

*La Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA)
et le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA)
ont créé une association, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, dénommée*



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'Évolution 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 dix-neuvième enquête annuelle. Elle recueille les données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA (effectifs au 31/12/2014). Pour 2015, l'assiette globale de cette enquête prend en compte **143 661 salariés**, correspondant à **98%** des effectifs de la branche. 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.

Cette année, **un chapitre spécifique sur la mobilité** complète nos analyses. Derrière l'apparente stabilité des effectifs consolidés de la branche se révèlent en effet de nombreuses dynamiques d'évolutions. Celles-ci peuvent correspondre à des sorties de l'entreprise (démission, rupture conventionnelle, départs à la retraite...), mais aussi à des mobilités inter-familles, voire intra-famille de métiers. Cette nouvelle analyse permet ainsi de mieux rendre compte des proximités "naturelles" entre les métiers et, conséquemment, de la recomposition des parcours professionnels. Sur fond de révolution numérique, nul doute que cette thématique de la mobilité prendra un intérêt croissant en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et intéressera donc l'ensemble des acteurs concernés.

La **deuxième partie** résulte d'une seconde enquête portant spécifiquement sur la formation professionnelle continue : **le ROFA**. Pour sa neuvième édition, elle recueille un taux de réponse de **87,1%**. 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.

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 16 décembre 2015.

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

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

ACMN Vie	HELVETIA Assurances
ACS Gie	HSBC Assurances Vie
AG2r LA MONDIALE Groupe	IMPERIO
AGEAS	MAAF (Groupe Covéa)
AGPM	MACIF Groupe
AIOI INSURANCE CY OF EUROPE	MACSF Groupe – SOU MEDICAL
ALICO SA - METLIFE	MAE
ALLIANZ Groupe	MAF
ALTIMA	MAIF Groupe
AMDM	MAPA
AMF	MATMUT Groupe
AMP	MFA
APRIA RSA	MMA (Groupe Covéa)
AREAS Dommages	MONCEAU Assurances
AUXILIAIRE (L')	MPA
AVIVA Groupe	MSIG (Mitsui Sumitomo Ins.)
AXA Groupe	MUTAVIE (Gr. Macif)
AXERIA Prévoyance	MUTEX
BARCLAYS VIE	NEUFLIZE VIE
BNP Paribas CARDIF Groupe - GIE Hélios	ODYSSEY Ré
BPCE Assurances	PACIFICA / SIRCA (Gr. Crédit Agricole)
B2V Gestion	PREDICA (Gr. Crédit Agricole)
CAMACTE Groupe	PREPAR Vie
CARMA (Gr. Carrefour)	PREVENTION ROUTIERE
CCR	PREVOIR Groupe
CHUBB	PRUDENCE CREOLE (Gr. Générali)
CIVIS GIE	QBE Insurance (Europe)
CMMA	REUNION AERIENNE
CNP Assurances	REUNION SPATIALE
CNPP Entreprise	SAMAP
COFACE	SCOR Groupe
EULER HERMES SFAC (Gr. Allianz)	SHAM
EUROMAF	SMABTP Groupe
FFSA	SMACL
FONDS DE GARANTIE AUTO	SOGECAP (Gr. Société Générale)
GEMUT	SOGESSUR (Gr. Société Générale)
GENERALI Groupe	SURAVENIR
GFA Caraïbes (Groupe Générali)	SWISS LIFE Groupe
GIE CONTACTS	SWISS RE Europe / International
GMF (Groupe Covéa)	THELEM Assurances
GPSA	TOKIO MARINE Europe
GROUPAMA GAN Groupe	UNOFI Assurances
GSA+	USU

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 2014 et à ses mises à jour futures.

Sommaire général

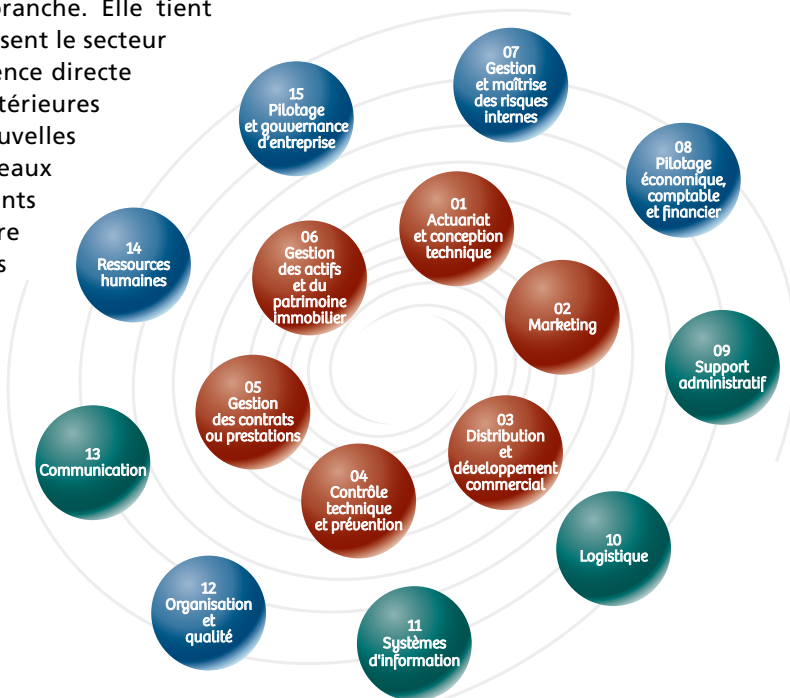
INTRODUCTION	3
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA	4
Sommaire	5
La nomenclature des métiers de l'assurance 2012	6
• 1^{ÈRE} PARTIE : ROMA 2015	7
<i>Rapport sur les métiers des salariés de l'assurance (données au 31/12/2014)</i>	
Méthodologie de l'enquête Métiers	8
L'évolution des effectifs de la branche	9
Quelle structure des recrutements dans l'assurance ?	12
Jeunes : un renouvellement des effectifs sans rajeunissement	17
Les séniors en volume croissant	21
La féminisation se poursuit	23
Le statut cadre se généralise	27
Répartition géographique des salariés de l'assurance	30
Les mobilités inter-familles des CDI à l'intérieur des sociétés d'assurances	34
• 2^{ÈME} PARTIE : ROFA 2015	43
<i>Rapport sur les Formations des salariés de l'assurance (données 2014)</i>	
Méthodologie de l'enquête Formation	44
Les populations formées	45
Les orientations de formation	55
Zoom sur la population des alternants	61
• CONCLUSION / SYNTHÈSE	66
• 3^{ÈME} PARTIE : ANNEXES	69
<i>Vue d'ensemble des indicateurs-clés</i>	
Tableaux de synthèse des données du ROMA	70
Tableaux de synthèse des données du ROFA	72

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

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).

Gestion des contrats ou prestations

Gestion et indemnisation des sinistres standard et conventionnels (05F)

Exemples d'intitulés de métiers

- Chargé d'indemnisation/de procédures conventionnelles
- Chargé de règlement/régleur de sinistres
- Rédacteur sinistres/Gestionnaire prestations sinistres

Mission

Contribuer à la satisfaction des assurés et au respect des engagements contractuels de l'entreprise, en prenant en charge les dossiers d'indemnisation des victimes de sinistres matériels ou corporels simples, dans le cadre de procédures de gestion conventionnelles.

Exemples d'activités mises en œuvre

Instruction des dossiers sinistres	<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir ou prendre connaissance de la déclaration de sinistre, vérifier la validité du contrat et l'application des garanties • Si nécessaire, déclencher les mesures conservatoires et missionner un expert pour évaluer le dommage ou le préjudice • Apprécier, sur la base du dossier ou du rapport d'expertise, la portée du dommage et, le cas échéant, les responsabilités en cause
Règlement des dossiers sinistres	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre la procédure de règlement standard ou conventionnelle (IRSA, IRCA, CIDRE, CRAC, CID COP...) correspondant au sinistre (application du barème d'indemnisation, contacts avec l'assuré et les sociétés adresses, gestion des recours éventuels...) • Procéder au paiement de l'indemnité ou au déclenchement de la prestation en nature, en fonction de la politique de règlement de l'entreprise et du choix de l'assuré • Réaliser le suivi administratif et technique du dossier
Conseil, accompagnement et aide à la décision	<ul style="list-style-type: none"> • Informer et conseiller le client sur la gestion de son dossier • Traiter les réclamations des clients relevant de son domaine

Exemples de compétences attendues

Connaître

- Les contrats relevant de son domaine et leurs garanties
- Les conventions d'assurances
- Les aspects du droit applicables en matière de gestion des sinistres
- Les procédures de gestion des dossiers sinistres
- Les techniques d'expression orale et téléphonique

Savoir

- Mettre en œuvre les règles et techniques de gestion et de règlement des sinistres
- Rechercher, analyser puis synthétiser des informations, données et problématiques liées à la gestion d'un dossier sinistres
- Comprendre le client et lui apporter des réponses claires
- Anticiper les échéances, respecter les délais et gérer les priorités
- Gérer des situations de stress

1^{ère} partie

R O M A 2 0 1 5

Le ROMA est le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de la branche assurance. Au terme de la dix-neuvième enquête annuelle, cette édition 2015 présente la photographie des effectifs vue au 31/12/2014.

- **Méthodologie de l'enquête métiers**
- **L'évolution des effectifs de la branche**
- **Quelle structure des recrutements dans l'assurance ?**
- **Jeunes : un renouvellement des effectifs sans rajeunissement**
- **Les séniors en volume croissant**
- **La féminisation se poursuit**
- **Le statut cadre se généralise**
- **Répartition géographique des salariés de l'assurance**
- **Mesures de la mobilité dans les sociétés d'assurances**

Méthodologie de l'enquête métiers

Pour la 19^{ème} 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 FFSA et le GEMA. 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 31/12/2014 dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA, ainsi que dans les organismes professionnels.

Quelle est la représentativité de l'enquête ?

La base de données de l'Observatoire comprend **143 661 personnes**, soit **98%** des 146 600 salariés de la branche assurance.

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.

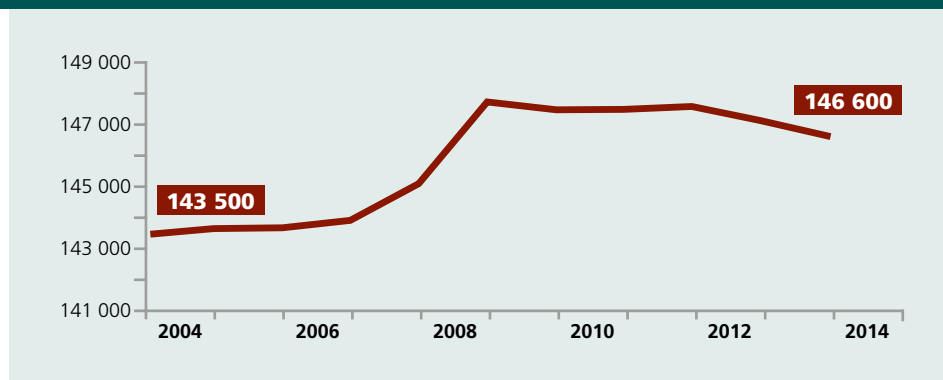
L'évolution des effectifs de la branche

1 - Comme en 2013, une très légère baisse des effectifs

L'effectif salarié des entreprises d'assurances adhérentes de la FFSA et du GEMA s'établit à 146 600 personnes au 31 décembre 2014 (Source : Rapport AFA).

Le recul de 0,3% par rapport à l'année précédente est modéré. Il confirme cependant un retrait de 0,3% déjà enregistré en 2013. Le plateau des effectifs atteint à partir de 2010 semble aujourd'hui touché par la récurrence d'une très lente érosion.

Evolution des effectifs de 2004 à 2014



(Rapport annuel FFSA)

Pour la deuxième
année, un retrait de
- 0,3%
des effectifs

Le graphique qui suit met en regard l'évolution des entrées et des sorties depuis 2004. Ces chiffres sont l'extrapolation à l'effectif total des données recueillies dans l'enquête ROMA. En 2014, les entrées comme les sorties reculent conduisant au même tassement de l'effectif que celui enregistré l'an dernier (-0,3%).

Evolution des entrées et des sorties de 2004 à 2014



Le mouvement de progression des entrées observé depuis 2011 est interrompu : en 2014, le nombre des recrutements (12 754) baisse de 0,5 % par rapport à 2013 (il augmentait encore de 3,7% l'année précédente). Le

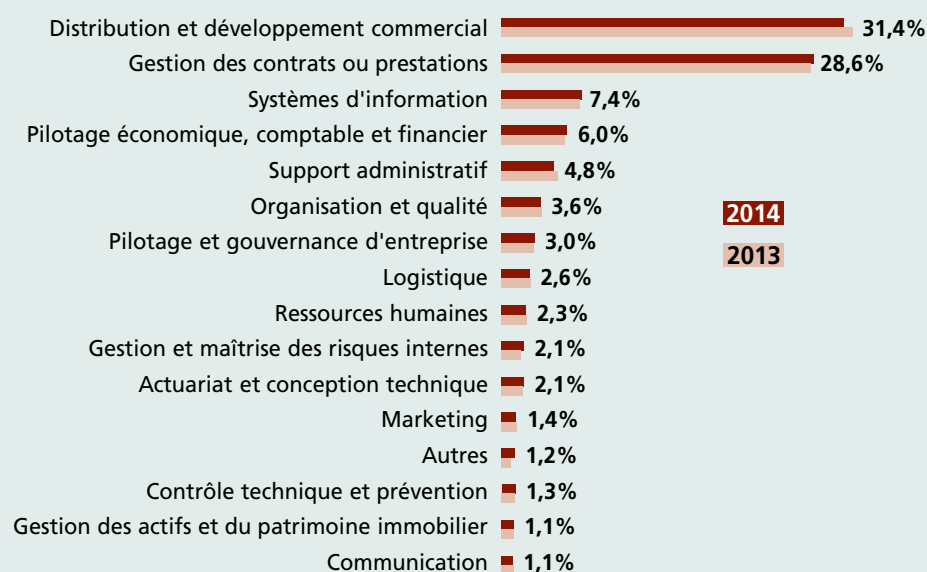
nombre de sorties (-0,2%) se stabilise quant à lui (contre une croissance de 4,2% l'année précédente). Des chiffres qui contrastent avec la tendance à l'augmentation du *turn-over* observé dans la profession au cours de la décennie passée.

2 - Les effectifs par famille de métiers

Deux familles concentrent 60% de l'effectif. La famille Distribution et développement commercial (31,4%) enregistre un tassement de 0,8 point en 2014. La famille Gestion des contrats ou prestations évolue en sens inverse (+0,2 point), pour établir sa part à 28,6%. Les données 2014 confirment ainsi le même mouvement de convergence de ces deux composantes, tel que déjà observé en 2012 et en 2013.

**Distribution
et Gestion
de contrats
concentrent 60%
des effectifs**

Comparaison des effectifs par famille de métiers



D'autres évolutions remarquables attirent l'attention : la famille Support Administratif poursuit son déclin (4,8% contre 5,2% en 2013). La famille Organisation et qualité, en très forte progression jusqu'en 2013, enregistre un léger recul (3,6% contre 3,7%). En sens inverse, on relèvera la dynamique relative des familles Gestion et maîtrise des risques internes (2,1% contre 1,8%), Systèmes d'information (7,4% contre 7,2%), et Pilotage économique, comptable et financier (6% contre 5,8%).

• Zoom sur la famille Distribution et développement commercial

Deux sous-familles tirent à la baisse les effectifs de la Distribution et du développement commercial.

Répartition des effectifs de la famille commerciale (en %)	2012	2013	2014
Commerciaux itinérants	34,0%	33,9%	32,9%
Commerciaux sédentaires en bureau ou point de vente	37,9%	38,8%	41,1%
Commerciaux sur plateforme	10,8%	11,0%	11,5%
Managers ou Animateurs de réseaux	17,3%	16,3%	14,5%

Le repli du nombre des managers / animateurs de réseaux se confirme et s'amplifie. L'effectif des commerciaux itinérants, qui avaient résisté en 2013, décroît plus nettement en 2014. Une conséquence probable de la dégradation de la rentabilité des contrats en euros mais aussi de la recomposition des rôles, consécutive à la transformation numérique. Sur fonds de ces évolutions, la composante "commerciaux sur plateforme" et plus nettement encore celle des "sédentaires exerçant en bureau ou point de vente" voient leur part dans les effectifs totaux 2014 augmenter.

3 - Au-delà des métiers, des compétences transversales

Sept compétences transversales majeures ont été identifiées à l'occasion de la mise en place de la nouvelle nomenclature : Commercial/relation-client, Formation/pédagogie, International, Juridique, Management de projet, Qualité/Sécurité, Statistique.

Dans certains cas, l'appartenance à la famille de métiers implique nécessairement la détention de la compétence ; ainsi, par exemple, la compétence Commercialisation/relation-client pour la famille Distribution et développement commercial, ou encore la Conduite de projet pour la famille Organisation et qualité.

Dans d'autres cas, des compétences transversales ne sont peut-être pas constitutives du métier mais sont importantes pour une (petite) partie des postes qui lui sont rattachés. Ainsi par exemple, la compétence Statistique peut être mobilisée par un statisticien RH, sans l'être par les autres salariés de sa sous-famille Pilotage et expertise RH (14D).

C'est pourquoi l'indice de coloration mesuré depuis 2012 cherche à qualifier l'importance et la nature de ces compétences que la nomenclature des métiers ne permet pas de saisir. Ainsi, 37,7% des salariés des entreprises répondant à cette question possèdent au moins une compétence transversale en dehors de celles identifiées par leur famille de métier. Celles plus fréquemment mentionnées sont : le Commercial/relation-client (42,5%), l'International (27,5%) et la Formation pédagogie 10,3%. Suivent le Juridique (7,1%), le Management de projet (6,3%), la Statistique (4,3%) et la Qualité Sécurité (2,0%).

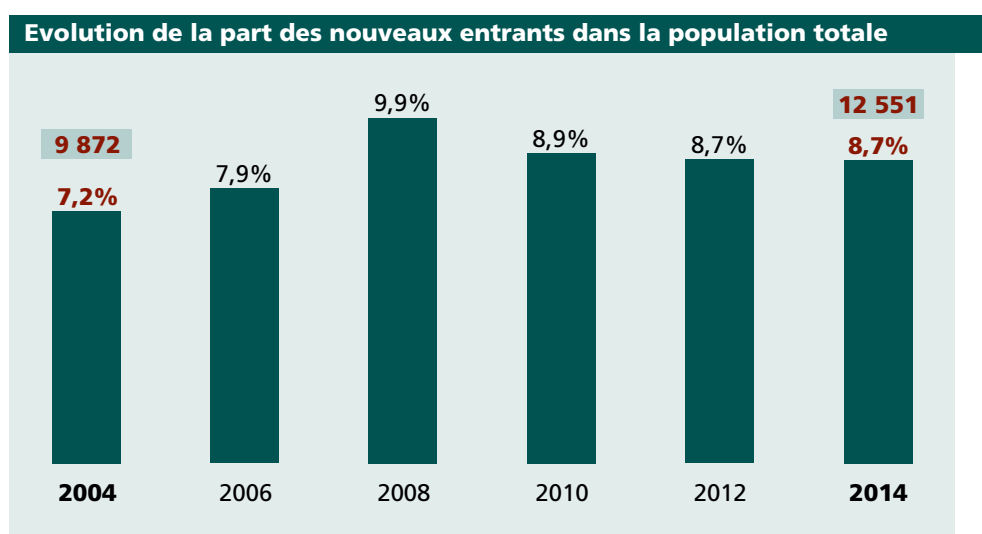
**L'indicateur
"coloration"
permet de croiser
les approches
métiers
et compétences**

Quelle structure de recrutements dans l'assurance ?

