

Royaume-Uni

La Grande-Bretagne a un système de retraite complexe, qui comprend des formules à prestation définie et des formules à cotisation définie, une offre publique et une offre privée. Le régime public comporte deux piliers (une pension de base à taux uniforme et une retraite complémentaire liée à la rémunération) que complète un vaste secteur de retraites volontaires privées. La plupart des salariés cessent de cotiser au deuxième pilier du régime public pour souscrire des retraites privées de différents types. Une nouvelle prestation liée à la rémunération (crédit de pension) a été récemment mise en place pour cibler des dépenses supplémentaires sur les retraités les plus démunis.

Conditions d'éligibilité à une prestation

L'âge de la retraite, qui est actuellement de 60 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes sera de 65 ans pour tous à compter de 2010. L'âge d'éligibilité à une garantie de revenu minimum/au crédit de pension est de 60 ans et augmentera avec l'âge de départ en retraite des femmes. Le nouveau crédit d'épargne n'est disponible qu'à partir de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes.

Pour être admissibles à la pension publique de base, les personnes doivent cotiser à la sécurité sociale ou accumuler des crédits de pension pour les neuf-dixièmes environ de leur vie active potentielle (44 ans). Les personnes qui ne remplissent pas totalement cette condition, ou ne la remplissent qu'à hauteur d'un minimum de 25 % (soit 11 ans) perçoivent une pension réduite au prorata.

Calcul des prestations

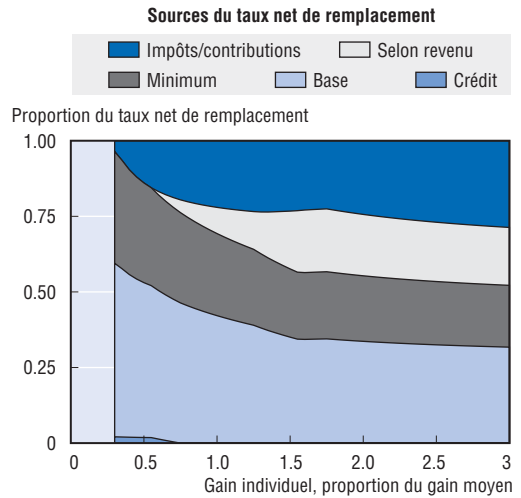
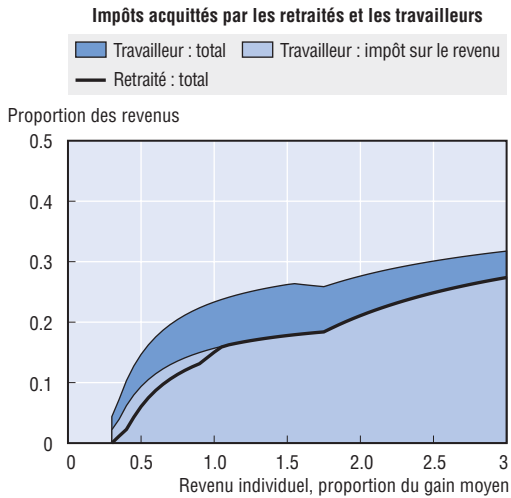
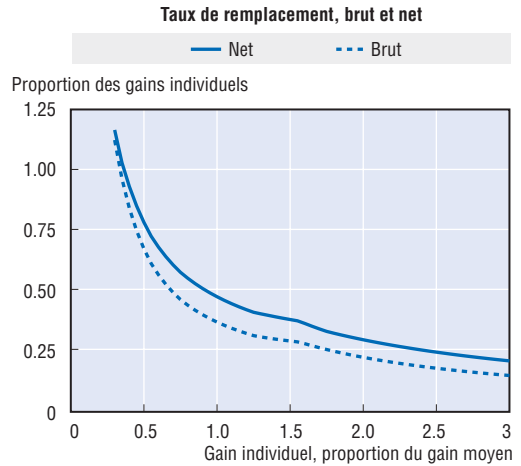
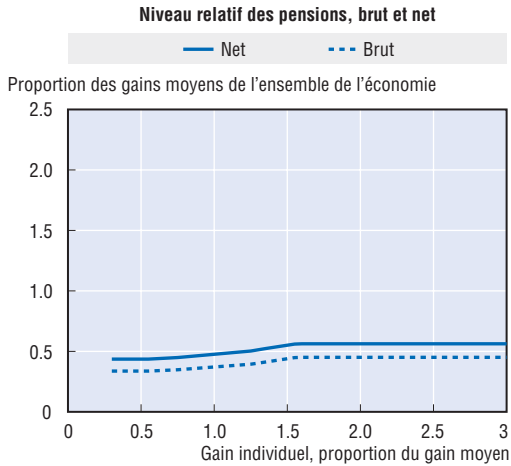
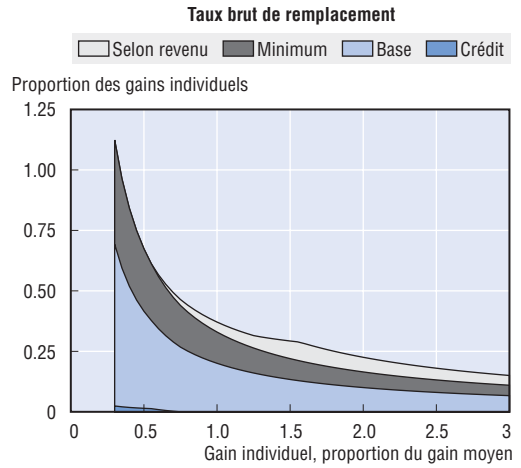
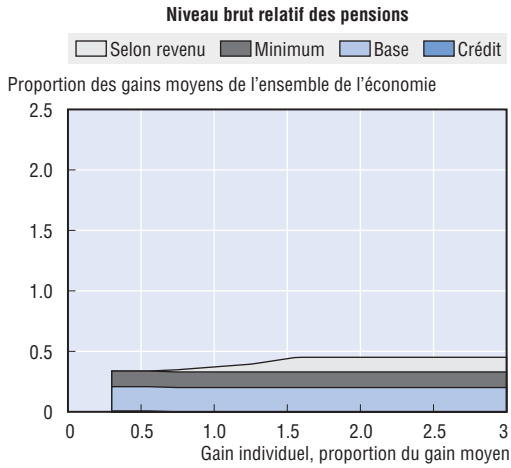
Régime de base

