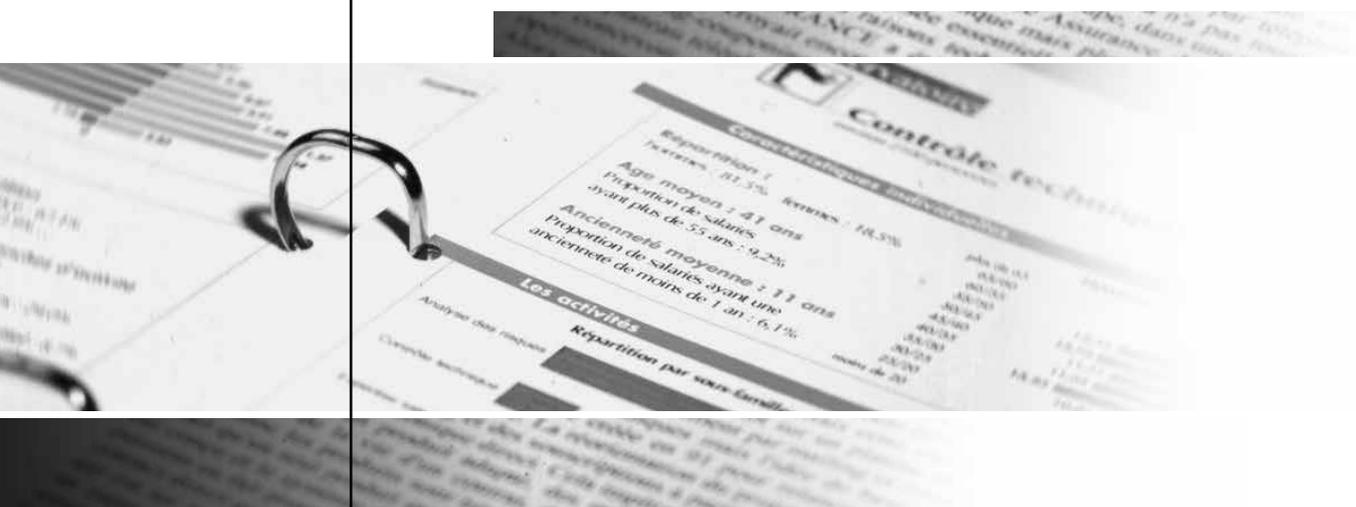


Observatoire

DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE



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

(données au 31/12/2015)

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



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

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

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

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

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

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

Introduction

Le Rapport annuel de l'Observatoire de l'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 20^{ème} 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 31/12/2015). Pour 2016, l'assiette globale de cette enquête prend en compte **147 100 salariés**, avec un taux de réponse de **94,8%**. Il s'agit ici de mettre en évidence les grandes tendances qui traversent la profession, éventuellement au regard de ce qui s'observe au niveau interprofessionnel.

La **deuxième partie** résulte d'une seconde enquête portant spécifiquement sur la formation professionnelle continue : le **ROFA**. Pour sa 10^{ème} édition, elle recueille un taux de réponse de **87,9%**. Un premier axe d'analyse consolide les données relatives aux salariés bénéficiaires de formations : leur taux d'accès, leur profil socioprofessionnel, leur durée moyenne de formation, etc. Un deuxième axe se centre, quant à lui, sur les domaines d'action privilégiés et sur les modalités de mise en œuvre des politiques de formation.

