Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

R&ROFAM 2017

Rapports de l'Observatoire
sur les Métiers et les Formations
des salariés de l'Assurance

Données au 31/12/2016

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (OEMA),
association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901,
a été créé par la FFSA et le GEMA,
devenus le 8 juillet 2016 : Fédération Française de l'Assurance – FFA

Par ses travaux d'analyse et ses préconisations, l'Observatoire a pour objet d'apporter son concours à l'identification des facteurs qui risquent d'affecter les métiers de l'assurance et particulièrement des conséquences qui en découlent pour les qualifications et les besoins de formation.

L'Observatoire constitue une base de données sociales sur l'état des ressources humaines de la profession, afin de mieux cerner, à partir d'enquêtes :

- les besoins des entreprises en matière de compétences et de formation,
- les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins,
- les pratiques de gestion des ressources humaines.

Il organise et anime des rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques en lien avec la problématique d'évolution des métiers.

Il vérifie périodiquement auprès des utilisateurs, la qualité et la pertinence de ses travaux.

L'Observatoire met ses études à la disposition des sociétés d'assurances, des organisations d'employeurs et de salariés, ainsi que des organismes professionnels intervenant dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'enseignement.

Introduction

Le Rapport annuel de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance présente l'évolution sociodémographique des salariés de l'assurance, ainsi qu'un bilan de la formation professionnelle continue à l'échelle de la branche. Comme chaque année, en fin de document, vous trouverez les tableaux de synthèse sur les principaux indicateurs-clefs de la profession.

La **première partie**, intitulée **ROMA**, correspond à l'exploitation de la 21ème enquête annuelle. Elle recueille les données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFA (effectifs au 31/12/2016). Pour 2017, l'assiette globale de cette enquête prend en compte **146 200 salariés**, avec un taux de réponse de **97,3%**. Il s'agit ici de mettre en évidence les grandes tendances qui traversent la profession, éventuellement au regard de ce qui s'observe au niveau interprofessionnel.

La **deuxième partie** résulte d'une seconde enquête portant spécifiquement sur la formation professionnelle continue : le **ROFA**. Pour sa 11ème édition, elle recueille un taux de réponse de **85,0%**. Un premier axe d'analyse consolide les données relatives aux salariés bénéficiaires de formations : leur taux d'accès, leur profil socioprofessionnel, leur durée moyenne de formation, etc. Un deuxième axe se centre, quant à lui, sur les domaines d'action privilégiés et sur les modalités de mise en œuvre des politiques de formation.

Enfin, une dernière partie analyse l'alternance dans l'assurance : part des recrutements, profils métiers, nature des diplômes…

L'ensemble des points ci-dessus mentionnés confirme à l'évidence l'intérêt et l'engagement des entreprises d'assurances dans la réalisation de ce document. Celui-ci constitue de fait un véritable **"bilan social consolidé de la profession"** à partir duquel l'évolution de la population des salariés et la dynamique des métiers peuvent être finement analysées. En discernant le structurel du conjoncturel, le Roma / Rofa se veut dès lors un outil de prospective et de veille sociale.

Nous adressons donc nos plus vifs remerciements aux entreprises répondantes et à leurs collaborateurs qui ont œuvré à la transmission de ces données.

Paris, le 17 octobre 2017

En complément de ce document, nous vous invitons aussi à consulter les *Cahiers statistiques*, dont l'objectif est de fournir une vision quantitative sur l'ensemble des salariés et par famille de métiers. Pour des raisons de facilité d'emploi, ils ne sont en effet accessibles qu'à partir de notre site internet : ***www.metiers-assurance.org***

Synthèse du ROMA / ROFA 2017

Observatoire DE L'EVOLUTION DES METIERS DE L'ASSURANCE

Les années se suivent et ne se ressemblent pas. Le millésime 2017 présente ainsi quelques particularismes dont seules les prochaines années nous indiqueront si elles sont structurelles ou conjoncturelles.

Mais déjà en premier point, notons que les effectifs de l'assurance demeurent particulièrement stables, avec un très léger tassement de 0,2% à isopérimètre (après une augmentation de 0,3% en 2015). Sur fond de tensions fortes du marché du travail, on observe dans l'assurance une hausse de l'emploi en CDI. En termes de flux, le recrutement en CDI augmente de 8,1%. Son poids dans l'emploi total, qui s'érodait année après année depuis 2009, augmente en 2016. Ainsi, au 31 décembre, 93,8% des salariés de l'assurance travaillent sous ce régime.

Au 31 décembre 2016

146 200 salariés
13 158 embauches
47,9% de cadres
60,1% de femmes

L'évolution des effectifs selon les métiers constitue également un point d'attention. Si 11 familles sur 15 comptent des effectifs en croissance, ceux de la Distribution et du développement commercial diminuent. Leur recul de 4,3% correspond à 2 026 postes et suit une baisse de 9% des recrutements. A l'inverse, certaines familles qui s'inscrivaient sur une tendance baissière ces dernières années enregistrent un sursaut en 2016, notamment Organisation et qualité ou Pilotage économique, comptable et financier.

Notons aussi l'avancée significative de la part des cadres dans les effectifs totaux (47,9%). Cette progression qui, sur la période récente, semblait atteindre un plateau, reprend (+1,9 point). Elle est tirée par la forte augmentation du poids des cadres dans les recrutements qui dépasse pour la première fois le seuil des 30% (+4,3 points). L'évolution est encore plus remarquable si on considère les seules embauches en CDI. 50% d'entre elles concernent des cadres (+6,5 points) contre 33% en 2006. Cette dynamique doit être rapprochée de celle des qualifications à l'embauche. La part des diplômés ≥Bac+5 dans les embauches CDI, qui depuis 2010 oscillait entre 30% et 32%, enregistre une progression notable pour s'établir à 40% en 2016.

La part des femmes dans l'effectif global reste stable (60,1%). Les femmes déjà cadres bénéficient de la même espérance de promotion que les hommes. En revanche, dans l'accès au statut cadre par promotion interne, un écart persiste. Le poids des séniors dans l'effectif total poursuit sa hausse. Il est tiré par un recul de l'âge moyen auquel les collaborateurs de plus de 55 ans quittent l'entreprise. Année après année, un glissement s'opère : le poids des départs entre 56 et 58 ans poursuit sa baisse, 60 ans reste encore l'âge de départ le plus fréquent, mais ceux à 61 ans connaissent une poussée significative.

Formation professionnelle

Taux d'accès : **80,2%**
Durée moyenne : **31,2 h**

En matière de formation professionnelle continue, un nouveau record du taux d'accès (80,5%, +4 points) et une diminution de 10% de la durée (31,2 h soit, -3,2 h) caractérisent le millésime 2016. L'année est également marquée par la forte progression des formats courts en raison de l'importance prise par la formation à distance. Le Compte Personnel Formation (CPF) monte progressivement en puissance. A l'instar des observations faites à l'interprofessionnel, ce sont les formations aux langues qui, dans l'utilisation de ce nouveau dispositif, s'établissent désormais en tête.

4 962 alternants
dont
3 068 nouveaux entrants
soit
23,3% des embauches

Enfin, dans les évolutions apparentes de tendance, 2016 enregistre une légère inflexion de la dynamique de l'alternance. Sa part dans les recrutements est en retrait, sa première véritable baisse depuis 10 ans, et passe de 25,1% en 2015 à 23,3% cette année. L'emploi alternant suit le mouvement, pour se situer autour des 5000 qu'il avait franchi pour la première fois en 2015.

Sommaire général

INTRODUCTION **3**
Synthèse 4
Sommaire 5
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA 6

• 1ÈRE PARTIE : ROMA 2017 ..... **7**
Rapport sur les métiers des salariés de l'assurance (données au 31/12/2016)

Méthodologie de l'enquête **8**
L'évolution des effectifs de la branche **9**
Les recrutements dans l'assurance **12**
Jeunes : l'importance de la qualification **17**
Les séniors : toujours en progression **21**
La féminisation à l'arrêt **24**
Le rebond du statut cadre **28**
Répartition géographique des salariés de l'assurance **30**
Les mobilités des CDI dans l'assurance **32**

• 2ÈME PARTIE : ROFA 2017 ..... **37**
Rapport sur les Formations des salariés de l'assurance (données 2016)

Méthodologie de l'enquête Formation **38**
Les populations formées **39**
Les orientations de formation **47**
Zoom sur la population des alternants **51**

• 3ÈME PARTIE : ANNEXES **57**
Vue d'ensemble des indicateurs-clés

Tableaux de synthèse des données du ROMA **58**
Tableaux de synthèse des données du ROFA **59**

Attention ! Les données statistiques détaillées sont uniquement accessibles sur le site de l'Observatoire : http://www.metiers-assurance.org/ :
- ROMA : données sociodémographiques générales et par métier
- ROFA : données formation par métier

Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA

AG2r LA MONDIALE Groupe
AGEAS
AGPM
AIOI INSURANCE CY OF EUROPE
ALBINGIA
ALICO SA - METLIFE
ALLIANZ Groupe
AMDM
AMF
APRIA RSA
AREAS Dommages
AUXILIAIRE (L')
AVIVA Groupe
AXA Groupe
BNP Paribas CARDIF (Gr. - GIE Hélios)
BPCE Assurances
B2V Gestion
CAMACTE Groupe
CCR
CHUBB
CIVIS GIE
CMMA
CNP Assurances
COFACE
EUROMAF
FFA
FONDS DE GARANTIE AUTO
GENERALI Groupe
GFA Caraïbes (Groupe Générali)
GIE CONTACTS
GMF (Groupe Covéa)
GPSA
GROUPAMA GAN Groupe
HELVETIA Assurances
IMPERIO (Groupe SMA)
MAAF (Groupe Covéa)
MACIF Groupe
MACSF Groupe – SOU MEDICAL
MAE
MAF
MAIF Groupe
MAPA
MATMUT Groupe
MFA
MMA (Groupe Covéa)
MONCEAU Assurances
MUTUELLE de POITIERS ASSURANCES
MUNICH Ré
MUTAVIE (Groupe Macif)
MUTEX
NEUFLIZE VIE
ODYSSEY Ré
OPCABAIA
PACIFICA / SIRCA (Gr. Crédit Agricole)
PREDICA (Gr. Crédit Agricole)
PREPAR Vie
PREVENTION ROUTIERE
PREVOIR Groupe
QBE Insurance (Europe)
REUNION AERIENNE
SCOR Groupe
SHAM
SMA Groupe
SMACL
SOGECAP (Gr. Société générale)
SURAVENIR (Gr. Crédit Mutuel)
SWISS LIFE Groupe
THELEM Assurances
TOKIO MARINE Europe

L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance tient à remercier l'ensemble des correspondants des entreprises énumérées ci-dessus pour leur collaboration efficace à la constitution de la base de données sociales et de formation et à ses mises à jour futures.

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

ROMA 2017

1ère partie

Le ROMA est le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de la branche assurance. Au terme de la vingt et unième enquête annuelle, cette édition 2017 présente la photographie des effectifs vue au 31/12/2016.

- Méthodologie de l'enquête
- L'évolution des effectifs de la branche
- Les recrutements dans l'assurance
- Jeunes : l'importance de la qualification
- Les séniors : toujours en progression
- La féminisation à l'arrêt
- Le rebond du statut cadre
- Répartition géographique des salariés de l'assurance
- Les mobilités des CDI dans l'assurance

Méthodologie de l'enquête

Pour la 21ème année, l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance publie les résultats de l'enquête portant sur l'ensemble des salariés de la branche de l'assurance. Le questionnaire statistique transmis aux entreprises pour cette enquête comprend deux volets. *Les données salariales* sont exploitées par la Fédération Française de l'Assurance (FFA). *Les données sociales individuelles* sont traitées par l'OEMA et constituent le matériau du présent rapport.

Qui sont les salariés concernés ?

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'Observatoire portent sur les salariés présents au 31/12/2016 dans les sociétés d'assurances adhérant à la FFA, ainsi que dans les organismes professionnels.

Quelle est la représentativité de l'enquête ?

Le taux de réponse à l'enquête s'établit à 97,3%, par rapport à des effectifs salariés de 146 200 personnes.

Quelle est la méthode d'analyse ?

Une même grille de lecture des informations est appliquée à l'ensemble de la population, ce qui constitue un cadre de référence, puis à des sous-populations remarquables. Ces sous-populations sont constituées, par exemple :

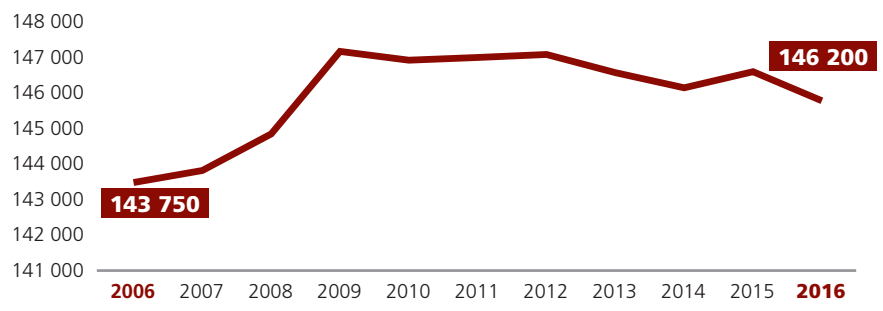
- à partir d'une information particulière (salariés travaillant à temps partiel, salariés en CDD, salariés en alternance, salariés ayant une ancienneté inférieure à un an, salariés ayant 55 ans et plus, etc.) ;
- à partir de la nomenclature des métiers mise en place par l'Observatoire avec le concours de la profession. Chaque famille et sous-famille de métiers est ainsi analysée au regard de différents indicateurs sociodémographiques ;
- enfin, les résultats donnés en valeur absolue sont recalculés à 100% pour tenir compte des variations du taux de réponse selon les années.

L'évolution des effectifs de la branche

1 - Des effectifs toujours stables

Au 31/12/2016, 146 200 personnes travaillaient dans la branche assurance, soit 900 de moins qu'en 2015. Néanmoins, les deux tiers de ce recul s'expliquent par l'affiliation du personnel d'une entreprise à une autre Convention Collective. Les autres sociétés d'assurances enregistrent un recul de 0,2%. C'est donc la stabilité qui caractérise l'évolution globale de l'emploi dans l'assurance, après une progression de 0,3% en 2015 des effectifs, précédée d'un retrait de 0,3% en 2014.

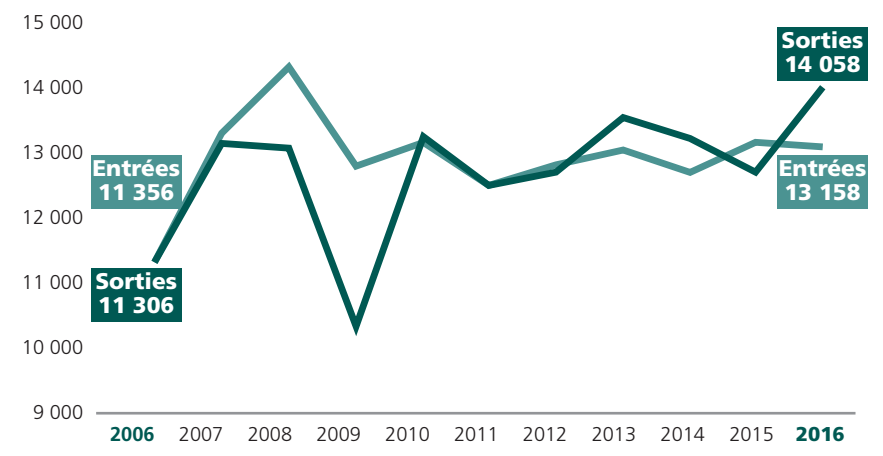
Evolution des effectifs de 2006 à 2016



A périmètre constant, un effectif stable

Cette baisse de 0,2% des effectifs est la résultante d'une quasi stabilité des entrées (- 0,6%) et d'une augmentation de 5,6% des sorties. (Cf. également chapitre sur les Mobilités page 32).

Evolution des entrées et des sorties de 2006 à 2016

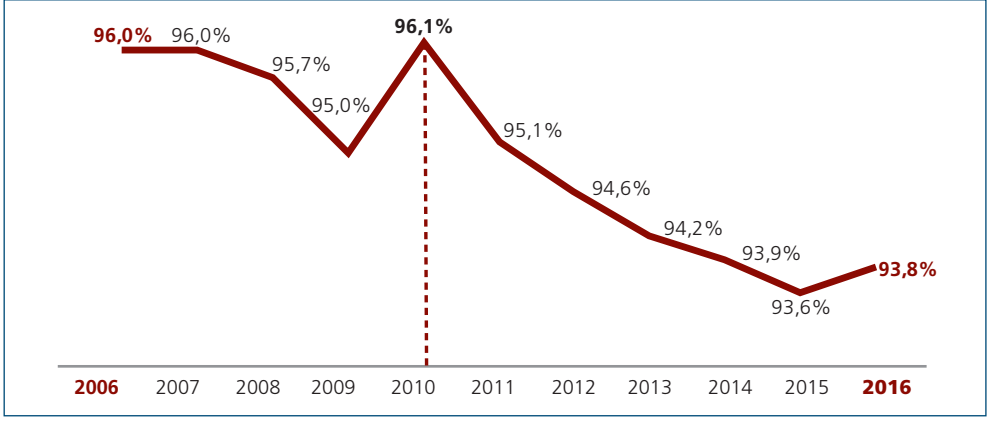


2 - Une augmentation de l'emploi en CDI

Entre 2015 et 2016, le poids des CDI enregistre une hausse de 0,2 point. Cette remontée contraste avec la baisse ininterrompue de l'emploi CDI observée depuis le pic de l'année 2010.

Le CDI à la hausse

Evolution de la part de l'emploi CDI dans l'assurance (hors alternance)



Au total le CDI représente 93,8% de l'effectif salarié.

3 - Les effectifs par famille de métiers

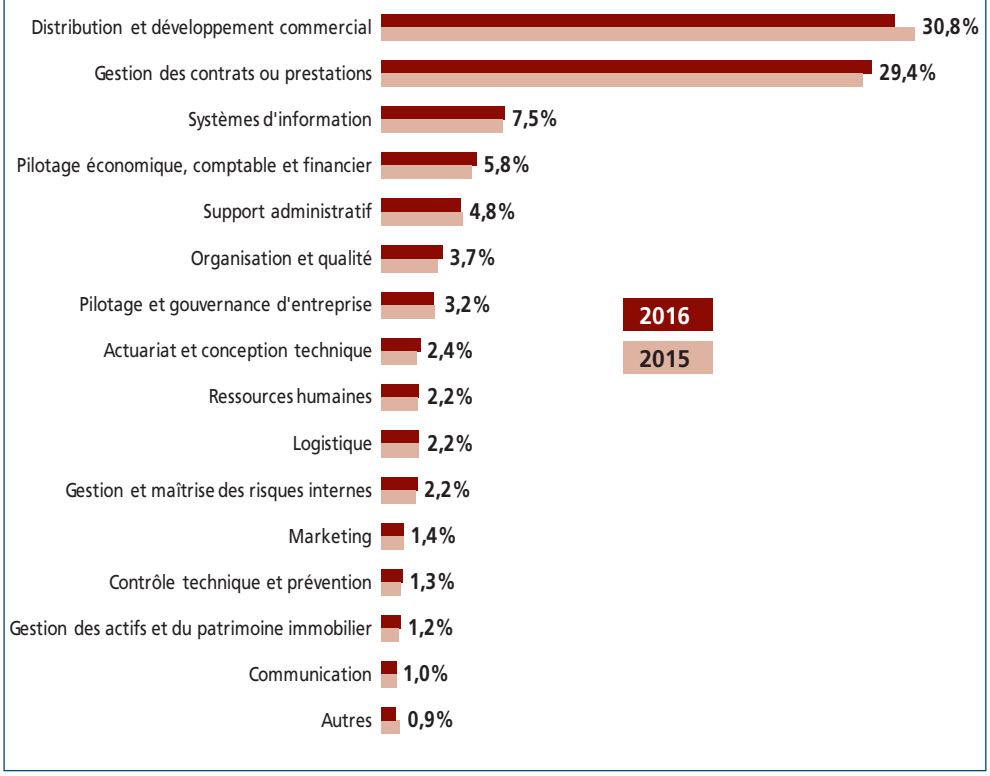
Tous contrats confondus, l'évolution des effectifs révèle une dynamique contrastée selon les familles de métiers.