La pension publique de base à taux plein pour une personne seule était en 2002-03 de 75.50 GBP par semaine (elle était de 72.50 GBP par semaine en 2001-02, soit un total de 3 896 GBP pour l'année 2002).

Régime lié à la rémunération

À partir de 2002-03, la deuxième pension publique a remplacé la retraite liée à la rémunération (SERPS). C'est un régime plus redistributif que ne l'était son prédécesseur. Pour les rémunérations comprises entre la limite inférieure de rémunération (3 910 GBP pour l'année 2002-03, 3 744 GBP pour l'année 2001-02) et le premier seuil (10 800 GBP et 10 400 GBP respectivement), le taux de remplacement est de 40 % de la différence. Cela vaut aussi pour les périodes d'inactivité pour charges familiales, qui sont validées. Au total, les personnes dont la rémunération est inférieure au premier seuil sont traitées comme si elles avaient perçu ce niveau de rémunération. Sur la tranche suivante, qui va jusqu'à 24 650 GBP et 23 710 GBP, le taux de remplacement est de 10 %. Entre ce seuil et le plafond,

Résultats de la modélisation des pensions : Royaume-Uni



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

le taux de remplacement est de 20 %. Le plafond était de 30 505 GBP en 2002-03 et de 29 900 GBP en 2001-02.

La valeur des prestations est calculée sur le salaire moyen de la vie active et les rémunérations des années antérieures sont revalorisées en fonction du niveau moyen des salaires dans l'ensemble de l'économie. Après le départ en retraite, les prestations sont indexées sur les prix.

Régime de substitution

Toutefois, environ 55 % des salariés cessent de cotiser à la deuxième pension publique pour bénéficier d'un régime de substitution qui peut être un régime professionnel (d'entreprise), un plan individuel ou un fonds de pension également individuel. Les régimes professionnels sont principalement des régimes à prestation définie mais, depuis le milieu des années 80, les régimes à cotisation définie, au départ peu nombreux, ont connu une progression rapide.

Dans le cas d'un régime de substitution, employeurs et salariés bénéficient d'un taux réduit de cotisation à la sécurité sociale et le salarié renonce à ses droits à la deuxième pension publique. En contrepartie, les régimes à prestation définie doivent respecter des normes minimums et les régimes à cotisation définie doivent prélever une cotisation minimum.

