

Indice mondial Mercer CFA[®] Institute sur les systèmes de retraite de 2025



01

Avant-propos

Avec l'allongement de la durée de vie et l'évolution des marchés du travail, les systèmes de retraite sont soumis à une pression croissante pour s'adapter. Si nous n'agissons pas aujourd'hui, nous risquons de compromettre la sécurité financière de demain, non seulement pour les retraités, mais aussi pour des économies entières construites sur la promesse de bien-être à long terme.

Toutefois, la réforme des régimes de retraite n'est jamais simple. Il s'agit d'équilibrer les intérêts de millions d'individus, toutes générations, tous niveaux de revenus et vies professionnelles confondus, au sein de systèmes façonnés par des décennies d'évolution des politiques et de compromis politiques. Chaque décision est susceptible d'avoir des conséquences imprévues. Il est donc essentiel de faire preuve de prudence. Les employeurs, les gouvernements et les organismes de retraite jouent un rôle essentiel dans la mise en place de systèmes de retraite plus résistants et plus équitables.

Nous pensons qu'une réforme des régimes de retraite digne de ce nom devrait se concentrer sur trois principes fondamentaux qui contribuent à harmoniser les parties prenantes : la **suffisance**, pour donner aux individus l'assurance que leur revenu de retraite sera suffisant pour leur permettre de vivre une retraite digne; la **viabilité**, pour garantir que les systèmes puissent résister aux pressions démographiques et économiques au fil du temps afin de continuer à fournir des prestations; et l'**intégrité**, pour maintenir la stabilité et la fiabilité à long terme des cadres réglementaires qui protègent ces promesses. C'est pourquoi nous sommes fiers d'être à nouveau partenaires de l'*Indice mondial Mercer CFA® Institute sur les systèmes de retraite* (l'indice). L'indice, qui en est à sa 17^e année d'existence, couvre aujourd'hui 52 systèmes, représentant 65 % de la population mondiale. Il offre une perspective structurée à travers laquelle évaluer et comparer les systèmes de régimes de retraite dans le monde entier, en donnant un aperçu de la manière dont les réformes peuvent renforcer la suffisance, la viabilité et l'intégrité, les trois piliers d'une conception efficace des régimes de retraite.

L'indice de cette année nous rappelle que si des progrès ont été accomplis, aucun système n'ayant été déclassé, des défis subsistent. Le passage global des systèmes à prestations déterminées (PD) aux systèmes à cotisations déterminées (CD), les changements démographiques et l'évolution des attentes des retraités exigent un regain d'attention et d'innovation. Comme le souligne le Forum économique mondial, « *la question n'est pas de savoir si le changement va se produire, mais si les parties prenantes vont le façonner* »¹

Points forts de l'indice 2025

La prestation de revenus de retraite s'améliore au niveau mondial, **huit systèmes de régimes de retraite ayant amélioré** la cote de leur indice, tandis qu'aucun système n'a été rétrogradé. Il s'agit d'un résultat d'une importance cruciale, car les gens vivent plus longtemps que les générations précédentes, et les taux de natalité sont en baisse.

Système	Classification
Singapour	A
Chili	B+
Suède	B+
Hong Kong (RAS)	B
Kazakhstan	B
Arabie saoudite	B
Malaisie	C+
Afrique du Sud	C

Nous avons également cinq systèmes notés A, **Singapour** rejoignant la liste des pays dotés d'un système de revenu de retraite solide qui offre de bonnes prestations, qui est durable et qui présente un niveau élevé d'intégrité.

Les quatre nouveaux systèmes de régimes de retraite inclus dans l'indice en 2025 – ceux du **Koweït, de la Namibie, d'Oman** et du **Panama** – présentent tous de bonnes caractéristiques, le système du Koweït étant classé dans la catégorie B et les autres dans la catégorie C ou C+.

L'indice comprend à nouveau un chapitre consacré à un sujet d'actualité ayant une incidence sur les systèmes de régimes de retraite. Plusieurs gouvernements ont discuté ouvertement du rôle actuel des placements des régimes de retraite privés dans l'économie au sens large, dans l'intérêt à long terme de la société. Compte tenu de cette évolution, notre chapitre principal examine la situation de plus près et propose quelques principes pour trouver un équilibre entre l'intérêt des participants aux régimes de retraite privés et l'intérêt national au sens large.

