

Working paper

11.1

L'actuaire à la croisée des chemins

*Lire les évolutions récentes de la profession d'actuaire
à la lumière de la sociologie des professions*

Carine Ollivier

Mars 2017

PARI

PROGRAMME DE RECHERCHE
SUR L'APPRÉHENSION DES RISQUES
ET DES INCERTITUDES

L'actuaire à la croisée des chemins

Lire les évolutions récentes de la profession d'actuaire à la lumière de la sociologie des professions

Carine Ollivier¹

« De nouveaux horizons pour les actuaires
Réglementation, développement
technologique, vieillissement de la
population... autant d'enjeux qui
complexifient la mission des actuaires. Le
métier se transforme à tous les niveaux, ses
codes, ses modèles, ses moyens, ses usages... »
*Extrait de L'Actuariel, N°12, Avril 2014, Rubrique
« Profession Actuaire »*

Méconnue du grand public mais forte de près de 3000 membres en France et d'une forte renommée internationale, la profession d'actuaire jouit d'une position privilégiée dans le secteur de l'assurance où ses compétences mathématiques sont fortement valorisées et où le prestige associé au titre d'actuaire est très grand. Si son rôle dans l'application du calcul des probabilités et de la statistique aux questions d'assurances et de prévoyance n'est plus à établir, la profession est toutefois aujourd'hui confrontée à de nombreuses évolutions qui ouvrent de nouvelles perspectives aux actuaires tout en modifiant leur position et leurs rôles au sein des compagnies d'assurance. En effet, en cherchant à améliorer la gestion des risques en s'appuyant sur des modèles complexes inspirés de la finance de marché, Solvabilité II a par exemple contribué à ajouter aux fonctions traditionnelles des actuaires des fonctions de calcul des risques basse fréquence agrégés à l'échelle d'une compagnie jetant ainsi un coup de projecteur sur la profession dont les fonctions évoluent vers le *risk management*. Les évolutions théoriques et techniques liées à l'arrivée des *big data* font également partie des facteurs influençant la dynamique de la profession dont les représentants s'interrogent sur les responsabilités, la reconnaissance et le degré d'autonomie qui seront attachés à ces nouvelles fonctions. Comme l'évoque donc l'extrait d'interview mise en exergue de ce document, après avoir été relativement en retrait, les actuaires sont aujourd'hui confrontés à des enjeux qui ont trait au rapport aux modèles, à la communication financière, à l'internationalisation – tant des trajectoires individuelles que des données, à la maîtrise des nouvelles technologies... autant de mouvements qui obligent à adapter la déontologie professionnelle et interrogent la position du groupe professionnel dans le secteur de l'assurance.

¹ Carine Ollivier est maître de conférences en sociologie à l'Université de Rennes 2. Ses travaux portent sur les groupes professionnels, les organisations et le travail.

Or ces questions sont depuis longtemps au cœur des recherches en sociologie des professions dont les outils seront ici mobilisés pour analyser les évolutions dans lesquelles est aujourd'hui prise la profession d'actuaire. Nous proposons d'analyser ces dynamiques en nous intéressant non seulement aux trajectoires des professionnels, au travail qu'ils accomplissent et à l'évolution de leurs fonctions, mais également en interrogeant la trajectoire du groupe dans son ensemble, ses modes de représentation et les rapports de collaboration et/ou de concurrence qu'il entretient avec d'autres groupes². Nous nous plaçons résolument ici dans la perspective interactionniste développée en sociologie des professions qui invite à avoir une approche relationnelle des groupes professionnels saisis comme des « *processus d'interaction qui conduisent les membres d'une même activité de travail à s'auto-organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire et à se protéger de la concurrence* » (Dubar C. et Triper P., 2005, p. 96). Nous proposons donc d'appréhender le groupe professionnel des actuaires comme le résultat, en permanente évolution, des processus d'interaction aux cours desquels les membres exerçant des activités identiques ou proches s'auto-organisent, défendent leur indépendance et leur territoire en tentant de se protéger de la concurrence.

Ce faisant il s'agira dans un premier temps d'étudier les fonctions exercées par les actuaires³ dans les sociétés d'assurance afin d'interroger la reconnaissance dont fait l'objet la profession actuarielle. La mise en évidence de ces fonctions sera également l'occasion d'esquisser des trajectoires professionnelles typiques d'actuaires qui seront saisies ici comme des révélateurs de la structuration du groupe. Nous reviendrons ensuite sur la manière dont, en tant que collectif, les actuaires se trouvent aujourd'hui en concurrence avec d'autres groupes professionnels plus ou moins identifiés autour de l'accomplissement de fonctions relativement récentes, comme le *Risk Management*, et parfois floues, comme les *Big Data*. Ce qui nous conduira dans un dernier temps à analyser les modalités de définition des frontières du groupe et sa stratégie de représentation.

Ces premiers éléments de réflexion s'appuient une enquête exploratoire conduite entre avril 2016 et janvier 2017 et qui a consisté essentiellement à faire varier les échelles et les lieux d'observation dans le cadre général d'une approche qualitative combinant la parole des acteurs, le regard du chercheur et le papier des archives⁴. Les

² Ce texte a pour objectif d'exposer les résultats exploratoires ainsi que les premières hypothèses d'une enquête en cours sur la profession d'actuaire en se concentrant sur les questions de la dynamique du groupe professionnel, des carrières de ses membres et de sa représentation. Elle vient en complément du travail réalisé par Olivier Pilmis sur les formations à l'actuariat (Pilmis, 2016). Ce travail s'appuie sur les matériaux recueillis durant cette première phase d'investigation ; il ne s'agit donc nullement, dans le cadre de ces pages, de proposer une vision exhaustive de l'ensemble du monde de l'actuariat mais d'exposer certaines des pistes de réflexion pour les soumettre à la discussion en vue de la poursuite de l'enquête. Ce propos s'inscrit dans le cadre du projet « *Responsabilité, reconnaissance et autonomie : les dynamiques de la profession d'actuaire au cœur des évolutions du secteur de l'assurance* » porté par la chaire PARI (<http://www.chaire-pari.fr/#1>).

³ A ce stade de l'enquête nous nous sommes principalement concentrées sur les actuaires exerçant dans les sociétés d'assurance. Nous ne sommes pas sans ignorer la présence d'actuaire sur d'autres marchés du travail (conseil, banque, industrie, justice...) mais pour des raisons de clarté de l'exposé, leur présence ne sera pour le moment que ponctuellement évoquée.

⁴ On reproche généralement aux méthodes qualitatives de se fonder sur des échantillons trop faibles pour légitimer les résultats obtenus, or c'est ignorer ce pourquoi elles sont utilisées. En effet, les méthodes qualitatives sont particulièrement bien appropriées pour l'étude des opinions, des comportements et des pratiques des individus, et « *ont pour fonction de comprendre plus que de décrire systématiquement ou de mesurer* » (Kaufmann, 1996). L'entretien de recherche en particulier a ainsi plusieurs avantages puisqu'il permet d'analyser le sens que les acteurs donnent à leur pratique et aux événements auxquels ils sont confrontés, d'analyser des problèmes précis et de reconstituer un processus d'action, d'expériences ou

entretiens constituent donc le premier type de matériau utilisé dans ce travail. Ils sont d'abord composés d'entretiens biographiques auprès d'actuaire d'âges, de profils et de trajectoires différents. La méthode biographique par entretien en sciences sociales a en effet donné lieu aux résultats les plus probants lorsqu'elle a été appliquée aux phénomènes de l'acculturation, de l'immigration et des rapports interethniques, et aux moments forts du changement social et économique – « *chaque fois donc qu'un groupe social doit s'adapter à un contexte nouveau et redéfinir son identité et ses rapports avec d'autres groupes.* » (Pollak et Heinich, 1986, p.3, nous soulignons). Ce sont donc les évolutions actuelles qui affectent la profession d'actuaire, bien plus que des présupposés idéologiques et méthodologiques en faveur du « qualitatif » contre le « quantitatif », qui imposent une approche par récits de vie. Ces entretiens biographiques ont par ailleurs été complétés par une série d'entretiens libres auprès d'acteurs qui côtoient les actuaire dans le cadre des formations(enseignants ou responsables de formation, chercheurs), du marché du travail (responsables des ressources humaines, recruteurs), de la régulation du secteur de l'assurance (membres anciens ou actuels de l'ACPR), ou de l'organisation du groupe (membres de l'Institut des Actuaire) afin de saisir les représentations qui entourent les évolutions récentes du secteur et du métier. Le matériau recueilli pour cette enquête se compose également d'un ensemble de données constituées d'archives et de documentation diverse : revue de presse généraliste et spécialisée (économie et assurance) ; étude de la presse professionnelle (le Bulletin Français d'Actuariat depuis la fin du XIXème siècle et l'Actuariel - dans sa partie en accès libre et en particulier la rubrique « Profession » - depuis création en 2011) ; plaquettes de formations ; documents produits par l'Institut des Actuaire (normes professionnelles en particulier) ; sites des associations d'actuaire étrangers (Canada, Etats-Unis, Royaume-Uni), et internationales (AAI et ASTIN).

Indépendance et responsabilité : quelle position pour les actuaire ?

Présentation des outils théoriques

Pour saisir les activités exercées par les membres d'un groupe professionnel et la reconnaissance dont celui-ci fait l'objet, la sociologie interactionniste des professions dispose d'un certain nombre d'outils théoriques. L'un des principaux représentants de ce courant théorique, E.C. Hughes, part ainsi du principe que dès qu'ils en ont l'opportunité, les métiers (les « *occupations* » dans le vocabulaire anglo-saxon) cherchent à se professionnaliser. La professionnalisation traduit ici la volonté de « *créer*

d'événements du passé. C'est la raison pour laquelle la recherche de la représentativité statistique a peu de sens dans les méthodes qualitatives qui doivent au contraire privilégier la variété. Il ne s'agit toutefois pas de renoncer à toute ambition de généralisation car, quand bien même « *a valeur significative, ce qui est qualitatif, ce qui est spécifique* » (Jo Link-Pezet, 1999), il est toutefois possible de formuler des conclusions générales à partir d'un matériau qualitatif. En effet, tout en gardant à l'esprit que, qu'elle soit qualitative ou quantitative, aucune enquête ne peut prétendre analyser le réel dans la totalité, il apparaît qu'au cours de l'enquête qualitative le chercheur atteint au bout d'un certain temps un seuil de « *saturation empirique* », soit « *le phénomène par lequel le chercheur juge que les dernier documents, entrevues ou observations n'apportent plus d'informations suffisamment nouvelles ou différentes pour justifier une augmentation du matériel empirique* » (Pires, 1997, p. 67). C'est à partir de ce seuil de saturation qu'il peut alors proposer des modèles d'explication des phénomènes analysés.