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

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

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

Paris, le 13 décembre 2016

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

ACS Gie	HELVETIA Assurances
AG2r LA MONDIALE Groupe	HSBC Assurances Vie
AGEAS	IMPERIO (Groupe SMA)
AGPM	MAAF (Groupe Covéa)
AIOI INSURANCE CY OF EUROPE	MACIF Groupe
ALICO SA - METLIFE	MACSF Groupe – SOU MEDICAL
ALLIANZ Groupe	MAE
ALTIMA	MAF
AMDM	MAIF Groupe
AMF	MAPA
APRIA RSA	MATMUT Groupe
AREAS Dommages	MFA
AUXILIAIRE (L')	MMA (Groupe Covéa)
AVIVA Groupe	MONCEAU Assurances
AXA Groupe	MUTUELLE de POITIERS ASSURANCES
AXERIA Prévoyance	MSIG (Mitsui Sumitomo Ins.)
BARCLAYS VIE	MUNICH Ré
BNP Paribas CARDIF Groupe - GIE Hélios	MUTAVIE (Groupe Macif)
BPCE Assurances	MUTEX
B2V Gestion	NEUFLIZE VIE
CAMACTE Groupe	ODYSSEY Ré
CARMA (Groupe Carrefour)	OPCABAIA
CCR	PACIFICA / SIRCA (Gr. Crédit Agricole)
CFDP	PREDICA (Gr. Crédit Agricole)
CHUBB	PREPAR Vie
CIVIS GIE	PREVENTION ROUTIERE
CMMA	PREVOIR Groupe
CNP Assurances	QBE Insurance (Europe)
ETOILE (L')	REUNION AERIENNE
EULER HERMES FRANCE (Gr. Allianz)	SADA
EUROMAF	SCOR Groupe
FFSA	SHAM
FONDS DE GARANTIE AUTO	SMA Groupe
GEMUT	SMACL
GENERALI Groupe	SURAVENIR (Gr. Crédit Mutuel)
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	ZURICH INSURANCE GROUP
GSA+	

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 2015 et à ses mises à jour futures.

Sommaire général

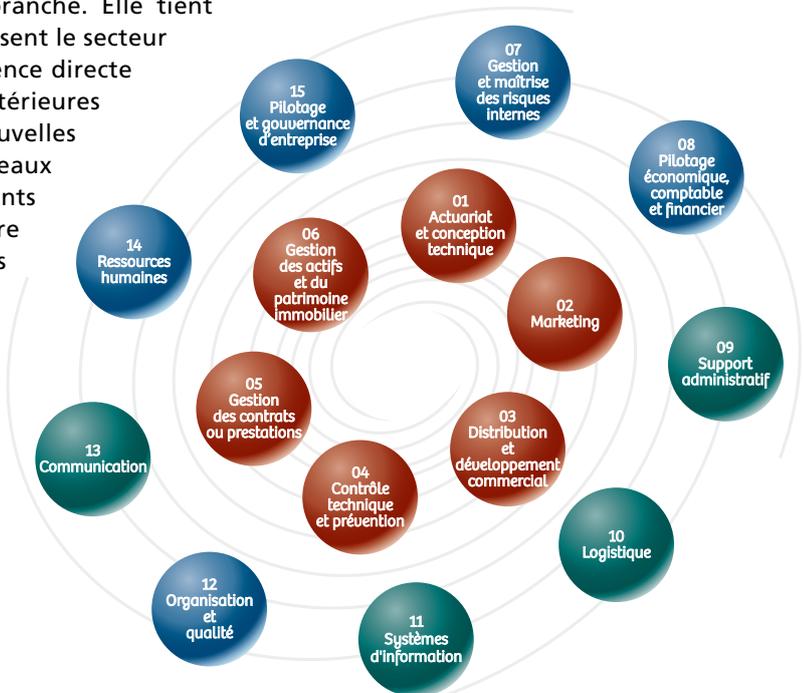
INTRODUCTION	3
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA	4
Sommaire	5
La nomenclature des métiers de l'assurance 2012	6
• 1^{ÈRE} PARTIE : ROMA 2016	7
<i>Rapport sur les métiers des salariés de l'assurance (données au 31/12/2015)</i>	
Méthodologie de l'enquête Métiers	8
L'évolution des effectifs de la branche	9
Les recrutements dans l'assurance	12
Jeunes : une légère reprise confirmée	16
Les séniors : une stabilisation des effectifs amorcée	20
La féminisation au ralenti...	23
L'expansion du statut cadre : le début de la fin ?	27
Répartition géographique des salariés de l'assurance	29
Les mobilités des CDI dans l'assurance	32
• 2^{ÈME} PARTIE : ROFA 2016	37
<i>Rapport sur les Formations des salariés de l'assurance (données 2015)</i>	
Méthodologie de l'enquête Formation	38
Les populations formées	39
Les orientations de formation	47
Zoom sur la population des alternants	51
• CONCLUSION GENERALE	55
• 3^{ÈME} PARTIE : ANNEXES	57
<i>Vue d'ensemble des indicateurs-clés</i>	
Tableaux de synthèse des données du ROMA	58
Tableaux de synthèse des données du ROFA	60

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).

