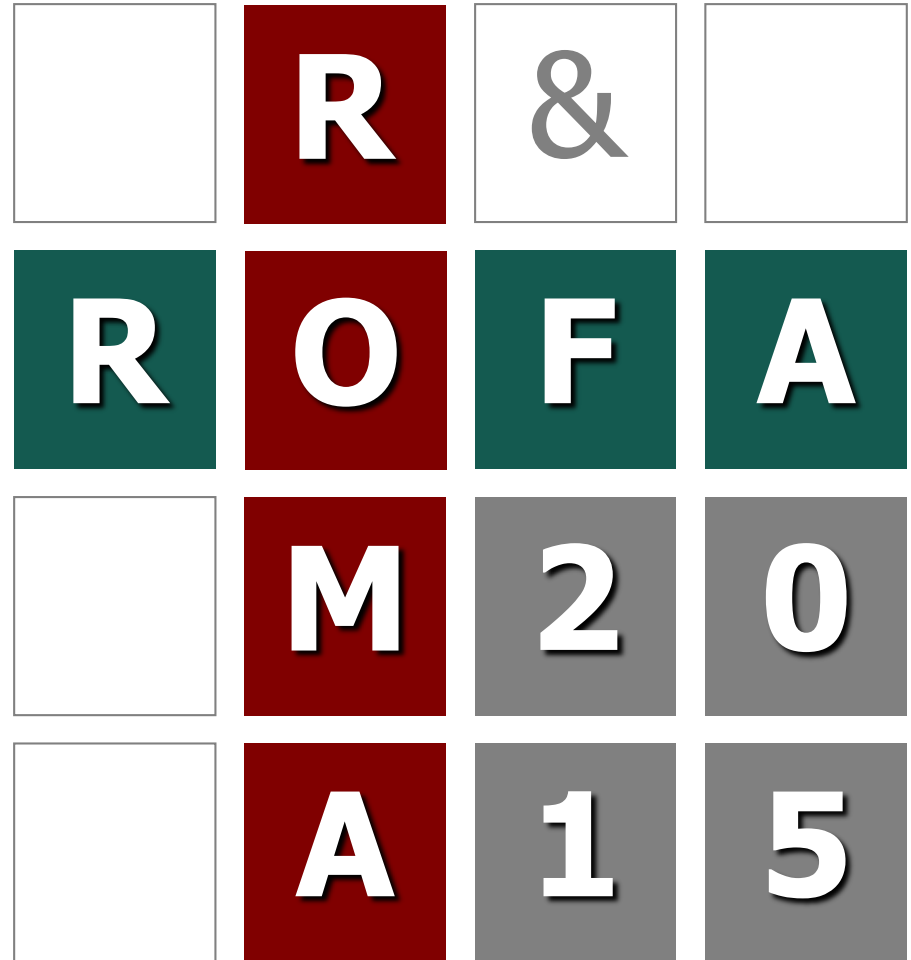
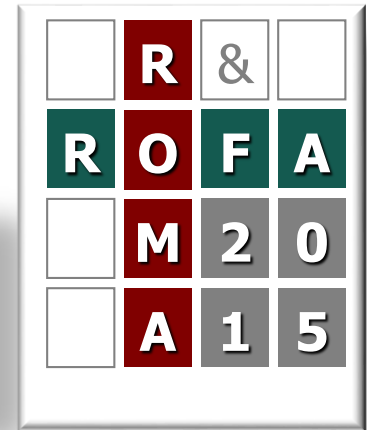


**Rapport de l'Observatoire**  
**sur les Métiers**  
**et les Formations des**  
**salariés de l'Assurance**



*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 ?
- Quelles mobilités fonctionnelles 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 :

