

14 PLACEMENTS ET PRÉVOYANCE

Donner sans se tromper

GÉNÉROSITÉ Des outils de conseil en investissement permettent de s'assurer que les dons effectués sont utiles et efficaces, autant pour les donateurs que pour les bénéficiaires

MANUELA TALENTA

Face aux nombreuses souffrances dans le monde, difficile de ne pas ressentir un certain désespoir. Par où commencer? Qui aider? Protection du climat ou souffrance animale? Accès à l'eau potable ou chirurgie de la vue? Mais comment être certain que l'argent sera correctement utilisé? Ne sera-t-il pas gaspillé dans des campagnes marketing? Ne favorisera-t-il pas des projets inutiles? Va-t-il être vraiment utilisé à bon escient?

Des questions légitimes auxquelles la plateforme Effektiv Spenden («initiative de dons efficaces») a tenté de répondre. En se basant sur des analyses scientifiques permettant de mesurer le réel impact des dons, elle affirme que, oui, l'argent récolté peut être bien utilisé et réellement utile aux personnes qui en ont besoin. Grâce à ses analyses, la plateforme peut même recommander certaines organisations et mettre en avant certains de leurs projets particulièrement efficaces.

L'intérêt de cet outil est qu'il s'attarde à la fois sur les effets des projets financés par les dons mais

aussi sur les résultats obtenus pour les donateurs, qu'ils soient particuliers, entreprises ou *family offices*. Cette analyse globale est obtenue grâce aux expertises variées de ses fondateurs. Anne Schulze, conseillère en entreprise formée à l'Ivy League, Sebastian Schwiecker, économiste et développeur de logiciels diplômé de Tübingen, et Stefan Shaw, docteur en sciences culturelles et conseiller en entreprise, cumulent en effet de nombreuses années d'expérience dans des banques de développement, des entreprises comme le Boston Consulting Group et dans le développement de start-up dans le secteur des



CONTENU PARTENAIRE  KESSLER

2e pilier, un levier stratégique méconnu

Colonne vertébrale de la retraite, le 2e pilier reste un levier opaque pour les assurés. Pour Patrick Martinez, Responsable prévoyance professionnelle Suisse romande chez Kessler, cette méconnaissance est devenue un risque socioéconomique à part entière

La prévoyance professionnelle demeure l'objet d'une méconnaissance profonde en Suisse. La plupart des actifs savent que leur employeur et eux-mêmes cotisent au 2e pilier, mais seule une minorité comprend réellement la mécanique sous-jacente au système. Quel salaire est assuré? Qu'est-ce qui est vraiment financé? Que se passe-t-il lors d'un changement d'emploi ou encore en cas d'invalidité? Autant de questions qui demeurent en suspens pour la plupart des assurés. Même chose pour la méthode de calcul des rentes, la flexibilité réglementaire mais aussi la stratégie de placement de la caisse de pension et son influence sur le futur revenu à la retraite.

Sujet encore plus tabou: la caisse de pension n'est pas un dispositif uniforme. Deux salariés au revenu similaire peuvent ensuite toucher des prestations financières de retraite très différentes. Dans un marché du travail sous tension, ces différences de prestations peuvent s'avérer considérables. Et pour les entreprises, une bonne caisse de pension est désormais un argument d'attractivité. «Il y a une illusion d'homogénéité. Or il n'y en a pas», résume Patrick Martinez. Le grand public, dit-il, sous-estime la diversité des modèles – et donc la marge de manœuvre dont il bénéficie.

Vous affirmez qu'une frange de la population ne comprend pas son 2e pilier. Mais est-ce réellement un problème, puisque le système est obligatoire?
Patrick Martinez: Oui, c'est un problème. Parce que l'obligation ne garantit pas l'égalité des prestations. Le contexte helvétique est notamment marqué par des plans de prévoyance très différenciés. Le niveau des rentes – le revenu futur de retraite – dépend



Patrick Martinez, Responsable prévoyance professionnelle Suisse romande chez Kessler. (KESSLER)

non seulement du salaire, mais aussi de la qualité du plan choisi par l'employeur. Ce qui explique que deux salariés touchant le même revenu peuvent bénéficier de prestations très différentes en cas de décès, d'invalidité, et bien sûr à la retraite. Ne pas connaître les prestations de sa caisse de pension expose ainsi les assurés à des surprises tardives.