Observatoire DE L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE

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 (RSA, 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"> Informier 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 6

Le ROMA est le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de la branche assurance. Au terme de la vingtième enquête annuelle, cette édition 2016 présente la photographie des effectifs vue au 31/12/2015.

- **Méthodologie de l'enquête**
- **L'évolution des effectifs de la branche**
- **Les recrutements dans l'assurance**
- **Jeunes : une légère reprise confirmée**
- **Les séniors : une stabilisation des effectifs amorcée**
- **La féminisation au ralenti...**
- **L'expansion du statut cadre : le début de la fin ?**
- **Répartition géographique des salariés de l'assurance**
- **Les mobilités des CDI dans l'assurance**

Méthodologie de l'enquête

Pour la 20^{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 Fédération Française de l'Assurance (FFA). *Les données sociales individuelles* sont traitées par l'OEMA et constituent le matériau du présent rapport.

Qui sont les salariés concernés ?

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'Observatoire portent sur les salariés présents au 31/12/2015 dans les sociétés d'assurances adhérentes à la FFA, ainsi que dans les organismes professionnels.

Quelle est la représentativité de l'enquête ?

La base de données de l'Observatoire comprend **139 522 personnes**, soit **94,8%** des **147 100** 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 :

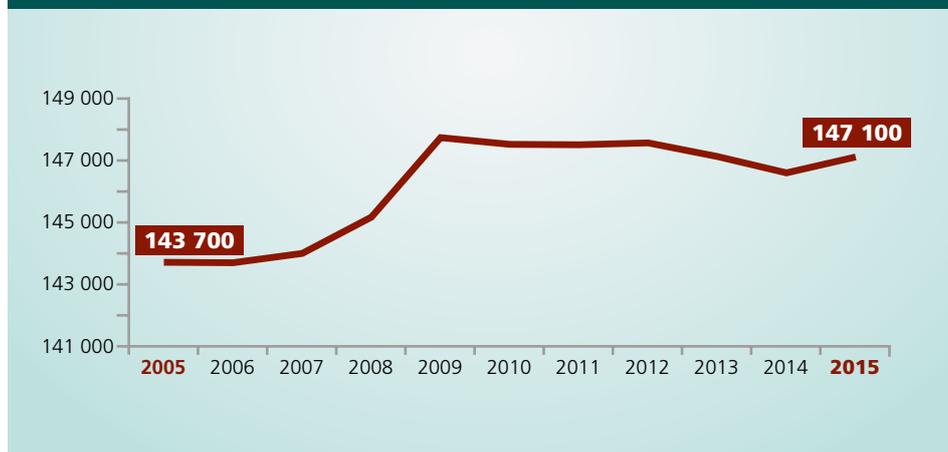
- à partir d'une information particulière (salariés travaillant à temps partiel, salariés en CDD, salariés en alternance, salariés ayant une ancienneté inférieure à un an, salariés ayant 55 ans et plus, etc.) ;
- à partir de la nomenclature des métiers mise en place par l'Observatoire avec le concours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

L'évolution des effectifs de la branche

1 - L'emploi dans l'assurance affiche une belle résistance

Au 31 décembre 2015, l'effectif salarié des entreprises d'assurances adhérentes à la FFA ressort à 147 100 personnes, en augmentation de 0,3%. Cette évolution efface le léger tassement (-0,3%) enregistré en 2014 et confirme la bonne résistance de l'emploi dans la branche. En 2015, les craintes sur l'évolution de l'emploi dans le secteur financier n'ont pas trouvé, dans le secteur de l'assurance, matière à se vérifier.