Je tiens à remercier le CFA® Institute de continuer à parrainer l'indice et de poursuivre sa contribution, son enthousiasme et son partenariat, et j'espère que vous prendrez autant de plaisir à lire ce rapport que j'en ai pris à en être l'auteur principal.



Tim Jenkins

Membre du partenariat, Mercer

Nous avons un nouvel auteur principal pour l'indice en 2025 – Tim Jenkins, membre du partenariat chez Mercer. Grâce au regard neuf de Tim, nous avons cherché à restructurer le rapport sur l'indice pour mieux refléter la manière dont les lecteurs s'intéressent à celui-ci et aux renseignements qu'il contient. Le nouveau format est conçu pour rendre le rapport plus accessible tout en assurant une transparence totale pour les parties intéressées, y compris les décideurs politiques. L'indice est désormais structuré sous la forme d'un rapport principal qui présente les principales conclusions et d'un rapport complémentaire qui contient des renseignements sur l'élaboration de l'indice, un examen détaillé des facteurs de chaque sous-indice et un relevé complet des scores de chaque pays pour chaque facteur de l'indice.

Nous remercions sincèrement les consultants et les correspondants internationaux de Mercer qui nous ont fourni des renseignements essentiels sur leurs systèmes de régimes de retraite respectifs et nous ont aidés à garantir l'exactitude et la pertinence de nos conclusions. Nous apprécions également le soutien du Finnish Centre for Pensions, de l'Icelandic Pension Funds Association, de l'Association of Pension Funds Management Companies et de Pension Insurance Companies en Croatie, de l'United Accumulative Pension Fund du Kazakhstan, du Social Protection Fund du Sultanat d'Oman, de la Sun Life Vietnam et d'Alexander Forbes concernant le Botswana, la Namibie et l'Afrique du Sud.

Nous sommes également reconnaissants à notre conseil consultatif, créé par le Monash Centre for Financial Studies, dont l'engagement permanent et les conseils d'experts ont façonné le développement de cette recherche.

Nous espérons que vous prendrez plaisir à lire le rapport de cette année et qu'il continuera à promouvoir la réforme des régimes de retraite afin d'améliorer la sécurité financière de tous les retraités.



Christine Mahoney

Global Defined Benefit/Defined Contribution (DB/DC) Leader at Mercer

Remarque du CFA® Institute

Le CFA® Institute est fier de poursuivre son partenariat avec Mercer et le Monash Centre for Financial Studies sur l'Indice mondial Mercer CFA® Institute sur les systèmes de retraite. L'indice reste une référence mondiale essentielle, qui permet d'évaluer la solidité et la viabilité des systèmes de retraite dans le monde entier. Il met en évidence les progrès accomplis et les lacunes qui subsistent.

Alors que le débat s'intensifie sur la question de savoir si les gouvernements devraient orienter les placements des régimes de retraite vers les priorités nationales, les responsabilités de ceux qui conçoivent et gèrent les régimes de retraite prennent encore plus d'importance. Les propositions dans ce domaine soulèvent des questions complexes sur la manière d'équilibrer les intérêts nationaux et les obligations fiduciaires et soulignent que de tels changements nécessiteraient des cadres solides pour protéger la sécurité des retraites.

L'indice 2025 est très clair sur un point : l'objectif principal des régimes de retraite est de garantir un revenu de retraite aux bénéficiaires, en s'appuyant avant tout sur une obligation fiduciaire. Les réglementations et les actions gouvernementales, de la politique fiscale aux mandats de placement, influencent directement la manière dont les fonds allouent du capital. Alors que de plus en plus de systèmes publics se tournent vers les marchés privés pour obtenir des rendements, les professionnels du placement doivent être bien préparés pour évaluer, intégrer et réagir. Nous devons expliquer comment les décisions stratégiques peuvent avoir une incidence sur les résultats à long terme.