*un ordre qui valorise ce qu'elles (les occupations) considèrent être le travail bien fait, se dotent de moyens pour fermer leur territoire d'exercice, éloigner les profanes [...] » (Tripiier, 1998, p. 103-105, comme ce qui va suivre). Pour rendre compte de ce processus de professionnalisation des métiers, Hughes convoque les notions de « licence » (autorisation d'exercer) et de « mandat » (reconnaissance de mission) – qui lui permet notamment d'expliquer la distinction anglo-saxonne entre professions et occupations. Selon lui, tout métier (*occupation*) entraîne une revendication, de la part de ceux qui l'exercent, d'être autorisés (*licence*) à exercer certaines activités que d'autres ne pourront pas exercer, à s'assurer d'une certaine sécurité d'emploi en limitant la concurrence ; une fois cette autorisation acquise, chacun cherche à revendiquer une mission (*mandat*), de manière à « fixer ce que doit être la conduite spécifique des autres à l'égard des domaines (*matters*) concernés par son travail » [...] De ce fait licence et mandat sont l'objet de conflits, de luttes politiques entre groupes professionnels en compétition pour la protection et la valorisation de leurs emplois ».*

Hughes pose alors plusieurs constats. Le premier concerne l'inégalité d'accès à la professionnalisation puisque certaines occupations ont selon lui plus de chances que d'autres d'obtenir licence et mandat dans la mesure où la société – par la médiation étatique généralement – transfère un certain nombre de ses fonctions essentielles à des professions reconnues en échange de quoi il leur est accordé certains privilèges. Il s'agit en particulier des professions qui, dans un temps et un espace donnés, touchent à ce qui est considéré comme sacré en manipulant des « *savoirs coupables* » ayant trait par exemple à la vie et à la mort, à la maladie, à la justice... C'est la raison pour laquelle « *les juristes, les policiers, les médecins, journalistes, scientifiques, enseignants, diplomates ou secrétaires privées doivent avoir l'autorisation (licence) de détenir des connaissances coupables ou tout du moins embarrassantes ou dangereuses et l'obligation (mandat) de garder silence* », en échange de quoi ils ont droit à certains privilèges comme la protection de leur titre, ou la garantie de leur indépendance. Hughes constate toutefois qu'en dépit de ces inégalités d'accès au statut de profession protégée, les occupations ont tendance à considérer leur activité comme essentielle et spécifique, et s'engagent donc dans la production d'une rhétorique destinée à faire la preuve de la « *valeur éminente de (leur) activité professionnelle pour obtenir cette licence qui le(s) protège de la concurrence et ce mandat qui donnera une reconnaissance à (leur) travail* ». Il insiste donc sur le fait que la licence et le mandat sont « *l'objet de conflits politiques entre groupes professionnels en compétition [ce qui engendre] des critères d'autorisation d'exercer ou d'obligation de missions qui évoluent, ce qui modifie en permanence la configuration des professions* » (Ibid., pp.103-105).

L'obtention d'une licence et d'un mandat place donc au cœur des enjeux professionnels les questions d'indépendance, de responsabilité, de reconnaissance et de protection qui traversent particulièrement les professions présentes dans des organisations aux prises avec des considérations hiérarchiques qui peuvent parfois donner lieu à des conflits d'intérêt comme c'est le cas de la profession d'actuaire . Il sera donc question dans la suite de cette partie de s'interroger sur les licences et les mandats dont les actuaires sont susceptibles de bénéficier.

La déontologie professionnelle au cœur des enjeux d'indépendance et de responsabilité

Lorsqu'on s'interroge sur la (les) licence(s) et le(s) mandat(s) dont bénéficient les actuaires, on se retrouve face à une hétérogénéité de situations qui est le symptôme de l'inégale reconnaissance du rôle des actuaires selon les fonctions qu'ils sont amenés à remplir dans les organisations au sein desquelles ils travaillent.

Il existe ainsi pour l'heure en France une seule situation dans laquelle les actuaires disposent d'une licence et d'un mandat officiel : celle de la certification des tables de mortalité. En effet, depuis 1993, les sociétés d'assurances ne sont plus simplement utilisatrices des tables de mortalité homologuées par arrêté du Ministère de l'Economie et des Finances, à partir de la base de données publiée par l'Insee, mais elles ont la possibilité d'utiliser leurs propres tables établies :

« Les entreprises d'assurance, les mutuelles et institutions de prévoyance utilisent les tables de mortalité et lois de maintien réglementaires pour le calcul des rentes et provisions techniques de prestations d'incapacité et d'invalidité. Ces organismes peuvent toutefois se référer à des tables qui leurs sont propres, à condition que ces tables aient fait l'objet d'une certification par un actuaire indépendant de l'organisme concerné et habilité à cet effet par une association d'actuaires reconnue par l'Autorité de contrôle »

Code des assurances A 331-10, A 331-22, A 335-1 Code de la sécurité sociale A 931-10-9, A 931-10-10, Code de la mutualité A 212-9, A 212-10

(Extrait du site internet de l'ACPR, nous soulignons)

Ont donc ici l'autorisation de certifier les tables de mortalité (*licence*) les seuls professionnels, à l'exclusion de tous les autres, ayant obtenu une reconnaissance officielle (*mandat*) au terme d'une procédure d'agrément des actuaires indépendants habilités à certifier et à suivre les tables de mortalité et les lois de maintien en incapacité de travail et en invalidité définie par l'Institut des Actuaires (IA) après avis de la l'Autorité de Contrôle.

Cette reconnaissance officielle du rôle de l'actuaire n'a toutefois pas d'équivalent même s'il est possible de considérer que Solvabilité II, avec la création des fonctions clés, permet d'identifier une licence *de facto* et un mandat reconnu en ce qui concerne l'exercice des fonctions actuarielles :

« Aux fins de la présente directive, on entend par : [...] « fonction », dans un système de gouvernance : une capacité interne d'accomplir des tâches concrètes ; un système de gouvernance comprend la fonction de gestion des risques, la fonction de vérification de la conformité, la fonction d'audit interne et la fonction actuarielle. »

Parlement européen, 2009, Directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice, Article 13, nous soulignons

La fonction actuarielle regroupe un certain nombre de tâches qui sont traditionnellement, et de manière largement reconnue, accomplies par des actuaires : le calcul des provisions techniques, la garantie du caractère approprié des méthodes, des modèles sous-jacents et des hypothèses utilisées, l'appréciation de la suffisance et la qualité des données utilisées dans le calcul des provisions techniques, l'émission d'un avis sur la politique globale de souscription ou sur l'adéquation des dispositions prises en matière de réassurance, l'information de l'organe d'administration ou de gestion de la fiabilité et du caractère adéquat du calcul des provisions techniques, sont autant de fonctions qui font appel aux compétences techniques et mathématiques reconnues aux actuaires qui viennent donc mécaniquement occuper ces fonctions.

Mais Solvabilité II identifie également d'autres fonctions clés pour lesquelles le rôle de l'actuaire s'impose avec moins d'évidence :

« Aux fins de la présente directive, on entend par : [...] « fonction », dans un système de gouvernance : une capacité interne d'accomplir des tâches concrètes ; un système de gouvernance comprend la fonction de gestion des risques, la fonction de vérification de la conformité, la fonction d'audit interne et la fonction actuarielle. »

Parlement européen, 2009, Directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice, Article 13, nous soulignons

En effet, si les actuaires sont en mesure d'accomplir l'une ou l'autre de ces fonctions, en particulier celles de gestion des risques et de vérification de la conformité, ils ne disposent pas d'un monopole – si ce n'est légal comme pour les tables de mortalité ou *de facto* pour la fonction actuarielle – et partagent leur mandat avec d'autres professionnels capables de réaliser des activités de gestion des risques ou d'audit interne.

Dès lors l'enjeu pour les actuaires réside dans la mise en avant des compétences et des qualités professionnelles afin de démontrer la valeur de leur activité en vue d'obtenir la licence les protégeant de la concurrence et le mandat reconnaissant le travail accompli. C'est l'un des objectifs de la revendication des qualités de « *fit and proper* » mise en avant par les instances représentatives de la profession :

« Les entreprises d'assurance et de réassurance veillent à ce que toutes les personnes qui dirigent effectivement l'entreprise ou qui occupent d'autres fonctions clés satisfassent en permanence aux exigences suivantes : leurs qualifications, connaissances et expérience professionnelles sont propres à permettre une gestion saine et prudente (compétence) ; et leur réputation et leur intégrité sont de bon niveau (honorabilité). »

Parlement européen, 2009, Directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice, Article 42

Garantir la compétence et l'honorabilité est alors au cœur du travail réalisé par l'IA à travers la formalisation de la déontologie et la définition des normes professionnelles dans l'objectif de faire valoir que les critères applicables à ses membres qualifiés et de les faire bénéficier *a priori* d'une présomption *fit and proper*. La finalité de cette

garantie est de montrer que les actuaires sont les plus à même d'accomplir les fonctions clés et elle insiste donc sur la nécessité de reconnaître leur rôle dans la mesure où, selon l'IA, les actuaires qualifiés :

- a) ont une formation académique couvrant les programmes de base (*core syllabus*) de l'Association actuarielle internationale, de l'Association actuarielle européenne et de l'Institut des actuaires, et ont réussi les examens et contrôles correspondants ;
 - b) sont soumis à des exigences de formation professionnelle continue, dont le suivi est contrôlé (dans le cadre du perfectionnement professionnel continu), le respect de l'obligation étant une information publique ;
 - c) sont soumis au code de déontologie de l'Institut des actuaires, lequel est régulièrement adapté pour répondre notamment aux évolutions des prescriptions de l'Association actuarielle internationale et de l'Association actuarielle européenne ;
 - d) sont soumis aux procédures disciplinaires de l'Institut des actuaires ;
 - e) prennent en compte les standards actuariels et professionnels.
- Enfin, certains sont titulaires de qualifications supplémentaires, et notamment la qualification Actuaire Expert ERM-CERA, particulièrement adaptée pour ceux qui sont en charge de la fonction de gestion des risques ou y apportent une contribution clé.

(Extrait du site internet de l'IA)

Toutefois, l'application de ces normes professionnelles se heurte à certaines limites ayant trait à la position salariée des actuaires qui peut parfois limiter leur indépendance tout en engageant leur responsabilité.

Prenons l'exemple la norme professionnelle relative à la pratique actuarielle NPA1 dans laquelle il est précisé :

Norme de Pratique Actuarielle 1 - (NPA 1)

1.4.1 L'application de cette NPA est simple quand un seul actuaire remplit une prestation actuarielle pour un donneur d'ordre qui n'est pas affilié à l'actuaire.

1.4.2 Il y a au moins deux cas qui ne satisfont pas le critère 1.4.1 :

- a. Une équipe d'actuaires qui réalise une prestation actuarielle ; ou
- b. Un actuaire qui réalise une prestation actuarielle pour une entité affiliée (telle que l'employeur de l'actuaire, ou une filiale d'un groupe sous un même contrôle).

[...]

1.4.4 Si un actuaire réalise une prestation actuarielle pour une entité affiliée, l'actuaire doit normalement interpréter cette NPA dans le contexte des pratiques de cette entité affiliée. S'il y a de substantielles différences entre ces pratiques et la NPA, alors l'actuaire doit normalement tout mettre en œuvre pour observer l'esprit et l'intention de cette NPA autant que possible.