1 - Part des nouveaux entrants dans la population totale

Nous entendons par nouveaux entrants, les personnes qui ont moins d'un an d'ancienneté au 31/12 de l'année étudiée.

Après trois années de progression régulière (8,5% en 2011, 8,7% en 2012, 8,9% en 2013), la part des nouveaux entrants dans l'effectif total revient à 8,7% en 2014.



2 - Ventilation par type de contrat

La part des embauches à durée déterminée (51%) dépasse celle des contrats à durée indéterminée (49%). En 2002, près de trois recrutements sur quatre s'effectuaient en CDI, c'est un sur deux aujourd'hui.

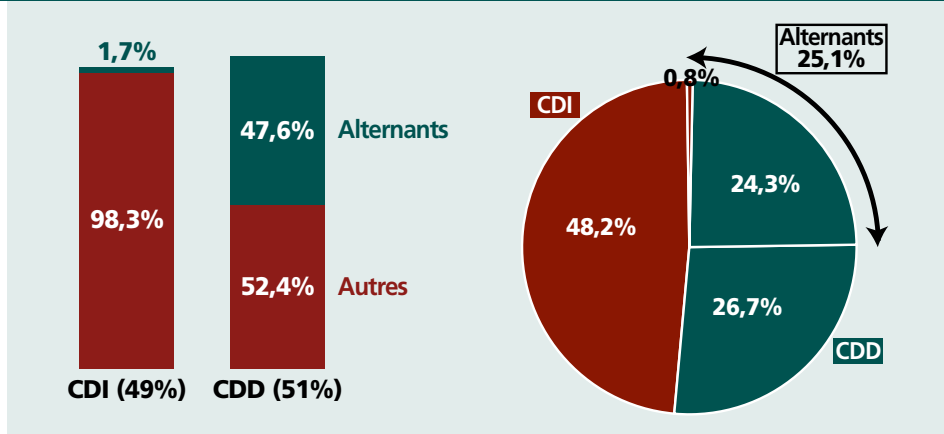
L'ensemble CDD peut être subdivisé en deux catégories : les "CDD alternances" liés aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation d'une part, les autres CDD d'autre part.

Le questionnaire ROMA adressé aux entreprises pour recueillir leurs données 2014 permet pour la première fois de mesurer cette répartition. Antérieurement en effet, les contrats d'alternance constituaient une catégorie indépendante qui ne distinguait pas en son sein les CDI des CDD.

Dans le cadre de ces catégories, désormais affinées, les recrutements de la branche en 2014 se répartissent comme suit.

**L'alternance tire
à la hausse
le poids des CDD**

Répartition des nouveaux entrants par type de contrat en 2014



Observons par ailleurs que 96,9% des personnes recrutées en alternance le sont en CDD contre 3,1% en CDI. Dans ce contexte, l'augmentation de 15% du nombre d'alternants recrutés en 2014 tire mécaniquement la part des CDD à la hausse (pour une analyse plus détaillée Cf. "Zoom sur la population des alternants p.61).

3 - Structures des recrutements par tranche d'âge

Cette structure présente des différences importantes selon que l'on considère les recrutements tous types de contrats confondus ou uniquement ceux réalisés en CDI (tableau suivant).

L'importance de l'alternance (25,1%) dans les recrutements et le poids des CDD en son sein (96,9%) contribuent fortement à l'importance des moins de 30 ans dans le recrutement total des sociétés d'assurances.

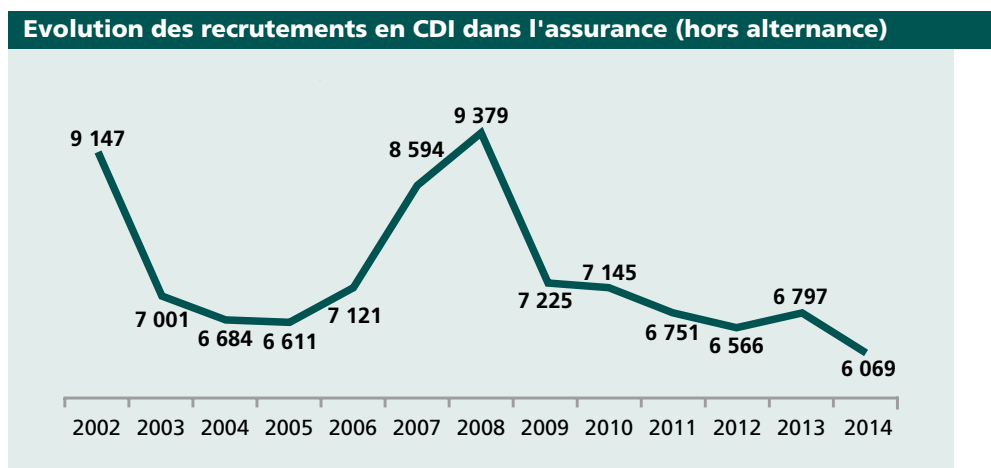
Si on ne retient que les CDI, éventuellement alternants, ce sont les 30/45 ans qui constituent la principale classe d'âges (50,6%) des personnes embauchées. Avec 40,8% des entrées CDI, le poids des moins de 30 ans demeure néanmoins significatif. Il est en revanche faible pour les 46/55 ans (7,9%) et devient inexistant pour les classes d'âges supérieures.

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 30/45 ans représentent 1 embauche sur 2 en CDI

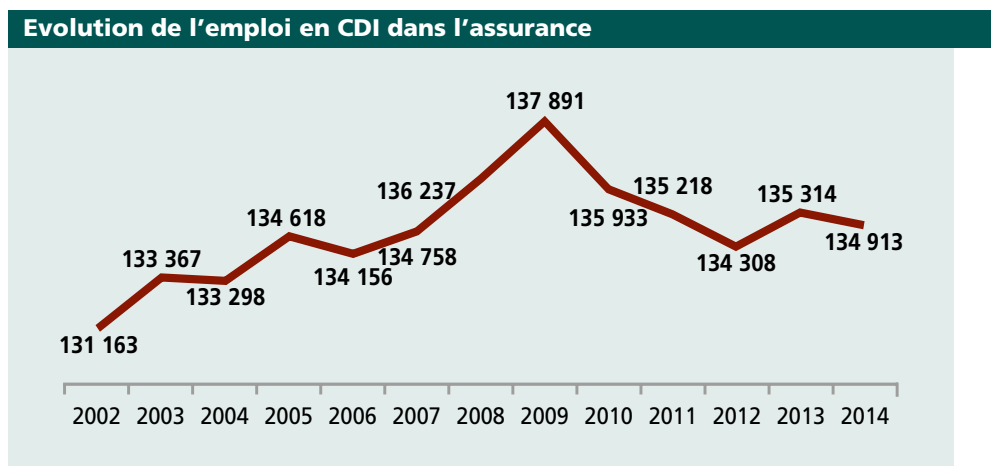
• Zoom sur l'évolution comparée du recrutement CDI et CDD

Le graphique suivant présente l'évolution des recrutements CDI hors alternance (soit 98,3% du total CDI dans le recrutement) depuis 2002. Après une hausse de 3,5% en 2013 cet indicateur enregistre en 2014 une baisse de 10,7%.



Ainsi, la quasi stabilité du total des entrées 2014 (-0,5%) est la résultante de deux évolutions très contrastées : une baisse du nombre de contrats CDI (alternance incluse) de 9,9%, et une augmentation du nombre total de contrats CDD (alternance incluse) de 10,7%.

Le recul du recrutement CDI est à relier à l'érosion de l'effectif total en contrat CDI (*graphique ci-après*). Au rebond de +0,7% enregistré en 2013 succède en 2014 un repli du salariat CDI de même ampleur que celui observé la même année tous types de contrats confondus (-0,3%).



93,9% des salariés de l'assurance sont en CDI

Pour autant, rappelons que 93,9% des salariés de l'assurance continuent à bénéficier d'un CDI.

4 - Structures des recrutements selon le sexe, le statut et la formation des nouveaux entrants

La part des femmes dans le recrutement recule de 1 point et revient à 59,4%, soit un poids légèrement inférieur aux 60% qu'elles représentent dans l'effectif total.

La part des entrées sous statut cadre s'établit à 25,7%, en retrait de 1,7 point par rapport à 2013, année où elle avait significativement augmenté. Un écart important demeure avec le poids des cadres dans la population totale, à 45,8% (+0,6 point) et confirme les espaces ouverts à la promotion interne.

Profil des nouveaux entrants						
	2004	2006	2008	2010	2012	2014
Femmes	55,1%	57,4%	58,1%	58,1%	58,9%	59,4%
Cadres	21,5%	24,5%	27,3%	26,6%	24,9%	25,7%
Bac+2	35,4%	35,6%	31,3%	30,9%	32,4%	33,7%
Bac+3/4	15,2%	16,4%	17,4%	18,6%	21,0%	20,7%
≥Bac+5	17,6%	22,1%	22,7%	24,6%	24,3%	25,0%

79,4% des recrutements 2014 ont été réalisés à un niveau supérieur ou égal à Bac+2, en augmentation de 4,2 points par rapport à 2013. Jamais depuis 2004 la part des recrutements des niveaux inférieurs à Bac+2 n'a été aussi faible.

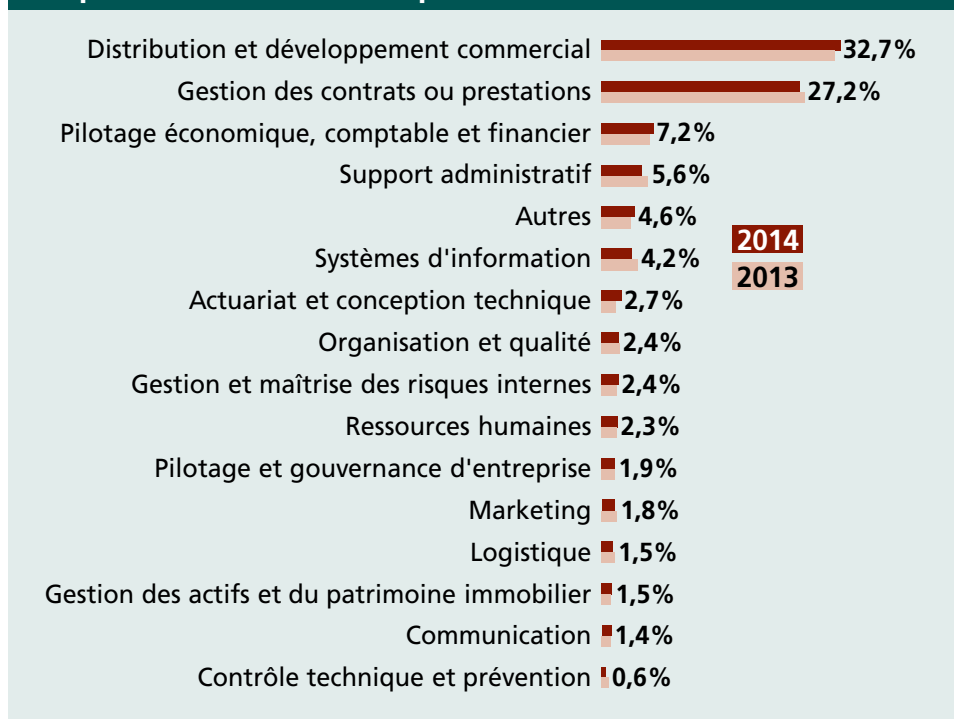
Après le recul de son importance jusqu'à 2010, le Bac+2 poursuit la reconquête du terrain qu'il avait perdu. Après une phase haussière, le Bac+3/4 se stabilise. La part des Bac+5 et plus rejoint son plus haut niveau. Un rebond de 1,6 point par rapport à 2013 qui interrompt la tendance légèrement baissière observée depuis 2010.

5 - Analyse des recrutements par famille de métiers

A l'image de leur poids dans l'effectif global, les deux familles cœur-de-métier les plus importantes représentent 59,9 % des recrutements en 2014. Avec 32,7% des recrutements, la famille Distribution et développement commercial est en très légère progression par rapport à 2013 (+0,7 point). A l'inverse, la famille Gestion des contrats ou prestations, à 27,2%, voit sa part se tasser de 0,7 point.

Les métiers de la Distribution et de la Gestion de contrats absorbent 60% des embauches

Comparaison des recrutements par famille de métiers



Hors les métiers commerciaux et de la gestion des contrats, trois familles concentrent la majorité des recrutements, dans le même ordre que celui observé en 2013 :

- le Pilotage économique, comptable et financier (7,2%, +0,6 point),
- le Support administratif (5,6%, -0,8 point),
- et les Systèmes d'information (4,2%, -0,8 point).

Jeunes : un renouvellement des effectifs sans rajeunissement

1 - Part des jeunes dans les effectifs

Après la pointe de la période 2007 – 2011, le nombre (graphique suivant) et la part des moins de 30 ans dans les effectifs tendent à se stabiliser : 14,4% en 2012, 14,2% en 2013, 14,3% en 2014. Le nombre de salariés de moins de 30 ans retrouve le niveau atteint il y a dix ans.

Evolution des effectifs de moins de 30 ans



Si le profil d'évolution des moins de 26 ans est semblable, les effectifs 2014 profitent de la dynamique de l'alternance et sont de 8% supérieurs à ce qu'ils étaient en 2004. Ils représentent 6,2% de l'effectif total soit des chiffres très voisins de ceux observés en 2012 (6,1%) et en 2013 (6,0%).

Evolution des effectifs de moins de 26 ans



Au total, le poids des moins de 30 ans sur la dernière décennie baisse, tandis que celui des moins de 26 ans, tiré par l'alternance, progresse très légèrement. Comme le confirme l'élévation de l'âge moyen total (42,5 ans en 2014, soit +0,1 an), l'embauche de jeunes n'a pas pour effet de rajeunir la population.

Evolution du taux de jeunes dans l'effectif total

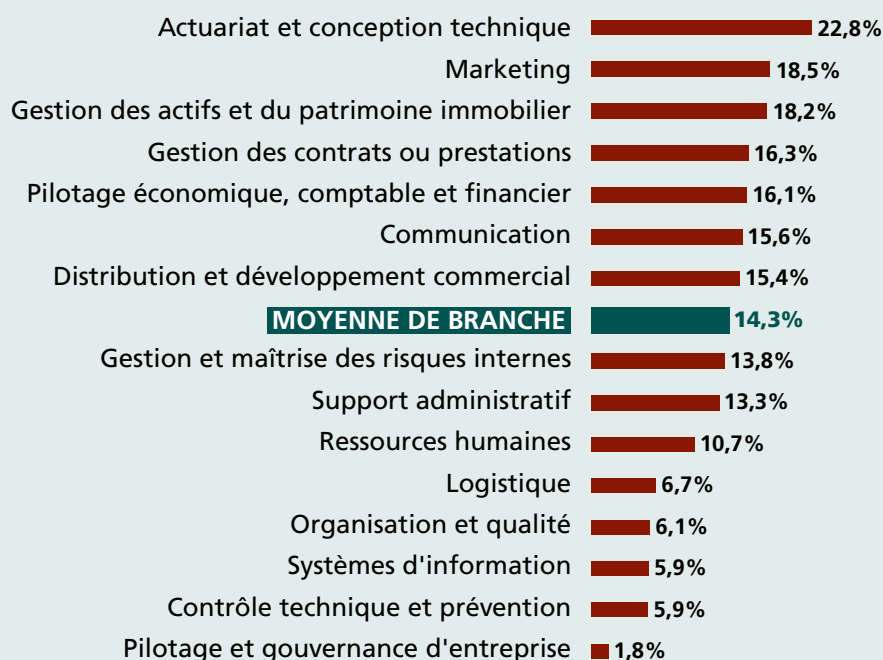
Les jeunes	2004	2006	2008	2010	2012	2014
< 30 ans	14,9%	14,6%	15,6%	15,3%	14,4%	14,3%
< 26 ans	5,9%	5,8%	6,4%	6,4%	6,1%	6,2%

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

Le graphique suivant présente la part des moins de 30 ans par famille de métiers. On observe des différences significatives dans des rapports de l'ordre de 1 à 4 entre les familles aux deux extrêmes de ce classement.

Les métiers de l'offre, Marketing et Actuariat, s'imposent par l'importance de leurs jeunes collaborateurs.

Taux des moins de 30 ans par famille de métiers en 2014



La part des jeunes varie significativement selon les familles de métiers

En fin de classement, les trois familles Organisation et qualité, Systèmes d'Information, Contrôle technique et prévention, marquent leur préférence pour des salariés plus expérimentés.

3 - Part des jeunes chez les nouveaux entrants

Tous types de contrats confondus, 2013 avait vu un recul significatif des moins de 30 ans dans les effectifs recrutés (-2,7 points). Avec une augmentation

de 3,2 points, 2014 marque un retour à un niveau plus proche des valeurs observées depuis 2004.

Evolution du taux de jeunes dans les recrutements

Les jeunes	2004	2006	2008	2010	2012	2014
< 30 ans	58,9%	59,8%	55,4%	57,9%	58,1%	58,6%
< 26 ans	36,9%	37%	34,5%	37,7%	37,6%	38,3%

4 - Taux de cadres chez les moins de 30 ans

Le taux de cadres dans la population des moins de 30 ans reste quasiment inchangé à 20,2% (+0,1 point) ; le taux équivalent pour les moins de 26 ans est également stable à 10,3% (-0,1 point).

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



Pour ces deux classes de population, l'accès au statut cadre demeure sensiblement inférieur à celui observé tous âges confondus (45,8%).

5 - Niveau de diplômes chez les moins de 30 ans

18,7% des personnes de moins de 30 ans ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au Baccalauréat, soit une baisse de 1,3 point par rapport à 2013. Après l'augmentation inattendue de 2013 (+1,6 point), cet indicateur reprend le lent mouvement descendant engagé depuis 2007.

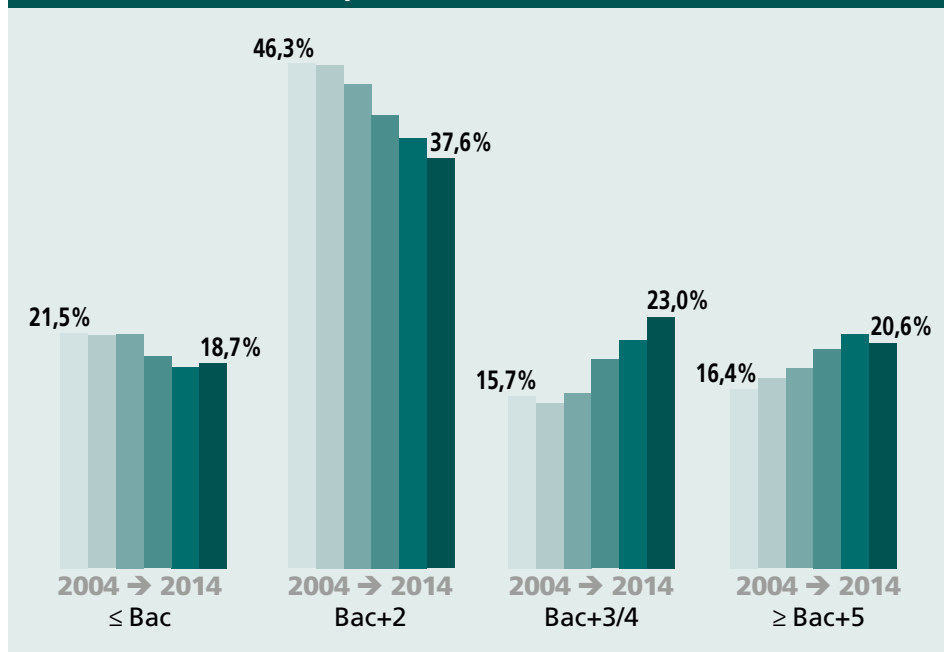
Jeunes

Baisse des Bac+2

Stabilisation des
≤Bac et ≥Bac+5

Hausse des Bac+3/4

Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans



La catégorie des titulaires de diplômes de niveau Bac+2 se stabilise en 2014 à 37,6% (+0,1 point). Une évolution qui interrompt un mouvement de recul après les baisses significatives des quatre années précédentes : -0,9 point en 2010, -1 point en 2011, -2 points en 2012, -2 points en 2013.

