

**CONFERENCE INTERAFRICAINNE DES  
MARCHES D'ASSURANCES (CIMA)**



BP : 2750 – Tél : (241) 44.37.79 – Fax (241) 73.42.88

Email : [cima@cima-afrique.org](mailto:cima@cima-afrique.org)  
Libreville / République gabonaise

**INSTITUT INTERNATIONAL DES ASSURANCES  
(IIA)**

Institution spécialisée autonome de la CIMA



BP : 1575 – Tél : (237) 22.20.71.52 – Fax (237) 22.20.71.51

Email: [iaa@iiacameroon.com](mailto:iaa@iiacameroon.com) – [www.iiacameroon.com](http://www.iiacameroon.com)  
Yaoundé / République du Cameroun

**MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES  
POUR L'OBTENTION DU DIPLÔME D'ÉTUDES SUPÉRIEURES  
SPÉCIALISÉES EN ASSURANCE  
(DESS – A)**

**THEME :**

**GESTION DE FONDS DE PENSION PAR LES SOCIÉTÉS  
D'ASSURANCE VIE DANS UN PAYS MEMBRE DE LA CIMA ;  
CAS DE LA CÔTE D'IVOIRE : CONTRAINTES ET PERSPECTIVES**

Présenté et soutenu par :

**M. YAO KOFFI ERNEST**

XXIIIe Promotion – 2016 / 2018

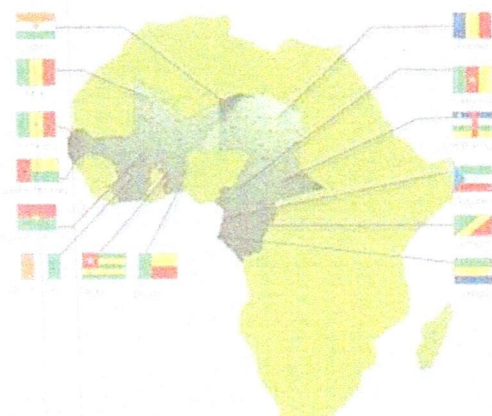
Sous la Direction de :

**M. MESSOU ABIMAEL GNOAN**

Chef de Département Production



**SAHAM**  
Assurance Vie



Yaoundé, novembre 2018





## DEDICACE

*A ma mère, Madame Akoua Yebone Odette et à mon père Yao Kouman pour leur amour, toutes leurs prières, tous leurs sacrifices et soutien qui conduisent aujourd'hui à ma réussite.*

*A mes grands frères, Monsieur Koffi Yégo et Monsieur Koffi Kouman André, tous deux que je considère comme mes parents adoptifs, pour leurs soutien sans faille à ma réussite.*

*A mon neveu, Monsieur Kouame Bio Albert et à ma nièce, Madame Abenan Odile pour leurs soutien et encouragement.*

## REMERCIEMENTS

*Il n'est évidemment pas possible de nommer individuellement les nombreuses personnes dont l'appui, les observations et suggestions ont contribué à la rédaction et à l'amélioration de notre mémoire. Soyez chaleureusement remerciées.*

*Particulièrement, nos premiers remerciements vont à l'endroit du Directeur Général de l'Institut International des Assurances (I.I.A), Monsieur **Urbain Philippe Adjanon**, du Directeur des Etudes de l'I.I.A, Monsieur **Dembo DANFAKHA** et tout le personnel de l'institut pour leur contribution à la formation des cadres Africains en Assurance.*

*Notre gratitude va également à l'endroit de Monsieur **Karim DIARASSOUBA**, Directeur des Assurances de Côte d'Ivoire (DNA), Monsieur **Assi Lucas ANEY**, son Sous-directeur et tout leur personnel pour leurs assistance et conseils tout au long de notre formation.*

*Ensuite, nos sincères remerciements aux dirigeants de SAHAM ASSURANCE VIE Côte d'Ivoire et leurs collaborateurs qui ont accepté de nous accueillir et nous encadrer dans le cadre de notre stage. Nous tenons plus précisément à remercier :*

*Monsieur **Raoul Moloko**, Directeur Général de SAHAM ASSURANCE VIE CI ;*

*Madame **Seynabou Yodé**, Directrice Adjointe ;*

*Madame **Rose Laittier**, Directrice des Ressources Humaines ;*

*Monsieur **Messou Abimael Gnoan**, Chef de département production ;*

*Monsieur **Brou Effossou Victor**, actuaire chargé d'études ;*

*Et bien évidemment, toute l'équipe du département production.*

*Enfin, une pensée particulière pour toute la 23ème promotion DESS-A et la 13ème promotion MST-A de l'I.I.A avec qui nous avons vécu d'excellents moments de partage et d'échange.*

## LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

*AISS : Association Internationale de la Sécurité Sociale*  
*BM : Banque Mondiale*  
*BRVM : Bourse Régionale des Valeurs Mobilières*  
*CEMAC : Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale*  
*CGF : Compagnie Générale de Finance*  
*CGRAE : Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat*  
*Cf. : Confère, notation indiquant au lecteur qu'il se réfère à une partie du mémoire.*  
*CI : Côte-d'Ivoire*  
*CIMA : Conférence Interafricaine des Marchés d'Assurances*  
*CIPRES : Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale*  
*CNPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale*  
*CRAT : Caisse de Retraite Complémentaire des agents du Trésor Public*  
*DAT: Dépôt à Terme*  
*DB: Defined Benefits*  
*DC : Defined contributions*  
*DGTCP : Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique*  
*FANAF : Fédération des Sociétés d'Assurance de Droit National Africaines*  
*FP : Fonds de pension*  
*IAS : International Accounting Stards*  
*IFC : Indemnité de Fin de Carrière*  
*IIA : Institut International des Assurances*  
*IPRES : Institut de Prévoyance Sociale*  
*IRC : Impôt sur le Revenu Commercial*  
*OCDE : Organisation de Coopération et Développement Economique*  
*OPCVM : Organisme de Placement Collectif en Valeurs Mobilières*  
*OIT : Organisation Internationale du Travail*  
*PIB : Produit Intérieur Brut*  
*RGP : Recensement Général de la population*  
*UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine*



## LISTE DES TABLEAUX

|                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 1 : Répartition des sociétés d'assurance en zone CIMA .....                                                     | 7  |
| Tableau 2 : Tableau comparatif des contrats groupe retraite complémentaire.....                                         | 36 |
| Tableau 3 : Bilan simplifié d'un fonds de pension en déficit.....                                                       | 40 |
| Tableau 4 : récapitulatif de l'IRC applicable aux produits servis par les compagnies d'assurance en Côte d'Ivoire ..... | 63 |
| Tableau 5 : La répartition des placements des compagnies d'assurance en zone CIMA.....                                  | 67 |
| Tableau 6 : Nouvelle organisation du système de retraite après les reformes .....                                       | 91 |

## LISTE DES FIGURES

|                                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Figure 1 : Organisation des systèmes de retraite selon la Banque Mondiale .....</b> | <b>13</b> |
| Figure 2 : % Primes vie dans PIB (Taux de pénétration /2012).....                      | 18        |
| Figure 3 : Prime moyenne vie par habitant (densité) en USD / 2012 .....                | 18        |
| Figure 4 : Evolution du ratio actifs FP/ PIB dans 6 pays de l'OCDE + AF, SUD.....      | 27        |
| Figure 5 : Répartition des actifs de retraite privée par acteurs.....                  | 28        |

## RESUME

*La gestion des risques en matière de revenus et de dépenses pendant la vieillesse est vitale en Côte d'Ivoire puisque les populations sont vieillissantes, la volatilité de l'économie est croissante et les systèmes de soutien traditionnels sont de plus en plus faibles.*

*Pendant longtemps les régimes de retraite en zone CIMA, particulièrement en Côte d'Ivoire étaient essentiellement gérés en répartition et confiés à des assureurs sociaux qui ont révélé leurs limites. Jusqu'à maintenant, les régimes de retraite formels n'ont offert qu'une couverture limitée et peu d'incitatifs à la participation des travailleurs ; ils ont souffert de problèmes administratifs et de gouvernance et dans plusieurs cas, ne sont pas financièrement viables. Ainsi, dans un pays comme la Côte d'Ivoire, le taux de remplacement des revenus d'activités est faible. Il n'atteint 43.5% que dans certaines hypothèses. Au niveau du bureau International du Travail, la norme minimale est de 50%. Certains pays ou organismes se sont fixés comme objectifs 70%. Pour atteindre ce taux, il est indispensable d'aménager un périmètre pour la retraite par capitalisation gérée par les compagnies d'assurance.*

*Depuis près d'une dizaine d'années, ce n'est pas un problème récent, les caisses de retraite tentent de capter cette retraite par capitalisation, pour juguler leurs difficultés alors qu'ils n'ont bien souvent, ni les capacités techniques, ni la logistique pour gérer cette retraite. Les modes de gestion sont différentes et il est admis que la répartition doit être séparée de la capitalisation par une cloison étanche. Malheureusement, sur certains marchés, des reformes sont en cours pour récupérer la retraite gérée par les entreprises d'assurance et la confier aux caisses de prévoyance. La première conséquence, c'est que le secteur des assurances vie risque de perdre entre 20 et 40% de son chiffre d'affaires (cf. Kone M.K). La deuxième, c'est que l'effort d'épargne de beaucoup de retraités serait mis en mal car les caisses de retraite ne sont pas en mesure de gérer cette épargne.*

*Par ailleurs, d'autres contraintes techniques, structurelles et conjoncturelles sont liées à la gestion des fonds de pension par les sociétés d'assurance vie en Côte-d'Ivoire et en zone CIMA en général.*

*Ainsi, lançons-nous un appel aux Etats à faire preuve de vigilance. La décision leur appartient, en rapport avec les partenaires sociaux que sont les syndicats, les assureurs vie privés et les assureurs sociaux de trouver un système équilibré qui permette de garantir une retraite décente aux populations et de maintenir l'équilibre des portefeuilles des compagnies d'assurance vie. Par ailleurs, les assureurs vie doivent donc mettre l'accent sur la sensibilisation de la population sur les produits d'assurance épargne retraite, et sur l'innovation tout en adaptant l'offre des produits d'assurance aux besoins réels de la population.*



## ABSTRACT

*Managing income and expenditure risk in old age is vital in Côte d'Ivoire as population is aging, economic volatility is increasing, and traditional support systems are becoming weaker.*

*For a long time, pension plans in the CIMA zone, particularly in Côte d'Ivoire, were essentially managed in distribution and entrusted to social insurers who revealed their limits. As at now, formal pension plans have offered limited coverage and few incentives for worker participation; they have suffered from administrative and governance problems and in many cases are not financially viable. Thus, in a country Côte d'Ivoire, the rate of income replacement from activities is low. It only reaches 43.5% in certain hypotheses. As far as the International Labor Office is concerned, the minimum standard is 50%. Some countries or organizations have set themselves 70% as target. To achieve this rate, it is essential to develop a perimeter for funded retirement either by insurance companies or by pension funds.*

*For almost a decade, as this is not a recent problem, pension funds are trying to capture this retirement by capitalization, to overcome their difficulties when they often have neither the technical capabilities, nor the logistics to manage this retirement. The management methods are different and it is accepted that the distribution must be separated from the capitalization by a bulkhead.*

*Unfortunately, in some markets, reforms are underway to recover pensions managed by the insurance companies and entrust it to the provident funds. The first consequence is that the life insurance sector risks losing between 20 and 40% of its turnover. The second is that the savings effort of many retirees would be hurt because pension funds are not able to manage these savings.*

*Thus, we call governments to be vigilant. The decision belongs to them, in relation with the social partners such as trade unions, private life insurers and social insurers, to find a balanced system that guarantees a decent retirement for the population and maintains the balance of life insurance companies' portfolio.*

*Life insurers must therefore focus on raising the public's awareness of retirement savings products and on innovation while adapting insurance products to the real needs of the population.*

## SOMMAIRE

|                                                                                                                        |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| DEDICACE.....                                                                                                          | I    |
| REMERCIEMENTS .....                                                                                                    | II   |
| LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....                                                                                  | III  |
| LISTE DES TABLEAUX.....                                                                                                | IV   |
| LISTE DES FIGURES.....                                                                                                 | V    |
| RESUME .....                                                                                                           | VI   |
| ABSTRACT .....                                                                                                         | VII  |
| SOMMAIRE .....                                                                                                         | VIII |
| INTRODUCTION GENERALE .....                                                                                            | 1    |
| PREMIERE PARTIE :.....                                                                                                 | 5    |
| PRESENTATION DU MARCHE DE L'ASSURANCE VIE ET SA<br>PLACE DANS LES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN<br>ZONE CIMA. .... | 5    |
| CHAPITRE 1 : PRESENTATION DU MARCHE DE L'ASSURANCE<br>VIE EN ZONE CIMA.....                                            | 6    |
| CHAPITRE 2: L'ASSURANCE-VIE DANS LES SYSTEMES DE<br>PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA.....                               | 9    |
| SECTION 1: APERCU DES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA.....                                                 | 9    |
| SECTION 2 : PLACE ET CONTRIBUTION DE L'ASSURANCE VIE DANS LES SYSTEMES DE<br>PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA. ....     | 17   |
| SECTION 3 : LES ASPECTS GENERAUX SUR LES FONDS DE PENSION.....                                                         | 19   |



|                                                                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SECTION 4 : CAS PARTICULIERS DES FONDS DE PENSION GERES PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE EN COTE-D'IVOIRE : LES CONTRATS GROUPES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE GERES PAR SAHAM ASSURANCE VIE CI. .... | 29 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                         |    |
|-------------------------|----|
| DEUXIEME PARTIE : ..... | 37 |
|-------------------------|----|

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| LES CONTRAINTES LIEES A LA GESTION DES FONDS DE PENSION PAR LES SOCIETES VIE EN CÔTE D'IVOIRE ..... | 37 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CHAPITRE 3 : ANALYSE DES CONTRAINTES TECHNIQUES INHERENTES A LA GESTION DES FONDS COLLECTIFS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE (FONDS DE PENSION) A PRESTATIONS DEFINIES PAR SAHAM ASSURANCE VIE CI. .... | 38 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| SECTION 1: LE BILAN D'UN FONDS DE PENSION ET SON EVOLUTION ..... | 40 |
|------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| SECTION 2 : PRINCIPES GENERAUX DE VALORISATION DU PASSIF DE PENSION ..... | 41 |
|---------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SECTION 3 : LES RISQUES OU CONTRAINTES TECHNIQUES AUXQUELS SONT CONFRONTES LES FONDS DE PENSION ..... | 46 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CHAPITRE 4: ANALYSE DES CONTRAINTES LIEES A L'OFFRE ET A LA DEMANDE DES FONDS DE PENSION GERES PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE EN CÔTE-D'IVOIRE ..... | 53 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SECTION 1 : PRESENTATION DES DIFFICULTES TECHNIQUES ET COMMERCIALES POUR LES ASSUREURS VIE DU MARCHE CIMA ..... | 53 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SECTION 2: ANALYSE DES CONTRAINTES STRUCTURELLES LIEES A LA DEMANDE DE FONDS DE PENSION GERE PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE ..... | 60 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SECTION 3: LES CONTRAINTES CONJONCTUELLES LIEES A LA DEMANDE DE FONDS DE PENSION GERE PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE ..... | 70 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SECTION 4: UNE REDUCTION DE LA DEMANDE DE CONTRATS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE LIEE A LA GESTION DES FONDS DE PENSION PAR CERTAINES CAISSES PUBLIQUES ET ENTREPRISES PRIVEES EN ZONE CIMA ..... | 74 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                          |    |
|--------------------------|----|
| TROISIEME PARTIE : ..... | 76 |
|--------------------------|----|

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| LES PESPECTIVES POUR LES ASSUREURS VIE CIMA ..... | 76 |
|---------------------------------------------------|----|

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| EN PARTICULIER CEUX DE LA COTE D'IVOIRE ..... | 76 |
|-----------------------------------------------|----|



|                                                                                                                                                              |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>CHAPITRE 5 : LES RAISONS QUI SOUS-TENDENT L'EXISTENCE<br/>DES PERSPECTIVES POUR LES ASSUREURS VIE EN COTE-<br/>D'IVOIRE .....</b>                         | <b>77</b>  |
| SECTION 1 : LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET L'ALLONGEMENT<br>PROGRESSIF DE L'ESPERANCE DE VIE EN COTE-D'IVOIRE .....                                   | 77         |
| SECTION 2 : LA HAUSSE DE LA NATALITE ET DES NOUVEAUX BESOINS DE COUVERTURE<br>DU RISQUE VIEILLESSE.....                                                      | 80         |
| SECTION 3: LA PRESSION EXERCEE PAR LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES .....                                                                                   | 83         |
| <b>CHAPITRE 6 : LES OPPORTUNITES D'AFFAIRES POUR LES<br/>ASSUREURS VIE DE LA ZONE CIMA .....</b>                                                             | <b>87</b>  |
| SECTION 1 : LE MAINTIEN OU L'INSTAURATION DE LA GESTION DICHOTOMIQUE DES<br>REGIMES DE RETRAITE ENTRE ORGANISME PARAPUBLICS ET ASSUREURS VIE<br>PRIVEES..... | 87         |
| SECTION 2 : LES ACTIONS A MENER PAR LES ÉTATS.....                                                                                                           | 88         |
| SECTION 3: LES ACTIONS A MENER PAR LES ASSUREURS VIE PRIVES .....                                                                                            | 89         |
| <b>CONCLUSION GENERALE .....</b>                                                                                                                             | <b>99</b>  |
| <b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>                                                                                                                                   | <b>100</b> |

## INTRODUCTION GENERALE

### Choix du sujet de l'étude

Le besoin de protection sociale ne date pas de nos jours. Certes, les hommes ont un goût du risque, mais celui-ci ne les empêche pas d'avoir besoin, pour eux et pour leur famille, d'une protection minimale face aux aléas de la vie. Cette protection a pu, dans les sociétés traditionnelles, être partiellement assurée par les familles étendues, des entraides locales, professionnelles ou religieuses. Les mutations sociales ne permettent plus aujourd'hui, à ces formes anciennes, dont l'efficacité a toujours été imparfaite, de garantir une sécurité suffisante.

Les régimes de retraite obligatoires en zone CIMA correspondent au **régime de base** (Pilier 1). Ce sont des systèmes de retraite à prestations définies financés par répartition. Ce régime de base couvre uniquement les employés du secteur **formel** (les employés des secteurs public et privé). Il ne touche que 5 à 10 % de la population active (*cf.* la banque mondiale [2012]) et est régulé par la Conférence Interafricaine de Prévoyance Sociale (CIPRES).

Quant au régime facultatif, il comprend la retraite complémentaire (2ème Pilier) et la retraite supplémentaire (3<sup>ème</sup> pilier) et est assuré par des entreprises d'assurance privées dont l'organisme de contrôle est la CIMA. Le régime de retraite facultatif est un régime de retraite volontaire, non imposé par les lois du pays concerné. En zone CIMA, il sert en complément au régime de base jouant ainsi la fonction des deux autres piliers. Ce régime est entièrement géré par des compagnies d'assurance sous la forme de produits d'assurance sur la vie. Quel que soit le montage des produits « Épargne-retraite », ils sont toujours basés sur le principe de la capitalisation. Il s'agira ici de constituer une épargne lors de sa vie active en vue de disposer d'un capital ou d'une rente à la retraite. En pratique, il existe deux types de capitalisation en zone CIMA à savoir :

- ✓ La capitalisation individuelle : Chaque individu finance sa propre retraite. Elle peut être perçue comme un produit d'assurance vie. Elle correspond au pilier III du dispositif de la retraite en occurrence la retraite supplémentaire.
- ✓ La capitalisation collective : Il s'agit des **régimes professionnels** organisés au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activité, octroyant à chacun des affiliés de ces régimes un complément à la sécurité sociale. Elle correspond au second pilier c'est-à-dire à la retraite complémentaire.



En effet, Pour beaucoup de travailleurs, la pension légale ne suffira pas pour conserver un niveau de revenus suffisant pendant leur retraite. C'est pourquoi nombre d'employeurs instaurent un plan de pension complémentaire. La plupart des employeurs de la zone CIMA, particulièrement ceux de la Côte-d'Ivoire choisissent de confier leurs engagements à un assureur. L'employeur conclut alors une convention avec la compagnie d'assurance aux termes de laquelle cette dernière s'engage à payer aux membres de son personnel une pension complémentaire. L'employeur quant à lui s'engage à payer les contributions nécessaires pour faire face aux engagements de pension. Aujourd'hui, une bonne partie des affaires des assureurs vie de la zone CIMA proviennent des retraites groupe d'entreprises (49% des primes vies en 2013).

### **Contexte de l'étude**

En Côte-d'Ivoire, comme dans tous les pays de la zone CIMA, il n'existe pas de place formelle des sociétés vie dans l'articulation des systèmes de retraite et les assureurs vie se sont contentés des relations commerciales qu'ils ont pu établir avec la population de manière collective ou individuelle en vue de garantir des compléments de retraite. En effet, pour maintenir le niveau de vie du retraité, certains Etats de la zone CIMA ont entamé des réformes qui prennent en compte la problématique de la retraite complémentaire obligatoire. Pour exemple, la réforme en 2012 du système de retraite ivoirien prend en compte la question de la mise en place d'un régime de retraite complémentaire et de l'extension de la couverture sociale au secteur informel. Le projet en cours d'instauration de régime complémentaire obligatoire de retraite géré par capitalisation dont la gestion serait exclusivement réservée aux caisses de sécurité sociale est très avancé et réactivé en Côte d'Ivoire. L'estimation de la perte d'aliment au niveau des compagnies d'assurance est de 20 à 40% du chiffre d'affaire selon les sociétés et cela constitue un véritable défi pour le secteur d'assurance vie en Côte d'Ivoire (cf. Koné M .G).

Sensible à la nécessité de disposer d'outils adaptés pour développer le marché de l'assurance vie, l'autorité de contrôle prudentiel de la CIMA, a organisé en 2007 les états généraux de l'assurance vie. A l'issue de ces travaux, plusieurs résolutions ont été présentées pour favoriser le développement de l'assurance vie dans la région. Parmi ces résolutions, on note par exemple : le développement de formations adaptées pour les (futurs) collaborateurs, le développement des incitations fiscales, l'instauration de régimes de retraite complémentaires aux profits de toutes les populations (y compris du secteur informel). En particulier, sur ce dernier point relatif à la réforme des retraites, l'objectif



visé est de faire mettre en place dans les pays de la CIMA des régimes complémentaires de retraite obligatoire pouvant être confiés aussi bien aux caisses de sécurité sociale et qu'aux assureurs privés. Le travail présenté ici s'inscrit en parallèle des travaux relatifs à la mise en place des régimes complémentaires de retraite obligatoire.

Cette présentation donne un aperçu des défis à relever pour l'optimisation de la gestion des fonds de pension par les compagnies d'assurance vie dans la zone CIMA. Toutefois, lorsque l'on évoque les perspectives de développement des fonds de pension gérés par les compagnies d'assurance vie dans la région, les opinions convergent généralement sur le fait que les contextes économique, social, politique et culturel n'y sont pas favorables. Ces jugements sont souvent accompagnés de nombreux arguments : absence de stabilité économique, faible niveau de revenus par habitant, insuffisances dans les opportunités de placements financiers, absence de confiance réciproque entre les assureurs, les assurés et les intermédiaires, poids significatif de l'économie informelle, faible niveau de bancarisation, insuffisances de personnel qualifié au sein des organismes assureurs, manque de données fiables, etc.

Ces caractéristiques sont toutes fondées, et sont reprises en détail dans le deuxième chapitre de la deuxième partie de ce mémoire. Dans ce contexte et eu égard à l'importance de l'assurance dans le financement d'une économie moderne et de la protection sociale, il s'avère nécessaire de réfléchir sur les facteurs de blocage du secteur en ce qui concerne la gestion des fonds de pension et de rechercher des solutions appropriées. En d'autres termes, Il s'agira dans un premier temps de diagnostiquer les contraintes ou faiblesses liées à la gestion des fonds de pension par les sociétés d'assurances vie de la zone CIMA et dans un deuxième temps de suggérer des voies et moyens de leur optimisation pérenne.

Deux objectifs traversent ce mémoire : notre recherche vise d'abord à produire une analyse des contraintes liées à l'offre et à la demande des contrats d'assurance épargne retraite complémentaire(fonds de pension) en insistant sur les contraintes techniques, réglementaires, structurelles et conjoncturelles ensuite, dégager les perspectives en vue d'une optimisation de la gestion des fonds de pension par les assureurs vie dans la zone CIMA.

### Organisation de l'étude

Ce mémoire est organisé en trois grandes parties. La **première partie** précise le contexte dans lequel se place cette étude sur le faible taux de pénétration de l'assurance vie en zone CIMA. Elle permet ainsi de présenter une analyse succincte du marché de

l'assurance vie (chapitre 1). Dans le second chapitre, nous décrirons le fonds de pension qui nous occupe et ses caractéristiques financières, après avoir présenté la place et la contribution de l'assurance vie dans les systèmes de protection sociale en zone CIMA.

En **deuxième partie**, à travers une étude de cas des contrats de retraite complémentaires à prestations définies (fonds de pension génériques) gérés par SAHAM ASSURANCE VIE CI, nous comptons mettre en évidence les contraintes techniques liées à sa structure bilancielle (chapitre 3) et susceptibles de réduire la demande de souscription de ces contrats par les employeurs. Dans le chapitre 4, nous faisons une analyse des contraintes structurelles et conjoncturelles liées à l'offre et à la demande des contrats de retraite complémentaire en zone CIMA.

La **dernière partie** sera consacrée aux perspectives dont nous déclinerons les fondements pour les assureurs vie en Côte-d'Ivoire (chapitre 5) et des opportunités d'affaires pour les assureurs vie de la zone CIMA (chapitre 6).



## **PREMIERE PARTIE :**

### **PRESENTATION DU MARCHE DE L'ASSURANCE VIE ET SA PLACE DANS LES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA.**

Dans cette partie de notre mémoire, nous essayerons de faire la présentation de l'assurance vie (chapitre 1) et donner la contribution de celle-ci dans les systèmes de protection sociale en zone CIMA (chapitre 2).

## **CHAPITRE 1 : PRESENTATION DU MARCHE DE L'ASSURANCE VIE EN ZONE CIMA.**

Tous les individus sont soumis à des aléas, y compris sur la durée de vie humaine. Ces aléas peuvent avoir des conséquences financières susceptibles de menacer leur patrimoine. Ainsi par exemple, en cas de décès du chef de famille, la famille endeuillée peut ne plus disposer des ressources financières nécessaires pour maintenir son train de vie. A l'inverse, en cas de survie plus longue qu'anticipe un individu, la joie de cette longévité peut être nuancée par des problèmes financiers si celui-ci ne dispose pas d'une épargne suffisante et que plus personne n'est en mesure de l'aider. Il convient alors de permettre aux individus de se protéger contre ces risques. A cet effet, on peut leur fournir des services d'assurance sur la vie, dont le principe s'appuie sur plusieurs méthodes de gestion des risques (incitation à la précaution, mutualisation des risques, partage des risques, Transferts des risques, etc.).

### **L'ASSURANCE-VIE DANS LE MARCHE CIMA AUJOURD'HUI.**

Malgré les évolutions positives depuis 1995, au regard des mesures prises par la CRCA et le Conseil des Ministres, de nombreuses difficultés subsistent sur le marché CIMA de l'assurance en général. De surcroît, le marché est marqué par la faiblesse de l'assurance vie, alors même que ce secteur de l'assurance participe au développement et à la modernisation des économies des pays. Ainsi par exemple, l'assurance vie (décès et épargne-retraite) représente moins d'un tiers du chiffre d'affaires de l'assurance en zone CIMA (*cf.*FANAF [2011]), alors qu'à titre de comparaison elle représente plus de deux tiers du chiffre d'affaires de l'assurance en France.

En outre, selon Kone M.G.K, dans sa son < < Rapport Final >> sur les Etats généraux de l'assurance vie de 2007, il apparaît que le taux de pénétration officiel de l'assurance vie (rapport entre les cotisations officielles en assurance vie et le PIB officiel) est égal à 0,2 % au niveau de la zone CIMA, contre plus de 7 % en France, plus de 4 % au niveau mondial et plus de 3 % au niveau de toute l'Afrique (dont 10,9 % en Afrique du Sud ; un des taux



les plus importants au monde, 5,8 % en Namibie, 2,6 % aux Iles Maurice, 0,8 % au Kenya, 0,7% au Maroc, etc.). Pour mémoire toutefois, ces chiffres officiels se doivent d'être nuancés compte tenu des nombreux systèmes d'assurance vie endogènes (réseaux de solidarité familiaux, tontines, etc., existant aujourd'hui au sein de la région et non pris en compte dans les chiffres officiels. Ces seuls indicateurs officiels ne sont pas de bons baromètres du développement du secteur de l'assurance vie dans la zone CIMA.

Aujourd'hui, le marché de l'assurance en zone CIMA compte environ 164 sociétés dont 58 en assurance vie et 106 en assurance non vie. Ces statistiques de répartition sont consignées dans le tableau ci-après.