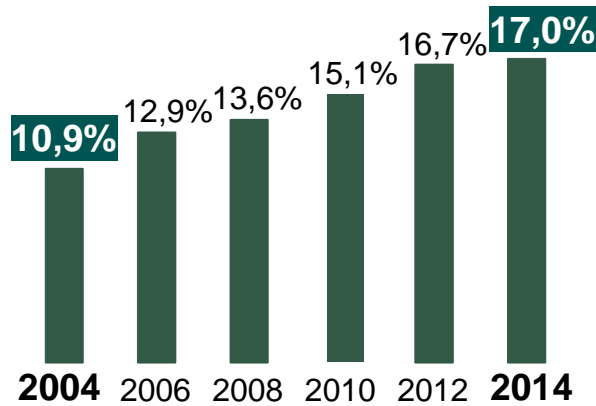
1. **Support administratif : -8,3%**
2. **Logistique : -3,9%**
3. **Organisation et qualité : -3,4%**

## Les deux familles les plus importantes :

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

# Vieillesse, féminisation, augmentation du taux de cadres

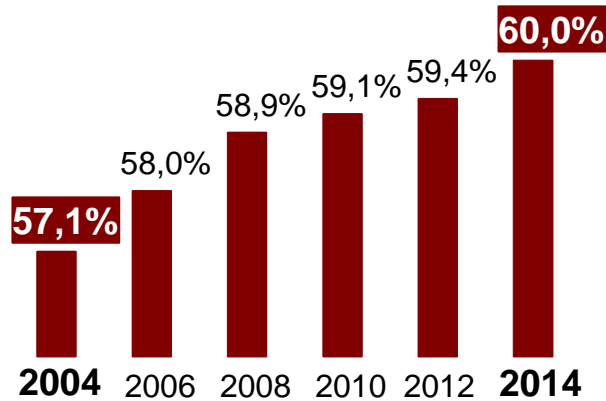
Evolution de la part des 55 ans et plus



La croissance des seniors se ralentit.

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

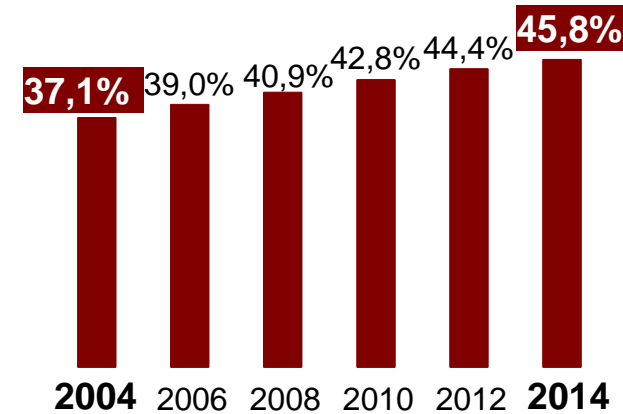
Evolution de la part des femmes



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

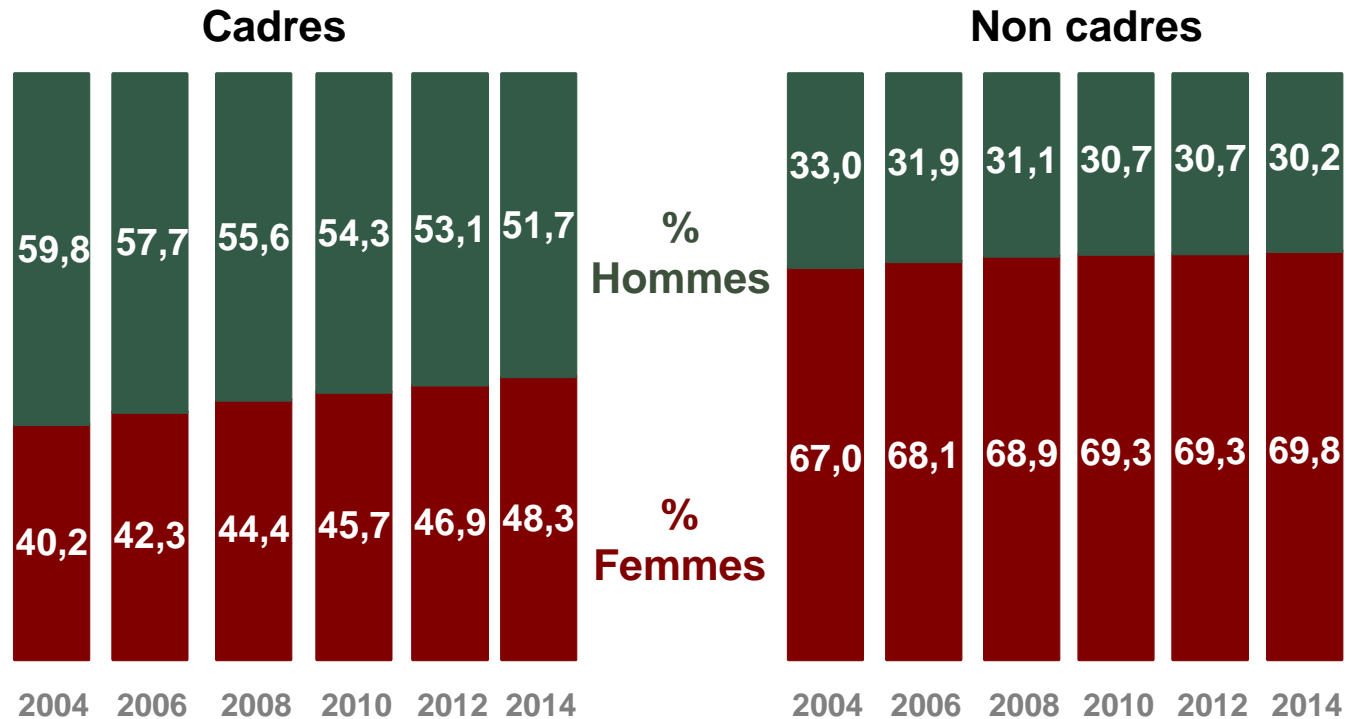
Part des femmes dans :  
- la population active : **48,2%**  
- l'assurance : **60%**