Avec une augmentation de 1,3 point pour s'établir à 23%, la part du niveau Bac+3/4 dans les effectifs 2014 de moins de 30 ans poursuit sa nette dynamique haussière et atteint son plus haut niveau depuis 2003.

2013 avait vu pour la première fois un léger recul du poids des Bac+5 et plus (-0,6 point) parmi les jeunes salariés. 2014 confirme ce tassement avec un poids de 20,6% en baisse de 0,2 point.

Les séniors en volume croissant

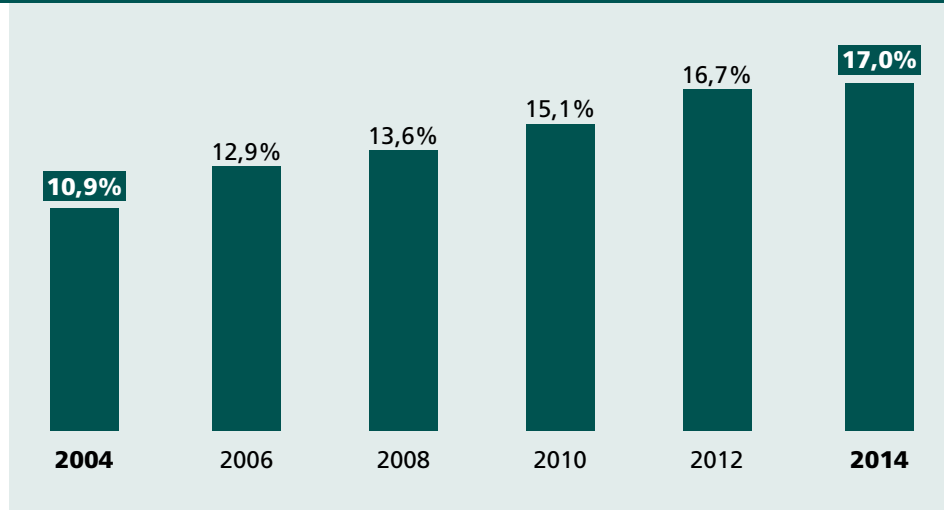
1 - Evolution de la part des 55 ans et plus dans la population totale

Dans une étude publiée en octobre 2015, "Une photographie du marché du travail en 2014", l'Insee note que depuis quelques années "l'évolution de la population active est portée par les séniors".

Entre 2005 et 2014, malgré la crise, le nombre d'actifs de 50 à 64 ans a augmenté de 1,6 million. Dans cette même décennie, le taux d'activité de cette tranche d'âge a bondi de 56,5% à 63,1%. Pour sa fraction la plus âgée, celle des 55-64 ans, son taux d'emploi en seulement quatre ans (2010-2014) est passé de 39,7 à 47%. Les évolutions et perspectives de l'emploi des séniors dans l'assurance répliquent les tendances nationales relevées par l'Insee.

A fin 2014, la population salariée de l'assurance âgée de 55 ans et plus comptait 24 474 personnes. La progression de l'effectif des séniors se poursuit donc mais avec un rythme moins soutenu : +5,9% en 2011, +4% en 2012, +2,2% en 2013, +1% en 2014. Le nombre des séniors semble aujourd'hui, avoir atteint un plateau que seule la modification des conditions de départ à la retraite (tel le récent accord ARRCO – AGIRC applicable à partir de 2019) pourrait faire repartir à la hausse.

Evolution de la part des 55 ans et plus



La part des séniors dans les effectifs est proche d'atteindre un plateau

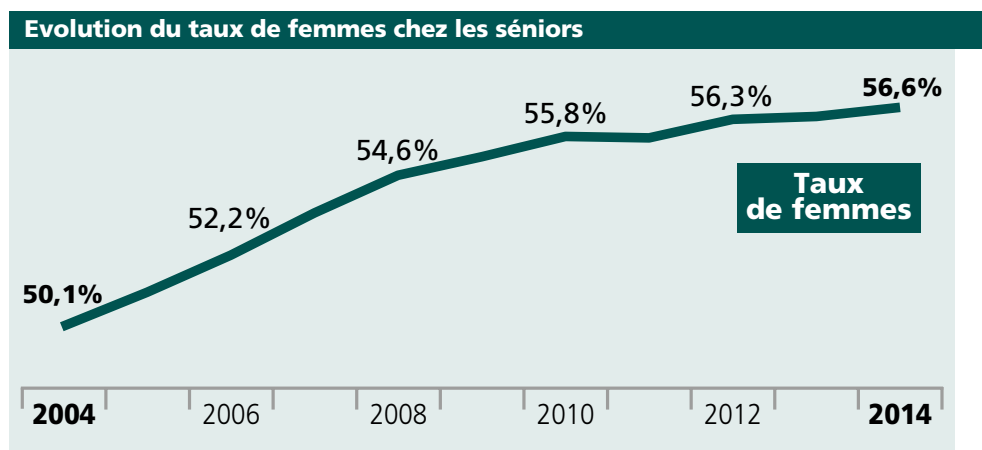
La part des séniors dans l'effectif total suit un mouvement parallèle. Elle atteint en 2014 son plus haut niveau avec un taux de 17% et dépasse, à titre d'illustration, le poids des salariés de moins de 30 ans (14,3%).

En écho au fort redressement du taux national d'emploi des 55 - 64 ans, l'année 2014 confirme le recul continu de l'âge de cessation d'activité au cours des dernières années. Par rapport à 2013, il gagne 2 mois et s'établit à 60 ans et 6 mois (à comparer à 57 ans et 5 mois en 2005).

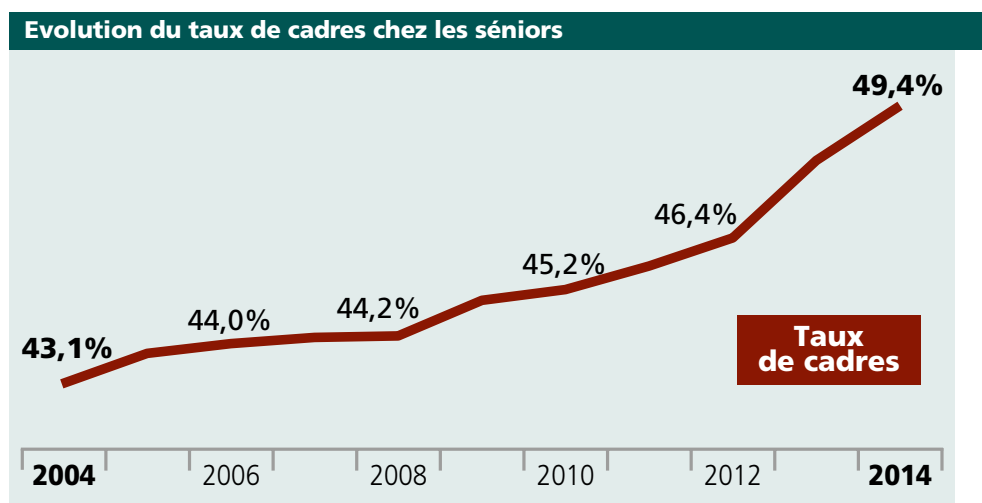
Par statut, il augmente de 1 mois pour les non cadres (60 ans et 1 mois) et de trois mois pour les cadres (60 ans et 11 mois). 10 mois séparent désormais la fin d'activité de ces deux catégories contre 5 mois en 2012 et 8 mois en 2013.

2 - Part des femmes et taux de cadres chez les 55 ans et plus

La part des femmes dans la population âgée de plus de 55 ans, après s'être stabilisée en 2013, reprend sa progression pour s'établir à 56,6% (+0,3 point). Un chiffre qui demeure cependant inférieur aux 60% qu'elles représentent dans les effectifs de la branche tous âges confondus.



Le taux de cadres parmi les séniors poursuit sa progression. Il croît en 2014 de 1,3 point pour s'établir à 49,4%, au-dessus des 45,8% qu'ils représentent.



Une augmentation qui confirme la dynamique enregistrée en 2013 (+1,7 point). La croissance du taux de cadres dans les tranches d'âges plus jeunes laisse anticiper la poursuite de ce mouvement au cours des prochaines années.

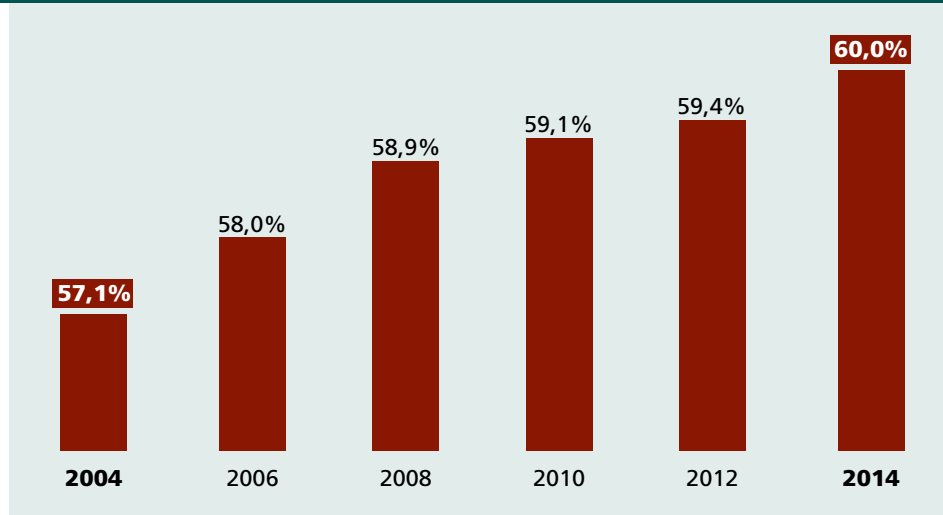
La féminisation se poursuit

1 - La reprise du mouvement de féminisation se confirme

Dans sa note sur la photographie du marché du travail en 2014, l'Insee écrit : "Depuis 2005, la population active a augmenté de 1,34 million de personnes. Cette hausse est soutenue par une participation croissante des femmes au marché du travail. Leur taux d'activité a en effet progressé de 1,3 point entre 2005 et 2014, passant de 50,5% à 51,8%. Sur la même période, celui des hommes a reculé de 1,4 point (de 62,6% à 61,2%). Cette évolution différenciée se poursuit sur la période récente : en 2014, on compte 70 000 femmes actives de plus qu'en 2013, mais 20 000 hommes actifs de moins".

Alors même que l'assurance, comparée aux autres branches, présente déjà un taux de femmes parmi les plus élevés, l'année 2014 voit le mouvement de féminisation encore se poursuivre. Comme en 2013, la part des femmes dans l'effectif total augmente de 0,3 point et atteint désormais le seuil symbolique de 60% (contre 48,2% selon l'Insee toutes branches confondues). Une tendance qui devrait être encore entretenue au cours des prochaines années par le différentiel entre leur part dans le recrutement (59,4% des entrées) et les prochains départs à la retraite (56,6% des séniors).

Evolution de la part des femmes dans la population totale



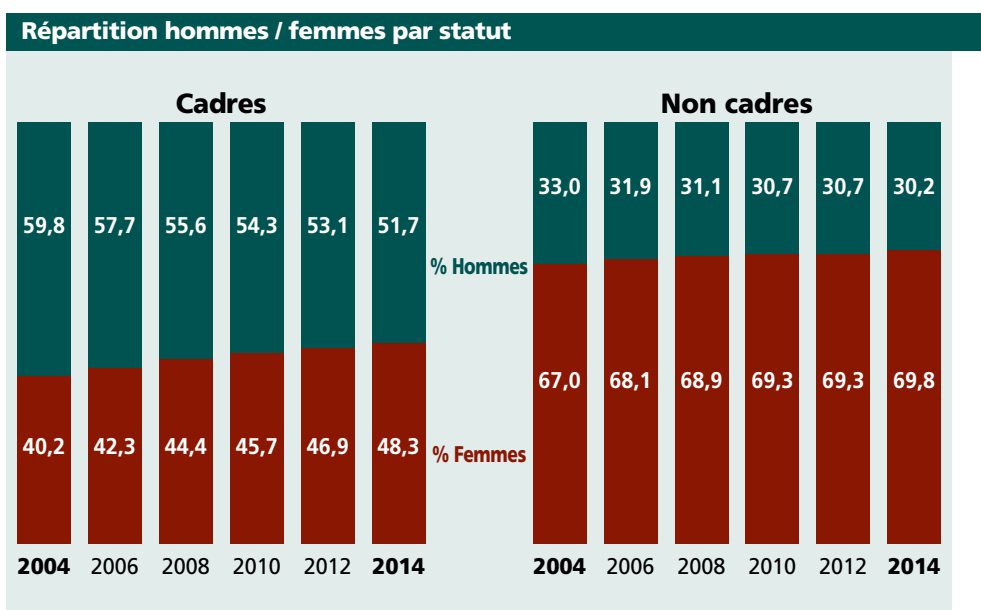
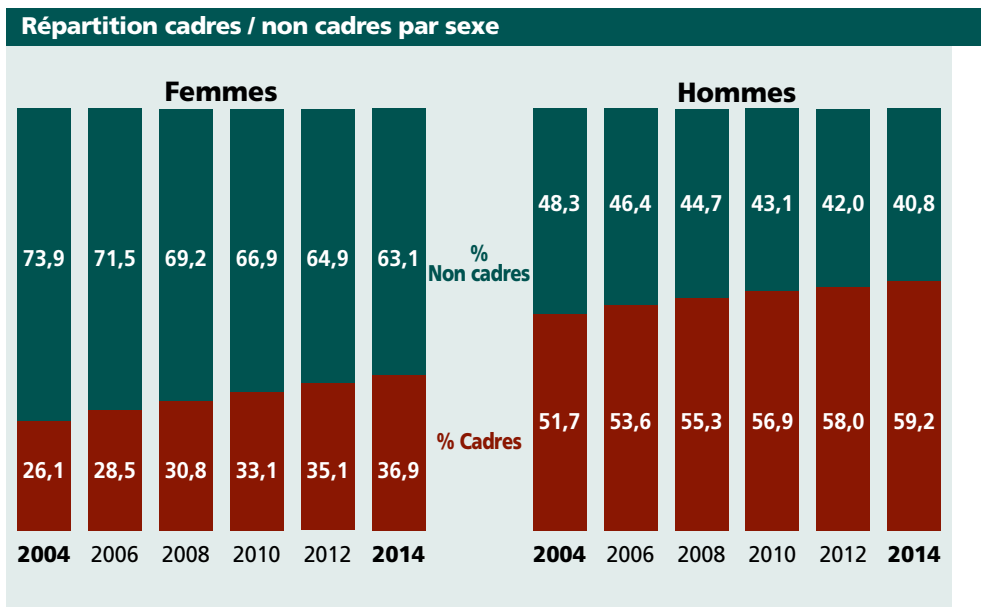
2 - Répartition cadres / non cadres par sexe

Du point de vue de l'effectif total, beaucoup de chemin reste à faire avant d'atteindre une situation de parité dans l'accès aux postes de cadres.

Le taux d'accès à ce statut marque une différence de 22,3 points entre celui des femmes (36,9%) et celui des hommes (59,2%). Alors qu'elles représentent 60% des salariés, les femmes ne constituent que 48,3% des cadres.

48% des cadres
sont des femmes...

mais seulement
37% des femmes
sont cadres



Ce profil garde la trace des décennies passées en matière de recrutement et de promotion des femmes.

L'analyse en termes de flux permet d'isoler les décisions qui sont prises "ici et maintenant" dessinant ainsi le profil des effectifs de demain. Le recrutement et la promotion interne sont les deux leviers disponibles pour faire converger l'effectif vers davantage de parité hommes / femmes dans l'accès au statut cadre.

En 2014, 47,9% des cadres recrutés sont des femmes, soit un taux proche des 48,3% qu'elles représentent (déjà) dans l'effectif cadre, mais sensiblement inférieur à leur représentation dans l'effectif total (60%). Sous ce rapport, le recrutement de cadres femmes ne contribue pas à combler la sous-représentation des femmes dans l'encadrement.

En 2014, 68,8% (B) des salariés *promus* de la classe 4 à la classe 5 sont des femmes. Un chiffre élevé qui ne doit pas faire oublier qu'elles représentaient à fin 2013, 74,5% (A) de la classe 4, donc de l'effectif "promouvable".

Le rapport de B / A inférieur à 1, indique que le passage de "non cadre" à "cadre" ne s'effectue pas encore à parité.

Indice de promotion des femmes dans les classes cadres			
Classe N	A	B	Indice B/A
	% 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
Classe 5	53,6%	53,2%	0,99
Classe 6	44,1%	44,8%	1,02
Classe 7	37,0%	35,7%	0,96

Des promotions cadres presque à parité

Comme l'indique le tableau, il en va différemment du passage des classes 5 à 6 et 6 à 7. La parité est pratiquement atteinte pour la première, et même "dépassée" pour la seconde.

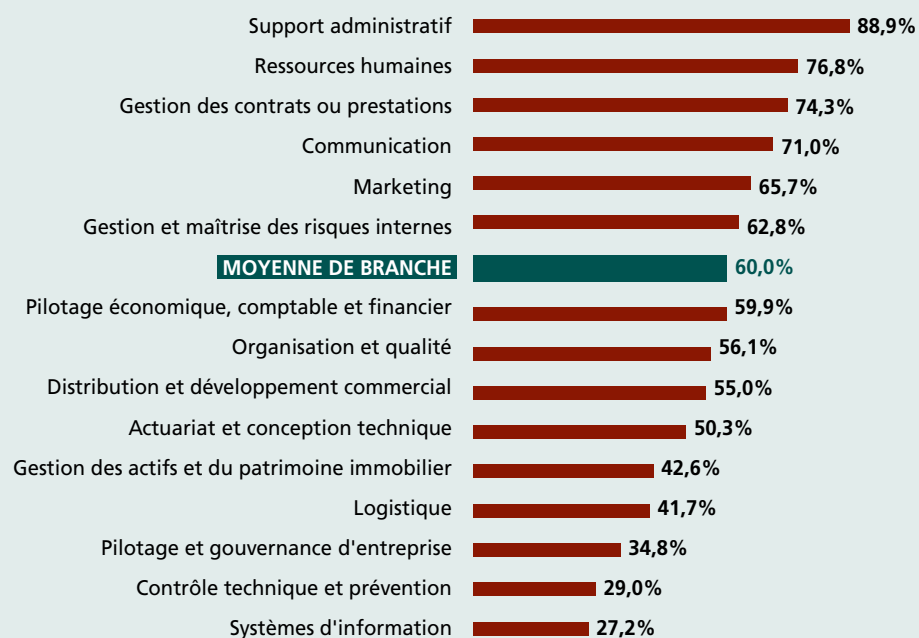
Enfin, si les femmes deviennent plus visibles dans les équipes de direction, leur poids dans les promotions ne correspond jamais qu'à l'importance (ou presque) qu'elles occupent dans les postes de classe 7.