**Tableau 1 : Répartition des sociétés d'assurance en zone CIMA**

| Pays               | Nombre de sociétés vie | Nombre de sociétés non vie |
|--------------------|------------------------|----------------------------|
| Bénin              | 6                      | 8                          |
| Burkina Faso       | 7                      | 8                          |
| Cameroun           | 8                      | 16                         |
| RCA                | 1                      | 2                          |
| Congo              | 2                      | 5                          |
| Côte-d'Ivoire      | 11                     | 17                         |
| Gabon              | 3                      | 6                          |
| Guinée Equatoriale | 0                      | 3                          |
| Mali               | 3                      | 8                          |
| Niger              | 2                      | 6                          |
| Sénégal            | 9                      | 18                         |
| Tchad              | 1                      | 2                          |
| Togo               | 5                      | 7                          |
| Total              | 58                     | 106                        |

**Source :** Le marché de l'assurance en Afrique 2012-2016 (FANAF)

Les états généraux de la CIMA tenus à Abidjan du 07 au 09 Mars 2018 révèlent qu'en 2017, les primes collectées dans la branche vie s'élèvent à 271.3 Milliards XAF tandis que

les provisions techniques sont de 834 Milliards XAF et 32 Milliards de produits financiers. Quant aux prestations échues, elles sont dans l'ordre de 148.5 Milliards XAF.

Nous notons cependant que le marché de la zone CIMA est dominé par les cinq grands groupes (ALLIANZ, AXA, SAHAM et SUNU) qui, avec 62 sociétés, réalisent 53% du chiffre d'affaire en zone CIMA. Si sur certains marchés le nombre de sociétés d'assurance paraît pléthoriques, sur d'autres on note une absence totale de sociétés vie.

Par ailleurs le Maroc, avec 15 sociétés d'assurance réalisent plus deux fois le chiffre d'affaire du marché de la zone CIMA.

L'assurance vie en zone CIMA est un secteur en pleine croissance depuis les états généraux de l'assurance vie en 2007. En effet, son taux moyen annuel de croissance à long terme (2007 à 2014) est de 11,2% contre 7,7% pour l'assurance non vie. Elle a une pénétration qui passe d'un taux de 0,23% en 2007 à 0,27% en 2014 et une densité d'assurance (prime moyenne par habitant) qui passe de 1,66 dollars us par habitant à 2,83 dollars us. C'est une croissance tirée par les contrats collectifs, ce qui témoigne de la confiance que les clients «Coporate» et les institutionnels accordent à ce secteur.

En forte croissance, le marché CIMA représentait 693,599 milliards de FCFA de chiffre d'affaires en 2009, mais avec de fortes inégalités, trois pays représentant 60% des parts de marché : la Côte d'Ivoire, le Cameroun et le Sénégal. La Côte d'Ivoire est le 1er producteur de la branche vie avec 43,53% de parts du marché. Le secteur est très dynamique, avec un fort potentiel, mais il est confronté à différents problèmes dont le niveau minimal de capitalisation, le modèle d'allocation du capital et la réforme des pensions. Par ailleurs, en plus de la crise, la fiscalité dans le secteur des assurances n'est pas attrayante, et le niveau des taxes supportées par les compagnies alourdissent leurs charges de fonctionnement.



## **CHAPITRE 2: L'ASSURANCE-VIE DANS LES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA.**

L'assurance vie était à l'origine liée à la notion de prévoyance. Produit généraliste à multiples objectifs, elle est une des réponses les plus courantes à ce besoin car elle permet notamment de constituer un complément de revenu aux retraites par répartition. C'est un actif financier très important dans les pays riches. Depuis 30-40 ans, grâce à des aménagements fiscaux, elle est d'abord une assurance « en cas de vie », c'est-à-dire une épargne longue et on assiste de plus en plus à une marchandisation de l'univers de la protection, y compris pour ce qui concerne la santé et la retraite.

Dans ce chapitre, nous donnons d'abord un aperçu des systèmes de protection sociale dans l'espace CIMA ensuite, la contribution de l'assurance-vie dans les systèmes de protection sociale et enfin analyser les aspects généraux sur les fonds de pension.

### **SECTION 1: APERCU DES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA.**

#### **1.1-Définition de système de protection sociale.**

La protection sociale regroupe l'ensemble des systèmes dont le but consiste à protéger les personnes contre certains risques sociaux et contre leurs conséquences financières. La Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, précise dans son article 22 que « toute personne (...) a droit à la sécurité sociale (...) », et dans la Convention n°102 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) du 28 juin 1952, qui fixe la norme minimale de la sécurité sociale. En particulier, la Convention n°102 de l'OIT définit les prestations qui forment le noyau de la norme minimale, à savoir : les soins médicaux(santé), les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse (ou retraite), les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, les prestations aux familles(allocations familiales), les prestations de maternité, les prestations d'invalidité, ou les prestations de survivants(rente de veuvage et d'orphelins),allocation de logement et/ou pauvreté.

## **1.2 - Organisation des systèmes de retraite**

La retraite définit l'état d'une personne qui, au terme de sa vie professionnelle, s'est retirée d'une fonction, d'un emploi, et qui bénéficie à ce titre d'une allocation périodique, versée régulièrement, appelée pension de retraite. La perte du statut d'actif se traduit par le passage à la situation de pensionné communément appelé retraité. De nombreuses organisations de systèmes de retraite existent dans le monde.

### **2.1-Organisation des systèmes de retraite de manière générale**

Les systèmes de retraite se distinguent par leurs modèles, par leurs principes de fonctionnement et par leurs articulations.

#### **2.1.1- En termes de modèles**

##### ***a / Assurance sociale***

C'est une forme d'assurance entre plusieurs individus imposée par l'Etat pour les protéger par le principe de la mutualisation contre les coûts financiers pouvant résulter de la réalisation d'un risque social.

Idéalement, les régimes de retraite devraient couvrir l'ensemble de la population. En effet, nous allons tous devenir vieux, et nous aurons tous, alors, besoin d'un revenu. C'est ce qui justifie le principe de l'affiliation obligatoire et la responsabilité qu'à l'Etat de fournir un revenu de vieillesse minimum à tous les citoyens, quels que soient leurs antécédents professionnels ou de cotisation. Mais il n'est pas toujours possible d'offrir une couverture à 100 pour cent. Dans de nombreux pays en développement, un pourcentage élevé de la population active n'a pas d'emploi régulier, et par conséquent pas de gains pouvant être suivis et sur lesquels on pourrait prélever des cotisations. Même dans les pays développés, les travailleurs indépendants constituent une proportion importante de la main d'œuvre. Qui plus est, dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, il y aura toujours des gens au chômage. Voilà qui limite à l'évidence le nombre des bénéficiaires potentiels de la protection d'un régime de retraite de la sécurité sociale.



### ***b / Pensions universelles***

L'objectif est de garantir les mêmes droits à tous (couverture universelle de la population). Une pension forfaitaire est versée à tous les retraités. Elle est financée par des cotisations forfaitaires et/ou par l'impôt. Certains pays n'ont pas les moyens fiscaux, réglementaires ou administratifs de fournir des pensions minimales anti pauvreté à l'ensemble de leurs citoyens, quels que soient leurs antécédents de cotisation. La couverture complète n'en demeure pas moins un idéal.

### ***c / Fonds de prévoyance***

C'est un système d'épargne obligatoire individuel alimenté par des cotisations régulières des membres et versées dans un fonds unique à gestion publique, débouchant sur le service d'un capital unique au départ à la retraite.

### ***d / Comptes individuels privés ou modèle chilien***

C'est un système d'épargne où les actifs sont obligés de cotiser sur des comptes individuels gérés en capitalisation par des caisses étatiques ou par des opérateurs privés. La sortie est en rentes viagères.

## **2.1.2-En termes de principe de fonctionnement**

Les systèmes de retraite se caractérisent par deux grands principes de fonctionnement à savoir le fonctionnement par répartition et le fonctionnement par capitalisation.

### ***a / -Le fonctionnement par répartition***

Dans un système de retraite par répartition, les cotisations, versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse, sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. En d'autres termes, les retraites sont financées par les cotisations payées par les actifs.

Ce système repose donc sur une forte solidarité entre générations. Son équilibre financier dépend du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités. Les taux de croissance

des revenus et de la population active occupée constituent dès lors les deux principaux facteurs d'évolution.

### ***b / -Le fonctionnement par capitalisation***

Dans un régime de **retraite par capitalisation**, la logique est différente : **les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite**. Les cotisations font l'objet de placements financiers ou immobiliers, dont le rendement dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêt. Cette capitalisation peut être effectuée dans un cadre individuel ou collectif (ex : accords d'entreprise), ce qui peut permettre de réintroduire une dose de solidarité. Chaque participant accumule des actifs sur la base de cotisations individuelles qui lui donne droit à une rente viagère à son départ à la retraite.

### ***c / -Répartition ou Capitalisation ?***

On a souvent opposé la répartition et la capitalisation comme deux techniques de financement contradictoires. Pourtant, en dépit de leurs différences, ces techniques sont complémentaires. Le problème n'est pas d'opposer la répartition et la capitalisation en des joutes oratoires forcément stériles, mais de voir pour chaque catégorie d'individus quelle part de financement de la retraite il convient d'assurer par l'une et l'autre voie.

Dans son livre « L'Avenir des Retraites », feu le professeur Jean-Jacques Gollier s'est penché longuement sur ce débat entre la répartition et la capitalisation, et il préfère à ces deux termes les notions de « distribution » (on distribue tout ce que l'on reçoit) et de « réservation » (on constitue des réserves pour les engagements futurs). Dans cette optique, les systèmes par répartition apparaissent comme représentant une solidarité toute relative, puisque les plus âgés s'attribuent immédiatement tout le gâteau sans trop se préoccuper du sort des générations suivantes. Les systèmes de capitalisation assurent mieux les rentes des générations futures. Il faut donc se garder de tout jugement hâtif concernant les mérites sociaux de chacun des systèmes. En fonction des circonstances, on optera pour le financement offrant le degré de capitalisation optimal, chaque construction ayant ses avantages et ses inconvénients en répondant à des critères d'efficacité différents. Cela conduit à examiner des régimes mixtes dans lesquels la retraite n'est pas constituée d'une seule manière, mais se compose de divers éléments constitutifs en fonction de leur spécificité et de leurs conditions d'octroi.



### 2.1.3-En termes d'articulation

La protection contre les risques de la vieillesse et du métier, et plus particulièrement la jouissance de moyens d'existence convenables lorsque le travail est devenu impossible, sont l'un des droits reconnus aux salariés et à leurs familles dans la plupart des pays.

Comme la politique des retraites est un sujet majeur pour toute économie nationale ainsi que pour les citoyens, il était inévitable que la Banque Mondiale et d'autres organisations internationales telles que l'OIT et l'AISS s'impliquent pour donner leurs opinions sur la question relative à l'organisation des systèmes de retraite. Cependant toutes ces organisations internationales ont une convergence de point de vue vers une articulation multi-piliers combinant répartition et capitalisation. L'articulation préconisée par la Banque Mondiale se présente de la façon suivante :

**Figure 1 : Organisation des systèmes de retraite selon la Banque Mondiale**



| 1 <sup>er</sup> pilier                                                                                                           | 2 <sup>ème</sup> pilier                                                                                                                       | 3 <sup>ème</sup> pilier                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| =                                                                                                                                | =                                                                                                                                             | =                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Base</li> <li>➤ Gestion public</li> <li>➤ Obligatoire</li> <li>➤ Répartition</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Complémentaire</li> <li>➤ Gestion privée</li> <li>➤ Obligatoire</li> <li>➤ Capitalisation</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Facultative</li> <li>➤ Gestion privée</li> <li>➤ Individuelle</li> <li>➤ Capitalisation</li> </ul> |

**Source :** Rapport Banque Mondiale : crise du vieillissement : mesures destinées à protéger les pauvres et à promouvoir la croissance (Publiée en 1994).

L'argument principal de la Banque Mondiale qui explique le choix de ce type d'organisation de système de retraite est de ne pas tout confier à l'Etat et réduire les risques inhérents aux deux principes de fonctionnement des retraites (répartition et capitalisation) en les combinant.

Nous remarquons que le modèle proposé par la Banque Mondiale fait une large place aux assureurs vie privés.

## 2.2-Organisation des systèmes de retraite en zone CIMA

Les régimes de retraite en zone CIMA sont issus de la période coloniale et étaient initialement destinés aux fonctionnaires de l'état. Généralement, les systèmes de retraite sont conçus pour le secteur formel (les agents de l'état, les employés du secteur privé et certains corps de métier particuliers) et correspondent au modèle d'assurances sociales à un seul pilier fonctionnant par répartition. Ces régimes ont été conservés après l'indépendance à de rares exceptions près. Les retraites du secteur public sont gérées par des institutions financièrement intégrées dans le budget des États qui combler la différence entre cotisations et pension.

En effet, l'Afrique francophone notamment la zone CIMA a plutôt opté pour le modèle bismarckien dont le modèle de référence est un régime par annuités à prestations définies. Dans ce modèle, la pension est contributive et elle est fortement corrélée à la carrière de l'individu. Elle est versée si l'individu respecte les principales conditions suivantes :

- ✓ **La condition d'âge** : l'âge de la retraite, 55 ans ou moins dans les années 1960, a été presque partout relevé à 60 ans, et parfois davantage grâce à des réformes dont le but est de réduire les dépenses et d'augmenter les ressources des régimes de retraite. À l'issue de la réforme de 2012, l'âge de la retraite en Côte d'Ivoire fixé initialement à 55 ans en 2011 a augmenté progressivement de un an chaque année pour se stabiliser à 60 ans en 2016. La plupart des régimes prévoient des possibilités de retraite anticipée, notamment pour «vieillesse prématurée» à des âges sensiblement inférieurs à l'âge normal.
- ✓ **La condition de durée de service** : dans tous les pays de l'espace CIMA, la pension n'est acquise que sous condition d'une durée minimale de dix années (dispositions réglementaires).
- ✓ **La condition de cotisation** : L'assuré doit être à jour de ses cotisations tout le long de sa carrière. En zone CIPRES<sup>1</sup>, le taux de cotisation de la branche « retraite » varie entre 4% à 25 %.

---

<sup>1</sup> La CIPRES est un organisme de contrôle des institutions de prévoyance.



Cependant de nombreuses réformes ont été mené dont l'objectif principal est d'une part de réduire le déficit financier de ces régimes de retraite, et d'autre part d'étendre la protection sociale aux travailleurs indépendants (secteur informel).

### **Présentation du régime de retraite en Côte-d'Ivoire**

En Côte d'Ivoire, la retraite est assurée par deux institutions à savoir la Caisse Générale de retraite des Agents de l'État (CGRAE) pour le secteur public et la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) pour le secteur privé. Ils ont le statut de « personne morale » sous la dénomination de « société d'état ».

#### ***La Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État (CGRAE)***

##### **Cadre légal**

La Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État est une institution de Prévoyance sociale (IPS-CGRAE) créée par le décret n°2012-367 du 18 avril 2012 et a pour mission :

- ✓ la gestion au profit des fonctionnaires et agents de l'État, des régimes obligatoires de pensions tels qu'arrêtés par l'ordonnance n°2012-303 du 04 Avril 2012 portant organisation des régimes de pensions gérés par la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État.
- ✓ la gestion au profit des bénéficiaires, des régimes complémentaires ou spéciaux, obligatoires ou volontaires de pensions, qui peuvent être créés par décret.
- ✓ le recouvrement des cotisations et le service des prestations afférentes à ces différents régimes ;
- ✓ la gestion des fonds collectés au titre des différents régimes ci-dessus.

Les régimes de pensions gérés par l'IPS-CGRAE ont deux caractéristiques essentielles :

- ✓ **Obligatoire** : Tout fonctionnaire ou agent de l'État a l'obligation de pourvoir au financement du système. Il s'agit d'un système contributif dont le financement employeur / employé est de 16,67% /8,33% après la réforme de 2012.
- ✓ **Répartition** : Les pensions reçues par les retraités sont financées par les cotisations des actifs au même moment. Il s'agit d'un système de solidarité intergénérationnelle, avec des réserves de trésorerie à court terme.

## Population couverte

La CGRAE assure la couverture des employés du secteur public à savoir les :

- ✓ fonctionnaires civils ;
- ✓ militaires, gendarmes et policiers,
- ✓ fonctionnaires ou agent temporaire exerçant dans un organisme affilié
- ✓ hautes personnalités de l'administration publique.

## *La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)*

Le régime général ivoirien de sécurité sociale est géré par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) dont la direction générale se trouve à ABIDJAN (Plateau). Elle a été créée par le décret 2000-487 du 12 juillet 2000.

## Cadre légal

La CNPS est régie par les lois n°99-476 du 02 août 1999, portant définition et organisation des Institutions de Prévoyance Sociale, et n°99-477 de la même date portant modification du Code de Prévoyance Sociale. L'IPS- CNPS est une société de droit privé de type particulier régie par le Traité de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES) et le Traité de l'OHADA qui concilie le principe d'autonomie et de rigueur dans la gestion propre aux Sociétés de droit privé.

Tout comme l'IPS-CGRAE, les régimes de pensions gérés par la CNPS ont également deux caractéristiques essentielles :

- ✓ **Obligatoire** : Tout employé du secteur privé a l'obligation de pourvoir au financement du système de retraite (système contributif). La répartition des cotisations entre employeur / employé est de 55 % / 45 % selon les nouvelles dispositions de la réforme de 2012.
- ✓ **Répartition** : Les pensions reçues par les retraités du secteur privé sont financées par les cotisations des actifs au même moment (solidarité intergénérationnelle). La CNPS dispose des réserves à court et long terme.



## **Population couverte**

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale gère le régime obligatoire de la prévoyance sociale du secteur privé et assimilé. Elle intervient également dans le domaine de l'action sanitaire et sociale.

En résumé, nous pouvons retenir que dans la zone CIMA, l'articulation du système de retraite ne s'inscrit pas dans le modèle à 3 piliers préconisé par la Banque Mondiale faisant une bonne place aux assureurs vie privés.

## **SECTION 2 : PLACE ET CONTRIBUTION DE L'ASSURANCE VIE DANS LES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA.**

### **2.1-Quelle place occupe l'Assurance-vie dans les systèmes de protection sociale en zone CIMA?**

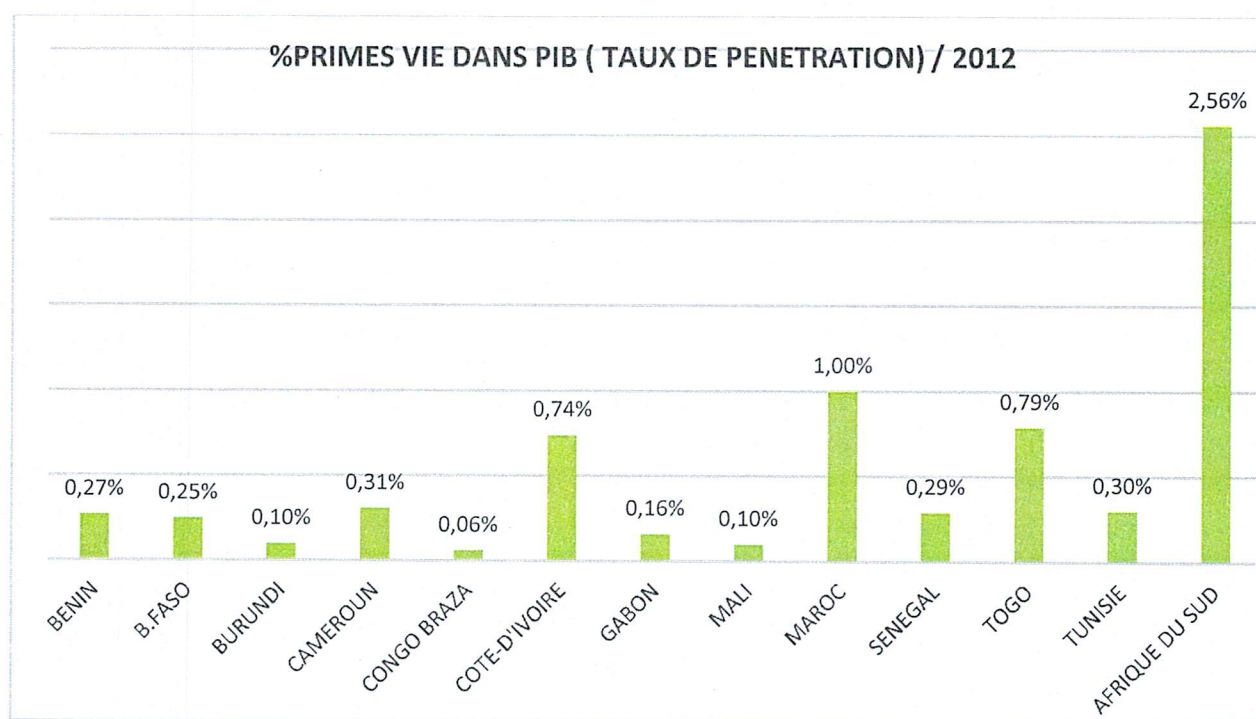
Comme nous venons de le voir dans le deuxième point de la section précédente, l'organisation du système de retraite en zone CIMA ne s'inscrit pas dans la logique de modèle à 3 piliers préconisé par la Banque Mondiale et qui accorde une place de choix aux assureurs vie privés dans la gestion de fonds de pension. Au regard de ce constat, nous pouvons affirmer qu'il n'existe pas de place formelle pour les assureurs vie dans l'articulation des systèmes de retraite en Afrique. Cependant, les assureurs vie se sont contentés des relations commerciales qu'ils ont pu établir avec la population de manière collective ou individuelle en vue de garantir des compléments de retraite à la population.

### **2.2- Quelle contribution de l'Assurance-vie dans les systèmes de protection sociale en zone CIMA?**

Pour répondre avec précision à cette question, il est idéal de disposer de chiffres statistiques donnant <<la part des retraites fournies par les compagnies d'assurance vie dans le total des retraites (public et privés)>>. A défaut de ces données statistiques notre approche retenue est la suivante : mesurer la contribution de l'assurance vie par son niveau de développement à travers deux(2) indicateurs :

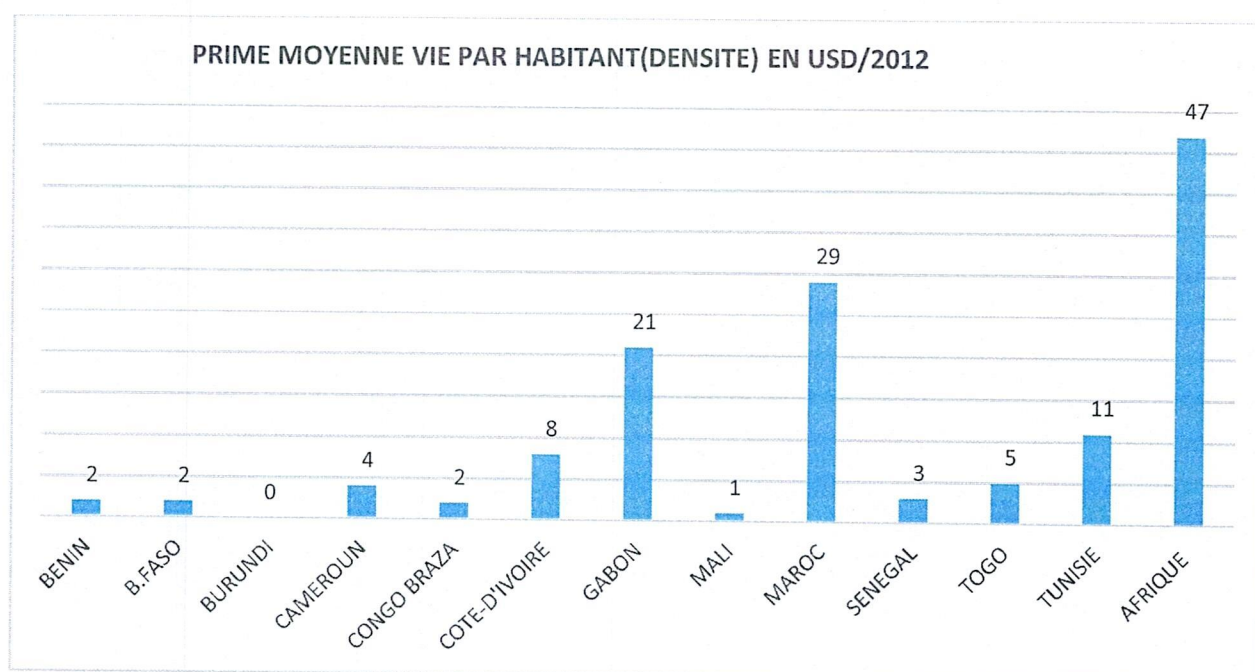
- ✓ taux de pénétration de l'assurance vie = % primes vie dans PIB
- ✓ densité = prime vie moyenne par habitant

**Figure 2 : % Primes vie dans PIB (Taux de pénétration /2012)**



**Source : Rapport annuel FANAF 2012 et Revue SIGMA 2012 DE SWISS –RE**

**Figure 3 : Prime moyenne vie par habitant (densité) en USD / 2012**



**Source : Rapport annuel FANAF 2012 et Revue SIGMA 2012 DE SWISS-RE**



Dans la zone CIMA, plus de 60% des pays ont un taux de pénétration vie inférieur à la moyenne de 0,27% avec une activité vie quasi inexistante pour certains pays. La pénétration est très faible au regard des données observées sur d'autres marchés d'Afrique: Maroc (1%), Ile Maurice (1,9%), et Kenya (1,9%). Si sur certains marchés le nombre de sociétés d'assurance paraît pléthorique, sur d'autres on note une absence de sociétés vie.

On note que le Maroc avec 15 sociétés d'assurance réalise plus deux fois le chiffre d'affaires du marché de la zone CIMA. Avec environ une quarantaine des sociétés d'assurance, le chiffre d'affaires du marché kényan dépasse celui de la zone CIMA.

La densité est cependant très faible au regard des données observées sur d'autres marchés d'Afrique: Maroc (29 dollars en vie), Tunisie (11 dollars en vie) et Kenya (14 dollars en vie).

Pour la Côte d'Ivoire qui a connu une forte croissance économique au cours des dernières années, la pénétration est passée de 0,92% en 2010 à 0,83% en 2014.

En d'autres termes, l'effet de rattrapage constaté dans l'économie ivoirienne après la crise postélectorale n'a pas eu d'impact sur le secteur de l'assurance vie.

Au regard de ce qui précède, nous arrivons à la conclusion selon laquelle l'assurance vie n'a pas une place formelle dans l'articulation des systèmes de retraite en Afrique. L'assurance vie, en l'état actuelle des choses, n'a pas significativement contribué au financement et à l'amélioration des systèmes de retraite en zone CIMA. Néanmoins nous constatons une nette avancée des autres marchés d'Afrique. L'Afrique du Sud ; l'Ile Maurice et la Namibie affichent un niveau de taux de pénétration et de densité relativement élevé. Dans ces trois pays, le niveau de couverture des prestations sociales est relativement élevé confirmant la relative contribution des assureurs vie de ces trois pays aux systèmes de retraite de leur pays.

### **SECTION 3 : LES ASPECTS GENERAUX SUR LES FONDS DE PENSION**

Cette section retrace successivement la genèse des fonds de pension, les parties prenantes, les types de fonds de pension et leurs techniques de gestion, le rapport entre fonds de pension et assurance vie, des statistiques des fonds de pension dans le monde, et

quelques exemples de fonds de pension gérés sous forme de contrats d'assurance groupe par SAHAM ASSURANCE VIE CI.

### **3.1-Bref historique sur les fonds de pension**

Le souci de se constituer une sécurité sociale est à la base des modèles de régimes de pension que le monde a connus. Ces régimes de pension se sont développés à travers deux grands pays. Il s'agit d'un côté de l'Allemagne et de l'autre côté du Royaume-Uni. La sécurité sociale est un besoin ancien et naturel qui était assuré dans les sociétés traditionnelles par les familles étendues, des entraides locales, professionnelles ou religieuses. Cependant, les mutations socio-économiques et politiques que le monde a connues au 19ème siècle ne permettent plus à ces formes anciennes de garantir une sécurité suffisante.

Devant ces bouleversements, un nouveau besoin se fait sentir, celui de construire des systèmes de sécurité plus efficaces et plus durables. C'est ainsi qu'en 1871 l'histoire de la protection sociale moderne est instaurée en Prusse (l'actuelle Allemagne) avec le Chancelier Bismarck. Il a mis en place des assurances sociales obligatoires destinées à couvrir les ouvriers (Magniadas, 2003). En Allemagne, le premier régime de retraite par capitalisation est né en 1889 avec une participation de l'employeur à la formation du capital à hauteur de 50%. Le bénéficiaire devait cotiser pendant une période minimale de 30 ans et atteindre 60 ans pour toucher une pension. Dès 1946, en vertu du principe de protection sociale universelle, on assiste à une généralisation des systèmes de retraite dans les pays économiquement avancés. A partir des années 50, les fonds de pension se développent rapidement aux Etats-Unis grâce à l'adoption de dispositions fiscales très avantageuses pour les employeurs. L'histoire des fonds de pension est également celle d'une libération, d'un désenclavement de la figure de l'employeur. Les fonds de pension sont à l'origine créés par les employeurs, qui voient ainsi le moyen de s'attacher la main-d'œuvre, dans un contexte de faiblesse du régime public de sécurité sociale. Fort logiquement, les considérations financières de l'entreprise l'emportent bien souvent sur l'impératif de protection dans la gestion des fonds.



