

# Résumé

Pour aider les pays à améliorer les régimes de retraite par capitalisation et susciter la confiance auprès de la population dans le fait que leur intérêt supérieur est pris en compte, la présente édition des *Perspectives de l'OCDE sur les pensions* contient une série de recommandations quant à la manière d'introduire développer et renforcer des régimes de retraite par capitalisation, et concernant aussi le rôle que les employeurs peuvent jouer dans la mise en place de ce type de régime, les modes de facturation des commissions permettant de protéger les actifs de retraite et d'aligner les commissions sur le coût des services fournis, les moyens de garantir l'adéquation des hypothèses de mortalité, et la conception et l'adoption de régimes de retraite à rente viagère non garantis.

Les responsables de l'action publique doivent planifier, mettre en œuvre et suivre le déploiement des régimes de retraite par capitalisation conformément aux Principes fondamentaux de réglementation des pensions privées de l'OCDE.

*Planification* : les responsables de l'action publique doivent s'assurer qu'il existe une structure institutionnelle et juridique adéquate et que sont mises en place une réglementation en matière de gouvernance et des structures de surveillance, en particulier que des règles de compétence et d'honorabilité applicables aux membres de l'organe directeur ont été instituées. Ils doivent également gérer les risques associés à des marchés de capitaux incomplets et à l'inflation, mettre en place des mécanismes de protection des actifs et construire un consensus autour du changement.

*Mise en œuvre* : les responsables de l'action publique doivent s'assurer que les autorités de surveillance et de réglementation sont investies des moyens d'opération, des pouvoirs et des fonctions appropriés qui leur permettent de surveiller et de réglementer les nouveaux régimes de retraite par capitalisation, tout en indiquant clairement aux prestataires de produits de retraite en quoi leur rôle doit consister. Ils devraient réfléchir à des sujets tels que les conditions de délivrance de l'agrément, la perception des cotisations, la tenue des registres et la communication des données. Ils devraient également prendre en considération les différents coûts de la réforme et communiquer sur la réforme auprès des individus.

*Suivi* : les responsables de l'action publique doivent palier les lacunes en matière de gouvernance au fur et à mesure qu'elles apparaissent, mettre en œuvre des mesures pour améliorer la performance des investissements, stimuler la concurrence afin d'arriver à un meilleur alignement des commissions sur les coûts des services fournis, réagir à la perte de confiance potentielle des individus dans le système de retraite et à la médiocrité des connaissances financières au sein de la population, et enfin mettre en œuvre des processus de gestion des risques.

Le renforcement du rôle des employeurs dans la mise en place de régimes de retraite par capitalisation appelle la prise en considération de leurs motivations et les avantages et les difficultés éventuelles associés à leur participation.

La participation des employeurs à la mise en place de régimes de retraite par capitalisation est déjà importante dans la mesure où ils versent une part non négligeable du total des cotisations. La part des cotisations patronales excède 50 % du total des cotisations dans la plupart des pays de l'OCDE et 70 % de ce total dans dix pays. Au-delà, la principale motivation incitant des employeurs à se doter de plans de retraite professionnels est d'attirer et de retenir les salariés.

La participation des employeurs présente de nombreux avantages. Ceux-ci peuvent en effet supporter certains coûts, concevoir des plans conformes aux préférences de leurs employés et appliquer des stratégies comportementales pour accroître l'épargne salariale. Ceci ne va toutefois pas sans difficultés. Certains employeurs, en particulier les plus petits d'entre eux, peuvent se montrer peu enclins à mettre en place des plans d'épargne retraite en raison des coûts, de la complexité et de la charge administrative associés. En outre, les plans financés par les employeurs sont moins accessibles aux travailleurs occupant des emplois atypiques.

Les principes directeurs visant à optimiser la participation des employeurs invitent notamment à prendre en compte la structure du marché du travail et la mobilité de la main-d'œuvre ; à garantir de bonnes conditions sur le plan réglementaire et sur les marchés financiers ; à abaisser les obstacles empêchant les employeurs de mettre en place des plans d'épargne retraite ; à ménager une certaine souplesse pour que les employeurs puissent adapter la conception de leurs plans dans le respect du cadre réglementaire garantissant aux travailleurs un traitement non discriminatoire ; à promouvoir le recours à des stratégies comportementales pour encourager l'adhésion et la constitution d'une épargne ; à faciliter [l'éducation financière sur le lieu de travail](#) ; et à instaurer un cadre de bonne gouvernance.