Nous savons que les systèmes de retraite fonctionnent mieux lorsqu'ils concilient l'innovation et les priorités nationales avec la responsabilité permanente de servir au mieux les intérêts des investisseurs finaux, en produisant des rendements qui permettent de maintenir les prestations. L'environnement réglementaire doit en tenir compte et les décideurs politiques doivent évaluer les propositions dans cette optique.

Cette année, l'indice introduit huit principes fondamentaux que les décideurs politiques doivent prendre en compte s'ils souhaitent influencer l'orientation des régimes de retraite. Ces principes visent à garantir que les mises à jour des politiques ne compromettent pas l'intégrité des régimes de retraite ou la confiance que les bénéficiaires leur accordent.

Au CFA® Institute, nous plaçons l'éthique et le jugement professionnel au centre de toutes les conversations sur l'avenir de la finance. Nous plaidons pour des systèmes de retraite qui évoluent de manière responsable, fondés sur la transparence, la responsabilité et une compréhension claire des risques. Notre soutien à l'indice en est un exemple.

Nous remercions sincèrement Mercer pour son leadership continu sur l'indice, l'auteur principal Tim Jenkins pour sa réorganisation réfléchie du rapport de cette année et le Monash Centre for Financial Studies pour son engagement en faveur de la recherche sur les retraites à l'échelle mondiale.



Margaret Franklin
Présidente et directrice générale, CFA® Institute

02

Sommaire

Les systèmes de retraite sont soumis à une pression croissante dans le monde entier. L'allongement de l'espérance de vie, l'évolution de la dynamique de la main-d'œuvre et la montée des incertitudes géopolitiques et économiques redessinent le paysage de la retraite. Dans ce contexte, l'indice constitue un outil éprouvé d'évaluation et de comparaison des systèmes de retraite dans le monde, offrant des perspectives qui contribuent à éclairer les réformes politiques et qui peuvent conduire à de meilleurs résultats pour les retraités actuels et futurs.

L'année dernière a vu se poursuivre la forte croissance des actifs de retraite depuis 2023². Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les actifs destinés à la retraite ont augmenté de 10 % en 2024, atteignant 63,1 billions de dollars américains. Cette évolution s'explique par le raffermissement des marchés boursiers et la stabilité des cotisations, et marque un retour à la tendance à la hausse à long terme de l'épargne-retraite dans le monde. Les actifs ont plus que triplé dans l'OCDE depuis 2003³, grâce au bon rendement du marché et aux réformes politiques qui ont élargi la participation et diversifié les modèles de financement des retraites. Cette croissance renouvelée se produit dans un environnement de plus en plus complexe qui met en péril le bien-être des retraités d'aujourd'hui et de demain.

C'est dans ce contexte que l'indice joue un rôle essentiel. Avec l'inclusion du Koweït, de la Namibie, d'Oman et du Panama en 2025, l'indice examine désormais 52 systèmes de régimes de retraite, couvrant 65 % de la population mondiale. L'indice offre une perspective comparative

permettant d'évaluer la suffisance, la viabilité et l'intégrité des différents systèmes de retraite. Ces trois sous-indices sont pondérés : 40 % pour la suffisance, 35 % pour la durabilité et 25 % pour l'intégrité. Depuis le lancement de l'indice en 2009, ces pondérations sont restées inchangées, reflétant l'importance constante de l'équilibre entre les besoins immédiats, la durabilité à long terme et la confiance systémique. Voir la figure 1 ci-dessous.

Il est important de noter que l'indice reconnaît qu'il n'existe pas de modèle de régime de retraite unique. Les systèmes varient considérablement en raison des contextes culturels, économiques et politiques, et ce qui fonctionne dans un pays peut difficilement être reproduit dans un autre. Néanmoins, des caractéristiques communes, comme un accès inclusif, une gouvernance solide et un filet de sécurité minimal, sont systématiquement associées à de meilleurs résultats.