### 3.2-Définition de fonds de pension : que recouvre le terme <<fonds de pension>> ?

Un fonds de pension est une entité dotée d'un statut juridique propre ayant pour objet la collecte de l'épargne des adhérents pour la placer aux meilleures conditions du marché et la reverser à ceux-ci sous forme de pension lorsqu'ils sont à la retraite.

Les fonds de pension sont une application particulière de l'assurance des rentes viagères<sup>2</sup>. Ces fonds, alimentés par les cotisations généralement assises sur les salaires et versées soit par les seuls salariés ou travailleurs indépendants, soit conjointement par les salariés et par leur employeur, sont gérés sur le long terme par des financiers qui s'efforcent d'en obtenir le meilleur rendement pour pouvoir servir aux assurés le meilleur complément de retraite possible à titre viager à partir d'un certain âge (ou éventuellement de leur incapacité totale par suite d'accident ou de maladie). La constitution d'un fonds de pension dépend de la création d'un régime complémentaire de retraite. Les fonds sont donc liés organiquement aux régimes de retraite. Ceux-ci sont aussi connus sous l'appellation de régime de pension agréé, de régime de pension d'employeur, de régime privé de retraite ou de régime professionnel de retraite. Ces régimes de retraite sont offerts à un collectif de salariés par un promoteur dont l'identité correspond le plus souvent à un employeur, mais qui peut aussi correspondre à un regroupement d'entreprises, à un syndicat ou à une association professionnelle. Leur but est de procurer un revenu de retraite aux salariés. Ils sont non obligatoires, c'est-à-dire qu'ils sont établis sur une base volontaire et découlent habituellement d'une négociation entre un employeur et un syndicat. D'ailleurs, la plupart des salariés couverts par ce type de protection sociale sont des travailleurs syndiqués.

### 3.3-Les parties prenantes

Les fonds de pension forment un nœud de relations contractuelles complexe, impliquant un nombre potentiellement élevé de parties prenantes, aux intérêts divergents. La conception et la mise en œuvre de plans de pension professionnels relèvent de l'initiative d'un employeur, ou d'un groupe d'employeurs (settlers), dans le cadre de relations de travail. Elles résultent d'une décision unilatérale, ou d'un accord entre

<sup>2</sup> Assurance de rentes viagères : L'assureur s'engage à verser une rente (annuelle, trimestrielle ou mensuelle) à l'assuré soit à effet immédiat, soit après une période de différé pendant toute la vie du bénéficiaire. Cette rente peut être réversible en tout ou partie sur une autre tête, par exemple la femme de l'assuré si elle lui survit.

l'entreprise initiatrice et ses salariés et/ou ses partenaires sociaux. Le fonds de pension (pension fund) est une entité juridique distincte de l'entreprise initiatrice, capable de collecter des contributions, de placer ces contributions dans des actifs représentatifs des provisions, et de verser des prestations aux bénéficiaires. De manière détaillée, les parties prenantes d'un plan de pension sont :

- ✓ **Les adhérents ou les participants, ou affiliés**, au plan : ce sont les salariés en activité(les actifs) dans l'entreprise, les salariés passés ayant acquis des droits à pension(les retraités) et les bénéficiaires des prestations de retraite. L'affiliation au plan de pension est souvent (mais pas obligatoirement, même si la réglementation l'encourage) conditionnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi. Pour autant, les participants sont rarement associés à la gouvernance effective des fonds de pension, au-delà de leur représentation éventuelle au sein du <<board of trustees>>.
- ✓ **Le sponsor ou l'employeur, ou le groupe d'employeurs** : il s'agit du dirigeant de l'entreprise ayant capacité à la représenter, que cette représentation soit conforme aux intérêts des actionnaires ou non ;
- ✓ **Le gestionnaire du fonds** (compagnies d'assurances ; institutions de prévoyance ; organismes agréés ; sponsors) aussi appelé **l'administrateur du fond** (fund administrator) est chargé de la gestion administrative des flux transitant dans le fonds. Ces fonds, alimentés par les cotisations généralement assises sur les salaires et versées soit par les seuls salariés ou travailleurs indépendants, soit conjointement par les salariés et par leur employeur , sont gérés sur le long terme par des financiers qui s'efforcent d'en obtenir le meilleur rendement pour pouvoir servir aux assurés le meilleur complément de retraite possible à titre viager à partir d'un certain âge (ou éventuellement de leur incapacité totale par suite d'accident ou de maladie) .

### 3.4-Les types de fonds de pension et leurs techniques de gestion

#### 3.4.1-Les différents types de fonds de pension



#### a) Les fonds de pension à prestations définies ou Defined Benefits (DB)

Le système de « **prestations définies** », que l'on appelle souvent de « **but à atteindre** », on fixe à priori le résultat à obtenir et, donc, le montant de la pension est fixé à l'avance. La pension sera égale par exemple à 75% du salaire moyen des trois dernières années de carrière pour 40 années de services. Dans ce cas, c'est l'objectif qui est fixé et les cotisations nécessaires pour y arriver seront déterminées en fonction de la méthode de financement et de certaines hypothèses de calcul actuariel. Dans un système de « prestations définies » ce sont les prestations de retraite qui sont la donnée du calcul et la cotisation retraite le résultat de celui-ci. **Il y a obligation de résultat.**

#### b) Les fonds de pension à cotisations définies ou Defined Contributions(DC)

L'autre type de système, fondamentalement opposé, est celui des « **charges définies** » ou « **Cotisations fixes** ». Ici on fixe à priori les cotisations personnelles et patronales que l'on accepte de verser et ce n'est qu'après le calcul actuariel que sont déterminées le capital et les rentes que ces cotisations ont permises d'atteindre. Le montant de la retraite dépend des performances de la gestion financière. Ce sont donc les cotisations qui sont la donnée du calcul et le montant des rentes le résultat de celui-ci. **Il n'y a donc qu'une obligation de moyens et aucune obligation sur le résultat final.**

Cette différence entre une obligation de résultat et une obligation de moyens pour le dessin d'un plan complémentaire a des conséquences importantes. En effet, dans un système de « prestations définies » le résultat que l'on vise est en général lié à la rémunération de fin de carrière. Et ce résultat doit être atteint quelle que soit l'évolution financière, économique, etc. **Dans un système de « prestations définie » le risque financier est donc supporté par l'employeur** dans la mesure où il s'est engagé à verser les primes qui permettent d'atteindre la prestation définie (la cotisation du personnel reste en général fixée à un pourcentage constant du salaire). **Par contre, dans le système à « cotisations fixes », les risques de gestion, d'inflation, de dépréciation monétaire,...sont assumés par le travailleur.**

Ces dernières années, la plupart des systèmes proposés ont été orientés vers les systèmes de « cotisations définies » plutôt que vers des systèmes de « but à atteindre ». Une montée en puissance des fonds à cotisations définies dépassant même parfois les fonds à prestations définies dans certains pays. Cela signifie clairement que les employeurs se défont des multiples risques liés à la capitalisation sur leurs travailleurs.

### **3.4.2-Technique de gestion des fonds de pension**

Les fonds de pension sont dans leur grande majorité gérés par la technique de capitalisation. En effet, dans le cadre des fonds de pension, des cotisations sont périodiquement versées par l'employeur et/ou le travailleur dans un pot commun. A l'âge de la retraite, le capital (également appelé réserve financière), formé des versements réguliers et des intérêts, produit une rente (un revenu) qui sera versée périodiquement à l'assuré. Au plus le capital sera élevé au plus la rente le sera également. Toutefois, sous l'influence de l'augmentation de l'espérance de vie de la population, le capital épargné devra se répartir sur une période beaucoup plus longue. Les rentes en seront diminuées d'autant. Les réserves financières ainsi constituées font l'objet de placements qui sont investis dans les circuits économiques et financiers, et serviront, à l'échéance, à payer les pensions. Ces placements, qui échappent au contrôle des travailleurs, se font là où les profits sont les plus élevés mais aussi là où les risques sont les plus grands. Ces placements ne sont donc pas sans risque : ils subissent des aléas au niveau de leur rentabilité et ils sont vulnérables aux dévaluations monétaires. Le système de la capitalisation est tributaire d'une logique financière (actuarielle) qui ne peut faire l'objet de revendications sociales par rapport au montant des pensions reçues, contrairement au 1er pilier de pension.

### **3.5-Fonds de pension et assurance-vie**

Bien que les contraintes réglementaires en termes d'allocation d'actifs soient différentes pour les deux types d'institutions, il paraît difficile de contester cette assertion pour ce qui est du risque de marché. En effet, les fonds de pension présentent le même profil de risque que les sociétés d'assurance vie car ils fournissent le même type de service financier, ils devraient par conséquent être soumis aux mêmes règles.

Leurs principaux éléments de différenciation sont :



### **3.5.1-Le risque supporté par les fonds de pension diffère de celui des sociétés d'assurance-vie.**

En premier lieu car la nature de ce risque diffère de celui des produits d'assurance-vie classiques. En effet, certains risques inhérents à un régime de retraite professionnelle sont non assurables et non transférables. Ainsi lorsque les prestations de retraite dépendent du niveau du dernier salaire et de la présence au sein de la société à la date de liquidation, le risque associé à l'incertitude sur les revalorisations futures et le turn-over attendu au sein de la population active comporte une part d'aléa moral et peut difficilement être transféré d'une entreprise à une société d'assurance.

Ensuite car les mécanismes de partage du risque au sein d'un régime de retraite sont différents. Les risques relatifs aux produits d'assurance sont supportés par la société elle-même : les actionnaires de la société (Shareholder). Les fonds de pension gèrent des plans de retraite dont le risque est supporté collectivement par les salariés et l'employeur (Stakeholder). L'activité économique de la société constitue le lien prépondérant entre les parties prenantes, sa pérennité prime sur celle du régime de retraite.

### **3.5.2-Le cadre réglementaire**

Un plan de pension (pension plan) retrace l'ensemble du dispositif contractuel définissant les droits et obligations des parties prenantes. Pour que le plan de pension soit "qualifié", des règles formelles doivent être respectées, notamment que le plan figure dans un document écrit, même si la loi laisse à l'employeur une grande latitude pour la rédaction. Les plans de retraite collectifs sont organisés selon une gamme étendue de modalités dans lesquelles la personnalité juridique joue un rôle clef pour déterminer le type de règle de capitalisation qui s'applique.

### **3.5.3-Le caractère irrévocable des engagements d'une compagnie d'assurance vie.**

Dans sa définition juridique, un contrat d'assurance-vie est une convention par laquelle une personne (l'assureur) prend l'engagement envers une autre (le souscripteur), en contrepartie d'un versement unique ou périodique (la prime ou la cotisation) et pendant une durée déterminée (la durée du contrat), de verser, au contractant lui-même ou à un tiers désigné ou déterminable (le bénéficiaire), un capital ou une rente en cas de survie ou de décès d'une personne désignée (l'assuré). Autrement dit, le contrat d'Assurance Vie est un accord entre une compagnie d'assurance qui prend l'engagement **irrévocable** de verser des prestations au bénéficiaire du contrat en fonction de la réalisation d'évènements aléatoires

viagers, en échange de quoi le souscripteur prend l'engagement **révocable** de verser des primes en fonction de la réalisation d'évènements viagers. Le contrat d'assurance comporte donc des engagements *irrévocables* de l'assureur : il s'agit d'une *garantie*. Au contraire une institution de retraites complémentaires pourrait en théorie modifier unilatéralement la valeur des droits des adhérents<sup>3</sup>.

#### **3.5.4-La longue durée des engagements des fonds de pension avec l'absence de rachat et d'avance.**

Les engagements de retraite contractés par les compagnies d'assurance vie vis-à-vis de leur clientèle dans le cadre des contrats de retraite complémentaire ont des spécificités liées aux engagements de long terme. Etant donné que la vie professionnelle est suffisamment longue<sup>4</sup>, l'épargne est accumulée tout au long de la vie de l'affilié(e). En outre, les fonds collectifs de retraite sont normalement constitués par un employeur au profit de ses salariés en vue de la constitution d'un capital versé en une seule ou en plusieurs fois ou sous forme de rente au moment du départ en retraite de ces derniers. Dans cette optique, les contrats groupes de retraite complémentaire, à l'instar des contrats groupes, ne comportent pas de possibilités de rachat et d'avance. Si le risque de rachat et d'avance n'était pas exclu dans les contrats groupes de retraites complémentaires, cela pourrait déséquilibrer les engagements des parties contractantes et entraîner la faillite de l'assureur à terme.

### **3.6-Quelques statistiques des fonds de pension dans le monde**

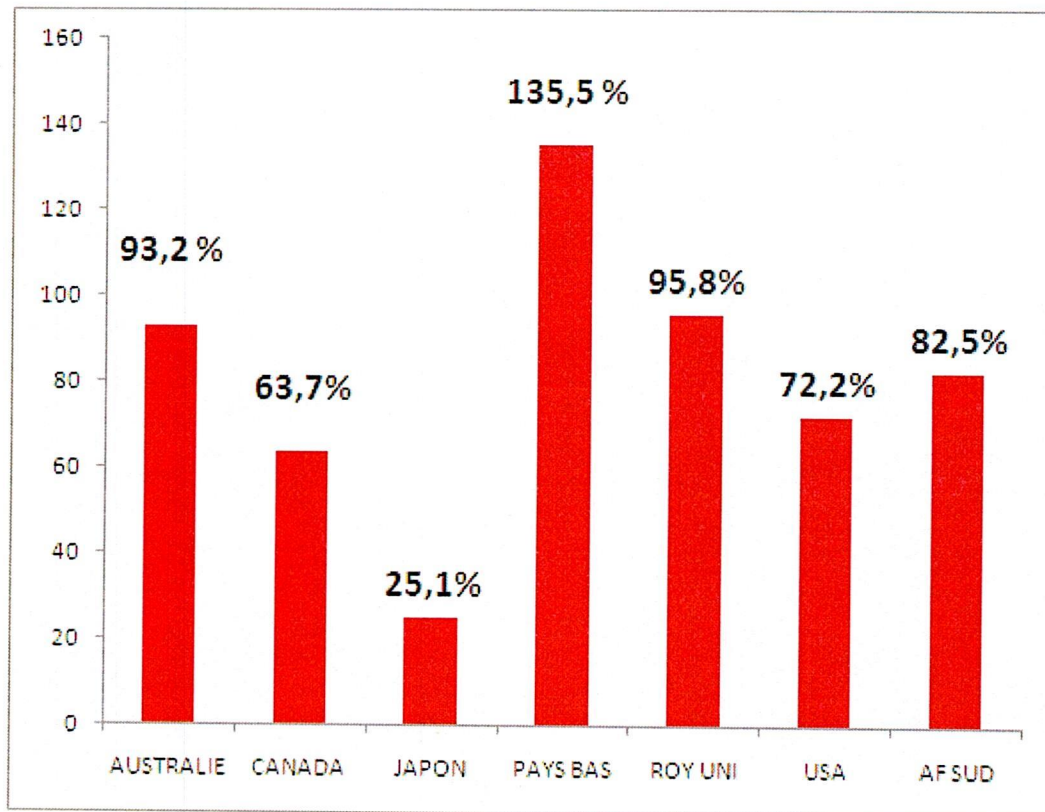
**a / Ratio actifs FP/PIB des 6 pays de l'OCDE ayant plus de 1000 USD d'actifs de fonds de pension + AF. SUD**

<sup>3</sup> Théorie et pratique de l'assurance vie ; Auteur : Pierre Petauton Ancien professeur au Cnam

<sup>4</sup> En Côte-d'Ivoire, l'âge requis pour pouvoir prétendre à une retraite est fixé à 60 ans pour les salariés du secteur privé et 65 ans pour les fonctionnaires et agents de l'Etat.



**Figure 4 : Evolution du ratio actifs FP/ PIB dans 6 pays de l'OCDE + AF. SUD**



**Source des données : [www.oecd.org](http://www.oecd.org)**

En 2011 dans les pays de l'OCDE, les plans de retraites privés (y compris les fonds de pension) représentaient au total : 32 100 Milliards USD

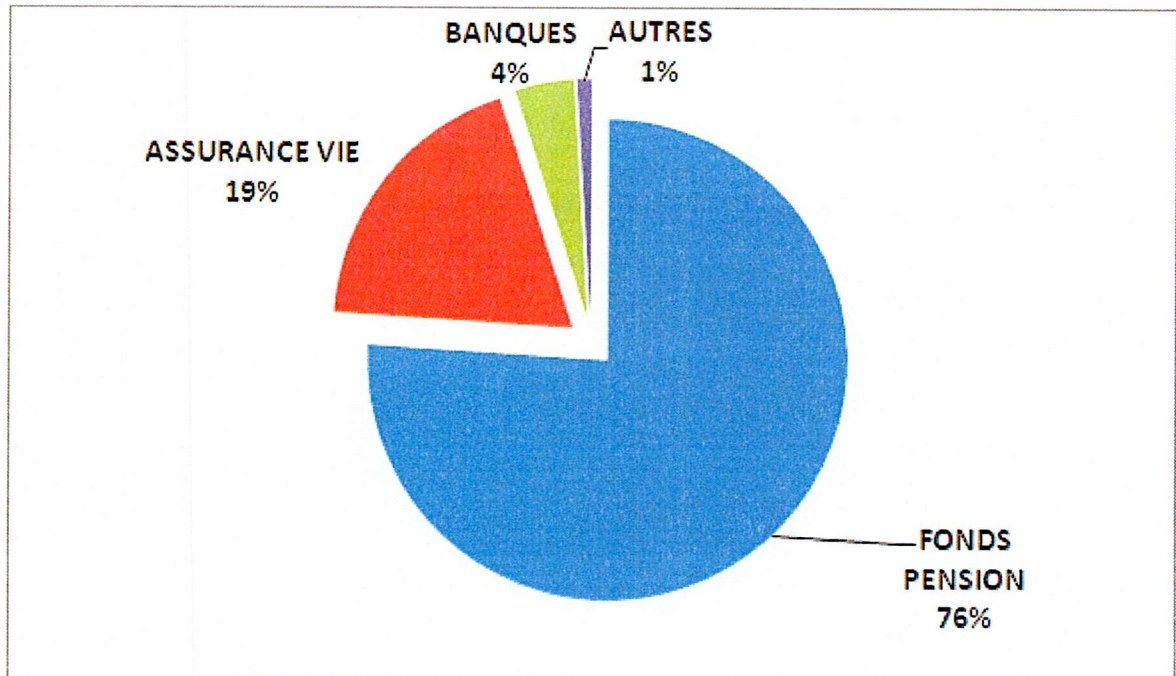
#### **b / Répartition des actifs des fonds de pension par type d'actifs**

En 2011, dans les pays de l'OCDE, l'essentiel des actifs des fonds de pension étaient investis en obligations et actions avec une plus grande préférence pour les obligations. Cependant dans certains pays on observe le contraire :

- Australie (49,7% et 9%),
- Finlande (41.3% et 35.4%)
- les États-Unis (45.7 % et 22,3%)

*c / Répartition des actifs de retraite privée par acteurs :*

**Figure 5 : Répartition des actifs de retraite privée par acteurs**



**Source des données :** [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Dans les pays de l'OCDE, les fonds de pension détiennent plus d'actifs de retraite privée (76%) que les autres acteurs du marché.

**Remarque :**

En zone CIMA, les fonds de pension au sens strict du terme sont quasi inexistants. Cependant, les contrats groupe d'assurance retraite complémentaire commercialisés sur le marché par les compagnies d'assurance vie sont assimilables à des fonds de pension au sens générique du terme.



## SECTION 4 : CAS PARTICULIERS DES FONDS DE PENSION GERES PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE EN COTE-D'IVOIRE : LES CONTRATS GROUPES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE GERES PAR SAHAM ASSURANCE VIE CI.

En Côte-d'Ivoire, la couverture du risque vieillesse (retraite) est assurée par une caisse de Sécurité Sociale, notamment en ce qui concerne le secteur privé. Les prestations de ces caisses n'étant pas toujours suffisantes, les entreprises souscrivent des contrats Groupe Retraite (dits retraite complémentaire) auprès des compagnies d'assurance vie notamment qui permettent à celles-ci de constituer une retraite au profit de la totalité ou d'une catégorie de salariés. Par ailleurs ces mêmes entreprises, pour couvrir certaines obligations sociales (indemnités de licenciement, indemnité de départ à la retraite etc...) envers leur personnel dans le cadre d'une convention collective, d'un contrat de travail ou tout autre accord, font également recours à des contrats groupe retraite.

Ces contrats groupes se subdivisent en trois sous-groupes, à savoir :

- les contrats retraite à cotisations définies ;
- les contrats retraite à prestations définies ;
- Les contrats indemnité de fin de carrière.

### 4.1 - Le cadre général de fonctionnement des contrats groupe retraite

#### 4.1.1- Les contrats retraite à cotisation définies

##### *a / Objet :*

Ce contrat permet à une entreprise de constituer, au profit de tout ou une partie de son personnel, une retraite complémentaire sous forme de rente viagère réversible ou non. Très souvent, les prestations sont irrémédiablement acquises au salarié même si ce dernier quitte l'entreprise ou décède avant son départ à la retraite.

##### *b) Cotisations:*

Les cotisations sont fixées en **pourcentage** du salaire mensuel. Le taux de cotisation est uniforme pour l'ensemble des salariés ou par catégorie. Ce taux peut comporter une quote-part de l'Employeur et une quote-part du salarié, ou pris en charge en totalité par

l'employeur. Le choix du taux de cotisation n'est pas définitif, il peut varier en hausse ou en baisse, en fonction de la politique sociale de l'entreprise. Les cotisations sont prélevées mensuellement par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés. Elles sont ensuite reversées en totalité à la compagnie **SAHAM ASSURANCE VIE CI**. Ici donc les cotisations sont fixés d'avance d'où le nom de retraite à cotisations définies. Par contre le montant des prestations au terme à verser à chaque salarié est incertain : il dépend de la carrière de celui-ci (durée, évolution des salaires) et des résultats financiers.

### *c) Fonctionnement pendant la période d'activité:*

#### *c.1) Constitution de l'épargne*

Pour chaque salarié en activité, l'assureur (SAHAM ASSURANCE VIE) ouvre un compte individuel alimenté (pendant la période d'activité du salarié) par :

- les cotisations nettes de chargement,
- les intérêts et la participation aux bénéfices.

Ainsi chaque compte individuel fonctionne exactement comme un contrat individuel épargne. En plus des cotisations régulières, le contrat peut prévoir la possibilité d'effectuer des versements exceptionnels pour des collaborateurs âgés et ayant déjà passé un grand nombre d'années dans l'entreprise à la mise en place du contrat et qui du fait de leur âge avancé cotiseront sur une durée insuffisante pour avoir une retraite conséquente à la durée de leur carrière.

#### *c.2) Les droits acquis en cours de contrat*

Dans le code CIMA, il n'y a pas, jusqu'à présent, de dispositions relatives à la gestion des droits acquis dans un contrat groupe retraite à cotisations définies. En se référant à la pratique, on peut noter les points suivants :

**-rachat** : il n'y a pas de rachat dans le cas d'un contrat groupe retraite dont les prestations sont liées à la cessation d'activité, sauf dans trois cas :

- ✓ la cessation d'activité non salarié à la suite d'une liquidation judiciaire
- ✓ Invalidité du salarié (2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie)
- ✓ l'expiration des droits du salarié ou allocations de chômage en cas de licenciement.



**-Maintien des droits :** le salarié conserve le bénéfice de ses droits même lorsqu'il quitte l'entreprise avant son départ à la retraite. Il peut opter pour :

- ✓ garder son compte en l'état auprès de son ancien patron. Dans ce cas, son compte continue à se capitaliser jusqu'à l'âge de la retraite.
- ✓ transférer son compte.

**-Décès :** en cas de décès du salarié avant la retraite, l'épargne acquise est versée au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).

#### ***d) Fonctionnement en phase de service de la retraite***

La liquidation de la retraite intervient au moment où l'adhérent atteint l'âge de la retraite, ou au moment où il est atteint d'une invalidité. A ce moment, le capital épargné dit capital constitutif de rente, est converti sous forme d'une rente à terme échu (aux conditions en vigueur à cette date : taux technique, table de mortalité et chargements) servie du vivant de l'assuré selon une périodicité. L'assuré peut choisir l'option de réversibilité de la rente. Le service de la rente se poursuit alors au bénéfice du conjoint. La prestation de retraite est versée sous forme de rente viagère constituée de façon différente selon les contrats. Il existe essentiellement deux formules :

##### ***d.1) Le système de rentes viagères différées :***

Chaque cotisation versée est transformée immédiatement en unité de rentes calculées en fonction de l'âge au moment de chaque versement. Ces différentes rentes cumulées et revalorisées à chaque exercice selon les résultats techniques et financiers constituent la rente servie au moment du départ à la retraite.

##### ***d.2 / Le système de l'épargne bloquée :***

A la date de départ à la retraite, le capital épargné dit capital constitutif de rente, est converti sous forme d'une rente viagère. Le montant de la rente dépend de la table de mortalité utilisée, du taux technique utilisé, des frais de gestion et de la participation aux bénéfices.

#### 4.1.2 - Les contrats retraite à prestations définies

Les contrats retraite groupe à cotisations définies garantissent au salarié arrivant à la retraite, un revenu différé qui dépend des réelles cotisations qu'il a versées pendant qu'il travaillait et qui n'a aucun lien avec son dernier revenu à son départ à la retraite. En effet, dans un régime à cotisations définies, le coût de financement des retraites (cotisations) est maîtrisé mais pour chaque salarié le montant de la retraite est incertain car il dépend de l'évolution de son salaire, du montant et du nombre de cotisations et des produits financiers. Ce qui constitue un inconvénient important pour ces contrats groupe retraite à cotisations définies.

Pour ces contrats, les moyens (cotisations) sont bien définis (d'où le nom de Retraite à cotisations définies), mais les prestations au terme dépendent de ces cotisations. Pour pallier cet inconvénient, les assureurs vie ont mis en place des contrats groupe retraite dits contrats à prestations définies garantissant à l'ensemble du personnel d'une entreprise ou d'une catégorie de celui-ci, un revenu ou retraite égal à un certain pourcentage du salaire du salarié à son départ à la retraite (exemple: 1,5% du salaire de fin de carrière par année d'ancienneté dans l'entreprise). Dans ces contrats, il y a une obligation de résultat (contrairement aux contrats à cotisations définies où il y a une obligation de moyen sans prestations définies au terme) portant sur les prestations définies au terme du contrat d'où le nom de contrats retraite à prestations définies :

##### *a) Objet:*

Les contrats Retraite à prestations définies garantissent à tout ou une partie du personnel d'une entreprise, une retraite complémentaire sous forme de rente viagère égale à un certain pourcentage du dernier salaire. L'objectif est de rapprocher le niveau des ressources du retraité du montant de son dernier salaire de fin de carrière. Pour cela, dans ces plans de retraite, les prestations sont liées au dernier salaire d'activité du salarié. On distingue généralement deux formes de retraite à prestations définies :

**-les régimes différentiels (ou régimes chapeaux) :** constitution d'un complément de retraite aux régimes obligatoires de base afin d'obtenir une pension égale à un certain pourcentage du dernier salaire d'activité.



**Exemple :** Retraite = 70% dernier salaire de fin de carrière.

Montant de la pension acquise dans les régimes de base : si le régime de base obligatoire est celui de la sécurité sociale ivoirienne par exemple, la pension de retraite sera 43,49% au bout de 30 ans de carrière. Par conséquent la retraite garantie sera de 26,51% dans ce régime différentiel.

**-les régimes additifs :** les prestations garanties sont indépendantes du montant des retraites versées par les régimes obligatoires. Il s'agit d'un supplément de retraite exprimé en pourcentage du dernier salaire de fin de carrière et qui viendra s'ajouter à la pension d'un régime de base obligatoire ou d'autres pensions légales.

**Exemple :** Retraite garantie : 0.5% du dernier salaire annuel par année d'ancienneté. Soit une retraite de 15% du dernier salaire pour une carrière de 30 ans. Par exemple dans le régime obligatoire en Côte-d'Ivoire, la pension de retraite est de 43,49% au bout de 30 ans de carrière. Par conséquent la retraite globale avec ce régime additif sera de 58.49%.

#### ***b / Cotisations:***

Dans les contrats retraite à prestations définies, le montant des cotisations ne peut être définitivement déterminé à l'avance. Il est fonction du niveau des engagements de l'entreprise qui lui-même est déterminé à la suite d'étude actuarielle basée sur les éléments suivants :

- ✓ l'évolution des salaires
- ✓ les dates de naissance des salariés
- ✓ l'ancienneté des salariés
- ✓ la probabilité de présence du salarié au moment de son départ à la retraite (table de mortalité et taux de rotation du personnel).

Au départ, l'assureur va faire une évaluation du montant des cotisations qu'il ajustera régulièrement (chaque année ou chaque 2 ans par exemple) en fonction de l'évolution des paramètres ci-dessus.

