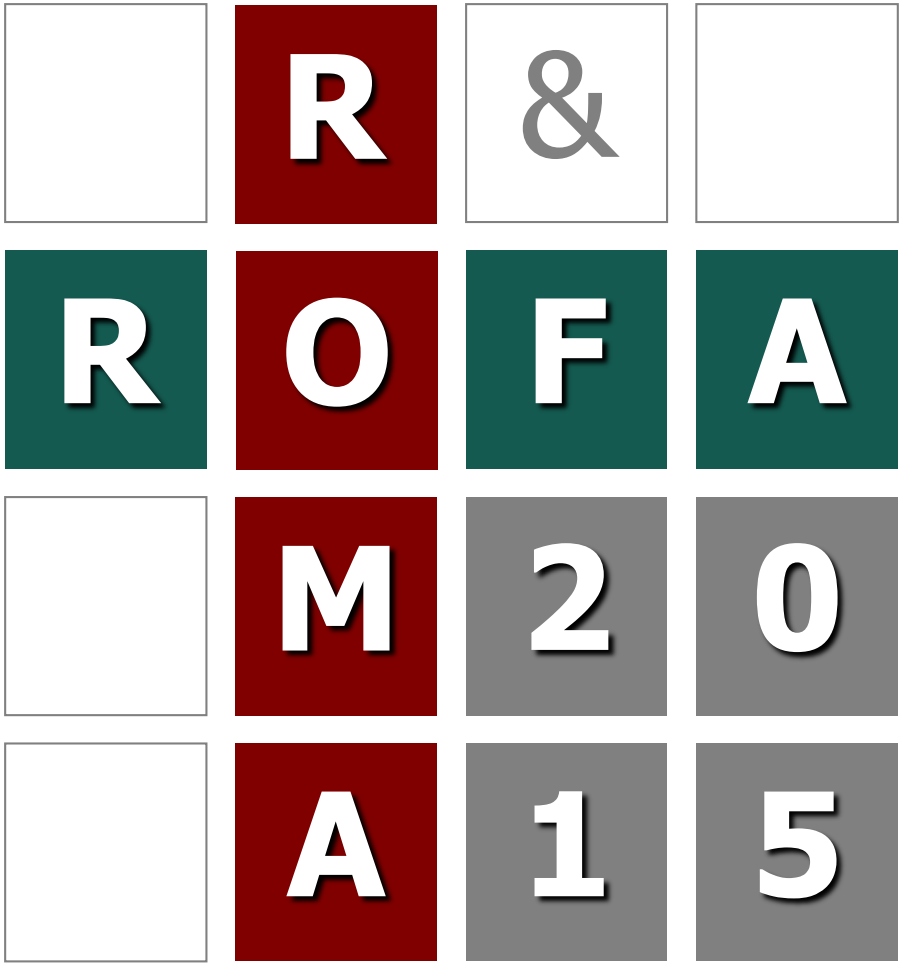
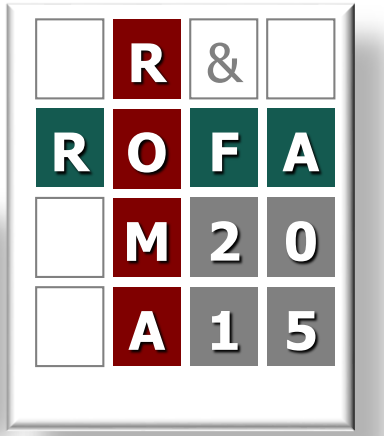
Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

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



Présentation du 16 décembre 2015



A. Faits et analyses

Les résultats du ROMA 2015

B. 2014 : année de rupture pour la formation ?

Les résultats du ROFA 2015

C. L'école Vaucansson – CNAM

Une expérience pédagogique audacieuse…

Année de l'enquête	**2014**
Périmètre	**FFSA/GEMA**

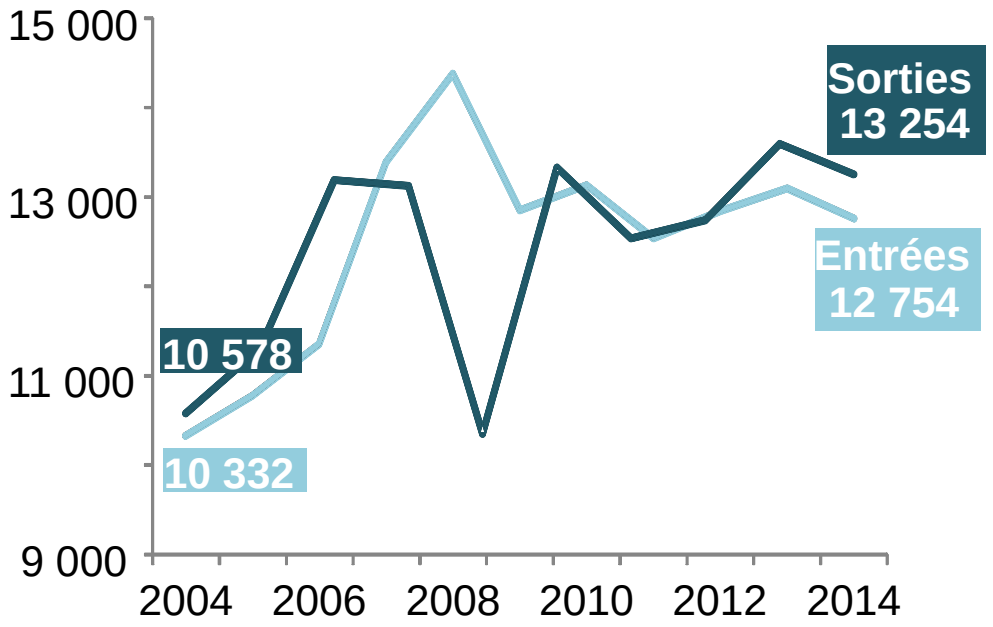
	ROMA	ROFA
Effectif de référence	**143 661**	**121 785**
Taux de réponse aux enquêtes	**98%**	**87,1%**

