



ÉDITO

La prévoyance professionnelle : un levier stratégique trop longtemps négligé

La prévoyance professionnelle est souvent une épine dans le pied des dirigeants, entre obligation légale et volonté d'en faire un levier d'attractivité, sans en comprendre les subtilités. On choisit une fondation collective, on signe un contrat, et on passe à autre chose. C'est compréhensible : la LPP est complexe, les options semblent limitées, et les enjeux techniques rebutent souvent ceux qui n'en sont pas spécialistes.

Et pourtant. Ce que nous observons au quotidien, au contact de nos clients, c'est que la caisse de pension est devenue un sujet RH de premier plan. Dans un marché du travail tendu, où les talents se font rares et les attentes des collaborateurs évoluent, la qualité de la prévoyance professionnelle pèse réellement dans les décisions d'un candidat — ou d'un salarié qui envisage de partir. Elle dit quelque chose de l'entreprise : de la façon dont elle considère ses équipes, de son engagement concret pour leur avenir.

Face à ce constat, la grande majorité des entreprises se retrouvent pourtant dans la même situation : affiliées à une fondation collective standard, sans véritable maîtrise

des paramètres qui comptent, et sans réelle capacité à se différencier. Non par manque d'ambition, mais parce qu'elles ignorent qu'il existe une alternative.

C'est précisément cette alternative que nous vous présentons dans ce numéro. Une solution qui n'est pas réservée aux grands groupes, qui s'inscrit dans un cadre sécurisé, et qui redonne aux employeurs — comme à leurs collaborateurs — une place d'acteurs dans leur prévoyance. Je vous laisse la découvrir.

Notre rôle de courtier prend ici tout son sens. Décrypter pour vous un environnement technique et réglementaire exigeant, identifier la solution adaptée à votre réalité, vous accompagner dans la durée : c'est ce que nos équipes LPP font chaque jour, avec la conviction que bien conseiller, c'est aussi ouvrir des portes que l'on ne savait pas chercher.

Bonne lecture,

David Cochet
Directeur général



Et si votre entreprise disposait d'une véritable caisse de prévoyance individualisée ?

Avoir sa propre caisse de pension ou sa propre fondation reste aujourd'hui une option exigeante, généralement réservée aux grandes entreprises. Pour la majorité des employeurs, la solution consiste à s'affilier à une fondation collective standard et à déléguer l'ensemble des décisions.

Entre ces deux modèles, il existe pourtant une alternative encore largement méconnue : l'œuvre de prévoyance individualisée au sein d'une fondation collective en architecture ouverte. Cette approche permet de concilier sécurité, mutualisation ciblée et véritable autonomie financière, sans les contraintes d'une structure totalement indépendante.

Fondation collective classique : un modèle simple, mais contraignant

En Suisse, la grande majorité des entreprises remplissent leurs obligations LPP via une fondation collective. Ce modèle présente des avantages indéniables : mutualisation des risques, délégalation complète des décisions techniques et simplicité administrative.

Cependant, cette simplicité a une contrepartie structurante : les décisions sont centralisées, les résultats mutualisés et les réserves partagées. L'entreprise voit ainsi sa performance propre diluée et sa capacité de différenciation fortement limitée.

L'œuvre de prévoyance : une logique de caisse dédiée dans un cadre sécurisé

L'œuvre de prévoyance correspond à une entité propre à votre entreprise au sein d'une fondation collective. Dans une approche avancée, notamment en architecture ouverte, elle va bien au-delà d'une simple segmentation administrative.

Votre entreprise bénéficie alors d'un degré de couverture propre,

d'un suivi financier distinct, d'un rapport annuel dédié et d'une traçabilité complète des réserves et provisions. On ne parle plus d'une simple affiliation collective, mais d'une véritable caisse de prévoyance individualisée, intégrée dans une plateforme mutualisée.

Une rupture avec les modèles collectifs traditionnels

La différence avec une fondation collective classique est fondamentale.

Le modèle standard repose sur la solidarité financière, la dilution des performances et l'absence de visibilité individuelle. En revanche, le modèle individualisé se fonde sur l'absence de solidarité financière, un degré de couverture propre, des réserves attribuées et aucun transfert entre affiliés. Vous passez

L'œuvre de prévoyance constitue ainsi un levier stratégique durable, au service de la performance sociale et financière de l'entreprise.

ainsi à une logique de responsabilité et de maîtrise propres.

Une architecture ouverte au service de la performance

Certaines fondations fonctionnent comme des plateformes ouvertes, permettant d'accéder à différents gestionnaires de fortune, banques dépositaires et réassureurs. Cela permet une mise en concurrence des prestataires, une indépendance vis-à-vis d'un acteur unique et une optimisation des coûts et performances.

Les avantages de l'œuvre de prévoyance sont multiples :

- **Le pilotage réel des paramètres clés :** au travers de la Commission de prévoyance, vous participez activement au pilotage : plans de prévoyance, rémunération, paramètres techniques, stratégie de placement et choix des partenaires.
- **Des avantages financiers concrets :** le modèle présente un potentiel de rendement supérieur, des primes optimisées et un meilleur pilotage du risque,



Comment passer à l'action ? Le rôle clé du courtier

Mettre en œuvre votre caisse de pension

- Analyse de la structure de votre entreprise et de votre effectif
- Définition du ou des plans de prévoyance selon vos objectifs
- Sélection des partenaires et prestataires adaptés à votre profil
- Constitution et accompagnement de la Commission de prévoyance
- Formation des membres aux décisions de pilotage
- Suivi continu : rapports, conseils, ajustements annuels

Changer de caisse de pension

- Audit de votre contrat actuel : performances, coûts, prestations
- Comparaison des options disponibles (fondation collective ou caisse propre)
- Gestion du transfert des avoirs de prévoyance en toute transparence
- Information et accompagnement de vos collaborateurs tout au long du processus
- Coordination avec les autorités de surveillance et les experts LPP
- Aucune interruption de couverture pendant la transition

avec en contrepartie une responsabilité en cas de sous-couverture.