***c) Fonctionnement pendant la période d'activité:***

***c1) Constitution de l'épargne :***

L'assureur crée un fond collectif. Les cotisations versées par le contractant (déductions faites des charges), les intérêts et la participation au bénéfice technique et financier vont alimenter le fonds. Lorsqu'un salarié arrive à la retraite, il est prélevé sur le fond le capital constitutif nécessaire à la liquidation de la retraite dudit salarié. Contrairement aux contrats de retraite à cotisations définies, l'assureur ne constitue pas de compte individuel pour chaque salarié. Ici, les cotisations ne sont pas individualisées. Elles forment un seul compte global dit fonds collectif.

***c.2) Les droits acquis en cours de contrats :***

Les contrats groupe retraite à prestations définies étant généralement financées par l'employeur seul, et compte tenu de la gestion non individualisées des adhérents, les droits acquis dans ces contrats ont un caractère virtuel. En d'autres termes, le versement des prestations est conditionné par la présence du salarié dans l'entreprise lors de son départ à la retraite.

***d) Fonctionnement en phase de service de la retraite:***

Ici le montant de la rente est prédéterminé (égal généralement à un pourcentage du salaire de fin de carrière dont le mode de calcul est défini au contrat). L'assureur va calculer le capital constitutif de rente en fonction du tarif en vigueur. Une fois le capital constitutif calculé, l'assureur en prélève le montant dans le fond collectif dédié au contrat et l'affecte à un deuxième fonds dit « fonds de service des rentes ».

**4.1.1 -Les contrats indemnité de fin de carrière (IFC)**

***a / Objet:***

Les employeurs ont généralement l'obligation de verser à leurs salariés, lors de leur départ à la retraite, une indemnité prédéfinie en fonction d'un certain nombre de paramètres. Afin d'être en mesure de respecter ses engagements envers ses salariés, l'employeur va souscrire un contrat de type « prestations définies » garantissant le



versement d'un capital de fin de carrière (exemple un mois de salaire de fin de carrière après cinq ans d'ancienneté).

***b / Cotisations et fonctionnement:***

Les contrats IFC fonctionnent de la même manière que les contrats à prestations définies à la seule différence que les prestations sont versées sous forme de capital.

**Remarque :**

Dans les contrats groupe à prestations définies et les contrats IFC, le versement des prestations est très souvent conditionné par la présence du salarié au moment de son départ à la retraite.

#### 4.2-Tableau comparatif des contrats groupe retraite complémentaire.

**Tableau 2 : Tableau comparatif des contrats groupe retraite complémentaire**

|                     | <b>Plan à cotisations Définies</b>                                                                                              | <b>Plan à prestations Définies</b>                                                  | <b>Indemnité de fin de carrière</b>                                               |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Garanties proposées | Rente viagère<br><br>La prestation de retraite est déterminée en fonction de l'épargne acquise par les cotisations capitalisées | Rente viagère<br><br>La prestation de retraite est définie à l'avance               | Capital<br><br>La prestation de retraite est définie à l'avance                   |
| Forme de l'adhésion | Obligatoire pour tout ou une catégorie du personnel définie par un critère objectif                                             | Obligatoire pour tout ou une catégorie du personnel définie par un critère objectif | Obligatoire                                                                       |
| Financement         | L'entreprise participe obligatoirement en tout ou partie du financement                                                         | L'entreprise finance seule                                                          | L'entreprise finance seule                                                        |
| Droits acquis       | Les droits acquis sont certains. Ils restent acquis au salarié même en cas de départ de l'entreprise                            | Les droits acquis sont virtuels. Ils sont perdus en cas de départ de l'entreprise   | Les droits acquis sont virtuels. Ils sont perdus en cas de départ de l'entreprise |



## **DEUXIEME PARTIE :**

### **LES CONTRAINTES LIEES A LA GESTION DES FONDS DE PENSION PAR LES SOCIETES VIE EN CÔTE D'IVOIRE**

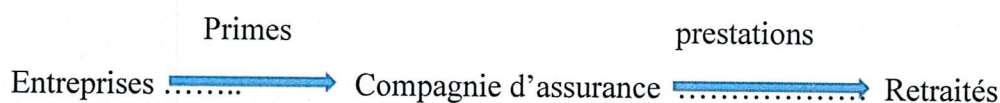
Dans cette seconde partie, nous allons aborder le second pilier de la protection sociale contre le risque vieillesse qui évoque la problématique de la gestion de fonds de pension par les assureurs vie privés. De ce fait, cette deuxième partie est organisée comme suit : Tout d'abord, nous dresserons une analyse des contraintes techniques liées à la gestion des fonds collectifs de retraite complémentaire à prestations définies par SAHAM ASSURANCE VIE CI. Nous commencerons par détailler la nature exacte de leurs obligations et leurs répercussions sur les entreprises qui les financent de manière à réduire l'offre ou la demande de ces types de contrats. Ensuite, nous analyserons sous un angle général les contraintes structurelles et conjoncturelles liées à la gestion des fonds de pension par les compagnies vie de la zone CIMA.

### CHAPITRE 3 : ANALYSE DES CONTRAINTES TECHNIQUES INHERENTES A LA GESTION DES FONDS COLLECTIFS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE (FONDS DE PENSION) A PRESTATIONS DEFINIES PAR SAHAM ASSURANCE VIE CI.

Un grand nombre d'entreprises accordent à leurs collaborateurs des avantages sociaux à long terme au titre des services rendus au cours de leur activité. Les plus fréquents sont les indemnités de fin de carrière (IFC) et les médailles du travail, mais il peut également s'agir de régimes de retraite complémentaire à prestations définies.

Les engagements pris par l'employeur envers ses collaborateurs génèrent un passif social qu'il est nécessaire d'évaluer, ce dernier pouvant représenter une charge financière très importante et mobiliser une part non négligeable des fonds propres de l'entreprise. En Côte-d'Ivoire, l'absence d'obligation de préfinancement de ces engagements fait peser un risque tant sur les employeurs que sur leurs collaborateurs, à fortiori dans l'éventualité d'une crise financière. Au niveau international, plusieurs pays ont rendu obligatoire l'externalisation des engagements de retraite à prestations définies auprès d'organismes assurantiels afin de réduire ce risque. Ce mouvement nous semble mériter une attention particulière dans notre contexte.

Une autre façon pour l'entreprise d'externaliser ses engagements de pension, mais sans devoir créer une structure propre, est de confier la gestion de son plan de retraite à un assureur. Les flux sont donnés par le schéma suivant:



Les engagements de pension sont inscrits au passif du bilan de l'assureur (poste << Provisions mathématiques >>). Les législations prévoient généralement que les assurés bénéficient d'une créance privilégiée sur ce poste. En cas de faillite de l'assureur, les provisions constituées sont donc protégées. Au niveau de la gestion financière, celle-ci est effectuée par l'assureur avec selon les cas une plus ou moins grande intervention de l'entreprise. Dans ce contexte, une garantie de taux d'intérêt est offerte par l'assureur.



Ce système présente les mêmes avantages prudents que le fonds de pension; il ne nécessite pas de devoir mettre en place une structure autonome. Il permet facilement d'octroyer des garanties de taux aux affiliés mais les coûts d'intermédiation de l'assureur sont pris en considération.

La compagnie d'assurance vie alors désignée de gérer ces contrats de retraites complémentaires (les fonds de pension) est une entité autonome chargée de verser les prestations aux membres d'une entreprise et de toute l'administration que cela implique. Elle a le mandat de l'entreprise pour la gestion de son portefeuille d'actifs de retraite. Cependant c'est sur l'entreprise que repose ultimement la responsabilité de financer les pensions de ses membres. L'entreprise doit donc arbitrer, au moment de la mise en place de son plan de prévoyance, entre le coût financier que représentent les prestations attendues et les retours attendus sur l'investissement en termes d'attractivité pour les salariés (en place ou potentiels) et de paix sociale. D'une part, ce coût financier qui pourrait avoir un impact négatif sur le résultat de l'entreprise constitue un frein à la demande de souscription des contrats de retraite complémentaire et d'autre part, le taux d'intérêt garanti par l'assureur vie est également une contrainte technique pour celui-ci dans une optique de gestion actif-passif.

Après une étude rapide d'un bilan de fonds de pension et de la façon dont il peut évoluer au cours du temps, on s'attachera ensuite à décrire la valorisation actuarielle du passif et la façon dont elle s'analyse et se traduit en termes de bilan et de trésorerie pour l'entreprise qui finance le fonds, appelée le sponsor. La dernière partie de ce chapitre est consacrée à la mise en évidence des contraintes techniques qui influencent tant le sponsor que l'assureur vie et qui justifient leur degré d'engagement à souscrire aux contrats de retraite complémentaire.

## **SECTION 1: LE BILAN D'UN FONDS DE PENSION ET SON EVOLUTION**

Le bilan d'un fonds de pension en déficit se présente comme suit :

**Tableau 3 : Bilan simplifié d'un fonds de pension en déficit**

| Actif                              | Passif                   |
|------------------------------------|--------------------------|
| Déficit                            | Provisions mathématiques |
| Portefeuille d'actifs sous gestion | Autres provisions        |

Au passif, les provisions mathématiques (PM) représentent l'ensemble des engagements de pensions du fonds. Les autres provisions (AP) couvrent l'ensemble des autres dépenses de long terme, comme les frais d'administration ou de gestion d'actifs. On supposera pour la suite que les autres provisions sont négligeables ou incluses dans les PM.

A l'actif, on trouve principalement deux postes. Le premier est évidemment le portefeuille d'actifs du fonds (A), appelé généralement (et abusivement) « les actifs » ou simplement « l'actif ». Le second est son déficit (D): l'insuffisance des actifs face aux PM se traduit par un passif du sponsor, i-e un droit sur les actifs du sponsor.

L'objectif de la gestion actif-passif est d'éviter une déformation trop forte du bilan du fonds de pension, qui se traduirait par un gonflement de D ou une chute du ratio A / PM.

L'évolution du bilan va résulter de plusieurs effets. La variation de D est obtenue par différence des variations des autres postes du bilan. La variation des actifs  $\Delta A$  se décompose comme suit :

$$\Delta A = \bar{y} * A + (y - \bar{y}) A - P + C_{Er} + C_{Ee}$$

$\bar{y}$  mesure le rendement attendu sur les marchés,  $y$ , la performance observée,  $P$  les prestations payées,  $C_{Er}$  les contributions de l'employeur et  $C_{Ee}$  les contributions des membres. Cette décomposition permet de contrôler la performance des actifs. La variation des provisions mathématiques se décomposent comme suit :

$$\Delta PM = \bar{r} * PM - P + S + C_{Ee} + \Delta$$



$\bar{r}$  est le taux d'actualisation du passif,  $S$  les droits acquis par les membres et  $\Delta$  les variations des PM liées à des changements imprévus de valorisation (changements démographiques, variation du taux d'actualisation etc.). Les droits acquis varient en fonction de deux facteurs principaux : le nombre d'années passées dans l'entreprise et les variations du salaire. Le déficit évoluera donc de la façon suivante :

$$\Delta D = \Delta PM - \Delta A = \bar{r} * PM - y * A + S - C_{Er} + \Delta$$

La plupart du temps, les contributions de l'employeur doivent légalement couvrir au moins les droits acquis suite aux services rendus par les membres. Notons  $X = C_{Er} - S$  l'excès de contributions de l'employeur par rapport aux services rendus. Le déficit diminuera si et seulement si

$$yA + X > \bar{r} * PM + \Delta$$

Pour réduire le déficit, les contributions de l'employeur doivent donc couvrir au moins l'insuffisance du rendement de l'actif pour faire face à la désactualisation du passif et à ses variations imprévues ainsi qu'un amortissement du déficit actuel.

Remarquons enfin que pour un fonds en déficit, le rapport  $P/A$  est supérieur au rapport  $P/PM$ , c'est-à-dire qu'une fraction plus importante de l'actif que du passif est naturellement consommée chaque année.

## **SECTION 2 : PRINCIPES GENERAUX DE VALORISATION DU PASSIF DE PENSION**

Les variables définies ci-dessus entrent en jeu dans les calculs actuariels liés aux fonds de pension. En particulier, la valorisation d'un fonds de pension repose sur les aspects suivants :

- l'analyse de la structure des membres du fonds de pension, la formule de calcul des pensions et les droits acquis par les membres,
- les hypothèses économiques, démographiques et financières ont un rôle majeur car elles vont largement déterminer la valeur actualisée des engagements du fonds.

L'actuaire va alors donner une valeur juste correspondant au prix qu'il faudrait payer pour pouvoir couvrir ces engagements de retraites.

## 2.1- L'analyse de la population des membres d'un fonds de pension

Les membres d'un fonds de pension appartiennent principalement à deux grandes catégories :

- les retraités : ils exercent actuellement leurs droits à percevoir une pension en tant qu'anciens salariés
- les membres actifs : ceux qui continuent d'acquérir des droits par leur travail au sein de l'entreprise,

Il existe d'autres catégories de population éventuellement couvertes par le plan, comme les invalides.

## 2.2- Les hypothèses entrant en compte dans la valorisation des fonds de pension

Des hypothèses de différents types entrent en jeu dans toute évaluation de pension :

- les hypothèses démographiques concernent principalement la mortalité, le turnover et la date de départ en retraite,
- les hypothèses économiques concernent les taux d'intérêt (d'actualisation), les taux de rendement attendus des actifs, l'inflation et l'évolution des salaires et des rentes.

Leur importance relative va dépendre de la situation et de la maturité du fonds, par exemple, un fonds très mature sera peu sensible aux hypothèses de salaires. Cependant, les hypothèses de taux d'actualisation sont toujours déterminantes, quel que soit le plan. En règle générale, les hypothèses économiques ont un impact plus fort sur la valorisation du passif d'un fonds que les hypothèses démographiques.

## 2.3- Le calcul du passif d'un régime de pensions à prestations définies standard

Le passif de pension vise à donner une valeur synthétique à un engagement de verser des prestations définies dans un contrat. Il correspond à la somme des prestations dues à chaque membre et peut donc s'écrire comme une somme de cash-flows actualisés :

$$L_t = \sum_{i=1}^{N_t} L_t^i$$

Où

$L_t$  = valeur totale du passif en date ,

$N_t$  = nombre de membres du plan à cette date

$L_t^i$  = passif envers chacun des membres du plan, indicés i .



$N_t$  Peut augmenter, stagner ou diminuer selon que le plan est ouvert ou fermé aux nouveaux entrants et que l'entreprise recrute ou non. Ce passif individuel est composé de flux d'un montant aléatoire versés pendant une durée aléatoire. On l'exprimera donc comme une espérance de flux actualisés.

$$L_t^i = \sum_{k=1}^{\omega - x_i^*(t)} E(F_{t+k}(x_i(t), S_i(t), n_i(t), R_i(t, t+k))D(t, t+k))$$

Où  $x_i(t)$  = vecteur décrivant les âges en date  $t$  du membre  $i$  et de ses proches ayant droit à une pension,

- $x_i^*(t)$  = âge de la plus jeune de ces têtes,
- $S_i(t)$  = salaire de référence du membre,
- $n_i(t)$  = nombre d'années passées à acquérir des droits dans le plan,
- $D(t, t+k)$  = facteur d'actualisation adapté,
- $R_i(t, t+k)$  = coefficient de revalorisation appliqué à la pension de  $i$
- $\omega$  = âge ultime de la table de mortalité

Le Conseil d'Administration de **SAHAM ASSURANCE VIE CI** fixe le taux de revalorisation des fonds collectifs. Cette revalorisation est calculée au prorata du nombre de jours pendant lesquels les fonds collectifs ont été investis. Le taux de revalorisation du fonds est au moins égal au taux minimum garanti de 3,5%. Le salaire et le nombre d'années cotisées sont projetés jusqu'à l'âge de départ en retraite afin de donner une valeur plus juste du passif.

Une forme habituelle pour le calcul du salaire de référence est le salaire des dernières années. La pension de base  $P_i$  est alors calculée de la façon suivante :

$$P_i = \frac{n_i}{N} S_i$$

Où  $N$  = facteur de décote fixé dans les règles du plan,

$S_i$  et  $n_i$  = valeurs projetées de salaires et de nombres d'années de service,

Il est cependant important de noter que dans la pratique, il existe de nombreuses variations de règles à l'intérieur de la population des assurés. Un plan de pension est une structure dynamique qui peut être amendée au cours du temps, donnant par exemple une acquisition de droits plus ou moins rapide au cours du temps, une assiette qui évolue pour le salaire de référence ou des changements de règles d'indexation. Ainsi, concernant les

contrats groupes de retraite complémentaire gérés par SAHAM ASSURANCE VIE CI, Il est important de savoir qu'une évaluation actuarielle sera faite par l'assureur selon la périodicité définie aux conditions particulières pour tenir compte de l'évolution du groupe assuré et ajuster d'une façon régulière le niveau des cotisations en vue d'assurer l'équilibre du régime. Il sera à cet effet demandé au souscripteur de fournir :

- la liste du personnel pouvant bénéficier des prestations en précisant leur identité, la date de naissance, la date d'embauche ou de prise en compte, le salaire annuel de référence pour le calcul de l'indemnité ;
- la nature et le mode de calcul de l'indemnité par catégories d'employés ;
- le taux d'évolution des salaires par catégories d'employés ;
- les statistiques de sorties du personnel au cours des cinq ou trois dernières années pour chacune des causes garanties par le contrat d'assurance.

#### **2.4- Méthode actuarielle de valorisation des fonds de pension**

Il existe différentes méthodes de valorisation des fonds de pension. Elles ont en général deux types d'objectifs :

- un objectif comptable de quantification de l'engagement,
- un objectif financier (de trésorerie) d'évaluation du coût de financement des pensions. La méthode qui retient particulièrement notre attention est celle de **La décomposition de la valeur du passif du bilan** :

On décompose la valeur totale du passif, appelé aussi valeur actualisée des prestations futures, en trois éléments :

- passif actuariel : il s'agit des prestations dues au titre des droits accumulés jusqu'à la date de valorisation,
- coût des services rendus : il s'agit du montant du passif total attribuable à l'année de valorisation, c'est-à-dire des services acquis cette année-là (augmentation salariale et nouveaux droits),
- valeur actualisée des futurs services rendus : il s'agit des droits qui seront acquis au cours des prochaines années.

On inclut en général les projections de salaires futurs dans le passif actuariel, ce passif est alors calculé selon la méthode de l'unité de crédit projetée et son appellation comptable est la « Projected Benefit Obligation ». En effet, les prestations sont généralement fondées sur



le salaire au moment du départ en retraite. Sans cette projection du salaire, c'est la méthode de l'unité de crédit qui est employée et on parle d' « Accumulated Benefit Obligation ».

On déduit alors différentes mesures du déficit. Il faut d'abord donner une valeur de référence des actifs. C'est souvent la valeur de marché qui est utilisée, mais c'est parfois une valeur lissée qui est utilisée. Le déficit se calcule alors par rapport au passif actuariel.

## **2.5 - Le coût de financement des pensions**

C'est à partir de l'évaluation des besoins de financement qu'on détermine les contributions du sponsor ou de l'employeur au fonds. Elles doivent toujours inclure (dans le cas d'un fonds en déficit pour le moins) :

- le coût des services rendus,
- l'amortissement du déficit par rapport au passif actuariel, qui comprend les augmentations de droits pour les services passés et la dette actuarielle nette passée.

Outre l'évaluation de l'actif et du passif, c'est la durée d'amortissement du déficit qui est ici centrale pour déterminer le montant des contributions. En cas de retard, de paiement partiel ou de non-paiement de ses cotisations par le souscripteur, la prise en charge des indemnités dues aux assurés, au-delà du montant du fonds collectif, est transférée au souscripteur jusqu'à la régularisation de sa situation.

## **2.6- Les normes IAS19 de comptabilisation des engagements de pensions**

Les normes IAS19 régissent l'ensemble de la comptabilisation des avantages au personnel. Les engagements de pensions y figurent au titre des prestations de long terme après l'emploi. Ses normes imposent une règle de prudence dans la comptabilité : l'engagement de fournir des prestations est comptabilisé au moment où il naît et non au moment où ces prestations sont payées. Par ailleurs, c'est le principe de la valeur de marché qui détermine la valeur de l'actif et du passif.

Sous IAS 19, le passif est calculé avec la méthode de l'unité de crédit projetée, avec un taux d'actualisation devant refléter le taux actuariel des obligations « de bonne qualité ». La différence du passif et de l'actif constitue le déficit et fait l'objet d'une provision qui vient directement en déduction des capitaux propres.

Pour apprécier la façon dont les pensions vont affecter le compte de résultat et le bilan du sponsor ou du souscripteur, reprenons les notations énoncées en partie 1-1-2 :

$$\Delta A = \bar{y} * A + (y - \bar{y}) A - P + C_{Er} + C_{Ee}$$

$$\Delta PM = \bar{r} * PM - P + S + C_{Ee} + \Delta$$

$$D = PM - A$$

Seule la variation du déficit  $D$  va avoir une influence sur les comptes du sponsor ou du souscripteur au travers de deux effets :

- un effet résultat (P&L) : le résultat de l'entreprise attribuable au fonds de pension vaudra,  $R = \bar{y}A - \bar{r}PM - S$ . Il comprend trois composantes : le rendement *espéré* des actifs, le coût des intérêts et le coût des services rendus. La partie du résultat attribuable aux pensions est donc déterministe (connue à l'ouverture comptable),
- un effet trésorerie (cash) : le compte en banque de l'entreprise va varier de  $C_{Er}$  suite au financement des pensions, un effet capitaux propres qui va consister à reconnaître tout ou partie de  $(y - \bar{y})A - \Delta$ .

### **SECTION 3 : LES RISQUES OU CONTRAINTES TECHNIQUES AUXQUELS SONT CONFRONTES LES FONDS DE PENSION**

L'objectif premier d'un fonds de pension est de verser des prestations à ses membres lorsqu'ils quittent la vie professionnelle. Ces prestations sont entourées de divers risques, comme toute activité d'assurance sur la vie, qui se répercuteront sur le sponsor d'une manière ou d'une autre. L'augmentation du déficit se traduira par un montant plus élevé provisionné au titre des pensions et pèsera donc négativement sur son bilan. On étudiera la nature de ces risques et leurs impacts sur l'offre et la demande de souscription des contrats d'assurance de retraite complémentaire à prestations définies (fonds de pension).

#### **3.1. Les risques associés aux prestations de pensions**

Les fonds de pension sont fondamentalement des organismes d'assurance vie. Dès lors, ils sont soumis à deux types de risques : risques sur le passif et risque sur l'actif.



Au passif, on trouve principalement les risques démographiques (le risque de longévité des ayants droit par exemple), d'inflation, de revalorisation importante des pensions ou de marché à travers le taux d'actualisation.

A l'actif, le principal risque est le risque de marché. D'autres risques existent, plus diffus et moins facilement quantifiables, mais tout aussi importants et qui concernent l'actif et le passif. Au premier rang de ceux-ci se trouvent les risques légaux, liés à une modification du cadre juridique des fonds de pension. On trouve aussi les risques opérationnels ou risques de mauvaise exécution, volontaires ou non.

### **3.1.1. Les risques démographiques**

Il s'agit du risque pour le fonds de devoir payer un nombre de pensionnés plus nombreux que prévu suite à une hausse de la durée de vie des ayants droit. On parle du risque de longévité pour l'allongement de la durée de vie et du risque de mortalité pour l'écartement temporaire de la mortalité observée par rapport à la mortalité prévue. On pourrait ajouter qu'il existe aussi un risque pour l'entreprise qui finance de verser trop de contributions si l'espérance de vie est plus faible que prévu et qu'il lui est impossible de récupérer ses contributions avant la clôture du fonds. Il faut donc être capable d'anticiper l'évolution de la mortalité. Juridiquement, la nécessité comptable de juste valeur impose d'utiliser des tables de mortalité « raisonnables ».

### **3.1.2-Les risques de marché**

Le premier risque est que les actifs du fonds se dévalorisent. Ce risque est particulièrement fort pour les fonds lourdement investis en actions. Il concerne aussi le passif: une baisse des taux d'intérêt entraîne un renchérissement des annuités. Ces risques sont peut-être les plus importants pour les fonds de pension. Une perte peut se révéler irrécouvrable dans un horizon de temps court ou moyen.

Par exemple, un fonds ayant investi sur le FTSE 100<sup>5</sup> (dividendes réinvestis inclus) en Juillet 2000 n'aurait gagné depuis que 1,6% par an en moyenne. Ce gain ne permet

---

<sup>5</sup> Financial Times Stock Exchange : c'est un indice boursier des cent entreprises britanniques les mieux capitalisées cotées à la bourses de Londres.

absolument pas de faire face à la désactualisation du passif. De même, le risque de taux est considérable tant les engagements sont longs et sensibles aux taux d'actualisation. Un fonds d'une durée de 15 ans n'ayant pas couvert son passif voit sa sous couverture augmenter de 7,5 points après une baisse de 50 points de base des taux.

### **3.1.3-contrainte de taux d'intérêt et les stratégies de couverture des sociétés d'assurance-vie.**

Ces spécificités sont liées aux engagements de long terme pris vis-à-vis de leur clientèle.

En particulier, des garanties de rendement, conjuguées à de multiples clauses contingentes, peuvent compliquer la gestion des engagements pris par les assureurs-vie d'autant qu'ils s'insèrent dans un environnement réglementaire relativement hétérogène et surtout en profonde mutation. Le risque de taux est donc, pour les sociétés d'assurance vie plus complexe à évaluer et plus difficile à gérer.

Les compagnies d'assurance vie, du fait de leur structure bilancielle sont exposées à un risque de taux à la baisse comme à la hausse : la baisse des taux réduit la marge financière future car le rendement des nouveaux actifs peut apparaître insuffisant pour faire face aux taux garantis par les contrats antérieurs ; la hausse des taux réduit la valeur de marché des actifs, en particulier celle des portefeuilles obligataires, et peut provoquer simultanément le rachat de certains contrats, notamment ceux à rendement garanti inférieur à celui des nouveaux contrats proposés. Ces caractéristiques amènent la mise en place de stratégies adaptées de gestion du risque de taux dont il faut bien mesurer les effets au sein des institutions elles-mêmes comme à un niveau plus macro financier.

La contrainte des sociétés d'assurance-vie provient de leurs engagements à long terme. Ces investisseurs institutionnels doivent structurer leur actif afin de réduire leur exposition aux variations de taux. Un des paramètres essentiels de la gestion actif-passif est le taux contractuellement garanti aux assurés ; le niveau de ce taux, fonction de la réglementation du code CIMA (max:3.5%), détermine une partie de l'ampleur de l'exposition au risque de baisse des taux des sociétés d'assurance-vie.



## *Gestion des risques de taux en Assurance de capitalisation*

### *a / Risque de baisse de taux*

A la date  $t = 0$ , l'assureur place à  $j_0 = 8\%$ , mais choisit prudemment de garantir aux assurés un taux  $i = 6\%$ .

Il garantit donc pour les  $n$  contrats souscrits pour une prime de  $\pi = 1000$  chacun un capital de:

$$\text{Capital} = \pi \times (1+i)^8 = 1\,594$$

À la date  $t = 8$

A  $t = 0$  il place donc les  $n\pi$  primes sur 4 ans et devra disposer à la date  $t = 4$  d'un montant de  $n\pi \times (1+j_0)^4 = 1360$

Supposons qu'entre la période  $t = 4$  et  $t = 8$ , le taux des rendements que peut espérer faire l'assureur passe à  $j_4 = 3\%$

A la date  $t = 8$ , il ne disposera donc que de :  $n\pi \times (1+8\%)^4 (1+3\%)^4 = 1\,531 \times n$

Alors qu'il s'est engagé à payer :  $1\,594 \times n$

Il réalise donc une perte égale à  $63 \times n$ .

Si l'assureur avait placé à la date  $t=0$  tous les  $n\pi$  à  $j_0 = 8\%$ , il disposerait de :

$$n\pi \times (1+j_0)^8 = 1\,851 \times n > 1\,531 \times n$$

### *b / Risque de hausse des taux de marché et de rachats massifs*

Supposons que le taux a plutôt augmenté à  $t = 1$  et portant les possibilités de placement à  $j_1 = 12\%$

Supposons aussi que chacun de ces contrats garantit une valeur de rachat

$$C_t = \pi \times (1+i)^t$$

$$t \leq 8$$

L'assureur a certes des actifs placés depuis  $t = 0$  de valeur à  $t = 4$  égale à :

$$n\pi \times (1+j_0)^4 = 1\,360 \times n$$

A la suite d'un rachat massif à  $t=1$ , le marché a fait une réévaluation de la valeur des actifs à :

$$n\pi \times (1+j_0)^4$$

----- = 964 x n la valeur des rachats serait égale à :

$$(1+j_1)^3$$

$$C_t = n\pi \times (1+i)^1$$

$$= 1\,060 \times n$$

L'assureur va constater une perte de  $92 \times n$

### **Remarque :**

Dans nos deux exemples précédents, il apparaît que l'assureur aurait été avisé de choisir des obligations de même durée que celle des contrats pour se prémunir contre le risque de baisse des taux. D'une manière générale, l'égalisation de la durée de l'actif et de la durée du passif immunise en principe le risque de taux. Mais la possibilité de rachat des contrats rend la durée du passif inconnu. Une bonne utilisation des potentialités du marché financier reste la clef de la délicate question de gestion actif-passif. Fort heureusement, la possibilité de rachat est exclue dans les contrats groupe collectif notamment ceux de la retraite complémentaire. De ce fait, le risque de rachat est ignoré dans la gestion des contrats de retraite complémentaire en zone CIMA.