Présentation des résultats du ROMA 2015

1. **Les grandes tendances de l'année 2014**
2. **Trois focus :**
   - Quel accès des femmes au statut cadre ?
   - Quelle répartition CDI / CDD dans le recrutement ?
   - Quelle*s* mobilité*s* fonctionnelle*s* des CDI ?

Pour la deuxième année consécutive, une légère érosion des effectifs

Evolution des entrées et des sorties



La baisse des entrées s'accompagne d'une baisse des sorties

Comme en 2013, l'effectif total baisse de 0,3%.

La dynamique contrastée des métiers

En hausse :

1. Gestion et maîtrise des risques internes : +12,8%
2. Contrôle technique et prévention : +7%
3. Actuariat et conception technique : +4,6%

En baisse :

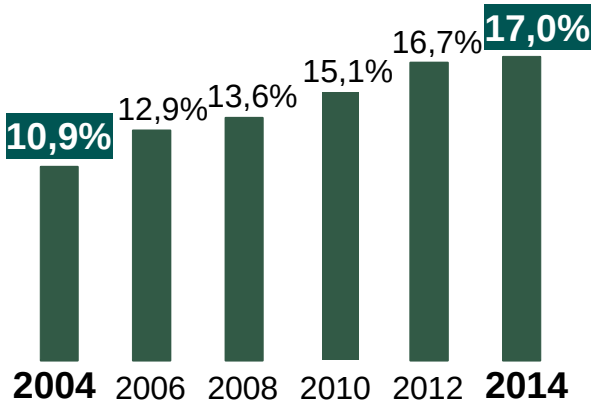
1. Support administratif : -8,3%
2. Logistique : -3,9%
3. Organisation et qualité : -3,4%

Les deux familles les plus importantes :

- Gestion de contrats ou prestations : +0,5%
- Distribution et développement commercial : -3,0%

Vieillissement, féminisation, augmentation du taux de cadres

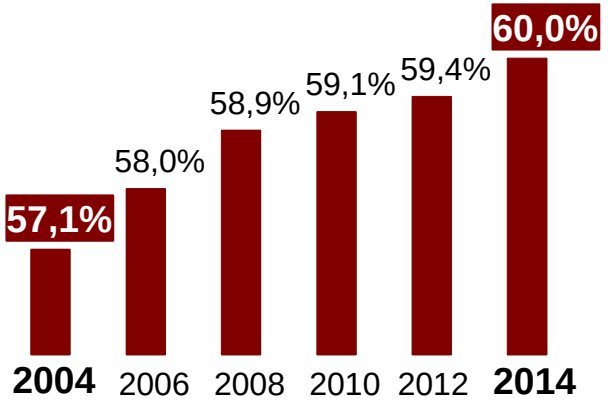
Evolution de la part des 55 ans et plus



La croissance des seniors se ralentit.