3 - La féminisation concerne (presque) toutes les familles de métiers

Sauf pour les familles Marketing et Pilotage économique, comptable et financier, la part des femmes augmente dans l'ensemble des familles de métiers. Après le rééquilibrage du Contrôle technique et prévention (+3,3 points), les augmentations les plus fortes s'observent dans les familles qui étaient déjà les plus féminisées : Support Administratif (+1,6 point), Communication (+1,4 point), RH (+1 point).

Une répartition H/F très contrastée selon les familles de métiers

Part des femmes par famille de métiers en 2014

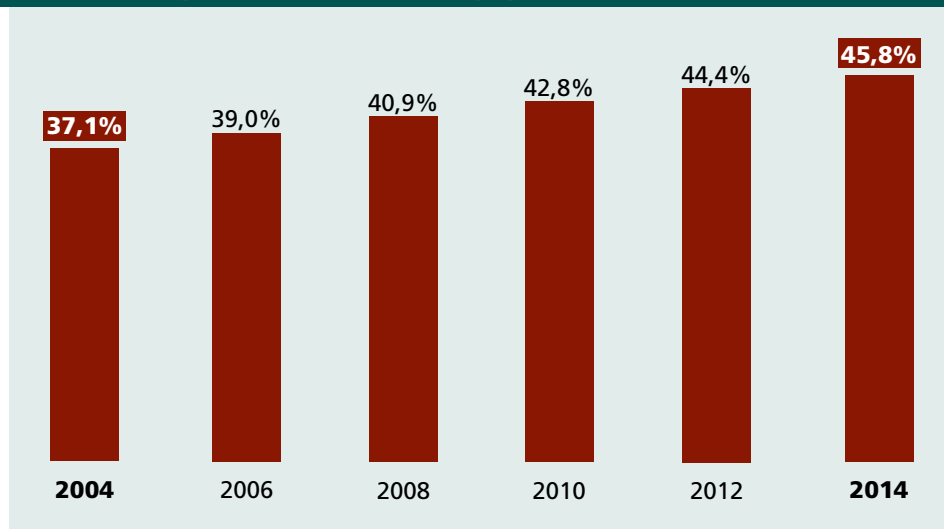


Le statut cadre se généralise

1 - La diffusion du statut cadre se poursuit

L'augmentation 2014 de la part des cadres dans l'effectif total (+0,6 point à 45,8%) s'inscrit dans une évolution continue observable depuis plus de 10 ans.

Evolution de la part des cadres dans la population totale



**Taux de cadres
+8,7 pts en 10 ans !**

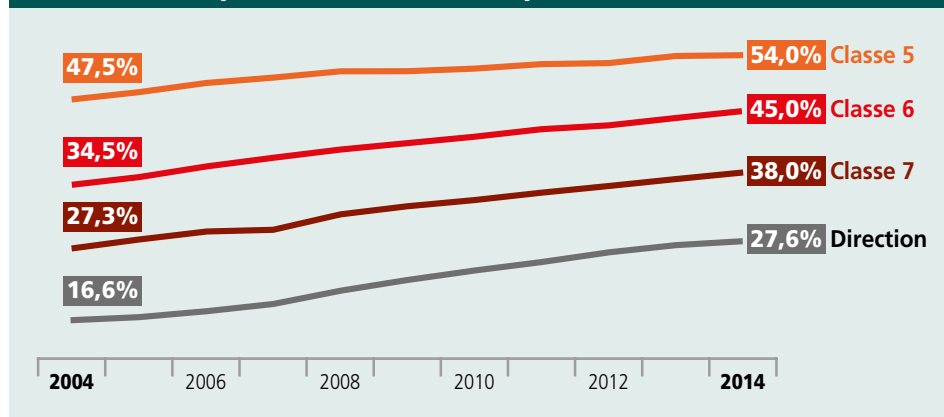
Sur fond de baisse du taux d'encadrement, l'augmentation de 8,7 points sur la période traduit essentiellement les besoins croissants de qualification et d'expertise dans toutes les familles de métiers.

2 - Répartition hommes / femmes par classe

La part des femmes dans les effectifs cadre a augmenté de 8,1 points en 10 ans pour s'établir à 48,3%. Sur cette période le rattrapage est d'autant plus fort que le niveau de la classe est plus élevé.

L'évolution 2014 par rapport à 2013 vérifie cette tendance qui voit la part des femmes augmenter de 0,4 point pour les classes 5, 0,9 point pour les classes 6, 1 point pour les classes 7 (voir graphique ci-après). Exception à cette "règle", la part des femmes dans les postes de Direction augmente néanmoins de 0,6 point.

Evolution de la part des femmes cadres par classe



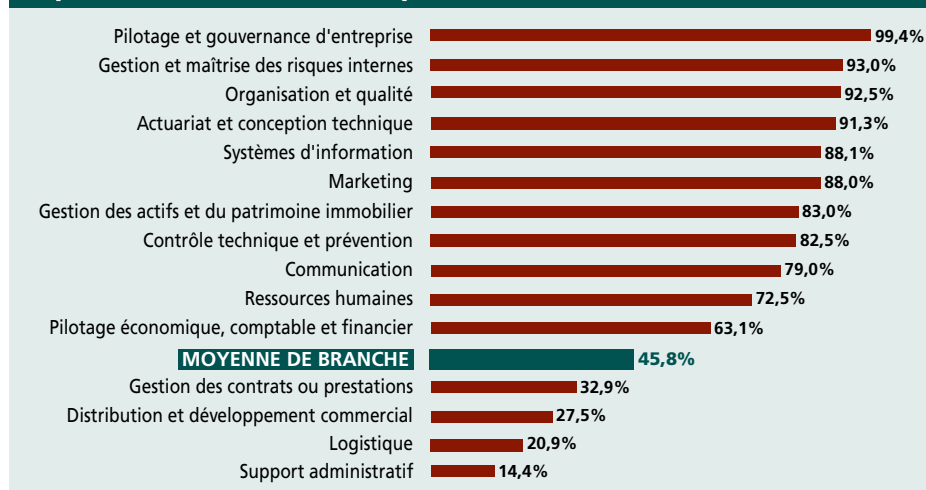
Compte tenu de l'importance démographique des femmes dans la population totale, des décisions de recrutement et de promotion légèrement en-dessous de la parité suffisent néanmoins à assurer une élévation continue de leur poids dans l'ensemble des classes de statut cadre, par simple effet mécanique.

3 - Taux de cadres par famille de métiers

Le classement des familles de métiers du graphique ci-dessous fait apparaître un contraste. Les familles de métiers peuvent être réparties en deux grandes catégories :

- une dizaine de métiers transversaux et support, dont plus des 2/3 sont à plus de 80% des cadres ;
- et un second groupe dont le taux de cadres est inférieur à 1/3. Il accueille notamment les deux familles cœur-de-métier qui représentent à elles seules 60% de l'effectif total

Répartition du taux de cadres par famille de métiers en 2014



L'augmentation du taux de cadres ne concerne pas les deux principales familles cœur-de-métier. Leur taux respectif, déjà sensiblement inférieur à la moyenne, est stable pour la famille Distribution et développement commercial, et en légère baisse pour la famille Gestion des contrats ou prestations (-0,3 point).

Trois familles enregistrent une hausse significative de leur taux de cadres : Pilotage économique, comptable et financier (+3,1 points), Marketing (+2 points) et Logistique (+1,2 point). Cet indicateur est également à la hausse pour les familles Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (+0,8 point), Systèmes d'Information (+0,7 point), Gestion et maîtrise des risques internes (+0,5 point) et Communication (+0,5 point).

Les baisses de taux de cadres les plus importantes concernent Actuariat et conception technique (-1,4 point), la RH (-0,8 point), Contrôle technique et prévention (-0,5 point).

Répartition des effectifs en Ile-de-France en 2014

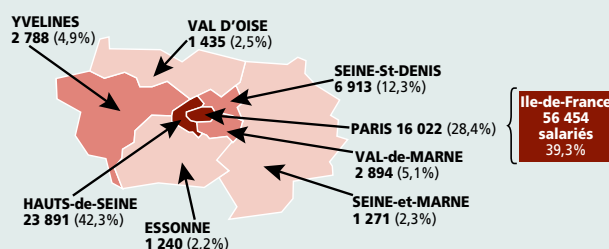
Au sein de la région Ile-de-France, la répartition des emplois évolue.

Les Hauts-de-Seine (42,3% de la région, -5,2 points) perdent en 2014 près de 3 000 emplois.

En comparaison, Paris intramuros

(28,4%, -0,4 point) bien qu'en érosion, affiche une bonne résistance.

En sens inverse, les départements de la Seine-Saint-Denis (12,3%, +1,2 point), du Val d'Oise (2,5%, +1 point), et du Val-de-Marne (5,1%, +0,8 point) sont en progression.



La réforme administrative organise à partir du 1^{er} janvier 2016 le territoire métropolitain autour de 13 régions. Les effectifs de l'assurance, vus à fin décembre 2014, se distribueraient comme suit dans ce nouveau découpage.

DECOUPAGE REGIONAL en vigueur au 01/01/2016	Effectifs par région au 31/12/2014	% sur population totale
ILE-DE-FRANCE	56 454	39,3%
AQUITAINE, LIMOUSIN, POITOU-CHARENTES	17 968	12,5%
AUVERGNE, RHONE-ALPES	9 378	6,5%
PAYS DE LA LOIRE	8 783	6,1%
NORD PAS-DE-CALAIS, PICARDIE	8 271	5,8%
LANGUEDOC-ROUSSILLON, MIDI-PYRENEES	7 840	5,4%
ALSACE, CHAMPAGNE-ARDENNES, LORRAINE	6 847	4,8%
CENTRE	6 545	4,5%
NORMANDIE	6 339	4,4%
PROVENCE-ALPES, COTE D'AZUR	5 615	3,9%
BRETAGNE	4 869	3,4%
BOURGOGNE, FRANCHE-COMTE	2 821	2,0%
DOM / TOM / ILES ST PIERRE & MIQUELON	1 400	1,0%
CORSE	531	0,4%
	143 661	100,0%

DOM 1 265 (0,9%) / TOM 62 (0,0%) / Iles St Pierre & Miquelon 73 (0,1%)

2 - Analyse comparée Ile-de-France / Province

L'augmentation de la part des femmes se poursuit en 2014, tant en Ile-de-France (+0,1 point) qu'en Province (+0,4 point).

Ventilation des femmes et des hommes

		2004	2006	2008	2010	2012	2014
IDF	Femmes	57,5%	57,8%	58,2%	57,8%	57,7%	58,0%
	Hommes	42,5%	42,2%	41,8%	42,2%	42,3%	42,0%
Province	Femmes	56,8%	58,1%	59,3%	60,0%	60,4%	61,2%
	Hommes	43,2%	41,9%	40,7%	40,0%	39,6%	38,8%

Une féminisation plus marquée en province

Leur importance sur les deux territoires est très proche de la moyenne nationale (60%), légèrement en dessous en IDF, au-dessus pour les régions de province.

En 2014, le taux de cadres poursuit sa progression, tant sur la région IDF (64,6%, +1 point) que dans les autres régions (33,7%, + 0,6 point).

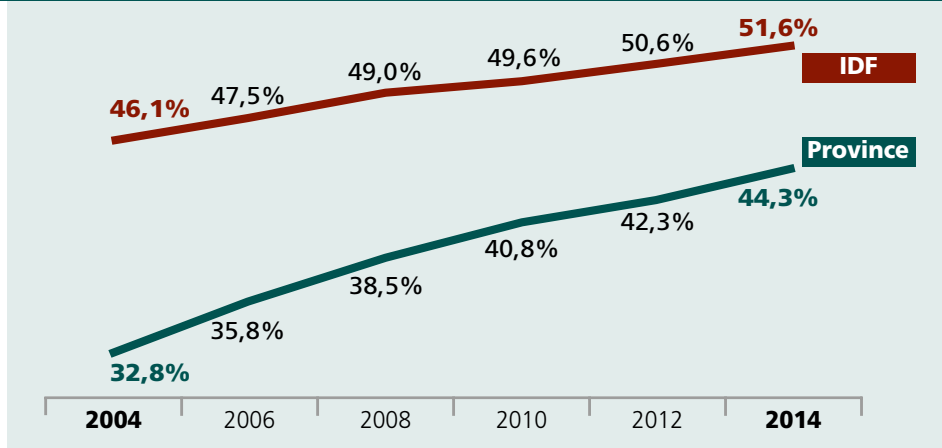
Ventilation des cadres et des non cadres

		2004	2006	2008	2010	2012	2014
IDF	Cadres	51,9%	54,7%	57,2%	60,6%	62,7%	64,6%
	Non cadres	48,1%	45,3%	42,8%	39,4%	37,3%	35,4%
Province	Cadres	27,3%	28,7%	30,1%	31,4%	32,5%	33,7%
	Non cadres	72,7%	71,3%	69,9%	68,6%	67,5%	66,3%

Sur cet indicateur, le contraste demeure fort : 2/3 des effectifs sont non cadres en Province, alors que la proportion est quasiment inverse en Ile-de-France. Une différence qui s'explique par l'implantation en région parisienne des sièges sociaux et la concentration sur ce territoire des familles de métiers comptant parmi les plus forts taux de cadres.

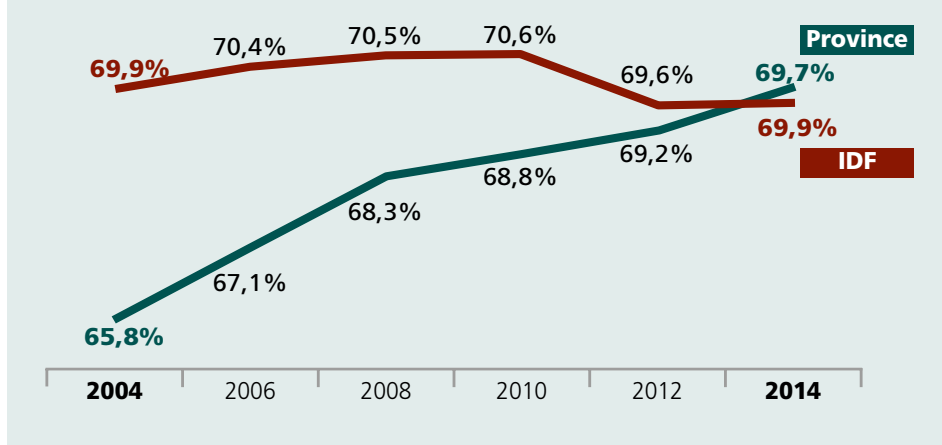
Partant d'une position plus basse, le taux de femmes parmi les cadres continue à augmenter plus rapidement en Province (+1,1 point) qu'en IDF (+0,4 point). Rapporté à l'importance des femmes dans la population totale (60 %), un déficit de femmes cadres persiste, plus important en Province (15,7 points) qu'en Ile-de-France (8,4 points). Un double mouvement de rattrapage est cependant en cours qui va vers la convergence progressive des taux de femmes cadres sur les deux territoires.

Part des femmes chez les cadres



La part des femmes chez les non cadres est stable en Ile-de-France et continue sa progression en Province, bien qu'à un rythme plus faible (0,1 point).

Part des femmes chez les non cadres



Les mobilités inter-familles des CDI à l'intérieur des sociétés d'assurances

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 mobilisons la base de données du ROMA pour éclairer les mobilités internes concernant les personnes en contrat à durée indéterminée, qui se sont déroulées entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014. Avant cela nous éclairerons les flux de départs de l'entreprise au prisme de leur importance comparée dans les différentes familles de métiers.

1 - Turn-over des CDI par famille de métiers

Quelle est la part des identifiants salariés qui, figurant dans la base de données 2013, ont disparu de la base de données 2014 ?

Le tableau ci-après établit la liste des familles de métiers en fonction de ce critère.

Turn-over des CDI 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%

Le turn-over des CDI varie du simple au double selon le métier

Ces sorties peuvent toutefois correspondre à deux moments différents dans la vie professionnelle des salariés. Le sens et les interprétations possibles de ces départs sont en effet différents selon qu'ils interviennent *en cours* de carrière (démission, rupture conventionnelle, licenciement) *ou en toute fin* de carrière (démission, rupture conventionnelle, licenciement, liquidation de la retraite).

Le seuil d'âge entre ces deux périodes est évidemment discutable. Dans les statistiques présentées ci-après, nous avons considéré une limite située à 55 ans. Dans le cadre de ce bornage, le tableau suivant analyse les sorties des personnes en CDI. Il distingue et compare donc les taux de sortie des 55 ans et moins d'une part et des plus de 55 ans d'autre part. Les familles sont classées par ordre décroissant du taux de sortie des moins de 55 ans. La dernière colonne permet d'apprécier le poids des sorties *en toute fin* de carrière par rapport aux sorties totales.

**2/3 des sorties
concernent
des salariés
de 55 ans et moins**

Pourcentage de l'effectif ayant quitté l'entreprise en 2014

FAMILLES DE METIERS	% des CDI sortants...			
	≤ 55 ans	> 55 ans et plus	tous âges confondus	Part des salariés > 55 ans parmi les CDI sortants
Pilotage et gouvernance d'entreprise	10,0%	4,7%	14,7%	31,8%
Pilotage économique, comptable et financier	8,9%	3,9%	12,8%	30,2%
Actuariat et conception technique	8,7%	1,8%	10,5%	17,5%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	8,6%	2,7%	11,4%	24,0%
Distribution et développement commercial	8,3%	2,2%	10,5%	21,2%
Marketing	7,1%	1,7%	8,8%	19,6%
MOYENNE DE BRANCHE	7,0%	3,3%	10,3%	32,3%
Communication	6,4%	2,5%	8,9%	28,0%
Organisation et qualité	6,2%	2,5%	8,7%	28,6%
Gestion et maîtrise des risques internes	6,2%	2,3%	8,5%	26,8%
Ressources humaines	5,5%	3,9%	9,4%	42,0%
Gestion des contrats ou prestations	5,4%	4,1%	9,5%	42,8%
Systèmes d'information	5,4%	2,1%	7,5%	28,1%
Contrôle technique et prévention	5,2%	3,2%	8,4%	37,6%
Support administratif	5,2%	6,2%	11,4%	54,4%
Logistique	3,6%	6,4%	10,0%	64,0%

Ces données appellent plusieurs observations.

Elles mettent en évidence l'importance des départs de l'entreprise en cours de carrière : ils représentent plus des 2/3 (67,7%) des départs des CDI, loin devant les départs à l'approche de la retraite (32,3%).

Le poids des fins de carrière dans les sorties est inégal selon les familles. Il est supérieur à 40% pour les familles Logistique (64%), Support administratif (54,4%), Gestion des contrats ou prestations (42,8%), Ressources Humaines (42%). Dans ces familles, le remplacement des sortants peut contribuer au renouvellement générationnel. A l'autre bout du classement cette proportion est faible pour l'Actuariat et la conception technique (17,5%), le Marketing (19,6%), la Distribution et le développement commercial (21,2%) et la Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (24%). Pour ces familles, la différence d'âge entre les personnes partantes et celles qui les remplacent est beaucoup moins élevée.