Evolution de la part des cadres



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

# 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 :**

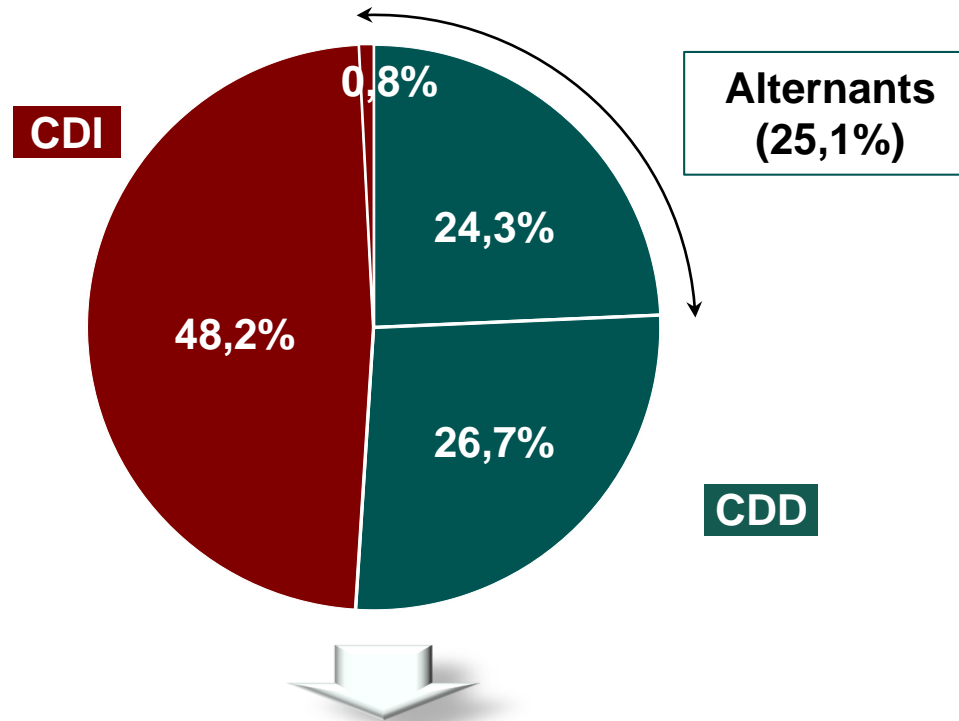
- **45,8% des sorties de cadres**
- **47,9% des cadres recrutés**
- **68,8% des personnes promues de la classe 4 à la classe 5**

# 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%	<b>68,8%</b>	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, **progresses 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