A 42,5 ans, l'âge moyen de l'effectif total augmente de 0,1 an

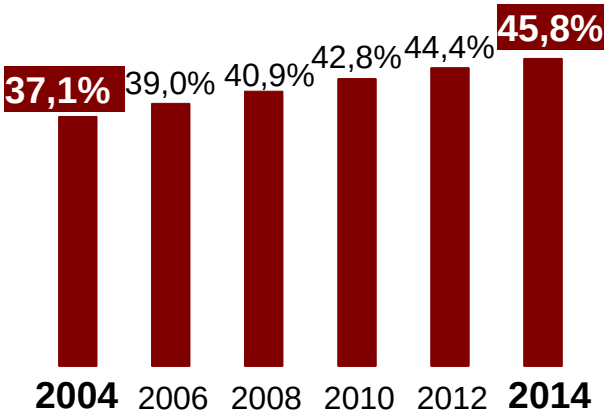
Evolution de la part des femmes



La part des femmes augmente de 0,3 point en 2014

Part des femmes dans :
- la population active : 48,2%
- l'assurance : 60%

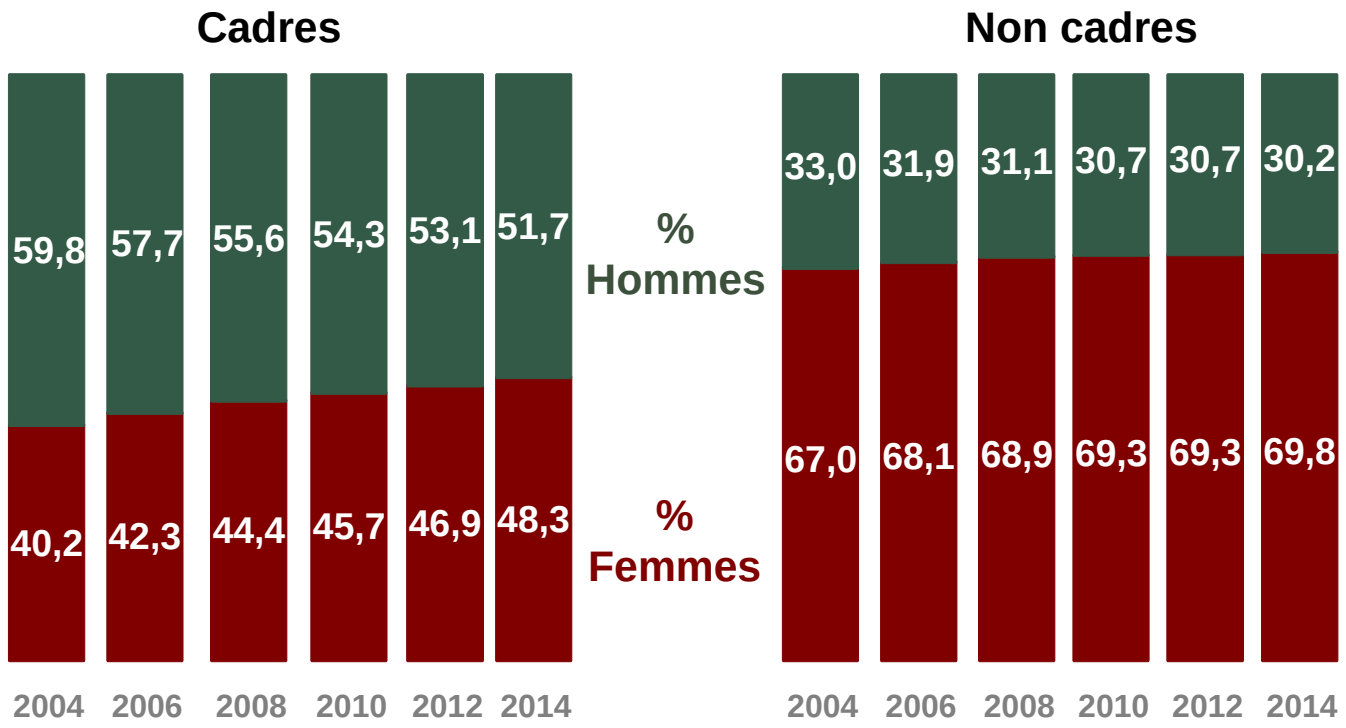
Evolution de la part des cadres



En 2014, le poids des cadres augmente de 0,6 point.

Roma/Rofa 2015

Quel accès des femmes au statut cadre ?



Entre 2004 et 2014, la part des femmes augmente de :

- **2,9 points dans la population totale**
- **8,1 points dans la population cadres**

La promotion interne, premier levier de féminisation des cadres

En 2014, les femmes représentent :

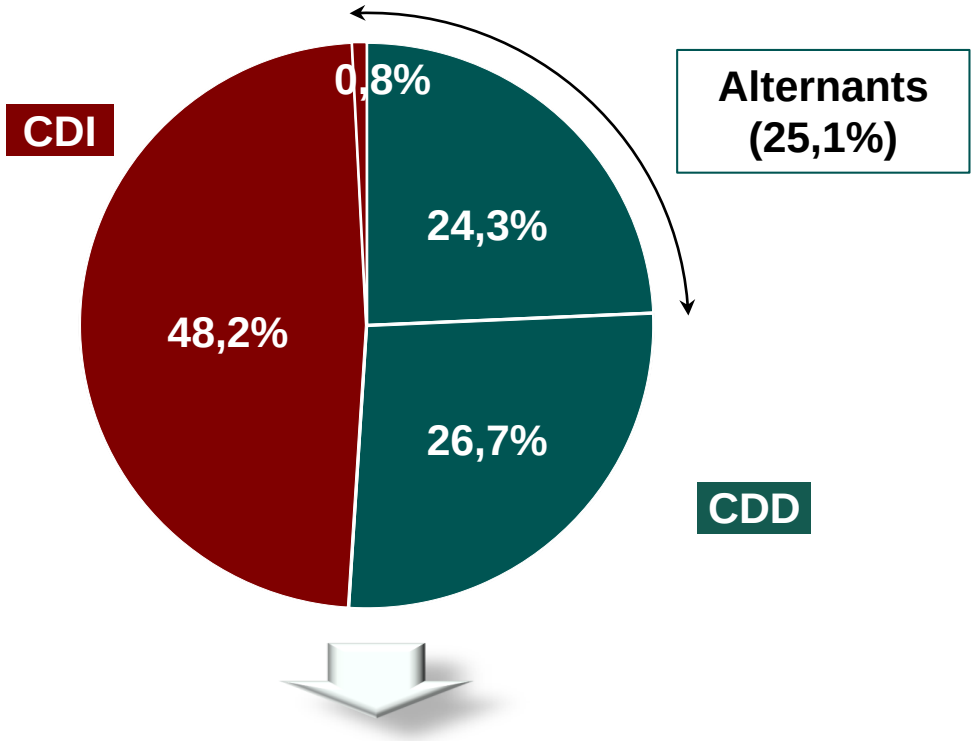
- **45,8% des sorties de cadres**
- **47,9% des cadres recrutés**
- **68,8% des personnes promues de la classe 4 à la classe 5**