2 - Analyse de la mobilité inter-familles

Certains identifiants salariés de la base ROMA 2013 se retrouvent rattachés à une autre famille de métiers (sans changer d'entreprise) dans la base ROMA 2014. Le tableau suivant classe les familles de métiers en fonction du pourcentage de leurs salariés qui ont connu en 2014 une mobilité inter-familles.

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%

D'importantes disparités caractérisent la mobilité inter-familles

En 2014, 5,5% des salariés ont changé de famille de métiers au sein de leur entreprise. Un taux moyen qui recouvre cependant des disparités importantes. Certaines familles voient leurs effectifs diffuser fortement vers d'autres familles. Cette année-là, 1 salarié sur 6 de l'Organisation et qualité, pratiquement 1 sur 7 du Contrôle Technique et prévention, et 1 sur 8 du Marketing ont rejoint un poste relevant d'une autre famille de métiers.

Ils ne sont à l'inverse que 1 sur 26 pour la famille Systèmes d'Information, 1 sur 27 pour la Gestion des contrats ou prestations ainsi que le Pilotage et gouvernance d'entreprise, et jusqu'à 1 sur 31 pour la Distribution et le développement Commercial. On ne perdra pas cependant de vue que la faiblesse de la mobilité inter-familles peut être compensée par une mobilité intra-famille significative. C'est notamment le cas des deux principales familles cœur-de-métier dont le volume d'emplois, le nombre et la variété des sous-familles constituent pour leurs salariés des territoires naturels de mobilité (*cf. point 3 ci-après*).

- **Destination de mobilités inter-familles**

Quels sont les métiers que rejoignent les salariés quand, au sein de l'entreprise, ils quittent leur famille d'origine ? Le tableau suivant présente pour chaque famille de métiers les trois principales destinations de mobilité, avec leurs poids respectifs et cumulés.

Tableau de mobilités inter-familles							
FAMILLE D'ORIGINE	FAMILLES DE DESTINATION						
	1 ^{ère} destination	%	2 ^{ème} destination	%	3 ^{ème} 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%

• Une typologie des mobilités inter-familles de métiers

En additionnant les salariés qui quittent l'entreprise et ceux qui changent de familles, on obtient un taux de *turn-over* de la famille : il mesure l'effort

nécessaire de recrutement externe ou interne auquel la famille doit consentir pour qu'elle renouvelle ses effectifs.

Le tableau suivant présente un classement des familles par ordre décroissant de la valeur de cet indicateur (3^{ème} colonne). Les taux de sorties de l'entreprise et les taux de mobilités internes sont rappelés dans les deux premières colonnes. Les couleurs vertes des différentes cases indiquent si lesdits taux sont forts, moyens ou faibles.

Turn-over externe et interne par famille de métiers			
FAMILLES DE METIERS	% de CDI ayant quitté l'entreprise (A)	% de CDI rejoignant une autre famille (B)	% des salariés quittant leur famille (A+B)
Organisation et qualité	8,7%	16,7%	25,4%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	11,4%	11,5%	22,8%
Contrôle technique et prévention	8,4%	14,1%	22,5%
Marketing	8,8%	13,3%	22,2%
Support administratif	11,4%	10,2%	21,6%
Pilotage économique, comptable et financier	12,8%	8,8%	21,6%
Communication	8,9%	11,9%	20,9%
Actuariat et conception technique	10,5%	8,2%	18,8%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	14,7%	3,7%	18,4%
Ressources humaines	9,4%	8,9%	18,3%
Gestion et maîtrise des risques internes	8,5%	8,7%	17,2%
Logistique	10,0%	6,8%	16,8%
MOYENNE DE BRANCHE	10,3%	5,5%	15,8%
Distribution et développement commercial	10,5%	3,2%	13,7%
Gestion des contrats ou prestations	9,5%	3,7%	13,2%
Systèmes d'information	7,5%	3,8%	11,3%

Taux fort

Taux moyen

Taux faible

Si on exclut de cette analyse les CDI âgés de >55 ans, il vient la carte suivante des mobilités internes / externes des CDI dans l'assurance.

**Mobilité "dans"
et "hors" de
l'entreprise...**

**une combinatoire
très contrastée**

Typologie des familles de métiers en fonction de la mobilité interne / externe

	Taux de sortie FAIBLE	Taux de sortie MOYEN	Taux de sortie FORT
Taux de mobilité inter familles FAIBLE	<ul style="list-style-type: none"> • Systèmes d'information • Gestion des contrats ou prestations • Logistique 		<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage et gouvernance d'entreprise • Distribution et développement commercial
Taux de mobilité inter familles MOYEN	<ul style="list-style-type: none"> • Support administratif 	<ul style="list-style-type: none"> • RH • Gestion et maîtrise des risques internes 	<ul style="list-style-type: none"> • Actuariat et conception technique • Pilotage économique, comptable et financier
Taux de mobilité inter familles FORT	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle technique et prévention 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication • Organisation et qualité • Marketing 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des actifs et du patrimoine immobilier

3 - Zoom des mobilités internes des deux principales familles

La mobilité inter-familles n'épuise pas la diversité des configurations de changement de poste. Pour certaines familles, la mobilité entre les sous-familles qui les composent constitue pour leurs salariés la perspective d'évolution statistiquement la plus probable. Cela se vérifie tout particulièrement pour les familles Distribution et développement commercial, et Gestion des contrats ou prestations. Par leur taille et la diversité de leurs emplois, elles offrent des possibilités de mobilité fonctionnelle que d'autres familles professionnelles ne peuvent proposer.

Seulement 3,7% des salariés de la famille Gestion des contrats ou prestations, toujours présents dans l'entreprise en 2014, ont rejoint une autre famille professionnelle. Mais, ils sont trois fois plus nombreux, 11,2%, à avoir changé de sous-famille à l'intérieur de l'ensemble Gestion des contrats ou prestations.

De la même manière, la famille Distribution et développement commercial enregistre le plus faible taux de mobilité inter-familles (3,2%). Mais, dans le même temps, ses salariés sont quatre fois plus nombreux (13,7%) à avoir changé de sous-famille au sein des métiers de la Distribution et du développement commercial.

Au global, l'analyse des mobilités externes comme internes rappelle les dynamiques différenciées qui traversent les familles de métiers. Son approfondissement à l'intérieur même des familles, en prenant les sous-familles comme unités d'analyse, confirmerait encore la variété des situations et la vigueur de leurs contrastes.

Au moment de l'entrée dans une nouvelle ère digitale, c'est en des termes spécifiques que se posent pour chaque groupe de métiers les questions du recrutement, de la fidélisation ou de l'évolution de carrière, ou encore celles de la capitalisation et du renouvellement des savoirs et de l'expérience. Au-delà d'une vision globale des effectifs de la branche, qui pourrait donner les apparences de la reproduction et de la stabilité, la connaissance et l'orientation de ces flux constituent un des aspects majeurs de la GPEC de demain.



2^{ème} partie

R O F A 2 0 1 5

La partie ROFA 2015 rend compte de la neuvième 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 correspondent à des variables sélectionnées par les professionnels RH des sociétés et mutuelles 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 de la part des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève 87,1%. Il marque une nouvelle fois l'intérêt que les entreprises portent à la formation professionnelle et leur attachement aux accords de branche du 14 octobre 2004 et du 22 juin 2007, notamment.

Trois axes structurent l'analyse proposée dans ce rapport :

- **le taux d'accès et la durée de formation** déclinés selon différents critères démographiques et socio-professionnels ;
- **les orientations de formation** en termes de finalités de domaines d'action et d'utilisation des différents dispositifs de formation ;
- **un zoom sur l'alternance** que le chapitre du ROMA traitant spécifiquement des recrutements en alternance vient compléter.

Enfin, trois précisions méthodologiques :

- Les salariés formés correspondent à des personnes distinctes et non à des stagiaires. Ainsi, lorsque sont évoquées les durées de formation ; il s'agit bien de **la durée moyenne de formation par personne** au cours de l'année et non d'une durée de stage.
- L'étude tient compte de toutes les formations déclarées par les entreprises, sans limitation aux critères d'éligibilité fiscale.
- A 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 tous effectifs confondus

L'année 2014 est marquée par l'augmentation concomitante des taux d'accès et de la durée moyenne. Au cours de cette période, 78,4% des 121 785 salariés recensés par l'enquête ROFA ont suivi une ou plusieurs formations (hors contrats d'apprentissage et alternance). La forte augmentation du taux d'accès (+7,4 points par rapport au niveau 2013) fait sortir cet indicateur de l'intervalle <70% - 75%> à l'intérieur duquel il évoluait depuis plusieurs années.

Fait remarquable cette année, l'augmentation du taux d'accès se complète d'une élévation de la durée moyenne de formation par salarié formé. Après une baisse continue de 2007 à 2013 (de 44,1 heures à 33,7 heures), la durée moyenne augmente à nouveau en 2014 pour s'établir à 35,7 heures. Dans cet ensemble, 25% des salariés formés ont bénéficié d'une durée totale de formation inférieure ou égale à 10 heures ; 25% entre 10 et 21 heures ; 25% entre 21 et 37 heures. Pour le dernier quart la durée annuelle de formation a été supérieure à 37 heures.

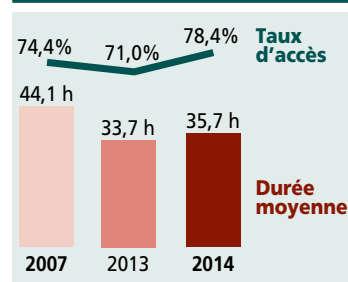
Cette distribution est remarquablement stable d'une année sur l'autre. Par rapport à 2013, les seuils des deux premiers quartiles (10 heures et 21 heures) demeurent inchangés tandis que celui qui sépare le troisième du quatrième quartile baisse de 38 heures à 37 heures.

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

Toutes les familles de métiers sont concernées par l'augmentation du taux d'accès observée en 2014 au niveau du total branche. Seule la famille Actuariat et conception technique (-0,3 point) fait très légèrement exception.

Taux d'accès

78,4%

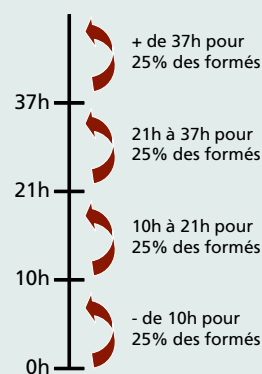


Durée moyenne

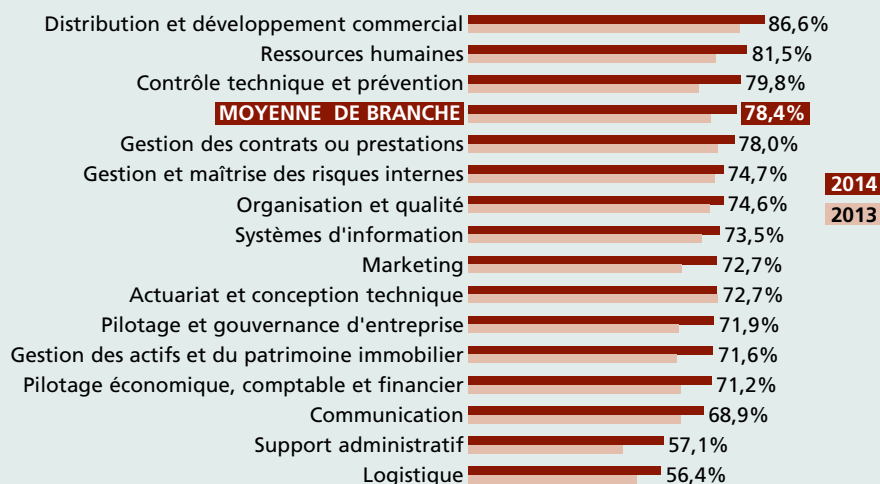
33,7 heures

Heures de formation 2014

Analyse par quartile



Classement des familles de métiers par taux d'accès



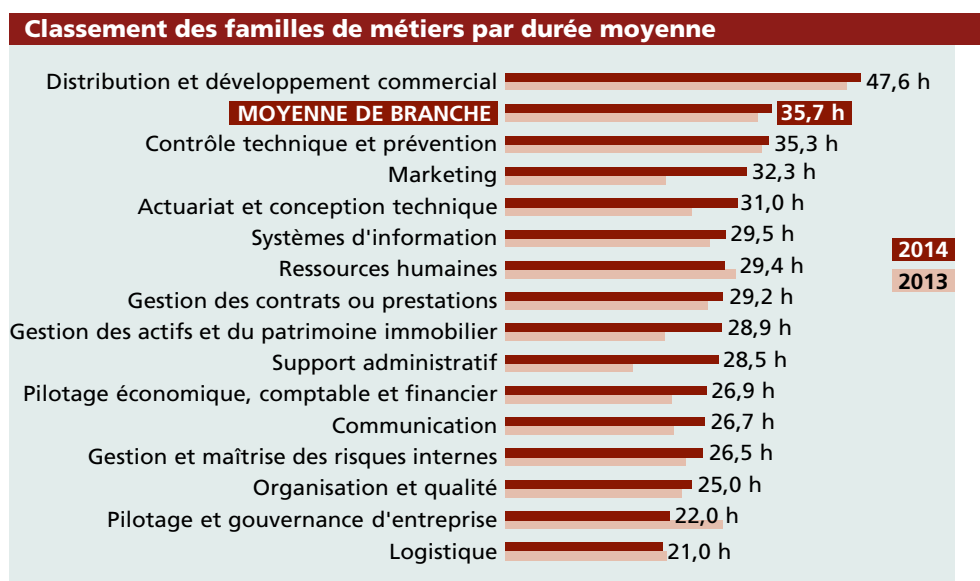
Une année atypique caractérisée par une hausse des taux d'accès et des durées moyennes de formation

Par ailleurs, la dispersion entre familles de métiers se réduit. Parmi les huit familles en fin de classement, sept enregistrent en 2014 une croissance de leur taux d'accès supérieur à l'augmentation de la moyenne de branche (+7,4 points) : Contrôle technique et prévention (+12,4 points), Support Administratif (+11,9 points), Logistique (+11,2 points), Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (+10,5 points), Pilotage et gouvernance d'entreprise (+10,2 points), Marketing (+10,2 points), Pilotage économique, comptable et financier (+9,2 points), Ressources Humaines (+8,2 points).

Dans un contexte de transformation digitale, la faiblesse persistante du taux d'accès des familles Logistique et Support administratif doit certainement constituer un point de vigilance (malgré un début de rattrapage).

La durée de la formation par personne formée passe de 33,7 heures en 2013 à 35,7 heures en 2014, soit une évolution de + 6%.

Cette moyenne recouvre des évolutions très contrastées entre familles de métiers.



Ainsi :

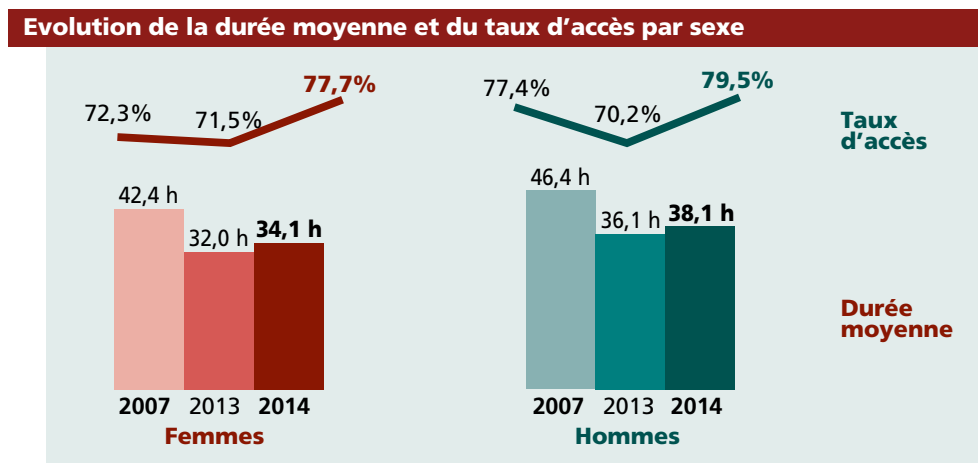
- La durée moyenne de formation des salariés du Support administratif augmente de 67% ; celle des métiers du Marketing de 50%.
- Un deuxième groupe de métiers connaît également des augmentations comprises entre 20 et 30% : Gestion des actifs et du Patrimoine Immobilier (+36%), Actuariat et conception technique (+24%), Pilotage économique, comptable et financier (+21%), ainsi que, pas très loin, Communication (+19%).
- L'évolution des familles Distribution et développement commercial (+4%), et Gestion des contrats ou prestations (+8%) est proche de celle du total branche.

- A l'autre extrême, on relèvera les variations négatives des familles Logistique (-3%), Ressources Humaines (-5%) et Pilotage et gouvernance d'entreprise (-24%).

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

Le taux d'accès et la durée moyenne de la formation augmentent pour les hommes comme pour les femmes.

En 2014, le taux d'accès des hommes repasse devant celui des femmes. La différence entre sexes est cependant davantage marquée pour la durée : en 2007 et jusqu'à aujourd'hui, la durée moyenne de la formation des femmes est de 4 heures inférieure à celle des hommes (cf. graphique ci-après).



Cette différence qui semble "structurelle" explique la majeure partie du déficit de la part des femmes dans le volume horaire total, en comparaison à leur importance dans l'effectif global.

Répartition de la formation par sexe en 2014

2014	Nombre d'heures	%	% de la population formée	% de la population totale	Durée moyenne
Femmes	1 944 578 h	57,1%	59,8%	60,3%	34,1 h
Hommes	1 462 445 h	42,9%	40,2%	39,7%	38,1 h

Par famille de métier, le tableau suivant compare les hommes et les femmes selon le taux d'accès et la durée moyenne de la formation. Dans huit familles le taux d'accès des femmes est supérieur à celui des hommes tandis que la situation inverse prévaut dans les sept autres. Une situation analogue s'observe pour la durée de formation, plus longue dans 7 cas pour les femmes et dans 8 cas pour les hommes.