Evolution de l'emploi par famille de métiers tous contrats confondus

FAMILLES DE METIERS	Variation 2016/2015 en nombre	Variation en %
Actuariat et conception technique	367	11,8%
Contrôle technique et prévention	167	9,6%
Organisation et qualité	348	6,9%
Pilotage économique, comptable et financier	361	4,5%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	47	2,8%
Communication	40	2,7%
Systèmes d'information	201	1,9%
Gestion et maîtrise des risques internes	56	1,8%
Marketing	36	1,8%
Ressources humaines	44	1,3%
Gestion des contrats ou prestations	360	0,8%
Support administratif	-198	-2,8%
Logistique	-138	-4,0%
Distribution et développement commercial	-2026	-4,3%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	-220	-4,5%

Ces variations se traduisent par un léger tassement du poids des métiers de la relation client (60,2% contre 60,9%) dans le total des effectifs. Il découle d'un recul significatif des effectifs commerciaux (-1,2 point) partiellement compensé par l'augmentation de la Gestion des contrats (+0,5 point). Au global la hiérarchie des familles de métiers n'est guère modifiée.

Répartition de l'effectif global par famille de métiers



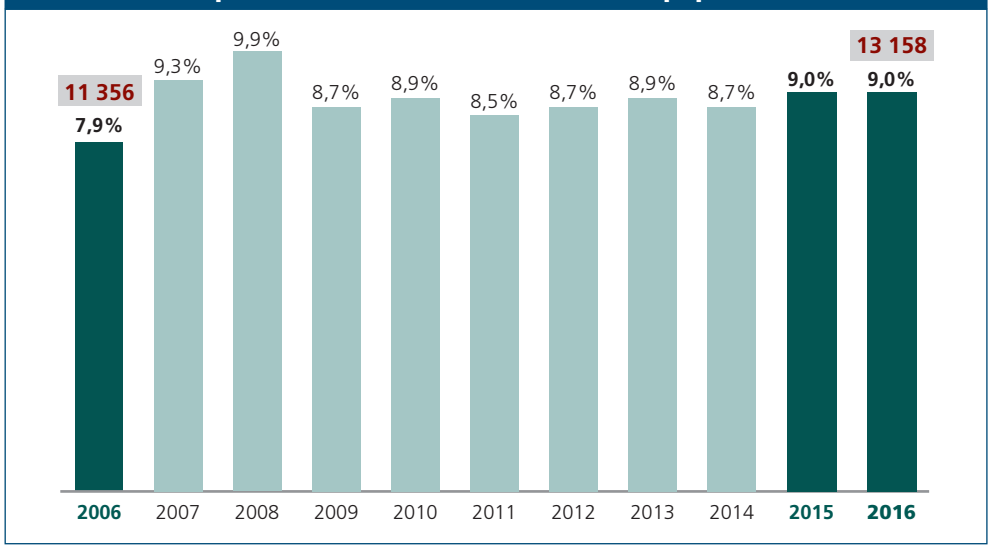
Les recrutements dans l'assurance

1 - Evolution du nombre et du poids des nouveaux entrants

Une grande stabilité des embauches

Nous entendons par nouveaux entrants, les personnes qui, tous types de contrats confondus, présentent moins d'un an d'ancienneté au 31/12 de l'année étudiée. Leur nombre en 2016 est très voisin (-0,6%) de celui de 2015. Au global, le poids relatif des nouveaux entrants continue de se situer à un haut niveau (9%).

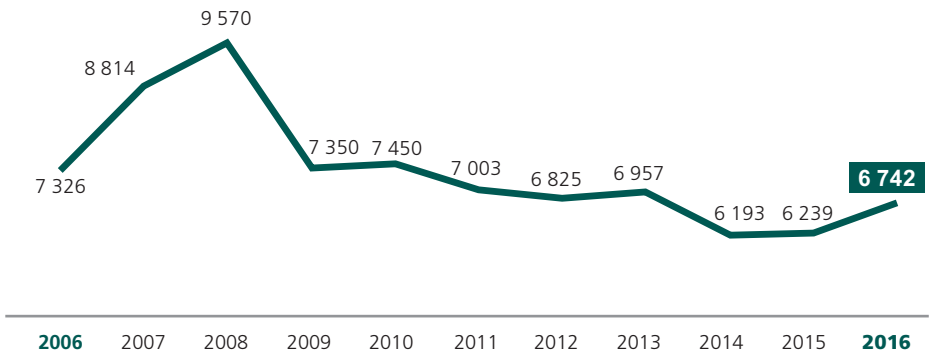
Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale



2 - Dynamique et répartition par type de contrat

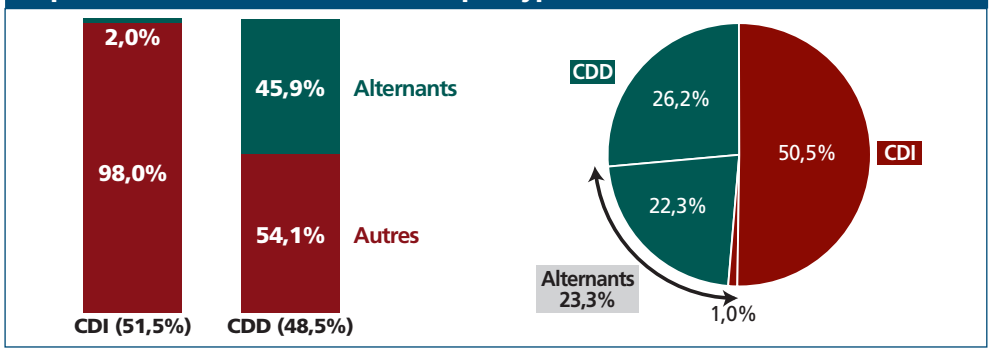
2016 se distingue par une progression de 8,1% du nombre de personnes recrutées en CDI. Elle renverse la tendance à la baisse observée au cours des dernières années.

Evolution des recrutements en CDI dans l'assurance



Des dynamiques de recrutement différentes entre CDI et CDD ont pour effet de modifier légèrement la répartition des recrutements entre ces deux types de contrats.

Répartition des nouveaux entrants par type de contrats en 2016



23,3%
Un léger tassement de l'alternance dans les recrutements

La part des CDI s'établit à 51,5% (+1,7 point) contre 48,5% pour les CDD (-1,7 point). Les alternants représentent 45,9% des CDD (+0,7 point). Parmi les CDI, la proportion d'alternants, qui avait fortement progressé en 2015, revient à son niveau antérieur, soit 2%.

La part des CDD parmi les alternants augmente donc à 92,1% (contre 90,5% en 2015). La forte dynamique des recrutements en CDI ramène ainsi le poids consolidé de l'alternance à 23,3% du recrutement total (contre 25,1% l'année passée).

3 - Structure des recrutements par tranche d'âge

Le poids des 30/45 ans dans les recrutements s'établit à 36% soit (+1,4 point). Cette progression se vérifie pour les embauches en CDI (+1,6 point) comme pour les CDD (+0,6 point).

La part des moins de 30 ans dans les recrutements en CDI baisse de 1,9 point, tandis que celle des plus de 45 ans progresse très légèrement (+0,3 point).
Le recrutement des CDD hors alternance concerne très majoritairement (58,6%) des collaborateurs de moins de 30 ans, un poids cependant en légère baisse (-2,4 points).

Répartition par tranche d'âge des recrutements sur le type de contrat

Tranches d'âges	Nouveaux entrants tous types de contrats	Nouveaux entrants en CDI	Nouveaux entrants en CDD en alternance	Nouveaux entrants en CDD hors alternance
- 26 ans	**35,8%**	15,5%	84,8%	32,4%
26/29 ans	**20,7%**	23,1%	9,4%	26,2%
30/45 ans	**36,0%**	51,7%	5,4%	32,2%
46/55 ans	**6,1%**	8,4%	0,4%	6,6%
56/60 ans	**1,1%**	1,1%	0,0%	1,9%
+61 ans	**0,3%**	0,2%	0,0%	0,7%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

4 - Structure des recrutements selon le sexe, le statut et la formation

On observe en 2016 une forte progression de la part des cadres dans le recrutement (30,6% ; +4,2 points) ainsi que dans la part des diplômés ≥Bac+5 (29,7% ; +3,9 points). Le poids des Bac+2 baisse fortement (-5 points) et passe pour la première fois depuis 10 ans sous le seuil des 30%. A 58,9%, la part des femmes dans le recrutement est inchangée.

Profil des nouveaux entrants tous contrats confondus

	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Femmes	**57,4%**	58,1%	58,1%	59%	59,4%	**58,9%**
Cadres	**24,7%**	28,1%	27,6%	24,9%	25,7%	**30,6%**
Bac+2	**35,6%**	31,3%	30,9%	32,5%	33,7%	**29,5%**
Bac+3/4	**16,4%**	17,4%	18,6%	21%	20,7%	**21,9%**
≥Bac+5	**22,1%**	22,7%	24,6%	24,3%	25,0%	**29,7%**

Ces évolutions sont encore plus remarquables si on considère les seuls recrutements réalisés en CDI. La part des cadres augmente de 6,5 points et atteint pour la première fois le seuil de 50%. Avec un taux de 40,3%, le poids des ≥Bac+5 suit une progression parallèle (+7,1 points), principalement au détriment du Bac+2 et dans une moindre mesure du Bac+3

Profil des nouveaux entrants CDI

	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Femmes	**50,2%**	51,4%	49,9%	51,2%	53,3%	**53,2%**
Cadres	**33,4%**	36,9%	39,6%	38,6%	41,1%	**50,0%**
Bac+2	**34,6%**	30,0%	28,6%	30,3%	32,5%	**27,4%**
Bac+3/4	**16,8%**	16,9%	17,5%	20,5%	19,0%	**18,1%**
≥Bac+5	**26,5%**	27,4%	31,7%	31,3%	32,8%	**40,3%**

5 - Analyse des recrutements par famille de métiers

Le tableau ci-après classe les familles de métiers en fonction de la variation en pourcentage du nombre de personnes recrutées en 2016, tous types de contrats confondus.

On notera les dynamiques de recrutement particulièrement fortes de l'Actuariat, de la Communication, du Pilotage économique, comptable et financier, de l'Organisation et qualité, et des Systèmes d'information. Parmi les trois familles dont les effectifs baissent, on observe un recul de près de 10% des embauches dans la Distribution, première famille de l'assurance.

Evolution des recrutements par famille de métiers (2015/2016)

FAMILLES DE METIERS	en %	en nombre
Actuariat et conception technique	33,9%	121
Communication	30,8%	48
Pilotage économique, comptable et financier	20,4%	152
Organisation et qualité	19,9%	70
Systèmes d'information	18,2%	104
Support administratif	14,8%	107
Contrôle technique et prévention	13,9%	9
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	12,2%	24
Ressources humaines	10,0%	29
Marketing	8,5%	22
Gestion et maîtrise des risques internes	8,2%	29
Gestion des contrats ou prestations	-0,1%	-4
Distribution et développement commercial	-9,1%	-361
Logistique	-20,0%	-39
Pilotage et gouvernance d'entreprise	-43,7%	-259

Le tableau suivant reprend ce classement en considérant cette fois les seuls recrutements réalisés en CDI. Ainsi, on observe que lorsque les embauches en CDI augmentent, celles en CDD croissent également. Seule la Gestion des contrats ou prestations fait exception à la règle : l'augmentation des entrées CDI (+6%) compense le moindre recours au CDD et à l'alternance.

A l'inverse, lorsque le recrutement CDI baisse, le recrutement total recule dans des proportions plus importantes encore. Une exception avec la Logistique dont la baisse des embauches en CDI est amortie par l'augmentation des CDD.

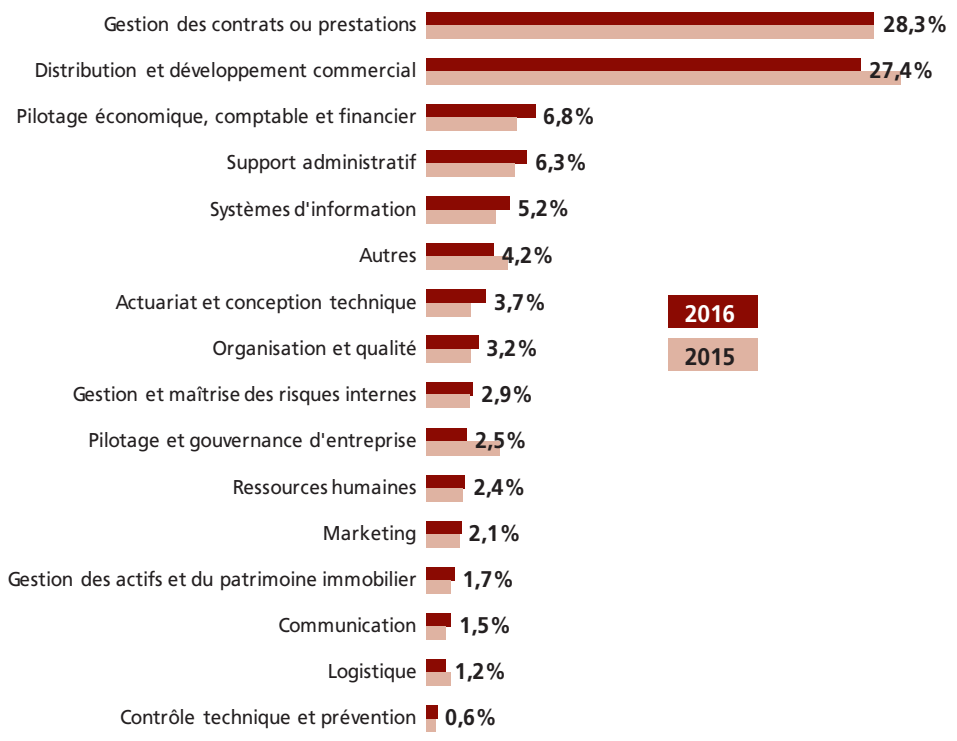
Evolution des recrutements CDI par famille de métiers (2015/2016)

FAMILLES DE METIERS	en %	en nombre
Communication	33,9%	20
Actuariat et conception technique	30,1%	66
Organisation et qualité	29,0%	62
Pilotage économique, comptable et financier	20,9%	84
Marketing	17,4%	21
Systèmes d'information	17,2%	76
Ressources humaines	15,2%	16
Gestion et maîtrise des risques internes	14,9%	30
Contrôle technique et prévention	12,7%	7
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	11,3%	15
Gestion des contrats ou prestations	6,0%	80
Distribution et développement commercial	-6,7%	-181
Support administratif	-7,4%	-10
Pilotage et gouvernance d'entreprise	-10,6%	-37
Logistique	-44,3%	-27

Cette dynamique d'embauche modifie légèrement la hiérarchie des familles en matière de recrutement. Pour la première fois, la Gestion des contrats ou prestations devient le premier recruteur des métiers d'assurance : elle représente 28,3% soit +0,1 point. La Distribution et le développement commercial décroche (-2,5 points) pour s'établir à 27,4% et passe en deuxième position. Parmi les autres évolutions, on relèvera le recul du Pilotage et gouvernance d'entreprise qui régresse de la 5ème à la 9ème position, ainsi que la progression significative du Support administratif (+0,8 point) et des Systèmes d'information (+0,9 point).

Gestion des contrats : 1ère famille de recrutement en 2016

Poids des familles dans les recrutements (tous contrats)

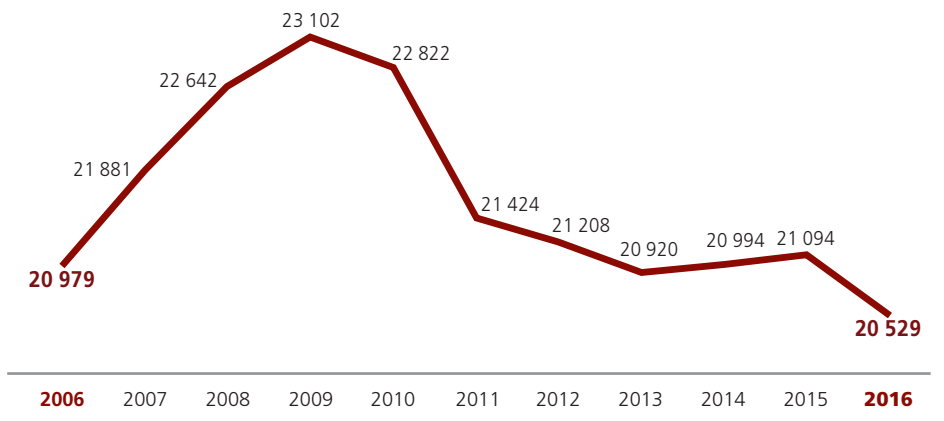


Jeunes : l'importance de la qualification

1 - Les moins de trente ans dans les effectifs

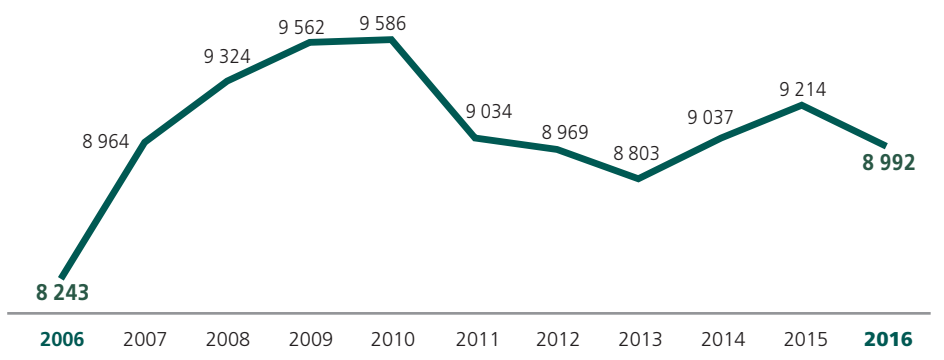
Le nombre de jeunes de moins de 30 ans est en légère baisse (-0,3 point). Avec 20 529 personnes, il s'agit du niveau le plus bas des 10 dernières années.

Evolution des effectifs de moins de 30 ans (tous contrats)



Les collaborateurs de moins de 26 ans suivent une évolution comparable. Leur effectif se tasse de 2,4% tandis que leur poids régresse de 0,3 point à 6%.