Le gouvernement fixe le taux réduit des cotisations de sécurité sociale, généralement tous les cinq ans, sur les conseils des services de l'Actuaire public. La réduction vise à compenser équitablement la perte des droits à la retraite publique. Comme les hypothèses de l'Actuaire public relatives au retour sur investissement et aux coûts administratifs sont raisonnables, la valeur d'une pension de substitution doit être équivalente à la valeur de la pension publique à laquelle les personnes renoncent. Au cours d'une année donnée, environ 45 % des adhérents à des plans individuels ne cotisent à ce plan que pour le minimum obligatoire.

Régime ciblé

À compter de l'année 2003-04, la garantie de revenu minimum (MIG) est remplacée par un « crédit de retraite » qui vient compléter les pensions trop faibles. Dans un souci de cohérence, le crédit de retraite a été modélisé selon les paramètres de la MIG pour l'année civile 2002. L'objectif de niveau de revenu était de 98.15 GBP par semaine pour 2002-03 (92.15 GBP pour 2001-02) pour une personne seule. Pour l'année civile 2002, la valeur de la MIG a été de 5 041 GBP. La garantie de revenu minimum n'exige pas d'avoir cotisé à la sécurité sociale.

Le crédit de retraite comprend également un nouveau « crédit d'épargne » en plus du « crédit de garantie » qui remplace la MIG. L'objectif est de ramener le taux effectif de dégressivité des prestations de 100 % avec la MIG à 40 %. Les personnes dont le revenu (en dehors du crédit de retraite) est inférieur au revenu minimum mais supérieur à un « seuil de déclenchement » perçoivent un complément. Ce seuil de déclenchement est égal au montant de la pension de base à taux plein. Le complément est égal à 60 % du revenu au-delà du seuil. Pour les personnes dont le revenu est supérieur au revenu minimum, la prestation est dégressive au taux de 40 % du montant de l'excédent. Le crédit maximum pour 2004-05 est donc de $(105 \text{ GBP} - 80 \text{ GBP}) \times 60 \% = 15 \text{ GBP}$ par semaine.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Un célibataire de moins de 65 ans ne bénéficiait en 2002-03 au titre de l'impôt sur le revenu que d'un abattement de 4 615 GBP par an contre 6 100 GBP pour les personnes ayant entre 65 et 74 ans et 6 370 GBP pour les personnes de 75 ans et plus. Dès lors que le revenu total d'un retraité dépasse 17 900 GBP, l'abattement supplémentaire est réduit au taux de 50 % de l'excédent, ce qui ramène l'abattement pour les retraités à haut revenu au même niveau que pour que les personnes d'âge actif.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie d'aucun allègement spécifique.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite applicable au régime public n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Royaume-Uni

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Femmes (lorsqu'elle est différente)						
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	33.7	34.8	37.1	43.9	45.1	45.1
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	43.6	44.9	47.6	55.1	56.3	56.3
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	67.4	46.4	37.1	29.3	22.5	18.0
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	78.4	57.7	47.6	38.2	29.8	24.7
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	5.0	5.2	5.5	6.6	6.7	6.7
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.5	6.7	7.1	8.2	8.4	8.4