Le flou qui entoure les expressions « *doit normalement interpréter* » ou « *doit normalement tout mettre en œuvre* » pour observer l'esprit de la norme « *autant que possible* » montre bien l'ambiguïté inhérente à la question de l'indépendance des professionnels dans les organisations. Aussi, à la différence de ce qui se passe dans les pays anglo-saxons dans lesquels la particularité de l'actuariat est la reconnaissance du statut de l'actuaire pour la validation des comptes des sociétés d'assurances, les actuaires français ne disposent pas de cette protection statutaire. En effet, aux Etats-Unis, au Canada ou encore en Grande Bretagne, un actuaire diplômé est nécessaire pour présenter les comptes d'une société d'assurances (statutairement en vie, traditionnellement en dommages) : ce sont en effet les « *appointed actuaries* » (salariés ou consultants) qui jouent le rôle dévolu en France aux commissaires aux comptes en validant personnellement l'intégrité des engagements jouant ainsi un rôle un peu en marge de l'entreprise. Ils bénéficient donc, en contrepartie de l'engagement de leur responsabilité personnelle, d'une reconnaissance de leur statut et d'une protection de leur indépendance. Or ce n'est pas le cas en France, où les actuaires sont dès lors exposés aux conflits d'intérêt ou aux pressions de la part d'entreprises ou de dirigeants⁵, ce qui fait dire à de nombreux actuaires, à l'instar de Sébastien Bachelier (Directeur de l'actuariat, Allianz France en 2011) :

« Je n'envisage pas de signer un rapport actuariel tant que ma responsabilité d'actuaire n'est pas plus clairement définie »

(Extrait de « Solvabilité 2, une responsabilité à protéger », *Argus de l'assurance*, p. 36)

Pour autant, la garantie de cette indépendance ne va pas de soi dans la mesure où elle est susceptible de se transformer en frein à l'emploi :

«Corinne E. : Alors après il y a tout le problème de la responsabilité et de l'indépendance de l'actuaire. Parce que il faut pas que l'appartenance à l'institut donne trop d'indépendance à l'actuaire, parce que ça, ça va pas plaire au chef d'entreprise.

[...]

Voilà, donc c'est tout ce problème de responsabilité de l'actuaire, toute la problématique de la fonction actuarielle, et du CRO, cette part de responsabilité qu'il avait, euh, et qu'on retrouve dans S2, puisque en fait il rapporte directement à l'organe voilà, au Conseil d'administration, au Conseil ... de surveillance, enfin bon bref, alors qu'il est rattaché de fait, hiérarchiquement à une structure. Donc tout le débat sur, enfin *fit & proper*, le rattachement des fonctions clés voilà, on voit bien que là il y a une ambiguïté, il y a des risques. Il y a, il y a comment on manage euh ... on peut pas être complètement indépendant si on est rattaché hiérarchiquement ou si on a un contrat même, je dirais même, à une structure externe dès l'instant qu'elle a une mission, et qu'elle elle est sous contrat, elle n'est plus indépendante. Et donc c'est comment, voilà, cette frontière entre l'indépendance, je rapporte directement

⁵ Nous ne traitons ici que du cas des actuaires en entreprises d'assurance mais la question se pose globalement dans des termes relativement proches pour les actuaires consultants engagés dans une relation commerciale avec une entreprise cliente.

au Conseil, mais à la fois je suis sous une autorité hiérarchique, et comment je gère les deux.

Question: sauf à se dire, le rôle c'est aussi de pas forcément faire plaisir à sa hiérarchie, mais de dire ...

Corinne E. : voilà. Après faut pas que ça devienne un frein pour l'actuaire parce que cet actuaire qui doit respecter une déontologie, bah à un moment si elle peut avoir un conflit d'intérêt par rapport à la structure de l'entreprise. Donc c'est tout ça qu'il faut, et du coup être un frein à l'embauche. Parce que le chef d'entreprise, ben les actuaires, voilà, ... ça peut être un frein parce que leur déontologie parce que, voilà, donc c'est tout ça qu'il faut, qu'il faut arriver à mettre en musique. »

(Entretien avec Corinne E., actuaire, cadre de l'IA, Nous soulignons)

L'actuaire n'est cependant pas le seul professionnel pour qui le lien hiérarchique avec son employeur pose question, et il peut être intéressant d'observer la manière dont d'autres groupes professionnels sont parvenus à gérer cette ambivalence entre indépendance professionnelle et subordination contractuelle. Les avocats en entreprise ont par exemple pris le parti de limiter le lien de subordination à l'égard de l'employeur à la détermination des conditions de travail afin de garantir l'indépendance technique et intellectuelle inhérente au statut d'avocat. Ainsi, le contrat de travail ne peut porter atteinte au principe déontologique de l'égalité entre avocats – entendre ici entre avocats indépendants et salariés (cf. article le 137 du décret du 27 novembre 1991) –, et le professionnel bénéficie d'une clause de conscience, c'est à dire qu'il peut demander à être déchargé d'une mission qu'il estime contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance. Mais si l'exemple des avocats est sans doute difficile à suivre dans la mesure où il s'agit d'une profession réglementée à l'Ordre et que le contexte n'est pas aujourd'hui à l'augmentation de la liste des professions réglementées, on peut toutefois noter que l'adaptation du contrat de travail est également la solution adoptée par les responsables du contrôle interne dans les banques pour lesquels une clause spécifique d'indépendance est garantie.

Saisir la morphologie du groupe professionnel par les carrières individuelles

Nous nous sommes jusqu'ici placés à un niveau très surplombant afin d'observer les fonctions exercées de manière plus ou moins exclusive par les actuaires en tant que collectif, mais, toujours en nous inscrivant dans une perspective interactionniste, il peut être intéressant de se situer au niveau des individus en nous demandant : Où trouve-t-on des actuaires ? Que font-ils concrètement ? Et surtout quelles sont leurs trajectoires ? Ce déplacement du regard nous invite à accorder de l'importance à la notion de « *carrière* » qui peut être d'abord entendue comme le parcours professionnel d'une personne au cours de son cycle de vie, mais qui peut également être appréhendée comme le traceur de la structure d'un monde professionnel. Comme le précise Bourdieu : « *Essayer de comprendre une vie comme une série unique et à soi suffisante d'événements successifs sans autre lien que l'association à un « sujet » dont la constance n'est sans doute que celle d'un nom propre, est à peu près aussi absurde que d'essayer de rendre raison d'un trajet dans le métro sans prendre en compte la structure du réseau, c'est à dire la matrice des relations objectives entre les différentes stations.*

Les événements biographiques se définissent comme autant de placements et de déplacements dans l'espace social, c'est à dire plus précisément, dans les différents états successifs de la structure de la distribution des différentes espèces de capital qui sont en jeu dans le champ considéré » (Pierre Bourdieu, 1986, p. 71). Et en effet, la sociologie des professions part du principe que les processus biographiques ne se comprennent que replacés dans des processus d'interaction plus larges : la dynamique d'un groupe professionnel dépend alors des trajectoires biographiques de ses membres, qui sont elles-mêmes déterminées par les rapports qui existent entre le groupe et son environnement. Les interactionnistes montrent alors que pour comprendre une profession, il faut partir des activités de travail des professionnels pour remonter, via les interactions qui s'y font jour, aux logiques de structuration du monde professionnel. Cette structuration se donne d'autant plus à voir que, si on suit en cela H. Becker, les carrières professionnelles peuvent s'analyser comme une série d'engagements qui placent les individus sur des sentiers de dépendance. On retrouve là l'idée de *side bets*, au centre de l'analyse de H. Becker pour qui les investissements que les individus mettent en œuvre à un moment donné dans un contexte particulier peuvent avoir des implications non anticipées sur une décision d'action future. Ces *side bets* sont déterminants dans l'analyse des trajectoires professionnelles dans la mesure où ils contribuent à dessiner l'espace des choix dans lequel l'individu évolue et ainsi dessiner les trajectoires typiques en donnant au groupe professionnel sa morphologie ou sa segmentation.

Béatrice N : on trouve sur les profils d'actuariat, même techniques, même (hésite) enfin diplômés d'une belle école, etc, une ouverture vers les métiers, et une capacité du coup à ... sortir d'une filière pure actuariat et, ou de postes justement hyper techniques, plus importante que par le passé. Pour dire les choses un peu différemment, moi, je me souviens d'avoir recruté, y compris des X Ensaë, donc des gens plutôt ambitieux, bien câblés, machin, etc, mais qui parlaient quand même pour faire, aller, 15, 20 ans, 30 ans, peut-être même 40 ans à l'époque, parce que il y avait un temps où on pensait encore qu'on ferait 20, 40 ans dans la même boîte, pour faire de l'actuariat et seulement de l'actuariat. Moi je trouve que il y a quand même une forme d'ouverture d'esprit, sur nos populations d'actuaire, enfin au sens large d'ailleurs, qu'ils soient titrés ou pas, hein. Et du coup voilà, je trouve qu'aujourd'hui c'est une formation qui tout en restant hyper technique, a pris une dimension et une ouverture ... du coup des profils moins, je vais être désagréable, autistes, et en tout cas purs statisticiens, ou équivalents, qu'il y a 20 ans. Et là c'est vraiment ... enfin moi là, je parle de 20 ans, ça fait un peu vieux de parler comme ça, je sais pas si l'évolution elle est visible sur les 5, enfin ou 10 dernières années, ou depuis mais moi je trouve vraiment, que ce soit sur les profils de jeunes diplômés, ou sur les gens déjà avec 5 ou 10 ans d'expérience, on a du coup dans les dimensions plus humaines, relationnelles, de communication, de capacités à représenter l'entreprise, des compétences plus développées qu'on en avait sur des profils qui étaient purement de l'expertise, il y a, il y a 15 ou 20 ans.

(Entretien avec Béatrice N, DRH chez M1)

L'extrait d'entretien reproduit ici met en évidence le fait que d'autres carrières que les carrières purement techniques s'ouvrent et intéressent aujourd'hui les actuaires, en particulier celles qui concernent les fonctions commerciales ou les fonctions

stratégiques (relatives notamment à la gestion des risques). Toutefois, les trajectoires des professionnels n'obéissent pas à une logique purement aléatoire mais dessinent au contraire des parcours typiques qui semblent suivre les logiques d'engagement décrites précédemment. Le tableau suivant permet, de manière schématique, d'identifier les grands domaines d'activités exercées par les actuaires et les compétences principales (sans toutefois être exclusives) mobilisées pour accomplir des tâches⁶.