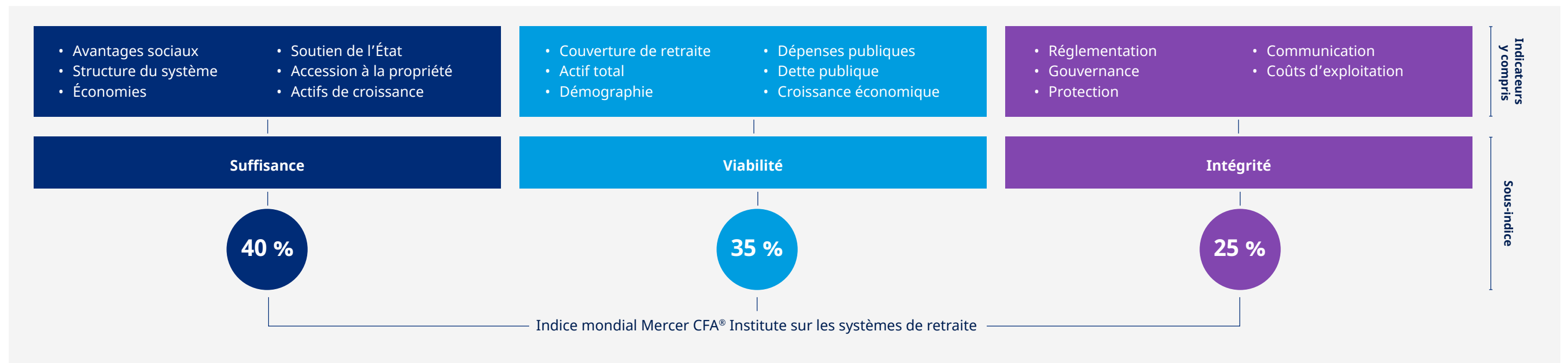
Chaque score global de l'indice tient compte de plus de 50 indicateurs, dont certains sont basés sur des mesures de données qui peuvent être

difficiles à comparer entre les pays. C'est pourquoi, lorsque la différence dans le score global de l'indice est inférieure à deux ou trois points, il convient d'éviter une déclaration définitive selon laquelle un système est meilleur qu'un autre. D'autre part, lorsque la différence est de cinq points ou plus, il peut être conclu à juste titre que le score plus élevé de l'indice indique un meilleur système de régimes de retraite.

Comme dans les éditions précédentes, l'indice de cette année révèle de grandes disparités. Les indices et les scores vont de D (43,8) en Inde à A (85,4) aux Pays-Bas, ce qui met en évidence la diversité des approches nationales en matière de retraite. Bien que chaque système reflète son propre contexte, l'indice continue d'offrir un cadre commun pour le dialogue, l'étalonnage et les réformes, aidant les décideurs à relever les défis à venir avec plus de clarté et de confiance.

Nous présentons à la page suivante un résumé des cotes de l'indice 2025 pour chaque système, les huit systèmes dont les cotes se sont améliorées étant indiqués en gras.

Figure 1. Calcul de l'Indice mondial Mercer CFA® Institute sur les systèmes de retraite



Les résultats de cette année

Figure 2. Sommaire des résultats de 2025

Classification	Systèmes		Description
A	Pays-Bas Islande Danemark	Singapour Israël	Un système de régimes de retraite robuste, viable, qui offre de bonnes prestations et un niveau élevé d'intégrité.
B+	Suède Australie Chili	Finlande Norvège	Un système qui a une structure saine, de nombreuses caractéristiques intéressantes, mais qui pourrait encore être amélioré pour atteindre la cote A.
B	Suisse Royaume-Uni Koweït Uruguay Hong Kong (RAS) Canada	Nouvelle-Zélande France Mexique Belgique Croatie Allemagne Irlande Arabie saoudite Portugal Kazakhstan	
C+	Émirats arabes unis Espagne Colombie	États-Unis Oman Malaisie	Un système qui présente certaines caractéristiques intéressantes, mais qui comporte également des risques et/ou des lacunes importantes qui devraient être réglés. Sans ces améliorations, son efficacité et/ou sa viabilité à long terme peuvent être remises en question.
C	Botswana Namibie Panama Pologne Italie Chine*	Japon Brésil Pérou Autriche Corée Vietnam Taiwan Afrique du Sud Indonésie Thaïlande	
D	Turquie Philippines	Argentine Inde	Un système qui présente certaines caractéristiques souhaitables, mais qui comporte également des faiblesses et/ou des manques importants qui doivent être réglés. Sans ces améliorations, des incertitudes existent quant à son efficacité et à sa viabilité.
E	s. o.		Un mauvais système, qui en est peut-être aux premières étapes de développement ou qui est inexistant.

