

### Principaux résultats

Le taux de remplacement brut futur figurant au Tableau 5.1 pour le salarié moyennement rémunéré suppose que celui-ci perçoit le salaire moyen tout au long de sa carrière à partir d'une entrée dans la vie active à 22 ans en 2018 (scénario de référence). L'indicateur présenté ici compare ces résultats à ceux d'un salarié moyennement rémunéré entré sur le marché du travail à 20 ans en 2018, scénario de base utilisé dans des éditions antérieures de *Panorama des pensions*. Cette modification a une faible incidence sur les taux de remplacement, le taux de remplacement moyen brut passant de 50.4 % à 49.0 % lorsque l'âge d'entrée dans la vie active retenu est 22 ans au lieu de 20 ans, en raison de la baisse des droits à retraite dans de nombreux pays.

Toutes les analyses figurant dans les éditions antérieures de la présente publication portaient sur les salariés entrant sur le marché du travail à 20 ans et menant une carrière complète jusqu'à l'âge de la retraite en vigueur dans leur pays. À compter de la présente édition, le nouveau scénario de référence sera fondé sur une entrée dans la vie active à 22 ans. Pour illustrer l'incidence de ce report de deux ans, les taux de remplacement bruts pour les salariés moyennement rémunérés ont également été calculés pour une entrée sur le marché du travail à 20 ans, et sont présentés au Tableau 5.2. Comme les deux scénarios supposent un début de carrière en 2018, ils portent sur deux cohortes de naissance distinctes : 1998 (entrée à 20 ans) et 1996 (à 22 ans).

Le développement de l'enseignement supérieur justifie cette modification du scénario de référence. Entre 2000 et 2015, le pourcentage des femmes âgées de 25 à 64 ans ayant suivi des études supérieures (niveaux 5 à 8 de la Classification internationale type de l'éducation, CITE 2011) est passé de 21 % à 38 % en moyenne dans l'OCDE. Chez les hommes, il est passé de 22 % à 32 % (OCDE, 2017[1]). L'âge moyen d'entrée dans la vie active a augmenté au fil du temps ; il est actuellement supérieur à 20 ans dans la plupart des pays de l'OCDE, sinon tous : selon les données du dernier rapport de l'UE *Pension Adequacy Report* (Commission européenne, 2018[2]), il est en moyenne de 22.8 ans dans l'UE, et supérieur à 20 ans dans tous les pays de l'UE (sauf au Danemark, où il s'établit à 19.7 ans). La publication *Regards sur l'éducation* présente dans le module « Transition de l'école au travail » un indicateur intitulé « Évolution de l'estimation du nombre d'années en scolarisation et en emploi entre l'âge de 15 et 29 ans ». Globalement, dans les pays de l'OCDE, l'âge d'achèvement des études en 2016 était de 22.1 ans, chiffre très proche de la moyenne des 22 pays de l'UE qui sont membres de l'OCDE (22.3).

La modification de l'âge d'entrée sur le marché du travail pour la présente édition se traduit pour les salariés moyennement rémunérés par une baisse de 1.4 point de pourcentage du taux brut de remplacement (de 50.4 % à 49.0 %). Son incidence varie néanmoins selon les pays du fait que chaque système est conçu différemment. Intuitivement, on penserait que le report de deux ans de l'entrée dans la vie active se traduirait simplement par deux années de cotisations en moins, comme c'est le cas dans les 30 pays de l'OCDE où l'âge de la retraite est le même pour les hommes qui entament leur carrière à 20 ans et ceux qui la démarrent à 22 ans (29 pays pour les femmes). Or, l'effet de deux années manquantes de cotisations n'est pas mécanique et

dépend du lien précis entre cotisations et prestations de toutes les composantes du régime. Parmi les 30 pays mentionnés, son ampleur varie dans une fourchette allant de -4.6 points de pourcentage en Turquie et -3.6 points en Autriche à +0.1 point au Canada. Dans ce dernier pays, 40 années de cotisations donnent droit à une retraite liée à la rémunération à taux plein, de sorte que ce changement n'a aucune incidence ; la retraite de base est indexée sur les prix, et comme la cohorte de naissance 1996 partira à la retraite en 2061, soit deux ans avant la cohorte de 1998, la pension perçue par rapport aux salaires sera pour elle plus élevée puisque l'on suppose une progression de 1.25 % par an des salaires réels.

Les taux de remplacement sont identiques dans les deux cas (20 ans et 22 ans) en Espagne, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, au Portugal et au Royaume-Uni. Les plus élevés sont ceux obtenus en Espagne et au Portugal après seulement 40 ans et 38.5 ans de vie active, respectivement. En Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, seule la retraite de base est obligatoire ; comme elle est indexée sur la croissance des salaires, son rapport au salaire demeure identique, quel que soit l'âge d'entrée dans la vie active des salariés ayant effectué une carrière complète.

En Allemagne, en Belgique, en France, au Luxembourg et en Slovaquie, les taux de remplacement sont également identiques pour une entrée sur le marché du travail à 22 ans et à 20 ans car, selon les règles en vigueur, l'âge de la retraite augmente également de deux ans pour obtenir une retraite à taux plein. Au Danemark et en Hongrie, l'âge de la retraite varie, mais uniquement pour les femmes en Hongrie. Au Danemark, il augmente d'un an pour la cohorte de 1998 (qui entre dans la vie active à 20 ans) en raison de la corrélation avec l'espérance de vie, alors qu'il diminue de deux ans en Hongrie, les femmes ayant droit à une retraite à taux plein après 40 ans de cotisations.