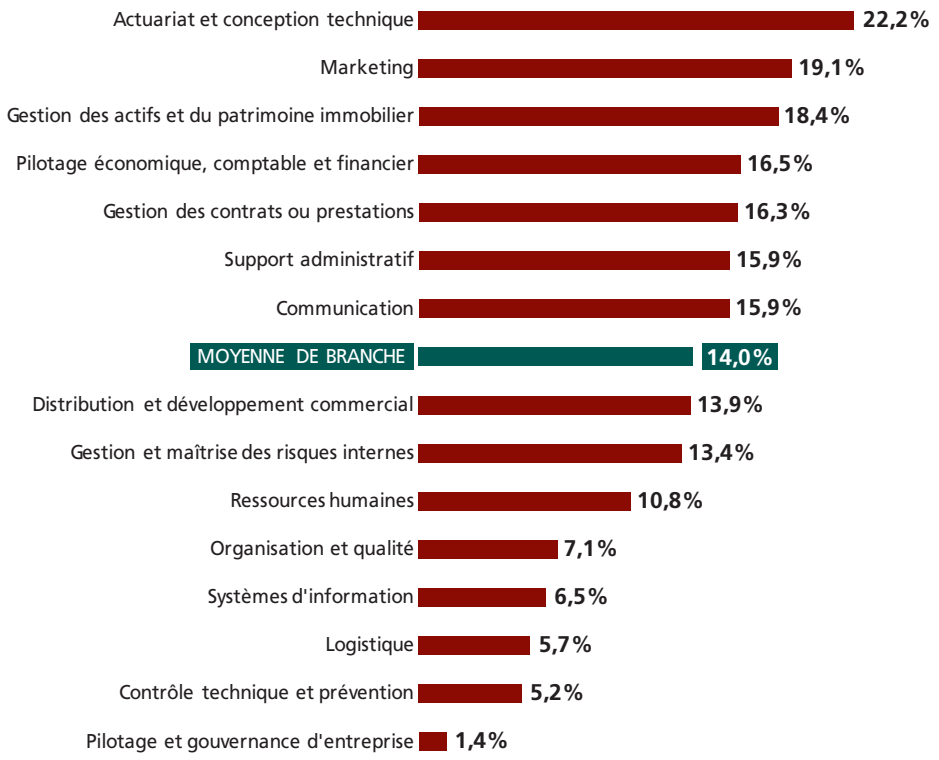
Evolution des effectifs de moins de 26 ans



2 - Evolution de la part des jeunes par famille de métiers

Le graphique suivant classe les familles de métiers selon la part des moins de 30 ans dans leur effectif. L'année 2016 confirme la hiérarchie observée au cours des dernières années.

Part des moins de 30 ans par famille de métiers en 2016



3 - Part des jeunes chez les nouveaux entrants

Moins de jeunes dans les recrutements de 2016…

L'année 2016 enregistre un recul (-2,1 points à 56,5%) de la part des moins de trente ans dans le total des recrutements. Il s'agit du troisième taux le plus bas enregistré depuis 10 ans. Avec un recul de -1,9 point, à 35,8%, les moins de 26 ans suivent une évolution similaire.

Evolution du taux de jeunes dans les recrutements tous contrats confondus

Les jeunes	2006	2008	2010	2012	2014	2016
< 30 ans	**59,8%**	55,5%	57,9%	58,0%	58,6%	**56,5%**
< 26 ans	**37,1%**	34,5%	37,7%	37,6%	38,3%	**35,8%**

Si on ne considère que les recrutements en CDI, seules 15,5% des embauches (-2 points) concernent des personnes de moins de 26 ans. A 38,6%, le poids des moins de 30 ans est également en baisse (-1,9 point).

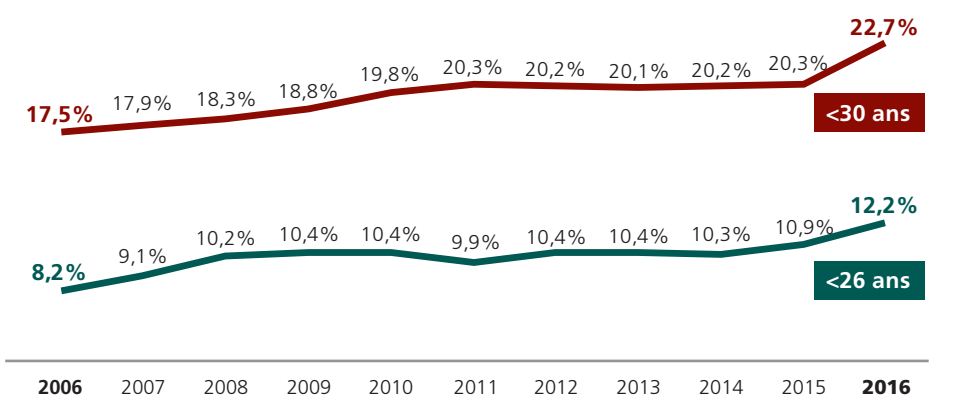
Evolution du taux de jeunes dans les recrutements en CDI

Les jeunes	2006	2008	2010	2012	2014	2016
< 30 ans	**49,4%**	44,4%	42,4%	41,0%	40,7%	**38,6%**
< 26 ans	**23,6%**	20,9%	19,7%	17,4%	18,2%	**15,5%**

4 - Taux de cadres chez les moins de 30 ans

Jamais la progression annuelle du taux de jeunes cadres n'aura été aussi forte. Il s'établit à 22,7% (+2,4 points) pour les moins de 30 ans et à 12,2% (+1,3 point) pour les moins de 26 ans.

Evolution du taux de cadres chez les jeunes de moins de 30 ans



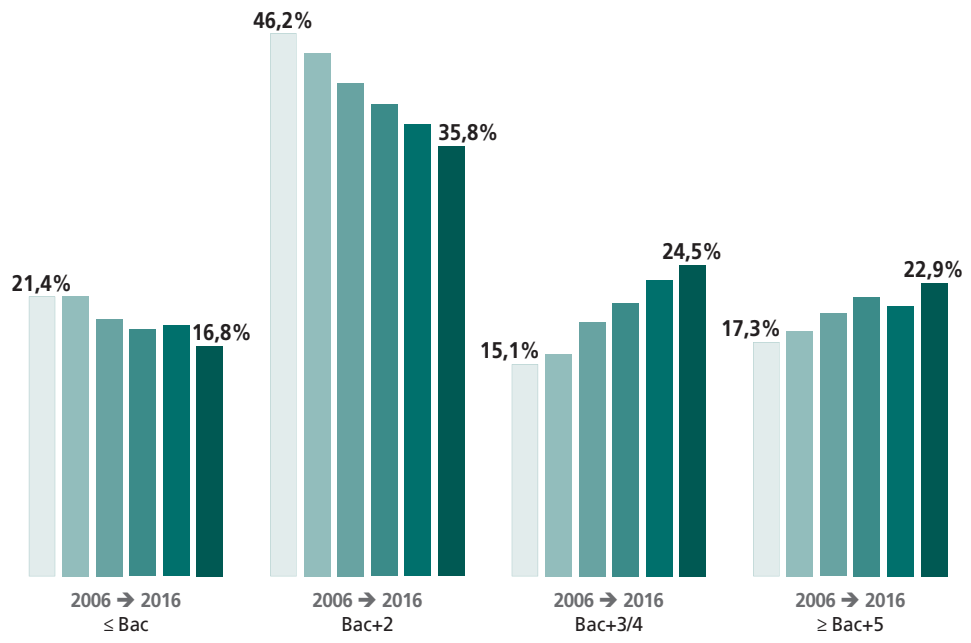
… mais plus de cadres parmi les moins de 30 ans

Pour ces deux populations, l'accès au statut cadre demeure logiquement inférieur à celui observé tous âges confondus (47,9%).

5 - Niveau de diplômes chez les moins de 30 ans

Le graphique ci-après présente l'évolution du poids respectif des niveaux de diplômes des jeunes salariés. Le niveaux ≤Bac (16,8% ; -1 point) s'inscrit dans une tendance de long terme à la baisse. Après la hausse de l'an dernier, le niveau Bac+2 reprend une tendance baissière et renoue avec l'érosion observée sur les dix dernières années (35,8% ; -2,9 points). Le niveau Bac+3/4 (24,5% ; +1,7 point) poursuit sa progression. Après avoir semblé atteindre un plafond dans les années 2010-2015, le niveau ≥Bac+5 (22,9% ; +2,2 points) repart à la hausse.

Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans

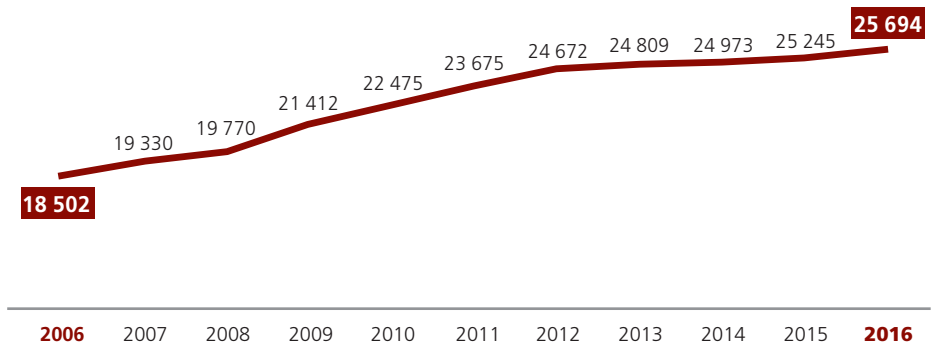


Les séniors : toujours en progression

1 - L'effectif sénior retrouve son rythme de croissance

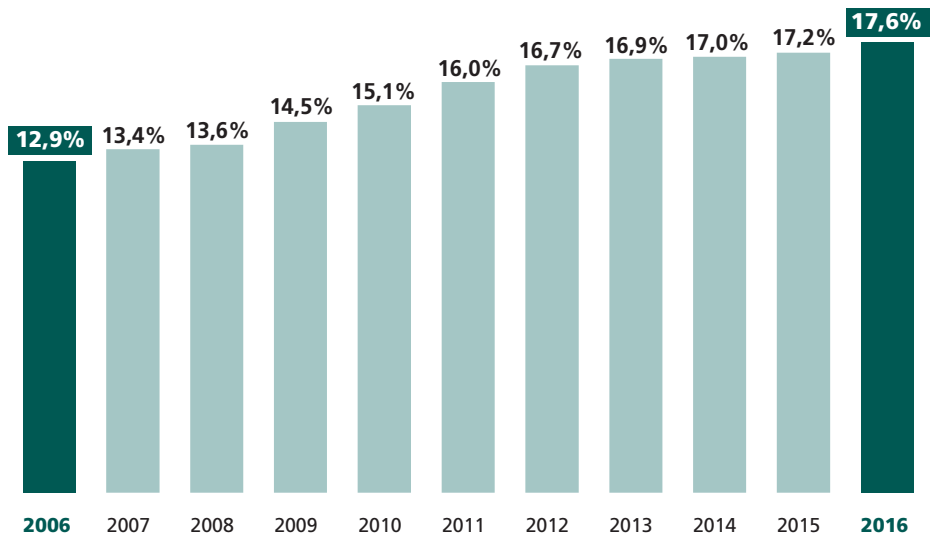
Le ralentissement de la croissance des 55 ans et plus au cours des dernières années suggérait l'atteinte prochaine d'un plateau. D'une croissance annuelle moyenne d'environ 6% jusqu'en 2012, l'évolution du nombre de séniors avait été ramenée à +1% en 2015. Aussi, le rebond de 2% enregistré en 2016 marquerait-il un retournement de tendance ?

Evolution des effectifs séniors de 55 ans et plus



Il s'accompagne la même année d'une augmentation de 0,4 point de cette catégorie dans l'effectif total des sociétés d'assurances.

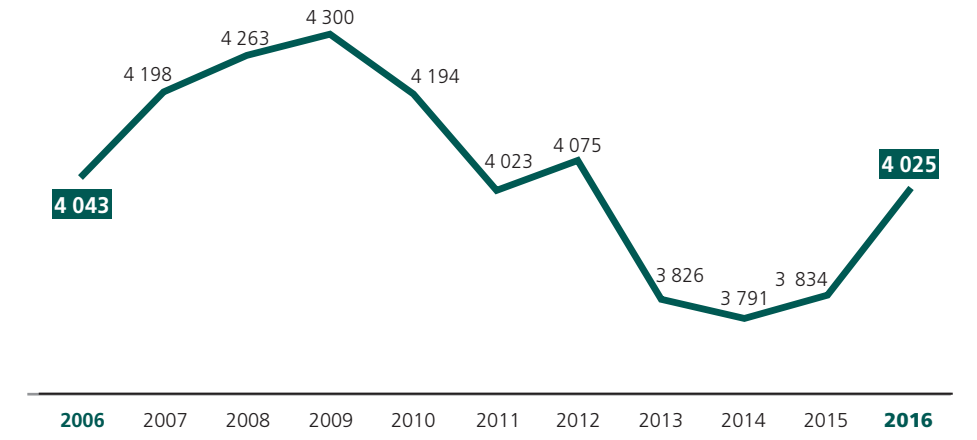
Evolution de la part des séniors de 55 ans et plus



2 - Evolution des entrées dans la catégorie sénior

En 2016, le nombre d'entrée dans la catégorie sénior est de 4,9% supérieur à celui observé en 2015, soit un rebond après les points bas des trois années précédentes.

Evolution du nombre de salariés CDI de 55 ans

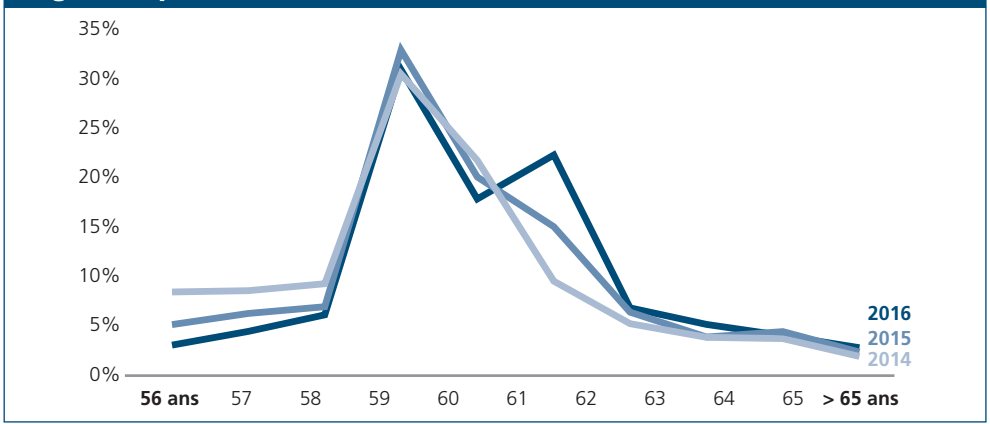


3 - L'âge de départ des séniors

Plus structurel apparaît le report de l'âge du départ de l'entreprise, qui constitue le deuxième facteur tirant la croissance des effectifs séniors.

Le graphique suivant présente la distribution par âge des CDI âgés de plus de 55 ans qui ont quitté leur entreprise en 2014, 2015 et 2016. Le glissement vers la droite des courbes que nous observions l'an dernier se confirme.

L'âge de départ des séniors



Un âge de cessation d'activité des séniors reporté de quatre mois par an

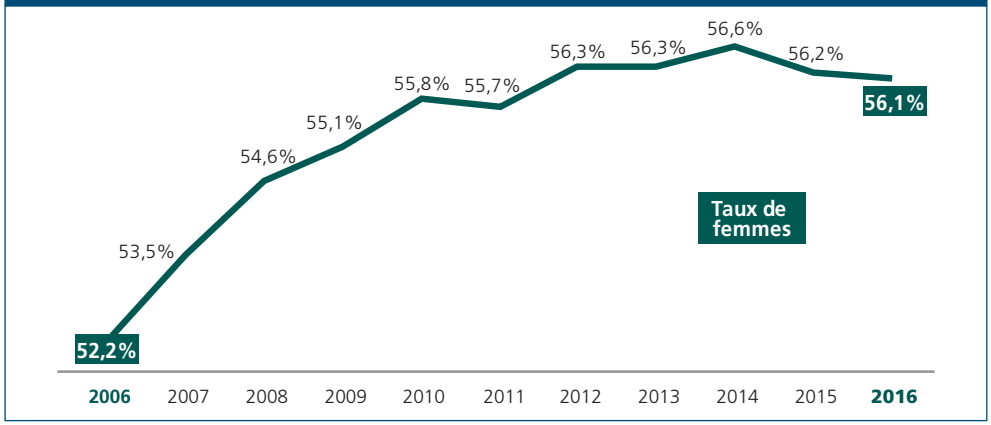
Parmi les sorties des séniors de l'entreprise, la part des salariés âgés entre 56 et 58 ans poursuit sa baisse. C'est en 2016 que les départs entre 59 et 60 ans sont

les plus faibles. Il semble que ces sorties se déportent à l'âge de 61 ans, dont la part croissante confirme la forte progression déjà enregistrée l'année dernière. Ainsi, l'âge de cessation d'activité des séniors augmente régulièrement : 59,5 ans, 59,7 ans, 60,0 ans pour atteindre 60,3 ans en 2016.

4 - Part des femmes chez les 55 ans et plus

La part des femmes dans la population des séniors s'établit à 56,1%, en légère baisse (- 0,1 point) par rapport à 2015. Un poids qui demeure en deçà du poids de celui qu'elles représentent dans l'effectif total (60,1%).

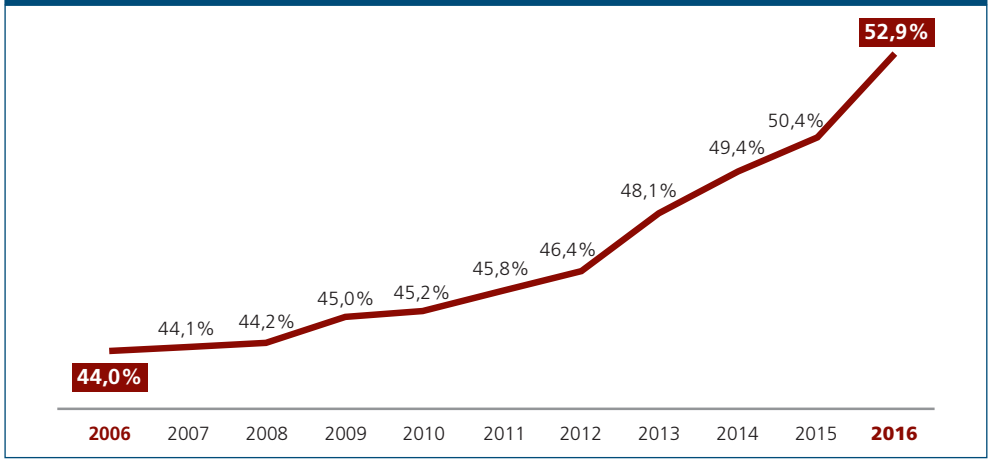
Evolution de la part des femmes au sein de la population des séniors



5 - Evolution du taux de cadres chez les 55 ans et plus

2016 confirme la progression ininterrompue du nombre de cadres parmi les séniors : (52,9%) soit la plus forte augmentation annuelle (+2,5 points). La croissance du taux de cadres dans les tranches d'âges plus jeunes laisse augurer la poursuite de ce mouvement au cours des prochaines années.

Evolution du taux de cadres chez les séniors

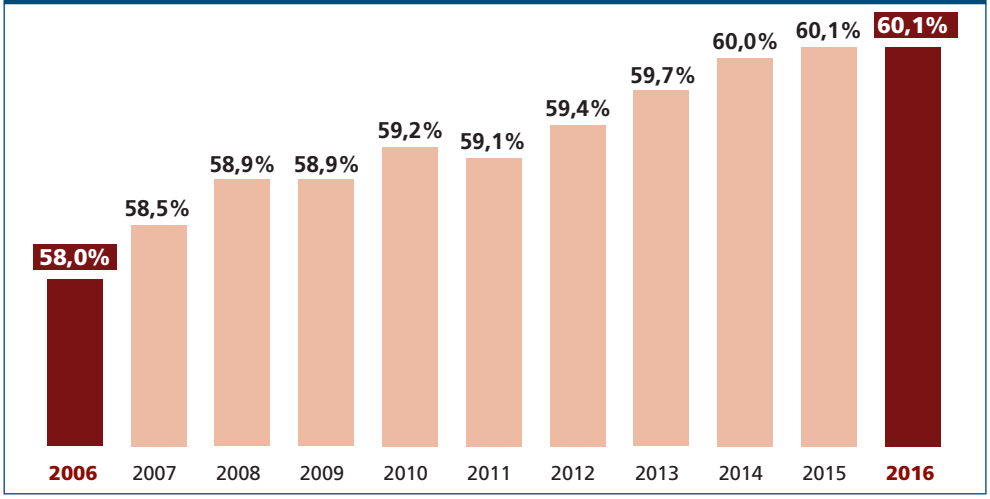


La féminisation à l'arrêt

1 - La fin de la féminisation ?