Durée moyenne et taux d'accès par famille de métiers selon le sexe en 2014

		Durée Moyenne	Taux d'accès
ACTUARAT ET CONCEPTION TECHNIQUE	Femmes	30,9 h	74,1%
	Hommes	31,2 h	71,3%
	TOTAL	31,0 h	72,7%
MARKETING	Femmes	32,8 h	74,6%
	Hommes	31,3h	69,0%
	TOTAL	32,3h	72,7%
DISTRIBUTION ET DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	Femmes	45,5h	84,5%
	Hommes	49,9h	89,0%
	TOTAL	47,6h	86,6%
CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	Femmes	45,8h	86,5%
	Hommes	31,5h	77,6%
	TOTAL	35,3h	79,8%
GESTION DES CONTRATS OU PRESTATIONS	Femmes	29,2h	78,5%
	Hommes	29,1h	76,6%
	TOTAL	29,2h	78,0%
GESTION DES ACTIFS ET DU PATRIMOINE IMMOBILIER	Femmes	31,7h	71,8%
	Hommes	26,5h	71,4%
	TOTAL	28,9h	71,6%
GESTION ET MAITRISE DES RISQUES INTERNES	Femmes	26,6h	74,5%
	Hommes	26,3h	75,0%
	TOTAL	26,5h	74,7%
PILOTAGE ECONOMIQUE, COMPTABLE ET FINANCIER	Femmes	24,5h	70,4%
	Hommes	30,5h	72,4%
	TOTAL	26,9h	71,2%
SUPPORT ADMINISTRATIF	Femmes	24,8h	56,7%
	Hommes	60,2h	61,4%
	TOTAL	28,5h	57,1%
LOGISTIQUE	Femmes	19,9h	51,1%
	Hommes	21,7h	60,3%
	TOTAL	21,0h	56,4%
SYSTEMES D'INFORMATION	Femmes	29,0h	76,6%
	Hommes	29,7h	72,3%
	TOTAL	29,5h	73,5%
ORGANISATION ET QUALITE	Femmes	24,8h	74,8%
	Hommes	25,2h	74,3%
	TOTAL	25,0h	74,6%
COMMUNICATION	Femmes	27,6h	69,9%
	Hommes	24,5h	66,4%
	TOTAL	26,7h	68,9%
RESSOURCES HUMAINES	Femmes	29,6h	80,7%
	Hommes	28,7h	84,3%
	TOTAL	29,4h	81,5%
PILOTAGE ET GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	Femmes	23,7h	76,9%
	Hommes	21,0h	69,2%
	TOTAL	22,0h	71,9%

Dans une grande majorité de métiers hommes et femmes bénéficient également de formations

Trois familles attirent cependant l'attention :

- les femmes de la famille commerciale cumulent un double déficit sur le terrain du taux d'accès (-4,5 points) et de la durée moyenne (-4 heures) ;
- il en est de même pour la famille Pilotage économique, comptable et financier avec un manque de 2 points sur le taux d'accès, et surtout de 6 heures, soit 20% de la durée moyenne de formation des hommes ;
- les chiffres du Support Administratif sont encore plus remarquables. Dans cette famille composée à plus de 90% de femmes, leur taux d'accès et la durée de leur formation sont respectivement de 4,7 points et de 35,4 heures (!) inférieurs à ceux des hommes.

On relèvera que les trois familles concernées sont également celles où le taux de cadres est le plus faible. Lorsque ce taux est fort, les taux d'accès et durée moyenne de formation des femmes sont très proches, souvent au moins égaux voire supérieurs à ceux des hommes. C'est par exemple le cas des métiers de l'offre (Actuariat et Marketing), de l'Organisation et qualité ou de l'Informatique. C'est encore particulièrement manifeste pour le Contrôle technique et prévention ou encore Pilotage et gouvernance d'entreprise. Des différences qui s'expliquent, comme on le verra ci-après, par le profil spécifique des *femmes non cadres* en matière de formation.

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

L'année 2014 marque une concentration de l'effort formation sur la population des non cadres. Leur taux d'accès augmente de 8,5 points pour s'établir à 79,1%. Un taux désormais supérieur à celui des cadres (72,8%) lui-même en augmentation de 4,8 points.

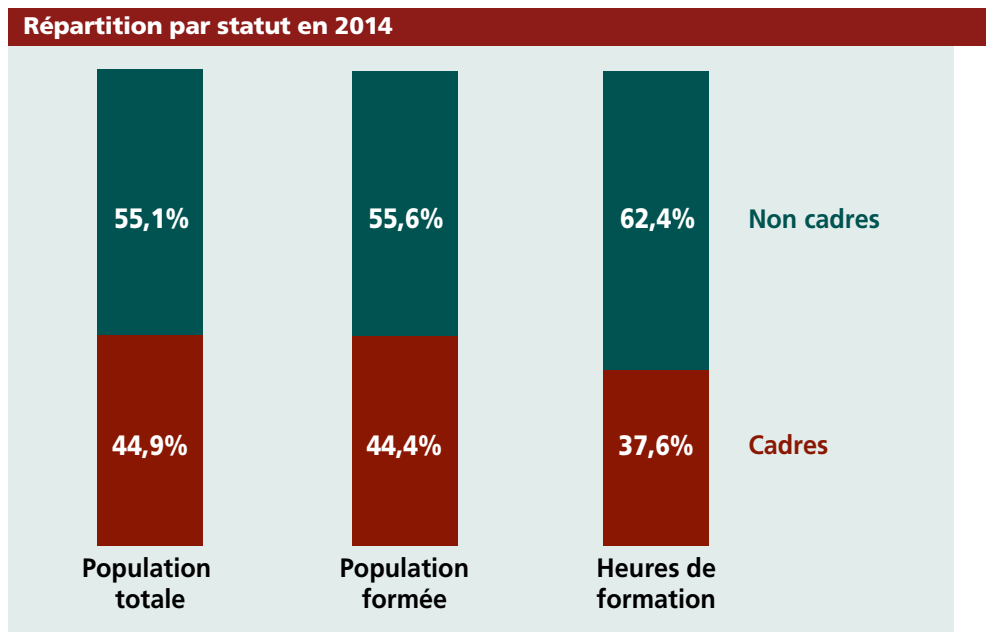
Répartition de la formation par statut

2014	Taux d'accès	Nombre d'heures	Durée moyenne
Cadres	77,6%	1 279 513 h	30,1 h
Non cadres	79,1%	2 127 510 h	40,1 h

Les durées de formation marquent également, pour les deux statuts, une évolution semblable. Elles ressortent à 40,1 heures pour les non cadres (+7,2%) contre 30,1 heures pour les cadres (+4,2%).

La plus forte représentation des non cadres dans le volume horaire de formation, qui est traditionnelle dans la branche, est à nouveau vérifiée en 2014.

Les non cadres bénéficient d'un plus fort taux d'accès à la formation et d'une durée moyenne plus élevée



5 - Le profil spécifique des femmes non cadres en matière de durée de formation

Le critère du sexe fait ressortir des différences modestes chez les cadres mais considérable chez les non cadres. Le tableau suivant reprend l'analyse taux d'accès / durée par famille de métier, en distinguant quatre catégories : hommes cadres / hommes non cadres / femmes cadres / femmes non cadres.

Parmi les non cadres, les femmes sont significativement moins formées que les hommes

Répartition de la formation par sexe et par statut en 2014

	Hommes cadres	Femmes cadres	Hommes non cadres	Femmes non cadres
Taux d'accès (%)	77,1	78,2	82,7	77,5
Durée moyenne (heures)	31,0	29,3	47,2	36,8

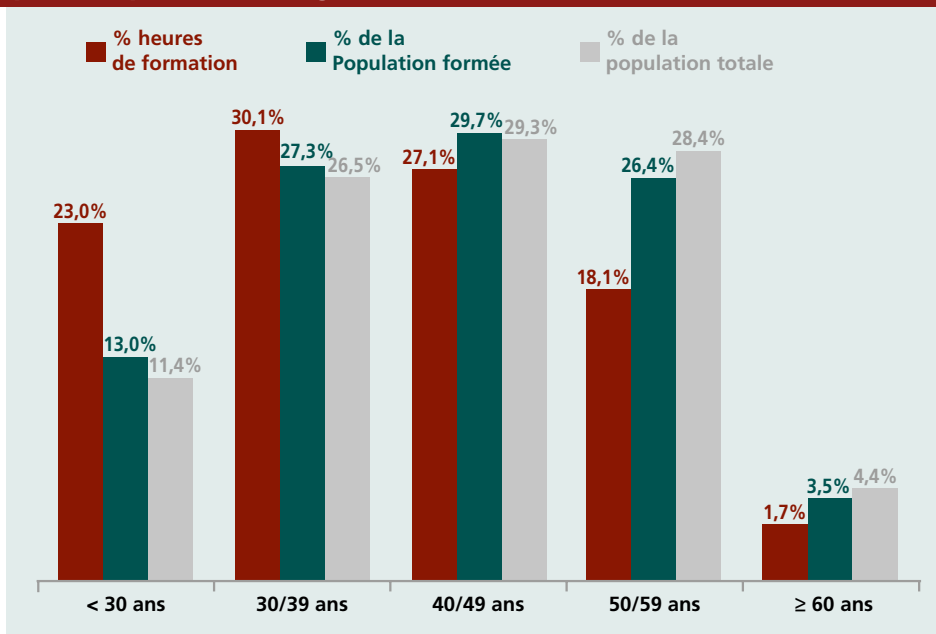
Les différences hommes/femmes sont relativement faibles au sein du statut cadre. Si la durée moyenne de formation des femmes est de 5,6% inférieure à celle des hommes leur taux d'accès est quant à lui de 1,5% supérieur. Par comparaison et dans l'absolu, les différences entre sexes dans le statut non cadres apparaissent très marquées. Dans ce cas le déficit de 6,4% du taux d'accès des femmes par rapport à celui des hommes se cumule avec celui de 22,1% (!) de la durée moyenne.

Les données formation confirment ce que l'analyse de la promotion des cadres suggérait. Elles traduisent un retrait de l'investissement formation par ou pour les femmes qui, subi ou souhaité, ne peut qu'interpeller.

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

Le profil d'allocation de l'effort formation selon l'âge reste fondamentalement identique à celui des années passées (cf. graphique ci-après).

Répartition par tranche d'âges en 2014



Un investissement plus important est consenti pour les salariés âgés de moins de 30 ans (d'autant plus significatif que les formations en alternance sont, rappelons-le, exclues de cette statistique).

Ces formations correspondent notamment aux obligations légales concernant les commerciaux (un tiers du recrutement) permettant de les habilitier à la présentation des opérations d'assurances. Ces formations relativement longues introduisent une "distorsion" entre le poids de cette catégorie dans les heures de formation, et celui dans l'effectif formé.

Cette déformation disparaît pour la classe des 30-39 ans. L'investissement formation y demeure légèrement plus intense que pour le reste de la population plus âgée.

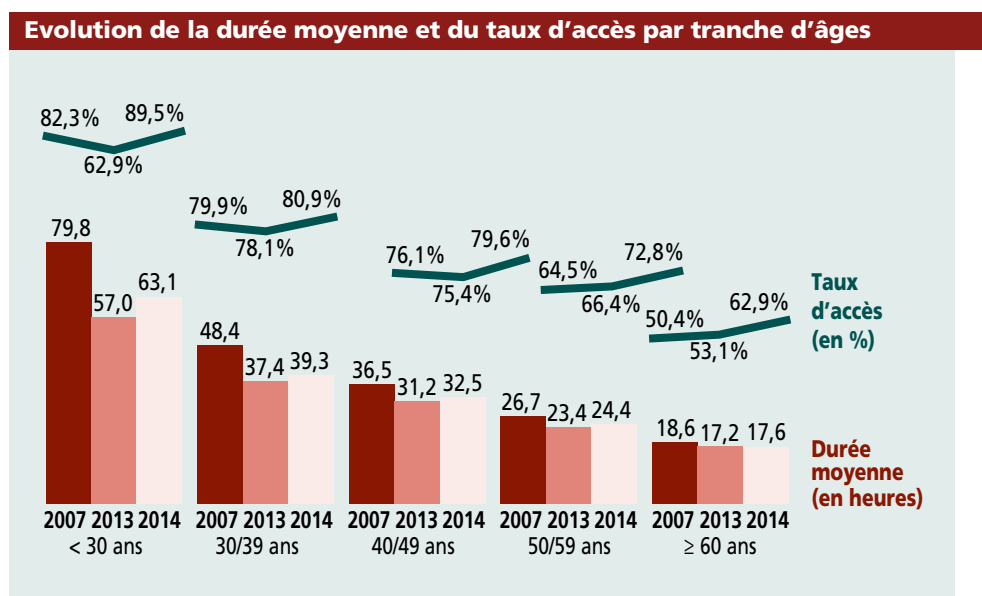
La part des 40/49 ans dans les effectifs formés est pratiquement alignée sur son importance dans l'effectif global. Seules des durées de formation un peu moins longues expliquent le léger retrait de cette catégorie sur le critère volume horaires.

Cette caractéristique s'accroît pour la classe d'âges 50/59. Son taux d'accès décroît légèrement, mais c'est surtout la durée moyenne plus faible qui induit une part relative significativement moins élevée.

Les jeunes en phase d'intégration restent les premiers bénéficiaires de formations

Ces mêmes caractéristiques se trouvent encore accentuées pour la classe des 60 ans et plus.

En 2014, toutes les classes d'âges bénéficient d'une augmentation du taux d'accès à la formation (*diagramme ci-après*). Pour toutes également, la durée moyenne de la formation repart à la hausse (après la baisse qui a concerné l'ensemble des classes entre 2007 et 2013).



La réduction de ces cinq classes d'âges à deux catégories, les moins et plus de 45 ans, met en évidence (*cf. tableau ci-après*) :

- pour les deux groupes, l'augmentation en 2014 des taux d'accès et de la durée moyenne de la formation ;
- quel que soit l'âge, des taux d'accès élevés même si celui des plus de 45 ans demeure de 11% inférieur à celui des moins de 45 ans ;
- surtout une durée moyenne de la formation substantiellement plus courte (- 40%) pour les anciens par rapport aux plus jeunes.

Comparaison de la formation des - et des + de 45 ans

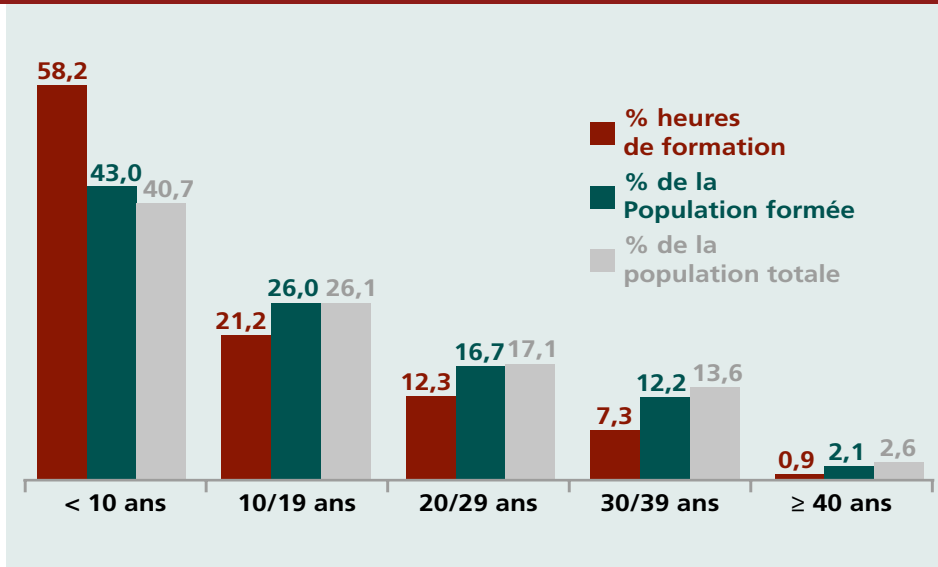
	Taux d'accès			Durée moyenne (heures)		
	2007	2013	2014	2007	2013	2014
< 45 ans	80,0%	74,0%	82,6%	53,8	40,2	43,3
45 ans et +	67,3%	67,4%	73,7%	29,3	25,2	26,0

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

L'accès à la formation suivant l'ancienneté présente un profil naturellement très proche de celui lié à l'âge que nous avons commenté plus haut. On

retrouve dans le graphique ci-après le même mouvement d'inversion de la hauteur des "trois colonnes" rouge, verte et grise à mesure que l'ancienneté augmente. Ce renversement est, rappelons-le, la conséquence d'un moindre taux d'accès, mais surtout d'une diminution sensible de la durée moyenne de formation.

Répartition par ancienneté en 2014



• Focus sur la formation des nouvelles recrues

Il concerne les salariés qui, à fin 2014, disposent de trois ans et moins d'ancienneté dans l'entreprise (tous types de contrats confondus mais toujours en excluant les formations constitutives des dispositifs d'apprentissage ou de professionnalisation).

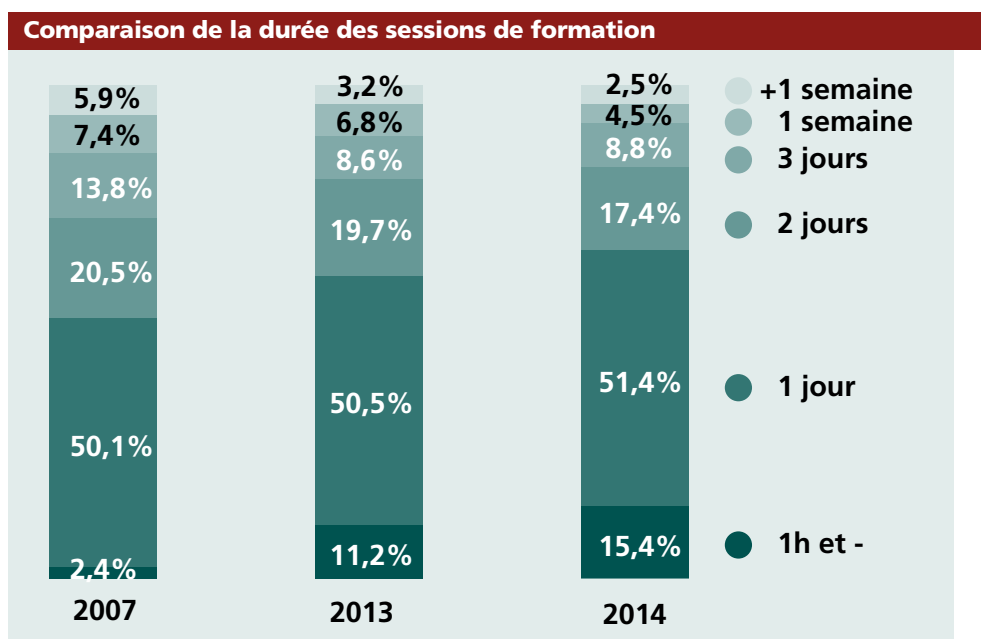
Leur taux d'accès à la formation, 87,2% (+0,2 point) est le plus élevé de toutes les classes d'ancienneté parmi celles considérées ci-dessus. Celui des 10 ans et moins d'ancienneté s'établit à un niveau voisin de 82,9%. Le taux d'accès à la formation ne marque donc pas de décrochage à l'issue des trois premières années.

Il en va différemment pour la durée moyenne. Celle-ci s'établit à un niveau record de 64,5 heures (contre 35,7 heures toutes anciennetés confondues). Une durée moyenne élevée à laquelle contribue notamment la part conséquente des recrutements commerciaux et l'importance horaire des parcours d'intégration qui leur sont consacrées. Cette caractéristique explique également la part prépondérante dans les formations délivrées, des deux domaines "Assurances et réassurance" (40,1%) et "Commercial et marketing" (32,4%).

8 - Zoom sur la durée des sessions de formation

Le tableau suivant présente l'évolution de la répartition des *stages* suivant leur durée. Il met en évidence le poids croissant des formats courts dans le *nombre* de stages de formation.

La croissance des formats courts ne tire pas à la baisse la durée moyenne



Pour autant, cette évolution ne bouleverse pas la distribution du volume horaire total de formation délivrée en fonction de la durée des stages.

Les orientations de formation

La combinaison de l'augmentation des taux d'accès et de la durée moyenne entraîne en 2014 une augmentation de 18,8% du nombre d'heures de formation enregistrées dans le ROFA.