* Dans le présent rapport, la Chine fait référence au système de retraite en Chine continentale. Les résultats de Hong Kong (RAS) et de Taïwan sont présentés séparément, car ils ont des systèmes de retraite différents.

Cette étude montre que les Pays-Bas, l'Islande, le Danemark, Singapour et Israël ont les meilleurs systèmes, chacun d'entre eux ayant obtenu une cote de A en 2025. Bien que les Pays-Bas entreprennent actuellement une importante réforme des régimes de retraite, passant d'une structure de prestations essentiellement collectives à une approche à cotisations déterminées (CD) plus individuelle, leur système continue à obtenir le score le plus élevé pour leur indice. Cette cote s'explique par le fait que, malgré ces changements, le système devrait continuer à fournir de très bonnes prestations, grâce à une base d'actifs solide et à une réglementation très saine.

Aucun système de l'indice de cette année n'est un système de cote E, qui serait représenté par un score de leur indice inférieur à 35. Un score de 35 à 50, représentant un système de cote D, indique un système qui a des caractéristiques saines, mais qui présente aussi des omissions ou des faiblesses importantes. Une classification de cote D peut également se produire aux premières étapes de l'élaboration d'un système de régimes de retraite particulier.

La figure 3 présente les cotes de l'indice pour chaque système, y compris les cotes pour chaque sous-indice.

Figure 3. Cotes de l'indice pour chaque système

Système	Cote globale de l'indice	Cotes du sous-indice		
		Suffisance	Viabilité	Intégrité
Afrique du Sud	C	D	D	B+
Allemagne	B	A	D	B+
Arabie saoudite	B	B+	C	B
Argentine	D	C+	E	D
Australie	B+	B	A	A
Autriche	C	B	E	B+
Belgique	B	A	D	A
Botswana	C	C	D	A
Brésil	C	B	E	B
Canada	B	B	B	A
Chili	B+	B	B	A
Chine	C	C+	D	B

Système	Cote globale de l'indice	Cotes du sous-indice		
		Suffisance	Viabilité	Intégrité
Colombie	C+	C+	C	B
Corée (du Sud)	C	D	C	B+
Croatie	B	B	C+	A
Danemark	A	A	A	B+
Émirats arabes unis	C+	B+	D	B+
Espagne	C+	A	E	B
États-Unis	C+	C+	C	C
Finlande	B+	B+	B	A
France	B	A	D	B+
Hong Kong (RAS)	B	B	C+	A
Inde	D	E	D	C
Indonésie	C	D	C	B
Irlande	B	B	C	A
Islande	A	A	A	A
Israël	A	B+	A	A
Italie	C	B	E	B+
Japon	C	C	D	B
Kazakhstan	B	D	B	A
Koweït	B	A	B	C
Malaisie	C+	C	C	B+

Système	Cote globale de l'indice	Cotes du sous-indice		
		Suffisance	Viabilité	Intégrité
Mexique	B	B	C+	B
Namibie	C	C	C	B
Nouvelle-Zélande	B	B	B	A
Norvège	B+	B+	B	A
Oman	C+	B	D	B
Panama	C	C+	C	C+
Pays-Bas	A	A	A	A
Pérou	C	C	D	C+
Philippines	D	D	C+	E
Pologne	C	C	D	B
Portugal	B	A	D	A
Royaume-Uni	B	B+	C+	B+
Singapour	A	B+	B+	A
Suède	B+	B+	B+	A
Suisse	B	B	B	A
Taiwan	C	D	C	B
Thaïlande	C	D	D	C+
Turquie	D	D	E	B
Uruguay	B	A	C	B+
Vietnam	C	C	D	B

La Figure 4 indique le score global de l'indice pour chaque système ainsi que le score de l'indice pour chacun des trois sous-indices : suffisance, viabilité et intégrité. Chaque score de l'indice représente un score entre 0 et 100.