### Pour en savoir plus

Commission européenne (2018), « Pension Adequacy Report 2018; Current and future income adequacy in old age in the EU », Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8084&furtherPubs=yes>.

OCDE (2017), *Regards sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>.

Tableau 5.2. Écarts entre les taux de remplacement bruts des salariés moyennement rémunérés selon l'âge d'entrée dans la vie active

		Salaire individuel, en multiple du salaire moyen pour les hommes (pour les femmes si différent)				Écart d'âge d'ouverture des droits à la retraite	Écart entre les taux de remplacement				
		Entrée dans la vie active à 22 ans (scénario de base)		Entrée dans la vie active à 20 ans (ancien scénario de base)							
	Âge de la retraite	Taux de remplacement		Âge de la retraite	Taux de remplacement						
Allemagne	67	38.7		65	38.7	2.0	0.0				
Australie	67	30.9	(28.1)	67	32.8	(29.8)	-1.9	(-1.7)			
Autriche	65	76.5		65	80.1		-3.6				
Belgique	67	46.8		65	46.8	2.0	0.0				
Canada	65	39.0		65	38.9		0.1				
Chili	65	31.2	(28.8)	65	33.3	(30.7)	-2.1	(-1.9)			
Corée	65	37.3		65	39.3		-2.0				
Danemark	74	74.4		75	77.7	-1.0	-3.3				
Espagne	65	72.3		65	72.3		0.0				
Estonie	71	47.1		71	49.4		-2.4				
États-Unis	67	39.4		67	39.4		0.0				
Finlande	68	56.5		68	58.8		-2.3				
France	66	60.1		64	60.1	2.0	0.0				
Grèce	62	49.9		62	53.0		-3.1				
Hongrie	65	(62)	56.1	(52.2)	65	(60)	58.7	(54.8)	(2.0)	-2.6	(-2.6)
Irlande	68	27.0		68	27.0		0.0				
Islande	67	66.1		67	68.8		-2.7				
Israël	67	(62)	50.1	(41.8)	67	(62)	52.2	(43.7)	-2.1	(-1.9)	
Italie	71	79.5		71	82.7		-3.2				
Japon	65	32.0		65	33.4		-1.4				
Lettonie	65	44.6		65	47.4		-2.8				
Lituanie	65	23.6		65	24.5		-0.9				
Luxembourg	62	78.8		60	78.8	2.0	0.0				
Mexique	65	25.7	(24.0)	65	28.2	(26.4)	-2.6	(-2.4)			
Norvège	67	45.4		67	47.6		-2.1				
Nouvelle-Zélande	65	39.7		65	39.7		0.0				
Pays-Bas	71	70.9		71	72.2		-1.2				
Pologne	65	(60)	29.4	(22.5)	65	(60)	30.7	(23.4)	-1.3	(-0.9)	
Portugal	68	74.4		68	74.4		0.1				
République slovaque	64	49.6		64	52.0		-2.4				
République tchèque	65	45.9		65	47.6		-1.7				
Royaume-Uni	68	21.7		68	21.7		0.0				
Slovénie	62	38.8	(40.7)	60	38.8	(40.7)	2.0	0.0			
Suède	65	54.1		65	56.2		-2.1				
Suisse	65	(64)	42.4	(41.3)	65	(64)	42.9	(41.8)	-0.5	(-0.5)	
Turquie	62	(60)	67.4	(64.3)	62	(60)	72.0	(68.9)	-4.6	(-4.6)	
<b>OCDE</b>	<b>66.1</b>	<b>(65.7)</b>	<b>49.0</b>	<b>(48.2)</b>	<b>65.9</b>	<b>(65.4)</b>	<b>50.4</b>	<b>(49.6)</b>	<b>-1.5</b>	<b>(-1.4)</b>	
Afrique du Sud	60	17.2		60	17.2		0.0				
Arabie saoudite	47	59.6		45	59.6		0.0				
Argentine	65	(60)	71.2	(64.4)	65	(60)	74.0	(67.1)	-2.7	(-2.7)	
Bésil	57	(52)	58.9	(46.1)	57	(52)	62.5	(48.8)	-3.6	(-2.7)	
Chine	60	(55)	71.6	(60.8)	60	(55)	76.0	(65.1)	-4.4	(-4.3)	
Fédération de Russie	64	(59)	49.6	(45.2)	63	(58)	50.5	(46.1)	-0.9	(-0.9)	
Inde	58	83.4	(80.4)	58	86.3	(83.0)	-2.9	(-2.6)			
Indonésie	65	55.3	(53.0)	65	57.9	(55.5)	-2.6	(-2.5)			
UE28	66.3	(65.9)	52.0	(51.7)	66.0	(65.5)	53.4	(53.0)	-1.3	(-1.3)	

Source : modèles de retraite de l'OCDE.



Extrait de :  
**Pensions at a Glance 2019**  
OECD and G20 Indicators

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>

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

OCDE (2020), « Taux de remplacement bruts pour différents âges d'entrée dans la vie active », dans *Pensions at a Glance 2019 : OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/cdd8e72d-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>.