Schéma des fonctions et des activités des actuaires en entreprise

<i>Compétences principales</i>	Quantitatives	Transversales
<i>Fonctions principales</i>		
Produit	Tarification	Conception / développement produits
Pilotage	Modèle	CRO

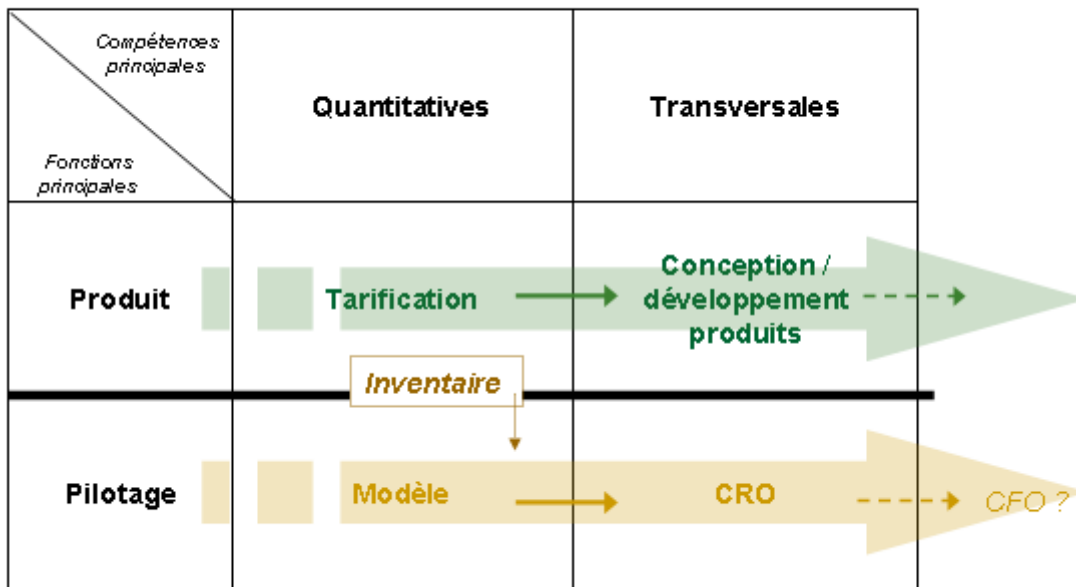
Inventaire
 ↓

Selon que le travail des actuaires est plutôt orienté « *métier* » (pour reprendre un vocable fréquemment mobilisé par les enquêtés), c'est-à-dire produit, et que les compétences mobilisées sont plutôt des compétences techniques et mathématiques, alors les activités exercées relèveront plutôt de la tarification dans les différents secteurs de l'assurance. En revanche, tout en mobilisant principalement ces mêmes compétences, si l'activité des actuaires est plutôt orientée sur les questions de pilotage des risques, alors c'est le travail sur les modèles qui sera plutôt privilégié. Or, commencer sa carrière dans l'un ou l'autre de ces domaines d'activité n'est pas sans conséquences sur le déroulement ultérieur de la carrière et les premiers éléments d'enquête recueillis semblent permettre d'identifier des trajectoires types qui se dessinent selon le schéma suivant⁷ :

⁶ NB : Il est entendu ici que chacune des lignes de ce tableau peut être traversée par la distinction Vie / Non Vie. Pour des raisons de clarté, nous avons toutefois préféré ne pas alourdir la lecture par l'ajout d'une distinction supplémentaire.

⁷ Nous insistons ici sur le fait que ce schéma est proposé ne constitue en aucun cas un résultat définitif mais qu'il se veut plutôt une hypothèse exploratoire qui devra par la suite être approfondie par une campagne d'entretiens biographiques étendue combinée à une enquête statistique. Toutes remarques et précisions qui permettront de raffiner ce schéma d'explication sont donc les bienvenues.

Hypothèse des carrières types des actuaires



Il ne s'agit bien sûr pas ici d'affirmer que lorsqu'on commence par faire du modèle il est impossible de se retrouver par la suite à la tête d'un service spécialisé sur la conception de produits santé par exemple⁸, ou que le fait d'avoir commencé à la tarification interdit par la suite d'exercer les fonctions de CRO. Toutefois il apparaît que l'entrée dans la carrière sur l'un ou l'autre de ces grands ensembles de fonction place les actuaires sur des sentiers de dépendances du fait des compétences qu'ils vont accumuler et qui vont progressivement les conduire à se spécialiser. Il est alors nécessaire de s'interroger sur les facteurs qui influencent ces trajectoires depuis l'entrée dans le métier jusqu'aux choix d'orientation réalisés en cours de carrière.

Trois variables principales (non exclusives et non exhaustives) peuvent être identifiées sans que le poids de chacune d'entre elles ne puisse à ce stade être mesuré :

- 1) On peut faire l'hypothèse de l'existence d'un « effet de génération » qui conduit les actuaires les plus récemment diplômés (depuis principalement la fin des années 1990 et le début des années 2000) à choisir de s'engager plus fréquemment sur des activités de pilotage qui les orientent progressivement, en commençant par les modèles, vers des fonctions de CRO (puis de CFO pour quelques-uns). On peut voir là les effets de la préparation puis de l'entrée en vigueur de la directive Solvabilité II qui a contribué à créer un appel d'air très fort, et donc des perspectives d'évolution, sur les questions relatives au pilotage et à la réglementation. Toutefois tous les jeunes actuaires n'entrent pas tous dans les services de modélisation et l'effet de cette variable est bien sûr à combiner avec celui des autres.

⁸ Le souhait de passer, du moins pour un temps, du modèle aux produits est d'ailleurs fréquemment exprimé par les plus jeunes actuaires qui voient notamment là un moyen de mieux connaître les métiers de l'assurance.

- 2) Le *type de formation*, de même que *le stage et le mémoire* réalisés peuvent également être des éléments d'explication à une orientation plutôt « modèle » ou plutôt « produit ». Sans qu'il s'agisse d'une règle absolue, les entretiens révèlent ainsi que les actuaires et leurs collaborateurs s'attendent généralement à trouver des sortants de formations comme l'ENSAE, l'ISFA ou l'ISUP dans les fonctions de « pilotage » alors que les diplômés de filières comme le DUAS ou l'EURIA sont plutôt associés à des fonctions orientées « produits ».
- 3) Le *type d'entreprise* peut aussi constituer un facteur très important dans la détermination des trajectoires professionnelles. En particulier la *taille* de l'organisation est déterminante : travailler dans des entreprises de petite taille ne disposant pas de service de modélisation place ainsi d'emblée principalement les actuaires sur des trajectoires produits. Par ailleurs, dans les grandes organisations, l'existence de *parcours de mobilité interne* peut être un élément qui encourage la circulation entre les tubes du tableau précédent en incitant les actuaires à diversifier leur portefeuille de compétences.

Quoiqu'il en soit, ces trajectoires révèlent que l'activité des actuaires ne se réduit pas aux seules fonctions actuarielles. De plus les considérations relatives aux licences et aux mandats qui leur sont reconnus montrent qu'ils peuvent être amenés à exercer des fonctions qui ne leur sont pas exclusivement dévolues, en droit ou par tradition, les plaçant ainsi dans des relations de coopération et de concurrence qui nous conduisent à appréhender les mondes professionnels des actuaires comme des espace de lutte.

Les mondes professionnels comme espaces de concurrence : *Risk Management* et *big data* comme enjeu des luttes professionnelles

Présentation des outils théoriques

Les travaux de sociologie des professions ont depuis longtemps montré que la définition et le contrôle d'un espace spécifique d'intervention par un groupe professionnel sont en permanente recomposition. La capacité des professionnels à stabiliser leur activité et à réguler leur profession passe habituellement par la résolution de problèmes cognitifs (gestion des savoirs et contrôle des formations), démographiques (fermeture du marché du travail), ou politiques (reconnaissance de la profession). C'est en particulier sur la dimension cognitive qu'insiste un auteur comme Andrew Abbott dans son ouvrage de référence *The System of professions* (1988) en partant d'un double postulat. Le premier relève d'une analyse interne des groupes professionnels et pose que pour comprendre une profession, il ne faut pas partir de son organisation et de sa structure, mais des tâches que cette profession accomplit : Abbott suit en cela le programme de recherche interactionniste que nous avons évoqué précédemment et qui montre que c'est à partir du travail, des tâches, qu'il est possible de remonter progressivement, en les en déduisant, vers les modalités d'organisation du groupe, et surtout vers les dynamiques de cette organisation. Mais Abbott pose également un

second postulat qui relève quant à lui d'une analyse externe des groupes professionnels. Selon lui, la construction et l'évolution des professions ne peut se comprendre que dès lors qu'on les saisit dans un rapport de compétition avec d'autres groupes. Le monopole d'un groupe professionnel sur l'accomplissement d'une tâche ou sur le traitement d'un problème n'est donc pas donné, mais il est au contraire conquis contre des corps de métier différents, et c'est cette logique de compétition qu'il suggère d'appréhender pour saisir la manière dont les professions se constituent dans le temps, et comment elles s'organisent à un moment donné.

Pour tenir ce double postulat, Abbott propose une première définition, certes très lâche, de ce qu'est une profession, mais qui a malgré tout une particularité puisqu'elle s'articule autour de la notion de « savoir » : selon lui « *les professions sont des groupes occupationnels exclusifs qui appliquent un certain savoir abstrait à des cas particuliers* » (Abbott, 1988, p. 8). C'est donc avant tout la nature du savoir engagé dans le travail qui singularise une profession. Ce lien qui existe entre une profession et son travail – et qui peut dans certains cas prendre la forme d'un monopole absolu (au moins temporairement), Abbott le nomme « *juridiction* ». Pour lui, « *analyser le développement des professions, c'est analyser comment ce lien est créé au travail, comment il s'ancre dans une structure sociale formelle et informelle, et comment les relations entre les liens juridictionnels et les professions déterminent l'histoire des professions individuelles elles-mêmes* » (Ibid., p. 20). La force du lien varie en fonction notamment de la lutte entre les différents groupes professionnels qui sont en compétition pour réaliser la même tâche.

Pour Abbott, les luttes de juridiction renvoient avant tout à des conflits sur la nature et l'extension des tâches que peuvent remplir les groupes professionnels. Autrement dit, elles portent sur la division du travail qui peut s'établir entre eux. Dans *The System of Professions*, le mécanisme principal de la compétition consiste alors à mobiliser un savoir abstrait dans la définition (ou redéfinition) et le traitement d'un problème spécifique. Ce qu'Abbott appelle le traitement d'un problème correspond à trois moments qu'il distingue analytiquement : 1) le *diagnostic* qui suppose de se faire une image du problème en stylisant la réalité (la *colligation*) en fonction d'un savoir particulier, et de classer ce problème selon des réponses typiques de la profession (la *classification*). Ces deux opérations d'ordre cognitif sont doublement contraintes par le savoir abstrait qui sous-tend la profession, et par les modalités de traitement propres à cette dernière ; 2) ce *traitement* consiste à faire des allers-retours entre le problème à traiter et le savoir professionnel. Comme le diagnostic, il revient à imposer une structure cognitive abstraite sur un problème particulier qui suppose, 3) la mise en œuvre du troisième moment, qu'il appelle l'*inférence*. Celui-ci constitue la part centrale et la plus mystérieuse du travail professionnel : elle correspond à la manière concrète dont les professionnels vont rendre compatibles les réponses typiques à un problème aux caractéristiques particulières du client ou de l'entreprise. Abbott étudie la constitution progressive de la juridiction du traitement des problèmes personnels⁹ en montrant que les transformations progressives de cette question ont eu pour conséquence de redéfinir progressivement les compétences nécessaires à leur prise en charge : si au milieu du XIXe siècle, les problèmes personnels étaient d'abord traités par le clergé qui se

⁹ Abbott fait référence ici aux problèmes qui sont aujourd'hui traités cliniquement comme des troubles nerveux et mentaux, ou des comportements d'addiction, mais qui, au XIXème siècle n'avaient pas encore reçus de qualification précise. Rappelons que la médecine était alors très peu, voire pas spécialisée et que l'idée même de traiter des problèmes « psychologique » (terme d'ailleurs anachronique) n'existait pas.

prévalait d'une connaissance générale – mais illégitime d'un point de vue académique – de la nature humaine, ils furent ensuite soignés par les neurologues, considérés un temps comme les spécialistes du champ ; ces spécialistes furent à leur tour concurrencés par les psychiatres qui pouvaient s'autoriser d'un savoir académique et élitiste reconnu par le public et par l'État (et qui furent ensuite eux-mêmes détrônés par les psychanalystes, puis par les psychologues, puis par les neuropsychiatres).