La question que nous nous posions l'an dernier reste d'actualité. En 2016, la part des femmes dans l'effectif des sociétés d'assurances cesse de progresser. Elle ressort à 60,1%, un niveau identique à celui de 2015.

Evolution de la part des femmes dans la population totale



2 - Répartition cadres / non cadres par sexe

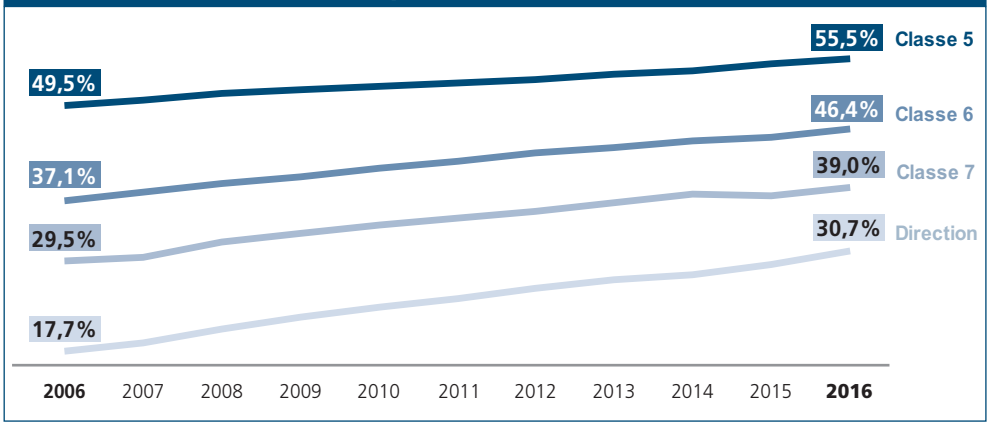
49,5% de femmes parmi les cadres…

L'année 2016 confirme la forte progression des femmes au sein de chacune des classes cadres de l'assurance :

- +0,7 point pour la classe 5,
- +1,1 point pour les classes 6 et 7,
- +1,7 point pour les cadres de direction.

Notons également, que la progression est d'autant plus forte que la classe et le déficit à combler sont élevés

Evolution des femmes cadres par classe



Taux de femmes chez les cadres / taux de femmes dans l'effectif total

Les femmes représentent 60,1% de l'effectif total et 49,5% de l'effectif cadre.

L'indice de parité de l'effectif cadre (taux de femmes parmi les cadres / taux de femmes dans l'effectif total) qui s'établit à 0,82 doit encore poursuivre sa progression avant d'atteindre la valeur 1, synonyme de parité.

Après avoir stagné en 2015, la progression lente et régulière de cet indice renoue en 2016 avec son ancien rythme.

Années	Indice de parité sur 10 ans
2006	0,73
2007	0,74
2008	0,75
2009	0,76
2010	0,77
2011	0,78
2012	0,79
2013	0,80
2014	0,81
2015	0,81
2016	0,82

3 - Promotion et parité

En 2016, les femmes représentent 74,6% des salariés de la classe 4 et 63,9% des collaborateurs promus en classe 5. Le rapport des deux valeurs (63,9 / 74,6 = 0,86), inférieur à 1, signale un passage de "non cadre" à "cadre" qui ne s'effectue pas à parité. Cette valeur de 0,86 confirme le recul déjà relevé l'an dernier (de 0,92 en 2014 à 0,90 en 2015).

Au contraire, pour les collaborateurs des classes 5, 6 et 7, cet indice se rapproche de la valeur 1 marquant une convergence vers la parité.

Indice de promotion des femmes dans les classes cadres

Classe N	A	B	Indice B/A (2015)	Indice B/A (2016)
	% de femmes dans les effectifs de la classe N en 2015	% de femmes promues en classe N+1 en 2016		
Classe 4	74,6%	63,9%	0,90	0,86
Classe 5	54,8%	54,9%	0,95	1,00
Classe 6	45,3%	42,9%	0,94	0,95
Classe 7	37,9%	38,4%	1,07	1,01

4 - La féminisation selon les familles de métiers

Le classement des familles de métiers selon le pourcentage de l'effectif féminin (première colonne du tableau ci-après) fait toujours ressortir d'importantes différences. Les faibles variations de 2015 et 2016 confirment la stabilité des genres dans le milieu de l'assurance (deuxième colonne du tableau). C'est l'augmentation du nombre de femmes chez les commerciaux qui principalement compense leur retrait dans les autres familles de métiers.

Part des femmes par famille de métiers en 2016

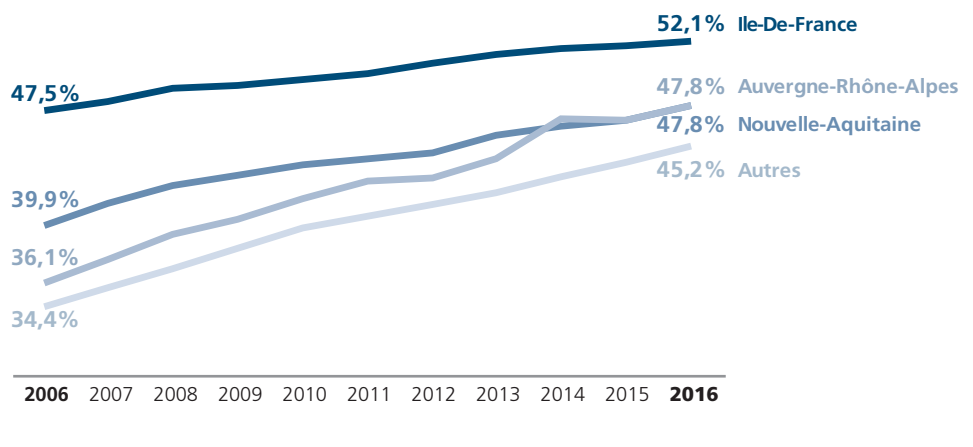
FAMILLES DE METIERS	Part des femmes par famille de métiers en 2016	Variation 2016/2015
Support administratif	86,7%	-0,1 pt
Ressources humaines	76,9%	-0,5 pt
Gestion des contrats ou prestations	73,9%	-0,3 pt
Communication	71,2%	-0,2 pt
Marketing	66,3%	-0,9 pt
Gestion et maîtrise des risques internes	62,4%	-1,0 pt
Pilotage économique, comptable et financier	61,0%	-0,3 pt
MOYENNE DE BRANCHE	60,1%	0,0 pt
Organisation et qualité	55,8%	-0,8pt
Distribution et développement commercial	55,6%	+0,9 pt
Actuariat et conception technique	50,0%	-0,4 pt
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	44,3%	+2,3 pts
Logistique	40,6%	-2,2 pts
Pilotage et gouvernance d'entreprise	37,1%	-1,5 pt
Contrôle technique et prévention	30,4%	-1,6 pt
Systèmes d'information	27,2%	-1,2 pt

5 - Analyse comparée de la part des femmes chez les cadres et les non cadres par région

L'augmentation de la part des femmes chez les cadres est uniforme. Elle croît de 0,3 point en Ile-de-France et de 1 point en Nouvelle-Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes.

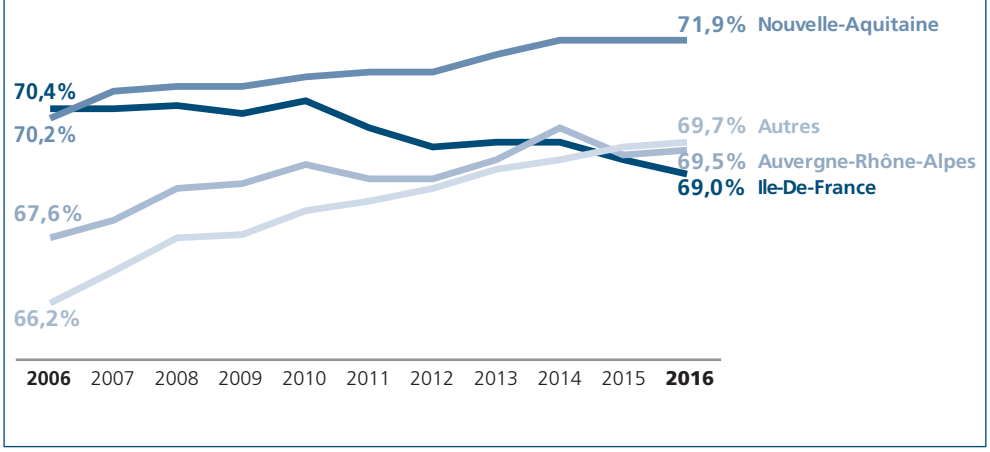
Le taux de femmes chez les cadres augmente plus vite en province

Part des femmes chez les cadres par région



La part des femmes chez les non cadres poursuit sa baisse en Ile-de-France (-0,3 point), se stabilise en Nouvelle-Aquitaine, progresse de 0,1 point en Auvergne-Rhône-Alpes et dans les autres régions.

Part des femmes chez les non cadres par région

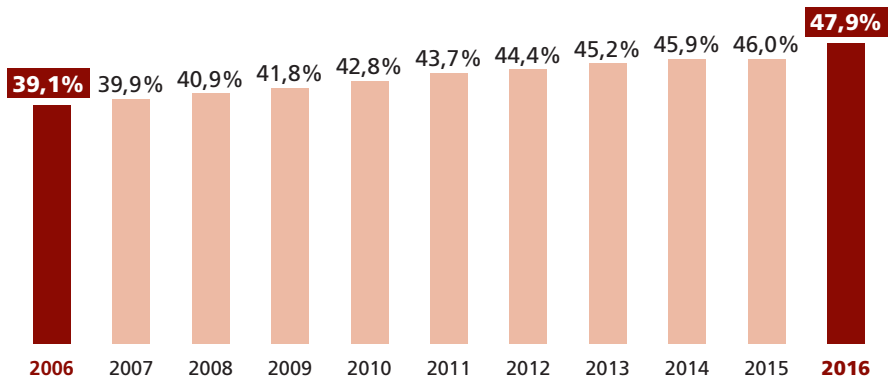


Le rebond du statut cadre

1 - La dynamique du statut cadre

Après la forte croissance de la part des cadres dans les effectifs, son ralentissement à partir de 2013 suggérait sa prochaine stabilisation. 2016 dément cette anticipation et marque au contraire ce qui pourrait constituer un retournement de tendance : avec un poids des cadres qui s'établit à 47,9%, 2016 connaît la plus forte progression observée depuis dix ans : +1,9 point.

Evolution de la part des cadres dans la population totale



2 - Taux de cadres par famille de métiers

Comme l'indique le tableau suivant, 12 des 15 familles de métiers voient leur effectif cadre augmenter. Elles sont le même nombre à voir leur effectif non cadre diminuer. Sauf deux exceptions, (Contrôle technique et prévention, Support administratif) on constate une augmentation du taux de cadres pour l'ensemble des familles de métiers.

Variation des effectifs cadres/non cadres en 2016

Familles de métiers	Variation des effectifs		
	Total	Cadres	Non cadres
Actuariat et conception technique	367	379	-12
Marketing	36	88	-52
Distribution et développement commercial	-2 026	-75	-1 951
Contrôle technique et prévention	167	135	32
Gestion des contrats ou prestations	360	342	18
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	47	65	-18
Gestion et maîtrise des risques internes	56	1 079	-1 023
Pilotage économique, comptable et financier	361	468	-107
Support administratif	-198	-175	-23
Logistique	-138	-15	-123
Systèmes d'information	201	398	-197
Organisation et qualité	348	487	-139
Communication	40	86	-46
Ressources humaines	44	98	-54
Pilotage et gouvernance d'entreprise	-220	112	-332

Au total, le classement des familles en fonction du taux de cadres s'établit comme suit :

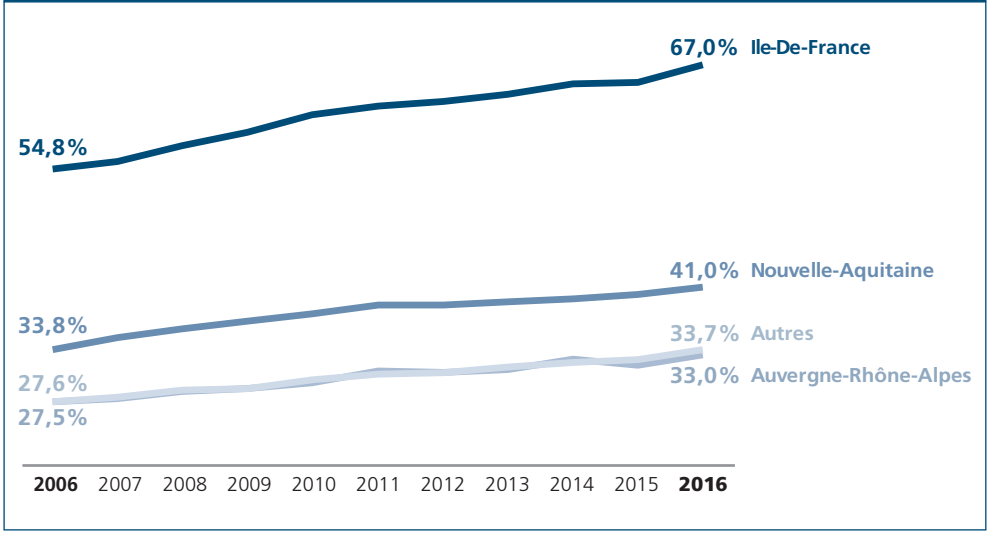
Taux de cadres par famille de métiers en 2016

FAMILLES DE METIERS	Part des cadres par famille de métiers en 2016	Variation 2016/2015
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,3%	+6,9 pts
Gestion et maîtrise des risques internes	94,0%	+0,9 pt
Actuariat et conception technique	92,8%	+1,3 pt
Organisation et qualité	92,0%	+3,4 pts
Marketing	89,8%	+2,7 pts
Systèmes d'information	89,6%	+2,1 pts
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	85,3%	+1,5 pt
Contrôle technique et prévention	83,2%	-0,3 pt
Communication	80,9%	+3,6 pts
Ressources humaines	73,6%	+2,0 pts
Pilotage économique, comptable et financier	65,2%	+2,9pts
Moyenne de branche	47,9%	+1,9 pt
Gestion des contrats ou prestations	34,7%	+0,6 pt
Distribution et développement commercial	29,5%	+1,1 pt
Logistique	25,0%	+0,6 pt
Support administratif	14,7%	-2,1 pts

3 - Evolution du taux de cadres par région

Cette augmentation du taux de cadres concerne toutes les régions et notamment l'Ile-de-France (+2,1 points), la Nouvelle-Aquitaine (+0,9 point) et l'Auvergne-Rhône-Alpes (+1,3 point).

Evolution du taux de cadres par région



Répartition géographique des salariés de l'assurance

1 - Analyse des effectifs par région

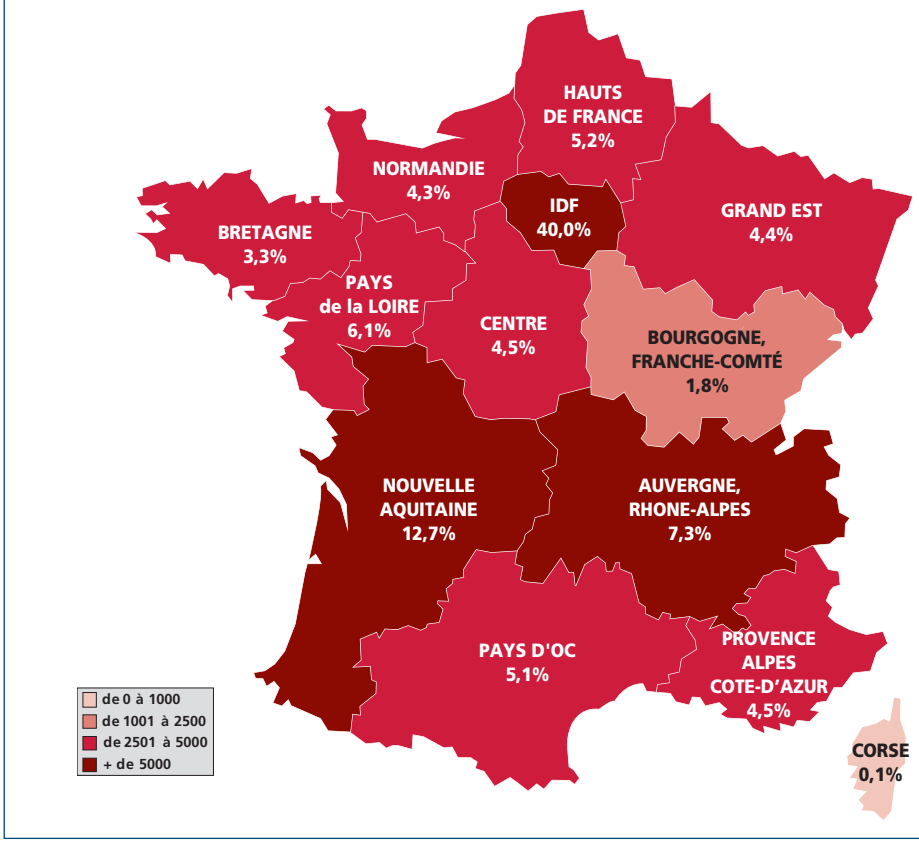
L'augmentation importante du nombre de salariés travaillant sur la région Ile-de-France contraste avec la baisse observée dans la majorité des autres régions.

Variation 2016/2015 des effectifs totaux par région

REGIONS	Variation en %	Variation 2016/2015 en nombre
Ile-de-France	2,8%	+1 582
Aquitaine, Limousin, Poitou Charentes	-2,0%	-375
Auvergne-Rhône-Alpes	-2,4%	-262
Pays de la Loire	-2,8%	-251
Nord Pas de Calais, Picardie	-2,4%	-184
Languedoc Roussillon, Midi Pyrénées	-6,1%	-484
Alsace, Champagne Ardenne, Lorraine	-6,1%	-423
Centre	3,1%	+197
Normandie	-0,2%	-10
Provence alpes, côte d'azur	-3,9%	-266
Bretagne	-6,8%	-350
Bourgogne, Franche Comté	-3,7%	-99
Dom / Tom / Iles St Pierre & Miquelon	2,0%	+23
Corse	1,2%	+2

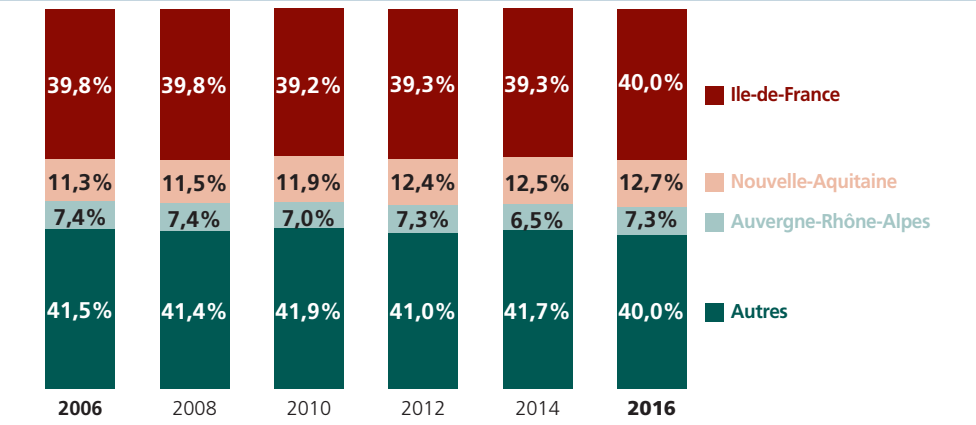
A l'issue de ces ajustements, la répartition des effectifs entre les régions à fin 2016 se présente comme suit :

Répartition des effectifs par région en 2016



Avec 60% des effectifs de l'assurance en France, les trois régions réunies, Ile-de-France (+1,3 point), Nouvelle-Aquitaine (-0,2 point) et Auvergne-Rhône-Alpes (-0,1 point) gagnent encore en importance.