Bibliographie

- ALDRICH, J. (1982), « The Earnings Replacement Rate of Old-age Benefits in Twelve Countries: 1969-1980 », *Social Security Bulletin*, vol. 45, n° 11, pp. 3-11.
- BANQUE MONDIALE (1994), *La crise du vieillissement: mesures destinées à protéger les personnes âgées et à promouvoir la croissance – Résumé*, Oxford University Press.
- BLANCHARD, O.J. (1993), « The Vanishing Equity Premium », in R. O'Brien (dir. publ.), *Finance and the International Economy*, n° 7, Oxford University Press.
- BODIE, Z. (1995), « On the Risk of Stocks in the Long Run », *Financial Analysts' Journal*, mai-juin, pp. 18-22.
- CASEY, B., H. OXLEY, E.R. WHITEHOUSE, P. ANTOLÍN, R. DUVAL et W. LEIBFRITZ (2003), « Policies for an Ageing Society: recent measures and areas for further reform », *Economics Department Working Paper*, n° 369, OCDE, Paris.
- CICHON, M. (1999), « Les régimes fictifs à cotisations définies: du neuf avec du vieux ? », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 52, n° 4, pp. 103-125.
- CONSTANTINIDES, G., J. DONALDSON et R. MEHRA (1998), « "Junior Can't Borrow". A new perspective on the equity premium puzzle », *Working Paper* n° 6617, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- DANG, T.T., P. ANTOLÍN et H. OXLEY (2001), « Fiscal Implications of Ageing: projections of age-related spending », *Working Paper* n° 305, Economics Department, OCDE, Paris.
- DIAMOND, P.A. (1997), « Insulation of Pensions from Political Risk », in S. Valdés-Prieto (dir. publ.), *The Economics of Pensions: Principles, Policies and International Experience*, Cambridge University Press.
- DISNEY, R.F. (1999), « Notional Accounts as a Pension Reform Strategy: an evaluation », *Pension Reform Primer Series*, Social Protection Discussion Paper n° 9928, Banque mondiale, Washington, D.C.
- DISNEY, R.F. et P.G. JOHNSON (dir. publ.) (2001), *Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries*, Edward Elgar, Aldershot.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (1994), « Choice of Private Pension and Pension Benefits in Britain », *Working Paper* n° 94/2, Institute for Fiscal Studies, Londres.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (1996), « What are Pension Plan Entitlements Worth in Britain? », *Economica*, vol. 63, pp. 213-238.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (1999), « Pension Plans and Retirement Incentives », *Pension Reform Primer series*, Social Protection Discussion Paper n° 9924, Banque mondiale, Washington, D.C.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (2001), *Cross-Country Comparisons of Pensioners' Incomes*, Report Series n° 142, Department for Work and Pensions, Londres.
- EUROSTAT (1993), *Rapport entre revenu de retraite et revenu d'activité au moment du départ à la retraite. Taux de remplacement vieillesse*, vol. 1, Office statistique des Communautés européennes, Luxembourg.
- FINKELSTEIN, A. et J. POTERBA (2002), « Selection Effects in the United Kingdom Individual Annuities Market », *Economic Journal*, vol. 112, n° 476, pp. 28-50.
- FINKELSTEIN, A. et J. POTERBA. (2004), « »Adverse Selection in Insurance Markets: policyholder evidence from the UK annuity market », *Journal of Political Economy*, vol. 112, n° 1, pp. 183-208.
- FÖRSTER, M.F. et M. MIRA D'ERCOLE (2005), « Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 22, OCDE, Paris.
- HERNANZ, V., F. MALHERBERT et M. PELLIZZARI (2004), « Take-up of Welfare Benefits in OECD Countries: a review of the evidence », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 17, OCDE, Paris.