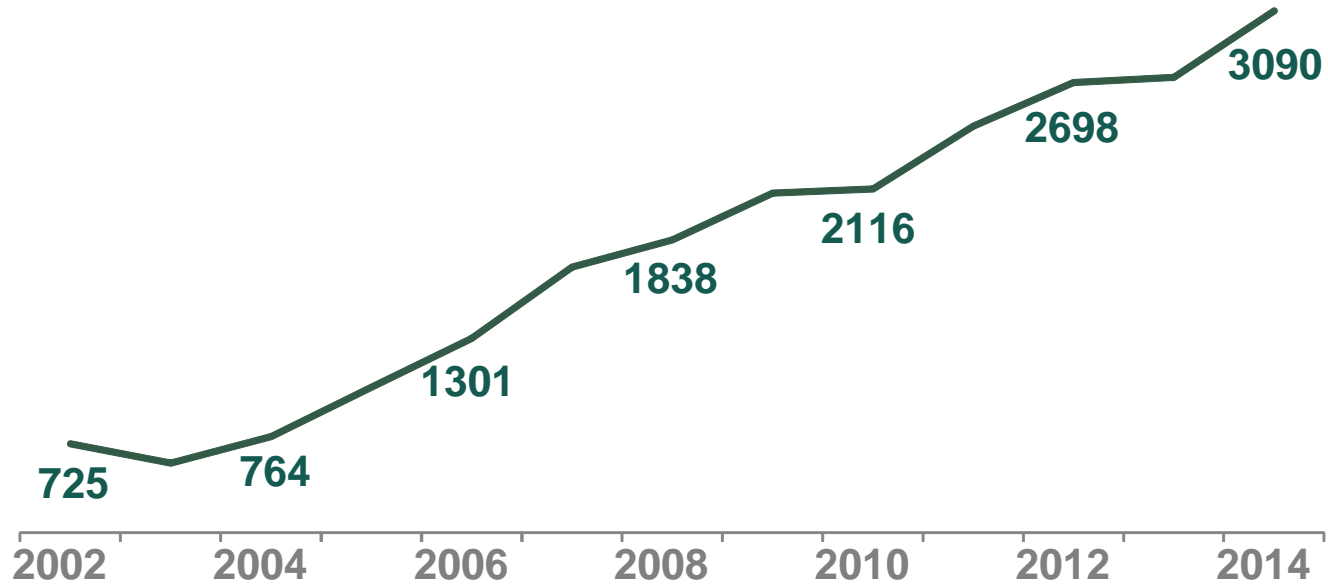
- Depuis 2009, une **tendance baissière** du recrutement des CDI
- Après une augmentation de **3,5%** en 2013, une baisse significative de **10,7%** en 2014

## 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%**

## Quelles mobilités fonctionnelles 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%
<b>MOYENNE DE BRANCHE</b>	<b>10,3%</b>
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%
Systemes 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%
<b>MOYENNE DE BRANCHE</b>	<b>32,3%</b>
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%
<b>MOYENNE DE BRANCHE</b>	<b>5,5%</b>
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%