Répartition des effectifs totaux par région



2 - Zoom sur la région Ile-de-France

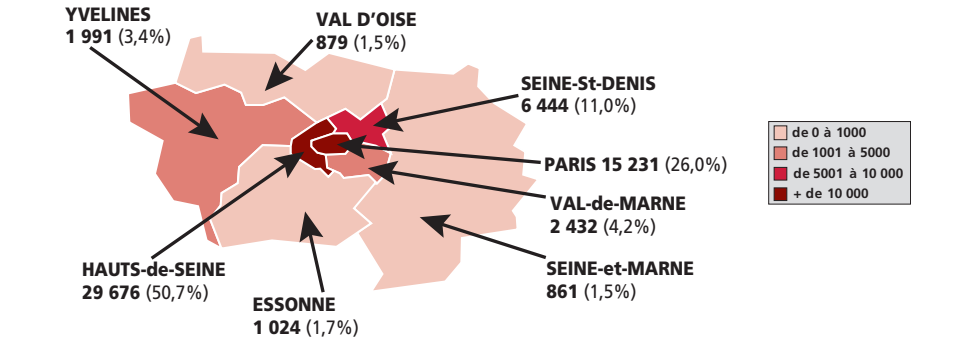
Le département des Hauts de Seine confirme sa capacité d'attraction de l'emploi dans le secteur de l'assurance principalement au détriment de Paris et dans une moindre mesure de la Seine Saint Denis.

Variation 2016/2015 des effectifs en Ile-de-France

ILE-DE-FRANCE	Variation en %	Variation 2016/2015 en nombre
Paris	-8,7%	-1 452
Seine-et-Marne	5,8%	+47
Yvelines	12,0%	+214
Essonne	8,4%	+79
Hauts-de-Seine	11,5%	+3 066
Seine-St Denis	-4,5%	-305
Val-de-Marne	-4,7%	-120
Val-d'Oise	6,4%	+53

A fin 2016, la répartition des effectifs en Ile-de-France s'établit comme suit.

Répartition des effectifs en Ile-de-France en 2016



Les mobilités des CDI dans l'assurance

A côté des mouvements d'entrées et de sorties, des flux importants de mobilités internes traversent les entreprises d'assurances. Selon les situations, le changement de poste peut se traduire pour le salarié qui en est le titulaire par :

- un changement de famille ;
- un changement de sous-famille à l'intérieur de la famille ;
- un changement de poste dans la même sous-famille.

Dans l'analyse qui suit, nous utilisons la base de données du ROMA pour éclairer les mobilités internes des CDI qui se sont déroulées entre les 31 décembre 2015 et 2016. Avant cela nous éclairerons les flux de départs de l'entreprise au prisme de leur importance comparée dans les différentes familles de métiers.

1 - Mobilité externe des CDI par famille de métiers

8% des salariés CDI à l'effectif en 2015 ont quitté leur société en 2016. Ce taux était de 9,2% en 2015 et de 10,3% en 2014. Sauf quatre familles, l'ensemble des métiers voit leur turnover reculer. Cette baisse est particulièrement marquée pour les familles Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (-4,8 points), Pilotage économique comptable et financier (-3,9 points) et Distribution et développement commercial (-3,4 points).

8%
Le turnover en baisse constante

Turnover des CDI par famille de métiers

FAMILLES DE METIERS	% de CDI ayant quitté l'entreprise en 2016	Variation sur 2015	% de CDI ayant quitté l'entreprise en 2015
Pilotage et gouvernance d'entreprise	12,3%	0,0 pt	12,3%
Actuariat et conception technique	9,7%	0,2 pt	9,5%
Gestion et maîtrise des risques internes	8,8%	-1,0 pt	9,8%
Pilotage économique, comptable et financier	8,7%	-3,9 pts	12,7%
Marketing	8,5%	-0,1 pt	8,6%
Distribution et développement commercial	8,3%	-3,4 pts	11,6%
Logistique	8,2%	-0,7 pt	8,9%
MOYENNE DE BRANCHE	**8,0%**	**-1,2 pt**	**9,2%**
Gestion des contrats ou prestations	7,8%	0,7 pt	7,0%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	7,7%	-4,8 pts	12,6%
Support administratif	7,7%	0,1 pt	7,6%
Ressources humaines	7,3%	0,3 pt	7,0%
Organisation et qualité	7,0%	-0,4 pt	7,5%
Communication	6,9%	-0,2 pt	7,2%
Systèmes d'information	5,8%	0,0 pt	5,9%
Contrôle technique et prévention	4,6%	-3,8 pts	8,4%

En 2016, moins d'un départ sur trois (32,6%) est intervenu en fin de carrière, soit qu'il s'agisse d'un départ anticipé, soit d'un départ à la retraite. Après 32,3% en 2014 et 32,2% en 2015, le poids dans les sorties des salariés les plus âgés se révèle extrêmement stable. Une valeur moyenne qui recouvre cependant des disparités importantes selon les familles de métiers.

Pourcentage de l'effectif ayant quitté l'entreprise en 2016

FAMILLES DE METIERS	Part des salariés >55 ans parmi les CDI sortants
Logistique	69,9%
Support administratif	64,6%
Contrôle technique et prévention	41,9%
Gestion des contrats ou prestations	40,7%
Ressources humaines	39,8%
Systèmes d'information	34,5%
MOYENNE DE BRANCHE	**32,6%**
Pilotage économique, comptable et financier	31,5%
Organisation et qualité	26,3%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	26,3%
Distribution et développement commercial	24,3%
Gestion et maîtrise des risques internes	19,2%
Communication	17,4%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	17,1%
Actuariat et conception technique	16,6%
Marketing	13,6%

2 - Analyse de la mobilité interne par famille de métiers

Au cours de l'année 2016, 6,6% des CDI ont changé de famille de métiers au sein de leur société. Après une progression de 1,4 point l'an dernier, l'année 2016 enregistre un tassement de 0,3 point avec là encore des différences significatives selon les familles de métiers

Mobilité interne par famille de métiers en 2016

FAMILLES D'APPARTENANCE EN 2015	% de CDI ayant rejoint une autre famille de métiers en 2016 (dans la même entreprise)	Variation 2016 / 2015
Communication	14,6%	-0,5 pt
Marketing	13,4%	2,4 pts
Support administratif	12,0%	0,5 pt
Organisation et qualité	11,5%	-3,5 pts
Logistique	10,6%	-4,8 pts
Gestion et maîtrise des risques internes	8,5%	1,0 pt
Pilotage et gouvernance d'entreprise	7,8%	2,1 pts
Pilotage économique, comptable et financier	7,0%	-1,8 pt
Contrôle technique et prévention	6,7%	0,3 pt
MOYENNE DE BRANCHE	**6,6%**	**-0,3 pt**
Gestion des contrats ou prestations	6,1%	0,2 pt
Actuariat et conception technique	5,9%	-2,5 pts
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	5,8%	-0,7 pt
Ressources humaines	5,6%	-4,4 pts
Distribution et développement commercial	4,9%	0,3 pt
Systèmes d'information	4,8%	-0,6 pt

3 - Mobilité globale par famille de métiers

En additionnant la part des salariés qui quittent l'entreprise et celle des salariés qui changent de famille, on obtient un taux de turnover. Cet indicateur permet ainsi de mesurer l'effort de recrutement, externe et/ou interne, auquel chaque famille devrait théoriquement consentir pour renouveler ses effectifs (toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire indépendamment des politiques d'entreprise et des mouvements de métiers).

En 2016, cet indicateur enregistre une baisse de 1,5 point après une progression de 0,3 point l'année passée. Le recul de la mobilité externe n'est plus compensé comme en 2015 par l'augmentation de la mobilité interne. Les effets du retrait de l'un et de l'autre se cumulent désormais pour onze des quinze familles de métiers.

Mobilité externe et interne par famille de métiers en 2016

FAMILLES DE METIERS	% des salariés quittant leur famille en 2016	Variation 2016 / 2015
Marketing	21,9%	2,2 pts
Communication	21,5%	-0,7 pt
Pilotage et gouvernance d'entreprise	20,1%	2,1 pts
Support administratif	19,7%	0,6 pt
Logistique	18,8%	-5,5 pts
Organisation et qualité	18,5%	-3,9 pts
Gestion et maîtrise des risques internes	17,4%	0,0 pt
Pilotage économique, comptable et financier	15,7%	-5,7 pts
Actuariat et conception technique	15,6%	-2,3 pts
MOYENNE DE BRANCHE	**14,6%**	**-1,5 pt**
Gestion des contrats ou prestations	13,8%	0,9 pt
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	13,5%	-5,6 pts
Distribution et développement commercial	13,1%	-3,0 pts
Ressources humaines	12,9%	-4,1 pts
Contrôle technique et prévention	11,3%	-3,5 pts
Systèmes d'information	10,6%	-0,7 pt

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

ROFA 2017

2ème partie

La partie ROFA 2017 rend compte de la onzième enquête menée par l'Observatoire sur la formation continue des salariés des sociétés d'assurances. Elle complète sur cette dimension, l'enquête ROMA sur l'évolution des métiers et des emplois dans l'assurance.

- **Méthodologie de l'enquête formation**
- **Les populations formées**
- **Les orientations de formation**
- **Zoom sur la population des alternants**

Méthodologie de l'enquête formation

Ce rapport se fonde sur la transmission d'une sélection de données formation qui correspond à des variables sélectionnées par les professionnels RH des sociétés d'assurances concernées. L'exploitation de ces informations est enrichie du croisement de ces données avec celles recueillies dans la base de données du ROMA *(cf. partie 1)*.

Cette année le taux de réponse des entreprises adhérentes de la FFA s'élève à 85,0%. Il marque une nouvelle fois l'intérêt et l'attachement que les entreprises portent aux dispositifs conventionnels de branche en matière de GPEC et de formation professionnelle.

Trois axes structurent l'analyse proposée dans ce rapport :

- **les populations formées** selon différents critères démographiques et socio-professionnels ;
- **les orientations de formation** déclinées en termes de finalités de domaines d'action et d'utilisation des différents dispositifs de formation ;
- un **zoom sur l'alternance** en complément du chapitre traitant spécifiquement des recrutements dans le ROMA.

Enfin, quelques précisions méthodologiques :

- un salarié est réputé formé s'il a suivi au moins un stage de formation au cours de l'année ;
- un salarié qui suit plusieurs stages de formation au cours de l'année n'est comptabilisé qu'une seule fois ;
- la durée de formation d'un salarié est égale à la somme des durées de tous les stages de formation qu'il a suivis au cours de l'année ;
- à l'exception du zoom sur l'alternance, les statistiques formation s'entendent **hors** celles liées aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les populations formées

1 - Taux d'accès et durée de la formation

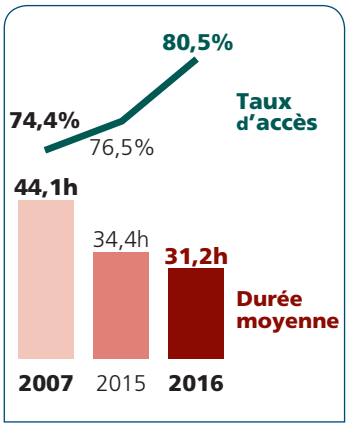
Jamais le taux d'accès des salariés à la formation (hors contrats alternance) n'a été aussi élevé : 80,5% d'entre eux ont bénéficié d'au moins une formation en 2016, soit une progression de 4 points par rapport à 2015.

Cette augmentation du taux d'accès s'accompagne d'une accélération de la baisse de la durée moyenne de formation des salariés formés. Elle s'établit à 31,2 heures en recul significatif de 3,2 heures. Cette baisse de 10% confirme et amplifie la tendance baissière observée depuis quelques années.

Comme le révèle l'analyse par quartile dans le diagramme ci-contre, cette baisse est relativement uniforme, quelle que soit la durée de la formation dont bénéficie le salarié. Pour 25% des salariés formés, la durée de la formation est inférieure ou égale à 7,3 heures contre 10 heures l'an dernier. Le seuil du quartile suivant régresse également et passe de 21 heures à 17,5 heures. Quant aux 25% des salariés qui suivent la formation la plus longue, ils bénéficient d'au moins 35 heures de formation en 2016 contre 39 heures l'année passée.

Taux d'accès

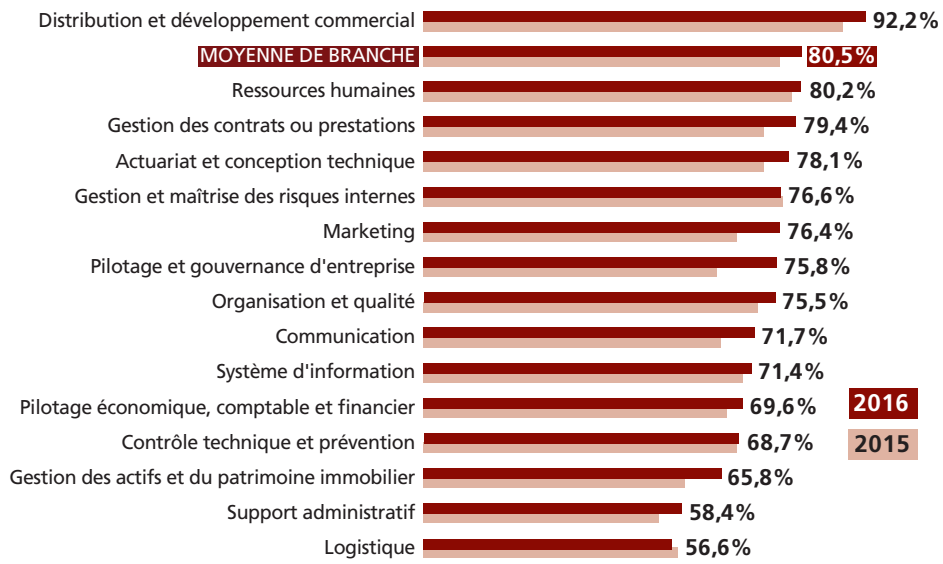
80,5%



2 - Taux d'accès et durée de la formation par famille de métiers

Le graphique suivant présente le classement des familles de métiers selon le taux d'accès à la formation de leurs collaborateurs. Sauf Gestion et maîtrise des risques internes, le taux d'accès à la formation progresse dans toutes les familles et confirme pour l'essentiel la hiérarchie observée l'an dernier.

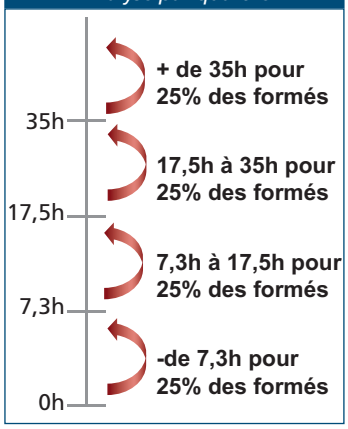
Classement des familles de métiers par taux d'accès en 2016



Durée moyenne

31,2 heures

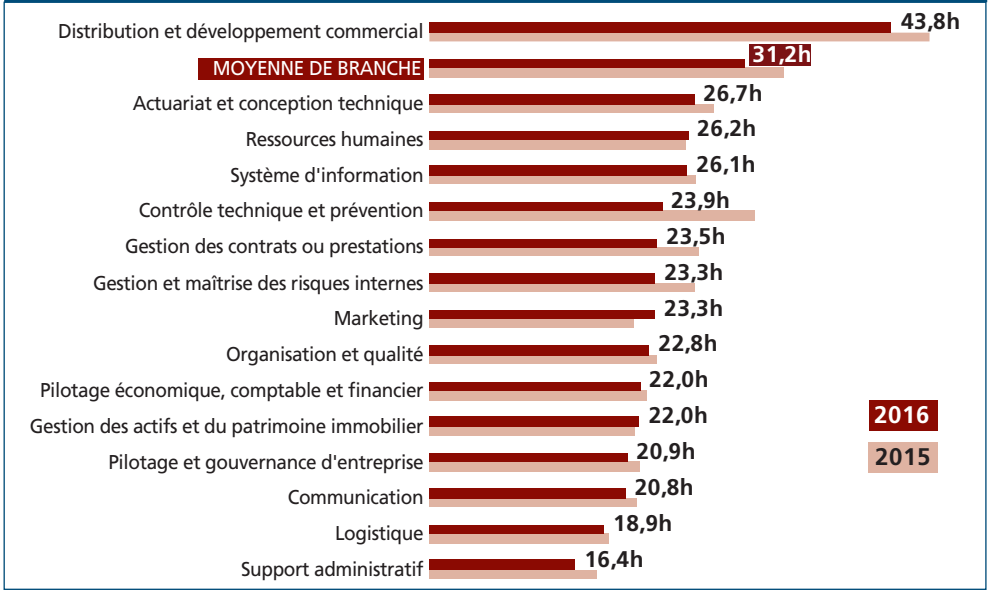
Heures de formation 2016
Analyse par quartile



La baisse de la durée moyenne concerne également toutes les familles de métiers à l'exception de la Gestion des actifs et du patrimoine immobilier, du Marketing et des Ressources Humaines. Ces évolutions laissent là aussi le classement des familles largement inchangé.

Une baisse de la durée moyenne pour l'ensemble des familles de métiers

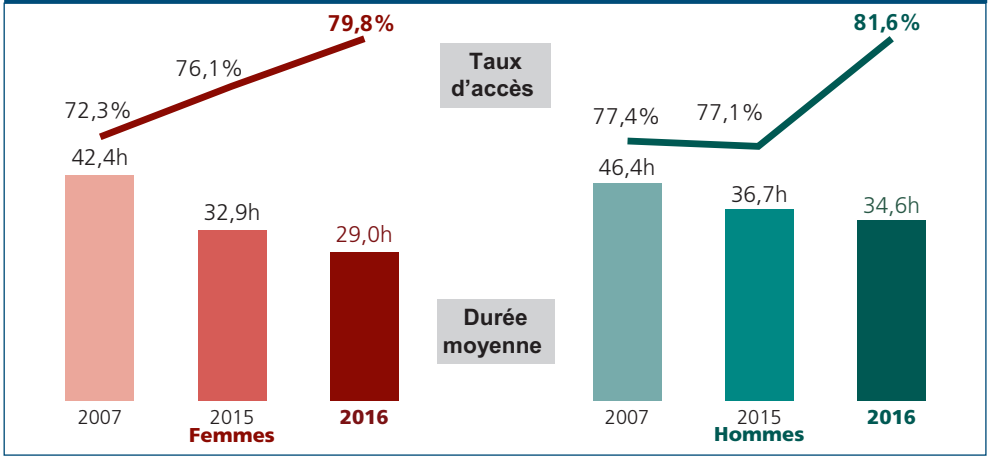
Classement des familles de métiers par durée moyenne en 2016



3 - Taux d'accès et durée de la formation selon le sexe

Les taux d'accès des femmes (79,8%) et des hommes (81,6%) sont proches. L'un et l'autre progressent respectivement de 3,7 et 4,5 points. La différence sur la durée de la formation est en revanche plus marquée : celle des femmes (29 h) est de 5,6 heures moins élevées que celle des hommes (34,6 h), un écart qui, par rapport à celui de l'an dernier s'est encore accentué (3,8 h).

Evolution de la durée moyenne et du taux d'accès par sexe



La famille commerciale à l'origine de la différence de la durée moyenne de formation H/F

Ce différentiel hommes / femmes des taux d'accès et durée moyenne n'est pas uniforme sur l'ensemble des métiers. Sur chacun de ces critères, environ la moitié des familles de métiers affichent des valeurs supérieures pour les femmes. Si l'écart de la durée moyenne est particulièrement marqué, c'est en raison d'un effet structurel lié au poids de la famille Distribution.

