

D'autres attentes à l'égard du milieu professionnel

A l'occasion des Journées de la prévoyance 2025, il a été question de la transformation du rapport de notre société face au monde du travail. Retour sur deux des interventions.

Auteur: **Frédéric Rein**

Le rapport de notre société au travail a-t-il changé? C'est la question qui est revenue en filigrane lors des conférences des Journées de la prévoyance 2025, qui ont eu lieu fin mai à Montreux. Simon Stückelberger, chef de projet à l'institut de sondage Sotomo, à Zurich, a répondu à cette question sous le prisme d'une étude sur le marché de l'emploi réalisée pour AXA en 2024. Cette dernière montre plus particulièrement les attentes des employés et les stratégies mises en place par les PME pour augmenter leur attractivité en tant qu'employeur. Il a commencé par un constat: depuis 2022, la pénurie de main-d'œuvre est la principale préoccupation des PME, devant la digitalisation, l'absence des collaborateurs et les problèmes de livraison. Cette carence en employés est bien évidemment corrélée au passage à la retraite des baby-boomers. Et, pour le moment, l'intelligence artificielle ne semble pas en mesure d'y pallier. «Selon les entreprises, l'IA permet certes d'économiser du temps, mais très peu de personnel, explique le spécialiste. Cette pénurie semble donc partie pour durer.»

Ainsi, plus de 60% des patrons estiment que les salariés possèdent aujourd'hui un pouvoir de négociation plus important qu'hier. «Notre sondage a montré que cela se reflétait sur le comportement des employés, surtout via les revendications salariales et celles sur le temps de travail, souligne Simon Stückelberger. Désormais, les entreprises font globalement face à plus de demande de flexibilité, que ce soit en termes de taux, d'horaires et de lieu de travail, voire de congés non payés.» Il estime toutefois que ces revendications sont davantage liées aux cycles de vie qu'à une dimen-



Simon Stückelberger et Diego Taboada (Photos: Journées de la prévoyance 2025).

sion générationnelle. Ce sont en effet les employés d'âge médian, qui sont dans une phase de fondation d'une famille, qui aspirent à plus de la flexibilité et de travailler à temps partiel, et pas les plus jeunes. «Les personnes entrant pour la première fois sur le marché du travail cherchent surtout à pouvoir se développer professionnellement, alors que le niveau de salaire semble revêtir moins d'importance», estime-t-il.

Le 2^e pilier doit profiter de ce contexte

Reste que la flexibilité en termes de taux et d'horaires représente l'un des principaux outils de recrutement à disposition des PME. «Les grosses structures y tendent, alors que les plus petites veulent généralement continuer sur les bases d'un taux de travail assez élevé, note-t-il. Depuis 2010, on remarque en outre qu'il y a une plus grande demande de taux partiels de la part des hommes.» Et pour

attirer les jeunes, les PME mettent en plus en avant l'ambiance décontractée.

Une tendance qui a naturellement des conséquences sur la prévoyance professionnelle. Un domaine qui, soit dit en passant, s'avère, selon une autre étude, largement méconnu des salariés, qui ne sont ni au clair sur le taux de conversion ni sur les cotisations de l'employeur. «Même si le 2^e pilier reste un facteur secondaire quant au choix d'un employeur, le contexte actuel pourrait représenter une chance pour les acteurs de ce secteur de tirer leur épingle du jeu, estime Simon Stückelberger. L'occasion de mieux faire comprendre les enjeux de la prévoyance, et donc d'en faire un argument d'em-bouche.»

On ne travaille pas moins dans notre société actuelle

Des propos sur lesquels a rebondi Diego Taboada, directeur romand et responsable

de recherche Etat social pérenne auprès d'Avenir Suisse, dont la conférence était intitulée «Nouvelles générations, fin de la prévoyance?». Selon ses dires, les 40 ans d'existence de la LPP sont un moment propice pour se poser cette question. «Notre société a changé, explique-t-il. On vit plus longtemps et la vieillesse commence plus tard, sans compter que les nouvelles générations semblent vouloir travailler moins ou différemment. Pour elles, le travail a généralement moins d'importance qu'avant et le temps partiel a presque été érigé en modèle.» Face à ce changement de paradigme se pose naturellement la question du financement de notre système des trois piliers et la garantie des revenus des rentiers.

Diego Taboada a d'abord fait voler en éclat une croyance très répandue: on ne travaille pas moins au sein de la société actuelle! «Les femmes ont intégré ce marché, passant d'une absence presque totale à une présence à hauteur de 40%, voire 60%, insiste-t-il. Quant aux hommes, ils commencent, surtout depuis 2010, à opter pour du temps partiel, mais souvent de manière modérée, soit à 80 ou 90%, constate le spécialiste. Cette baisse de leur taux d'activité sert généralement à suivre une formation continue. Depuis 1991, on constate en outre une chute du taux d'activité chez les 15-24 ans en raison de formations plus longues.» Au final, les ménages travaillent un peu plus qu'avant, soit 60 heures par semaine au lieu de 55.

Autres chiffres significatifs: au niveau du 1^{er} pilier, la masse salariale soumise à l'AVS a augmenté de 16% depuis 2000 et les rentrées fiscales de 32%. Le 2^e pilier, lui, a vu une hausse de ses cotisations de 21% par actif depuis 2004, alors que le 3^e pilier a connu une augmentation par salarié (sans prise en compte des indépendants) de 50% depuis 2008. «D'un point de vue des dépenses et des recettes, on peut donc dire que le système a toujours tenu, souligne le directeur romand d'Avenir Suisse. Cela s'explique notamment par le fait que les salaires augmentent en raison d'une productivité du travail très élevée, soit +1.1 par année depuis 1991.»

Des leviers incitatifs

Mais, face à une société vieillissante et au transfert d'emplois de l'industrie vers le tertiaire, qu'en sera-t-il dans quelques années? Difficile de le prédire. Diego Taboada estime toutefois que l'Etat dispose de trois leviers incitatifs pour valoriser le travail. «Un levier fiscal, qui doit permettre d'aplatir un peu la progression fiscale, notamment via l'imposition individuelle, afin que les femmes ne réduisent pas leur taux d'occupation pour cette raison; un levier social offrant une évaluation des effets de seuil des prestations sociales (réduction individuelle des primes, par exemple), sachant que seulement 5% de la population qui travaille à temps partiel souhaite augmenter son pourcentage; et enfin un levier économique, afin de garantir des condi-

tions-cadres favorables à la croissance économique (marché du travail flexible...).

Diego Taboada estime, lui aussi, que le contexte du moment pourrait être favorable au 2^e pilier. «Les caisses de pensions ont prouvé qu'elles sont flexibles, décentralisées et savent s'adapter aux nouvelles réalités sociales, explique-t-il. Elles n'ont pas attendu de décisions politiques pour agir, comme le prouve le fait que neuf caisses sur dix ont déjà adapté leur déduction de coordination pour répondre aux exigences du marché. Celles qui ne l'ont pas encore fait vont y arriver à leur rythme, grâce à un financement à long terme. Imposer cette adaptation serait également une mauvaise solution au regard de la justice intergénérationnelle.»

D'après lui, le 2^e pilier s'apparente à un miroir qui renvoie une image précise, avec laquelle on ne peut pas tricher. «Il rend très concret les conséquences des choix sociétaux (l'âge de la retraite...), des paramètres techniques (taux de conversion...), mais aussi des décisions individuelles, remarque-t-il. En travaillant à temps partiel, par exemple, on accepte d'avoir un salaire plus bas, mais aussi une retraite moindre. Cette transparence est positive et mérite d'être défendue et mise en avant...»