# Quelles mobilités fonctionnelles des CDI ?

## Tableau 4 : Destination des mobilités inter-familles

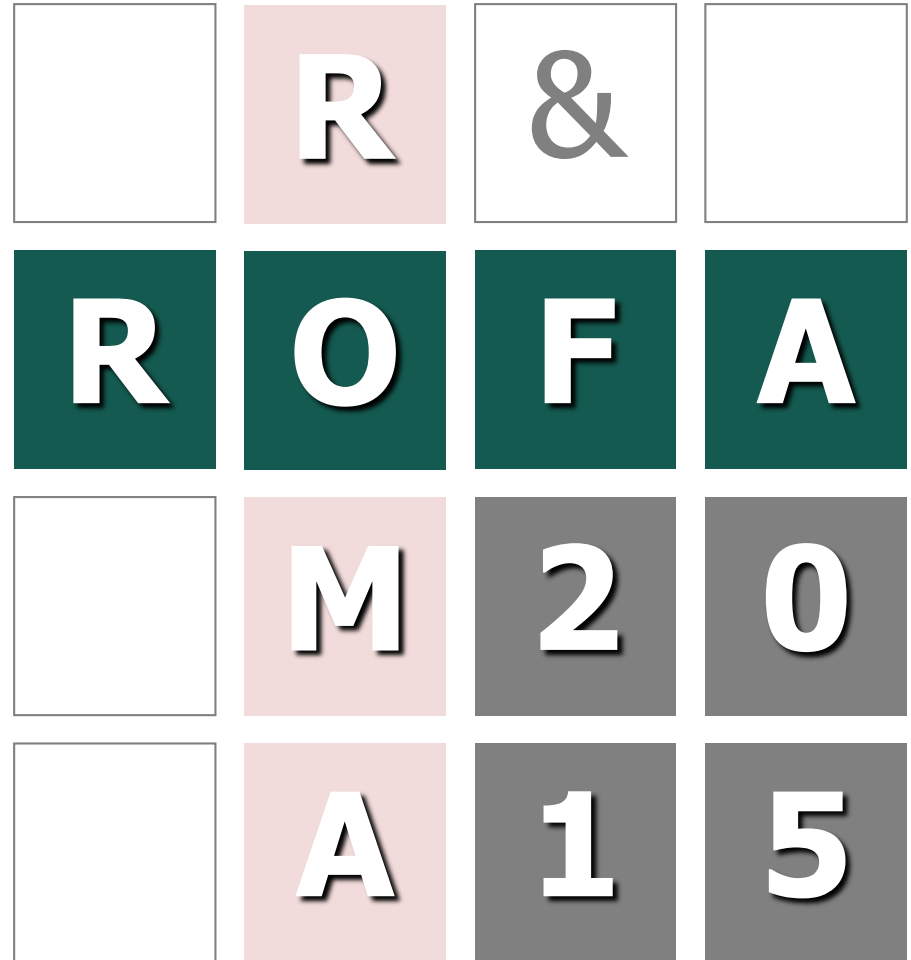
FAMILLE D'ORIGINE	FAMILLES DE DESTINATION						Cumul des 3 principales familles
	1 <sup>ère</sup> destination	%	2 <sup>ème</sup> destination	%	3 <sup>ème</sup> destination	%	
<b>ACTUARIAT ET CONCEPTION TECHNIQUE</b>	<b>Marketing</b>	<b>22%</b>	<b>Gestion des contrats ou prestations</b>	<b>17%</b>	<b>Gestion et maîtrise des risques internes</b>	<b>17%</b>	<b>56%</b>
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%
<b>GESTION DES CONTRATS OU PRESTATIONS</b>	<b>Contrôle technique et prévention</b>	<b>22%</b>	<b>Distribution et développement commercial</b>	<b>16%</b>	<b>Organisation et qualité</b>	<b>14%</b>	<b>52%</b>
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%
<b>RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>Distribution et développement commercial</b>	<b>28%</b>	<b>Gestion des contrats ou prestations</b>	<b>17%</b>	<b>Pilotage et gouvernance d'entreprise</b>	<b>15%</b>	<b>60%</b>
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 <b>FAIBLE</b>	Taux de sortie <b>MOYEN</b>	Taux de sortie <b>FORT</b>
Taux de mobilité inter familles <b>FAIBLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systèmes d'information</li> <li>• Gestion des contrats ou prestations</li> <li>• Logistique</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilotage et gouvernance d'entreprise</li> <li>• Distribution et développement commercial</li> </ul>
Taux de mobilité inter familles <b>MOYEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Support administratif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RH</li> <li>• Gestion et maîtrise des risques internes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuariat et conception technique</li> <li>• Pilotage économique, comptable et financier</li> </ul>
Taux de mobilité inter familles <b>FORT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrôle technique et prévention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication</li> <li>• Organisation et qualité</li> <li>• Marketing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion des actifs et du patrimoine immobilier</li> </ul>