En effet, 38,6% des effectifs masculins de l'assurance sont des commerciaux contre 30,8% pour les femmes. Compte tenu d'un taux d'accès des commerciaux supérieur à 90% (pour les hommes et les femmes), l'écart se creuse encore si on considère les seuls effectifs formés : 44,7% contre 34,9%.

Or la durée de la formation des commerciaux est de plus de 50% supérieure à celle que l'on observe pour les autres familles de métiers. La surpondération de cette famille dans les effectifs masculins tire leur durée moyenne vers le haut et explique la différence globale. L'écart de 7,4 heures, défavorable aux femmes à l'intérieur même de la famille commerciale, accentue encore le phénomène et contribue aussi à la différence constatée toutes familles confondues

Durée moyenne et taux d'accès par famille de métiers selon le sexe en 2016

		Durée Moyenne	Taux d'accès
ACTUARIAT ET CONCEPTION TECHNIQUE	Femmes	27,1h	78,2%
	Hommes	26,3h	78,0%
	TOTAL	*26,7h*	*78,1%*
MARKETING	Femmes	24,0h	79,0%
	Hommes	21,8h	71,3%
	TOTAL	*23,3h*	*76,4%*
DISTRIBUTION ET DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	Femmes	40,4h	90,3%
	Hommes	47,8h	94,6%
	TOTAL	*43,8h*	*92,2%*
CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	Femmes	23,3h	64,1%
	Hommes	24,1h	70,9%
	TOTAL	*23,9h*	*68,7%*
GESTION DES CONTRATS OU PRESTATIONS	Femmes	23,3h	78,9%
	Hommes	24,0h	80,8%
	TOTAL	*23,5h*	*79,4%*
GESTION DES ACTIFS ET DU PATRIMOINE IMMOBILIER	Femmes	20,6h	65,1%
	Hommes	23,2h	66,4%
	TOTAL	*22,0h*	*65,8%*
GESTION ET MAITRISE DES RISQUES INTERNES	Femmes	22,9h	80,5%
	Hommes	24,1h	70,7%
	TOTAL	*23,3h*	*76,6%*
PILOTAGE ECONOMIQUE, COMPTABLE ET FINANCIER	Femmes	21,1h	69,0%
	Hommes	23,5h	70,5%
	TOTAL	*22,0h*	*69,6%*
SUPPORT ADMINISTRATIF	Femmes	15,8h	57,8%
	Hommes	20,5h	63,1%
	TOTAL	*16,4h*	*58,4%*
LOGISTIQUE	Femmes	18,9h	55,1%
	Hommes	18,9h	57,6%
	TOTAL	*18,9h*	*56,6%*
SYSTEMES D'INFORMATION	Femmes	25,8h	74,0%
	Hommes	26,3h	70,3%
	TOTAL	*26,1h*	*71,4%*
ORGANISATION ET QUALITE	Femmes	23,9h	77,1%
	Hommes	21,3h	73,4%
	TOTAL	*22,8h*	*75,5%*
COMMUNICATION	Femmes	21,1h	71,8%
	Hommes	19,8h	71,4%
	TOTAL	*20,8h*	*71,7%*
RESSOURCES HUMAINES	Femmes	25,6h	80,8%
	Hommes	28,3h	78,3%
	TOTAL	*26,2h*	*80,2%*
PILOTAGE ET GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	Femmes	22,2h	83,0%
	Hommes	20,0h	71,2%
	TOTAL	*20,9h*	*75,8%*

Valeur Femmes < Valeur Hommes

Valeur Femmes ≥ Valeur Hommes

Ces deux différentiels – taux d'accès et durée moyenne – se cumulent et expliquent la part plus faible des femmes dans le volume total d'heures de formation dispensées, en regard de leur importance relative dans la population du ROFA.

Répartition de la formation par sexe en 2016

2016	% du volume horaire	% de la population formée	% de la population ROFA
Femmes	56,0%	60,3%	60,9%
Hommes	44,0%	39,7%	39,1%

4 - Taux d'accès et durée de la formation selon le statut

L'augmentation du taux d'accès moyen s'applique également aux cadres (+2,8 points) et encore davantage aux non cadres (+5 points). Pour la première fois depuis 2009, le taux d'accès des non cadres dépasse de 2 points celui des cadres. En sens inverse, l'une et l'autre de ces deux catégories enregistrent un recul de la durée moyenne, moins forte pour les cadres (-1,3 heure) que pour les non cadres (-4,4 heures). L'écart de durée moyenne, au bénéfice des non cadres, qui était de 10 heures en 2015 se réduit à 6,9 en 2016.

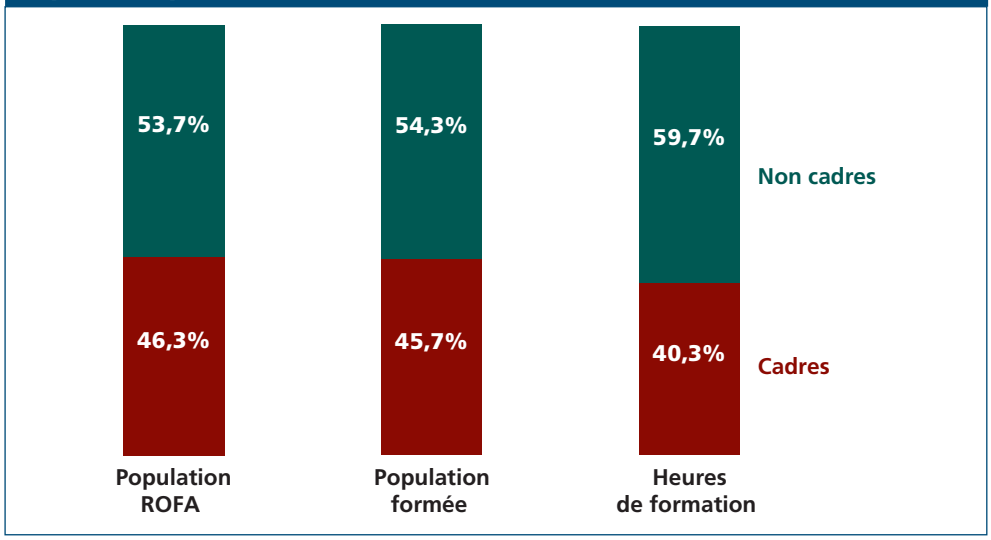
Les non cadres plus formés que les cadres dans l'assurance

Répartition de la formation par statut en 2016

2016	Taux d'accès	Durée moyenne
Cadres	79,4%	27,5h
Non cadres	81,4%	34,4h

Désormais, la part des non cadres dans la population formée dépasse (très légèrement) son poids dans la population totale. Leur surreprésentation de 6 points dans le nombre d'heures dispensées (59,7% pour 53,7% des effectifs) demeure mais se réduit (il était de 7,1 points l'an dernier). Contrairement à ce qui s'observe à l'interprofessionnel, la branche assurance fait davantage bénéficier les non cadres de formations.

Répartition par statut en 2016



5 - Des différences H / F marquées au sein de la population non cadre

Au sein de la population cadre, les différences hommes / femmes sont relativement peu marquées. Elles sont en revanche bien plus nettes pour les non cadres, et se sont encore creusées par les évolutions survenues au cours de l'année 2016.

Pour les non cadres, le déficit du taux d'accès des femmes qui était de 4 points en 2015 est désormais de 7,6 points. On observe également un creusement de l'écart de la durée moyenne : 11,6 heures contre 9,4 heures.

Répartition de la formation par sexe et par statut en 2016

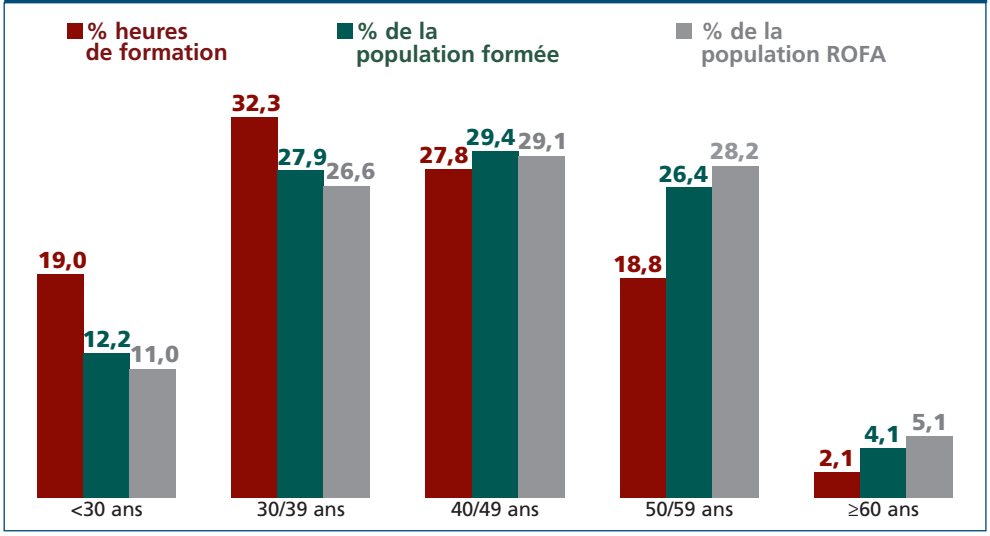
	Hommes cadres	Femmes cadres	Hommes non cadres	Femmes non cadres
Taux d'accès (%)	78,1%	80,8%	86,7%	79,1%
Durée moyenne (heures)	28,7h	26,4h	42,3h	30,7h

Non cadres, des écarts importants entre les hommes et les femmes

6 - Taux d'accès et durée de la formation selon l'âge

La distribution de l'effort formation en fonction de l'âge est la réplique de celle observée l'an dernier. On relève ainsi un "surinvestissement" de formation en direction des moins de 40 ans et une inversion de tendance pour les classes d'âge supérieures.

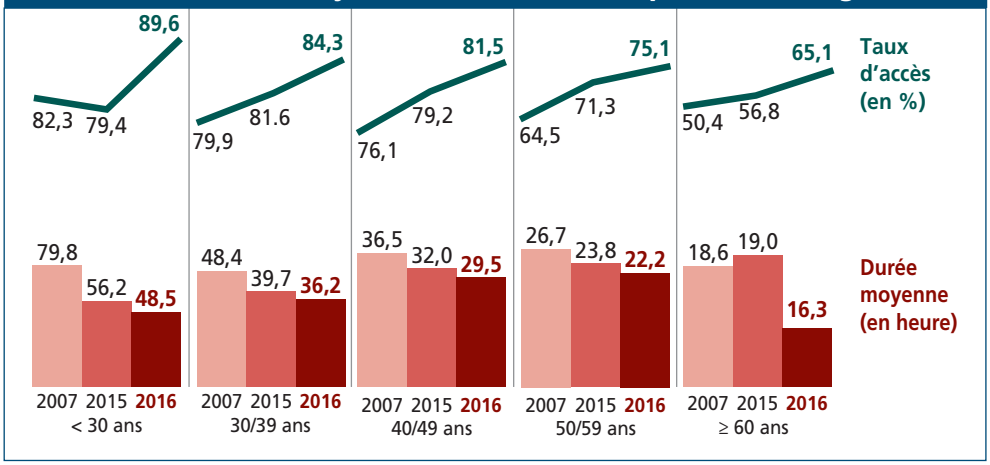
Répartition par tranche d'âge en 2016



Toutes les classes d'âge enregistrent pareillement une augmentation de leur taux d'accès et une diminution de la durée moyenne.

Hausse du taux d'accès : les <30 ans et les ≥60 ans se détachent…

Evolution de la durée moyenne et du taux d'accès par tranche d'âges



Au total, les taux d'accès des moins de 45 ans progressent (+4,1 points) comme celui des 45 ans et plus (+4 points). La durée moyenne, en diminution de 4,2 heures pour les premiers, se tasse de 1,8 heure pour les seconds.

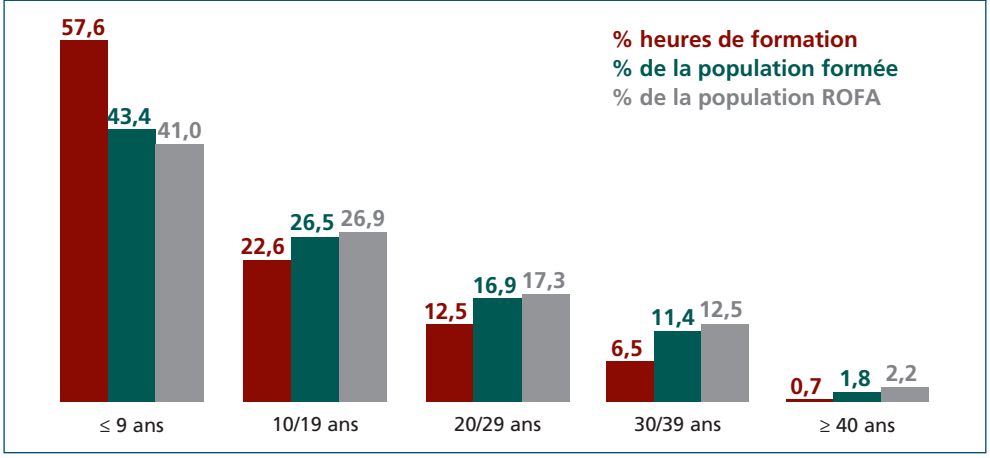
Comparaison de la formation des – et + de 45 ans

	Taux d'accès			Durée moyenne		
	2007	2015	2016	2007	2015	2016
< 45 ans	80,0%	80,8%	84,9%	53,8h	41,6h	37,4h
45 ans et +	67,3%	71,7%	75,7%	29,3h	25,4h	23,6h

7 - Taux d'accès et durée de la formation selon l'ancienneté

Le graphique suivant permet d'apprécier le taux d'effort formation selon l'ancienneté. Le profil et les valeurs de l'année 2016 sont également très proches de celles observées l'an dernier.

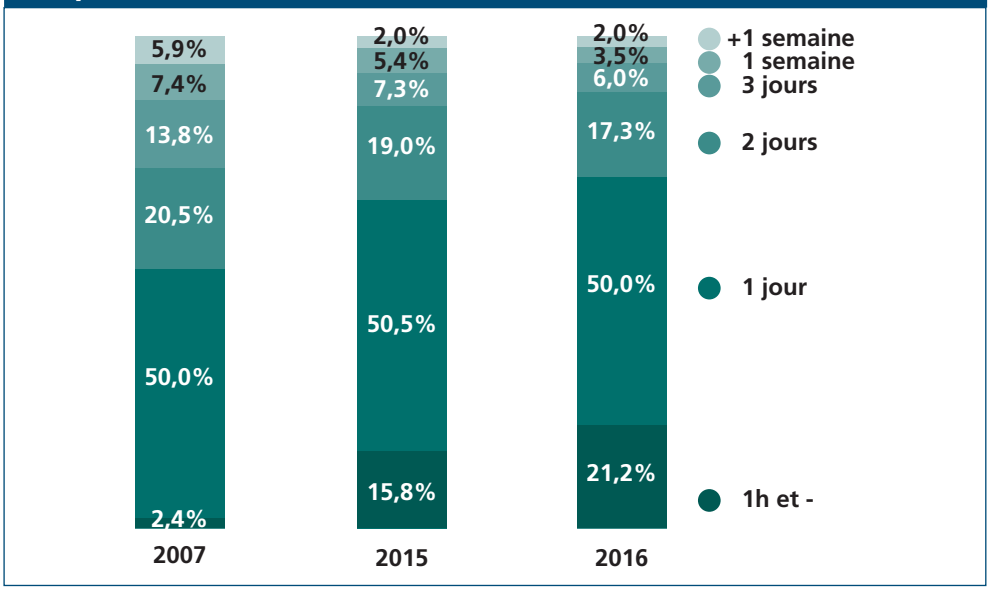
Répartition par ancienneté en 2016



8 - Durée des sessions de formation

Le graphique suivant présente l'évolution de la répartition des sessions de formation suivant leur durée. Il faut relever la forte progression de la part des formats de 1 heure et moins. A l'exception des formations de plus d'une semaine, qui sont stables, tous les autres formats de durée régressent.

Comparaison de la durée des sessions de formation



La part des formats courts augmente fortement

9 - Zoom sur la formation ouverte et à distance (FOAD)

L'enquête ROFA s'est enrichie cette année d'un indicateur complémentaire qui distingue sous quelle modalité une formation s'est déroulée. La formation ouverte et à distance (FOAD) désigne l'ensemble des dispositifs de formation non présentielle, qu'il s'agisse de cours par correspondance, de MOOC (massive open online course), de COOC (corporate open online course), de SPOC (small private online course)… et autres formations en ligne de type *e-learning*.

L'objectif recherché est de mieux suivre et comprendre dans quelle mesure la FOAD se développe progressivement et contribue à la mise en œuvre des politiques de formation des entreprises du secteur.

Ainsi, il ressort que 5,8% du total des heures dispensées l'ont été en FOAD, avec une durée moyenne par salarié de 4,4 heures.

Si ces premiers chiffres semblent relativement marginaux au regard de l'importance des formations présentielles, on observe aussi que 41,4% des salariés formés ont suivi au moins une action de formation en FOAD (dont 4,6% via cette unique modalité).

En termes de profil, les personnes formées en FOAD sont des femmes à 60,6%, non cadres à 59,4%, et d'un âge ≥ 40 ans pour 61% d'entre elles.

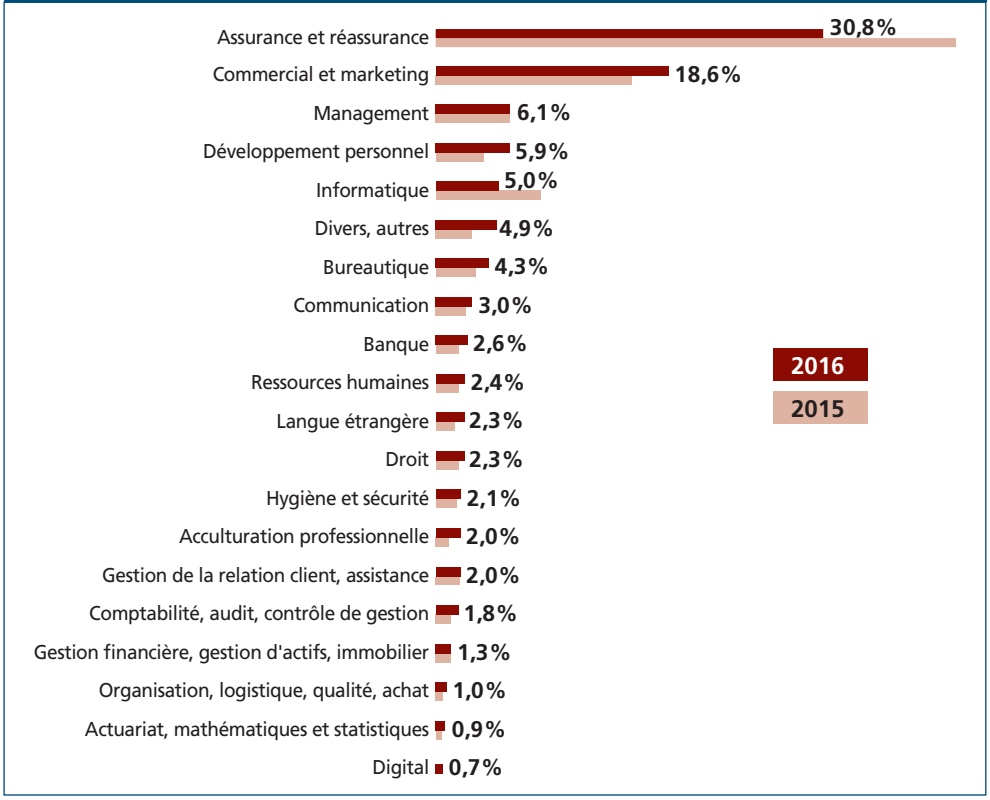
S'agissant d'un indicateur nouveau, nous manquons de recul pour commenter davantage ces chiffres. Aussi, gageons que l'apport des prochaines années permettra de disposer des données nécessaires à l'analyse des évolutions de la formation professionnelle continue.