Que devraient regarder en priorité les assurés sur leur certificat de prévoyance?
Les éléments qui déterminent concrètement les prestations, à savoir le salaire assuré, le financement des cotisations, le montant des rentes (invalidité, décès, retraite), ou encore les possibilités de rachat. Il en va de même pour le règlement de prévoyance, en obser-

vant attentivement le délai pour un versement en capital à la retraite, la possibilité de retraite partielle, les clauses bénéficiaires en cas de décès mais aussi la reconnaissance et l'annonce du concubinage. Ce sont des facteurs qui changent la vie. Mais peu de personnes le savent.

On parle souvent de temps partiels dévalorisés. Où se loge la discrimination pour ces cas? Dans la prise en compte du salaire assuré et donc dans la base de calcul des prestations. Le modèle de prévoyance actuel pénalise les temps partiels ainsi que les personnes ayant des modèles de carrière atypiques. Certaines caisses corrigent cela. D'autres non. C'est un exemple typique d'asymétrie invisible. Toute l'évolution

moderne du travail, soit la multiplication des emplois à temps partiel, les modèles d'indépendants, de multi-employeurs ou encore le fait de prendre un congé sabbatique, complexifie la prévoyance professionnelle standard et oblige à repenser son modèle.

«Les assurés ont également voix au chapitre dans les décisions qui concernent la caisse de pension»

Vous dites aussi que le 2e pilier devient un outil clé pour les ressources humaines. Expliquez-nous cela. Dans un marché du travail tendu, le fait de pouvoir offrir un plan de prévoyance au-dessus de la moyenne représente en effet une forme de rémunération complémentaire, plus intelligente fiscalement qu'un bonus cash – et plus durable. Les plans complémentaires pour les personnes clés en sont un bon exemple. Pour l'employeur, il s'agit d'un outil d'attractivité et de fidélisation. L'enjeu de la caisse de pension est ainsi devenu un terrain de compétitivité de plus en plus décisif pour les entreprises. Chez Kessler, nous sensibilisons aussi les employeurs aux points forts de la caisse de pension pour qu'ils puissent les intégrer dans leur discours.

Pourquoi cette communication n'est-elle pas déjà standardisée? Parce que culturellement, en Suisse, la caisse de pension a été pensée comme une infrastructure technique. Mais dans les faits, il s'agit du principal

patrimoine financier pour beaucoup de ménages après leur logement. Et c'est un patrimoine sur lequel ils n'exercent quasiment pas de souveraineté, faute d'informations. Dans ce sens, nous formons aussi les ressources humaines sur ces points.

Comment redonner un certain pouvoir d'action aux assurés? D'abord en lisant son certificat de prévoyance. C'est une phase simple, mais décisive. Ensuite en posant des questions. Que verse mon employeur? Puis-je choisir un plan supérieur? Quelles sont les prestations en cas d'invalidité? Puis-je faire un rachat? Quels sont les délais? Autant de points à éclaircir sans forcément chercher à devenir expert, mais au moins acteur plutôt que spectateur de sa prévoyance. Par ailleurs, dans chaque entreprise affiliée à une caisse de pension, la présence d'un organe paritaire composé de représentants des assurés et de l'employeur est obligatoire. Les assurés ont donc également voix au chapitre dans les décisions qui concernent la caisse de pension. Ensuite, à titre individuel, chacun peut librement compléter sa prévoyance par de l'épargne, par exemple via un 3e pilier. ■

Thomas Pfefflerlé

CONTENU PARTENAIRE

Contenu produit et commercialisé pour un partenaire. Réalisé indépendamment de la rédaction du «Temps». Voir notre charte des partenariats.

