraite et les différents mécanismes assurant des revenus aux retraités. La taxinomie utilisée ici est basée sur des travaux antérieurs (OCDE, 2004, 2005a et 2007) et s'appuie sur le rôle et l'objectif de chaque composante du système de retraite. On en trouvera une illustration au graphique 0.1.

Graphique 0.1. **Les différents types de régimes assurant des revenus aux retraités**

Le cadre comporte deux éléments – ou piliers – obligatoires : une composante redistributive et une composante « épargne ». Les composantes redistributives des systèmes de retraite sont conçues de manière à garantir aux retraités un niveau de vie minimum en termes absolus. Les composantes « épargne » doivent permettre aux retraités de conserver un niveau de vie en rapport avec celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. Les composantes facultatives, qu'elles soient individuelles ou fournies par l'employeur, constituent un troisième volet. À l'intérieur de ces groupes, les régimes font l'objet d'une classification complémentaire en fonction du prestataire (régime public ou privé) et de la manière dont les prestations sont déterminées (régime à prestations définies ou à cotisations définies, par exemple).

## Architecture des systèmes de retraite nationaux

Le tableau 0.1 fait apparaître la structure des régimes assurant des revenus aux retraités, pour les deux piliers obligatoires et les différents types de dispositifs.

Tableau 0.1. **La structure des régimes assurant des revenus aux retraités dans les pays de l'OCDE**

	Premier pilier			Deuxième pilier	
	Couverture universelle, redistributive			Obligatoire, épargne	
	Public			Public	Privé
	Sous conditions de ressources	De base	Minimum	Type	
Allemagne				Points	
Australie	✓				CD
Autriche				PD	
Belgique	✓		✓	PD	
Canada	✓	✓		PD	
Corée		✓		PD	
Danemark	✓	✓			CD
Espagne			✓	PD	
États-Unis				PD	
Finlande			✓	PD	
France			✓	PD + points	
Grèce			✓	PD	
Hongrie				PD	CD
Irlande		✓			
Islande	✓	✓			PD
Italie				NCD	
Japon		✓		PD	
Luxembourg		✓	✓	PD	
Mexique		✓	✓		CD
Norvège		✓	✓	Points	CD
Nouvelle-Zélande		✓			
Pays-Bas		✓			PD
Pologne			✓	NCD	CD
Portugal			✓	PD	
Suède			✓	NCD	CD
Suisse			✓	PD	PD
Turquie			✓	PD	
République slovaque			✓	Points	CD
République tchèque		✓	✓	PD	
Royaume-Uni	✓	✓	✓	PD	

CD = cotisations définies ; NCD = comptes notionnels ; PD = prestations définies.

Source : Descriptifs pays figurant en partie III de la présente publication.

Tous les pays de l'OCDE ont mis en place des programmes destinés à lutter contre la pauvreté des personnes âgées, qualifiés ici de « régimes redistributifs du premier pilier ». Tous ces dispositifs relèvent du secteur public et entrent dans trois grandes catégories.

- Premièrement, les régimes soumis à *conditions de ressources*, versent une prestation plus élevée aux retraités les plus pauvres et des prestations réduites aux plus aisés. Dans ces dispositifs, le montant des prestations dépend soit des revenus provenant d'autres sources, soit des revenus et du patrimoine. Tous les pays sont dotés de ce type de filets de protection sociale à caractère général, mais dans certains cas, ils couvrent uniquement un nombre restreint de personnes âgées ayant subi de nombreuses interruptions de carrière. Dans le tableau, plutôt que de faire figurer l'ensemble des pays de l'OCDE dans cette rubrique, seuls six pays sont indiqués dans cette colonne. Dans ces cas, seuls les salariés dont la carrière est complète et qui perçoivent de faibles

revenus (50 % de la moyenne) ont droit aux prestations soumises à conditions de ressources.

- Deuxièmement, dans les régimes *de base*, la prestation est soit forfaitaire (c'est-à-dire que c'est le même montant qui est versé à tous les retraités), soit fixée en fonction du nombre d'années d'activité et non des rémunérations passées. Les revenus supplémentaires perçus durant la retraite ne modifient pas non plus le montant de la pension de base. Treize pays ont mis en place un régime de base ou d'autres dispositions ayant un effet analogue.
- Troisièmement, les *retraites minimum*, qui présentent de nombreuses caractéristiques communes avec les régimes soumis à conditions de ressources, existent dans 16 pays. Dans ces dispositifs, la valeur des droits est déterminée en tenant compte des seuls revenus des retraités. Toutefois, à l'inverse des régimes soumis à conditions de ressources, ils ne prennent pas en considération les revenus tirés de l'épargne ou du patrimoine en dehors de la pension de retraite. Les « crédits minimums » prévus par les régimes liés à la rémunération, tels ceux de la Belgique et du Royaume-Uni, ont un effet similaire : les prestations versées aux salariés dont la rémunération est très basse sont calculées comme s'ils avaient gagné davantage.