- IPPOLITO, R. (1991), « Encouraging Long Tenure: wage tilt or pensions », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, n° 3.
- JAGANNATHAN, R. ET N. KOCHERLAKOTA (1996), « Why Should Older People Invest Less in Stocks than Younger People? », *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, vol. 20, n° 3, été.
- JOHNSON, P.G. (1998), *Older Getting Wiser*, Institute of Chartered Accountants in Australia.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2002a), « Les impôts des retraités », *Les impôts sur les salaires*, OCDE, Paris.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2002b), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: a survey of 15 countries », Discussion Paper n° 02/07, Centre for Pensions and Superannuation, University of New South Wales, Sydney.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2003a), « Financial Resources and Retirement in Nine OECD Countries: the role of the tax system », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 8, OCDE, Paris.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2003b), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: a survey of 15 countries », *Fiscal Studies*, vol. 24, n° 1, pp. 1-21.
- LAZEAR, E. (1981), « Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions », *American Economic Review*, vol. 71, pp. 606-620.
- LAZEAR, E. (1985), « Incentive Effects of Pensions », in D. Wise (dir. publ.), *Pensions, Labor and Individual Choice*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research.
- McHALE, J. (1999), « The Risk of Social Security Benefit Rule Changes: some international evidence », Working Paper n° 7031, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
- MEHRA, R. et E.C. PRESCOTT (1985), « The Equity Premium: a puzzle », *Journal of Monetary Economics*, vol. 15, pp. 145-161.
- MITCHELL, O.S. et E.L. DYKES (2000), « New Trends in Pension Benefit and Retirement Provisions », Working Paper n° 2000-1, Pension Research Council, Wharton School, University of Pennsylvania, Philadelphie.
- OCDE (1995), *Les régimes de retraite privés dans les pays de l'OCDE: Canada*, Études de politique sociale, n° 15, OCDE, Paris.
- OCDE (2001), *Viellissement et revenus : les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003), *Les impôts sur les salaires*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Taxing Wages*, OCDE, Paris.
- PALACIOS, R.J. et E.R. WHITEHOUSE, E.R. (2000), « Guarantees: counting the cost of guaranteeing defined contribution pensions », Pension Reform Primer briefing note, Banque mondiale, Washington, D.C.
- PALACIOS, R.J. et E.R. WHITEHOUSE (2005), « Civil-service Pension Schemes around the World », Pension Reform Primer series, Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C., à paraître.
- PENNACHI, G.G. (1998), « Government Guarantees on Funded Pension Returns », Pension Reform Primer series, Social Protection Discussion Paper n° 9 806, Banque mondiale, Washington D.C.
- TURNER, J.A. et D.M. RAJNES (2000), « Garanties de taux de rendement pour les régimes obligatoires à cotisations définies », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 54, n° 4 (oct.-déc.2001), Genève.
- UNITED KINGDOM, DEPARTMENT OF WORK AND PENSIONS (2003), « Income Related Benefits Estimates of Take-up – 2000-2001 », Londres.
- UNITED KINGDOM, GOVERNMENT ACTUARY'S DEPARTMENT (2003), *Occupational Pension Schemes in 2000: Eleventh Survey by the Government Actuary*.
- UNITED STATES, DEPARTMENT OF LABOR (1999), *Private Pension Plan Bulletin: Abstract of 1996 Form 5500 Annual Reports*, Pension and Welfare Benefits Administration, Washington, D.C.
- VISCUSI, W.K. (1985), « The Structure of Uncertainty and the Use of Pensions as a Mobility-reduction Device », in D. Wise (dir. publ.), *Pensions, Labor and Individual Choice*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research.

- VORDRING, H. et K. GOUDSWAARD (1997), « Indexation des prestations de pensions publiques sur base juridique: quelques expériences dans les pays d'Europe », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 50, n° 3, pp. 35-50.
- WEAVER, R.K. (1988), *Automatic Government: The Politics of Indexation*, Brookings Institution, Washington D.C.
- WHITEFORD, P. (1995), « L'utilisation des taux de remplacement dans les comparaisons internationales des systèmes de prestations », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 48, n° 2.
- WHITEHOUSE, E.R. (1998), « Pension Reform in Britain », Pension Reform primer series, Social protection Discussion Paper n° 9810, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. (2000), « Administrative Charges for Funded Pensions: measurement concepts, international comparison and assessment », *Journal of Applied Social Science Studies*, vol. 120, n° 3, pp. 311-361.
- WHITEHOUSE, E.R. (2001), « Administrative Charges for Funded Pensions: comparison and assessment of 13 countries », *Private Pension Systems: Administrative Costs and Reforms, Private Pensions Series*, vol. 3, OCDE, Paris.
- WHITEHOUSE, E.R. (2002), « Pension Systems in 15 Countries Compared: the value of entitlements », Discussion Paper n° 02/04, Centre for Pensions and Superannuation, University of New South Wales, Sydney.
- WHITEHOUSE, E.R. (2005a), « Pension Policy around the World: vol. 1, high-income OECD countries », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. (2005b), « Pension Policy around the World: vol. 2, Eastern Europe and Central Asia », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. (2005c), « Pension Policy around the World: vol. 3, Latin American and Caribbean », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. et R.J. PALACIOS (2005), « Pension Policy around the World: vol. 5, South Asian civil-service schemes », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. et D. ROBALINO (2005), « Pension Policy around the World: vol. 4, Middle East and North Africa », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.

