

04.03.2014 - 11:00 Uhr

Étude de PwC "Plans de prévoyance: à la recherche de nouveaux concepts"

Zurich (ots) -

Les multinationales se détournent des plans de prévoyance à primauté des prestations en raison des risques de bilan, des frais élevés et du danger de manque de liquidités qu'ils recèlent. C'est pourquoi elles envisagent de compenser les obligations de prestation pour les collaborateurs actuels et les anciens collaborateurs à l'aide de paiements en espèces ou d'autres prestations. En outre, les entreprises ont besoin d'une nouvelle approche en matière de prestations de prévoyance, une approche dans laquelle les collaborateurs devraient avoir la possibilité de choisir. Tels sont les résultats de l'étude PwC « Moving On : Global retirement benefits in a post-defined benefits world », dans le cadre de laquelle PwC a interrogé 114 entreprises faisant partie du Global Fortune 500, employant au total 4,7 millions de collaborateurs et présentant des engagements de prévoyance totaux de 950 milliards de dollars.

Seules 6 % des entreprises sondées entendent maintenir des plans de prévoyance à primauté des prestations dans lesquels les coûts et les risques des prestations de prévoyance garanties pour les collaborateurs sont assumés par l'employeur. Pas moins de 90 % des entreprises introduisent des plans de prestation à primauté des cotisations à l'aide desquels elles transfèrent les coûts et les risques aux salariés. Parmi les entreprises interrogées, 83 % n'acceptent aucun nouveau collaborateur dans leurs plans de prévoyance à primauté des prestations. En outre, 71 % des sondés ont aussi l'intention de plafonner ces promesses de prestation pour les collaborateurs existants.

Transfert en raison d'une situation financière tendue et de la volatilité

Près de 80 % des sondés ont des obligations de prévoyance totales représentant désormais plus d'un tiers de leur capitalisation boursière. Parmi les entreprises interrogées, 88 % s'inquiètent des risques de bilan liés aux obligations de prévoyance mondiales, 83 % s'inquiètent des coûts, 76 % des conséquences du manque de liquidités et 58 % de leur solvabilité. Pour résoudre le problème de ce « poids du passé », 50 % des entreprises envisagent de compenser les obligations de prestation pour les collaborateurs actuels et les anciens collaborateurs à l'aide de paiements en espèces ou d'autres prestations. Et 45 % des sondés envisagent de céder leurs engagements de prévoyance à des compagnies d'assurance - une chance immense mais aussi un grand défi pour le secteur des services financiers. Adrian Jones, Directeur et responsable du conseil en prévoyance chez PwC Suisse explique: « On ne sait pas encore précisément comment la prévoyance professionnelle devrait être structurée à l'avenir. Ce que l'on sait c'est que les employeurs ont besoin de modèles innovants pour couvrir les nouveaux besoins du monde du travail actuel. »

Les plans de prévoyance: un argument de recrutement

Bien que les entreprises interrogées se détournent des plans de prévoyance à primauté des prestations, la prévoyance de leurs collaborateurs n'en demeure pas moins importante à leurs yeux. Les plans de prévoyance sont un critère important si les entreprises entendent rester un employeur attrayant (93 %) et recruter ou garder (97 %) les collaborateurs qu'elles souhaitent. Pourtant, seuls 15 % des collaborateurs estiment que la politique de prévoyance actuelle est adaptée au monde du travail d'aujourd'hui.

Avec un nouveau concept, les entreprises prennent leurs responsabilités et leurs collaborateurs ont accès à des plans de prévoyance adaptés. Les entreprises savent que, dans un monde aussi diversifié et imprévisible, les salariés doivent être flexibles. Aussi 90 % des entreprises veulent-elles aider leurs collaborateurs à prendre des décisions réfléchies concernant leur avenir de vieillesse. Elles sont nombreuses (83 %) à vouloir offrir à leurs collaborateurs une plus grande souplesse dans l'épargne de leurs prestations de prévoyance. Cependant, seuls 11 % respectivement 15 % des sondés estiment qu'ils mettent en oeuvre correctement cette intention. Adrian Jones déclare à ce propos: « Nous pensons que les employeurs investiront davantage d'argent et de temps dans la mise sur pied de cette nouvelle approche. Ainsi ils seront en mesure de créer un modèle de prévoyance qui apporte plus, tant aux salariés qu'aux employeurs, en termes de prestation et qui maintient les coûts et les risques pour l'entreprise dans une limite acceptable. »

L'étude de PwC est disponible au format PDF auprès de Claudia Sauter.

Contact:

Adrian Jones
Directeur et responsable conseil en prévoyance
PwC Suisse
E-mail: adrian.jones@ch.pwc.com

Claudia Sauter
Head of PR & Communications
PwC Suisse

E-mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100752250> abgerufen werden.