

## Quelles sont les nouvelles attentes des candidats à l'embauche dans la Branche des Retraites Complémentaires et de la Prévoyance ?

La branche Retraite Complémentaire et Prévoyance compte environ **30 000 salariés**, présents majoritairement en Ile-de-France et travaillant principalement dans des entreprises de plus de 1000 salariés.

Nos métiers se répartissent entre deux activités :

**La retraite complémentaire** des salariés du secteur privé ;

C'est une activité réglementée et obligatoire. La Fédération Agirc-Arrco pilote les process, la réglementation et les outils ; elle délègue sa gestion à des groupes paritaires de protection sociale tel AG2R la Mondiale ou Malakoff Humanis.

**L'assurance de personnes ;**

Elle comprend la Prévoyance, la couverture Santé complémentaire et l'épargne individuelle ; C'est une activité concurrentielle réalisée au sein des groupes paritaires de protection sociale.

Notre secteur est **en pleine transformation** depuis une dizaine d'années avec notamment :

- le passage d'une **gestion encore très orientée « papier »** vers une **dématérialisation** et une forte automatisation des tâches,
- le **développement du digital** et des **attentes client** de plus en plus exigeantes en matière de réactivité et de personnalisation,
- des **évolutions règlementaires** qui font évoluer notre manière de travailler.

Les **conséquences de ces évolutions** sont la recherche d'efficacité, de rationalisation des process, la concentration des acteurs et la mutualisation de certaines activités.

**Le rôle d'un Observatoire des métiers** est d'apporter des éléments d'éclairage aux partenaires sociaux de branche sur les grandes évolutions du secteur et de ses métiers.

Après deux ans de crise sanitaire et de confinement, les questions sont nombreuses : Comment définir le « *monde d'après* » ? Comment mettre en place et accompagner le travail hybride ?

Le premier effet visible et très médiatisé de cette crise sanitaire résulte de ce qui a été appelé : « **la grande démission** ».

En 2021, aux Etats Unis c'est près de 40 millions de salariés qui ont quitté leur emploi.

Bien évidemment, cette question s'est posée également au niveau de notre branche professionnelle.

Pour y répondre, nous avons suivi un indicateur cumulant démissions et ruptures conventionnelles.

Résultat : leur nombre est en diminution par rapport aux années précédentes. Le taux de turnover est 3,1% pour l'année 2021 alors qu'il était de 4,1% en 2018 et de 3,7% en 2019.

**Ce phénomène ne s'est donc pas traduit de manière identique dans notre secteur.**

En revanche, en observant plus finement le profil des salariés sortants, il apparaît que leur ancienneté moyenne est beaucoup plus faible que les années précédente de sorte **que les départs des nouveaux embauchés sont en augmentation.**

Pourquoi, ces départs précoces ?

En mobilisant **le réseau des recruteurs de notre branche professionnelle**, nous avons essayé de dessiner une cartographie des attentes et des motivations des candidats et des nouveaux embauchés post crise sanitaire.

**En synthèse, les principales motivations restent les mêmes. On note cependant dans les discours des demandes complémentaires.**

Si les principales motivations concernent toujours les **éléments liés à l'emploi recherché** (intérêt des missions, possibilité de travailler en mode projet, caractère innovant), de nouvelles préoccupations se dessinent telles que la recherche de sens, l'importance de la responsabilité sociale ou la volonté de réaliser une activité concrète avec des effets visibles.

Il existe également des **questions liées à l'entreprise** : ses valeurs en résonance avec celles du candidat comme par exemple la politique RSE ou le développement durable.

Par ailleurs, la **rémunération** reste également au centre des préoccupations, avec une attention plus soutenue sur le niveau de salaire mensuel afin de faire face à l'érosion de leur pouvoir d'achat.

Au surplus, les candidats attachent une importance particulière au **développement des compétences et à l'évolutivité du poste**. Existe-t-il des parcours d'évolution professionnelle ? Quels sont les dispositifs de GEPP mis en place ?

Les candidats ont également des questions sur les modalités de formation professionnelle et la possibilité de leur individualisation : formation à la demande, e-learning, e-doing etc...

Enfin, le facteur de motivation qui a le plus évolué depuis la fin du confinement, concerne les **conditions de travail**.

On relève une recherche affirmée **d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle** engendrant un intérêt accru pour le **télétravail** et les **lieux d'exercice** de leur mission de travail, en particulier pour les plus de 30 ans et les jeunes parents.

On constate également des attentes en matière de **souplesse et de flexibilité** dans la façon de travailler : full distanciel, flexibilité présentiel/distanciel et sur les **nouveaux espaces de travail** favorisant l'intelligence collective, les échanges, le travail en mode projet...

La question de l'**autonomie** dans le poste, de la **confiance** et de la **responsabilisation** apparaît également primordiale pour les salariés.

Face à ces constats, il convient de s'interroger sur ce que peuvent apporter les entreprises de la branche professionnelle comme réponse à ces nouvelles attentes.

Notre secteur professionnel quant à lui, dispose de nombreux atouts nous différenciant des autres branches du secteur des services.

En effet, il existe plusieurs bonnes raisons de rejoindre la branche retraite complémentaire et prévoyance :

Nous proposons tout d'abord **des métiers ayant du sens au niveau sociétal** : la retraite complémentaire, c'est la Solidarité entre les générations, l'entraide, le service de l'intérêt général, la redistribution...

L'assurance de personnes, ce n'est pas simplement rembourser les frais de santé mais accompagner nos bénéficiaires tout au long de leur parcours de vie et être à leurs côtés dans les moments difficiles.

Nous **favorisons également l'épanouissement professionnel et personnel** par le biais d'accords d'entreprises ou de branche.

Le télétravail dans notre secteur a été mis en place bien avant la crise sanitaire et le confinement.

Ainsi, dès 2014, sont apparus les premiers accords de télétravail à une époque où l'on considérait les fonctions de gestion comme « *non-télétravaillable* » pour se généraliser à partir de 2018.

Aujourd'hui 78 % des salariés de la branche ont bénéficié de jours de télétravail.

Notre branche dispose par ailleurs d'accords de branche favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la qualité de vie au travail.

L'autre atout de la branche résulte de la **diversité de métiers** qui la compose, allant de l'analyse de la data à l'action sociale, de la relation client au développement informatique ou encore des métiers du commercial et marketing à la maîtrise d'ouvrage.

Pour favoriser la **sécurisation des parcours** et la **mobilité professionnelle** nous avons signé notre deuxième **accord GPEC** de branche visant à donner de la visibilité aux salariés de la branche en matière d'évolution professionnelle.

Enfin, la branche applique une politique de **formation professionnelle** massive et soutenue avec un taux d'accès à la formation de 86% et un taux de participation financière de près de 4%. Depuis la crise sanitaire, un effort important a été réalisé concernant la formation en mode hybride.

En définitive, notre branche présente des atouts incontestables pour répondre aux attentes des nouveaux embauchés. Charge à nous de s'appuyer sur nos valeurs, de les incarner au mieux dans un soucis de symétrie des attentions et de mieux les faire connaître à l'extérieur de notre branche professionnelle.

**Frédéric Joly**

**Responsable de l'Observatoire des métiers et des qualifications**

**Branche Retraite Complémentaire et Prévoyance**