Les programmes du « deuxième pilier » jouent un rôle d'épargne, en ce sens qu'ils visent à assurer aux retraités un revenu suffisant par rapport à celui qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient en activité, et pas seulement un niveau de vie fixé en termes absolus au-dessus du seuil de pauvreté. Comme ceux du premier pilier, les régimes pris en compte ici sont obligatoires, qu'ils soient publics ou privés. Parmi les 30 pays de l'OCDE, seules l'Irlande et la Nouvelle-Zélande sont dépourvues de tout mécanisme obligatoire relevant du deuxième pilier.

- Les *régimes à prestations définies* (PD) sont publics dans 17 pays de l'OCDE. Les dispositifs privés (professionnels) sont obligatoires ou quasi obligatoires dans trois pays membres (l'Islande, les Pays-Bas et la Suisse). Dans les régimes publics, les revenus des retraités dépendent du nombre d'années où ils ont cotisé durant leur vie active, ainsi que de leur salaire. Aux Pays-Bas, le régime est explicitement à prestations définies. En Islande et en Suisse, les pouvoirs publics fixent le taux de cotisation, un rendement minimum et le taux de rente auquel les droits accumulés sont convertis en pension, l'ensemble de ces dispositions définissant les prestations de retraite servies.
- Les *régimes à points* existent dans quatre pays de l'OCDE : il s'agit des dispositifs professionnels français (qui sont gérés par le secteur public) et des régimes publics allemand, norvégien et slovaque. Les salariés acquièrent des points de retraite sur la base de leur rémunération individuelle pour chaque année de cotisations. Lors du départ en retraite, la somme des points de retraite est multipliée par la valeur du point et convertie en versement régulier d'une pension.
- Les *régimes à cotisations définies* (CD) sont obligatoires dans huit pays de l'OCDE (l'Australie, le Danemark, la Hongrie, le Mexique, la Norvège, la Pologne, la République slovaque et la Suède). Dans ces régimes, les cotisations sont versées sur un compte individuel. Les cotisations et les rendements des investissements accumulés sont habituellement convertis en flux de revenus versés sous forme de pension durant la retraite. Ces régimes sont gérés par le secteur privé, même si leur organisation varie considérablement d'un pays à l'autre. Ainsi, en Australie, les employeurs doivent couvrir leurs salariés, alors qu'en Hongrie, au Mexique et en Pologne, les salariés choisissent un

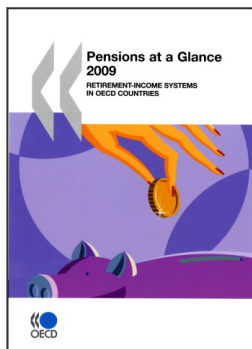


prestataire sans intervention de l'employeur. En Suède, les salariés ne versent qu'une faible cotisation sur des comptes individuels obligatoires et on a prévu un dispositif complémentaire à cotisations définies pour la plupart des salariés dans le cadre des régimes professionnels quasi-obligatoires.

- Des systèmes de *comptes notionnels* ont été mis en place dans trois pays de l'OCDE (dans le cadre des régimes publics d'Italie, de Pologne et de Suède). On enregistre les cotisations de chaque salarié sur un compte individuel et on applique un taux de rendement à tous les comptes. Ces comptes sont « notionnels » – ou virtuels – en ce sens qu'aussi bien les cotisations que les intérêts versés n'existent que dans les livres de l'institution qui les gère. Lors du départ en retraite, le capital notionnel accumulé sur chaque compte est converti en flux de pension au moyen d'une formule basée sur l'espérance de vie. Ce dispositif étant conçu pour reproduire les régimes à cotisations définies, ils sont souvent qualifiés de régimes notionnels à cotisations définies (NCD).

### Références

- OCDE (2004), *Les pensions privées – Classification et glossaire de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Les pensions dans les pays de l'OCDE – Panorama des politiques publiques*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Les pensions dans les pays de l'OCDE – Panorama des politiques publiques*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Les impôts sur les salaires 2005/2006*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Queisser, M. et E.R. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 40, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio et A.P. Reilly (2009), « Investment Risk and Pensions: Impact on Individual Retirement Incomes and Government Budgets », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 87, Éditions de l'OCDE, Paris.



Extrait de :

## Pensions at a Glance 2009

Retirement-Income Systems in OECD Countries

Accéder à cette publication :

[https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2009-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2009-en)

### Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2009), « Le cadre conceptuel des Pensions dans les pays de l'OCDE », dans *Pensions at a Glance 2009 : Retirement-Income Systems in OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2009-4-fr](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2009-4-fr)

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).