Cette compétition entre les groupes qui s'affrontent pour obtenir une juridiction dans le traitement d'un problème dépend de stratégies qui, avant de renvoyer à des considérations politiques, juridiques ou institutionnelles, s'appuient donc sur la nature du travail à accomplir et des savoirs nécessaires à son accomplissement : Abbott reconnaît à plusieurs reprises qu'un groupe totalement incompetent, confronté à la concurrence d'un groupe très compétent pour résoudre le même problème, ne peut durablement maintenir sa juridiction. Ainsi, le mécanisme principal de la compétition interprofessionnelle consiste pour un groupe à mobiliser des savoir-faire et des savoirs pour faire du travail des compétiteurs un cas particulier – ou du moins complémentaire et distinct – de sa propre approche. Ce savoir-faire et ces savoirs peuvent alors s'incarner dans des formations qui constituent un outil puissant de lutte entre des groupes professionnels autour d'activités aux frontières floues et perméables comme le sont les activités relatives au *Risk Management* et au *Big Data*, activités que précisément les actuaires ne sont pas les seuls acteurs à pouvoir réaliser.

La juridiction du Risk Management (RM)

Comme l'ont montré A. Bizieux et P. François, « *dans la plupart des entreprises où s'est développée une fonction risque [...] (trois) grands profils se distinguent : des juristes, des commerciaux ou des ingénieurs. [...] Or, sur ce point également, les entreprises d'assurance font exception : les positions de CRO en sont rapidement venues à être sinon monopolisées, du moins très majoritairement occupées par des actuaires formés dans des grandes écoles, et notamment à l'ENSAE, et passées par ailleurs par certaines entreprises, ou par le superviseur* » (Bizieux et François, 2016, p. 21). Les auteurs expliquent la présence dominante des actuaires sur les fonctions de CRO par l'importance accordée aux profils techniques en expliquant que « *si les fonctions risques se sont construites avant tout pour répondre aux injonctions modélisatrices imposées par Solvency II, il faut pour les occuper des individus pouvant se prévaloir des compétences permettant d'y répondre. On pourrait cependant imaginer que les équipes de modélisateurs soient dirigées par des managers qui eux-mêmes n'en auraient pas la compétence* » (Ibid., p. 22). Or cette prédominance n'est pas synonyme de monopole et l'insistance qui ressort dans les discours sur la revendication de cette fonction met au jour le lien, si ce n'est fragile, du moins établi de manière non définitive entre le groupe professionnel des actuaires et les fonctions de RM :

Extrait n°1 :

L'actuariel : Quel regard portez-vous sur le système de formation des actuaires ?

Jean-Marie Nessi¹⁰ : La question fondamentale aujourd'hui en matière de formation est que l'on ne se cantonne pas à une définition restrictive de

¹⁰ Président de la commission de qualification de l'Institut des actuaires, actuaire agrégé IA

l'actuariat, associé à l'assurance et à l'application de la réglementation. Dans la mesure où l'actuariat développe et utilise depuis cent cinquante ans des techniques mathématiques très avancées, que l'on voit prendre corps dans la data science et la gestion des risques, est-ce que l'on ne devrait pas maintenant présenter l'actuaire comme un expert généraliste, capable de devenir une référence en matière de gestion des risques macroéconomiques, dans un périmètre beaucoup plus large que celui de l'assurance ?

L'actuariel : Est-ce un débat qui traverse toute la profession ?

Jean-Marie Nessi : Pas véritablement, parce que la réglementation a fait un pont d'or aux actuaires, et les a empêchés de se challenger eux-mêmes, par rapport au marché et par rapport à leur avenir. Le risque aujourd'hui pour la profession est de se faire « corneriser » dans notre côté technico-actuariel, dans le cadre de l'application de cette réglementation.

(Extrait de L'Actuariel, N°12, Avril 2014, Rubrique « Profession Actuaire », nous soulignons)

Extrait n°2 :

« Quelle est la conséquence de Solvabilité II sur la profession ? »

Interview de David Dubois, actuaire expert ERM IA, directeur du développement chez RGA

D.B. : Solvabilité II amène la fonction actuarielle à prendre de nouvelles responsabilités. Son article 48 confère à la fonction actuarielle le rôle de garant des chiffres et des méthodes. Or, ces éléments influencent directement la prise de décision. En prenant position et en émettant des avis, l'actuaire s'engage et c'est pourquoi il doit être protégé si l'on veut garantir à la fois son autonomie et son efficacité. En retour, l'actuaire voit son rôle valorisé au sein de l'organisation. Avec Solvabilité II, nous sommes presque passés de l'ombre à la lumière, et d'un environnement normatif et prudentiel à une réglementation qui responsabilise tous les acteurs de la chaîne du risque.

L'actuariel : En tant que superviseur, comment voyez-vous le rôle des actuaires évoluer dans les prochaines années, notamment dans le cadre de la mise en place des nouvelles réglementations?

D.B: L'importance des actuaires dans l'évolution de l'assurance et des fonds de pension est indéniable, que ce soit en matière d'exigences en capital dans le cadre de Solvabilité II, de garanties à long terme ou de bilan holistique pour les fonds de pension. Ces nouvelles règles vont être mises en place. Je suis convaincu que la profession actuarielle doit s'orienter vers l'Enterprise Risk Management et faire plus d'efforts de communication afin de pouvoir expliquer clairement aux membres des instances dirigeantes de leurs entreprises les conclusions de leurs travaux. Leur rôle en ressortira renforcé.

(Extrait de L'Actuariel, N°12, 12-03-2014, nous soulignons)

Extrait n°3

Question (sur les fonctions liées aux modèles) : mais ça met pas sur la piste pour les fonctions de CRO ou des choses comme ça ? En étant sur les modèles quoi. Non, vous pensez pas ?

Gaëlle Q. : Bah, certains, qui sont plus, plus intelligents, plus (hésite) qui ont plus de .. qui se remettent en question. Oui, bien sûr. Mais le grand nombre, le problème c'est le grand nombre.

Question : Il n'y aura peut-être pas de place pour tout le monde

Gaëlle Q. : bah non. Bah non. Donc certains, oui, qui sont ... puis, puis il y a pas besoin forcément d'être actuaire. Ils seront en compétition avec d'autres. Il y a pas forcément besoin d'être actuaire. Actuair,e, ça donne une coloration, ça donne des atouts, mais, enfin, quand on n'est pas actuair,e, on peut le faire aussi. C'est, c'est ... c'est pas une chasse gardée

(Entretien avec Gaëlle Q., Actuair,e, Cadre de l'IA)

En effet, le RM n'est pas une chasse gardée de l'actuair,e qui peut ainsi se retrouver en concurrence avec des profils de diplômés de grandes écoles de commerce ou d'ingénieur qui, bien que ne pouvant pas mettre en avant les mêmes compétences mathématiques, peuvent se targuer de jouer depuis longtemps un rôle dans la définition des stratégies des grandes organisations. Ces profils alternatifs ne sont pas sans intérêt pour les entreprises dont les ressources humaines insistent sur le fait que le recrutement d'un actuair,e n'est pas une priorité et que les profils très techniques peuvent parfois constituer un frein pour évoluer vers certaines fonctions :

« Cyril M. : Vous noterez que les actuaires ont comme qualité ou comme défaut de pas forcément être toujours les meilleurs communicants. Le reproche qu'on peut faire aux actuaires, c'est d'être des très bons techniciens, ce qui est compliqué, c'est de trouver un actuair,e qui est à la fois un très bon technicien et également un ... éventuellement un bon pédagogue, capacité à travailler de manière transverse, etc etc. Ce qui est pas forcément la qualité numéro 1 des actuaires. »

(Entretien avec Cyril M., Recruteur, directeur associé d'un cabinet spécialisé)

C'est la raison pour laquelle le groupe développe toute une rhétorique insistant sur le fait que l'actuair,e est historiquement « *le professionnel du risque* » quand bien même les risques dont il est question dans les cas des fonctions actuarielles traditionnelles et dans de l'évaluation interne des risques et de la solvabilité d'une entreprise d'assurance ne sont pas les mêmes ¹¹ :

¹¹ On retrouve ici la confusion entre aléa et hétérogénéité mise en avant par S. Frézal (Frézal 2016) qui insiste sur le fait que « *contrairement à l'idée reçue, les assureurs ne sont pas des professionnels de la gestion des risques, mais de l'hétérogénéité : leur métier consiste, par la loi des grands nombre et le principe de la mutualisation, et dans une logique strictement déterministe, à gérer l'hétérogénéité. Les outils statistiques qu'ils utilisent leur permettent d'anticiper la proportion d'assurés qui devront être indemnisés mais ils ne leur permettent pas de gérer les aléas auxquels ils sont confrontés* » (Extrait de « Assurance : la culture du risque vers un système virtuose ? », *L'Actuariel*, vol. 22, octobre 2016).

« Les actuaires sont des hommes de métier. Ce sont les professionnels du risque dans ses dimensions économique, financière et assurancielle, de son analyse, de son évaluation et de sa gestion, au bénéfice de la plupart des agents économiques et sociaux.

[...]

Ils doivent également (Solvabilité II) veiller à la mise « en place d'un système de gouvernance efficace, qui garantisse une gestion saine et prudente de l'activité ».

[...]

Les actuaires sont ainsi doublement impliqués : ils sont déjà présents en filigrane tout au long de la directive car ce sont eux qui en mettent en œuvre la plupart des stipulations, et notamment toutes les stipulations quantitatives largement nouvelles qui constituent le pilier I : l'approche de la solvabilité par le risque et de façon prospective en révolutionne déjà les conditions d'évaluation.

Mais surtout, le pilier II de la directive va propulser les actuaires français, en droit et en fait, au plus haut niveau de la gouvernance, dans un dispositif qui reste à construire en commun avec les entreprises d'assurances et les autorités publiques, puis à faire fonctionner efficacement et harmonieusement dans l'intérêt des assurés et de la stabilité financière ».

(Extrait de « Les actuaires d'hier à demain », Revue Risques, en ligne)

Les ressorts de la lutte juridictionnelle et la mise en avant de savoirs « risques » spécifiques s'incarnent également dans la création de formations dédiées au *risk management* comme les formations ERM proposées par l'IA qui affiche explicitement dans ses objectifs de :

- « - Développer les compétences des actuaires en ERM.
- Acquérir de nouvelles expertises en accompagnant le mouvement parallèlement engagé par les Instituts d'autres pays et respectant le core syllabus de l'AAI (acté dans le traité CERA de 2009).
- Permettre aux actuaires d'assumer les différentes responsabilités de la fonction gestion des risques (ERM – Risk Officer, au sens de Solvabilité II). »

(Extrait du site internet de l'IA, rubrique « Formation »)

Cette stratégie d'affirmation et de consolidation d'un savoir spécifique relatif à la gestion des risques est très efficace puisque, sans que ces positions leur soient strictement réservées, les actuaires accèdent plus facilement aux positions de CRO. Or cet accès privilégié ne s'explique pas par le fait que le titre d'actuaire s'impose aux entreprises lorsqu'elles nomment un individu à ces fonctions, mais par le fait que la stratégie corporatiste appuyée sur la rhétorique du risque est relayée par les membres du groupe professionnel au sein de ces mêmes entreprises :

« Question : Est-ce que si on veut évoluer vers des fonctions managériales, ou plutôt vers le risk management , c'est ... c'est important d'avoir le titre, ou pas nécessairement ?

Sabine : Pas nécessairement, alors que ce soit chez nous, ou même ... même ailleurs, hein, enfin c'est ... Les personnes sont prises, des personnes que j'ai pu voir à l'externe, qui ont fait des parcours, qui ont évolué sur du risk

management, sont pas forcément titrées [...] C'est pas forcément une obligation d'avoir ... d'avoir le titre. Après sur les fonctions des fois, enfin ... souvent risques, on demande aussi que la personne soit ... ben certifiée, ait le titre, pour une meilleure légitimité ».