**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*



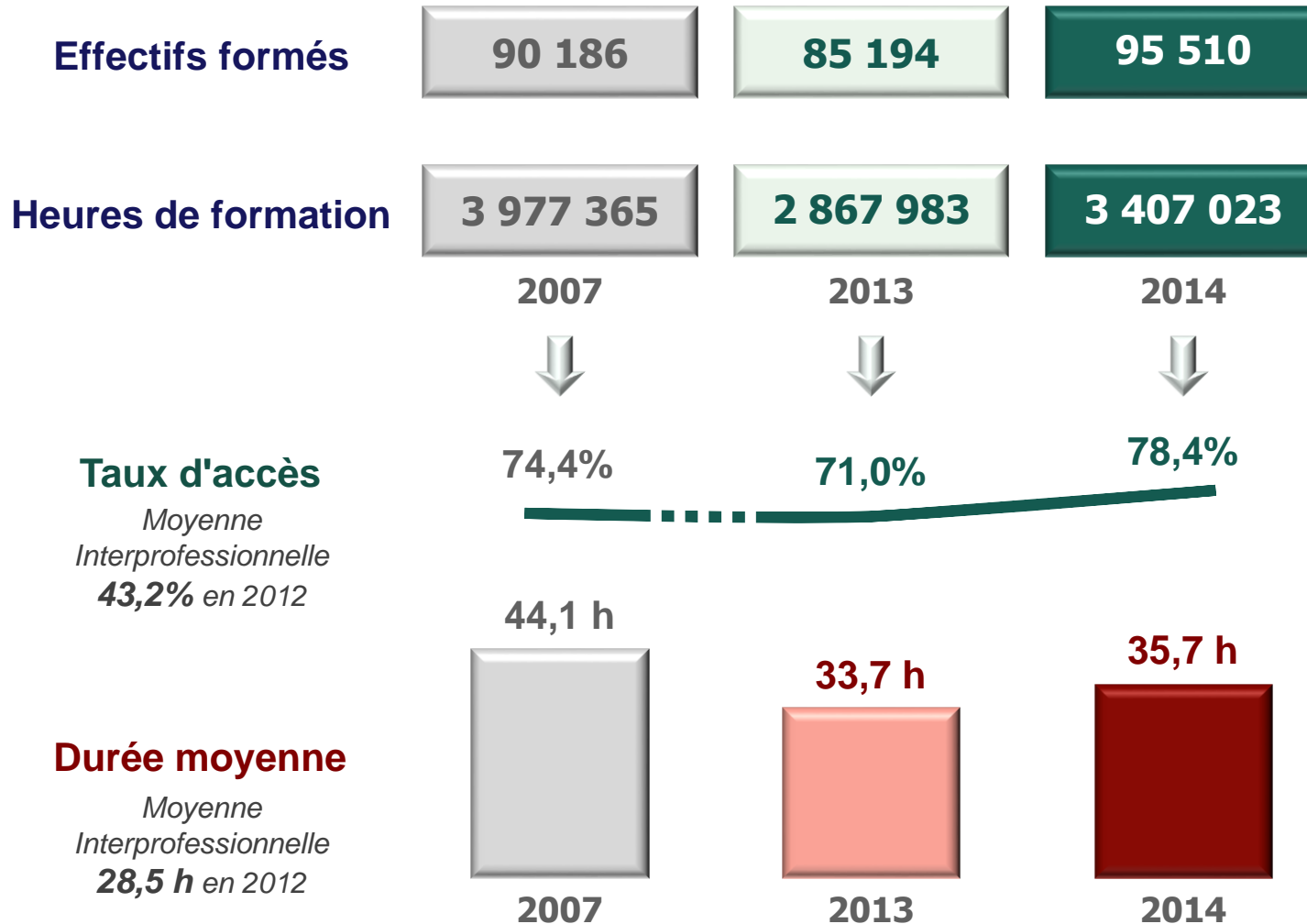
OPCABAIA

➤ **Marie Hélène TURPIN**

*Directrice du Développement des compétences Groupe*



# Données générales sur la formation



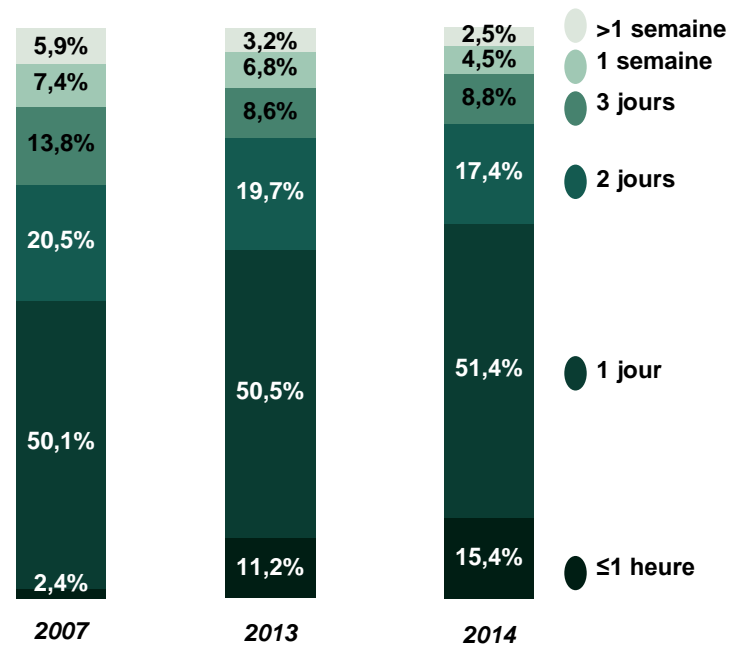
**Forte hausse du taux d'accès...**

**... 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	<b>71,2%</b>	