### **3.1.4-Quelques exemples de faillites imputables à la mauvaise gestion Actif-Passif.**

Un assureur qui ne coordonne pas ses stratégies en matière d'actif et de passif court au désastre.

Nissan Mutuel Life, un assureur japonais qui comptait 1.2 millions d'assurés et dont les actifs s'élevaient à 2000 milliards JPY (17 milliards USD) en constitue un bel exemple.

La compagnie vendait des rentes individuelles rémunérées à 5% voire 5.5%, sans couvrir ces engagements. Lorsque le rendement des obligations d'Etat a chuté à un taux planché record, un écart important s'est creusé entre la rémunération pour laquelle la compagnie s'était engagée et le rendement de ses propres placements. En 1997, la compagnie a déposé



son bilan, c'était le premier assureur japonais à faire faillite en cinq décennies. Ses pertes se sont élevées à 300 milliards JPY (2.5 milliards USD).

Deux ans plus tard, un léger décalage entre l'actif et le passif a très fortement déstabilisé General American Life, sise à Saint-Louis(Etats-Unis), au terme de 66 ans d'activité, alors que la compagnie comptait 14 milliards USD d'actifs et figurait parmi les cinquante premiers assureurs du pays. Le vendredi 30 juillet 1999, Moody's Investors Service a rétrogradé sa notation de A3 à A2, au regard de ses engagements et de sa puissance financière.

Ce déclassement a provoqué une crise de confiance, accompagné d'une ruée vers les banques, en conséquence de quoi l'Etat a placé la compagnie sous tutelle. Au cœur de la crise : 6.8 milliards de USD de titres d'emprunts, en l'occurrence des titres de financement à court terme (short terme funding agreement) émis par la compagnie; non seulement les titres étaient rémunérés à un taux très intéressant, mais les investisseurs pouvaient en demander le remboursement dans les sept jours. Par le passé, très peu d'investisseurs, pour la plupart des gestionnaires de fonds, n'avaient invoqué cette clause. Quelques heures après le déclassement, plusieurs gestionnaires de fonds sollicitaient déjà le remboursement de près de 500 millions USD. General American Life qui détenait 2.5 milliards USD de liquidités a pu satisfaire ces demandes sans difficulté. Cependant, dans les jours qui ont suivi, d'autres investisseurs ont aussi demandé à être remboursés pour 4 milliards USD au total. Se trouvant dans l'impossibilité de vendre des actifs suffisamment vite pour répondre aux besoins sans gravement menacer son capital, la compagnie a demandé à être placée sous tutelle de l'Etat.

## Conclusion partielle

En définitive, dans un régime à prestations définies le niveau des prestations est garanti par le souscripteur qui a une obligation de résultat et supporte l'intégralité du risque. L'analyse des risques liés à la gestion actif-passif d'un fonds de pension à prestations définies par SAHAM ASSURANCE VIE CI, nous a permis de passer au crible les contraintes techniques qui pourraient limiter la demande de souscription des contrats collectifs de retraites complémentaires, assimilés à des fonds de pension, adressée par les employeurs (souscripteurs) aux assureurs vie en Côte-d'Ivoire. Il existe également la contrainte de taux d'intérêt technique, qui est encadré par le législateur CIMA, dont les assureurs doivent suivre pour honorer leurs engagements contractuels à l'égard des souscripteurs et bénéficiaires des contrats d'assurance. A défaut du non-respect du taux réglementaire, les assureurs vie risquent de tomber en faillite limitant ainsi l'offre de souscription des contrats de retraite complémentaire. Toutefois, certaines contraintes autres que techniques ne sont pas évoquées dans ce chapitre, nous leurs réservons une analyse détaillée dans le chapitre suivant.



**CHAPITRE 4: ANALYSE DES CONTRAINTES LIEES A L'OFFRE ET A LA DEMANDE DES FONDS DE PENSION GERES PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE EN CÔTE-D'IVOIRE.**

**SECTION I : PRESENTATION DES DIFFICULTES TECHNIQUES ET COMMERCIALES POUR LES ASSUREURS VIE DU MARCHE CIMA**

Cette première section présente quelques problèmes du marché de l'assurance vie et les conséquences qu'ils engendrent au niveau du développement du marché.

**1.1-Quelques problèmes historiques du marché**

Le marché de l'assurance vie en zone CIMA est historiquement marqué par des problèmes liés au contexte ou à l'activité de l'assureur (outils financiers inadaptés et manque de personnel qualifié).

**1.1.1-Difficultés liées au contexte**

Les difficultés liées au contexte porte essentiellement sur l'escroquerie à l'assurance et les caractéristiques socioéconomiques de la population.

***a / Escroquerie à l'assurance***

Pour présenter l'escroquerie au sein de la zone CIMA, il convient d'en distinguer les causes et les manifestations.

La pauvreté, les fluctuations économiques et l'inadéquation entre l'offre et le contexte sont les principales causes de l'escroquerie à l'assurance au sein de la zone CIMA. Dans la pratique, il apparaît que l'escroquerie est inhérente aux organismes assureurs, à leurs partenaires ou directement aux assurés (on notera que dans bien des cas, ces trois parties contribuent simultanément à l'escroquerie). Au niveau des organismes assureurs, l'escroquerie résulte des insuffisances dans les compétences du personnel (les failles dans la production des polices et dans l'authentification des sinistres profitent aux assurés

indélicats et bien informés) et de la course effrénée vers le chiffre d'affaires (les nombreux cas de sous-tarification et d'absence de sélection des risques permettent d'augmenter rapidement le chiffre d'affaires de l'assureur, mais offrent également un terrain très fertile à certains assurés opportunistes). Au niveau des partenaires (agents généraux, courtiers, experts médicaux, etc.), les escroqueries ont essentiellement pour origine l'absence de respect d'une déontologie ou d'une éthique. Enfin au niveau de l'assuré, l'escroquerie a pour origine le manque de culture de l'assurance classique : le contrat d'assurance doit être individuellement rentable pour les assurés, il doit rapporter (même si cela engendre des comportements d'escrocs).

Concernant les manifestations de l'escroquerie, il convient d'identifier celles qui ont lieu avant le sinistre et celles qui ont lieu lors de la réalisation du risque. D'une part, avant le sinistre l'escroquerie se manifeste par de fausses déclarations (avec pour l'assuré l'objectif d'obtenir un tarif plus faible ou une indemnité plus élevée) ou par l'absence de communication sur les éventuelles évolutions du risque en cours de vie de contrat. D'autre part, lors de la réalisation du risque, l'escroquerie est matérialisée par la simulation de sinistres, par la survenance de sinistres réels mais intentionnels ou par la surévaluation des prestations au titre d'un sinistre.

#### ***b / Caractéristiques socioéconomiques de la population***

Les caractéristiques socioéconomiques des individus de la région constituent également un frein historique au développement de l'assurance vie. Ainsi, sur le plan social on rappelle ici qu'au sein de la zone CIMA, dans certaines traditions africaines ou religieuses la conception de la vie favorise l'attentisme, la réalisation de profits suite à l'évènement d'un malheur est considérée immorale et enfin l'intérêt, l'incertitude et la prise de risque sont interdits dans les transactions commerciales. En outre, sur un plan psychologique il apparaît bien souvent que la mort est une réalité traumatisante dont on n'aime pas parler, que l'absence de concret ne satisfait pas les populations et qu'il existe une forte incompréhension des produits d'assurance par les prospects. De même, sur un plan économique, il apparaît que nombre d'Africains de la zone CIMA disposent de revenus faibles et incertains, et privilégient ainsi les visions de court terme. Par ailleurs, les rationalités microéconomiques des agents africains semblent liées à leur appartenance à des structures sociales : ils agissent dans une logique d'économie affective et prudente et



leur mode de consommation semblent plus répondre à des normes qu'à des prix. Enfin, il apparaît une faible bancarisation dans la région.

### **1.1.2-Difficultés spécifiques au rôle de l'assureur**

Les assureurs sont donc appelés à proposer des solutions adaptées pour développer le secteur de l'assurance vie au sein de la région. En pratique toutefois, il apparaît que les assureurs disposent généralement de moyens limités pour atteindre cette ambition, que ce soit au niveau des dispositions opérationnelles (personnels, données) ou au niveau des outils financiers et techniques utilisés.

#### ***a / Limites opérationnelles (imperfection des données, manque de personnel qualifié)***

Si l'offre de produits traduit un manque d'originalité et n'illustre pas l'ingéniosité qui caractérise les populations africaines, c'est principalement en raison d'un manque de données de qualité et de personnel qualifié. En effet, l'une des difficultés importantes pour les assureurs vie de la région se situe au niveau des insuffisances dans la qualité des données et des systèmes d'information. Par ailleurs, il existe également des difficultés importantes au niveau du personnel et du processus de décision interne.

Sur ce point, les difficultés s'illustrent d'une part au niveau de manque de personnel qualifié. Certes la CIMA dispose de l'IIA au sein de laquelle de nombreux cadres et (futurs) dirigeants de qualité sont formés en assurance. Néanmoins, la zone CIMA manque manifestement d'actuaire (on estime à quelques dizaines le nombre d'actuaire exerçant en assurance vie au sein de la zone CIMA), alors même que ces techniciens sont indispensables pour toute création de solutions d'assurance innovantes. De manière générale, et au-delà des services techniques, les services commerciaux et marketings, également nécessaires à la création de solutions adaptées, manquent régulièrement de personnels qualifiés en leur sein.

#### ***b / Opportunités limitées dans la gestion financière des placements***

A supposer que les assureurs disposent de personnels qualifiés pour le développement de produits et donc du marché, force est de reconnaître que l'activité de ces derniers serait fortement limitée par la situation des marchés financiers locaux.

Concernant ce point, les opportunités de placements sur les marchés financiers sont limitées aujourd'hui, ce qui ne permet ni d'optimiser la gestion actif-passif, ni d'offrir aux bénéficiaires des taux de rendement substantiels. Plusieurs éléments expliquent cette situation :

D'une part, comme le rappelle Kone [2007], il convient « de s'interroger sur la viabilité, l'efficience et la rentabilité des [trois] marchés financiers de la zone CIMA » : la BRVM, la BVMAC et la DSX. La BRVM, la bourse des valeurs mobilière de l'UEMOA, a débuté ses activités en 1998. A fin 2007 la BRVM comptait une quarantaine de sociétés inscrites à la cote action, mais à cette date, seuls deux titres concentraient plus des deux tiers des échanges sur l'exercice, en valeur et en volume (*cf.* Banque de France [2008]). On comprend dans ce contexte que la BRVM est confronté à des problèmes de dynamisme, de liquidité et de profondeur. La situation est par ailleurs plus alarmante au sein de la zone CEMAC. La sous-région d'Afrique centrale compte effectivement deux bourses distinctes, plus jeunes et plus limitées en termes d'opportunités : la DSX et la BVMAC. La DSX se définit comme la bourse des valeurs mobilières sur le territoire camerounais et ne propose que deux actions à fin 2008 (la première action a été cotée en juin 2006). La BVMAC, dont le siège est à Libreville, est par ailleurs la bourse des valeurs mobilière de la CEMAC. Elle a démarré ses activités de cotation en aout 2008 avec un emprunt obligataire de l'Etat gabonais.

D'autre part, le Code CIMA impose de fortes restrictions en matière de placements des actifs en représentation des engagements en dehors de la zone CIMA (*cf.* art. 335 à 335-2 du Code CIMA). Or certains grands groupes industriels exigent le placement à l'étranger des contrats de retraite complémentaire et IFC de leurs employés sur certains marchés financiers hors d'Afrique, compte tenu des taux de rendement escomptés. La délocalisation partielle permettrait de répondre en local aux attentes de ces grandes entreprises.

L'absence de délocalisation des capitaux et l'état des marchés financiers locaux conduit alors à une surreprésentation des liquidités bancaires dans les placements des assureurs vie de la zone : 37% des placements sont en liquidités bancaires, 32 % en obligations, 10 % en actions, 9 % en immobilier et 12% en prêts et autres placements (*cf.* FANAF [2011]). Cette situation limite ainsi les promesses de taux de rendement attractifs et entrave la mise en place de couvertures adaptées des engagements. De surcroit, comme le rappelle Kone [2007], ces contraintes ne permettent pas à l'assurance vie « de participer



de façon optimale au financement des économies africaines >>, alors même qu'il s'agit là d'un des rôles majeurs que doit jouer ce secteur pour le développement.

## **1.2-Conséquences des problèmes du marché**

Ces problèmes historiques au sein du marché CIMA ont des répercussions importantes : déficit de confiance, existence d'une offre non adaptée et existence d'une importante population non couverte. Tous ces points sont traités dans cette sous-section.

### **1.2.1-Problème de confiance**

Les relations entre les citoyens et les assureurs ne sont guère satisfaisantes, et cela a deux titres (*cf.* Yeatman [2007]) : d'une part, les assureurs redoutent les sinistres fictifs et les autres prétextes imaginés par les assurés pour recevoir des prestations, et d'autre part, nombre d'assurés << ne sont pas convaincus de la bonne foi des assureurs en ce qui concerne leur promesse de payer les sinistres en échange des cotisations qu'ils exigent >>. Dans les faits, en raison de difficultés de trésorerie, on observe de nombreux retards dans le paiement des sinistres et on constate que de nombreux rachats et prestations échues ne sont pas payés aux bénéficiaires depuis plusieurs mois, voire plusieurs années (*cf.* Kone [2007]). Aussi, l'assuré ne comprend pas que l'on refuse de lui payer dans les délais impartis une épargne qu'il a constituée au prix de plusieurs sacrifices, et dans ce contexte la crédibilité des opérations d'assurance vie est gravement affectée.

Par ailleurs, concernant les relations entre l'Etat et les citoyens, il semble acquis que la méfiance prévaut sur la confiance et que l'informalité et la corruption (à grande et petite échelle) prévalent sur les règles. Cette situation reflète d'ailleurs l'état d'esprit et les mentalités du plus grand nombre au sein de la zone, et on en retrouve donc également des symptômes dans les relations entre l'Etat et les assureurs, notamment en termes d'harcèlement fiscal. En effet, nombre de contrôles fiscaux au sein de la zone s'apparentent à des intimidations et servent de prétexte pour monnayer un avantage financier indu.

### **1.2.2-Offre non adaptée**

Les problèmes historiques justifient également les différences entre l'offre d'assurance vie et le contexte du marché CIMA.

En pratique, il apparaît que l'offre actuelle est principalement le fruit de l'héritage colonial. Elle est historiquement adaptée aux populations occidentales expatriées, mais ne répond pas aux attentes de l'essentiel de la population au sein de la région (compte tenu de leurs caractéristiques socioéconomiques : croyances, traditions, religion, revenus, comportements microéconomiques, etc.). De surcroît, ces produits d'assurance vie doivent faire face à la concurrence des systèmes de solidarité traditionnels (notamment les tontines), qui ont le mérite de s'adapter aux revenus et à l'environnement socioculturel des populations.

### **1.2.3-Population non couverte**

Aujourd'hui l'assurance vie classique s'adresse donc à une faible fraction d'agents économiques, et au sein de laquelle il existe une forte concentration de personnels salariés du secteur formel (entreprises ou administrations). C'est dans ce contexte que Kone [2007] rappelle que « les commerçants, les agriculteurs, les artisans, les transporteurs, les autres acteurs du secteur informel et les professions libérales sont dans la plupart des cas sans couverture sociale » (hormis celles des systèmes et réseaux de solidarité). En rappelant qu'en Afrique subsaharienne près de 70 % de la population active est dans le secteur primaire (*cf.* Hugon [2009]) et que l'emploi informel représente près de 75 % de l'emploi non agricole, on comprend qu'une grande proportion de la population active de la zone CIMA n'est pas couverte par les produits d'assurance vie classique.

Par ailleurs, certaines pratiques de l'assurance vie sont interdites par la charia, or pour mémoire la moitié de la population de la zone est musulmane. S'il ne fait aucun doute que certains musulmans usent des contrats d'assurance vie classiques, il ne fait aucun doute non plus que de nombreux musulmans ne sont pas couverts par les contrats d'assurance vie proposés sur le marché.



### **1.3-Le retard en innovation de produits**

Les produits d'assurance vie sur nos marchés souffrent de dynamisme et d'innovation. Depuis plus d'une dizaine d'années, malgré quelques améliorations et quelques nouveaux produits lancés sur nos marchés, le bilan est globalement décevant car le développement de cette branche des assurances n'a pas été suivi sur le plan de développement de produits adaptés aux besoins de nos populations et les produits phares comme la retraite et la rente éducation connaissent aujourd'hui d'énormes difficultés tant sur le plan commercial que sur le plan de leur maintien dans nos portefeuilles.

L'assureur vie doit de plus en plus être inventif et suivre l'évolution de la société. Il devra se rapprocher de plus en plus des clients potentiels. Ainsi, d'autres canaux de distributions doivent être ajoutés à la liste actuelle pour aider les assureurs vie dans leur stratégie commerciale. Une réglementation qui a besoin de s'adapter aux grandes tendances en matière de pratiques des affaires d'assurances, de normes comptables internationales et en matière de dématérialisation induite par les NTIC .

### **1.4-Defaut de communication ou de sensibilisation sur les produits retraites**

L'assurance en zone CIMA est en fait l'industrie des invisibles animée par des hommes de l'ombre qui, pendant longtemps, n'ont pas voulu communiquer. L'assurance est donc restée pendant longtemps un métier fermé sur lui-même, très conservateur et accessible à une élite. Elle n'en rend pas moins des services incommensurables aux personnes, aux entreprises, aux Etats et à l'économie. Or chaque fois qu'on parle des assurances dans les médias, c'est en insistant sur ses tares, ses manquements. L'image donnée au public n'est jamais positive, alors que les assureurs abattent au quotidien un travail remarquable.

Quand un secteur qui a une telle influence et qui déploie autant d'efforts à une image négative, cela ne peut découler que d'un défaut de communication. Cela signifie que soit nous payons mal, soit que nous ne faisons pas savoir ce que nous payons et ce que nous faisons.

Le principal handicap identifié ici est l'incompréhension des produits par les prospects. En effet, nombre des termes utilisés en assurance vie semblent ésotériques pour l'essentiel des assurés potentiels. La mentalité des populations et leur incompréhension des garanties mettent en avant la nécessité d'une pédagogie et d'une explication des garanties et des produits. Ces caractéristiques n'illustrent pas une incompatibilité avec le secteur de l'assurance vie, elles mettent seulement en exergue une culture de l'assurance vie privée et professionnalisée encore trop faible au sein des pays de la région.

Le problème majeur d'une gestion efficiente des produits d'assurance vie vendus dans nos pays vient du fait qu'au départ les produits n'ont pas fait l'objet d'un design approprié. En effet, la note technique, les conditions générales, la note d'information et les tarifs sont insuffisants pour une bonne appréciation du potentiel d'un produit vie. Ainsi, la contribution des assureurs vie pour la restauration de la viabilité de la retraite dans la zone CIMA consisterait en une meilleure communication et sensibilisation sur les produits d'assurances retraite et leur adaptation aux besoins des populations. La commercialisation des produits d'assurance vie en particulier ceux de la retraite doit intégrer le principe qui dit que **l'assurance vie ne s'achète pas mais qu'elle se vend.**

## **SECTION 2: ANALYSE DES CONTRAINTES STRUCTURELLES LIEES A LA DEMANDE DE FONDS DE PENSION GERE PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE**

Le continent africain, la partie subsaharienne en particulier, enregistre les taux de couverture d'assurance-retraite parmi les plus faibles au monde. Il est ainsi aisé de constater sur le continent, le taux de couverture moyen est de 6% contre une moyenne mondiale estimée à 25%. Des chiffres que confirme le Bureau International du Travail et l'Association International de la Sécurité Sociale, qui renseignent qu'en Afrique subsaharienne, ils sont à peine plus de 15% de personnes âgées à percevoir une pension, contre 30% en Afrique du Nord. Aussi, à peine plus de 5% des actifs y contribuent au régime de retraite. Plusieurs facteurs expliquent cette situation :



## 2.1-Le caractère facultatif du régime de retraite complémentaire en zone CIMA

A côté des caisses de retraite gestionnaires des régimes de base obligatoire, fonctionnent des entreprises d'assurance offrant des solutions de retraite palliatives des carences inhérentes au système classique. Les offres de ces entreprises, bien que multiples, sont conçues exclusivement pour répondre aux besoins de la population en matière de la protection sociale. Cependant, la demande de souscription de ces contrats d'assurance par la population cible reste faible à cause du caractère non obligatoire de ce régime de retraite complémentaire.

Parallèlement à l'assurance automobile qui est l'un des produits les plus vendus et concerne, l'une des cibles les plus importantes de nos populations sur le marché de la zone CIMA, le véhicule étant le moyen de déplacement dont le nombre augmente d'année en année, l'assurance des risques automobiles augmente conséquemment, notamment, le risque « responsabilité civile » du propriétaire du véhicule, rendu obligatoire par le Code CIMA. Ainsi, seules les assurances obligatoires (automobile, scolarité, frais de rapatriement ou d'hospitalisation liée à l'obtention du visa, etc...) trouvent acquéreurs auprès de la population la plus aisée. Au regard de cette analyse, nous pouvons déduire que les différents Etats membres de la CIMA doivent également **rendre obligatoire le régime de retraite complémentaire** offerte par les assureurs vie à l'effet de rehausser le revenu de remplacement des retraités et d'optimiser la rentabilité du portefeuille en vertu de la loi des grands nombres.

## 2.2-L'absence de la dimension assurance dans les politiques socioéconomiques

Depuis le début des années 2000, l'Afrique connaît une croissance économique entre 4% et 7% par an. Ce dynamisme fait du continent la seconde région du monde en termes de croissance, après l'Asie et à égalité avec le Moyen orient. Ce qui bénéficie également au secteur de l'assurance. Pour autant, un Africain dépense en moyenne moins de 70 dollars par an pour s'assurer, contre 1000 dollars en Afrique du Sud et plus de 2700 dollars en Afrique de l'ouest. Ce manque d'engouement pour l'assurance relève de multiples facteurs.

Tout d'abord, le faible pouvoir d'achat des populations : avant de s'assurer, il faut pouvoir se nourrir, se loger, subvenir aux besoins de ses enfants. Garantir aux individus et aux familles la sécurité de leurs revenus et de leur patrimoine malgré tous les risques auxquels ceux-ci sont exposés contribue à la cohésion de la société et au bonheur des individus. Ce rôle social de l'assurance qui doit faire la fierté de tous ceux qui exercent le métier d'assureur est parfois méconnu, voire contesté par l'opinion et la non-obligation d'assurance sur les risques de masse et les contrats d'épargne-retraite constitue une contrainte au développement de l'assurance en Côte-d'Ivoire.

Par ailleurs, certaines structures politiques ou sociales ne favorisent pas le développement de l'assurance car une partie des besoins de protection est apportée par une organisation collective ou collectiviste de la vie sociale. C'est le cas des sociétés traditionnelles où les besoins de l'individu sont souvent pris en charge par la famille au sens large, le village, la corporation ou le clan.

En outre, la population est caractérisée par une mentalité et une psychologie qui semblent indisposer à la souscription de contrats d'assurance vie. En fait, l'absence de concret dans les contrats d'assurance vie ne satisfait pas certaines populations. Nombre d'assurés potentiels s'accommodent mal d'une simple promesse, qui plus est parfois de long terme, qu'est la sécurité en assurance vie : toute sortie d'argent doit se matérialiser par un bien palpable. En général, l'Africain ne compte qu'avec le concret en matière d'échanges, et l'assurance vie ne semble pas être perçue comme tel.

### **2.3-De nouveaux prélèvements obligatoires et fiscaux sur les produits d'épargne qui compromettent la rentabilité des comptes retraite des compagnies d'assurance vie en Côte-d'Ivoire**

#### ***a / Fiscalité du placement réalisé par les assurés***

Les dispositions fiscales de la Côte-d'Ivoire (article 424-6 du Code général des Impôts de Côte d'Ivoire) soumettent, les intérêts, arrérages et tous autres produits notamment des comptes courants ou des dépôts à terme à un impôt sur le revenu perçu par voie de retenue à la source. Trois des pays visés (Sénégal, Burkina Faso, Togo) ne prévoient aucune mesure particulière pour les intérêts servis sur les produits d'assurance.



S'agissant de la Côte d'Ivoire, les intérêts servis sur les produits d'assurance bénéficient d'un taux dégressif d'IRC en fonction des échéances des contrats vie.

**Tableau 4 : récapitulatif de l'IRC applicable aux produits servis par les compagnies d'assurance en Côte d'Ivoire**

| Echéance des contrats                               | Taux  |
|-----------------------------------------------------|-------|
| Supérieure à 3 ans et inférieure ou égale à 5 ans   | 13,5% |
| Supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans  | 10%   |
| Supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 15 ans | 5%    |
| Supérieure à 15 ans                                 | 1%    |

**Source :** MONDON CONSEIL INTERNATIONAL, ABIDJAN 07 MARS 2018

**Commentaire:**

Comparativement aux produits bancaires, les placements en assurance vie qui se font sur des durées plus longues ne bénéficient pas d'un traitement fiscal favorable.

***b/ Imposition des revenus***

Il convient de préciser que si dans la zone CIMA, l'assurance vie est considérée comme « une épargne retraite » ; en France, l'assurance-vie est également considérée comme un moyen de transmission du patrimoine. Ainsi, le grand succès de l'assurance vie en France repose principalement sur l'imposition allégée pour les ayants-droits en cas de transmission du capital.

Cependant en Côte-d'Ivoire, les contrats d'épargne-retraite individuels souscrits dans les compagnies d'assurance vie sont assujettis à l'impôt sur le revenu des créances. En effet, l'Etat ivoirien a pris la mesure selon laquelle l'impôt sur le revenu des créances doit faire l'objet de prélèvement et de déclaration par toutes les sociétés d'assurance vie sous leur responsabilité, au titre des rémunérations servies aux assurés dans le cadre des contrats d'épargne conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cette mesure aura un impact négatif sur la rentabilité de ces produits et par ricochet, décourage la demande des contrats épargne-retraite individuels par la population assurable.

## **2.4-L'impact de l'environnement économique sur les fonds de pension**

### **2.4.1- Le poids de l'économie informelle**

Selon les estimations 2007 de l'OIT, l'emploi informel représente près des trois-quarts de l'emploi non agricole en Afrique subsaharienne. De surcroît, depuis la fin des années 1990, l'OIT considère que le secteur informel génère plus de 90% des emplois urbains nouveaux (*cf.* Trani [2007]), c'est dire son importance. Aussi, ce paragraphe présente ce phénomène au sein de la zone CIMA, en donnant une définition à ce type d'activité et en décrivant les inconvénients de cette activité sur les fonds de pension.

#### ***a / Définition de l'économie informelle***

L'origine de l'économie informelle semble admise par tous. Il a toutefois été difficile d'obtenir un consensus autour de sa définition. En effet, depuis que l'OIT a publié son rapport sur la situation de l'emploi au Kenya en 1972, identifiant un type d'activité de travail qui ne correspondait ni aux activités du secteur « traditionnel » ni à celles du secteur « moderne », nombre d'études et de travaux sur ce phénomène ont vu le jour. Il existe quasiment autant de définitions que d'études. En vue d'harmoniser les traitements et les études statistiques sur ce secteur, la définition officielle suivante a été adoptée en 1993 « ensemble d'unités produisant des biens ou des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités, ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations d'emploi - lorsqu'elles existent - sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme ».



*b / Les inconvénients du secteur informel sur la demande des contrats d'assurance épargne-retraite.*

L'économie informelle présente de nombreuses limites. Certaines difficultés concernent directement les micro-entrepreneurs. Ainsi, faute de garanties suffisantes, les prêts bancaires sont généralement exclus de ces activités (les micro-entrepreneurs se tournent alors vers les tontines). Ce faible accès aux ressources financières contraint les acteurs à une faible productivité, à **des revenus faibles et incertains, et à privilégier les visions de court terme** (toute accumulation est limitée)..D'autres difficultés concernent le marché en général. A ce titre, l'un des problèmes que peut engendrer ce système est l'abolition de la barrière entre ce qui est légal et ce qui est illégal.

Par ailleurs, un autre grand problème des activités informelles est qu'elles ne garantissent aucune protection sociale aux travailleurs, ce qui accentue la précarité des participants et diminue le chiffre d'affaires des institutions chargées de gérer les fonds de pension notamment les compagnies d'assurance vie.

En outre il apparaît que l'activité informelle élevée dans la région s'accompagne d'une faible bancarisation (égale au rapport entre le nombre de comptes bancaires et la population âgée de plus de 15 ans et estimée à moins de 15 % dans la région), ce qui limite la capacité de financement de l'économie et le développement des fonds de pension.