(Entretien avec Sabine S, Assistante DRH responsable des actuaires chez M1)

La légitimité en question ici renvoie principalement à aux compétences techniques mobilisées par les actuaires en charge de fonctions de RM. Celles-ci son en effet présentées comme étant nécessaires à l'exercice de la fonction risque et montrent que la stratégie de conquête juridictionnelle passe ici une « *technicisation délibérée des propositions qui, outre les profits symboliques qu'elle procure, permet de fermer l'accès à certains sujets et, partant, aux positions chargées de les traiter* » (Bizieux et François, 2016, p. 2) donnant ainsi aux actuaires un lien privilégié, bien que non exclusif, avec la juridiction du *risk management*. On retrouve ici la phase de *diagnostic* mise évidence par Abbott au cours de laquelle la colligation s'appuie en l'occurrence sur un savoir abstrait mathématique, et la classification sur les réponses statistiques et probabilistes traditionnellement mobilisées par les actuaires. Mais si le réinvestissement des compétences et des savoirs actuariels dans la gestion des risques semble pouvoir se faire sur le mode de la quasi-évidence, il en va autrement sur une autre juridiction intéressant les actuaires, celle des *Big Data*.

La juridiction floue des Big data

Sur la juridiction encore naissante des *Big data*, les actuaires ne sont pas les seuls professionnels à pouvoir prétendre intervenir, et ils ne bénéficient pas non plus de l'antériorité, du moins supposée, qu'ils pouvaient revendiquer sur la gestion des risques. Ce retard dans l'investissement des domaines de la *data science*, du *machine-learning* et plus généralement de l'évolution des statistiques engendrées par les révolutions techniques et mathématiques liées au développement sans précédents des nouvelles technologies de l'information et de la communication est une préoccupation régulièrement évoquée par les actuaires (dans les entretiens, la presse professionnelle, les cercles associatifs ou les forums numériques) soucieux de conserver une place de premier plan dans les évolutions du secteur de l'assurance et plus généralement du traitement des données :

Extrait n°1 :

"We too need to evolve, working intelligently with a wide cross function of skill sets such as data experts, data scientists, economists, statisticians, mathematicians, computer scientists and, so as to improve the transformation of data to information to customer insights, behavioral experts. This is a necessary evolution for actuaries and the profession to remain relevant in a high-tech business world."

(ASTIN Big Data/Data Analytics Working Party, Phase 1 Paper, April 2015)

Extrait n°2 :

« Donc clairement l'institut a pu observer que théoriquement le data scientist, on aurait dû naturellement se tourner vers les actuaires. Parce que naturellement les actuaires ont cette compétence. Et ce qu'on a pu observer c'est que le virage numérique a fait que data scientist, on n'a pas été, on n'a pas tapé à la porte de l'institut naturellement. Ça s'est pas fait naturellement. Donc si ça s'est pas fait naturellement, c'est qu'il y a un danger. Parce que du coup ça se fait ailleurs, et du coup on, d'une autre technique statistique, on peut élargir le périmètre. Donc on s'est dit, il faut qu'on soit présents. Puisque ça c'est pas fait naturellement, qu'on soit présents, et c'est plus à la fois un moyen de défense.

[...]

(L'actuaire est) à la frontière, mais justement parce que il a à la fois cette connaissance terrain, métier, et qu'il a acquis cette technologie, je pense que justement il est clé. Mais il est clé si il a bien la connaissance du terrain. Et c'est ça qu'il faut, voilà ... ce sur quoi il faut être vigilant c'est que l'actuaire ne se cantonne pas dans le modèle, et data scientist ben ... et je pense que au contraire le data scientist, je pense que c'est plutôt une opportunité, va être beaucoup plus tourné sur les données, et sur la qualité des données. Sur les sources de données. Sur ... et du coup en faisant ça, il va forcément se tourner beaucoup plus naturellement vers le métier. Et donc je pense que il y a le risque de se refermer, mais je pense que data scientist c'est aussi une opportunité de s'ouvrir. Parce que on est obligés de s'ouvrir à l'extérieur, on est obligé d'avoir cette connaissance métier.»

(Entretien avec Corinne E., Actuaire, Cadre de l'IA, nous soulignons)

La mise en avant de compétences sur le traitement des données est une manière de montrer que les actuaires disposent de savoirs spécifiques et anciens sur une question qui est au cœur des enjeux des *big data* :

« Donc la fonction actuarielle, c'est une vision extrêmement étroite de ce qu'est un actuaire. C'est enfermer l'actuaire dans un, dans un rôle de modèles et de... très, très étroit. C'est d'ailleurs tout le danger de la, de la loi Solva2, jusqu' en France. En France jusqu'à une période extrêmement récente, le mot actuaire n'existait pas dans la loi. Il a été introduit pour les tables de mortalité, euh, juste un mot, à un endroit. Où il fallait être agréé pour, pour pouvoir utiliser une table. C'est la seule endroit où il y avait une référence au mot actuaire. Et puis solva2 élève l'actuaire, lui donne des, soi-disant ... peut-être pas des lettres de noblesse mais en tout cas officialise la fonction, via la fonction actuarielle. Mais avec une vision extrêmement étriquée de ce qu'est l'actuaire. Parce que encore heureux que c'est pas uniquement ça. Parce que si c'est uniquement ça, donc c'est pas grand chose. Et donc le grand risque, c'est de se laisser enfermer dans un truc qui est beaucoup plus étroit. Dans les gens qu'on a produits récemment, on en a plein qui sont en fonction actuarielle, euh dans ... dans le groupe *Big Data*. [...] Donc pour répondre à votre question, la data science, c'est ... l'actuaire, c'est quelqu'un qui connaît les statistiques et les mathématiques, les probabilités, et qui connaît le métier de l'assurance. C'est ça pour moi un actuaire. Et donc quand il se passe des choses, comme la data science, ben il est, donc, bah, c'est la, c'est sur le, le marketing prédictif ? Très bien, on est dessus. C'est sur l'optimisation des moyens de gestion ? Très bien,

on est dessus. C'est sur la fraude ? Très bien, on est dessus. C'est ... c'est ça pour moi l'actuaire. Non ? C'est celui qui utilise ses techniques d'évaluation, euh, la statistiques, des algorithmes, etc, qui les utilise en connaissant le métier, c'est-à-dire en connaissant l'organisation de la profession, en connaissant la, la déontologie, en connaissant l'éthique, en connaissant au-delà de la déontologie, l'éthique. En connaissant bien évidemment la réglementation, qui est avant ... avant la déontologie. Euh, ce que ne sont pas les *data scientists* »
(Entretien avec Gaëlle P., Actuaire, Cadre IA, nous soulignons)

Toutefois d'autres professionnels que les actuaires peuvent aussi se prévaloir d'un savoir nécessaire aux règlements des problèmes relatifs au traitement de l'information numérique à grande échelle : les professionnels de l'informatique valorisent ainsi leurs savoir-faire techniques et leur rôle pionnier dans le domaine de la programmation et du *machine learning*, tandis que des chercheurs en physique proposent, comme ils ont pu le faire dans la finance, d'appliquer leurs derniers modèles aux évolutions techniques et théoriques liées au foisonnement de l'information, tous revendiquant alors le titre fourre-tout de « *data-scientists* ». A cet égard la création des « Labs » ou de leurs avatars dans les grandes entreprises d'assurance est un symptôme éloquent de ce flou juridictionnel. S'y côtoient en effet des actuaires mais aussi des physiciens, des informaticiens, des météorologues, des démographes, des économistes... créant ainsi un véritable bouillon de cultures professionnelles dont on fait le pari que le croisement disciplinaire et l'émulation réciproque qu'il crée seront à l'origine d'innovations théoriques, techniques et organisationnelles qui permettront aux entreprises d'assurance d'industrialiser la manne des *big data* dans un futur plus ou moins lointain.

De ce point de vue, la multiplication d'enseignements spécialisés sur le domaine des *big data* dans les formations à l'actuariat ne semble pas être un ressort de conquête juridictionnelle suffisant dans la mesure où, comme le montre O. Pilmis dans son analyse des formations actuarielles : « la « *data science* » et le « *big data* » met aux prises les formations à l'actuariat et d'autres formations qui revendiquent également une expertise sur ces modalités de traitement des données. Dans cette perspective, l'émergence des enjeux relatifs au « *big data* » s'accompagne d'une interrogation sur la nature des relations (concurrentielles ou coopératives) que les « écoles d'actuariat » ont vocation à entretenir avec d'autres départements, composantes ou UFR d'une université, d'une école ou d'un institut. En particulier, la thématique du « *big data* » contribue à accroître l'importance des *data scientists*, ou des informaticiens (pour prendre un de leurs avatars réguliers en entretien) qui disposent a priori des compétences nécessaires à leur traitement. Le discours tenu par les enseignants d'« écoles d'actuariat » brosse régulièrement le portrait de *data scientists* dont les connaissances techniques ne suffiraient pour autant pas à faire de « bons » actuaires » (Pilmis, 2016, p. 21). Par ailleurs, une analyse du contenu des enseignements met en évidence l'hétérogénéité des savoirs et des techniques mises en avant d'une formation à l'autre révélant ainsi le caractère très instable de ce domaine d'activité. A ce titre, il apparaît que l'établissement d'un lien juridictionnel – si ce n'est exclusif, du moins reconnu, entre un groupe professionnel et le domaine des *big data* ne pourra se faire qu'à condition que ce groupe parvienne à imposer, même temporairement, une définition de ce champ d'activités.

Les domaines du *Risk Management* et du *Big data* sont très différents l'un de l'autre. Ils ont toutefois en commun deux caractéristiques importantes. La première est qu'ils constituent des champs relativement récents, la fonction *Risk Management* ne faisant en effet son apparition dans les grandes compagnies d'assurance qu'à la fin des années 1990 (Bizieux et Francois, 2016), et les *Big Data* étant encore un champ très peu exploité à l'exception de ce qu'en font quelques acteurs majeurs d'Internet comme Amazon, Google ou les grands réseaux sociaux comme Facebook. Or la jeunesse relative de ces domaines se traduit par leur faible formalisation et le flou – très important pour les *Big Data* – qui entoure donc leur juridiction. C'est précisément ce flou que les actuaires tentent d'investir en insistant sur la seconde caractéristique de ces activités : la plus ou moins grande proximité avec des compétences et des fonctions traditionnellement attachées aux actuaires que sont la gestion des risques, et la collecte et le traitement statistique de données individuelles pour les assurances. Ce faisant, il s'agit pour les actuaires, grâce aux formations, à l'action des associations professionnelles mais aussi à travers leur position privilégiée au sein des entreprises d'assurance, de tenter de lever le flou avant leurs concurrents afin d'obtenir une licence et un mandat, à défaut d'un monopole, sur ces deux juridictions (et peut-être de conquérir des positions plus variées, et parfois plus élevées, que les fonctions actuarielles auxquelles ils sont traditionnellement identifiés). Cette course de vitesse met au cœur de la réflexion la régulation du groupe professionnel, et interroge les frontières du groupe et le rôle de la représentation.