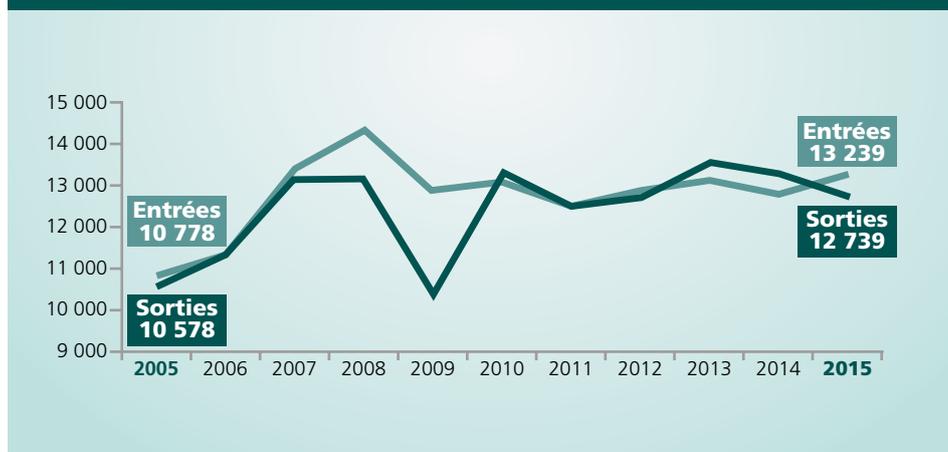
Evolution des effectifs de 2005 à 2015



En 2015,
l'emploi repart
à la hausse...

Cette bonne résistance de l'effectif est le résultat d'une progression de 3,8% des entrées et d'un recul de 3,9% des sorties entre 2014 et 2015.

Evolution des entrées et des sorties de 2005 à 2015



2 - La stabilisation de l'emploi CDI

Les personnes en contrat à durée indéterminée représentent 93,6% des salariés de l'assurance. Depuis le pic de 2010 (graphique ci-après), leur

nombre avait très lentement mais régulièrement diminué. Avec une quasi stabilisation des effectifs CDI, l'année 2015 interrompt cette lente érosion.

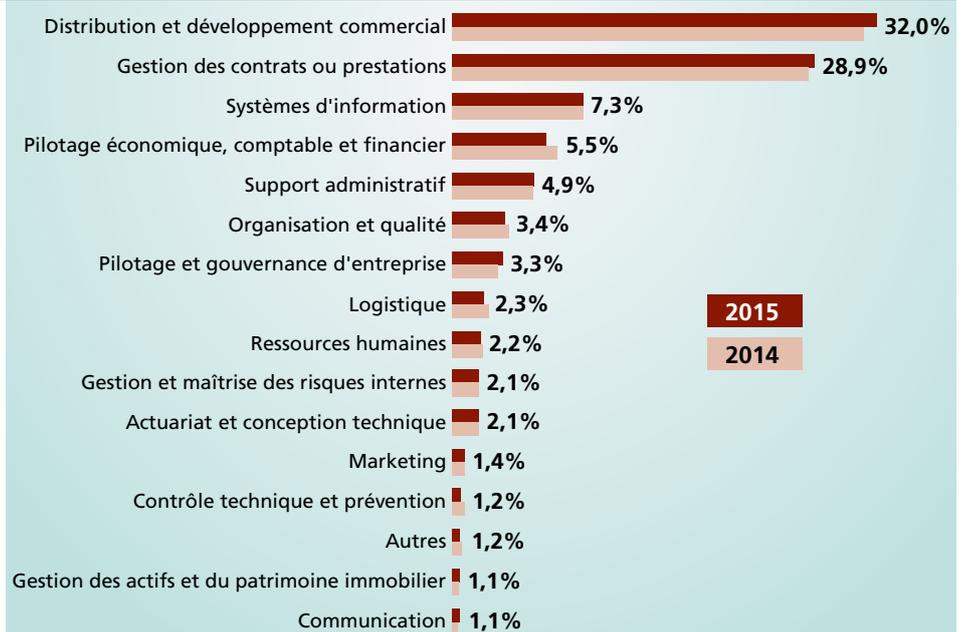
Evolution de l'emploi CDI dans l'Assurance (hors Alternance)



3 - Les effectifs par famille de métiers

La Distribution et la Gestion des contrats concentrent 60,9% des effectifs. L'une et l'autre de ces deux familles (voir graphique ci-après) enregistrent une légère augmentation de leur part dans l'effectif total. C'est une confirmation (+0,3 pt) pour la Gestion des contrats dont le poids l'an dernier avait déjà un peu augmenté. C'est une inversion pour la famille commerciale dont la croissance de 0,6 pt contraste avec le recul de 0,8 pt observé l'an dernier.