La parité hommes / femmes dans les promotions cadres

Classe N	A	B	Indice B/A 2013/2014	Indice B/A 2003/2004
	% de femmes dans les effectifs de la classe N en 2013	% de femmes promues en classe N+1 en 2014		
Classe 4	74,5%	68,8%	0,92	0,84
Classe 5	53,6%	53,2%	0,99	0,92
Classe 6	44,1%	44,8%	1,02	1,06
Classe 7	37,0%	35,7%	0,96	0,96

- La parité est pratiquement atteinte ou "dépassée" pour les classes 5, 6 et 7
- Un léger décalage reste à combler pour la classe 4
- La parité, déjà atteinte il y a 10 ans sur les classes 6 et 7, progresse significativement pour les classes 4 et 5

Quelle répartition CDI / CDD dans les recrutements ?



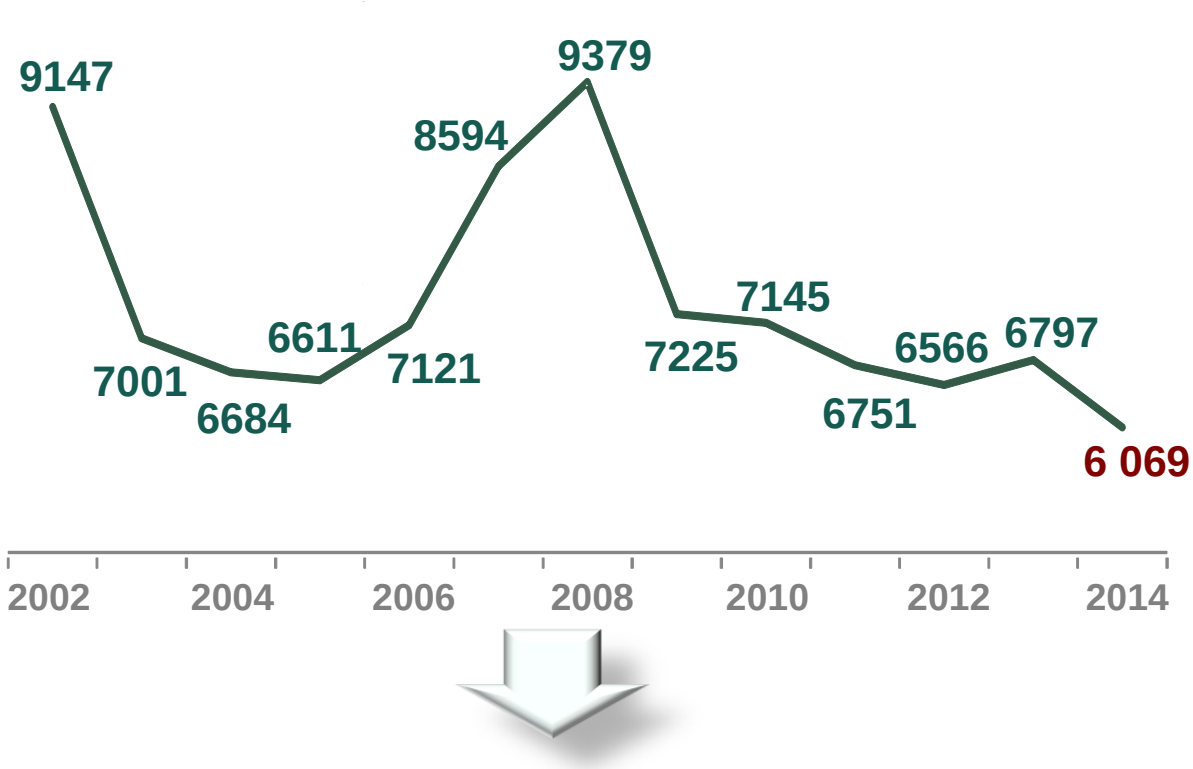
- **51% des recrutements sont des CDD**
- **47% des CDD recrutés sont des alternants**
- **97% des alternants sont des CDD**

Structure par âge du recrutement CDI

Tranches d'âges	Nouveaux Entrants Tous types de contrats	Nouveaux Entrants en CDI
- 26 ans	38,3%	18,2%
26/29 ans	20,3%	22,6%
30/45 ans	35,1%	50,6%
46/55 ans	5,5%	7,9%
56/60 ans	0,7%	0,7%
61/65 ans	0,1%	0,0%
+ 65 ans	0,0%	0,0%