#### **2.4.2-L'absence d'un système financier conforme au système économique**

Les sociétés d'assurance vie ont l'obligation, sur la base de règles actuarielles et du Code CIMA, de faire fructifier l'épargne collectée auprès des assurés. A cet effet, elles se servent des véhicules de placements offerts par le marché financier. Dans la Zone CIMA, le moyen de placement privilégié des sociétés d'assurance vie est le circuit bancaire à travers les DAT et les liquidités. Toutefois, on assiste à l'éclosion des emprunts obligataires, ce qui limite considérablement l'activité des sociétés d'assurance vie sur les marchés financiers.

Avec une moyenne de +6,3% de primes collectées de 2012 à 2016, l'on devrait plutôt assister à une ruée des sociétés d'assurances vers les places boursières<sup>6</sup>.

Le marché financier, lieu par excellence de collecte et de placement de capitaux, n'arrive pas à adapter son offre aux sociétés de collecte d'épargne. Cela dénote que les systèmes économiques des pays africains restent dominés par l'informel et n'arrivent pas à trouver une réelle corrélation avec les systèmes financiers existants, hérités de la banque classique occidentale. Par le terme système financier, nous entendons l'ensemble des institutions financières qui accompagnent l'économie réelle (par opposition à la conception occidentale d'un système financier comme l'ensemble des institutions financières dont la matière première est la dette). Nous comprenons alors, pourquoi le monde occidental est en crise profonde, qui relève en partie d'une mauvaise pratique de l'assurance dans les marchés financiers. En s'inspirant des erreurs des occidentaux, nous avons le devoir de construire un système financier capable d'atteindre toutes les couches sociales africaines, favorisant la souscription de contrats et la collecte efficace des primes d'assurance.

Le rendement moyen 2006 des placements des compagnies d'assurances de la zone CIMA s'élève à 4,55% nets d'impôts.

La répartition par type de placements s'établit de la façon suivante :

---

<sup>6</sup> Les états généraux de l'assurance 2018, communication 1 : marché financier et assurance vie



**Tableau 5 : La répartition des placements des compagnies d'assurance en zone CIMA**

|                                                  | <b>2006</b>  |
|--------------------------------------------------|--------------|
| Obligations et autres valeurs d'Etat             | 13,97%       |
| Obligation des organismes internationaux         | 1,66%        |
| Obligations des institutions financières         | 1,7%         |
| <b>Sous Total article 335-1 1</b>                | <b>17,4%</b> |
| Autres obligations                               | 5,6%         |
| Actions cotées                                   | 5,1%         |
| Action des entreprises d'assurance               | 1,8%         |
| Actions et obligations des sociétés commerciales | 8,3%         |
| Actions des sociétés d'investissement            | 0,8%         |
| <b>Sous Total article 335-1 2</b>                | <b>21,5%</b> |
| Droit réels immobiliers                          | 11,3%        |
| <b>Sous Total article 335-1 3</b>                | <b>11,3%</b> |
| Prêts garantis                                   | 0,8%         |
| <b>Sous Total article 335-1 4</b>                | <b>0,8%</b>  |
| Prêts hypothécaires                              | 1,2%         |
| Autres prêts                                     | 2,4%         |
| <b>Sous Total article 335-1 5</b>                | <b>3,6%</b>  |
| Dépôts en banque                                 | 45,5%        |
| <b>Sous Total article 335-1 6</b>                | <b>45,5%</b> |
| <b>TOTAL article 335-1</b>                       | <b>100%</b>  |

**Source :** note argumentaire sur la délocalisation des placements des compagnies d'assurances de la zone CIMA

Le placement sous forme de dépôt en banque (DAT) représente 45.5% de l'ensemble des placements. La rentabilité de ce support reste faible, pour information :

- Côte d'Ivoire : 5,5% brut
- Cameroun: 5 % brut
- Senegal 5% brut
- Burkina Faso: 5% brut

Le principal problème lié à la faible rentabilité des placements est l'absence de diversification des placements et l'accroissement de leur rentabilité via une possible délocalisation partielle desdits placements. Compte tenu d'un rendement faible des placements, longtemps dû à une sur liquidité des marchés, et à une panoplie de produits limitée, le débat s'est orienté vers l'investissement par les compagnies d'assurances d'une partie de leurs provisions techniques hors zone CIMA.

En l'état actuel de la réglementation, les investissements en dehors de la zone CIMA ne sont pas autorisés et toute ouverture de compte à l'étranger doit faire l'objet d'un accord de la structure de contrôle régionale des marchés financiers. Pour pallier ce phénomène, la FANAF, propose la possibilité d'acquérir des actifs étrangers à travers des OPCVM, dûment agréés par l'autorité des marchés financiers, offrant la sécurité, la liquidité, la diversité, ainsi qu'une meilleure rentabilité.

#### **2.4.3-Comportements microéconomiques, ressources, consommation et épargne des ménages**

L'économie informelle répond au besoin du plus grand nombre. Mais quels sont ces besoins? Quels sont les comportements socioéconomiques, et notamment microéconomiques, des populations de la zone ? Ce paragraphe s'attache à apporter des éléments de réponse à ces questions, en présentant les comportements microéconomiques des ménages, en identifiant leurs ressources et en décrivant leurs modes de consommation et d'épargne.

##### ***a / Ressources, consommation et épargne des ménages***

Les revenus au sein de la zone sont généralement faibles et irréguliers. Néanmoins, la pauvreté du plus grand nombre s'accompagne de la richesse de quelques-uns, et les mécanismes « redistributifs » au sein des réseaux communautaires et informels de la zone permettent généralement aux plus pauvres de survivre et de consommer.

Il est à noter ici que la faiblesse des revenus de nos populations joue un rôle important dans la problématique que nous analysons en ce moment. Les salaires payés à la majorité des salariés sont si modestes, couplés avec la dépendance des ménages au chef de famille fait que la priorité de ceux-ci est de savoir comment nourrir leurs familles proches et



lointaines, ce qui ne donne pas assez de marge pour encourager les ménages à épargner pour leur retraite.

Ce sont des retraités qui manifestement dénoncent l'insuffisance du salaire, ne permettant pas non seulement de subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles, mais aussi, de pouvoir se réaliser, encore moins souscrire à une épargne complémentaire. Toute chose ne favorisant pas selon eux, une préparation socio-économique de la retraite. Dans ce contexte, l'assurance apparaît comme un produit de luxe qui ne peut être à la portée d'un grand nombre. Pour le peu de personnes qui ont eu le courage de souscrire à des polices d'assurance-vie, nous avons constaté que très vite surgi en cascade des rachats totaux ou partiels des sommes capitalisées et souvent même à des résiliations ou à des ruptures pur et simple des contrats dues aux pressions d'ordres économiques.

En outre, avant de payer des cotisations d'assurance, il faut pouvoir manger, se loger, etc...Autant de priorités qui relèguent l'assurance dans la catégorie des dépenses <<somptuaires>> et donnent à beaucoup l'impression que les assurances obligatoires sont des taxes supplémentaires. La perception et la confiance dans les assureurs en pâtissent.

Concernant les taux d'épargne, ils apparaissent fortement variables selon les ethnies (à titre d'exemple, les Bamiléké au Cameroun sont connus pour leur goût prononcé pour l'épargne mais ceux-ci plaçaient traditionnellement leur épargne dans des véhicules alternatifs en dehors du système bancaire. Il s'agit souvent de circuits informels comme les tontines, les organismes informels d'assurance.

Toutefois, dans tous les cas, l'aspect culturel est important dans la conception des instruments financiers. En Afrique, l'argent est associé à la nourriture. L'on dit souvent «mange ton argent». Culturellement, la nourriture fait virtuellement l'objet de partage au sein des communautés africaines. Aussi, le rapport épargne/dépense, est un <<double mouvement>> dans la circulation générale de la monnaie. Il y a un premier mouvement de satisfaction des besoins personnels et un deuxième mouvement de satisfaction sociale. Ces deux mouvements sont ponctués par une série de dysfonctionnements et de continuité qui posent la question de la capacité des fonds à remplir sa mission en cas de décès, et, même en cas de continuité de vie, à assurer les besoins communautaires et la durabilité d'une génération à l'autre.

### **SECTION 3: LES CONTRAINTES CONJONCTUELLES LIEES A LA DEMANDE DE FONDS DE PENSION GERE PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE**

#### **3.1-Les conséquences de la crise sur les fonds de pension**

De nos jours les fonds de pension n'ont pas toujours bonne presse et riment souvent avec scandale dans l'actualité financière et sociale. La faillite d'Enron en 2001 ou plus récemment les scandales du fonds de pension de Shanghai et de celui de l'état de New-York ne contribuent pas à améliorer leur réputation tant sur le plan de leur mode de fonctionnement que sur celui de leur efficacité.

De plus, une crise sempiternelle secoue, depuis quelques années, les systèmes de retraite de l'espace de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES), composé essentiellement des pays membres de la conférence Interafricaine des Marchés d'Assurance (CIMA), excepté la Guinée Bissau. Aujourd'hui, le constat est général et alarmant. La complexité de la situation est telle que la viabilité de la retraite dans la zone est fortement compromise. Beaucoup d'experts, à l'occasion des symposiums ou des études, se sont penchés sur la question, qui semble être insoluble, pour en déterminer les causes et les solutions envisageables.

Entre autres causes, nous avons essentiellement le déficit endémique qu'accuse l'exploitation des caisses de retraite de l'espace et qui est lié à une mauvaise gestion, une insuffisance des revenus des placements, des difficultés de recouvrement auprès de l'Etat, une évasion sociale des entreprises du secteur privé et à la dégradation du ratio démographique actifs / inactifs. Quant aux solutions, la sensibilité de la question exige qu'elles soient recherchées aussi bien du côté des pouvoirs publics que du secteur privé notamment celui des assurances.



### **3.2-Les réformes sur les systèmes de pensions retraite et leurs impacts négatifs sur l'équilibre des portefeuilles des compagnies d'assurance vie en zone CIMA.**

#### ***a / Les problèmes posés par les régimes publics de retraite dans les pays de la CIPRES***

Aujourd'hui, les caisses en déficit courant sont majoritaires et les dizaines d'études qui ont été faites depuis 15 ans ont révélé des perspectives sombres. Bien sûr, l'Afrique n'est pas la seule à être touchée. Et si l'on se souvient que Général Motors aux Etats-Unis a fait faillite à cause de son « pension fund », et que l'Allemagne a dû passer l'âge de la retraite à 67 ans, on mesure que les désillusions touchent tous les pays.

Dans les pays de la CIPRES, les régimes de retraite par répartition offrent aux pensionnés des revenus de substitution très faibles. Ce qui contraint bon nombre de personnes âgées à continuer à travailler aussi longtemps que possible pendant la retraite notamment dans le secteur informel ou agricole. De plus des délais administratifs trop longs et des pesanteurs administratives pour le paiement de la première pension sont devenus monnaie courante. Ces régimes sont exposés à des déséquilibres structurels dus à l'allongement de l'espérance de vie après la retraite. Les risques liés au déséquilibre prolongé entre populations des cotisants et populations des retraités pour diverses raisons (chômage prolongé et généralisé, absence de déclaration des salariés aux caisses de sécurité sociale). Dans un tel contexte, il n'est pas étonnant que la sécurité sociale africaine se soit réveillée récemment : c'est une question de survie ! Ce réveil est d'autant plus légitime que les challenges sont nombreux. Face au déséquilibre et au déficit que connaît le système de retraite en Afrique, pour pallier au manquement, de nombreux pays africains ont initié des réformes sur leurs systèmes de pensions de retraite.

#### ***b/ Les réformes en cours initiées par les caisses publiques de retraite***

Les réformes initiées par certaines caisses publiques de retraites sont imminente. En effet certaines caisses envisagent de créer des régimes de retraite par capitalisation à cotisations définies en complément à leurs régimes fonctionnant par répartition et à prestations définies. Dans certains pays, ces projets interviennent après une première

réforme ayant augmenté l'âge légal de départ à la retraite et le niveau de cotisations. D'autres projets envisagent d'étendre la retraite complémentaire au secteur informel. Si l'objectif de structurer le système de protection sociale peut apparaître justifié à certains égards, ces réformes actuelles suscitent de nombreuses interrogations quant à la viabilité de la nouvelle architecture projetée.

Dans le cadre de l'opérationnalisation de la retraite complémentaire par capitalisation, au profit des fonctionnaires et agents de l'Etat ivoirien, les huit éléments fondateurs du régime de retraite complémentaire par capitalisation se déclinent comme suit. L'adhésion est systématique pour tout fonctionnaire civil ou agent de l'Etat, dès son recrutement et volontaire pour ceux en activité. L'assiette est basée sur le traitement indiciaire, le taux plancher de cotisation est de 5% pour intéresser le maximum de personnes. Cependant, il est possible pour tout adhérent ayant les moyens d'aller au-delà des 5% avec des versements additionnels. Le financement repose sur la cotisation exclusive du travailleur. Quant à la gestion des cotisations, la CGRAE devra garder un œil sur les comptes individuels alimentés par les cotisations en vue de l'attribution annuelle des droits correspondants. Pour le recouvrement, les 5% seront précomptés directement par l'employeur et l'assuré devra verser des cotisations additionnelles. Nous rappelons à toute fin utile le caractère obligatoire de l'adhésion à ce nouveau régime de pension.

Ces nombreuses réformes ont comme objectif principal d'une part de réduire le déficit financier de ces régimes de retraite, et d'autre part d'étendre la protection sociale aux travailleurs indépendants (secteur informel). A ce titre, avec un taux de chômage de 27.8% (ENSESI 2016) le gouvernement ivoirien a annoncé au mois d'avril 2018 -la mise en place d'un régime de retraite complémentaire par capitalisation au profit des fonctionnaires et agents de l'Etat dans le cadre de la réforme du système de retraite et de stratégie nationale de protection sociale. Ce type de régime de retraite permet de constituer progressivement un capital (bonifié en fin d'année par des intérêts) qui est ensuite reversé selon différentes modalités au moment du départ à la retraite.



*c / Les problèmes posés par les réformes en cours*

Les réformes initiées par certains pays de la CIMA sur leurs régimes de pension de retraite, force est de constater que ces réformes sont menées sans la consultation du secteur de l'assurance vie en charge aujourd'hui de la gestion de la retraite complémentaire par capitalisation. Il en résulte alors une absence de synergie entre les réformes destinées aux travailleurs du secteur privé et celles destinées aux travailleurs du secteur public. Un encadrement juridique et prudentiel à clarifier entre les différents acteurs de la régulation du secteur financier et de la prévoyance est donc indispensable.

En outre, l'on déplore l'absence d'étude sur la rentabilité financière des comptes individuels retraites. Dans cette perspective, de nouveaux prélèvements obligatoires qui pourraient augmenter le coût du travail et les efforts de contribution des travailleurs sans que la rentabilité des comptes retraite ne soit assurée. Aussi, si en dépit de ses faiblesses structurelles mentionnées plus haut, la réforme venait à être adoptée en l'état, elle impacterait négativement le secteur de l'assurance vie dans les pays de la CIMA. En effet, l'augmentation des charges sociales qu'engendrera la retraite par capitalisation ajoutée au taux de cotisations du régime de base, ne permettrait plus aux employeurs de supporter une cotisation additionnelle relative à un autre contrat retraite souscrit auprès des assureurs vie privés.

De ce fait, une bonne partie des travailleurs du secteur privé et les entreprises de ce secteur pourraient demander la résiliation de leurs contrats retraite pour ne contenter que de la retraite complémentaire obligatoire alors même que les conditions de succès de la réforme ne seraient réunies. En termes chiffrés, le secteur de l'assurance vie pourrait perdre selon les pays, entre 32% et 45% de son chiffre d'affaires. L'économie nationale notamment les Etats, les collectivités publiques et les entreprises pourraient en conséquence être privés de ressources importantes nécessaires aux investissements et à la croissance.

## **SECTION 4: UNE REDUCTION DE LA DEMANDE DE CONTRATS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE LIEE A LA GESTION DES FONDS DE PENSION PAR CERTAINES CAISSES PUBLIQUES ET ENTREPRISES PRIVEES EN ZONE CIMA**

### **4.1-La Caisse de retraite complémentaire des agents du Trésor public de Côte D'Ivoire.**

Soucieuse d'assurer un lendemain meilleur à ses agents qui font valoir leur droit à la retraite, la Direction générale du Trésor et de la comptabilité publique de Côte d'Ivoire a décidé de mettre en place depuis le mois de mars 2017, une Caisse de retraite complémentaire appelée CRAT (Caisse de retraite complémentaire des agents du Trésor public). In fine, il s'agit de pallier les insuffisances du système public de retraite. Le régime choisi pour la CRAT est la capitalisation. La cotisation est composée d'une part employé et d'une part employeur. Eugène Konan Kouadio a été désigné par appel à candidature pour gérer ce fonds. Il est administrateur principal des services financiers et actuaire, commissaire contrôleur en chef des Assurances au siège de la Conférence interafricaine des marchés d'assurances (Cima). Dans son témoignage, un ancien cadre de la DGTC, Zobo Guina, a montré le bien-fondé de la CRAT, une innovation majeure dans la Fonction publique ivoirienne. Au regard de la fragilité du régime général de retraite et des régimes de retraite en général, il a exhorté les 3 000 agents du Trésor à s'approprier cette réforme salubre afin de maintenir durant leur retraite, le minimum du niveau de vie qu'ils avaient au cours de leur fonction.

Bien que nous n'ayons pas les données statistiques relativement à la part de marché de cette nouvelle caisse de retraite sur le marché des assurances en Côte d'Ivoire, nous pensons cependant que ce manque à gagner pour les assureurs vie est important et cela pourrait s'aggraver à terme dans la mesure où les autres catégories professionnelles des fonctionnaires de l'Etat ivoirien emboitent le pas à ceux des agents du trésor.



#### **4.2-La compagnie Générale de Finance (CGF Gestion) vient de mettre en place un produit innovant d'épargne-retraite en partenariat avec le Conseil des Entreprises du Sénégal (CDES).**

Depuis sa création, l'objectif de CGF Gestion est d'accompagner les particuliers et les entreprises dans la mise en place d'une épargne durable, capable de financer leurs projets. C'est dans la continuité de cet objectif que la CGF accompagne les entreprises et d'autres institutions publiques ou privées dans la mise en place de plans d'épargne retraite complémentaire. Pour rappel, historiquement, CGF Gestion avait été créée pour gérer un fonds de retraite d'entreprise. Cette thématique est donc fortement ancrée dans l'identité et la culture de cette entreprise. Ces produits d'épargne sont ouverts aux particuliers et aux entreprises. Ainsi une entreprise peut être promotrice d'un fonds de placement retraite. A ce titre, il y a certaines grandes entreprises sénégalaises ou de la zone UEMOA qui ont mis en place avec CGF Gestion leur fonds d'épargne pour donner à leurs salariés un système de retraite complémentaire. Cette institution financière oriente les épargnants en fonction de leurs profils et appétence au risque. Il faut noter que depuis 2017, une nouvelle gamme est venue s'ajouter à leurs produits, dans la dynamique de la vulgarisation de la finance islamique : il s'agit de fonds communs halal pour lesquels les placements sont effectués en respectant les règles de la charia (Loi islamique).

Toutes ces initiatives permettent de diminuer considérablement la part de marché qui devrait revenir aux assureurs vie relativement à la gestion des fonds de pension notamment la retraite complémentaire, deuxième pilier de l'organisation classique de la retraite.

#### **Conclusion partielle**

Nous venons de faire une analyse des contraintes qui pèsent sur la gestion des fonds de pension par les assureurs vie en zone CIMA et nous pensons que ces contraintes sont toutes fondées. Cependant il ne s'agit pas que d'éléments de contexte défavorables, et non rédhibitoires. En d'autres termes, si les spécificités du marché local empêchent les assureurs vie de jouer pleinement leurs rôles dans l'organisation du système de retraite, notamment la gestion des contrats de retraite complémentaire, ou freinent son développement actuel, elles ne traduisent en rien une incompatibilité avec son développement futur. Bien au contraire, ces spécificités pourraient se révéler être d'excellents leviers de développement. Pour cela, des solutions innovantes et adaptées au contexte sont toutefois nécessaires. Ainsi dans ce qui suit, nous parlerons des perspectives de solutions.

### **TROISIEME PARTIE :**

## **LES PESPCTIVES POUR LES ASSUREURS VIE CIMA EN PARTICULIER CEUX DE LA COTE D'IVOIRE**

L'optimisation de la gestion des fonds de pension par les compagnies d'assurance vie en zone CIMA passe nécessairement par la souscription de nouveaux contrats d'épargne retraite en vue d'augmenter le volume de ces contrats dans les portefeuilles des compagnies et par voie de conséquence le développement des investissements. Les assureurs pourraient ainsi jouer pleinement leur rôle d'investisseur institutionnel et contribuer à l'amélioration des revenus des retraités. Par conséquent, l'assainissement du marché et la recherche de solutions de long terme sont donc désormais une priorité, notamment sous l'impulsion de la CIMA et de la FANAF (comme en témoignent les Etats généraux de l'assurance vie tenus à Douala durant l'été 2007 et les Etats généraux de la microassurance tenus à Abidjan en octobre 2009).

Dans cette dernière partie consacrée aux perspectives, nous allons décliner de prime abord les motifs qui sous-tendent l'existence des perspectives pour les assureurs vie (chapitre I) ensuite présenter les opportunités d'affaires pour les assureurs vie de la zone CIMA (Chapitre II).



## **CHAPITRE 5 : LES RAISONS QUI SOUS-TENDENT L'EXISTENCE DES PERSPECTIVES POUR LES ASSUREURS VIE EN COTE- D'IVOIRE**

La problématique de la gestion des fonds de pension par les assureurs vie privés de la zone CIMA constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les compagnies d'assurance vie en Côte-d'Ivoire. En dépit des contraintes techniques, structurelles et conjoncturelles que nous avons évoquées dans la deuxième partie, nous estimons que le tableau n'est pas totalement sombre. Il existe cependant quelques motifs qui laissent entrevoir l'expansion des fonds de pension par les assureurs vie à l'effet d'apporter une contribution significative dans le système de retraite en Côte d'Ivoire et en zone CIMA en générale.

### **SECTION 1 : LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET L'ALLONGEMENT PROGRESSIF DE L'ESPERANCE DE VIE EN COTE-D'IVOIRE**

#### **1.1-L'augmentation de la demande de pension induite par le vieillissement de la population active.**

Le processus de vieillissement est devenu un phénomène social universel qui n'épargne aucun continent. « En 2050, il aura débuté en Afrique » (ANTOINE, 2007). Dans cette dynamique, la pyramide des âges a subi d'importantes mutations structurelles, avec une augmentation de la proportion et du nombre des personnes âgées.

Dans l'ensemble des régions du monde, la population âgée de 65 ans et plus a augmenté de 2,2% par an entre 1970 et 1995. Cette population est appelée à croître dans le futur. En Afrique sub-saharienne si la proportion de personnes âgées ne se modifiera pas profondément, reste que le nombre de personnes âgées passera de 35 millions en 2006 à plus de 69 millions en 2025 et 139 millions en 2050. Selon les estimations des Nations-Unies, près d'un million de personnes passe chaque mois le seuil de 60 ans, âge considéré comme référence dans la limite du vieillissement. L'Afrique connaîtra la croissance la plus rapide de la population âgée de 60 ans et plus et un gain considérable en espérance de vie d'ici la fin du premier quart du siècle en cours (KOUAME, 1990).

En Côte d'Ivoire, à l'issue du Recensement Général de la population (RGP) réalisé en 1975, 3,5% de la population avait 60 ans ou plus. En 1988, le nombre des personnes âgées a connu une augmentation de près de trois cinquième de la population précédemment enregistrée (environ 58,4%) : résultat du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de la même année. Le recensement réalisé en 1998 a donné un effectif de 604 934 personnes âgées pour une proportion 3,4% de la population totale recensée. En 2007, les personnes âgées (60 ans et plus), représentent 4% de la population totale. Sous l'angle des effectifs absolus, l'accroissement du nombre des personnes âgées est significatif : 379 234 en 1988, 604934 en 1998 et 770 896 en 2007. Il y aurait 913 668 personnes âgées de plus de 65 ans en Côte d'Ivoire, selon le dernier recensement général de la population et de l'habitat, mené en 2014 ; on estime que leur nombre atteindra les 1200 000 en 2018

En l'espace d'une décennie, le nombre de personnes âgées en Côte d'Ivoire a connu une très forte augmentation (63,4%) soit un taux d'accroissement annuel moyen de 5%. Fort de cela, la Côte d'Ivoire va devoir faire face aux problèmes sociaux liés au vieillissement de sa population. Il apparaît donc important de se pencher sur les conditions de vie des populations vulnérables notamment les personnes âgées. Autrement dit, l'augmentation du vieillissement de la population active suscite une hausse de demande de pension qui ne pourra pas être satisfaite par les seules caisses de retraite qui éprouvent déjà des difficultés de financement. Cette situation socio-économique des personnes âgées en Côte d'Ivoire offre des opportunités aux entreprises d'assurances de développer des produits de retraite complémentaire pour répondre à la demande excédentaire de pension de retraite induite par le vieillissement de la population active. Ainsi, le vieillissement de la population dans le temps va certainement entraîner un surcroît d'assurés sociaux pour les régimes de retraites publics qui profitera aux assureurs vie.

### **1.2-Accroissement des difficultés de financement des systèmes de retraite obligatoire de base gérés par les caisses de retraite.**

Un autre aspect du vieillissement de la population active est bien entendu l'accroissement des difficultés de financement des systèmes de retraite obligatoire de base et qui impose des réformes. En effet, les régimes de retraites gérés en répartition sont confrontés, comme c'est le cas même dans les pays développés, à de sérieux problèmes de financement. La caisse générale de retraite des agents de l'Etat de Côte-d'Ivoire (CGRAE),



compte tenu du vieillissement de la population active fait que le nombre de retraités augmente alors que le nombre d'actifs ne connaît pas la même évolution. C'est une moyenne annuelle de 3000 individus fonctionnaires qui vont à la retraite sur un effectif de 114.000 fonctionnaires. En conséquence, le rapport démographique qui mesure le nombre de cotisants par rapport au nombre de retraités, de 8 actifs pour 1 retraité. Ce qui revient à dire qu'il faut en théorie que 8 actifs cotisent pour qu'en pratique on puisse payer un retraité. Cela met en évidence le caractère relativement faible du taux de cotisation (18 %), mais également celui du niveau de traitement salarial. L'accroissement de l'effectif des retraités des régimes obligatoires de base (pilier I) entraîne donc un déséquilibre économique, ne permettant pas de garantir le paiement des pensions de retraite. Et c'est à juste titre que le régime de retraite de la CGRAE paraît déficitaire, eu égard au nombre social de retraité. Ce déséquilibre est dû principalement au changement de la structure démographique, notamment par la maturité de la population affiliée. La pérennité des régimes dépend essentiellement de la capacité de la jeune génération des actifs à financer les retraités. Ce qui est actuellement difficile à assurer. Il apparaît que la CGRAE, pour faire face aux dépenses croissantes liées au paiement de la pension de retraite, a recours aux subventions étatiques. Mais, il faut que l'Etat, en cette période de conjoncture économique difficile, puisse jouir d'une disponibilité financière. C'est donc un déficit structurel qui caractérise l'institution depuis sa création. Pour l'année 2009, c'est un déficit de 47.000.000.000 f CFA, subventionné par l'Etat Ivoirien. Sous ce rapport, il apparaît donc que les efforts d'organisation et de fonctionnement des institutions de retraite en Côte-d'Ivoire soient en proie à des dysfonctionnements, à telle enseigne que pour bon nombre de retraités, la retraite est assimilée à une « mort social », eu égard aux conditions de vie relativement difficiles.

D'après Richard Detje (2010), les régimes de retraite publics souffrent et souffriront encore plus dans les prochaines décennies sous le fardeau d'une population vieillissante. C'est pour cela que le rapport quantitatif entre la population active et les personnes âgées, est devenu une donnée de plus en plus déterminante, à tel point que les personnes actives ne veulent investir de l'argent dans les programmes publics de retraites.

Toutes ces difficultés financières prévisibles des régimes de retraite de base vont inciter les salariés ou les employeurs à souscrire parallèlement une retraite facultative auprès des assureurs vie privée, gérée par capitalisation. Nous considérons que cette démarche est la

seule voie de sortie du cercle vicieux constitué par la baisse des revenus et la hausse des dépenses sociales. Cette période marque donc un retour à la retraite par capitalisation. Tous les observateurs s'accordent que la retraite par capitalisation va prendre un important essor dans les années à venir qui donnera ainsi une grande part de marché aux assureurs vie privée.