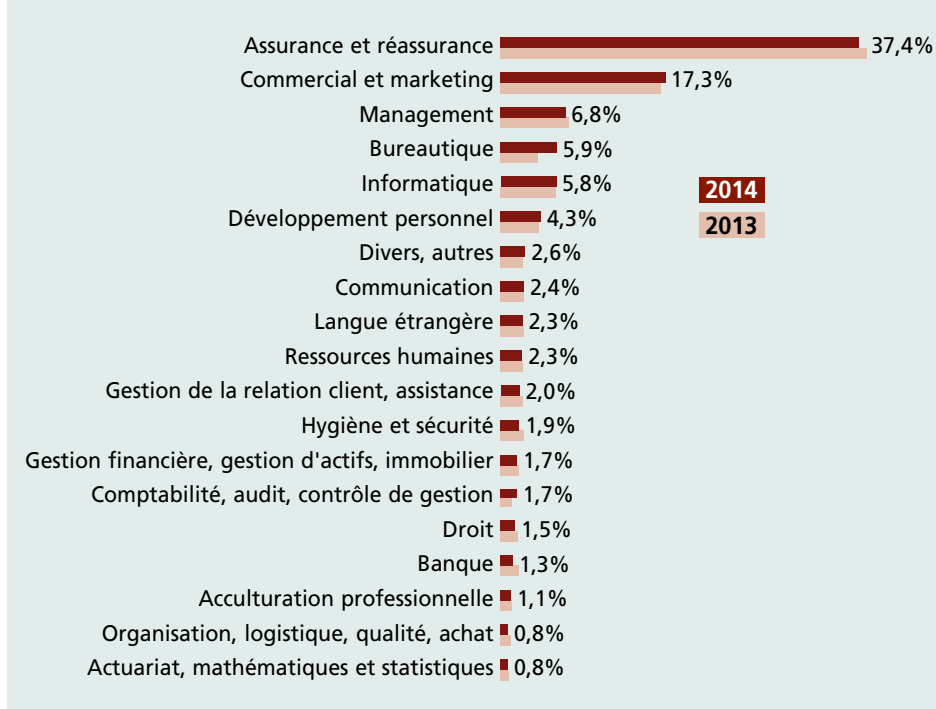
Autre source et mesure statistique, les déclarations fiscales "2483" confirment la vigueur de l'investissement formation. Avec un ratio dépenses de formation / masse salariale de 4,3% (+0,2 point), l'année 2014 interrompt le progressif mouvement baissier qui avait fait passer cet indicateur de 4,9% en 2007 à 4,1% en 2013.

Ce niveau d'effort est largement supérieur à l'obligation légale de 1,6% porté conventionnellement à 2,2% dans la branche assurance. Dans la suite de ce chapitre nous analysons l'allocation de cet investissement par domaine puis par dispositif de formation.

1 - Les domaines de formation

En 2014, la hiérarchie des domaines de formation demeure fondamentalement inchangée :

Répartition des heures de formation par domaine



Deux domaines, Assurance et réassurance, d'une part, Commercial et marketing, d'autre part, représentent plus de la moitié (54,7%) des volumes de formation délivrés par les entreprises du secteur. La seule évolution remarquable de l'année 2014 est le développement des formations

Domaines de formation
(en % des formés)

Assurance et réassurance
56,6% → famille Distribution
35,3% → famille Gestion
de contrats

Commercial et marketing
88,1% → famille Distribution

Management
42,3% → famille Distribution
18,7% → famille Gestion
de contrats

bureautiques (de 3,9% à 5,9% du volume total) qui hisse cette catégorie du 6^{ème} au 4^{ème} rang du classement.

Plus de 90% des formations "Assurance et réassurance" sont consommés par les deux familles cœur-de-métier, Gestion des contrats ou prestations (35,3%) et Développement Commercial et Distribution (56,6%). Cette dernière famille absorbe par ailleurs 88,1% des formations "Commercial Marketing".

Les formations au management, troisième grand domaine, sont plus également réparties. Dans ce domaine, comme dans d'autres, les deux principales familles représentent 60% environ des volumes horaires. Mais alors que la famille Gestion des contrats ou prestations pèse 18,7% (-3,4 points) du volume horaire management, la famille Développement commercial et distribution en représente 42,3 % (+3,3 points). Un poids qui rappelle l'importance singulière du lien entre performance et qualité managériale pour ce type d'activités.

2 - Les dispositifs de formation

2.1 – Le plan de formation

Sous la perspective de l'analyse en termes de dispositifs, deux éléments caractérisent l'année 2014 :

- l'importance du volume d'heures délivrées hors plan de formation ;
- à l'intérieur du Plan, la progression de la part des actions consacrées à l'adaptation au poste de travail ou à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi (catégorie 1).

REPARTITION DES HEURES DE FORMATION EN 2014	Nombre d'heures
Hors plan de formation	287 414 h
Plan de formation	3 119 609 h
dont :	
• Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi	2 534 606 h
• Développement des compétences	585 003 h

Sur les 3 407 023 heures de formation enregistrées par le ROFA en 2014, 287 414 l'ont été "Hors Plan de Formation", soit 8,4% de l'ensemble contre 2,1% en 2013. Jamais depuis la création du ROFA, ce pourcentage n'a été aussi élevé.

S'agissant du Plan de Formation, l'année 2013 avait déjà enregistré une augmentation du poids des actions relevant de la catégorie 1. Cette tendance se poursuit et s'amplifie en 2014 (Cf. tableau ci-après). Corolaire de cette évolution, le poids des actions de développement délivrées dans le Plan de Formation perd exactement 10 points en seulement deux ans pour s'établir en 2014 à 18,8%.

Répartition des heures du Plan de formation

En % du Plan de Formation	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%

• Analyse des cinq premiers domaines de formation

L'augmentation significative du "Hors Plan" concerne chacun des cinq plus grands domaines de formation. Elle fait plus que doubler pour le Commercial et Marketing jusqu'à être multipliée par un facteur 15 dans l'Informatique.

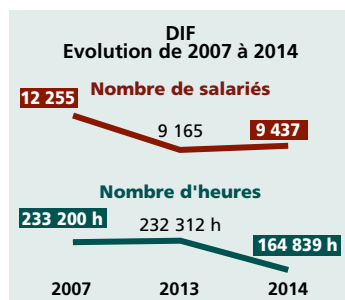
Part du "Hors Plan" dans les principaux domaines de formation en 2014

Les cinq principaux domaines de formation	% du volume horaire "Hors Plan"		
	2013 (A)	2014 (B)	(B) / (A)
Assurance et réassurance	1,8	5,5	3,1
Commercial et marketing	4,0	9,2	2,3
Management	0,0	3,3	-
Bureautique	0,4	2,2	5,5
Informatique	1,5	22,7	15,1

A l'intérieur du Plan, l'analyse de la répartition des actions par catégorie fait ressortir le poids de plus en plus exclusif de "l'adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi". Elle représente 87,6% du domaine "Assurance et Réassurance", 89,4% des domaines "Commercial et marketing" et "Bureautique", 90,2% du domaine informatique. Elle est un peu en retrait pour le "management" où elle pèse néanmoins 67,6% du volume des formations dispensées.

2.2 - Le droit individuel à la formation (DIF) : 7,7% de salariés concernés

L'année 2013 avait enregistré un recul de plus d'un tiers du nombre de bénéficiaires du DIF. Sur ce critère, l'année 2014 est une année de consolidation. 9 437 personnes ont utilisé leur DIF soit une augmentation de 3%.

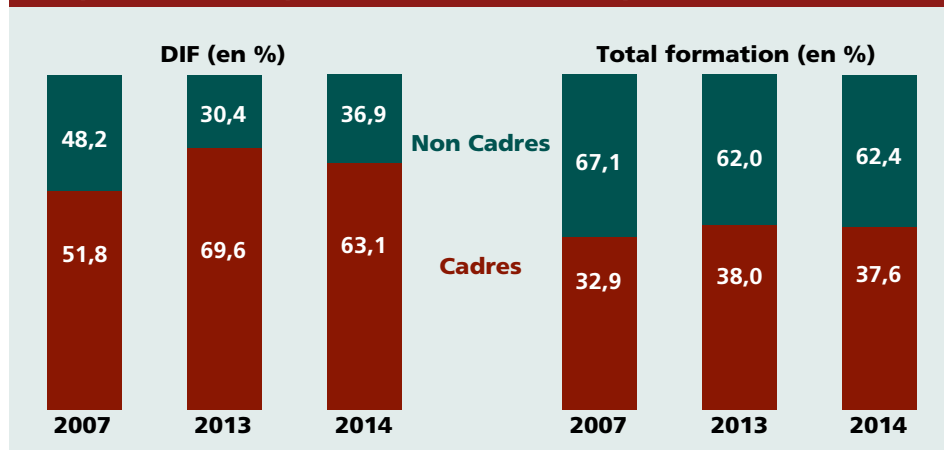


Seuls cependant 7,7 % des salariés ont eu recours cette année-là à ce dispositif. L'évolution majeure vient de la durée moyenne de la formation qui, restée stable en 2013, passe en 2014 de 25,3 à 17,5 heures soit un recul de 31%.

Au global, le volume de formation délivré dans le cadre du DIF subit une baisse de 29% en 2014 après une décroissance de 35% en 2013 prolongeant et amplifiant la pente descendante amorcée dès 2008.

Alors que tous les salariés sont également dotés d'un crédit annuel d'heures DIF, ce sont les cadres qui en font nettement le plus usage. S'ils représentent 37,6% du total des heures formation délivrées par la branche, leur part dans la seule composante DIF atteint 63,1% en 2014.

Comparaison de la répartition des heures de DIF par statut



Le DIF demeure davantage utilisé par les cadres

Le développement personnel (20,6% des heures de formation délivrées) et les langues étrangères (13,4%) constituent les domaines d'exercice privilégiés du DIF.

Sur la période 2007- 2014, le développement personnel voit sa part augmenter de 12,3 points dont 4 sur la seule année 2014. Les chiffres correspondants pour les langues étrangères sont respectivement de 7,9 et 2,3 points.

En sens inverse, le domaine Assurance et Réassurance poursuit sa longue et forte érosion dans le cadre du DIF. En recul de 27,7 points sur la période 2007 – 2014, dont 5,4 sur la seule dernière année, il ne représente plus désormais que 10% des heures de formation DIF dispensées.

Répartition des heures de DIF par domaine de formation

DIF Les principaux domaines en 2014	% des heures	Evolution 2007-2014
Développement personnel	20,6%	+ 12,3 pts
Langues étrangères	13,4%	+ 7,9 pts
Assurance et réassurance	10,0%	- 27,7 pts
Management	9,4%	+ 0,9 pt
Communication	7,8%	+ 4,0 pts
Bureautique	7,2%	- 1,7 pt

Dans le total des heures de formation DIF, le poids de la catégorie 2 Développement des compétences recule de 14,1 points pour s'établir à 43 % en 2014. Cette évolution confirme le recul de 15,5 points déjà enregistré en 2013. Avec une part de 53,2%, la catégorie 1, pour la première fois, s'impose au sein du dispositif DIF.

2. 3 - Les périodes de professionnalisation (PP)

En 2014, 839 salariés, représentant 0,9% des formés, ont bénéficié d'une période de professionnalisation pour un total de 93 165 heures, soit 2,7% du nombre d'heures enregistrées cette année. Des chiffres en augmentation, respectivement de 32,8% et de 9,2%, mais qui restent encore très loin des 4 684 bénéficiaires et 423 229 heures de formation relevés pour l'année 2007.

Dans la continuité des années passées, les salariés qui en bénéficient le plus se situent dans la tranche d'âges des 25/39 ans. Ils représentent 60,6% des heures dispensées dans le cadre de ce dispositif, soit une part proportionnelle nettement plus importante que pour le reste de la formation continue (45,3% des heures totales).

La durée moyenne de la période de professionnalisation s'établit à 111 heures contre 134,9 heures en 2013, en baisse de 17%.

2. 4 - Les autres dispositifs

Le Congé Individuel de Formation (CIF), avec 313 bénéficiaires augmente de 45% par rapport à 2013, le plus haut niveau enregistré depuis 2007.

Le nombre de Bilans de Compétences avait bondi de 229 en 2012 à 518 en 2013. Avec 256 bénéficiaires, l'année 2014 marque le retour à un niveau proche des 251 bilans enregistrés en 2011, et plus conforme aux ordres de grandeur observés par le passé.

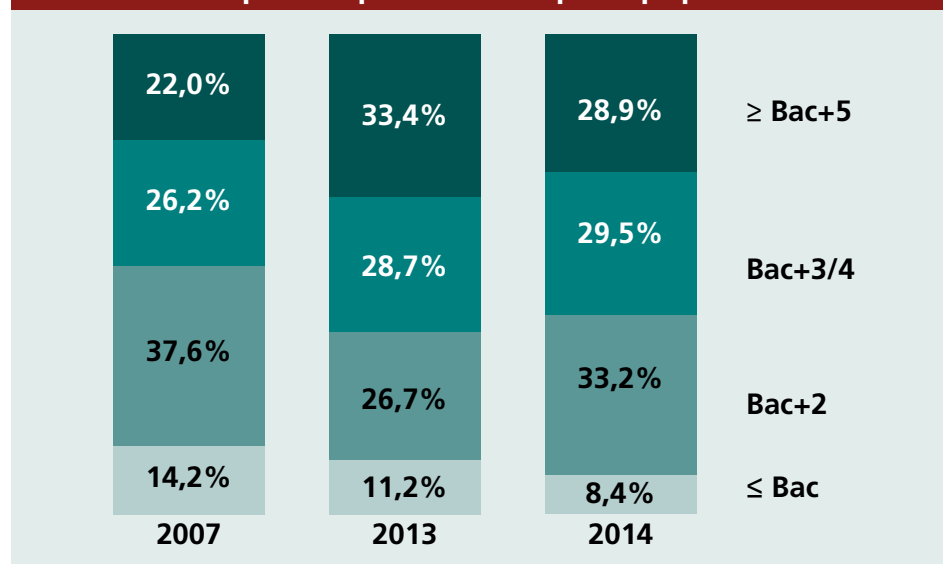
839 PP
313 CIF
256 BC
147 VAE

Avec 147 bénéficiaires, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est en sensible progression (+34%) par rapport en 2013. Un niveau qui reste cependant bien en retrait par rapport au plus haut des 238 bénéficiaires de l'année 2011.

2. 5 - La formation diplômante (hors alternance)

1 563 salariés ont suivi le cursus d'une formation diplômante en 2014, soit un rebond de 46,5 % après les baisses de 2012 (-2,4%) et de 2013 (-7,8%).

Evolution de la répartition par niveau de diplôme préparé



2014
Les formations diplômantes en forte hausse...

Cette forte croissance s'accompagne d'une modification sensible du profil des diplômes préparés. Le niveau Bac+2, dont la part avait reculé de 10 points entre 2007 et 2013, regagne 6,5 points sur la seule année 2014. En sens inverse la forte croissance passée du niveau ≥Bac+5 laisse place à un recul de 4,5 points. Aucune modification de tendance n'est en revanche observée pour les formations ≤ Bac (en baisse) et Bac+3/4 (en hausse).

Enfin 159 salariés ont obtenu le CQP "Chargé de relation Clientèle en Assurances", un chiffre stable par rapport aux 162 délivrés en 2013.

Zoom sur la population des alternants

En une dizaine d'années, l'alternance a conquis une place décisive dans le recrutement et l'intégration des nouveaux entrants. Nous présentons ici les données de cette évolution ainsi que les éléments clés qui caractérisent cette population.

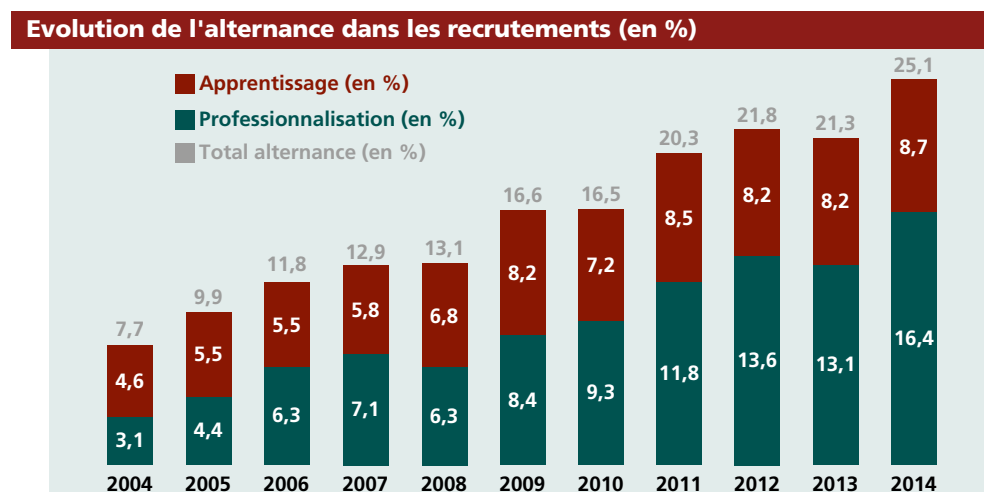
1 - Le recrutement en alternance retrouve une très forte croissance

Avec 3 090 personnes embauchées en 2014, le nombre d'alternants recrutés croît de 3,4% et atteint un nouveau record en franchissant le seuil des 3 000 recrutements.



L'alternance représente 1 embauche sur 4 dans l'assurance

Jamais l'augmentation annuelle (+14,5% entre 2013 et 2014) des nouveaux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage n'a été aussi élevée. Ainsi, l'alternance représente un taux inégalé de 25,1% des salariés recrutés en 2014, soit la plus forte augmentation annuelle (+3,8 points) jamais enregistrée. Si la composante "apprentissage" contribue à hauteur de +0,5 point à cette progression, c'est la partie "contrat de professionnalisation" qui tire les 3,3 points restants.



Le niveau déjà élevé de ces recrutements au cours des dernières années ne laissait pas présager en 2014 une nouvelle accélération de cette catégorie d'embauches.

Après dix ans de progression ininterrompue, l'alternance se pose désormais comme une voie institutionnalisée d'accès à la profession. Les 96,9% d'alternants recrutés en CDD (contre 3,1% embauchés en CDI) rappellent aussi que l'alternance constitue pour les entreprises une facilitation d'ajustement de leurs ressources et un cadre pour sélectionner les talents.

2 - Le recrutement en alternance retrouve une très forte croissance

Rappelons que la période d'alternance peut se conclure 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.