Les orientations de formation

1 - Les domaines de formation

L'année 2016 est marquée par la forte diminution du poids des domaines Assurance et réassurance (-10,6 points), et Informatique (-3,4 points). Sauf la Gestion de la relation client, assistance (-0,1 point), la part relative de tous les autres domaines progresse.

Répartition des heures de formation par domaine



Les formations à l'assurance en retrait

2 - Les dispositifs de formation

2.1 – Le Plan de formation

Le plan de formation représente 95,9% des heures enregistrées dans le ROFA. Soit un poids identique à l'année 2015 (95,8%).

La catégorie 1 concentre l'essentiel des formations

Désormais, plan de formation et catégorie 1 tendent à se confondre. La finalité "Adaptation au poste de travail ou d'évolution ou maintien dans l'emploi" représente 90,8% (+5,7 points). Cette augmentation du volume horaire est en ligne avec la tendance observée de ces dernières années.

Répartition des heures du plan de formation

En % du Plan de Formation	2014	2015	2016
Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi	81,2%	85,1%	90,8%
Développement des compétences	18,8%	14,9%	9,2%

Déjà prépondérante dans tous les domaines de formation, la catégorie 1 progresse encore dans quasiment toutes les familles de métiers. Elle représente 93,8% du domaine Assurance et Réassurance (+10,3 points), 91,9% du domaine Commercial et Marketing (- 3,5 points), 97,1% de la Bureautique (+5,1 points), et 97,2% de l'Informatique (+2,3 points). Dans le Management, où elle est traditionnellement en retrait, le poids de la catégorie 1 progresse de +4,2 points pour atteindre 82,3%.

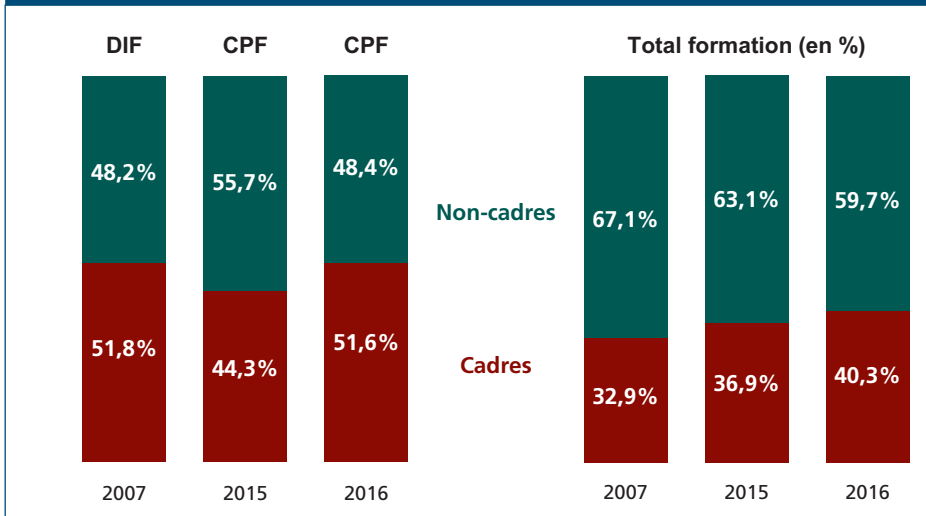
2.2 – Le Compte Personnel de Formation (CPF)

2015 marquait l'initialisation du CPF, 2016 marque le début de sa montée en puissance. Ainsi, le ROFA enregistre 988 utilisations du CPF contre 512 l'année passée.

Le CPF monte en charge

Relativement aux autres dispositifs de formation, le recours au CPF est plus courant chez les cadres. Ils bénéficient de 51,6% (+7,3 points) des heures dispensées dans ce cadre contre 40,3% (+3,4 points) dans le volume de formation tous dispositifs confondus

Comparaison de la répartition des heures de CPF par statut



Dans le classement des domaines de formation dispensée dans le cadre du CPF, les "Langues étrangères" sont en très fort développement et viennent désormais en tête. Elles représentent 29,6% du volume horaire contre 8,6% l'an dernier. Le domaine "Assurance et réassurance" est stable à 24,2%. 2016 voit en revanche l'effondrement des formations dites de "Développement Personnel" dont la part régresse de 29,8% à 5,5%.

Répartition des heures de CPF par domaine de formation

CPF Les principaux domaines en 2016	% des heures en 2016	% des heures en 2015
Langues étrangères	29,6%	8,6%
Assurance et réassurance	24,2%	24,8%
Divers, autres	19,5%	0,5%
Développement personnel	5,5%	29,8%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	4,1%	14,7%
Actuariat, mathématiques et statistiques	3,1%	4,8%

2.3 - Les périodes de professionnalisation (PP)

9 salariés pour 1 000, contre 3 l'an dernier, ont bénéficié d'une période de professionnalisation. Un rebond qui compense le fort recul observé en 2015. Leur durée moyenne suit en revanche un chemin inverse : elle avait sensiblement progressé en 2015 et revient cette année à des valeurs inférieures à celles de 2014.

Evolution de la durée moyenne de la période de professionnalisation

Période de professionnalisation	2014	2015	2016
Durée moyenne	111,0h	157,5h	100,4h

En 2016 les périodes de professionnalisation représentent 2,8% du volume de formation dispensé, contre 1,8% l'an dernier. La tranche d'âge des 25/39 ans constitue le public privilégié de ce dispositif : alors qu'il ne consomme que 46,2% du total des heures de formation, il capte 59,5% des heures dispensées dans ce cadre spécifique.

2.4 - Les autres dispositifs

1 010 PP
187 CIF
303 BC
174 VAE

Le recours aux dispositifs CIF, Bilan de Compétences et VAE (ré)augmente. Sur 10 000 salariés de l'assurance :

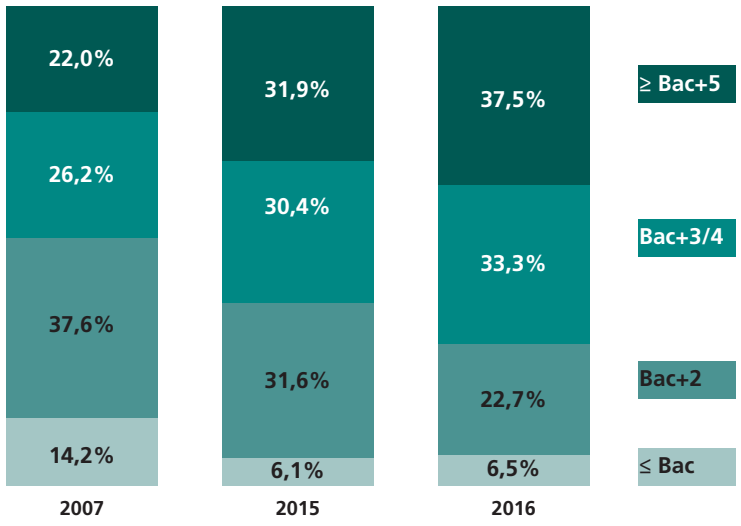
- 13 ont bénéficié d'un Congé Individuel de Formation (CIF) contre 11 en 2015 ;
- 21 ont accédé à un Bilan de Compétences contre 15 l'an dernier ;
- 12 ont fait valider les acquis de leur expérience alors qu'ils étaient 10 l'année passée.

2.5 - La formation diplômante (hors alternance)

1 263 salariés ont suivi un cursus diplômant. Autrement dit, 9 salariés sur 1 000 en ont bénéficié, soit un niveau identique à celui de l'an dernier.

A plus de 70%, les diplômes préparés relèvent d'un niveau ≥Bac+3. Dans cet ensemble le niveau ≥Bac+5 est majoritaire. En sens inverse, la part des niveaux ≤Bac+2 n'a cessé de décroître depuis 2007

Evolution de la répartition par niveau de diplôme préparé



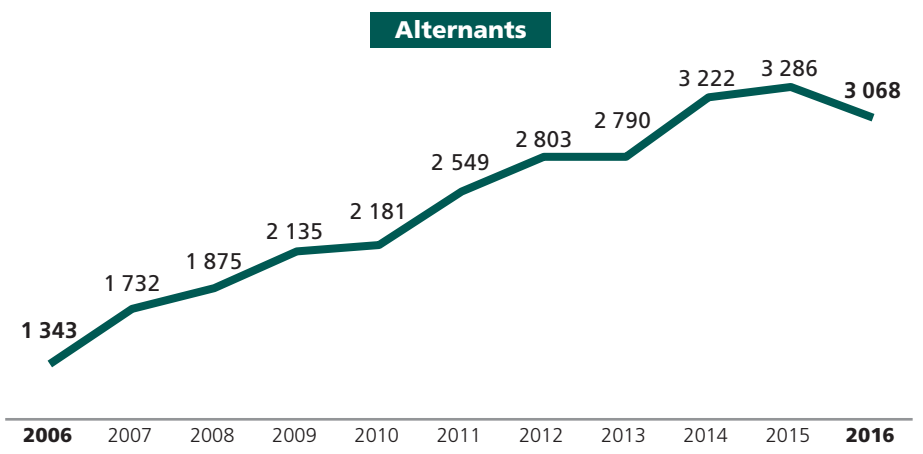
En 2016, 394 CQP Chargés de Relation Clientèle Assurance (CRCA) ont été délivrés, soit une forte progression par rapport aux 270 de l'an dernier.

Zoom sur la population des alternants

1 - La progression du recrutement en alternance interrompue

En 2016, 3 068 personnes ont été recrutées dans le cadre d'un contrat d'alternance. Ce recul de 6,6% constitue la première véritable baisse depuis 10 ans.

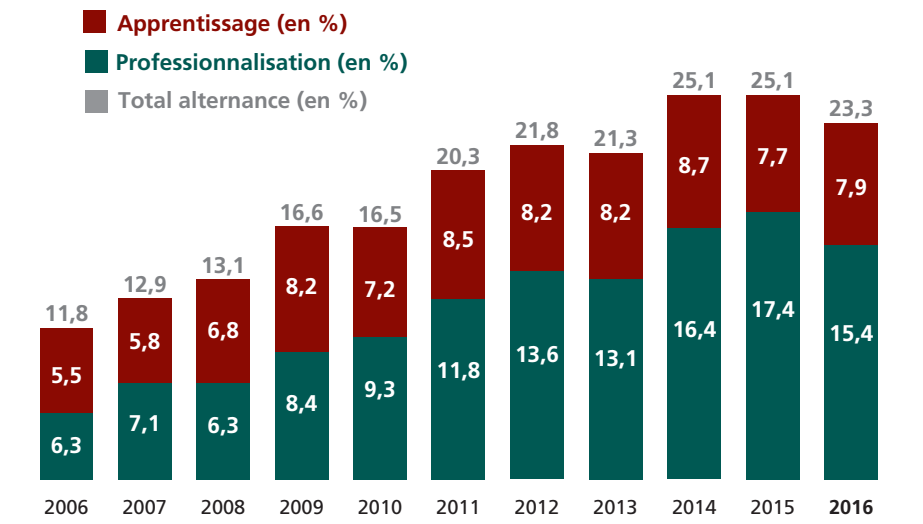
Nombre d'alternants recrutés



La baisse de l'alternance est à relier à la hausse des CDI

Après la stabilisation de l'an dernier, la part des alternants dans le total des recrutements décroît et passe de 25,1% à 23,3%. La part des contrats de professionnalisation (15,4%), qui avaient enregistré une progression quasi continue depuis 2008, marque un recul de 2 points. A 7,9%, celle des contrats d'apprentissage résiste et augmente même de 0,2 point.

Evolution de l'alternance dans les recrutements



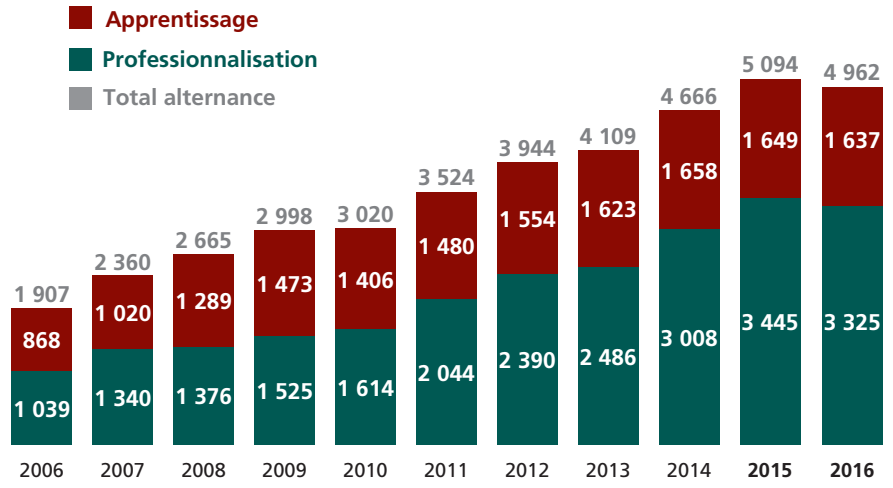
2 - Un tassement de la population d'alternants

Rappelons que la période d'alternance peut s'achever une ou plusieurs années après la date du recrutement. La population des alternants d'une année N est ainsi composée des personnes entrées en N, auxquelles s'ajoutent celles embauchées les années précédentes et dont le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage n'est pas encore terminé.

Ainsi défini, l'effectif de la population alternante à fin 2016 baisse de 2,6% et repasse sous le seuil des 5000 (4962). Un léger recul qui s'explique par la perte de 120 contrats de professionnalisation alors que les contrats d'apprentissage (-12) résistent globalement.

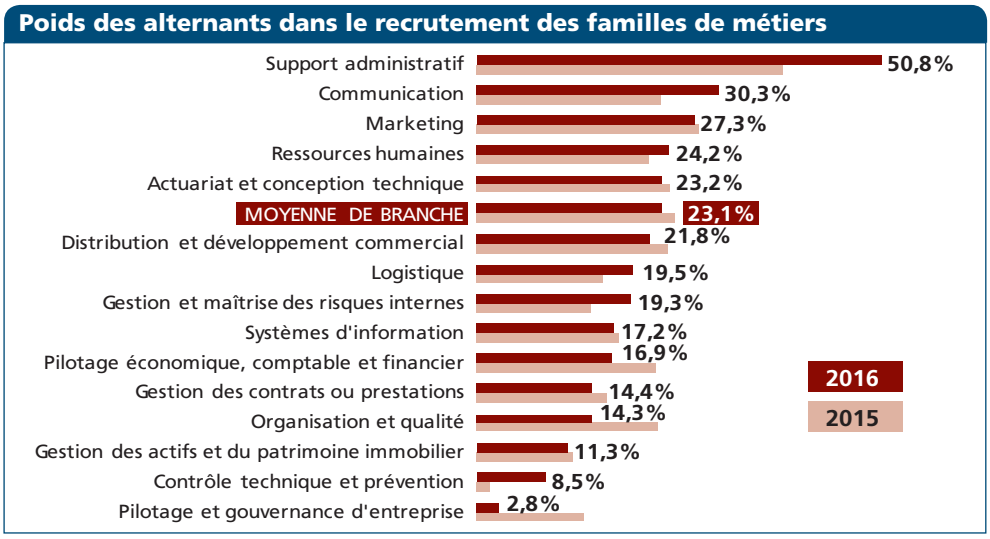
Une (légère) baisse du nombre d'alternants en 2016

Evolution du nombre de contrats d'alternance



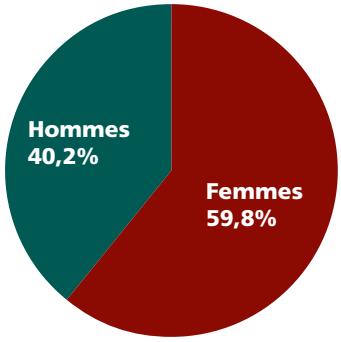
3 - L'alternance diffuse dans l'ensemble des familles de métiers

Le graphique suivant présente la part de l'alternance dans le recrutement des différentes familles de métiers. Il illustre la large diffusion de cette modalité de formation/professionnalisation dans le secteur de l'assurance



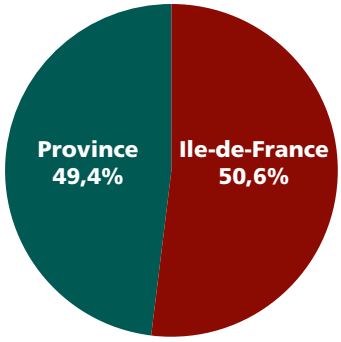
Le poids de l'alternance dans les recrutements se tasse dans les familles qui ont le plus fort volume d'embauches : Distribution et développement commercial (-2,2 points) et Gestion des contrats ou prestations (-1,8 point). De manière générale, à la hausse ou à la baisse, les familles de métiers tendent à retrouver la même part d'alternance qu'en 2014.

4 - Analyse de la population des alternants



• Répartition Hommes / Femmes

A l'inverse de la tendance observée au cours des années passées, la part des hommes dans la population alternante évolue à la baisse (-2 points) et s'établit à 40,2%. Cette évolution vaut pour chacun des deux dispositifs de l'alternance, avec un poids encore plus marqué pour les contrats de professionnalisation.



• Répartition géographique

La population des alternants se répartit de manière quasiment égale entre l'Ile-de-France et les autres régions. Mais alors que l'Ile-de-France représente 67,6% des contrats d'apprentissage, son poids n'est que de 42,2% pour les contrats de professionnalisation.

• Répartition selon le diplôme possédé

Un peu plus d'un tiers des salariés (34,5%) engagés dans l'alternance sont titulaires d'un niveau de diplôme inférieur ou égal au niveau Bac. Ils étaient 60,2% en 2007. Si cette part ré-augmente légèrement en 2016 (+3,8 points), l'alternance accompagne très majoritairement la progression de personnes déjà titulaires de diplômes de niveau ≥Bac+2.

L'alternance se banalise sur tous les niveaux de formation

Répartition des alternants selon le diplôme déjà détenu

	2007					2016				
	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3/4	≥Bac+5	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3/4	≥Bac+5
Professionnalisation	6,1%	70,3%	14,0%	8,5%	1,1%	2,2%	33,4%	29,0%	25,0%	10,4%
Apprentissage	7,0%	38,7%	28,6%	21,4%	4,3%	2,1%	29,9%	27,2%	26,0%	14,8%
Ensemble	6,6%	53,6%	21,7%	15,3%	2,8%	2,2%	32,3%	28,5%	25,3%	11,7%

Cette répartition varie sensiblement selon les familles de métiers. Les cases du tableau ci-après (*en gris*) signalent un poids du niveau de diplôme supérieur à 25% parmi les alternants de la famille de métiers considérée. Une diversité de configuration qui témoigne de la capacité de l'alternance à pourvoir des besoins très diversifiés, sur tous les niveaux de qualification.