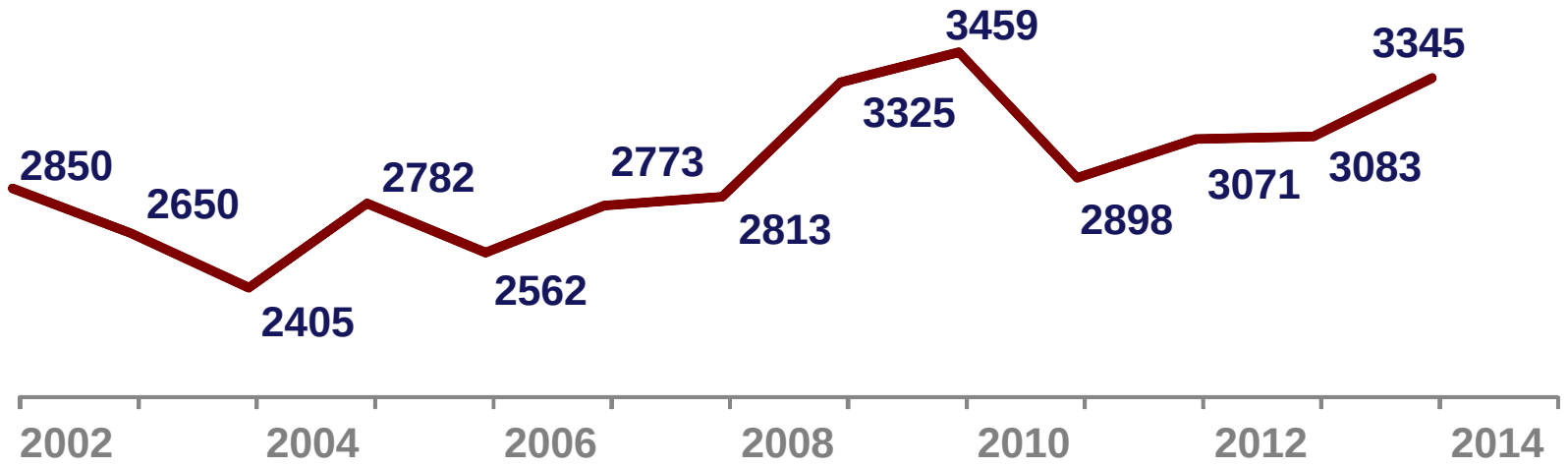
- Les moins de 30 ans sont majoritaires (58,6%) dans le recrutement tous types de contrats confondus
- Mais le recrutement des CDI concerne d'abord les salariés confirmés : 59,2% ont plus de 30 ans

Evolution du nombre de recrutements CDI hors alternance



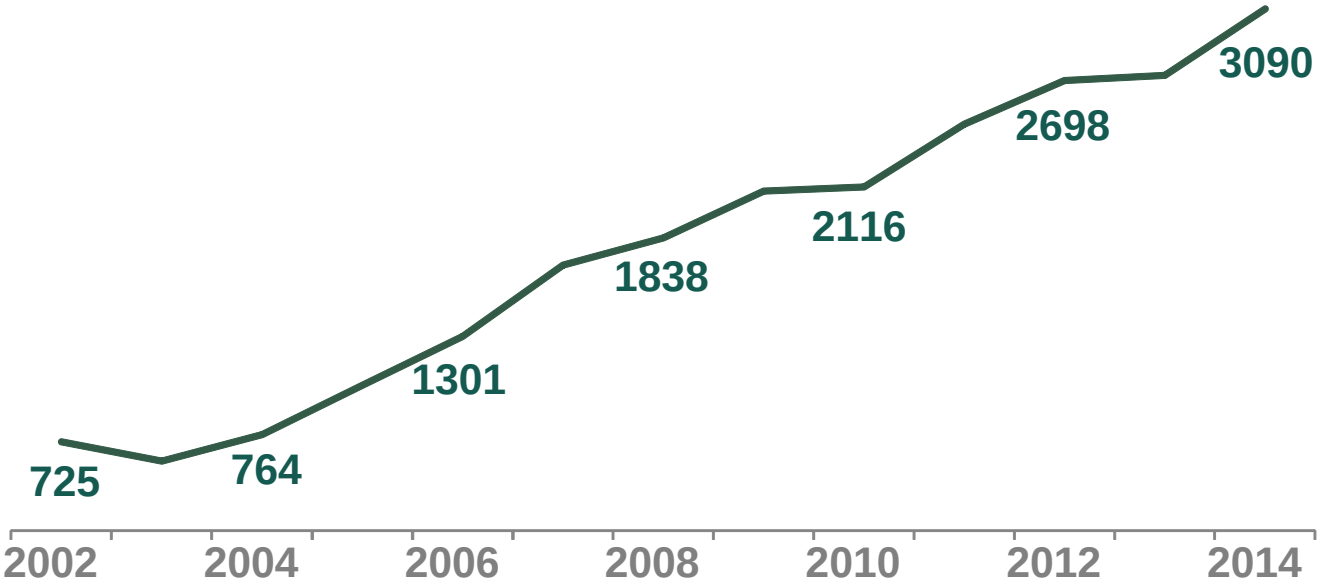
- **Depuis 2009, une tendance baissière du recrutement des CDI**
- **Après une augmentation de 3,5% en 2013, une baisse significative de 10,7% en 2014**

Evolution du nombre de recrutements CDD hors alternance



- **Depuis 2011, une tendance haussière du nombre de recrutements de CDD hors alternance**
- **Après une quasi stabilité (+0,4%) en 2013, l'année 2014 marque une vive accélération (+8,5%) du recrutement des CDD hors alternance**

Nombre d'alternants recrutés



- L'augmentation en 2014 de 13,4% du nombre d'alternants,
- et la croissance de 8,5% du nombre de CDD hors alternance,
- entretiennent une augmentation du total CDD de 10,7%

Quelle<u>s</u> mobilité<u>s</u> fonctionnelle<u>s</u> des CDI ?