Comparaison des effectifs par famille de métiers



...notamment
chez les
commerciaux

Après plusieurs années de recul, le Support Administratif se stabilise en enregistrant même un léger gain de 0,1 pt. A l'inverse on enregistre un tassement des familles Pilotage économique, comptable et financier (-0,5 pt), Logistique (-0,3 pt), Organisation et qualité (-0,2 pt), Ressources humaines (-0,1 pt), Systèmes d'information (-0,1 pt), et Contrôle technique et Prévention (-0,1 pt).

Au global, l'année 2015 suggère une réallocation des ressources des activités supports et transversales vers des activités cœur de métiers.

• Zoom sur la famille Distribution et développement commercial

Sur fond d'une légère augmentation des effectifs de la famille Distribution, l'année 2015 (*tableau ci-après*) confirme la croissance des commerciaux sur plateforme. Le rythme de recul des commerciaux sédentaires se ralentit tandis que la progression des effectifs exerçant en bureau ou point de vente est interrompue. Plus remarquable, la décrue forte et continue du poids des Managers ou Animateurs constatée au cours des dernières années laisse place en 2015 à une reprise.

Répartition des effectifs de la famille commerciale	2013	2014	2015
Commerciaux itinérants	32,2%	31,2%	31,0%
Commerciaux sédentaires en bureau ou point de vente	36,7%	38,9%	38,2%
Commerciaux sur plateforme	10,4%	10,9%	11,7%
Managers ou Animateurs de réseaux	15,4%	13,8%	14,5%
Support et appui aux réseaux	5,3%	5,2%	4,6%

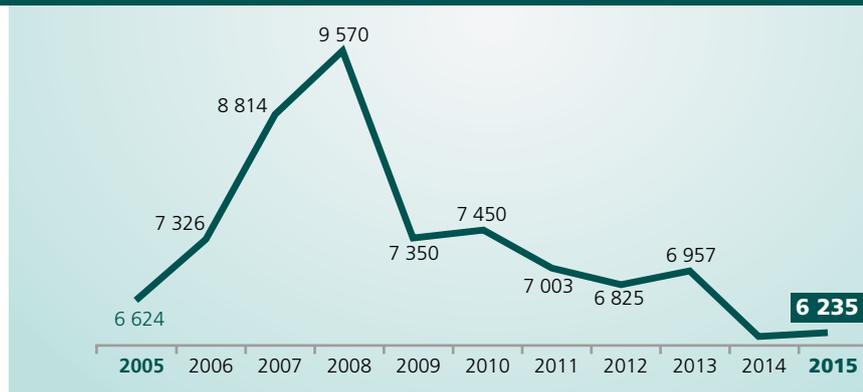
Les recrutements dans l'assurance

1 - Evolution du nombre des nouveaux entrants

Nous entendons par nouveaux entrants, les personnes qui ont moins d'un an d'ancienneté au 31/12 de l'année étudiée. A fin 2015, on comptait 13 239 nouveaux entrants soit une augmentation de 3,8%. Cette augmentation était tirée à la fois par la composante CDI de ces embauches (+5,5%) et par leur composante CDD (+2,2%).

Le contraste est fort avec 2014 qui avait enregistré un recul du recrutement CDI (hors alternance) de près de 11% pour atteindre son plus bas niveau depuis 10 ans. Comme le montre le graphique ci-après, 2015 voit ainsi une stabilisation (+0,7%) de ces effectifs sans renouer avec les niveaux enregistrés par le passé.

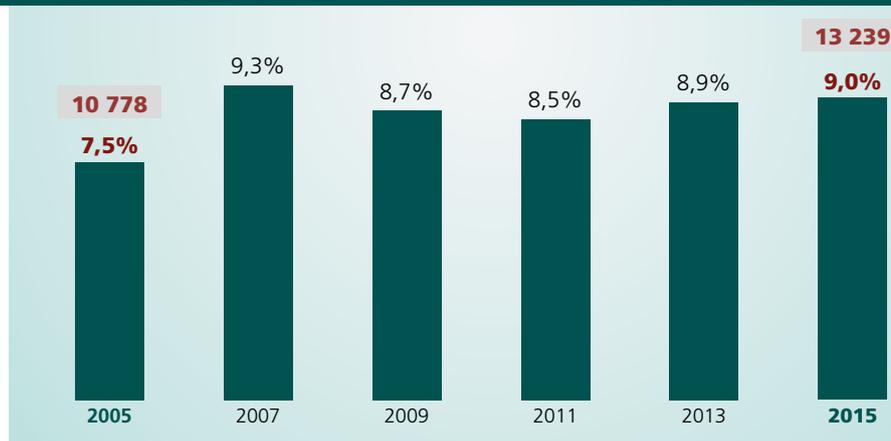
Evolution des recrutements en CDI dans l'assurance (hors alternance)



