

### Principaux résultats

Dans 18 pays dotés d'un dispositif de retraite obligatoire, le taux de remplacement est inférieur à la moyenne des 34 pays de l'OCDE. Ce déficit d'épargne-retraite est supérieur à 28 % du salaire pour un revenu moyen en Irlande et pour les femmes au Mexique. Il dépasse également les 25 % au Royaume-Uni, ainsi que pour les hommes au Mexique.

Les cotisations de retraite nécessaires pour combler le déficit d'épargne-retraite et porter le taux de remplacement global à la moyenne de l'OCDE peuvent représenter jusqu'à 7.5 % de la rémunération d'un salarié s'il acquitte des cotisations pendant toute sa carrière. Cependant, la plupart des salariés ne commencent à cotiser à un plan de retraite privé facultatif que lorsque leur carrière est déjà bien avancée. Par conséquent, dans six pays, des taux de cotisation compris entre 10 et 15 % seraient nécessaires pour les salariés auxquels il manque 20 années de cotisations.

Les calculs portent sur l'ensemble des régimes obligatoires assurant des revenus aux retraités, ce qui peut englober les plans de retraite privés obligatoires et les dispositifs d'assistance sociale au sens large. Le groupe de 18 pays comprend les six pays principalement anglophones de l'OCDE : Australie, Canada, États-Unis, Irlande, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni. Il compte aussi les deux pays membres situés en Asie de l'Est – la Corée et le Japon – et plusieurs pays d'Europe continentale, notamment l'Allemagne et la Belgique.

Au Royaume-Uni, il faudrait que le taux de remplacement des dispositifs de retraite privés s'établisse à 25.4 % pour que la pension globale d'un revenu moyen atteigne la moyenne des pays de l'OCDE. La Suède et le Portugal connaissent le plus faible déficit d'épargne-retraite des 18 pays étudiés, soit 3.5 % et 3.4 % du salaire, respectivement. Dans l'ensemble des 18 pays considérés, le taux de remplacement des régimes obligatoires s'élève à 43.1 % pour les hommes qui touchent le salaire moyen, ce qui correspond à un déficit de 14.3 % en moyenne. Au Mexique, les résultats ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes, car le calcul des rentes varie selon le sexe et, par conséquent, une fois à la retraite, les femmes perçoivent les sommes accumulées sur une période plus longue.

Les pays qui figurent sur le graphique « Comblent le déficit d'épargne-retraite » sont classés dans le même ordre que sur le premier graphique afin de faciliter les comparaisons. Les différences d'âge de départ en retraite d'un pays à l'autre ont une incidence sur les résultats : un âge de la retraite plus précoce (comme en Estonie ou en France, par exemple) se traduit par une durée de cotisation plus courte et une retraite plus longue. En Allemagne, aux États-Unis et au Royaume-Uni, les taux de cotisation sont inférieurs à ce qu'ils devraient être car, à terme, l'âge normal de la retraite va passer de 67 à 68 ans.

Les différences d'espérance de vie ont également des répercussions. Ainsi, au Mexique, les personnes âgées de

65 ans devraient vivre 20.3 années de plus, contre 25.3 années au Japon. L'allongement de l'espérance de vie entraîne bien évidemment une augmentation du taux de cotisation nécessaire, car les pensions financées par ce biais doivent être servies plus longtemps.

Pour une carrière complète, la part du salaire qu'il conviendrait de verser sur un plan d'épargne-retraite afin de combler le déficit en la matière est généralement assez faible : environ 6 % au Japon et au Royaume-Uni et plus de 7 % en Irlande. Dans de nombreux autres pays – Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Corée et États-Unis –, le taux de cotisation requis varie de 2.5 % à 4.1 %.