Figure 4. Score de l'indice pour chaque système

Système	Score global de l'indice	Score du sous-indice		
		Suffisance	Viabilité	Intégrité
Afrique du Sud	51,0	38,0	48,2	75,7
Allemagne	67,8	81,0	47,5	75,0
Arabie saoudite	67,6	75,0	54,6	74,2
Argentine	45,9	60,8	31,3	42,4
Australie	77,6	69,0	81,1	86,4
Autriche	54,5	67,5	24,0	76,4
Belgique	69,2	81,5	42,7	86,8
Botswana	59,8	54,3	48,0	85,0
Brésil	56,2	70,6	31,8	67,3
Canada	70,4	67,2	67,0	80,2
Chili	76,6	71,9	74,9	86,6
Chine	56,7	61,4	40,1	72,3
Colombie	62,5	64,3	55,9	69,0
Corée	53,9	40,1	53,3	76,8
Croatie	68,7	66,8	60,5	83,2
Danemark	82,3	82,9	85,0	77,6

Système	Score global de l'indice	Score du sous-indice		
		Suffisance	Viabilité	Intégrité
Émirats arabes unis	64,9	79,4	40,6	75,5
Espagne	63,8	83,0	34,2	74,4
États-Unis	61,1	64,1	59,9	58,0
Finlande	76,6	77,4	65,6	90,6
France	70,3	85,2	48,6	76,8
Hong Kong (RAS)	70,6	66,6	62,0	89,2
Inde	43,8	34,7	43,8	58,4
Indonésie	51,0	40,1	50,3	69,3
Irlande	67,7	72,9	51,6	81,8
Islande	84,0	83,0	85,7	83,3
Israël	80,3	75,6	83,2	83,6
Italie	57,0	69,4	27,9	77,8
Japon	56,3	57,1	48,0	66,8
Kazakhstan	65,0	47,0	74,2	81,1
Koweït	71,9	86,6	65,4	57,6
Malaisie	60,6	54,0	55,9	77,5
Mexique	69,3	73,5	64,1	69,8
Namibie	59,1	59,5	50,8	70,4
Nouvelle-Zélande	70,4	65,2	68,2	81,7
Norvège	76,0	77,8	65,2	88,4

Système	Score global de l'indice	Score du sous-indice		
		Suffisance	Viabilité	Intégrité
Oman	60,9	68,3	44,6	71,7
Panama	59,1	62,1	52,5	63,8
Pays-Bas	85,4	86,1	83,5	86,8
Pérou	55,3	55,4	48,5	64,8
Philippines	47,1	40,6	64,4	33,2
Pologne	57,0	59,5	45,9	68,6
Portugal	67,6	83,7	36,4	85,4
Royaume-Uni	72,2	75,9	63,2	79,0
Singapour	80,8	79,4	75,5	90,4
Suède	78,2	76,8	76,3	83,0
Suisse	72,4	66,3	72,9	81,6
Taiwan	51,8	41,0	52,3	68,5
Thaïlande	50,6	47,9	44,8	63,1
Turquie	48,2	49,0	31,1	71,1
Uruguay	71,1	83,8	53,1	75,8
Vietnam	53,7	57,1	38,7	69,3
Moyenne	64,5	66,1	55,3	74,7

Passer à l'action

Le Forum économique mondial reconnaît que la sécurité financière est un élément important alors que les pays cherchent à relever les défis démographiques et financiers liés au vieillissement mondial et à aider les individus à être résilients tout au long de leur vie prolongée. Il a mis en évidence trois domaines clés qui pourraient avoir le plus grand impact sur le niveau global de sécurité financière à la retraite.

Il s'agit de :



1. Fournir « filet de sécurité » à la retraite pour tous



2. Améliorer la facilité d'accès à des régimes de retraite bien gérés et rentables



3. Soutenir les initiatives visant à augmenter les taux de cotisation

Ces domaines clés doivent être envisagés dans le contexte de la sécurisation des résultats des retraités face à l'allongement de la durée de vie et à la baisse des taux de natalité. Pour référence, voir le rapport du Forum économique mondial intitulé « Future-Proofing the Longevity Economy: Innovations and Key Trends ».