2 - Part des nouveaux entrants dans la population totale

La dynamique de recrutement a pour conséquence une augmentation de la part des nouveaux entrants dans la population totale. Elle s'établit à 9% en 2015 soit une évolution de +0,3 pt par rapport à 2014.

Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale



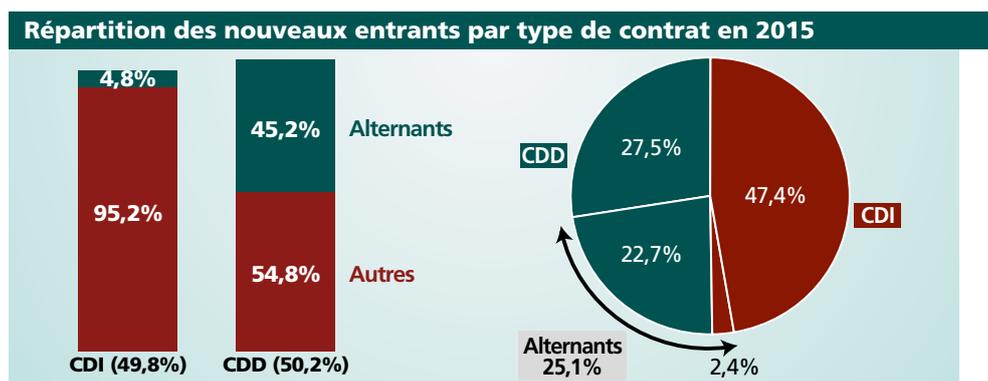
13 239 embauches
soit 9%
des effectifs

3 - Ventilation par type de contrat

La part des embauches à durée indéterminée atteint 49,8% soit une hausse de 0,8 pt. Parmi ces recrutements, on relèvera la part croissante des embauches CDI en alternance qui passe de 1,7% en 2014 à 4,8% en 2015.

Le poids des CDD dans le recrutement (50,2%) enregistre une légère baisse (-0,8 pt). Un peu moins d'un CDD sur deux (45,2%) nouvellement recruté exerce son activité dans le cadre d'un contrat en alternance. Une proportion en baisse de 2,4 pts par rapport à l'année 2014.

Les recrutements en alternance se répartissent entre 90,5% de contrats CDD et 9,5% de contrats CDI. L'ensemble représente au total 25,1% des embauches, soit exactement la même part qu'en 2015.



L'alternance se maintient à un haut niveau

4 - Structure des recrutements par tranche d'âge

La structure d'âge des recrutements est fortement contrastée suivant les types de contrats. 60% des CDI sont recrutés après 30 ans et, pour l'essentiel, entre 30 et 45 ans. Sans surprise, 95% des apprentis et 78% des contrats de professionnalisation intègrent l'entreprise avant 26 ans. Seuls 39% des CDD hors alternants sont embauchés après 30 ans.

Structures des recrutements par tranche d'âge

Tranches d'âges	Nouveaux Entrants Tous types de contrats	Nouveaux Entrants en CDI	Nouveaux entrants Apprentissage en CDD	Nouveaux entrants Professionnalisation en CDD	Nouveaux entrants Hors alternance en CDD
-26 ans	37,7%	17,5%	95,2%	78,5%	34,4%
26/29 ans	20,9%	23,0%	3,8%	12,8%	26,6%
30/45 ans	34,6%	50,1%	0,9%	8,0%	31,6%
46/55 ans	5,9%	8,5%	0,1%	0,7%	5,7%
56/60 ans	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%	1,4%
61/65 ans	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%
+ 65 ans	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

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

En 2015, les femmes représentent 58,9% des embauches (-0,5 pt), soit un niveau proche de leur poids relatif dans l'effectif total (60,1%).