Table des matières

Préface : pourquoi cette publication sur les retraites ?	9
Introduction	11
Résumé	15

Partie I

Suivre les réformes des pensions

Chapitre 1. Typologie des régimes de retraite	21
1. Premier pilier, retraites redistributives.	22
2. Deuxième pilier, retraites obligatoires à caractère d'assurance.	24
Notes	25
Chapitre 2. Comparaison des paramètres des régimes de retraite	27
1. Premier pilier, régimes redistributifs	28
2. Deuxième pilier, régimes liés au salaire.	28
3. Mesure et valorisation des rémunérations dans les régimes liés à la rémunération.	32
4. Régimes à cotisations définies	34
5. Plafonds sur les gains ouvrant droit à une pension de retraite	34
6. Âges ouvrant droit aux prestations de retraite	34
7. Indexation des pensions en cours de service	35
8. Impôts et cotisations de sécurité sociale	35
Notes	38
Chapitre 3. Modélisation des droits à pension	39
1. Droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui.	40
2. Couverture	40
3. Variables économiques.	41
4. Gains moyens.	42
5. Impôts et cotisations de sécurité sociale.	43
6. Indicateurs et résultats.	43
Notes	46
Chapitre 4. Taux de remplacement	49
1. Taux bruts de remplacement.	50
2. Taux nets de remplacement	53
Notes	55

Chapitre 5. Niveaux relatifs des pensions	57
Chapitre 6. Patrimoine-retraite	61
Notes	66
Chapitre 7. Indicateurs clés	67
1. Moyennes pondérées et distribution des revenus	68
2. Moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine-retraite	69
3. Structure du transfert potentiel de ressources aux retraités	70
Notes	72
Annexe I.1. Différences entre les systèmes à prestations définies, les systèmes à points et les systèmes à comptes individuels fictifs	73
Annexe I.2. Analyse de sensibilité	75
Annexe I.3. Progressivité de la formule de calcul des droits à pension	84
Bibliographie	87

Partie II

Études par pays

Introduction	93
Allemagne	95
Australie	98
Autriche	103
Belgique	106
Canada	110
Corée	113
Danemark	116
Espagne	120
États-Unis	123
Finlande	127
France	131
Grèce	135
Hongrie	139
Irlande	142
Islande	145
Italie	148
Japon	152
Luxembourg	155
Mexique	158
Norvège	161
Nouvelle-Zélande	164
Pays-Bas	167
Pologne	171
Portugal	174
République slovaque	177
République tchèque	180

Royaume-Uni	183
Suède	187
Suisse	191
Turquie	194
RÉGIMES DE RETRAITE PROFESSIONNELS VOLONTAIRES	197
Canada	199
Danemark	202
États-Unis	204
Royaume-Uni	207

Encadré

3.1. Modélisation des pensions	45
--------------------------------------	----

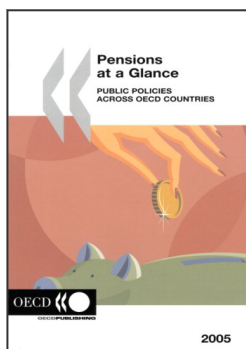
Liste des tableaux

1.1. Structure des régimes de pension dans les pays de l'OCDE	23
2.1. Résumé des paramètres des régimes de pension	29
2.2. Mesure et revalorisation des rémunérations – régimes liés au salaire	33
2.3. Procédures d'ajustement des pensions en cours de service, par pays et par régime	36
2.4. Catégories d'avantages concédés aux retraités	38
3.1. Gains de l'ouvrier moyen, 2002.	43
4.1. Taux bruts de remplacement par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes	51
4.2. Taux nets de remplacement par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes	55
6.1. Espérance de vie totale à 65 ans, taux de mortalité projetés à l'horizon 2040.	64
6.2. Patrimoine-retraite brut par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes	65
7.1. Niveau de pension moyen pondéré et patrimoine-retraite	70
7.2. Contribution des divers éléments des systèmes de retraite au total des promesses de pension	71
I.3.1. Indicateur de la progressivité de la formule de calcul des droits à pension	85

Liste des graphiques

4.1. Taux bruts de remplacement à différents niveaux de rémunération	52
4.2. Taux nets de remplacement à différents niveaux de rémunération	54
5.1. Le lien entre la rémunération avant la retraite et les droits à pension	59
7.1. Distribution des revenus du travail, moyenne de 16 pays de l'OCDE	68
I.2.1. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de rendement dans le cadre d'un système de pension à cotisations définies	76
I.2.2. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de progression du salaire moyen au niveau de l'ensemble de l'économie	79

I.2.3. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de progression des gains individuels par rapport à la moyenne	80
I.2.4. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le nombre d'emplois occupés durant la carrière	82



Extrait de :
OECD Pensions at a Glance 2005
Public Policies across OECD Countries

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2005-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2006), « Royaume-Uni », dans *OECD Pensions at a Glance 2005 : Public Policies across OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2005-42-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. 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 ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.