Entre malthusianisme et extension : frontières et fermeture d'un groupe professionnel

Présentation des outils théoriques

Nous nous sommes concentrés dans la partie précédente sur les stratégies cognitives mises en œuvre par les groupes professionnels dans la définition et le contrôle d'un espace spécifique d'intervention. La gestion des savoirs et le contrôle des formations ne sont toutefois pas les seuls ressorts de compétition dont disposent les professionnels pour tenter d'établir une juridiction puisque le contrôle de la démographique et l'action politique (entendue au sens large) constituent également des moyens d'actions. En effet, un groupe professionnel peut limiter la concurrence qui l'oppose à d'autres groupes professionnels en diffusant son expertise, mais également en construisant ce que la sociologie des professions appelle un « marché fermé » caractérisé par des frontières et un certain volume.

Pour protéger leur titre (sans que cela passe nécessairement par la voie réglementaire) et donc stabiliser leur position sur les marchés, les groupes professionnels doivent faire en sorte de réguler leur activité et de la promouvoir auprès de divers publics – employeurs, État, clients. Cependant comme nous l'avons vu, tout

groupe professionnel se trouve en compétition avec d'autres groupes plus ou moins constitués. Le problème réside donc dans la diffusion de son expertise, mais aussi dans sa délimitation par différenciation vis-à-vis de ses concurrents. On se trouve face à une tentative de constitution d'un marché fermé qui place la question démographique au cœur des enjeux et oblige à trouver un équilibre diastole – systole ténu, entre extension et resserrement du groupe qui passe par l'établissement d'une double clôture (Ollivier, 2012). D'un côté une « clôture externe » du marché des services (les activités que les professionnels sont amenés à exercer pour leur compte ou celui d'une organisation¹²) pour établir ce qu'Abbott nomme le monopole collectif d'une juridiction. De l'autre une « clôture interne » du marché du travail (Paradeise 1984, 1988), qui limite la concurrence interindividuelle au sein du groupe en y définissant des carrières typiques et des principes de progression, afin d'y prévenir le développement de tensions excessives qui menaceraient l'existence du groupe. Dans le cas des professions non réglementées, cette stratégie de double clôture requiert un processus de légitimation dans des arènes – les *auditoires*, dans la terminologie d'Abbott – au sein desquelles les groupes professionnels doivent convaincre du bien-fondé de leur revendication. Ces auditoires sont des groupes publics extérieurs au système formé par les professions en lutte mais qui sont intéressés par la solution apportée au problème dans le cadre d'« écologies liées » (Abbott, 2003). Ils sont souvent déterminants dans l'attribution des juridictions, dans la mesure où ils « *servent d'arbitres, parce que leur propre légitimité a ses racines en dehors du système des professions* » (Abbott, 2003, p. 30). Parmi ces auditoires, Abbott identifie le *public* (entendu dans un sens large qui peut comprendre entre autres les clients et les organisations pour lesquelles travaillent les professionnels), les collègues dans les *espaces de travail*, et l'*État* qui, le plus souvent, joue un rôle de premier plan en garantissant par exemple le monopole légal d'une juridiction. Dans le cas des actuaires, il s'agit donc d'établir cette double clôture en établissant leur juridiction non seulement sur les activités actuarielles, mais également sur des domaines comme le RM et les *big data* ; et en régulant les trajectoires des professionnels qui exercent ces fonctions. Une question se pose alors au groupe : que faire des non-actuaires qui exercent des fonctions actuarielles ?

Diastole - Systole

Si nous avons vu en première partie que les actuaires disposent d'une licence *de facto* et d'un mandat reconnu sur les activités traditionnelles d'actuaires et sur les fonctions actuarielles définies dans le cadre de Solvabilité II, on trouve cependant dans les entreprises d'assurance de nombreux professionnels qui exercent ces tâches sans nécessairement avoir le titre d'actuaire, voire dans certains cas sans avoir suivi de formation à l'actuariat. Si cette situation n'empêche pas les actuaires d'avoir un lien privilégié à ces fonctions, elle est susceptible, si elle s'étend, d'interroger à plus ou moins long terme l'utilité du titre d'actuaire et le contrôle par la profession de ces

¹² On peut en effet distinguer deux situations. Dans le cas du travail indépendant, le marché du travail est confondu avec le marché des services dans la mesure où l'accomplissement du travail et l'obtention d'une rémunération dépend de la capacité d'un individu à trouver des clients et à leur vendre directement un service : la possession d'un titre est donc le moyen d'accès direct au marché des services. Dans le cas du travail salarié, c'est l'organisation à laquelle l'individu offre son travail, qui est en compétition sur le marché des services. Dans ce cas, la possession d'un titre est un moyen d'accès direct au marché du travail et indirect (via l'organisation) au marché des services. Mais dans les deux cas ce qui se joue c'est la propriété d'une licence d'accomplissement de tâches spécifiques sur le marché des services.

domaines d'intervention. Cette question est d'ailleurs prise en charge par des groupes de réflexion de l'IA sans toutefois avoir jusqu'ici débouché sur une solution :

« Alors on y réfléchit, là c'est clairement dans notre réflexion... on peut pas dire aujourd'hui qu'on a conclu. L'idée, c'est évidemment de les embarquer. L'idée c'est de pas, du coup, non plus, enfin pas dévaloriser mais euh ... la richesse de l'institut, c'est ses mémoires.

Si on donne la même chose, si on a le même service pour des gens qui soutiennent pas, on va plus avoir de mémoires. Et on va perdre notre richesse. Donc il faut gérer le fait que il y a des actuaires en titre qui ont fait tout le parcours, et qui ont soutenu les mémoires, et qui entretiennent la richesse de l'entreprise.

Et on peut pas les reconnaître de la même façon, que ceux qui sont en fonction, à qui il faut servir, il faut, voilà, donc on ... »

(Entretien avec Corinne E., Actuaire, Cadre de l'IA, nous soulignons)

L'intégration de professionnels n'ayant pas passé leur mémoire est ainsi une solution qui est envisagée et qui a été mise en œuvre, à titre exceptionnel dans le cadre des « Promotions Solvabilité II » de l'IA afin que n'échappent pas au groupe des acteurs ayant joué un rôle important dans les entreprises pour la mise en place de la directive en exerçant les fonctions clés :

« Gaëlle Q. : (C'est) très, très rare, mais enfin bon. Là, on l'a fait avec une vague pour la promo Solva2, on a fait ... une dizaine. Qui étaient déjà en poste, qui avaient la fonction, et donc .. qui nous ont apparus être dignes de rentrer dans l'admission, dans l'Institut des Actuaires.

Question: d'accord, donc des gens qui remplissaient des fonctions actuarielles, dans des boîtes, qui n'avaient pas le titre...

Gaëlle Q. : ...oui, fonctions clés, mais qui n'avaient pas, qui n'avaient jamais passé les diplômes de l'Institut des Actuaires. Mais qui avaient les ... L'important pour rentrer à l'Institut des Actuaires, notre engagement vis-à-vis des associations européennes et internationales, c'est que les gens aient coché toutes les cases du core syllabus. Et donc il y a deux niveaux de cases core syllabus, il y a tout ce qui est académique et puis un premier niveau de professionnalisme. Ça, ça correspond au niveau de la commission scientifique. Et puis il y a une expérience professionnelle, qui fait (hésite) au moins trois ans. »

(Entretien avec Gaëlle Q., Actuaire, Cadre de l'IA)

On retrouve ici une idée proche de celle de la Validation des Acquis de l'Expérience dispensée également par le Centre d'Etude Actuarielle ou de la logique de formation continue qui permet de régler les étapes des carrières des professionnels par l'obtention de scores de Perfectionnement Professionnel Continu (PPC). Cette inclusion de membres non diplômés n'est d'ailleurs pas une situation inédite puisqu'on la trouve à l'œuvre dans d'autres groupes professionnels comme par exemple celui des architectes. Lors du vote de la Loi sur l'Architecture de 1977 qui a donné aux architectes le monopole sur tout un segment de la construction (par l'obligation de recours pour le dépôt d'un permis de construire) et la protection de leur titre, la question s'est en effet

posée de savoir quoi faire des professionnels qui exerçaient depuis longtemps en tant qu'architectes sans pour autant avoir été Diplômés Par Le Gouvernement (titre DPLG devenu obligatoire et délivré jusqu'en 2007). La décision de l'Ordre des Architectes fut de créer un Tableau Annexe au Tableau officiel de l'Ordre, appelé « Tableau des Agréés en Architecture » sur lequel figurent les professionnels reconnus capables d'exercer toutes les fonctions d'architecture du fait de l'expérience acquise et autorisés par conséquent à porter le titre d' « agréé en architecture »¹³. Dans le cas des architectes comme dans celui des actuaires, les instances délivrant des certifications exceptionnelles insistent sur l'évaluation par les pairs des savoirs, des savoir-être et des savoir-faire des candidats afin que ces derniers ne portent pas atteinte à l'image que le groupe souhaite renvoyer et à la manière dont il entend définir le contenu et l'exercice de son travail.

Toutefois, la certification de professionnels n'ayant pas réalisé de mémoire pose de réelles difficultés puisqu'elle est susceptible de décourager ceux qui souhaiteraient s'engager dans un processus de qualification par la voix classique. Or les mémoires constituent une richesse importante pour l'IA dans la mesure où, au-delà de leur contenu, ils incarnent la position de l'actuariat entre profession, travail et science. Comme le montre O. Pilmis : « *Les mémoires s'inscrivent, tout d'abord, dans un cadre académique puisqu'ils sont réalisés dans le cadre des « écoles d'actuariat », font l'objet d'un suivi de la part des enseignants de ces écoles [...]. Ils s'apparentent, à ce titre, à un travail universitaire, similaire en ce sens à un mémoire de master ou à une « thèse professionnelle ». Mais les mémoires sont également réalisés au sein des entreprises du secteur, généralement dans le cadre de stages qu'effectuent les étudiants : le sujet traité est donc négocié avec elles, et le matériau empirique sur lequel reposent les mémoires est généralement issu des bases de données constituées par les entreprises. Enfin, le mémoire d'actuariat répond à une logique professionnelle, puisque sa validation, devant un jury composé pour partie de membres de l'Institut des Actuaires, est une étape nécessaire et l'étape ultime avant l'admission au sein de l'Institut comme « actuaire associé » (Pilmis 2016, p. 10).*

La stratégie d'extension des frontières et du volume du groupe est donc loin d'aller de soi car elle est susceptible de porter atteinte au cœur de ce qui fait l'identité du groupe, et qu'elle fait courir un risque de dilution à trop vouloir étendre son territoire par l'inclusion de nouveaux membres. Cependant la stratégie inverse, qui consiste à adopter une logique malthusienne et très sélective, comporte elle aussi certaines limites en particulier dans le cas d'une profession dont le titre n'est pas protégé et dont les professionnels peuvent être tentés de se détourner si son obtention est trop contraignante et si son poids dans la régulation du marché du travail n'est pas avéré. C'est là tout l'enjeu de la représentation professionnelle dont le rôle est précisément d'imposer la force du titre aux auditoires de la profession sans pouvoir s'appuyer sur la réglementation.

¹³ Ce titre protégé n'est pas resté réservé aux professionnels exerçant avant la loi de 1977 mais a depuis été octroyé à des professionnels, soit sur leur demande, soit parce que l'Ordre a considéré qu'ils contribuaient de manière significative à l'architecture comme c'est par exemple le cas d'un Jean-Michel Wilmotte ou d'un Philippe Starck. Dans les deux cas, l'agrément est délivré par une commission nationale sur examen d'un dossier prouvant le savoir-faire et la pratique professionnelle.