<b>75,7%</b>	<b>81,2%</b>
Développement des compétences	<b>28,8%</b>	<b>24,3%</b>	<b>18,8%</b>

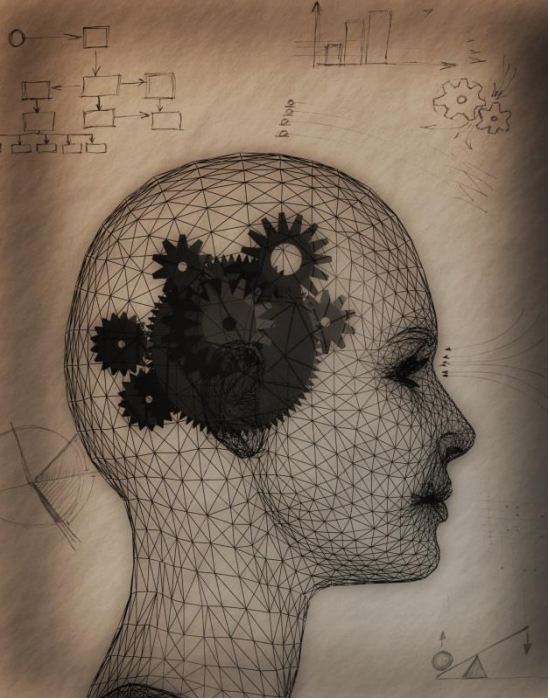
### Zoom sur la durée des sessions de formation







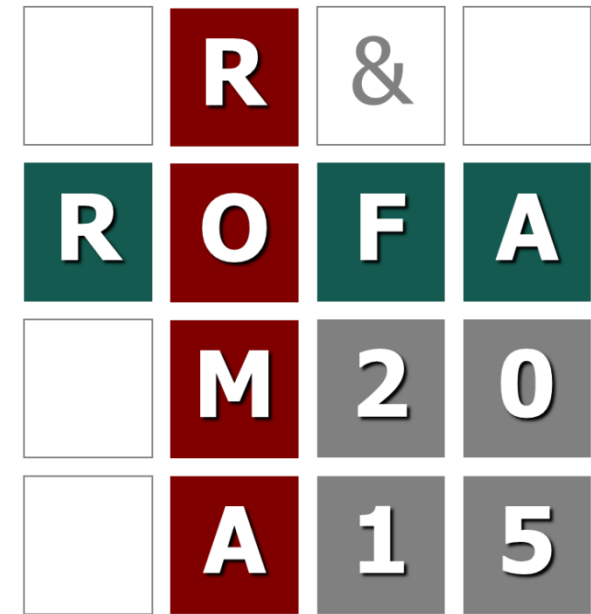
# Une expérience pédagogique audacieuse...



➤ **Annick PENSO**

*Directrice de l'École 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 !***