[Les responsables publics doivent prendre en considération, au stade de la définition ou de la modification de la grille tarifaire applicable, les divers impacts que l'application de différentes grilles tarifaires peut avoir sur les individus et les prestataires.](#)

Il est possible de percevoir des commissions sur les cotisations, sur les actifs ou sur la rentabilité des investissements. Différentes grilles tarifaires peuvent être mises au point pour faire en sorte que l'impact sur les individus, tant en termes d'actifs accumulés au départ à la retraite qu'en termes de rentabilité nette obtenue, soit le même. Néanmoins, si le choix entre différentes grilles tarifaires est parfois neutre en termes de coût pour les individus, il peut ne pas l'être pour les prestataires.

Ceux-ci peuvent être incités à percevoir des commissions sur les actifs ou sur les rendements plutôt que sur les cotisations, excepté pendant les premières phases de la mise en place des régimes de retraite par capitalisation. Les commissions sur les performances peuvent aider à concilier l'intérêt des prestataires et celui des individus. Il y a toutefois lieu de compenser les performances positives et négatives.

[Les autorités de réglementation et de surveillance doivent s'assurer de l'adéquation des hypothèses de mortalité sachant que celles-ci sont déterminantes pour garantir aux retraités la pérennité de leurs revenus à la retraite.](#)

Les hypothèses de mortalité sont un paramètre essentiel pour la détermination du montant des actifs nécessaires au financement d'une retraite à vie. Poser des hypothèses de mortalité est toutefois un processus complexe associé à de multiples incertitudes. Le modèle adéquat doit prendre en compte le contexte économique et social, clé d'une meilleure compréhension des tendances observées et anticipées. Les hypothèses doivent également être adaptées à la population à laquelle elles vont être appliquées, et permettre de s'assurer que les retraités de tous âges seront couverts. Les hypothèses relatives aux améliorations futures de la mortalité doivent être prises en considération pour éviter une sous-estimation de l'espérance de vie des retraités. La vérification et la divulgation des informations peuvent aider à s'assurer que les hypothèses retenues sont raisonnables et cohérentes. Les autorités de surveillance et

de réglementation seront en mesure d'utiliser les principes directeurs énoncés dans le présent rapport pour élaborer ou évaluer des hypothèses de mortalité appliquées dans le contexte de prestations de retraite et veiller à ce que les retraités puissent percevoir leurs prestations de retraite tout au long de leur vie.

La mise en place de régimes de retraite à rente viagère non garantis offre la possibilité de relever les défis liés à l'adéquation du niveau des retraites, la viabilité et la protection contre le risque de longévité, mais exige de surmonter un grand nombre d'obstacles concrets.

Les régimes de régimes de retraite à rente viagère non garantis assurent le versement de revenus de retraite à vie grâce à la mutualisation des risques liés à la longévité des membres, mais sans aucune garantie du promoteur du plan. De ce fait, ils offrent la possibilité d'investir en vue d'obtenir des rendements plus élevés – sachant que les prestations seront ajustées en fonction des actifs disponibles pour les financer – tout en atténuant le risque de longévité auquel les individus sont exposés à la retraite.

Néanmoins, l'expérience acquise par les pays membres de l'OCDE montrent que de nombreuses difficultés d'ordre pratique doivent être surmontées pour mettre en place des régimes de ce type. De nombreuses solutions différentes sont envisageables, certaines d'une grande complexité, et le choix qui doit prévaloir doit être fonction des objectifs stratégiques jugés prioritaires. L'environnement législatif et réglementaire doit également être adapté pour que ces régimes puissent être mis en place et pour qu'ils puissent être promus auprès des prestataires et des adhérents. Le déploiement de ces régimes exigera la prise en compte de considérations relatives à leur mise en place, à leur fonctionnement et à leur échelle, et il sera primordial pour leur succès à long terme de les placer sous le signe d'une gouvernance solide et d'une communication efficace.



Extrait de :  
**OECD Pensions Outlook 2022**

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/20c7f443-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2022), « Résumé », dans *OECD Pensions Outlook 2022*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/7d1d29f4-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, ainsi que les données et cartes 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. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :  
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.