Tableau 1 : le turn-over par famille de métiers

FAMILLES DE METIERS	% de CDI ayant quitté l'entreprise en 2014
Pilotage et gouvernance d'entreprise	14,7%
Pilotage économique, comptable et financier	12,8%
Support administratif	11,4%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	11,4%
Actuariat et conception technique	10,5%
Distribution et développement commercial	10,5%
MOYENNE DE BRANCHE	*10,3%*
Logistique	10,0%
Gestion des contrats ou prestations	9,5%
Ressources humaines	9,4%
Communication	8,9%
Marketing	8,8%
Organisation et qualité	8,7%
Gestion et maîtrise des risques internes	8,5%
Contrôle technique et prévention	8,4%
Systèmes d'information	7,5%

Quelles mobilités fonctionnelles des CDI ?

Tableau 2 : Part des sorties en fin de carrière

FAMILLES DE METIERS	Part des salariés de >55 ans parmi les CDI sortants
Logistique	64,0%
Support administratif	54,4%
Gestion des contrats ou prestations	42,8%
Ressources humaines	42,0%
Contrôle technique et prévention	37,6%
MOYENNE DE BRANCHE	*32,3%*
Pilotage et gouvernance d'entreprise	31,8%
Pilotage économique, comptables et financier	30,2%
Organisation et qualité	28,6%
Systèmes d'information	28,1%
Communication	28,0%
Gestion et maîtrise des risques internes	26,8%
Actuariat et conception technique	17,5%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	24,0%
Distribution et développement commercial	21,2%
Marketing	19,6%

Quelles mobilités fonctionnelles des CDI ?

Tableau 3 : taux de mobilité vers une autre famille de métiers

FAMILLES D'APPARTENANCE EN 2013	% de CDI ayant rejoint une autre famille de métiers en 2014 (dans la même entreprise)
Organisation et qualité	16,7%
Contrôle technique et prévention	14,1%
Marketing	13,3%
Communication	11,9%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	11,5%
Support administratif	10,2%
Ressources humaines	8,9%
Pilotage économique, comptable et financier	8,8%
Gestion et maîtrise des risques internes	8,7%
Actuariat et conception technique	8,2%
Logistique	6,8%
MOYENNE DE BRANCHE	*5,5%*
Systèmes d'information	3,8%
Gestion des contrats ou prestations	3,7%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3,7%
Distribution et développement commercial	3,2%

Quelle*s* mobilité*s* fonctionnelle*s* des CDI ?