Les observations du Forum économique mondial constituent un bon point de départ pour exprimer les objectifs du système global de retraite, alors que les gouvernements envisagent une réforme significative des pensions, en soulignant que la sécurité financière doit être considérée dans le cadre d'une approche holistique des défis et opportunités liés au vieillissement de la population mondiale, qui équilibre santé, stabilité financière et considérations sociales.

L'Indice vise à promouvoir la réforme des pensions afin d'améliorer la sécurité financière de tous les retraités. En conséquence, notre rapport inclut une série de suggestions pour renforcer chaque système de revenu de retraite. Cela comprend les systèmes de catégorie A, en reconnaissant que même les meilleurs systèmes peuvent être améliorés. Bien que chaque système reflète son histoire unique ainsi que ses conditions culturelles et économiques, certains thèmes communs d'amélioration émergent des données historiques. Une série de réformes pouvant être mises en œuvre pour améliorer l'efficacité à long terme des systèmes de revenu de retraite inclut :

- Augmenter la couverture des employés (y compris les travailleurs non standard) et des travailleurs indépendants dans le système de retraite privé, en reconnaissant que de nombreuses personnes ne mettront pas d'argent de côté pour l'avenir sans un élément de contrainte ou d'inscription automatique

- Réduire les fuites du système d'épargne retraite avant la retraite, garantissant ainsi que les fonds épargnés, souvent avec un soutien fiscal associé, soient utilisés pour la fourniture d'un revenu de retraite
- Améliorer la gouvernance des régimes de retraite privés et introduire une plus grande transparence afin d'accroître la confiance des membres des régimes
- Augmenter l'âge de la pension d'État et/ou l'âge de la retraite pour refléter l'augmentation de l'espérance de vie ajustée à la santé, tant actuellement que pour l'avenir, cherchant ainsi à réduire les coûts des prestations de retraite financées publiquement
- Favoriser une participation plus élevée à la population active à des âges plus avancés, ce qui peut augmenter les économies disponibles pour la retraite et limiter l'augmentation continue de la durée de la retraite
- Encourager des niveaux plus élevés d'épargne privée, à la fois dans et en dehors du système de retraite, afin de réduire la dépendance future à la pension publique, tout en ajustant les attentes de nombreux travailleurs
- Introduire des mesures pour aider à réduire l'écart de pension entre les sexes ainsi que les écarts existants pour les groupes minoritaires dans de nombreux systèmes de revenu de retraite

Indice mondial Mercer CFA® Institute sur les systèmes de retraite de 2025

L'Indice mondial Mercer CFA® Institute sur les systèmes de retraite est publié par Mercer en collaboration avec le CFA® Institute, qui apporte une partie du financement, ainsi que le Centre d'études financières de Monash. Un soutien financier a également été fourni par le Centre finlandais des pensions, l'Association des fonds de pension islandais, l'Association des sociétés de gestion de fonds de pension et des compagnies d'assurance pension en Croatie, le Fonds de pension accumulatif unifié du Kazakhstan, et le Fonds de protection sociale du Sultanat d'Oman.



Auteur principal

Tim Jenkins (Mercer)

Chefs de projet

Sarah Hudson (Mercer), Nicola McGarel (Mercer), Ryan Munson (CFA® Institute) et Dr. Nga Pham (Monash)

CFA® Institute: Tina Gould, David Ross, Stacie Shure et Missy Tierney

Équipe conseils de Mercer

Juan Luis Alonso, Jannick Andersen, Tore Martin Andersen, Samuel Annen, Simon Barker, Steven Bass, Manon Carlesi, Sue Cheng, Yin Cheung, David Cuervo, Luca De Biasi, Cristina Duarte, Richard Dunn, Ahmed Galal, Marc Heemskerk, Shaz Islam, Dirk Kemkers, Daniel Lazcano, Michael Lie, Udo Mueller, Liliana Murillo, Pedro Nascimento, Krzysztof Nowak, Evsen Olmez, Michaela Plank, Jean-Francois Poirier, Joaquin Ramirez, Rickard Sundqvist, Vinithorn Thipputsakaew, Jyotsna Tiwari, Florencia Vaquer, David Vargas, Chona Ventura, Lorna White, Richard Wyatt, Sunghye Yoon, Jack Yuan