Répartition des alternants selon le diplôme déjà détenu par famille de métiers

ALTERNANTS	≥ Bac+5	Bac+3/4	Bac+2	≤ Bac
Actuariat et conception technique	30,9%	45,5%	9,1%	14,6%
Marketing	23,1%	41,5%	30,8%	4,6%
Distribution et développement commercial	3,3%	17,8%	33,6%	45,3%
Contrôle technique et prévention	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
Gestion des contrats ou prestations	13,3%	22,0%	28,7%	36,0%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	25,0%	56,3%	0,0%	18,8%
Gestion et maîtrise des risques internes	24,1%	55,2%	6,9%	13,8%
Pilotage économique, comptable et financier	16,0%	30,1%	25,0%	28,9%
Support administratif	3,1%	19,1%	28,6%	49,3%
Logistique	17,7%	17,7%	11,8%	52,9%
Systèmes d'inform ation	16,9%	25,3%	39,8%	18,1%
Organisation et qualité	26,7%	40,0%	21,7%	11,7%
Communication	19,4%	41,7%	25,0%	13,9%
Ressources humaines	24,1%	38,9%	29,6%	7,4%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	27,3%	72,7%	0,0%	0,0%

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

ANNEXES

Vue d'ensemble des indicateurs-clés du ROMA et du ROFA

Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés par caractéristique socioprofessionnelle

Population totale

	2006	2015	2016
Effectif de l'enquête	143 750	147 100	146 200
Taux de femmes	58,0%	60,1%	60,1%
Age moyen	41,8 ans	42,5 ans	42,6 ans
Ancienneté moyenne	14,4 ans	14,1 ans	13,9 ans
Géographie (% en IDF)	39,8%	38,7%	40,0%
Taux de temps partiel	12,6%	13,9%	13,4%
Taux de ≥Bac+2	53,6%	68,3%	69,5%
Age de cessation d'activité	58 ans 6 mois	60 ans 7 mois	60 ans 7 mois
Cadres	58 ans 6 mois	61 ans	60 ans 10 mois
Non cadres	58 ans 2 mois	60 ans 2 mois	60 ans 4 mois

Nouveaux entrants

	2006	2015	2016
Volume et taux	10 778 7,9%	13 239 9,0%	13 158 9,0%
Taux de femmes	57,4%	58,9%	58,9%
Taux de cadres	24,7%	26,3%	30,6%
Type de contrat			
CDI	73,5%	49,8%	51,5%
CDD	26,5%	50,2%	48,5%
Alternance	11,8%	25,1%	23,3%
Apprentissage	46,8%	30,7%	34,0%
Contrat de professionnalisation	53,2%	69,3%	66,0%
Taux de ≥Bac+2	74,1%	79,6%	81,2%

55 ans et plus

	2006	2015	2016
Volume et taux	18 502 12,9%	25 245 17,2%	25 694 17,6%
Taux de femmes	52,2%	56,2%	56,1%
Taux de cadres	44,0%	50,4%	52,9%
Taux de temps partiel	12,0%	14,5%	14,5%

Cadres

	2006	2015	2016
Volume et taux	54 391 39,0%	67 666 46,0%	70 030 47,9%
Taux de femmes	42,3%	48,8%	49,5%
Taux de ≥Bac+2	70,6%	78,7%	79,2%

Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés par famille de métiers

Famille de métiers	Effectifs			Age moyen			Taux de 55 ans et +			Taux de femmes		
	2011	2015	2016	2011	2015	2016	2011	2015	2016	2011	2015	2016
Actuariat et conception technique	2 722	3 121	3 488	38,4	39,0	38,5	9,4	10,3	9,7	51,3	50,4	50,0
Marketing	2 041	2 041	2 077	39,3	39,6	39,7	8,3	8,6	8,8	65,5	67,3	66,3
Distribution et développement commercial	48 770	47 111	45 085	40,7	41,5	41,8	12,2	14,0	14,5	53,4	54,7	55,6
Contrôle technique et prévention	1 639	1 732	1 899	45,6	46,4	46,4	23,1	24,6	24,9	22,8	32,0	30,4
Gestion des contrats ou prestations	40 862	42 553	42 913	42,6	42,3	42,1	18,7	18,7	18,3	73,3	74,2	73,9
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1 837	1 656	1 703	39,2	39,7	39,6	10,0	10,2	9,6	42,7	42,1	44,3
Gestion et maîtrise des risques internes	2 636	3 130	3 186	40,8	41,6	41,9	12,9	13,2	14,6	61,4	63,4	62,4
Pilotage économique, comptable et financier	8 872	8 090	8 451	42,4	42,1	41,9	17,4	17,1	17,4	62,3	61,3	61,0
Support administratif	8 545	7 169	6 971	45,6	45,1	45,1	25,1	27,2	28,3	88,1	86,8	86,7
Logistique	4 193	3 442	3 304	48,1	48,2	48,8	31,9	33,7	35,9	38,6	42,7	40,5
Systèmes d'information	10 746	10 750	10 951	43,3	44,7	45,0	11,8	17,0	18,2	27,4	28,3	27,2
Organisation et qualité	4 474	5 021	5 369	43,4	44,2	44,4	14,1	16,5	17,0	54,7	56,6	55,8
Communication	1 428	1 468	1 508	41,2	41,8	41,7	11,5	14,3	15,0	69,7	71,4	71,2
Ressources humaines	3 281	3 266	3 310	43,5	44,0	43,8	17,3	20,0	19,4	74,8	77,3	76,8
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3 821	4 855	4 635	46,7	45,9	47,4	23,0	21,0	23,7	33,4	38,7	37,1

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac+2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2011	2015	2016	2011	2015	2016	2011	2015	2016	2011	2015	2016
Actuariat et conception technique	92,5	91,6	92,8	86,9	89,7	90,6	12,9	11,5	13,8	66,0	67,2	69,4
Marketing	89,0	87,0	89,8	83,1	89,3	89,4	12,0	12,7	13,6	67,9	70,9	69,6
Distribution et développement commercial	26,7	28,4	29,5	60,9	66,0	66,0	9,4	8,4	8,0	17,3	15,6	17,0
Contrôle technique et prévention	81,6	83,5	83,2	75,5	80,1	80,9	4,8	3,7	3,8	43,5	49,1	44,6
Gestion des contrats ou prestations	33,7	34,2	34,7	58,3	66,1	68,2	7,3	8,8	8,7	36,3	34,5	35,3
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	84,5	83,8	85,3	76,5	81,3	82,5	11,7	11,8	12,8	85,5	85,2	85,3
Gestion et maîtrise des risques internes	91,3	93,2	94,0	85,6	88,1	88,0	11,6	11,5	12,2	73,0	74,9	74,8
Pilotage économique, comptable et financier	56,4	62,3	65,2	59,0	70,0	71,8	9,2	9,3	10,7	64,5	66,4	66,6
Support administratif	15,5	16,7	14,7	34,7	42,4	43,5	8,1	10,1	12,0	46,7	45,7	45,1
Logistique	19,4	24,4	25,0	17,1	28,3	24,9	5,2	5,8	4,8	42,5	40,8	39,7
Systèmes d'information	86,1	87,6	89,6	77,1	80,3	81,4	5,6	5,4	6,2	53,3	54,1	54,7
Organisation et qualité	90,5	88,7	92,0	78,2	80,9	82,9	6,2	7,0	7,9	68,9	67,6	66,3
Communication	79,1	77,2	80,9	76,7	80,7	81,5	9,8	10,6	13,5	61,2	60,9	61,0
Ressources humaines	71,7	71,6	73,6	70,1	75,3	76,7	8,8	8,7	9,5	57,8	56,6	55,8
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,6	92,5	99,3	85,4	86,2	88,9	4,9	12,2	7,2	82,7	76,2	81,8

Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés de la formation professionnelle continue

Chiffres-clés

	2007	2015	2016
Nombre de salariés formés	107 147	112 526	117 686
Nombre d'heures de formation	4 725 726	3 871 018	3 676 652
Taux d'accès global	74,4%	76,5%	80,5%
Durée moyenne	44,1 h	34,4 h	31,2 h

Taux d'accès par critère socioprofessionnel

		2007	2015	2016
Par genre	Hommes	77,4%	77,1%	81,6%
	Femmes	72,3%	76,1%	79,8%
Par âge	< 45 ans	80,0%	80,8%	84,9%
	≥ 45 ans	67,3%	71,7%	75,7%
Par ancienneté	< 5 ans	82,7%	80,5%	87,3%
	≥ 5 ans	71,8%	75,3%	78,4%
Par statut	Non cadre	73,8%	76,4%	81,4%
	Cadre	75,4%	76,6%	79,4%
Par localisation	Ile-de-France	66,1%	71,8%	77,0%
	Province	79,1%	78,7%	82,3%
Par niveau d'étude	≤ Bac	68,8%	68,6%	73,0%
	≥ Bac+5	74,7%	72,7%	79,2%

Répartition par dispositif

	Plan			Période de professionnalisation			CPF	
	2007	2015	2016	2007	2015	2016	2015	2016
Nombre d'heures	4 601 296	3 703 151	3 524 081	502 825	67 881	101 395	15 519	44 172
Nombre de personnes	106 478	111 634	117 135	5 779	431	1 010	512	988
Durée moyenne	43,2 h	33,2 h	30,1 h	87,0 h	157,5 h	100,4 h	30,3 h	44,7 h

Répartition des heures de formation

	2007	2015	2016
Adaptation au poste de travail	48,7%	81,5%	87,1%
Evolution des emplois ou maintien	28,0%		
Développement des compétences	20,7%	14,3%	8,8%
Hors Plan	2,6%	4,2%	4,1%

Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés de la formation professionnelle continue

Taux d'accès par famille de métiers

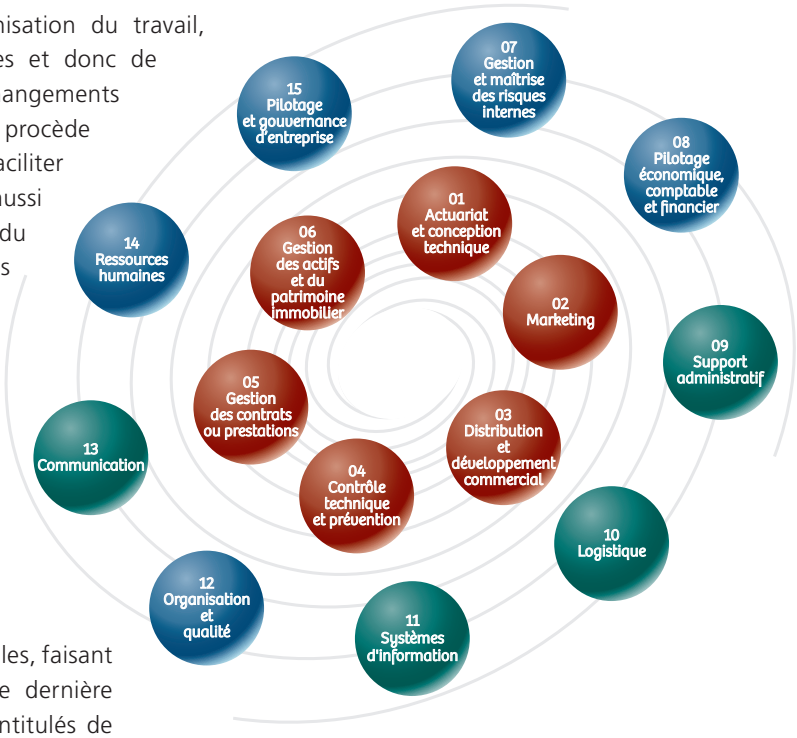
Taux d'accès par famille de métiers	2011	2015	2016
Actuariat et conception technique	68,1%	73,4%	78,1%
Marketing	65,1%	68,6%	76,4%
Distribution et développement commercial	82,5%	87,8%	92,2%
Contrôle technique et prévention	65,3%	68,4%	68,7%
Gestion des contrats ou prestations	72,7%	73,5%	79,4%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	44,7%	59,0%	65,8%
Gestion et maîtrise des risques internes	66,3%	77,0%	76,6%
Pilotage économique, comptable et financier	60,1%	66,7%	69,6%
Support administratif	49,1%	54,1%	58,4%
Logistique	48,7%	57,6%	56,6%
Systèmes d'information	71,2%	69,6%	71,4%
Organisation et qualité	67,3%	72,3%	75,5%
Communication	58,0%	65,4%	71,7%
Ressources humaines	69,8%	78,5%	80,2%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	68,6%	64,6%	75,8%

Répartition des heures par domaine de formation

	2007	2015	2016
Assurance et réassurance	39,1%	41,4%	30,8%
Commercial et marketing	19,8%	15,6%	18,6%
Management	5,5%	6,0%	6,1%
Bureautique	5,6%	3,2%	4,3%
Développement personnel	2,4%	3,8%	5,9%
Informatique	4,8%	8,4%	5,0%
Gestion de la relation-client, assistance	1,4%	2,1%	2,0%
Communication	2,8%	2,4%	3,0%
Langues étrangères	1,8%	1,6%	2,3%
Divers, autres	2,9%	3,0%	4,9%
Ressources humaines	1,8%	1,8%	2,4%
Acculturation professionnelle	3,3%	1,1%	2,0%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	2,8%	1,4%	1,8%
Droit	1,2%	2,0%	2,3%
Hygiène et sécurité	1,3%	1,8%	2,1%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,0%	0,7%	1,0%
Banque	1,3%	1,9%	2,6%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	0,7%	1,2%	1,3%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,3%	0,6%	0,9%
Digital	-	-	0,7%

La nomenclature des métiers de l'assurance 2012

Succédant à la nomenclature de 1996, c'est la nouvelle référence unificatrice permettant aux entreprises de se comparer aux données sociodémographiques consolidées de la branche. Elle tient compte des mutations profondes qui traversent le secteur de l'assurance et qui ont eu pour conséquence directe de remettre en question les logiques antérieures d'organisation du travail, induisant de nouvelles répartitions des tâches et donc de nouveaux contenus de métiers. Reflet des changements de l'assurance donc, la nomenclature 2012 procède d'une approche par les compétences, pour faciliter l'analyse des parcours professionnels, mais aussi pour contribuer à une meilleure connaissance du secteur et de ses métiers, notamment pour les jeunes.

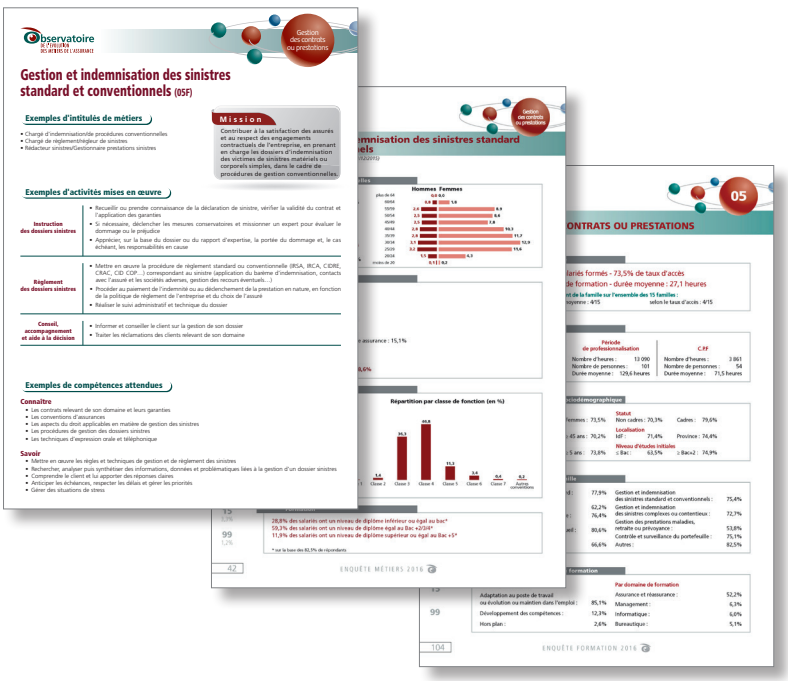


→ 15 familles de métiers :

6 familles de métiers-cœurs
4 familles de métiers support
5 familles de métiers pilotage

→ 59 fiches métiers

Chaque famille est composée de 2 à 9 sous-familles, faisant chacune l'objet d'une fiche descriptive. Cette dernière donne sa mission générique, des exemples d'intitulés de métiers, d'activités mises en œuvre et de compétences attendues, ainsi qu'une approche des parcours professionnels possibles : voies d'accès (formation, expérience), mobilités observées vers d'autres familles. Une rubrique consacrée aux tendances d'évolution est mise à jour au fil des travaux prospectifs de l'Observatoire



→ Un rapport d'analyse et deux dossiers statistiques

Attention ! Le présent rapport ROMA/ROFA est complété par deux dossiers accessibles uniquement sur le site www.metiers-assurance.org : données sociodémographiques générales et par métier (ROMA) et données formation des salariés et par métier (ROFA).

Etudes disponibles

Rapports de l'Observatoire sur les Métiers (ROMA) et les Formations (ROFA) des salariés de l'Assurance

- Description au niveau national et régional de la population globale par famille et sous-famille de métiers (depuis 1996), et de la formation professionnelle continue (depuis 2006) des salariés des entreprises d'assurances

Diagnostics et rapports

- Rapports Mixité et diversité (en partenariat avec la FFA – depuis 2010)
- Contrats de génération – Diagnostic de branche (2013)

Etudes et profils métiers

- Les métiers de la gestion des contrats ou prestations (2013)
- Les métiers de l'inspection : des épreuves de l'industrialisation aux défis de la relation (2012)
- Les métiers de l'informatique et des télécommunications (2002 et 2009)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2001 et 2008)
- Les métiers des commerciaux (2007)
- Les métiers de l'actuariat (2000 et 2005)
- Les métiers des ressources humaines : "du facteur travail au capital humain" (2003)
- Les métiers du marketing : "d'une activité à un métier" (2002)
- Les métiers de l'indemnisation et du règlement des sinistres : "de la rédaction à la télégestion" (2001)
- Le métier de souscripteur grands risques internationaux d'entreprises (2000)
- Les métiers de l'actuariat et des études statistiques (2000)
- Les métiers du secrétariat - assistanat (1999)
- Les métiers de la formation (1999)
- Les métiers de la santé (1998)
- L'inspecteur régleur (1998)
- Le téléacteur dans l'assurance (1998)

Etudes thématiques

- Les mobilités fonctionnelles dans l'assurance (2016)
- Les métiers de la conduite du changement (2015)
- Les métiers de l'assurance à l'ère du numérique (2014)
- Les managers de proximité dans l'assurance (2010)
- Mixité, diversité, compétitivité économique des entreprises (2005)
- Première contribution à l'analyse de la place des femmes dans l'assurance (2004)
- Essai d'analyse de la répartition géographique des salariés de l'assurance sur le territoire national (2004)
- Les métiers de l'assurance – Les référentiels des métiers cadres, en collaboration avec l'Apec (2004)
- Les quadras d'aujourd'hui… quinquas de demain ? Essai d'analyse des conséquences du redressement de l'âge de cessation d'activité sur l'employabilité des salariés de l'assurance (2003)
- Le choc démographique : vers un déficit de cadres…? ou une autre politique de l'âge ! (2002)
- Métiers et formations des salariés handicapés dans l'assurance (2000)
- Du vieillissement au renouvellement (1998)

Baromètres prospectifs de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance

- Baromètre prospectif : une vision à 5 ans des grandes tendances d'évolution du secteur de l'assurance et ses conséquences sur les métiers et les compétences (chaque année depuis 2000)

Tous les travaux de l'Observatoire sont librement consultables sur son site

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

1, rue Jules Lefebvre 75431 PARIS Cedex 09
Secrétariat : tél. 01 53 21 51 20 - observatoire@obs.gpsa.fr
http://www.metiers-assurance.org

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

Norbert GIRARD
Secrétaire Général
01 53 21 51 23
girard@obs.gpsa.fr

Michel PAILLET
Chargé de mission
01 53 21 51 25
michel.paillet@obs.gpsa.fr

Nardjesse BENSMINA
Chargée d'études démographiques
01 53 21 51 24
nbensmina@obs.gpsa.fr

Célia LOURENÇO
Assistante de direction
01 53 21 51 22
celia.lourenco@obs.gpsa.fr

Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance
1 rue Jules Lefebvre –75431 Paris Cedex 09
Secrétariat : Tél : 01 53 21 51 20
observatoire@obs.gpsa.fr - http://www.metiers-assurance.org

www.novares.fr