Tableau 4 : Destination des mobilités inter-familles

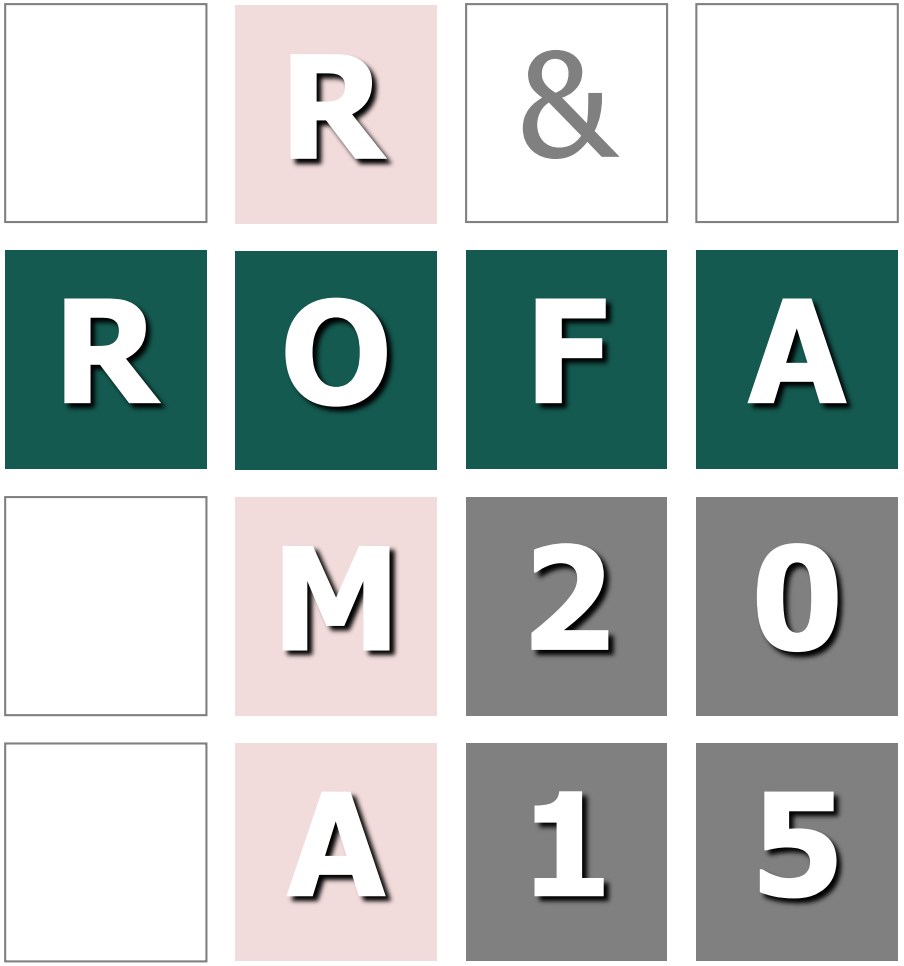
FAMILLE D'ORIGINE	FAMILLES DE DESTINATION						
	1ère destination	%	2ème destination	%	3ème destination	%	Cumul des 3 principales familles
ACTUARIAT ET CONCEPTION TECHNIQUE	**Marketing**	**22%**	**Gestion des contrats ou prestations**	**17%**	**Gestion et maîtrise des risques internes**	**17%**	**56%**
MARKETING	Distribution et développement commercial	24%	Gestion des contrats ou prestations	15%	Actuariat et conception technique	12%	51%
DISTRIBUTION ET DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	Gestion des contrats ou prestations	43%	Pilotage économique comptable et financier	24%	Support administratif	17%	84%
CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	Gestion des contrats ou prestations	36%	Distribution et développement commercial	15%	Gestion et maîtrise des risques internes	9%	60%
GESTION DES CONTRATS OU PRESTATIONS	**Contrôle technique et prévention**	**22%**	**Distribution et développement commercial**	**16%**	**Organisation et qualité**	**14%**	**52%**
GESTION DES ACTIFS ET DU PATRIMOINE IMMOBILIER	Pilotage économique comptable et financier	22%	Pilotage et gouvernance d'entreprise	18%	Organisation et qualité	11%	51%
GESTION ET MAITRISE DES RISQUES INTERNES	Gestion des contrats ou prestations	22%	Pilotage et gouvernance d'entreprise	17%	Pilotage économique comptable et financier	15%	54%
PILOTAGE ECONOMIQUE COMPTABLE ET FINANCIER	Gestion des contrats ou prestations	22%	Organisation et qualité	14%	Actuariat et conception technique	11%	47%
SUPPORT ADMINISTRATIF	Gestion des contrats ou prestations	29%	Systèmes d'information	12%	Ressources humaines	10%	51%
LOGISTIQUE	Gestion des contrats ou prestations	40%	Support administratif	26%	Systèmes d'information	11%	77%
SYSTEMES D'INFORMATION	Organisation et qualité	47%	Gestion des contrats ou prestations	13%	Pilotage et gouvernance d'entreprise	7%	67%
ORGANISATION ET QUALITE	Pilotage économique comptable et financier	24%	Systèmes d'information	23%	Gestion des contrats ou prestations	12%	59%
COMMUNICATION	Ressources Humaines	26%	Marketing	12%	Organisation et qualité	10%	48%
RESSOURCES HUMAINES	**Distribution et développement commercial**	**28%**	**Gestion des contrats ou prestations**	**17%**	**Pilotage et gouvernance d'entreprise**	**15%**	**60%**
PILOTAGE ET GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	Gestion des contrats ou prestations	23%	Distribution et développement commercial	21%	Organisation et qualité	12%	56%

Quelles mobilités fonctionnelles des CDI ?

Tableau 5 : une typologie des mobilités des familles de métiers

	Taux de sortie FAIBLE	Taux de sortie MOYEN	Taux de sortie FORT
Taux de mobilité inter familles FAIBLE	• Systèmes d'information • Gestion des contrats ou prestations • Logistique		• Pilotage et gouvernance d'entreprise • Distribution et développement commercial
Taux de mobilité inter familles MOYEN	• Support administratif	• RH • Gestion et maîtrise des risques internes	• Actuariat et conception technique • Pilotage économique, comptable et financier
Taux de mobilité inter familles FORT	• Contrôle technique et prévention	• Communication • Organisation et qualité • Marketing	• Gestion des actifs et du patrimoine immobilier

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



2014...
année de rupture pour la formation professionnelle continue ?

- **Eric BLANC-CHAUDIER**

Directeur de la formation

- **Marc PICQUETTE**

Directeur général

- **Marie Hélène TURPIN**

Directrice du Développement des compétences Groupe

Données générales sur la formation

	2007	2013	2014
Effectifs formés	90 186	85 194	95 510
Heures de formation	3 977 365	2 867 983	3 407 023

Taux d'accès

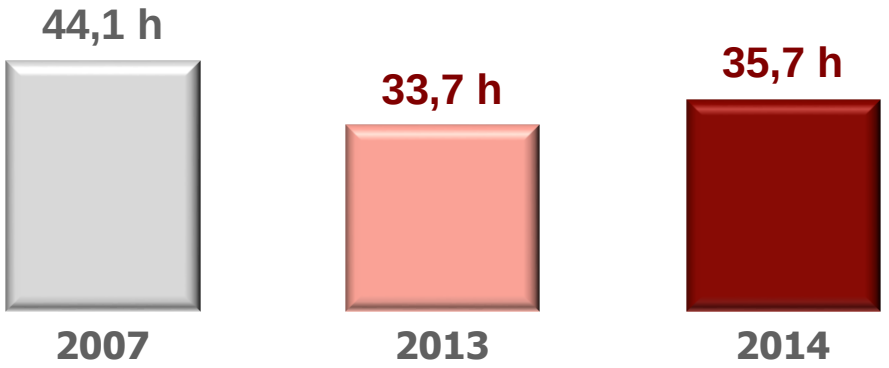
Moyenne Interprofessionnelle ***43,2%*** *en 2012*