■ La conservation des réserves :

Élément clé, les réserves restent attachées à votre œuvre de prévoyance et ne sont pas mutualisées.

Un levier stratégique RH

La prévoyance professionnelle s'impose aujourd'hui comme un véritable outil de management des ressources humaines. Elle contribue directement à l'attractivité des talents, la fidélisation des collaborateurs et la différenciation de l'employeur.

Structurée sous forme d'œuvre de prévoyance individualisée,

elle permet de combiner autonomie de pilotage, transparence financière et sécurité du cadre collectif. Elle constitue ainsi un levier stratégique durable, au service de la performance sociale et financière de l'entreprise.

Alors, pourquoi attendre ?

L'œuvre de prévoyance individualisée n'est pas réservée aux grandes entreprises. Elle constitue aujourd'hui une solution accessible, structurée et pleinement encadrée par la réglementation.

Mise en place avec l'accompagnement d'un courtier spécialisé, elle permet d'évaluer précisément l'éligibilité de votre entreprise et de structurer une solution adaptée à votre profil.

Elle vous offre une maîtrise effective des paramètres clés, une souplesse dans la conception des plans de prévoyance, une lisibilité financière accrue, une transparence durable.

L'équipe LPP de Qualibroker Swiss Risk & Care accompagne les entreprises à chaque étape : analyse de faisabilité, structuration de la solution, sélection des partenaires, mise en place opérationnelle, accompagnement de la Commission de prévoyance.

Contactez-nous pour une analyse personnalisée de votre situation, sans engagement.

3 Questions à...



Roger Campana,
Spécialiste LPP
chez OBSRC

1. Quels sont les signaux qui doivent alerter un dirigeant sur les limites de sa fondation collective actuelle ?

C'est un paradoxe. Les entreprises grossissent, fusionnent, gagnent en complexité — et pourtant, le nombre de fondations propres diminue d'année en année. La raison est simple : gérer une fondation autonome est devenu trop contraignant dans un environnement aussi incertain que le nôtre.

Mais la caisse commune ne répond que partiellement aux besoins d'une entreprise de taille intermédiaire. Quand une entreprise grandit par fusion ou croissance externe, la LPP cesse d'être un sujet purement administratif : elle devient un enjeu RH de premier plan. C'est précisément là que l'œuvre de prévoyance s'impose comme une alternative sérieuse — une solution qui suit l'entreprise dans son évolution, sans lui imposer le poids d'une fondation autonome.

2. En quoi l'accompagnement d'un courtier change-t-il fondamentalement l'équation ?

Le courtier a un avantage décisif : il a la vision complète du marché. Il intervient en tiers neutre. Une caisse de pension, aussi sérieuse soit-elle, défend logiquement son propre modèle. Un courtier, lui, part des besoins réels de l'entreprise pour identifier la solution la plus adaptée — pas la solution qu'il a à vendre.

Chez Qualibroker Swiss Risk & Care, nous avons structuré un véritable département LPP dédié. Nos clients ne consultent pas un généraliste qui touche à tout : ils s'appuient sur des experts dont c'est le métier au quotidien.

3. Changer de modèle de prévoyance peut générer des inquiétudes, côté dirigeants comme côté collaborateurs. Comment les gérez-vous ?

C'est humain. La LPP engage l'employeur sur le long terme et a des conséquences directes sur l'avenir des collaborateurs. Il est normal d'avoir des craintes. Ce que je dis toujours : une bonne décision est une décision prise en connaissance de cause, pas sous la pression ou dans la précipitation.

Notre rôle est d'être présents à chaque étape de la transition. Cela inclut des séances d'information auprès des collaborateurs, pas seulement du CODIR. Du CEO à l'employé, chacun doit comprendre ce qui change, pourquoi, et ce qu'il y gagne concrètement. C'est à cette condition que le changement est accepté.



■ 3 nouvelles formations chez Ismat Group

Former vos apprenti-es avec impact : les clés du succès :

Formation sur 1 jour

Mercredi 19 août 2026

de 08h30 à 16h30

et mardi 03 novembre 2026

de 08h30 à 16h30

Prévenir et gérer les absences

- Rôle de l'encadrement :

Formation sur 2 jours

Jeudi 10 septembre

de 8h30 à 16h30

et vendredi 11 septembre

de 8h30 à 16h30

Gérer les absences

et le bien-être au travail :

Formation sur 1 jour

Mardi 22 septembre 2026

de 08h30 à 16h30 et

jeudi 10 décembre 2026

de 08h30 à 16h30

Relations difficiles au travail :

Formation sur 1 jour

Mardi 29 septembre 2026

de 08h30 à 16h30 et

lundi 30 novembre 2026

de 08h30 à 16h30

Pour plus d'informations :

<https://www.ismatgroup.com>

Rubrique « Formations »

Impressum

Éditeur: Qualibroker Swiss Risk & Care - communication@swissriskcare.ch - T +41 58 178 85 85 • Directeur de Publication: David Cochet • Responsable Éditoriale: Valérie Cruchet
Impression: Cavin-Baudat, Vallée de Joux • Crédit photo: Swiss Risk & Care, iStock by Getty, Céline Michel, studioregard.ch, Rachel Molinié.