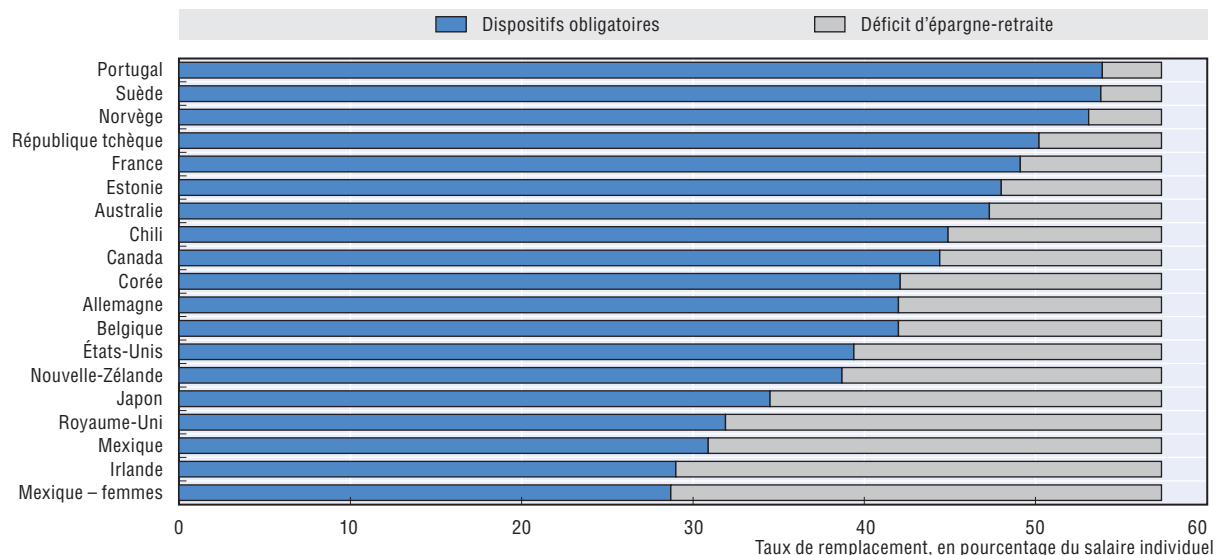
Cela étant, les salariés n'effectuent pas toujours une carrière complète et peuvent ne pas cotiser pendant plusieurs années. Les exemples présentés ici correspondent à des personnes qui retardent le début de leur carrière de 10 ou 20 ans. Pour les pays étudiés, le taux de cotisation nécessaire passe en moyenne de 3.8 % pour une carrière complète à 5.3 % pour dix années manquantes et 8.0 % pour 20 années manquantes. S'il manque 20 années au salarié, le taux de cotisation requis s'établit à 15.6 % en Irlande et à 13.4 % au Japon, soit plus du double du taux nécessaire à une personne ayant effectué une carrière complète.

### Définition et mesure

Le déficit d'épargne-retraite évalue combien les salariés devraient cotiser à des dispositifs privés facultatifs pour porter les taux de remplacement globaux assurés par les régimes nationaux obligatoires à la moyenne des pays de l'OCDE. Pour faciliter les calculs et les comparaisons, on suppose que les adhérents à un régime facultatif disposent d'un plan à cotisations définies dans lequel les prestations dépendent des cotisations et du rendement des investissements. La modélisation repose sur les mêmes hypothèses générales que pour les autres indicateurs. On suppose en particulier que le rendement réel annuel s'élève à 3.5 % de l'épargne constituée, déduction faite des frais administratifs.

### Le déficit d'épargne-retraite

Taux de remplacement brut pour un revenu moyen, au titre des dispositifs de retraite obligatoires, et différence par rapport au taux de remplacement moyen des pays de l'OCDE

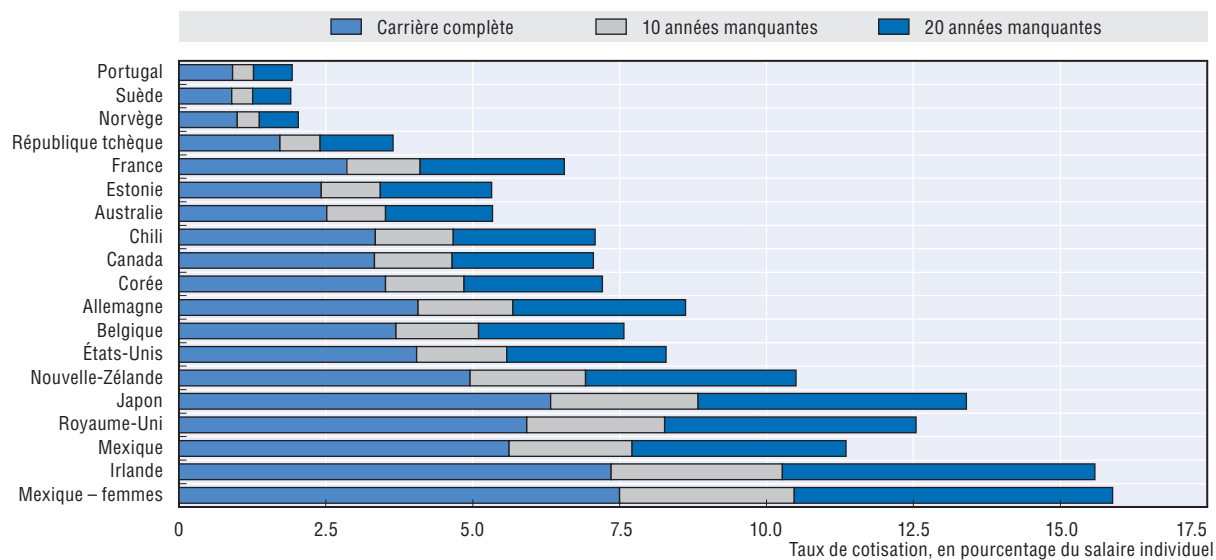


Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547706>

### Comblant le déficit d'épargne-retraite

Taux de cotisation nécessaire pour qu'un revenu moyen atteigne le taux de remplacement brut moyen des pays de l'OCDE



Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547706>



Extrait de :

## Pensions at a Glance 2011

Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries

Accéder à cette publication :

[https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en)

### Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Le déficit d'épargne-retraite », dans *Pensions at a Glance 2011 : Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-39-fr](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-39-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).