74,4% → 71,0% → 78,4%

Forte hausse du taux d'accès…

Durée moyenne

Moyenne Interprofessionnelle ***28,5 h*** *en 2012*

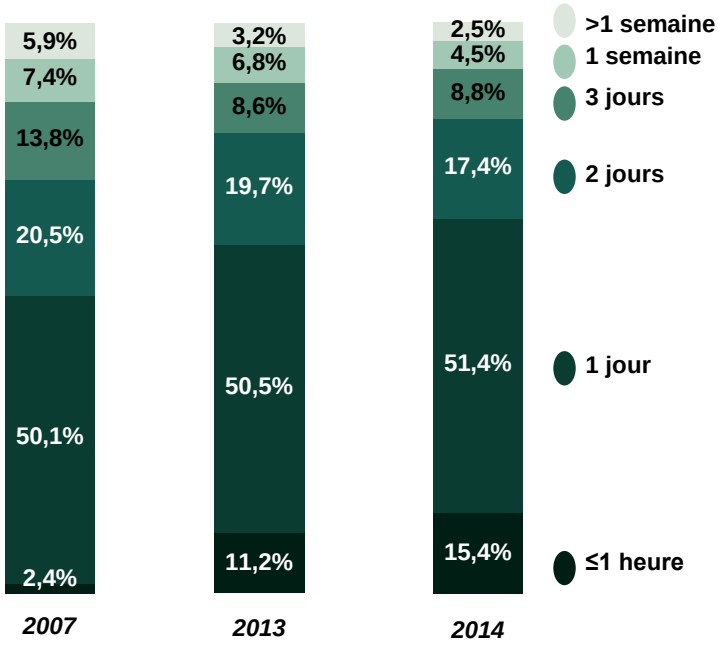


… mais aussi de la durée moyenne par salarié

Répartition des heures par catégorie du plan

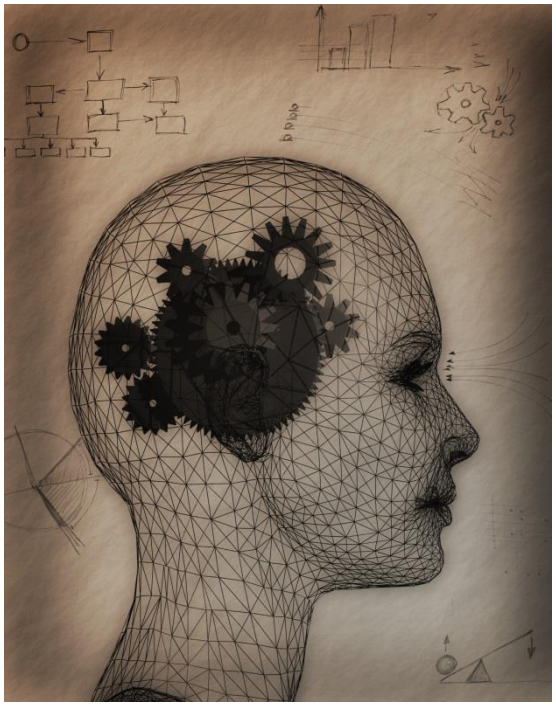
	2012	2013	2014
Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien	71,2%	75,7%	81,2%
Développement des compétences	28,8%	24,3%	18,8%

Zoom sur la durée des sessions de formation



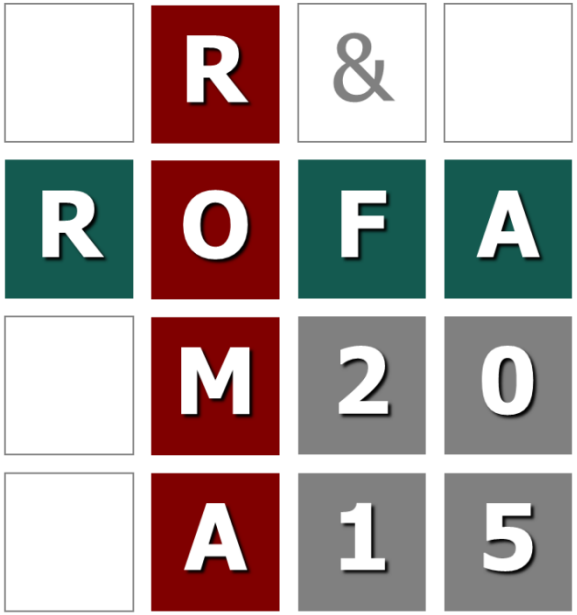
Vaucanson

Une expérience pédagogique audacieuse…



➢ **Annick PENSO**

Directrice de l'Ecole VAUCANSON
Conservatoire National des Arts et Métiers



Merci de votre attention...

L'équipe de l'Observatoire vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année et vous donne rendez-vous en 2016 !