**En 2014,
le nombre
d'alternants
a augmenté
de 11,4%**

Evolution du nombre de contrats d'alternance



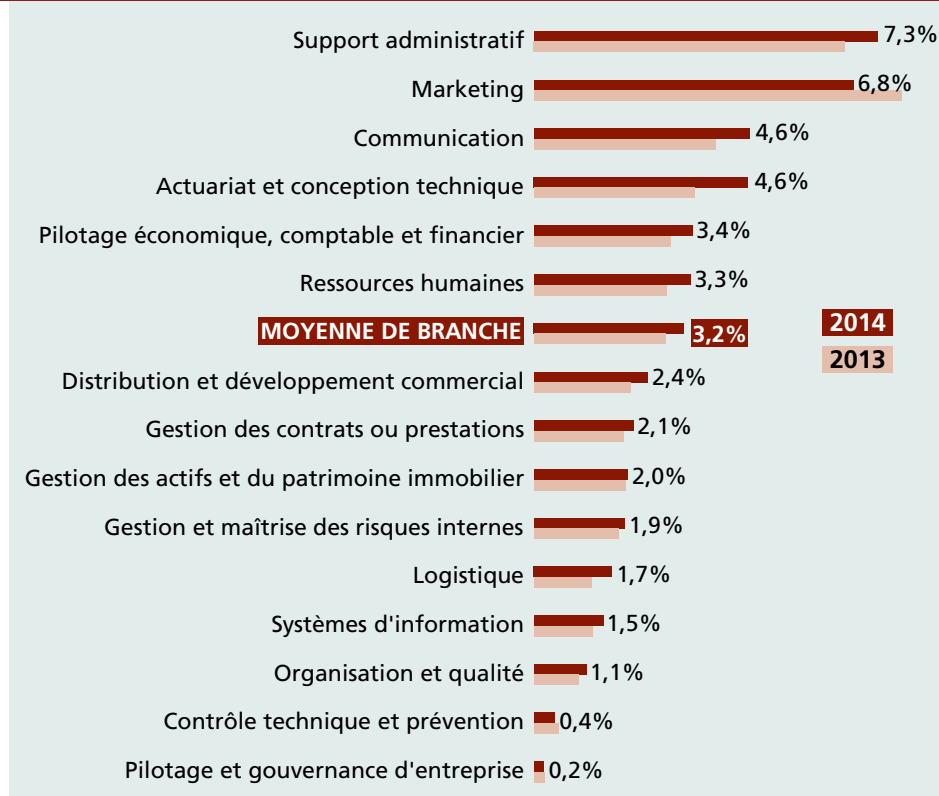
Ainsi défini, l'effectif de la population alternante à fin 2014 ressort à 4 475 personnes, en augmentation de 11,4% par rapport à 2013. Dans cette augmentation de 459 contrats, la stabilisation de l'apprentissage

contraste avec la forte dynamique de la professionnalisation (+456). Au global, en 10 ans, le nombre d'alternants dans la branche assurance a ainsi été multiplié par 3,7.

3 - Même de manière inégale, l'alternance diffuse dans l'ensemble des familles de métiers

Sauf en Marketing, la part des alternants augmente en 2014 dans toutes les familles de métiers. Support administratif (7,3%), Marketing (6,8%), et Communication / Actuariat et conception technique (4,6%) forment le podium des familles qui ont le plus recours à l'alternance.

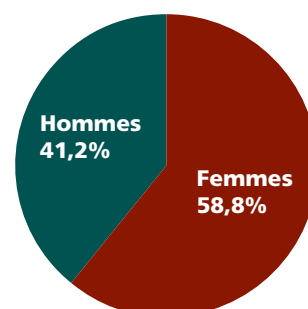
Répartition des alternants par famille de métiers en 2014 et 2013



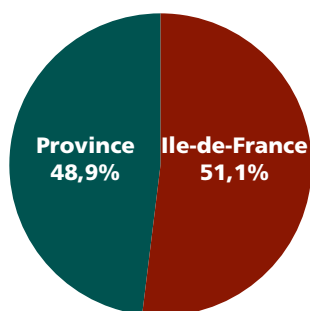
4 - Analyse de la population des alternants

• Répartition Hommes / Femmes

Comme l'an dernier, la part des hommes augmente dans la population alternante (+1,2 point), et s'établit à 41,2%. Au global la répartition hommes / femmes des alternants est à l'image de leur répartition dans l'ensemble des effectifs. Tandis que les femmes sont relativement moins



représentées dans les contrats d'apprentissage (56,8%), elles le sont davantage au sein des contrats de professionnalisation (60,0%).



• Répartition géographique

La population des alternants se répartit de manière quasiment égale entre la Province et l'Ile-de-France (*diagramme ci-contre*). Mais alors que l'Ile-de-France représente 66,8% des contrats d'apprentissage, la Province est largement majoritaire (57,5%) dans les contrats de professionnalisation.

• Répartition selon le diplôme possédé

L'analyse des alternants, en terme de diplômes possédés au moment de s'engager dans ce dispositif, illustre la profonde et rapide transformation des publics de l'alternance. En 2007, 60,2% des alternants possédaient un titre de niveau \leq Bac comme plus haut niveau de diplôme. Ils ne sont plus que 36,4% sept ans plus tard, avec un recul de 6,8 points sur la seule année 2014.

Répartition des alternants selon le diplôme détenu

	2007					2014				
	<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%	4,1%	36,0%	30,1%	21,9%	7,9%
Apprentissage	7,0%	38,7%	28,6%	21,4%	4,3%	2,6%	28,1%	33,0%	27,5%	8,8%
Ensemble	6,6%	53,6%	21,7%	15,3%	2,8%	3,6%	32,8%	31,3%	24,1%	8,2%

63,6%
des alternants
possèdent déjà
un niveau
 \geq Bac+2

Le Bac+2 est en passe de devenir le plus haut niveau de diplôme possédé parmi les alternants. Il s'agit ici principalement, soit d'alternants préparant un second diplôme de niveau Bac+2 (par exemple un BTS Assurance), soit d'alternants visant une licence (par exemple la Licence Professionnelle d'Assurance), dans une finalité "professionnalisante" qui facilitera ensuite leur insertion en entreprise. De 21,7% en 2007, la part des alternants Bac+2 passe à 31,3% en 2014, soit une augmentation de 9,6 points, dont 4,3 points sur la seule dernière année.

Le Bac+3/4 poursuit sa progression (+2,3 points) en 2014 pour s'établir à 24,1%, soit 8,8 points plus haut que son niveau 2007.

Après avoir été multipliée par presque trois entre 2007 et 2014, la part des \geq Bac+5 (8,2%) est globalement stable par rapport à son niveau 2013 (+0,2 point).

Conclusion / Synthèse

Pour la deuxième année consécutive, la branche de l'assurance enregistre en 2014 une érosion légère de ses effectifs (-0,3%). Configuration peu fréquente, l'année se distingue par un double tassement des entrées (-0,5%) comme des sorties (-0,2%). 2014 est également marquée par un recul significatif du nombre de CDI recrutés (-9,9%) en majeure partie compensé par l'embauche de CDD supplémentaires (+10,7%). Une augmentation qui explique la part de ce statut (96,9%) dans le recrutement d'un nombre d'alternants en forte croissance (+13,4%).

Vieillesse, augmentation du taux des cadres, féminisation des effectifs : les tendances sociodémographiques qui, depuis longtemps, caractérisent la branche, sont une nouvelle fois confirmées. L'âge moyen (42,5 ans, +0,1 an) et la part des seniors (17,0%, +0,1 point) poursuivent, quoiqu'à un rythme ralenti, leur lente progression. Sur fond d'un allègement des lignes hiérarchiques, l'augmentation des besoins en qualification et expertise contribue à la croissance de la part des salariés de statut cadre dans les effectifs (45,8%, +0,6 point). La part des femmes dans les effectifs, l'une des plus élevées parmi les branches professionnelles, continue sa progression (60%, +0,3 point). Les décisions de promotion vers les classes cadres se rapprochent de la parité favorisant une féminisation plus rapide au sein de ce statut.

Par-delà ces évolutions sociodémographiques, l'analyse des flux de mobilités éclaire la recomposition continue et silencieuse des collectifs de travail. Toutes causes de départ confondues, 1 CDI sur 10 (10,3%) a quitté en 2014 une entreprise de la branche. Seul un tiers de ces départs (32,3%), est intervenu à l'approche ou au moment de la retraite (plus de 55 ans). L'importance de la mobilité interentreprises que ces chiffres suggèrent est à relier à la part élevée des personnes recrutées en CDI âgées de plus de 30 ans (59,2%). A côté de ces mobilités externes, des courants de mobilités internes traversent de manière extrêmement différenciée les familles de métiers. Niveau des départs à la retraite, variabilité de la mobilité vers d'autres entreprises, importance de la mobilité interne et diversité des destinations vers d'autres familles ou sous-familles de métiers : les données présentées dans ce ROMA révèlent chaque famille comme un écosystème singulier dont la compréhension et l'orientation sont au cœur de la GPEC de demain.

Le travail de recomposition et d'apprentissage qu'induisent ces mobilités trouve son accompagnement et son prolongement dans les actions organisées dans le cadre de la formation professionnelle. Sur ce terrain, l'effort des sociétés d'assurances ne se dément pas. Outre la forte croissance des contrats en alternance, on relève une double augmentation du taux d'accès (78,4% +7,4 points) et de la durée moyenne (35,7 heures, +2h) de la formation. Toutes les catégories sociodémographiques (notamment

sexe, statut, âge) et la quasi-totalité des familles de métiers en bénéficient. Dans le même temps, la part de plus en plus importante de la catégorie 1 dans les volumes horaires des plans de formation (81,2%, +5,5 points), pourrait traduire une articulation de plus en plus forte entre formation et pratiques / projets professionnels. Une hypothèse confortée par la baisse du volume horaire du DIF (-29%), l'augmentation des bénéficiaires et heures de la période de professionnalisation (respectivement +32,8% et +9,2%) ainsi que la très forte croissance du nombre de salariés qui, hors alternance, préparent un diplôme dans le cadre de la formation continue (+46,5%).



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

	2002	2013	2014
Effectif de l'enquête	136 929	143 732	143 661
Taux de femmes	56,4%	59,7%	60,0%
Age moyen	40,6 ans	42,4 ans	42,5 ans
Ancienneté moyenne	13,4 ans	13,9 ans	14,1 ans
Géographie (% en IDF)	40,5%	39,6%	39,3%
Taux de temps partiel	10,2%	13,7%	13,9%
Taux de ≥Bac+2	47,4%	64,1%	66,2%
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	60 ans 4 mois	60 ans 6 mois
Cadres	57 ans 7 mois	60 ans 8 mois	60 ans 11 mois
Non cadres	55 ans 5 mois	60 ans	60 ans 1 mois

Nouveaux entrants

	2002	2013	2014
Volume et taux	12 733 9,3%	12 813 8,9%	12 551 8,7%
Taux de femmes	55,8%	60,4%	59,4%
Taux de cadres	22,0%	27,3%	25,7%
Type de contrat			
CDI	71,8%	53,0%	49,0%
CDD	22,4%	24,1%	51,0%
Alternance	5,7%	21,3%	25,1%
Apprentissage	53,4%	38,7%	34,8%
Contrat de professionnalisation	46,6%	61,3%	65,2%
Taux de ≥Bac+2	68,5%	75,3%	79,4%

55 ans et plus

	2002	2013	2014
Volume et taux	10 653 7,8%	24 238 16,9%	24 474 17,0%
Taux de femmes	45,2%	56,3%	56,6%
Taux de cadres	45,0%	48,1%	49,4%
Taux de temps partiel	9,3%	14,6%	14,6%

Cadres

	2002	2013	2014
Volume et taux	48 135 35,2%	64 916 45,2%	65 865 45,8%
Taux de femmes	38,7%	47,6%	48,3%
Taux de ≥Bac+2	66,9%	75,8%	76,7%

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	2013	2014	2011	2013	2014	2011	2013	2014	2011	2013	2014
Actuariat et conception technique	2 611	2 862	3 002	38,4	38,2	38,4	9,4	9,0	9,3	51,3	50,2	50,3
Marketing	1 958	2 016	1 984	39,3	39,3	39,6	8,3	8,8	8,2	65,5	65,8	65,7
Distribution et développement commercial	46 778	46 303	45 055	40,7	41,1	41,2	12,2	13,0	13,4	53,4	54,3	55,0
Contrôle technique et prévention	1 572	1 715	1 841	45,6	46,2	45,9	23,1	24,6	23,9	22,8	25,7	29,0
Gestion des contrats ou prestations	39 193	40 824	41 150	42,6	42,3	42,3	18,7	19,0	19,0	73,3	74,1	74,3
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1 762	1 631	1 596	39,2	39,7	39,5	10,0	11,2	10,1	42,7	42,1	42,6
Gestion et maîtrise des risques internes	2 528	2 650	2 997	40,8	41,4	41,4	12,9	13,3	12,8	61,4	62,6	62,8
Pilotage économique, comptable et financier	8 510	8 346	8 678	42,4	42,1	42,1	17,4	16,9	17,0	62,3	61,5	59,9
Support administratif	8 196	7 526	6 921	45,6	45,6	45,6	25,1	27,2	27,7	88,1	87,3	88,9
Logistique	4 022	3 914	3 774	48,1	48,0	48,3	31,9	33,3	34,0	38,6	40,9	41,7
Systèmes d'information	10 307	10 373	10 565	43,3	44,2	44,5	11,8	14,1	15,5	27,4	27,1	27,2
Organisation et qualité	4 291	5 334	5 166	43,4	44,6	44,5	14,1	17,1	17,4	54,7	56,0	56,1
Communication	1 370	1 469	1 478	41,2	41,5	41,4	11,5	12,5	12,0	69,7	69,6	71,0
Ressources humaines	3 147	3 282	3 289	43,5	44,1	43,9	17,3	18,9	19,4	74,8	75,8	76,8
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3 665	4 289	4 380	46,7	47,4	47,4	23,0	24,0	23,2	33,4	34,2	34,8

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac+2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2011	2013	2014	2011	2013	2014	2011	2013	2014	2011	2013	2014
Actuariat et conception technique	92,5	92,7	91,3	86,9	89,1	89,4	12,9	8,9	11,5	66,0	67,6	67,6
Marketing	89,0	86,0	87,9	83,1	85,7	86,0	12,0	13,7	11,3	67,9	70,4	70,4
Distribution et développement commercial	26,7	27,5	27,5	60,9	61,2	64,7	9,4	8,9	9,1	17,3	16,2	16,0
Contrôle technique et prévention	81,6	83,0	82,5	75,5	77,9	78,9	4,8	7,1	4,3	43,5	48,6	45,5
Gestion des contrats ou prestations	33,7	33,2	32,9	58,3	61,8	63,4	7,3	8,7	8,3	36,3	36,1	35,5
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	84,5	82,2	83,0	76,5	76,8	79,9	11,7	10,1	11,5	85,5	85,4	84,1
Gestion et maîtrise des risques internes	91,3	92,5	93,0	85,6	87,2	87,2	11,6	10,3	9,9	73,0	72,9	73,6
Pilotage économique, comptable et financier	56,4	60,0	63,1	59,0	65,1	67,1	9,2	10,1	10,3	64,5	66,7	64,3
Support administratif	15,5	16,6	14,3	34,7	38,5	39,8	8,1	10,9	10,1	46,7	48,2	44,8
Logistique	19,4	19,7	20,9	17,1	19,8	21,0	5,2	5,8	5,1	42,5	41,4	41,5
Systèmes d'information	86,1	87,4	88,1	77,1	78,3	78,3	5,6	6,1	5,0	53,3	52,7	53,3
Organisation et qualité	90,5	92,8	92,5	78,2	77,8	77,3	6,2	5,9	5,9	68,9	69,1	67,8
Communication	79,1	78,5	79,0	76,7	77,9	79,0	9,8	11,6	11,6	61,2	63,5	62,0
Ressources humaines	71,7	73,3	72,5	70,1	71,4	72,5	8,8	8,4	8,8	57,8	56,5	59,0
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,6	99,5	99,4	85,4	86,6	87,1	4,9	5,4	5,4	82,7	80,9	79,8

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

Chiffres-clés

	2007	2013	2014
Nombre de salariés formés	90 186	85 194	95 510
Nombre d'heures de formation	3 977 653	2 867 983	3 407 023
Taux d'accès global	74,4%	71,0%	78,4%
Durée moyenne	44,1 h	33,7 h	35,7 h

Taux d'accès par critère socioprofessionnel

		2007	2013	2014
Par genre	Hommes	77,4%	70,2%	79,5%
	Femmes	72,3%	71,5%	77,7%
Par âge	< 45 ans	80,0%	74,0%	82,6%
	≥ 45 ans	67,3%	67,4%	73,7%
Par ancienneté	< 5 ans	82,7%	66,0%	86,2%
	≥ 5 ans	71,8%	72,8%	76,1%
Par statut	Non cadre	73,8%	69,6%	79,1%
	Cadre	75,4%	72,8%	77,6%
Par localisation	Ile-de-France	66,1%	65,6%	73,8%
	Province	79,1%	73,8%	80,8%
Par niveau d'étude	≤ Bac	68,8%	66,2%	73,9%
	≥ Bac+5	74,7%	73,8%	76,4%

Répartition par dispositif

	Plan			Période de professionnalisation			Droit individuel à la formation		
	2007	2013	2014	2007	2013	2014	2007	2013	2014
Nombre d'heures	3 872 920	2 808 775	3 119 609	423 229	85 282	93 165	233 200	232 312	164 839
Nombre de personnes	89 624	84 745	92 921	4 864	632	839	12 555	9 165	9 437
Durée moyenne	43,2 h	33,1 h	33,6 h	87,0 h	134,9 h	111,0 h	18,6 h	25,3 h	17,5 h

Répartition des heures de formation

	2007	2013	2014
Adaptation au poste de travail	48,7%	74,1%	74,4%
Evolution des emplois ou maintien	28,0%		
Développement des compétences	20,7%	23,8%	17,2%
Hors Plan	2,6%	2,1%	8,4%

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	2013	2014
Actuariat et conception technique	68,1%	73,0%	72,7%
Marketing	65,1%	62,5%	72,7%
Distribution et développement commercial	82,5%	79,3%	86,6%
Contrôle technique et prévention	65,3%	67,4%	79,8%
Gestion des contrats ou prestations	72,7%	72,8%	78,0%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	44,7%	61,1%	71,6%
Gestion et maîtrise des risques internes	66,3%	72,2%	74,7%
Pilotage économique, comptable et financier	60,1%	62,0%	71,2%
Support administratif	49,1%	45,2%	57,1%
Logistique	48,7%	49,3%	56,4%
Systèmes d'information	71,2%	68,1%	73,5%
Organisation et qualité	67,3%	70,6%	74,6%
Communication	58,0%	62,0%	68,9%
Ressources humaines	69,8%	72,3%	81,5%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	68,6%	61,7%	71,9%

Répartition des heures par domaine de formation

	2007	2013	2014
Assurance et réassurance	39,1%	38,3%	37,4%
Commercial et marketing	19,8%	16,7%	17,3%
Management	5,5%	7,2%	6,8%
Bureautique	5,6%	3,9%	5,9%
Développement personnel	2,4%	4,0%	4,3%
Informatique	4,8%	5,8%	5,8%
Gestion de la relation-client, assistance	1,4%	2,3%	2,0%
Communication	2,8%	2,4%	2,4%
Langues étrangères	1,8%	2,4%	2,3%
Divers, autres	2,9%	2,3%	2,6%
Ressources humaines	1,8%	2,3%	2,3%
Acculturation professionnelle	3,3%	1,2%	1,1%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	2,8%	1,2%	1,7%
Droit	1,2%	1,8%	1,5%
Hygiène et sécurité	1,3%	2,4%	1,9%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,0%	1,1%	0,8%
Banque	1,3%	1,9%	1,3%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	0,7%	1,9%	1,7%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,3%	0,9%	0,8%



Etudes disponibles

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

- Descriptions 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 FFSA et le GEMA – 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 (2009)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2008)
- Les métiers des commerciaux (2007)
- Les métiers de l'actuariat (2005)
- Les métiers des ressources humaines : "du facteur travail au capital humain" (2003)
- Les métiers de l'informatique et des télécommunications : "pénurie des ressources : mythe ou réalité ?" (2002)
- 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)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (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 - assistantat (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

- Au prisme de la conduite des changements, la transformation des métiers (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 (chaque année depuis 2007)
- Etude "Quels métiers demain?" Un nouvel outil d'analyse prospective à l'horizon 2015 de l'industrialisation de l'assurance (juin 2006)
- Baromètre du N°1 (mai 2001) au N°5 (juin 2005)
- Etude prospective sur l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance à l'horizon 2005 (mai 2000)

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





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

Arlette COUSSOT

Assistante de direction
01 53 21 51 22
arlette.coussot@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>