## **SECTION 2 : LA HAUSSE DE LA NATALITE ET DES NOUVEAUX BESOINS DE COUVERTURE DU RISQUE VIEILLESSE.**

### **2.1-Plus de besoins matériels réels de couverture du risque vieillesse avec de nouveaux besoins**

Dans son étude, DEDY Seri- à travers une enquête réalisée auprès des retraités du secteur public ivoirien, fait ressortir deux constations, en effet, les retraités affirment à hauteur de 33% ne possédant pas une propriété immobilière au cours de leur vie active; et d'autres affirment n'avoir aucune réalisation matérielle ou symbolique au village et cela pour trois raisons majeurs. Selon ces derniers, les charges sociales et familiales énormes et insupportables, la conjoncture économique difficile et la psychose de la sorcellerie sont les facteurs explicatifs de cette non réalisation matérielle de soi et pour soi. C'est dire qu'au-delà des difficultés économiques des travailleurs liées à l'étroitesse des revenus, ils subsistent des raisons métaphysiques et mystiques qui sont des obstacles à la mise en œuvre de leurs projets immobiliers et biens d'autres. Cela est particulier en Afrique où les rapports sociaux sont teintés de mauvais augures. Ainsi le défaut ou la non réalisation d'un bien immobilier ou symbolique serait la traduction d'un échec de la vie active. Dans cette situation, en l'absence d'un revenu suffisant, les retraités se verront soumis à la retraite au paiement d'un loyer, toute chose réduisant relativement la pension de retraité jugée déjà insuffisante.

Relativement aux dépenses prioritaires des retraités, il ressort que la majorité absolue des acteurs sociaux ont pour dépense prioritaire la nourriture quand ils reçoivent leur pension de retraite. Cette prédominance révèle le caractère indispensable de la nourriture pour la survie et son l'importance dans la vie des acteurs sociaux. La nourriture apparaît comme un besoin vital nécessaire à la survie et à l'épanouissement des individus dans la



société. En revanche, ce sont généralement des retraités, qui en dépit de leurs familles déjà nombreuses, reçoivent d'autres membres. Ce qui dans la réalité pose des problèmes socioéconomiques tels de survie alimentaire, de commodité existentielle en termes d'occupation spatiale, sans omettre des charges domestiques de plus en plus importantes liées au surpeuplement. Toutes choses ne permettant un développement humain durable des acteurs sociaux.

Concernant ceux dont la dépense prioritaire est l'éducation, ce sont particulièrement des retraités qui ont des enfants à scolariser et qui fondent leur espoir sur la réussite scolaire de leurs enfants, tant entendu que l'école apparaît dans certaines mesures comme la voie formelle de réussite dans la vie.

Ces dépenses prioritaires ainsi hiérarchisées mettent en évidence les nécessités vitales de l'ensemble des acteurs sociaux retraités. Cela revient à indiquer la nécessité que constitue la pension de retraite pour les acteurs sociaux retraités et des incidences des pensions insuffisantes sur leur vie quotidienne, car nécessairement la vie des individus, leur existence au cours du parcours de vie est lié à la satisfaction de certains besoins.

Par ailleurs, face au ralentissement de la branche dommages, les compagnies misent de plus en plus sur les contrats d'épargne. Mais les mentalités et la réglementation doivent encore évoluer. «On accorde de plus en plus d'importance à la personne physique, à ses vieux jours, aux aléas de la vie », constate Papa Ndiaga Boye, secrétaire général permanent de la Fédération des sociétés d'assurances de droit national africaines (Fanaf). Face à un système de solidarité intergénérationnelle traditionnelle « qui montre ses limites parce que les jeunes ne veulent pas des obligations qu'implique une famille élargie », la croissance de l'assurance-vie s'affirme sur des marchés phares comme la Côte d'Ivoire, le Cameroun et le Gabon. Elle a même atteint une hausse de 20 % par an au Sénégal ces dix dernières années.

## **2.2-L'urbanisation associée à l'affaiblissement des systèmes de soutien aux personnes âgées par la famille**

L'urbanisation associée à l'affaiblissement des systèmes de soutien aux personnes âgées par la famille a suscité plus de besoins de couverture du risque vieillesse avec de

nouveaux besoins comme par exemple la nécessité de couvrir le risque de dépendance des personnes âgées. Aujourd'hui, la solidarité traditionnelle en zone CIMA se manifeste principalement au sein de la sphère privée, et s'illustre notamment par le déclin de la solidarité spontanée (solidarité familiale intergénérationnelle) et par le développement de la solidarité organisée (solidarité communautaire intra-générationnelle, à travers des associations et tontines).

En effet, une manière d'exprimer la solidarité africaine est celle que l'on retrouve au sein de la famille. A la différence de la famille nucléaire qui caractérise l'Occident, la famille en Afrique a un contenu étendu. Aussi, il n'est pas rare en Afrique qu'un homme s'occupe non seulement de son épouse et de ses enfants, mais également de ses parents, frères, cousins, neveux, beaux-frères, etc. Cette solidarité spontanée aboutit à une assistance mutuelle intergénérationnelle et rassure les individus en ce qui concerne leur protection et leur sécurité. Cette solidarité spontanée de la famille ou du clan en Afrique se manifeste également par des aides matérielles ou financières apportées en cas d'évènement heureux ou malheureux (aide à la réhabilitation d'un commerce détruit, prestations en cas de décès, hospitalisation, mariage, naissance, etc.). Cependant, l'individualisation et l'urbanisation de la société ces dernières années atténuent la solidarité spontanée africaine. Ainsi, la mise en place de prestations visant à mieux prendre en charge les personnes âgées est devenue une urgence. En effet, le nombre d'aidants potentiels au sein des familles des personnes âgées dépendantes a tendance à diminuer du fait de l'augmentation de la participation féminine au marché du travail et de l'éclatement géographique des familles. Il faut également noter que dans ce contexte de crise de la famille et de la solidarité, de l'effritement des réseaux familiaux de prise en charge des personnes âgées, l'accroissement de leur nombre n'est pas toujours accompagné du développement de l'offre d'assistance dont méritent ces personnes vulnérables dans plusieurs pays d'Afrique.

Cette situation sociale ouvre une perspective aux compagnies d'assurance vie de proposer à la population active des couvertures au risque vieillesse afin de lui garantir une meilleure sécurité sociale à la retraite.



### **SECTION 3: LA PRESSION EXERCEE PAR LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES**

Pour les gouvernements et les institutions internationales, comme l'OIT, l'AISS et la Banque Mondiale la privatisation des régimes de retraite est source d'une stabilité économique et sociale. En plus, les revenus de pensions versées par les structures de gestion des fonds de pension ont pour effet d'augmenter l'épargne nationale et donc d'offrir des capitaux supplémentaires permettant des investissements plus importants dans l'économie. La position de ces institutions internationales fait la part belle aux compagnies d'assurance vie qui ont la maîtrise dans la gestion des risques viagers.

Pour mieux apprécier cette assertion, nous allons analyser tout d'abord l'état d'esprit de la Banque Mondiale, ensuite justifier la nécessité pour les Etats de se tourner vers les assureurs vie qui sont les spécialistes des risques viagers.

#### **3.1-L'état d'esprit de la Banque Mondiale (BM) qui préconise à tous ses pays membres de confier la gestion des fonds de pension aux assureurs vie.**

L'état d'esprit de la Banque Mondiale préconise à tous ses pays membres, notamment africains, un schéma à trois piliers dont les deux derniers font une large place aux assureurs vie privés.

La Banque mondiale propose de faire des systèmes de retraite des «*instruments*» de la croissance économique. Pour y parvenir, elle estime nécessaire de réduire les dépenses publiques en baissant les taux de prélèvements obligatoires. Les systèmes de retraites, selon cette idéologie, devraient avoir trois fonctions : la redistribution, l'épargne et l'assurance.

Ces fonctions devraient, de manière inséparable, lier la conception des systèmes de retraites et l'économie, car des cotisations élevées, assises sur les salaires, réduiraient la croissance. Le rapport de la Banque mondiale propose ainsi de développer «*trois piliers*» pour la retraite (*Three Pillars*) : un système public obligatoire minimal, ayant pour principal objectif de réduire la pauvreté des personnes âgées ; un système d'épargne obligatoire, géré de façon privée ; l'épargne volontaire et individuelle, qui constituerait l'essentiel du système.

### **Premier pilier : l'assistance la plus faible possible aux personnes âgées**

Il devrait être l'élément redistributif du système et permettre de protéger les personnes âgées les plus pauvres contre les risques de récession ou d'inflation. Mais ce pilier « *doit être modeste en taille, pour laisser plus de place aux autres piliers. Avoir cet objectif limité réduira de façon substantielle le taux de cotisation et les dépenses publiques* ». En effet, « *la dette implicite des systèmes de retraite a des implications considérables, car l'une des dettes les plus importantes est créée par la promesse des États de fournir un revenu aux citoyens durant leur retraite* »<sup>7</sup>

Ce premier pilier serait obligatoire, géré par l'État et financé par l'impôt.

### **Second pilier : favoriser les marchés financiers notamment les compagnies d'assurance vie.**

Pour la Banque mondiale, ce pilier devrait être « *obligatoire, préfinancé et géré de façon privée. Le préfinancement encouragera l'accumulation du capital et le développement des marchés financiers. La croissance économique qui en résultera permettra de financer le premier pilier. Mais ce second pilier, pour réussir, doit réduire la demande pour le premier* ».

Le raisonnement de la Banque mondiale est simple : il faut favoriser les marchés financiers en y investissant les cotisations de retraites. Cela permettra aux entreprises d'assurance de jouer véritablement leur rôle d'investisseur institutionnel. L'avantage attendu en est le développement de la croissance économique dont une partie des surplus servirait à financer le premier pilier.

### **Troisième pilier : pour les riches et géré par les compagnies d'assurance**

Il est constitué d'épargne privée facultative. Les régimes peuvent être, comme dans le second pilier, professionnel ou individuel.

Au total, le nouveau système qui résulterait de l'articulation de ces trois piliers aurait pour vocation essentielle la création d'épargne. Cette épargne se matérialiserait par l'achat de titres financiers que détiendront les fonds de pension des deuxième et troisième piliers.

<sup>7</sup> <http://www.nikonoff2017.fr/engagements/contre-les-fonds-de-pension/220-banque-mondiale>



### **3.2-Nécessité pour les Etats de se tourner vers les assureurs vie privée qui sont spécialistes des risques viagers**

La retraite est indissociable de l'Assurance pour la simple raison que l'assurance vie privée est un pan entier du système de protection sociale. En effet, la protection sociale est un mécanisme collectif qui permet à chaque citoyen de se couvrir financièrement contre les conséquences des risques sociaux dont la vieillesse, la maladie et les accidents. En règle générale, le système de protection sociale inclut les institutions publiques de protections sociales ainsi que les assurances vie privées. En conséquence, une révision de l'architecture du système de protection sociale nécessite la contribution de tous les acteurs (dont les assureurs vie privée) pour éviter de mettre en mal l'équilibre général du système.

En plus de leur rôle de prestations de couverture retraite facultative, les assureurs vie privée font aujourd'hui partie intégrante des systèmes obligatoires de retraite par capitalisation dans plusieurs pays du monde. Les pays d'Amérique Latine avec le Chili en tête sont, à l'échelle mondiale, les pionniers non seulement de la privatisation de la prévoyance vieillesse publique, mais aussi de la substitution des régimes gérés en répartition vers des régimes gérés en capitalisation. Le point de départ de toute réflexion autour de la retraite sera l'incitation des Etats africains à inscrire l'Assurance au premier plan de leurs futures transformations socioéconomiques. Pour chaque pays de la zone CIMA, il faudra appeler à la signature d'un contrat social entre l'Etat, les assureurs et le peuple pour donner à l'assurance sa place de vecteur de convergence vers l'amélioration de nos conditions de vie.

Les acteurs des assurances de la zone CIMA ont ainsi un rôle très important à jouer dans l'accompagnement de l'Afrique vers ses futures mutations. Ce contrat social sera décliné en une mutuelle générale, nationale, indépendante, en courroie de transmission entre le peuple, l'Etat et le secteur des assurances. L'assurance constitue le seul vecteur d'orientation de nos futurs projets africains, par sa double capacité à rassembler pour partager, et partager pour progresser.

Par ailleurs, l'activité d'assurance reste spécifique. En effet les assureurs classiques, les caisses de retraite et de prévoyance encaissent des primes avant de payer des prestations ; alors que dans une entreprise classique, le prix de revient de la production est connu avant

que le prix de vente ne soit déterminé. Cette inversion du cycle de production modifie en profondeur la perception des états financiers (bilan et compte de résultat).

La gestion d'un régime de retraite ou de prévoyance est étroitement liée aux hypothèses démographiques (fécondité, espérance de vie), aux hypothèses économiques (taux d'inflation, taux de revalorisation d'une rente de retraite ou d'invalidité, taux de chômage, taux de croissance) et à l'évolution de la réglementation (durée d'assurance pour taux plein, indexation du taux de revalorisation). Cependant le traitement comptable ne prévoit aucun enregistrement lié aux évolutions de ces hypothèses, alors que le traitement actuariel les intègre dans ses modèles de gestion actif/passif, pour un suivi correcte de l'équilibre du régime. En raison des spécificités de leur gestion, les régimes de retraite par capitalisation sont gérés plus efficacement par le secteur privé notamment les compagnies d'assurance vie. Ces acteurs disposent des ressources humaines et techniques pour intervenir efficacement sur les marchés financiers. Dans une telle configuration l'Etat a un rôle de supervision pour protéger les droits des affiliés. D'où la nécessité de confier une grande partie des pensions de retraite aux compagnies d'assurance vie.

En outre, tous misent également sur l'externalisation de la gestion des indemnités de fin de carrière auprès des compagnies d'assurances, actuellement assurée en interne par les entreprises. Sans oublier le développement des retraites complémentaires, que réclament de plus en plus de salariés. La réglementation pousse en effet depuis 2014 les entreprises d'Afrique de l'Ouest, qui y sont incitées fiscalement par les États, à constituer des provisions pour leurs salariés et à les externaliser auprès des assureurs. Une mesure qui leur permettrait d'éviter les difficultés de trésorerie parfois rencontrées au moment du départ de leurs collaborateurs.



## CHAPITRE 6 : LES OPPORTUNITES D'AFFAIRES POUR LES ASSUREURS VIE DE LA ZONE CIMA

### **SECTION 1 : LE MAINTIEN OU L'INSTAURATION DE LA GESTION DICHOTOMIQUE DES REGIMES DE RETRAITE ENTRE ORGANISME PARAPUBLICS ET ASSUREURS VIE PRIVEES.**

Outre le caractère inclusif des formules de retraite proposées par les compagnies d'assurance vie de la zone CIMA, le bénéfice de ces produits réside, par ailleurs, dans le mode de gestion pratiqué par les assureurs. En effet, ces contrats, groupe ou individuel, sont gérés par la technique de la capitalisation, à la différence des régimes de retraite par répartition gérés par les organismes parapublics et qui ont comme principale limite d'être dépendants vis-à-vis du ratio démographique et de la situation de l'emploi. Ce système contributif semble d'ailleurs être l'un des soubassements de toutes les difficultés que traversent les caisses de retraite.

En effet, selon le groupe de recherche ESIRAMed, <<si la colonisation a ébauché des systèmes contributifs, les Etats auraient pu se libérer à l'indépendance de cet héritage finalement embryonnaire. Pour différentes raisons, ils ont consolidé et élargi les systèmes existants. Ils ont ainsi maintenu une logique de justice commutative, où la prestation est liée à l'effort contributif passé, plutôt que de s'inscrire dans une logique de pension universelle forfaitaire>><sup>8</sup>.

En revanche, la gestion en capitalisation des assureurs vie confère davantage de garanties aux assurés et bénéficiaires de contrats, face à la gestion en répartition des caisses de retraite de la zone CIPRES en perpétuelle quête d'équilibre. Donc l'intervention des assureurs permet de compenser les limites inhérentes au régime de base. D'où l'importance de cette gestion dualiste des régimes de retraite.

---

<sup>8</sup> Le groupe de recherche ESIRAMed a pour vocation de réaliser des recherches sur les thèmes de l'économie sociale, l'Investissement responsable, l'Assurance en Méditerranée. Il comprend des chercheurs de l'Université de Caen-Basse-Normandie, EUROMED Management(Marseille), le CREAD (Alger), l'Université Mohamed V (Rabat), du LEGI (Ecole polytechnique de Tunisie).

Par ailleurs, cette gestion dichotomique, entre assureurs et caisses de retraite, a l'impérieux avantage d'éviter le risque systémique, conséquence d'une gestion par une seule entité de tous les régimes de retraite, aussi bien obligatoires que complémentaires. Ce qui nous fonde à prôner cette gestion dualiste, moins risquée pour les acteurs et plus avantageux pour les bénéficiaires. Ainsi réparti, l'assureur pour pleinement jouer son rôle sur la viabilité de la retraite dans la zone CIMA participera davantage au développement des pays par la réinjection des sommes collectées sur les produits d'assurance retraite dans l'économie, en sa casquette d'investisseur institutionnel.

## **SECTION 2 : LES ACTIONS A MENER PAR LES ETATS**

Les Etats ont également leur rôle à jouer pour le développement du marché de l'assurance vie en générale. Ainsi, l'Etat est en première ligne au sujet du manque de confiance qui existe au sein du marché. S'il ne serait pas juste de considérer que cet état d'esprit est uniquement due au comportement de l'Etat, il semble naturel que ce soit l'Etat qui donne l'exemple et qui montre la voie de la sincérité, armes puissantes pour redonner du crédit aux autorités et pour restaurer un climat de confiance au sein du marché.

Par ailleurs, l'Etat dispose également d'importants leviers pour contribuer au développement du marché par des mesures d'incitations fiscales, que ce soit au niveau des cotisations (phase de constitution), des prestations (phase de restitution), voire directement sur l'activité des organismes assureurs. Si la crainte des Etats est l'existence d'un manque à gagner, Koné [2007] rappelle qu'une fiscalité moins restrictive permettrait aux assureurs de collecter plus d'épargne qui serait investie soit dans divers secteurs de l'économie soumis à divers impôts, soit dans des obligations d'Etat qui leur procureraient des ressources à long terme nécessaires aux projets de développement. Enfin, on peut noter à titre de comparaison que si le secteur de l'assurance vie est si développé en France, c'est précisément du fait de son statut fiscal favorable.

### **Mesures incitatives**

L'inventaire et l'analyse du dispositif fiscal dans certains pays de la zone CIMA montrent clairement que les placements réalisés par les compagnies d'assurance sont soumis au droit commun. A notre avis, il faut aboutir à la mise en place d'une fiscalité qui



bonifie à la fois les produits des placements effectués par les compagnies, et les revenus versés aux assurés.

Au regard des éléments exposés ci-dessus, nous proposons une exonération pure et simple des intérêts servis par les sociétés d'assurance pour les contrats d'une durée supérieure à cinq jusqu'à quinze ans, le taux serait limité à 1%. En plus de cela, les Etats membres de la CIMA doivent développer des politiques d'emplois permettant de disposer de travailleurs actifs suffisants et de revenus conséquents et susceptibles de favoriser la souscription des contrats d'assurance épargne-retraite. Ces Etats doivent également mettre l'accent sur l'assurance volontaire dans les pays où elle n'est pas encore effective.

C'est le lieu pour nous d'appeler les dirigeants à prendre conscience de cette nécessaire protection qui, pour des sommes modiques, protègent les ménages et les entreprises. Il n'est pas normal qu'au moment où nos économies fragiles et nos populations à revenus précaires ont un grand besoin de protection, que nous n'ayons que 3 assurances obligatoires, là où un pays comme la France ou la Belgique en compte au moins 100. Nous attirons simplement l'attention sur le fait que, c'est une lourde responsabilité de chaque Etat que de ne pas renforcer la protection des citoyens par des assurances obligatoires comme celle de la retraite complémentaire par capitalisation gérée par les assureurs vie en zone CIMA.

### **SECTION 3: LES ACTIONS A MENER PAR LES ASSUREURS VIE PRIVES**

Les assureurs pourraient également contribuer au développement de l'offre d'assurances vie du marché en zone CIMA en proposant des solutions d'assurance adaptées aux besoins des populations et au contexte.

#### **3.1-Le rappel des conclusions des états généraux de l'assurance vie (Douala 2007)**

En ce qui concerne la place des assureurs privés dans la gestion de fonds de pension en zone CIMA, la position des assureurs vie privés de la zone est connue depuis Août 2007 à l'issue des travaux des États généraux de l'assurance vie organisés par la FANAF en Août 2007 à Douala qui avait enregistré une forte participation des acteurs de la zone en son temps. La position des assureurs vie était exprimée à travers trois (3) résolutions :

**Résolution n°14 :** Au regard des limites des régimes publics de retraite gérés par répartition, les participants jugent opportun pour les états de la CIMA d'instaurer des régimes complémentaires de retraite par capitalisation avec comptes individuels et sortie en rentes.

En vue de permettre à ce nouveau régime de couvrir une large partie de la population et d'aboutir à un prélèvement effectif des revenus de substitution des personnes couvertes par le régime de base, les participants suggèrent qu'il soit obligatoire et étendu à l'ensemble des travailleurs affiliés aux régimes de base.

**Résolution n°15 :** La gestion des régimes complémentaires de retraite doit être une gestion de type privé.

**Résolution n°16 :** Les participants recommandent que des réflexions soient menées entre la CIMA, la FANAF, les caisses de sécurité, la CIPRES et les Etats, afin qu'un régime spécial de retraite par capitalisation soit instauré au profit des populations de la zone CIMA non couvertes par les systèmes de protection sociale existants, notamment le secteur informel, le secteur des artisans et le secteur agricole.

En effet, au cours de ces Etats généraux tenus à Douala, les participants avaient jugé opportun pour les Etats de la CIMA d'instaurer des régimes complémentaires de retraite gérés en capitalisation avec comptes individuels et sortie en rentes. Ces participants suggèrent que ces régimes de retraite complémentaire soit obligatoire et étendu à l'ensemble des travailleurs affiliés aux régimes de base. En ce qui concerne la gestion des régimes complémentaires de retraite, elle doit être de type privée, confiée aux caisses publiques, aux assureurs privés éligibles et aux fonds de pension agréés.

Les participants préconisaient également l'alignement de la fiscalité attachée aux cotisations sur celle applicable aux cotisations payées dans le cadre des régimes actuels de retraite gérés en répartition par les caisses publiques. Aussi, devrait-il en être de même que la fiscalité applicable à la rente.

Les participants insistaient sur la nécessité de redynamiser les marchés financiers de la zone CIMA pour améliorer le rendement. Toutefois, la définition des conditions d'éligibilité pour les compagnies d'assurance désireuse de gérer la retraite complémentaire



obligatoire gérée par capitalisation est également un impératif. En outre, les engagements de retraite complémentaire devraient être représentés par des actifs clairement identifiés dans la comptabilisation de l'entreprise et affectés exclusivement à la garantie desdits engagements. La gestion de ces actifs devrait être distincte des autres actifs de la société.

Les assureurs vie ont donc un rôle important à jouer dans la réalisation de ce projet car ils possèdent les mécanismes appropriés permettant, par le biais de la microassurance de toucher ces populations.

### 3.2-Le recours à un système de retraite à trois (3) piliers.

Au regard de ce qui précède et dans le cadre de la nécessaire complémentarité de la retraite avec le secteur de l'assurance vie privée la nouvelle architecture de la retraite obligatoire incluant la retraite par capitalisation pourrait être structurée suivant le schéma à trois piliers ci-après :

**Tableau 6 : Nouvelle organisation du système de retraite après les reformes**

| 1 <sup>er</sup> pilier                                                 | 2 <sup>ème</sup> pilier                                                              | 3 <sup>ème</sup> pilier            |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Retraite par répartition                                               | Retraite complémentaire par capitalisation                                           | Prévoyance retraite individuelle   |
| Assurer un niveau de vie minimal                                       | Maintient le niveau de vie actuel de l'employé en améliorant le taux de remplacement | Couvre les besoins supplémentaires |
| Financé par les prélèvements sur les salaires (employeurs et employés) | Financé par les contributions de l'employé et de l'entreprise                        | Financé par l'épargne personnelle  |
| Gestion par les caisses publiques de retraite                          | Gestion par les assureurs privés et les caisses publiques de retraite                | Gestion par les assureurs privés   |



### 3.3-Les conditions de réussite de la réforme

Les conditions de réussite de cette réforme se déclinent comme suit :

- C'est une synergie entre tous les acteurs de la gestion de la retraite dans nos différents pays (caisses publiques, assureurs vie et autorités de contrôle) qui conditionnera le succès de toute réforme.
- La nécessaire réforme des marchés financiers pour permettre une allocation optimale des ressources de la retraite complémentaire obligatoire
- Instaurer une fiscalité incitative aussi bien sur les primes et les prestations mais aussi sur les revenus des placements.
- Revisiter la réglementation des placements pour plus de flexibilité dans le choix des supports d'investissements tout en respectant les exigences de localisation régionales.
- Favoriser l'interconnexion des bourses des deux zones et œuvrer à la défiscalisation des produits financiers générés par des placements effectués sur d'autres places financières de la zone CIMA.
- Associer les partenaires sociaux (syndicats et patronat) à la modification de l'architecture du système de retraite et surtout à l'instauration de la retraite complémentaire obligatoire.

### 3.4-Le développement des produits de prévoyance en cas de décès avec réversion

La pension de réversion et l'allocation de veuvage versées par les organismes publics sont des montants souvent insuffisants pour permettre à vos proches de continuer à progresser dans leur vie. Une autre possibilité de développer les produits de retraite par les assureurs vie est d'augmenter la gamme de produits de prévoyance en cas de décès avec réversion.

Pour cela, les prestations de survivants (rentes de veuvage ou d'orphelins) des systèmes de protection sociale vont être compléter par des produits de prévoyance avec réversion. Ainsi les assureurs vie vont devoir concevoir des produits de prévoyance sur deux têtes.

En effet, l'arrêt de travail peut entraîner des déséquilibres budgétaires importants au sein des familles liées à la perte de revenus. Le décès d'un proche, quant à lui, peut menacer l'équilibre patrimonial de <<ceux qui restent>> et qu'ont dû faire face aux frais d'obsèques, voire aux droits de succession. Nous pensons que les régimes obligatoires



couvrent mal les risques de décès et d'arrêt de travail. Pour pallier cette situation, les assureurs proposent diverses solutions collectives et individuelles.

Contrats d'entreprise, assurance emprunteur, assurance obsèques, sont autant de formules qui appartiennent à la famille des contrats de prévoyance. Les garanties inhérentes aux différents régimes sont les suivantes :

#### **Couverture prévoyance obligatoire**

- Indemnité journalière maladie
- Prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle
- Pensions d'invalidité et rente d'incapacité
- Pension de réversion des régimes de base

#### **Assurance prévoyance complémentaire**

- Assurance invalidité, incapacité et décès d'entreprise
- Assurance invalidité, incapacité et décès des non-salariés
- Assurance décès individuel
- Assurance homme clé et garanties incluses

### **3.5-Extension de la couverture sociale au secteur informel**

La couverture actuelle des régimes de retraite en Côte-d'Ivoire est très faible et est réservée en grande partie aux fonctionnaires de l'État, des organismes internationaux et aux salariés du privé formel (environ 10 % de la population active). Ces régimes sont conçus pour couvrir des travailleurs salariés réguliers (payés au mois) car Il existe de réelles difficultés pour couvrir les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs occasionnels. En conséquence, les agriculteurs qui constituent la composante la plus importante des populations (43 % à 85%) ne sont pas couverts. Cette situation est due à la place importante du secteur informel dans l'économie africaine représentant environ 90% de la création d'emplois selon la Banque Mondiale. Le principal défi à relever par les assureurs vie est d'étendre le champ de couverture aux travailleurs exclus y compris ceux de l'économie informelle.

### *De la prise en charge de ces laisser pour compte*

Vu le poids du secteur informel, avec les importantes niches que constitue ce secteur dont les acteurs ne sont affiliés à aucun régime de retraite; l'extension « forcée » préconisée par les organisations internationales va être une véritable opportunité d'affaires pour les assureurs vie. Même s'il paraît un peu difficile dans l'état actuel des choses dans nos pays (inorganisation de la paysannerie, du secteur informel) de déterminer les revenus de ces agents économiques. Les assureurs vie doivent donc proposer des produits d'assurance retraite notamment les produits de la micro assurance distribués via le téléphone mobile.

Le développement des produits de la microassurance par la mise en place de nouveaux produits épargne-retraite. A cet effet, on peut par exemple citer le développement de produits associés à la solidarité traditionnelle, notamment aux tontines. Les assureurs ont intérêt à considérer ces tontines comme une opportunité de développement, et non comme un concurrent déloyal (car informel). Les assureurs pourraient ainsi proposer aux tontines des contrats collectifs ne modifiant pas leurs règles de fonctionnement internes (si chères à leurs membres), en se chargeant principalement de l'encaissement et de la gestion financière d'une partie des fonds accumulés, de la mutualisation des risques entre tontines et de la responsabilité du versement de tout ou partie de la prestation. De tels contrats collectifs présenteraient l'avantage de permettre aux assureurs d'élargir significativement leurs populations couvertes, tout en limitant les démarches commerciales individuelles. L'intérêt de tels contrats pour les tontines souscriptrices seraient alors de bénéficier d'une réduction du coût de l'assurance, grâce à une plus grande mutualisation des risques (compte tenu notamment de la capacité de l'assureur à mutualiser les risques de différentes tontines).

### **3.6-La nécessité de réinventer notre métier d'assurance**

Aujourd'hui, des mutations profondes sont en train de s'opérer et qui, forcément auront des effets sur le mode de fonctionnement des sociétés d'assurances.