Autres contributeurs

Craig Bentley (Alexander Forbes), Helga Run Gudjonsdottir (Icelandic Pension Funds Association), Grigory Marchenko (Eurasian Development Bank), Hrvoje Stojic (Croatian Employers' Association), Belinda Sullivan (Alexander Forbes), Dung Mahn Tran (Sun Life), Mika Vidlund (Finnish Centre for Pensions), Professor Dan Weiss (Harel Center for Capital Market Research)

Conseils

Professor Hazel Bateman (Centre for Pensions and Superannuation, UNSW), Syd Bone (CP2, Chair), Richard Boyfield (Mercer), Professor Joseph Cherian (Asia School of Business and Cornell University), Olivier Fines (CFA® institute), Manuel Garcia-Huitron (Nuovalto Ltd), Tim Jenkins (Mercer), Ryan Munson (CFA® Institute), Dr. Nga Pham (Monash Centre for Financial Studies), Professor Deborah Ralston (Monash University), Fiona Stewart (World Bank), Professor Susan Thorp (University of Sydney), Maria Wilton AM (CFA® Institute), Conrad Yan (Albamen Capital)

Références

Mercer. Indice mondial Mercer CFA® Institute sur les systèmes de retraite [En ligne], 2025, disponible en anglais au <https://www.mercer.com/globalpensionindex>.



Mercer, une société de Marsh McLennan (NYSE : MMC), est un chef de file mondial qui aide ses clients à atteindre leurs objectifs d'investissement, à façonner l'avenir du travail et à améliorer la santé et la retraite de leurs employés. Marsh McLennan est un chef de file mondial en services professionnels dans les domaines du risque, de la stratégie et du capital humain, et conseille des clients dans 130 pays dans quatre entreprises : Marsh, Guy Carpenter, Mercer et Oliver Wyman. Avec des revenus annuels de 23 milliards de dollars et plus de 85 000 collègues, Marsh McLennan aide à bâtir la confiance pour prospérer grâce au pouvoir de la perspective.

Contact:

Tim Jenkins

tim.jenkins@mercer.com

<https://www.mercer.com>



Le CFA Institute est une association mondiale de spécialistes en placement chargée de définir les normes relatives à l'excellence professionnelle et aux titres de compétence. L'organisation est un défenseur des comportements éthiques sur les marchés des investissements et une source respectée de connaissances au sein de la communauté financière internationale. Elle a pour objectif de créer un environnement au sein duquel les intérêts des investisseurs ont la priorité, les marchés fonctionnent de manière optimale et les économies prospèrent. Le CFA Institute compte près de 200 000 détenteurs du titre CFA répartis dans plus de 160 marchés. Le CFA Institute compte dix bureaux dans le monde et regroupe 160 sociétés membres locales. Pour en savoir plus, visitez www.cfainstitute.org.

Contact:

Relations publiques CFA Institute

PR@cfainstitute.org

cfainstitute.org



MONASH
BUSINESS
SCHOOL

Le MCFS, un centre de recherche du Monash Business School de l'Université Monash à Melbourne, a pour objectif de mener des recherches rigoureuses sur les enjeux d'intérêt pratique pour le secteur des finances. De plus, grâce à ses programmes de participation, il facilite l'échange de connaissances entre les chercheurs et les professionnels. Le programme de recherche du MCFS est évolutif et diversifié, mais il se concentre actuellement sur les enjeux relatifs au secteur de la gestion d'actif, y compris l'épargne-retraite, les finances durables et les perturbations technologiques.

Contact:

Dr. Nga Pham

mcfsinfo@monash.edu

+61 3 9903 8315

monash.edu/business/monash-centre-for-financial-studies

Ce rapport a été préparé dans le cadre d'un partenariat entre Mercer et le CFA® Institute. Il est destiné uniquement à servir de base de discussion. Bien que tous les efforts aient été faits pour garantir l'exactitude et l'exhaustivité du contenu de ce rapport, les auteurs ne donnent aucune garantie à cet égard et n'acceptent aucune responsabilité pour toute perte ou dommage résultant de l'utilisation ou de la confiance accordée à ce rapport ou aux informations qu'il contient.

Toutes les données mentionnées sont à la date d'octobre 2025.