Le rôle essentiel de la représentation professionnelle

Les organisations représentatives des professions (quel que soit leur statut : Ordre, syndication ou association) ont plusieurs objectifs pratiques : elles servent d'espaces d'échanges et de rencontres entre les professionnels ; elles fournissent des ressources (informations, contacts, formations...) pour favoriser la mobilité professionnelle et la formation continue ; elles sont des lieux de fixation des normes professionnelles et de définition des compétences communes. Mais elles ont également un rôle fondamental : celui de porter publiquement la voix d'un groupe professionnel non pas en tant que la simple réunion d'individus mais en tant qu'acteur collectif ayant des intérêts et capable de formuler des revendications. D. Segrestin montre ainsi la nécessité de l'existence de ce qu'il appelle des *communautés pertinentes d'action collective* (Segrestin, 1980). Selon lui si l'action collective met en jeu avant tout la dynamique de l'acteur, celle-ci suppose l'existence et la disponibilité dans le champ de l'action collective de collectivités concrètes de référence, c'est-à-dire de communautés d'action auxquelles les travailleurs soient susceptibles de s'identifier. Dès lors la reconnaissance d'un groupe comme profession constitue un enjeu social dépendant notamment de la capacité des membres d'une activité quelconque à se coaliser, à développer une argumentation convaincante (Paradeise, 1987), et à se faire reconnaître et légitimer au moyen d'actions collectives multiples. Ces actions collectives sont généralement portées par les organisations professionnelles dont il faut alors étudier les actions auxquelles sont associé le groupe quand bien même elles ne sont pas représentatives de la totalité de ses membres. Comme le rappelle Bourdieu dans un texte sur « La délégation est le fétichisme politique » : « *On peut le montrer aussi bien des cadres, comme l'a fait Luc Boltanski, que du prolétariat ou des professeurs, dans beaucoup de cas, pour sortir de l'existence sérielle, pour accéder à l'existence collective, il n'est pas d'autre voie que de passer par le porte-parole. C'est l'objectivation dans un "mouvement", une "organisation", qui par une fictio juris typique de la magie sociale, permet à une simple collectio personarum plurium d'exister comme une personne morale, comme un agent social* » (Bourdieu, 1984, p. 50).

De ce point de vue, l'action conduite par l'Institut des actuaires fait montre d'une réelle efficacité sur le marché du travail assurantiel donnant au groupe une position privilégiée :

« C'est une fonction qui a le quasi plein emploi. Voilà, pour regarder les choses de manière objective, ça veut pas dire qu'il y a pas des gens qui cherchent du travail mais grosso modo euh, c'est euh, ... un corporatisme qui a réussi à protéger quand même euh, avec, alors c'est pas officiellement et (hésite) je mets vraiment des guillemets, un numerus clausus qui fait que il y a pas suffisamment d'actuaires qui sortent tous les ans pour pourvoir la demande. »
(Entretien avec Cyril M., Recruteur, directeur associé d'un cabinet spécialisé, nous soulignons)

S'il n'existe en effet pas un *numerus clausus* officiel, le poids du titre dans le secteur de l'assurance révèle que la stratégie de double clôture mise en œuvre par l'IA semble fonctionner. Si on regarde uniquement ce qui se passe sur les fonctions actuarielles (et en partie sur les fonctions de RM), la clôture externe semble acquise

puisque les actuaires sont en position de force (voire de quasi monopole pour les fonctions actuarielles) et que le titre, bien que n'étant pas obligatoire, a en effet force de signal sur les compétences et la professionnalité de ceux qui le portent, servant ainsi à la sélection :

« Nous, on sait que, quand on présente un candidat et qu'il est actuaire diplômé, etc. enfin ... c'est quelque chose qui a plutôt tendance à valoriser une candidature etc. En particulier si la personne qui est au-dessus est lui-même actuaire etc. Mais même si il est pas actuaire, ça va le rassurer de savoir (rires) il est actuaire. Évidemment on peut faire une très belle carrière, on peut très bien réussir dans sa vie professionnelle sans être actuaire. C'est un petit coup de pouce qui aide pas mal. C'est une garantie, c'est une assurance. Ca rassure.

[...]

Pour faire simple, dans une organisation, plus elle est grosse euh ... quand on ... cherche à recruter quelqu'un, on cherche à recruter quelqu'un, et qu'on puisse pas nous reprocher l'échec. Voilà. Plus vous mettez de garanties, donc ... un titre, etc, un process de recrutement ... dans process de recrutement absurdes, où le candidat voit 15 personnes ... bah quand vous voyez 15 personnes dans un processus de recrutement, ça permet si le recrutement est raté de dire euh ... personne va venir vous chercher sur ce point là, parce que il y a 14 autres personnes qui en plus de vous ont validé le sujet. Donc ces 14 autres personnes vont pas se mettre en risque en disant que c'était un mauvais recrutement, puisque c'est un recrutement qu'ils ont validé. Donc quand on recrute dans une très grosse organisation, on ... on gère un risque. Et le fait de recruter quelqu'un qui est ... actuaire, c'est quelque chose qu'on pourra pas vous reprocher. Si inversement, vous avez pris le risque de recruter quelqu'un qui a un profil plus atypique etc, et que ça fonctionne pas, on dira, bah, si on avait recruté un actuaire, on aurait peut-être pas eu ce sujet là. Et ça, c'est une valeur dans une entreprise.

(Entretien avec Cyril M., Recruteur, directeur associé d'un cabinet spécialisé)

De la même manière la clôture interne est en partie acquise dans la mesure où la fixation des rémunérations et l'évolution des carrières dans les organisations obéissent dans beaucoup d'entreprises aux étapes définies par l'IA dans son processus de certification et que les points PPC commencent à être une ressource mobilisée par les actuaires dans la gestion de leurs évolutions de carrière.

Malgré tout, en dépit de cette réelle efficacité, une partie de la population des professionnels de l'actuariat échappe à l'IA (on retrouve parmi eux certains profils de consultants qui ne vont pas nécessairement au bout du processus de qualification, ou bien des personnes ayant suivi une formation statistique sans avoir fait d'actuariat et qui se retrouvent dans des fonctions de tarification dans les entreprises). Ce premier constat montre que si le titre a une force non négligeable, il n'en reste pas moins instable dans la mesure où il ne peut s'imposer à toute la population des diplômés qui exercent des fonctions actuarielles. A l'inverse, une partie des membres de l'IA n'exercent pas un métier en lien avec l'actuariat. Ce second constat montre que, même s'ils ne constituent pas la majorité du groupe, bon nombre d'actuaires cherchent à diversifier les domaines d'intervention que ce soit dans le secteur de l'assurance mais aussi au-delà comme dans

la finance, l'industrie ou la justice. Ce souhait de diversification est un autre symptôme du fait que le groupe des actuaires est sans doute aujourd'hui à la recherche d'une nouvelle dynamique. Ce besoin de renouveau s'est fait d'autant plus sentir que la mise en lumière du rôle des actuaires par les évolutions réglementaires récentes a paradoxalement révélé le fait que, si leur position est confortable, elle ne correspond pas nécessairement à leurs aspirations, en particulier en ce qui concerne leur présence dans les domaines à conquérir du *risk management* et des *big data*. C'est la raison pour laquelle on peut avancer que le groupe est aujourd'hui à la croisée des chemins qui vont déterminer si sa position, en particulier dans le secteur de l'assurance, restera dominante.

Références

ABBOTT A., 1988, *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University of Chicago Press

ABBOTT A., 2003, « Écologies liées. À propos du système des professions », dans Pierre-Michel Menger (ed.), *Les professions et leurs sociologues. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la MSH, pp. 29-50

BECKER, H.S., 1960, "Note on the Concept of Commitment", Vol. 66 (1), pp. 32-40.

BIZIEUX A. et FRANCOIS P., 2016, L'invention de la fonction risque : pouvoir, contre-pouvoir ?, Chaire PARI, Worknig Paper n°10

BOURDIEU P., « L'illusion biographique », 1986, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62-1, p. 71

BOURDIEU P., 1984, « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, nos 52-53, p. 49-55.

DUBAR C. et TRIPIER P., 2005, *Sociologie des professions*, 2e édition, Paris, Armand Colin.

FREZAL S., 2016, « Aléa et hétérogénéité : l'amalgame tyrannique », Chaire PARI, Worknig Paper n°1

HUGHES E. C., 1996, *Le regard sociologique. Essais choisis*, trad. Par Jacques Mailhos, Paris, Éditions de l'EHESS. Édition originale : *The Sociological Eye : Selected Papers*, Chicago, Aldine-Atherton, 1971

KAUFMANN J.-C., 1996, *L'entretien compréhensif*, Editions Nathan, Paris

LINK-PEZET J., 1998, De la représentation à la coopération : évolution des approches théoriques du traitement de l'information, Solaris, Vol. 5 http://bibliofr.info.unicaen.fr/bnum/jelec/Solaris/d05/5link-pezet.html#RTFToC5*

OLLIVIER C., 2012, « Division du travail et concurrences sur le marché de l'architecture d'intérieur. Propositions pour une analyse des formes des groupes professionnels », *Revue Française de Sociologie*, 53(2), pp. 225-258

PARADEISE C., 1984, « La marine marchande française, marché du travail fermé ? », *Revue Française de Sociologie*, vol. 25, pp. 352-375

PARADEISE C., 1987, « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du Travail*, vol. 27, n°1, pp. 17-31

PARADEISE C., 1988, « Les professions comme marché du travail fermé », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n°2, Octobre, pp. 9-21

PILMIS O., 2016, Les formations d'actuaire : une analyse sociologique, Chaire PARI, Worknig Paper n°9

PIRES A., 1997, « Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique », in Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer, Pires (dir.), 1997, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, pp. 113-169

POLLAK M. et HEINICH N. , 1986, « Le témoignage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 62 N° 1, pp. 3-29

SEGRESTIN D., 1980, « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue Française de Sociologie*, 21, pp. 171-202

PARI

PROGRAMME DE RECHERCHE
SUR L'APPRÉHENSION DES RISQUES
ET DES INCERTITUDES

PARI, placé sous l'égide de la Fondation Institut Europlace de Finance en partenariat avec l'ENSAE/Excess et Sciences Po, a une double mission de recherche et de diffusion de connaissances.

Elle s'intéresse aux évolutions du secteur de l'assurance qui fait face à une série de ruptures : financière, réglementaire, technologique. Dans ce nouvel environnement, nos anciens outils d'appréhension des risques seront bientôt obsolètes. PARI a ainsi pour objectifs d'identifier leur champ de pertinence et de comprendre leur émergence et leur utilisation.

L'impact de ses travaux se concentre sur trois champs :

- les politiques de régulation prudentielle, l'optimisation de leur design technique et leur appropriation pour le pilotage, dans un contexte où Solvabilité 2 bouleverse les mesures de solvabilité et de rentabilité ;
- les outils d'allocation stratégique d'actifs des investisseurs institutionnels, dans un environnement combinant taux bas et forte volatilité ;
- les solutions d'assurance, à l'heure où le big data déplace l'assureur vers un rôle préventif, créant des attentes de personnalisation des tarifs et de conseil individualisé.

Dans ce cadre, la chaire PARI bénéficie de ressources apportées par Actuaris, la Financière de la Cité, Generali et le Groupe Monceau.

Elle est co-portée par Pierre François, directeur du département de sociologie de Sciences Po et Sylvestre Frezal, directeur à Datastorm, la filiale de valorisation de la recherche de l'ENSAE.

PARTENAIRES



SciencesPo