En fait, la question des changements, qu'il convient d'appeler disruptions, induisant des ruptures dont la première est générationnelle et psychologique, doit entrer dans nos mœurs. En effet, nous avons une population jeune en Afrique, des jeunes ouverts sur le monde, qui ne pense pas comme la génération d'avant et qui veulent être citoyens du monde avant



d'être citoyens africains. Dans cet environnement, nous ne pouvons pas continuer à exercer notre métier de la même manière, en vase clos, sans les apports féconds des autres secteurs et des autres compétences. Il faut que les assureurs sortent du conservatisme et du « replis sur soi » qui les caractérisent. Il faut que les assureurs changent leur façon de faire, qu'ils allègent le contenu de leurs contrats, qu'ils les rendent plus accessibles et plus simples car il y'a des concurrents qui abordent notre métier avec un regard nouveau. Là où nous avons un questionnaire de plusieurs pages, censé nous informer sur ce que nous couvrons, ces concurrents ne posent que deux ou trois questions, proposent des contrats très simples et des procédures légères de paiement des sinistres.

En outre, nous sommes dans une ère où il faut doser son offre en fonction de la cible, pour offrir de la simplicité à ceux qui en ont besoin et de la sophistication à ceux dont la demande est plus élaborée et qui nécessitent un accompagnement beaucoup plus personnalisé. Dans cet environnement-là, il n'y a que très peu d'acteurs de la zone CIMA qui ont fait leur mue. Et pour ces acteurs-là, la transformation a été implémentée par des personnes issues d'autres secteurs. Des personnes qui viennent de secteurs comme la finance, les nouvelles technologies, la communication, etc. Ils ont pu faire changer la façon de faire de certains assureurs car ils ont compris que l'assurance est un métier inclusif, qui est une agrégation de tous les autres types de métiers. Cette particularité ne nous semble pas bien comprise chez nous, il faut que cela change. D'ailleurs, ce n'est pas surprenant lorsque la seule école de formation dont nous disposons ne forme que des assureurs, alors qu'elle devait former aux métiers de l'assurance, c'est-à-dire des préventionnistes, des actuaires, des communicants, des juristes, etc.

### **3.7-De nouveaux défis pour les acteurs du marché des compagnies vie en Côte-d'Ivoire**

Le potentiel de croissance du marché est également à rapprocher de nouveaux défis, tant académiques que professionnels. Il s'agit ici, comme indiqué ci-dessus, d'intensifier l'adaptation des solutions aux besoins des populations. En d'autres termes, il incombe au secteur de revoir son positionnement technique et commercial afin de répondre aux exigences et contraintes de l'environnement local d'une part, et afin de couvrir des populations plus larges et plus représentatives d'autre part.

En termes d'évolutions techniques adaptées, les assureurs doivent se repositionner sur le traitement de l'assurabilité et sur la mesure et la gestion des risques. Concernant l'assurabilité, il convient ainsi d'apprécier les barrières socioéconomiques, la présence de risques systématiques et systémiques importants, l'existence de fraudes à l'assurance, les conséquences de l'imperfection des données, etc. Concernant la mesure et la gestion des risques, il s'agit par exemple d'élaborer un suivi pertinent et adapté de la mortalité, des rachats, de la politique de placement et de l'adossement actif/passif.

En termes d'évolutions commerciales adaptées, les assureurs pourraient développer des offres en collaboration avec les systèmes d'assurance vie traditionnels, des offres de produits d'assurance vie *takaful* (c'est-à-dire conformément à la charia), la microassurance vie (activité très répandue en Afrique australe et en Afrique de l'Est, mais peu développée aujourd'hui en zone CIMA) ou encore l'utilisation de la téléphonie mobile (qui connaît une expansion remarquable en Afrique) pour la distribution et la gestion des produits.

Qu'ils s'agissent des évolutions techniques ou commerciales, force est de constater que l'ensemble de ces domaines regorge de spécificités propres à la zone CIMA et justifie ainsi la recherche de solutions endogènes, indispensables au développement pérenne de l'assurance vie classique dans la région.

### *Le recours massif aux canaux dits alternatifs*

Les exigences prudentielles en zone CIMA sont régies par les règles de Solvabilité<sup>1</sup>. Un des piliers de la stratégie des compagnies d'assurance vie en Côte-d'Ivoire est d'essayer de développer des réseaux alternatifs de distribution avec le mobile banking, de donner aux populations qui ne sont pas bancarisées un accès aux réseaux financiers traditionnels et de répondre aux nouveaux besoins spécifiques de la classe moyenne émergente. Pour exemple, Vodafone et le mobile banking sont un véritable succès au Kenya: le pays possède un taux d'équipement internet de l'ordre de 35 à 40% à travers le smartphone et la tablette, qui génère près de 15 millions de transactions bancaires par jour pour 30 millions d'habitants. L'idée est de proposer des supports d'assurance à travers le téléphone mobile (assurance épargne, accident, décès, obsèques...). Ce type de



commercialisation est en cours à Madagascar, en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso avec différents opérateurs de téléphonie.

Le véhicule de la téléphonie mobile permettra :

- Une similitude entre numéro de téléphone et numéro de compte bancaire
- Une collecte de primes d'assurance par les unités de compte téléphonique.
- Une amélioration des études statistiques sur le comportement des contribuables

### *Vers l'avènement de la bancassurance universelle*

Par la Bancassurance, le secteur bancaire a bien compris que l'assurance et la finance doivent obligatoirement évoluer ensemble. Une solution pour les assureurs consisterait à développer l'Assurbanque avec l'ouverture de compte bancaire adossée à la souscription obligatoire de contrats d'assurance. Ce qui contribuera à la naissance d'un système financier conforme à nos réalités africaines, à la progression de la Bancarisation de l'informel, à l'amélioration de la collecte des primes et permettra au trésor des Etats de mettre la main sur tous les contribuables.

On parle de Bancassurance lorsque le secteur bancaire développe un pôle d'assurance en interne pour une distribution des produits d'assurance aux usagers de la banque.

On parle d'Assurbanque lorsque le secteur de l'assurance développe un pôle bancaire en interne avec les objectifs d'accompagnement de la compagnie vers une vulgarisation de l'assurance et vers le maintien de ses clients jusqu'au terme des contrats financiers.

En dix ans d'activité, la microassurance n'a pas connue de succès en Afrique subsaharienne (reconnu par la FANAF et la CIMA aux états généraux 2018). La raison est simple : dans le contexte culturel africain, la Bancassurance doit impliquer l'Assurbanque, qui doit donner naissance à la microassurance ; la microassurance doit être à la base de la microfinance. C'est ainsi que l'assurance et la finance contribueront à nos évolutions socioéconomiques.

Pour mieux étoffer et mieux structurer les offres des produits d'assurance afin de susciter l'intérêt des chargés de clientèle bancaires et capter la clientèle des banques nous proposons les solutions suivantes :

- ❖ L'ouverture d'agences communes banquier/assureur dans les villes de l'intérieur du pays
- ❖ Optimiser des frais d'installation des agences en économisant sur l'ouverture systématique de bureaux directs.
- ❖ Maximiser les synergies commerciales entre banquier et assureur afin de réduire pour chacun des coûts de fonctionnement des agences
- ❖ Reconfigurer avec le banquier le plan de ces agences pour élargir l'espace clientèle aux agents de l'assureur
- ❖ Co bander (assurances et banques) la visibilité extérieure et intérieure de ces agences
- ❖ Assurer la formation du personnel des agences communes aux produits d'assurance et vis-versa
- ❖ Crédibiliser l'offre de l'assureur dans le cadre d'une démarche commerciale commune prenant en compte l'ensemble des besoins du client.
- ❖ Relever les défis opérationnels que poserait la croissance des affaires et prendre en compte de nouveaux modèles de partenariats
- ❖ Se positionner sur de nouveaux segments de clientèles et prendre en compte les défis nouveaux engendrés par l'évolution de la réglementation (comptes intermédiaires, lutte anti blanchiment,...)
- ❖ Le paramétrage des outils réglementaires de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme
- ❖ Fournir des données d'analyse de la rentabilité et de la surveillance du portefeuille



## CONCLUSION GENERALE

Nous avons tenté d'aborder dans les grandes lignes les problèmes liés à la gestion des fonds de pension par les compagnies d'assurance vie dans un pays membre de la CIMA notamment en Côte-d'Ivoire et proposer des solutions de long terme pour optimiser la gestion de ces contrats d'assurance afin de permettre aux compagnies d'assurance d'apporter une contribution significative dans la gestion et la viabilité des systèmes de retraite. Il est apparu à la lumière de la situation actuelle et des prévisions pour l'avenir, qu'en Côte-d'Ivoire comme dans tous les pays de la zone CIMA, plusieurs contraintes techniques, structurelles, conjoncturelles et commerciales sont liées à l'offre et à la demande des produits d'assurance épargne-retraite que nous appelons abusivement fonds de pension.

Par ailleurs, les systèmes de retraite existants sont confrontés, tout comme dans les pays occidentaux, à des défis causés par la dynamique des risques principalement démographique et financier. Les réformes ainsi initiées par les caisses publiques de retraite présentent de véritables défis pour les assureurs vie d'autant plus qu'ils se verront leur part de marché diminuée. Pour cela, nous faisons les recommandations suivantes :

- Eviter tout monopole dans la gestion de la retraite complémentaire obligatoire et laisser les règles de marché s'appliquer dans le cadre d'une régulation forte et rigoureuse agissant en synergie avec les différents régulateurs du secteur d'assurance, les marchés financiers et les institutions de prévoyance sociale.
- Instaurer un dialogue permanent et inclusif entre régulateurs de l'assurance privée et de l'assurance sociale.
- Associer les associations professionnelles du secteur privé et les partenaires sociaux à ces concertations.

Les sociétés d'assurance vie ont donc pour rôle d'expliquer aux particuliers et aux entreprises que l'avenir se prépare dès aujourd'hui, surtout concernant la retraite. De ce point de vue, la population active se doit d'être consciente du fait que la retraite obéit à un processus de reconstitution identitaire et du parcours de vie. Elle exige donc une préparation rigoureuse. Pour mieux convaincre, les sociétés d'assurance vie doivent miser sur l'innovation constante qui leur permettra de développer des produits thématiques pour répondre au plus près aux besoins et aux exigences des épargnants qui souhaitent rentabiliser leurs placements pour une retraite paisible.

## BIBLIOGRAPHIE

### OUVRAGES GENERAUX ET SPECIALISES

- ✓ 38<sup>ème</sup> Assemblée Générale de la FANAF / Ouaga, Février 2014. << Les nouveaux horizons de l'assurance africaine >>.
- ✓ CIPRES [2007], << Les systèmes de protection sociale en Afrique : Zone CIPRES >>, CIPRES.
- ✓ FANAF [2011], << Le marché de l'assurance en Afrique –Données 2005 à 2009>>.
- ✓ Kamega A. [2010] << Défis de l'assurance vie en Afrique noire francophone >>, *La Tribune de l'Assurance* 143.
- ✓ Kone M.G.K. [2007A] << Etat des lieux de l'assurance vie dans les pays de la CIMA >>, CIMA.
- ✓ Kone M.G.K. [2007B] << Etat généraux de l'assurance vie - Rapport final >>, CIMA/FANAF.
- ✓ Kone M.G.K. << Les enjeux futurs du marché de l'assurance dans la Zone FANAF >> .
- ✓ Saliou Bakayoko, << Fonctionnement technique et actuariel de l'assurance vie et de capitalisation >>, Edité par l'Argus Editions
- ✓ Symposium sur la protection sociale, Abidjan, 26 juin 2015
- ✓ Professeur Jean-Jacques Gollier, L'Avenir des retraites : Théorie actuarielle, réalisme démographique et économique.
- ✓ Problématique de la retraite complémentaire dans les pays de la CIPRES, point de vue de la FANAF
- ✓ Yeatman J. [2007] << L'assurance en Afrique : une émergence difficile >>, *Risques, Les cahiers de l'assurance* 71. <http://www.ffsa.fr/webffsa/risques>

### COURS ET REVUES

- ✓ Eugène KOUADIO, *Cours des Généralités et Bases Techniques* DESS-A 21<sup>ème</sup> Promotion 2012-2014 ;
- ✓ Jean Paul OUEDRAOGO, *Cours de Gestion Actifs/ Passifs*, DESS-A 23<sup>ème</sup> promotion
- ✓ Financial Afrik, n° 51-du 15 juin au 14 juillet 2018, << Dossier Assurance-Retraite, pages 10 à 14 >>
- ✓ Fraternité Matin, n°16053 du Mardi 19 juin 2018

### WEBOGRAPHIE

- ✓ [www.google.fr](http://www.google.fr)
- ✓ [www.fanaf.org](http://www.fanaf.org)
- ✓ [www.cima-afrique.org](http://www.cima-afrique.org)



## TABLE DES MATIERES

|                                                                                                                                 |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>DEDICACE.....</b>                                                                                                            | <b>I</b>    |
| <b>REMERCIEMENTS .....</b>                                                                                                      | <b>II</b>   |
| <b>LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....</b>                                                                                    | <b>III</b>  |
| <b>LISTE DES TABLEAUX.....</b>                                                                                                  | <b>IV</b>   |
| <b>LISTE DES FIGURES .....</b>                                                                                                  | <b>V</b>    |
| <b>RESUME .....</b>                                                                                                             | <b>VI</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                                                                                           | <b>VII</b>  |
| <b>SOMMAIRE .....</b>                                                                                                           | <b>VIII</b> |
| <b>INTRODUCTION GENERALE .....</b>                                                                                              | <b>1</b>    |
| <b>PREMIERE PARTIE :.....</b>                                                                                                   | <b>5</b>    |
| <b>PRESENTATION DU MARCHE DE L'ASSURANCE VIE ET SA<br/>PLACE DANS LES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN<br/>ZONE CIMA. ....</b> | <b>5</b>    |
| <b>CHAPITRE 1 : PRESENTATION DU MARCHE DE L'ASSURANCE<br/>VIE EN ZONE CIMA.....</b>                                             | <b>6</b>    |
| <b>CHAPITRE 2: L'ASSURANCE-VIE DANS LES SYSTEMES DE<br/>PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA.....</b>                                | <b>9</b>    |
| <b>SECTION 1: APERCU DES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA.....</b>                                                   | <b>9</b>    |
| <b>1.1-Définition de système de protection sociale.....</b>                                                                     | <b>9</b>    |
| <b>2.1-Organisation des systèmes de retraite de manière générale .....</b>                                                      | <b>10</b>   |
| 2.1.1- En termes de modèles .....                                                                                               | 10          |
| a / Assurance sociale.....                                                                                                      | 10          |
| b / Pensions universelles .....                                                                                                 | 11          |
| c / Fonds de prévoyance .....                                                                                                   | 11          |
| d / Comptes individuels privés ou modèle chilien .....                                                                          | 11          |

|                                                                                                                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.2-En termes de principe de fonctionnement.....                                                                                                                                                          | 11        |
| a / -Le fonctionnement par répartition .....                                                                                                                                                                | 11        |
| b / -Le fonctionnement par capitalisation .....                                                                                                                                                             | 12        |
| c / -Répartition ou Capitalisation ? .....                                                                                                                                                                  | 12        |
| 2.1.3-En termes d'articulation.....                                                                                                                                                                         | 13        |
| 2.2-Organisation des systèmes de retraite en zone CIMA.....                                                                                                                                                 | 14        |
| <b>SECTION 2 : PLACE ET CONTRIBUTION DE L'ASSURANCE VIE DANS LES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN ZONE CIMA. ....</b>                                                                                      | <b>17</b> |
| 2.1-Quelle place occupe l'Assurance-vie dans les systèmes de protection sociale en zone CIMA? ....                                                                                                          | 17        |
| 2.2- Quelle contribution de l'Assurance-vie dans les systèmes de protection sociale en zone CIMA? .....                                                                                                     | 17        |
| <b>SECTION 3 : LES ASPECTS GENERAUX SUR LES FONDS DE PENSION.....</b>                                                                                                                                       | <b>19</b> |
| 3.1-Bref historique sur les fonds de pension.....                                                                                                                                                           | 20        |
| 3.2-Définition de fonds de pension : que recouvre le terme <<fonds de pension>> ? .....                                                                                                                     | 21        |
| 3.3-Les parties prenantes .....                                                                                                                                                                             | 21        |
| 3.4-Les types de fonds de pension et leurs techniques de gestion .....                                                                                                                                      | 22        |
| 3.4.1-Les différents types de fonds de pension .....                                                                                                                                                        | 22        |
| a) Les fonds de pension à prestations définies ou Defined Benefits (DB).....                                                                                                                                | 23        |
| b) Les fonds de pension à cotisations définies ou Defined Contributions(DC) .....                                                                                                                           | 23        |
| 3.5-Fonds de pension et assurance-vie .....                                                                                                                                                                 | 24        |
| 3.5.2-Le cadre réglementaire.....                                                                                                                                                                           | 25        |
| 3.5.3-Le caractère irrévocable des engagements d'une compagnie d'assurance vie. ....                                                                                                                        | 25        |
| 3.5.4-La longue durée des engagements des fonds de pension avec l'absence de rachat et d'avance. ....                                                                                                       | 26        |
| 3.6-Quelques statistiques des fonds de pension dans le monde.....                                                                                                                                           | 26        |
| a / Ratio actifs FP/PIB des 6 pays de l'OCDE ayant plus de 1000 USD d'actifs de fonds de pension + AF. SUD .....                                                                                            | 26        |
| b / Répartition des actifs des fonds de pension par type d'actifs .....                                                                                                                                     | 27        |
| c / Répartition des actifs de retraite privée par acteurs : .....                                                                                                                                           | 28        |
| <b>SECTION 4 : CAS PARTICULIERS DES FONDS DE PENSION GERES PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE EN COTE-D'IVOIRE : LES CONTRATS GROUPES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE GERES PAR SAHAM ASSURANCE VIE CI. ....</b> | <b>29</b> |
| 4.1 - Le cadre général de fonctionnement des contrats groupe retraite .....                                                                                                                                 | 29        |
| 4.1.1- Les contrats retraite à cotisation définies .....                                                                                                                                                    | 29        |
| a / Objet : .....                                                                                                                                                                                           | 29        |
| b) Cotisations .....                                                                                                                                                                                        | 29        |
| c) Fonctionnement pendant la période d'activité: .....                                                                                                                                                      | 30        |
| d) Fonctionnement en phase de service de la retraite .....                                                                                                                                                  | 31        |
| 4.1.2 - Les contrats retraite à prestations définies .....                                                                                                                                                  | 32        |
| a) Objet .....                                                                                                                                                                                              | 32        |
| b / Cotisations .....                                                                                                                                                                                       | 33        |
| c) Fonctionnement pendant la période d'activité.....                                                                                                                                                        | 34        |
| d) Fonctionnement en phase de service de la retraite .....                                                                                                                                                  | 34        |
| 4.1.1 -Les contrats indemnité de fin de carrière (IFC) .....                                                                                                                                                | 34        |
| a / Objet .....                                                                                                                                                                                             | 34        |
| b / Cotisations et fonctionnement .....                                                                                                                                                                     | 35        |
| 4.2-Tableau comparatif des contrats groupe retraite complémentaire.....                                                                                                                                     | 36        |
| <b>DEUXIEME PARTIE : .....</b>                                                                                                                                                                              | <b>37</b> |



## **LES CONTRAINTES LIEES A LA GESTION DES FONDS DE PENSION PAR LES SOCIETES VIE EN CÔTE D'IVOIRE ..... 37**

### **CHAPITRE 3 : ANALYSE DES CONTRAINTES TECHNIQUES INHERENTES A LA GESTION DES FONDS COLLECTIFS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE (FONDS DE PENSION) A PRESTATIONS DEFINIES PAR SAHAM ASSURANCE VIE CI. .... 38**

#### **SECTION 1: LE BILAN D'UN FONDS DE PENSION ET SON EVOLUTION .....40**

#### **SECTION 2 : PRINCIPES GENERAUX DE VALORISATION DU PASSIF DE PENSION .....41**

- 2.1- L'analyse de la population des membres d'un fonds de pension ..... 42
- 2.2-Les hypothèses entrant en compte dans la valorisation des fonds de pension ..... 42
- 2.3-Le calcul du passif d'un régime de pensions à prestations définies standard ..... 42
- 2.4- Méthode actuarielle de valorisation des fonds de pension ..... 44
- 2.5 - Le coût de financement des pensions ..... 45
- 2.6- Les normes IAS19 de comptabilisation des engagements de pensions ..... 45

#### **SECTION 3 : LES RISQUES OU CONTRAINTES TECHNIQUES AUXQUELS SONT CONFRONTES LES FONDS DE PENSION .....46**

- 3.1. Les risques associés aux prestations de pensions ..... 46
  - 3.1.1. Les risques démographiques ..... 47
  - 3.1.2-Les risques de marché ..... 47
  - 3.1.3-contrainte de taux d'intérêt et les stratégies de couverture des sociétés d'assurance-vie ..... 48
    - a / Risque de baisse de taux ..... 49
    - b / Risque de hausse des taux de marché et de rachats massifs ..... 49
  - 3.1.4-Quelques exemples de faillites imputables à la mauvaise gestion Actif-Passif. .... 50

### **CHAPITRE 4: ANALYSE DES CONTRAINTES LIEES A L'OFFRE ET A LA DEMANDE DES FONDS DE PENSION GERES PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE EN CÔTE-D'IVOIRE ..... 53**

#### **SECTION I : PRESENTATION DES DIFFICULTES TECHNIQUES ET COMMERCIALES POUR LES ASSUREURS VIE DU MARCHE CIMA .....53**

- 1.1-Quelques problèmes historiques du marché ..... 53
  - 1.1.1-Difficultés liées au contexte ..... 53
    - a / Escroquerie à l'assurance ..... 53
    - b / Caractéristiques socioéconomiques de la population ..... 54
  - 1.1.2-Difficultés spécifiques au rôle de l'assureur ..... 55
    - a / Limites opérationnelles (imperfection des données, manque de personnel qualifié) ..... 55
    - b / Opportunités limitées dans la gestion financière des placements ..... 55
- 1.2-Conséquences des problèmes du marché ..... 57
  - 1.2.1-Problème de confiance ..... 57
  - 1.2.2-Offre non adaptée ..... 58
  - 1.2.3-Population non couverte ..... 58
- 1.3-Le retard en innovation de produits ..... 59
- 1.4-Defaut de communication ou de sensibilisation sur les produits retraites ..... 59



|                                                                                                                                                                                                 |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>SECTION 2: ANALYSE DES CONTRAINTES STRUCTURELLES LIEES A LA DEMANDE DE FONDS DE PENSION GERE PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE</b>                                                          | <b>60</b> |
| 2.1-Le caractère facultatif du régime de retraite complémentaire en zone CIMA                                                                                                                   | 61        |
| 2.2-L'absence de la dimension assurance dans les politiques socioéconomiques                                                                                                                    | 61        |
| 2.3-De nouveaux prélèvements obligatoires et fiscaux sur les produits d'épargne qui compromettent la rentabilité des comptes retraite des compagnies d'assurance vie en Côte-d'Ivoire.          | 62        |
| a / Fiscalité du placement réalisé par les assurés                                                                                                                                              | 62        |
| b/ Imposition des revenus                                                                                                                                                                       | 63        |
| 2.4-L'impact de l'environnement économique sur les fonds de pension                                                                                                                             | 64        |
| 2.4.1- Le poids de l'économie informelle                                                                                                                                                        | 64        |
| a / Définition de l'économie informelle                                                                                                                                                         | 64        |
| b / Les inconvénients du secteur informel sur la demande des contrats d'assurance épargne-retraite                                                                                              | 65        |
| 2.4.2-L'absence d'un système financier conforme au système économique                                                                                                                           | 65        |
| 2.4.3-Comportements microéconomiques, ressources, consommation et épargne des ménages                                                                                                           | 68        |
| a / Ressources, consommation et épargne des ménages                                                                                                                                             | 68        |
| <b>SECTION 3: LES CONTRAINTES CONJONCTUELLES LIEES A LA DEMANDE DE FONDS DE PENSION GERE PAR LES COMPAGNIES D'ASSURANCE VIE</b>                                                                 | <b>70</b> |
| 3.1-Les conséquences de la crise sur les fonds de pension                                                                                                                                       | 70        |
| 3.2-Les réformes sur les systèmes de pensions retraite et leurs impacts négatifs sur l'équilibre des portefeuilles des compagnies d'assurance vie en zone CIMA                                  | 71        |
| a / Les problèmes posés par les régimes publics de retraite dans les pays de la CIPRES                                                                                                          | 71        |
| b/ Les réformes en cours initiées par les caisses publiques de retraite                                                                                                                         | 71        |
| c / Les problèmes posés par les réformes en cours                                                                                                                                               | 73        |
| <b>SECTION 4: UNE REDUCTION DE LA DEMANDE DE CONTRATS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE LIEE A LA GESTION DES FONDS DE PENSION PAR CERTAINES CAISSES PUBLIQUES ET ENTREPRISES PRIVEES EN ZONE CIMA</b> | <b>74</b> |
| 4.1-La Caisse de retraite complémentaire des agents du Trésor public de Côte D'Ivoire.                                                                                                          | 74        |
| 4.2-La compagnie Générale de Finance (CGF Gestion) vient de mettre en place un produit innovant d'épargne-retraite en partenariat avec le Conseil des Entreprises du Sénégal (CDES)             | 75        |
| <b>TROISIEME PARTIE :</b>                                                                                                                                                                       | <b>76</b> |
| <b>LES PESPECTIVES POUR LES ASSUREURS VIE CIMA</b>                                                                                                                                              | <b>76</b> |
| <b>EN PARTICULIER CEUX DE LA COTE D'IVOIRE</b>                                                                                                                                                  | <b>76</b> |
| <b>CHAPITRE 5 : LES RAISONS QUI SOUS-TENDENT L'EXISTENCE DES PERSPECTIVES POUR LES ASSUREURS VIE EN COTE-D'IVOIRE</b>                                                                           | <b>77</b> |
| <b>SECTION 1 : LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET L'ALLONGEMENT PROGRESSIF DE L'ESPERANCE DE VIE EN COTE-D'IVOIRE</b>                                                                        | <b>77</b> |
| 1.1-L'augmentation de la demande de pension induite par le vieillissement de la population active                                                                                               | 77        |
| 1.2-Accroissement des difficultés de financement des systèmes de retraite obligatoire de base gérés par les caisses de retraite.                                                                | 78        |
| <b>SECTION 2 : LA HAUSSE DE LA NATALITE ET DES NOUVEAUX BESOINS DE COUVERTURE DU RISQUE VIEILLESSE</b>                                                                                          | <b>80</b> |



|                                                                                                                                                               |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 2.1-Plus de besoins matériels réels de couverture du risque vieillesse avec de nouveaux besoins .....                                                         | 80             |
| 2.2-L'urbanisation associée à l'affaiblissement des systèmes de soutien aux personnes âgées par la famille .....                                              | 81             |
| <b>SECTION 3: LA PRESSION EXERCEE PAR LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES .....</b>                                                                             | <b>83</b>      |
| 3.1-L'état d'esprit de la Banque Mondiale (BM) qui préconise à tous ses pays membres de confier la gestion des fonds de pension aux assureurs vie. ....       | 83             |
| 3.2-Nécessité pour les Etats de se tourner vers les assureurs vie privée qui sont spécialistes des risques voyageurs.....                                     | 85             |
| <br><b>CHAPITRE 6 : LES OPPORTUNITES D'AFFAIRES POUR LES ASSUREURS VIE DE LA ZONE CIMA .....</b>                                                              | <br><b>87</b>  |
| <b>SECTION 1 : LE MAINTIEN OU L'INSTAURATION DE LA GESTION DICHOTOMIQUE DES REGIMES DE RETRAITE ENTRE ORGANISME PARAPUBLICS ET ASSUREURS VIE PRIVEES.....</b> | <b>87</b>      |
| <b>SECTION 2 : LES ACTIONS A MENER PAR LES ETATS.....</b>                                                                                                     | <b>88</b>      |
| <b>SECTION 3: LES ACTIONS A MENER PAR LES ASSUREURS VIE PRIVES .....</b>                                                                                      | <b>89</b>      |
| 3.1-Le rappel des conclusions des états généraux de l'assurance vie (Douala 2007) .....                                                                       | 89             |
| 3.2-Le recours à un système de retraite à trois (3) piliers. ....                                                                                             | 91             |
| 3.3-Les conditions de réussite de la réforme .....                                                                                                            | 92             |
| 3.4-Le développement des produits de prévoyance en cas de décès avec réversion .....                                                                          | 92             |
| 3.5-Extension de la couverture sociale au secteur informel .....                                                                                              | 93             |
| 3.6-La nécessité de réinventer notre métier d'assurance .....                                                                                                 | 94             |
| 3.7-De nouveaux défis pour les acteurs du marché des compagnies vie en Côte-d'Ivoire.....                                                                     | 95             |
| <br><b>CONCLUSION GENERALE .....</b>                                                                                                                          | <br><b>99</b>  |
| <br><b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>                                                                                                                                | <br><b>100</b> |