Après le retrait de 1,7 pt enregistré en 2014, la part des entrées sous statut cadre s'établit à 26,3% en augmentation de 0,6 pt. Un écart important demeure avec le poids des cadres dans la population totale (46% en 2015) qui confirme les espaces ouverts à la promotion interne.

Profil des nouveaux entrants

	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Femmes	57,2%	57,7%	57,5%	58,0%	60,4%	58,9%
Cadres	23,0%	24,9%	25,0%	28,0%	27,3%	26,3%
Bac+2	35,6%	33,0%	32,2%	31,6%	31,5%	34,5%
Bac+3/4	16,7%	18,3%	18,5%	19,1%	20,3%	19,3%
≥Bac+5	19,6%	21,6%	24,4%	24,1%	23,4%	25,8%

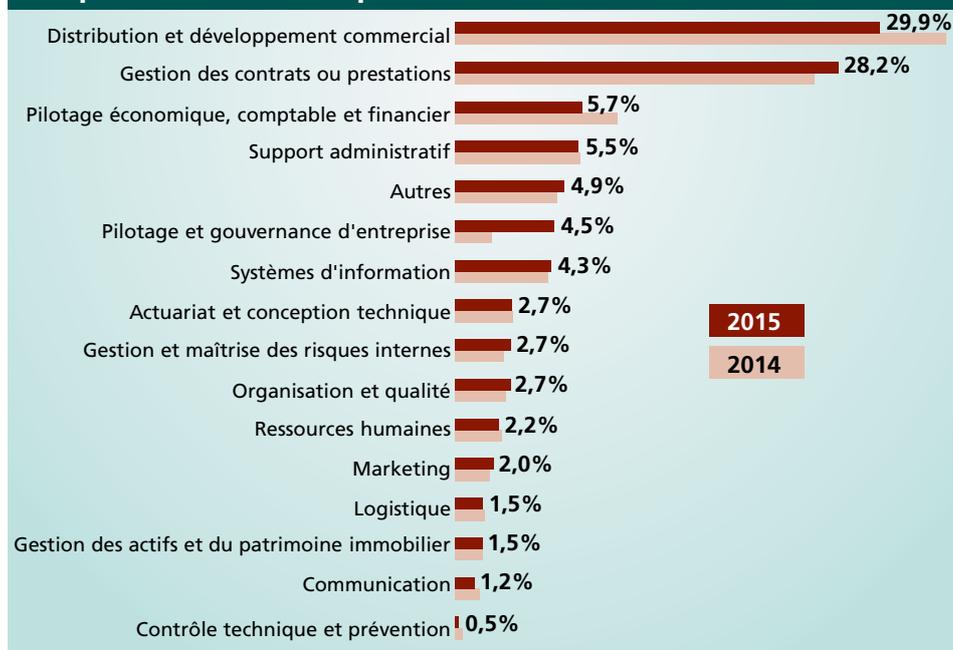
79,6% des recrutements 2015 ont été réalisés à un niveau supérieur au Bac+2, en augmentation de 0,2 pt par rapport à 2014. Jamais depuis 2005 la part des recrutements effectués à des niveaux inférieurs au Bac+2 n'a été aussi faible.

Par rapport à 2014, on notera la vigueur du Bac+2 qui, après avoir atteint un point bas en 2010 (30,9%) progresse de 0,8 pt pour s'établir à 34,5% cette année. A 25,8%, la part des titulaires d'un diplôme ≥ à Bac+5 progresse également de 0,8 pt. L'une et l'autre de ces évolutions se font au détriment du Bac+3/4 en recul de 1,4 pt.

6 - 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 58,1% des recrutements. Avec 29,9% des embauches, la famille Distribution et développement commercial vient toujours en tête mais enregistre un recul significatif de 2,8 pts. A l'inverse, la famille Gestion des contrats ou prestations, à 28,2%, voit sa part augmenter de 1 pt.

Comparaison des effectifs par famille de métiers



Un rééquilibrage progressif entre les familles Distribution et Gestion de contrats

Hors les métiers commerciaux et de la gestion des contrats, quatre familles concentrent la majorité des recrutements :

- le Pilotage économique, comptable et financier qui enregistre néanmoins un fort recul (5,7%, -1,5 pt),
- le Support administratif (5,5%, -0,1 pt),
- le Pilotage et gouvernance d'entreprise en très forte progression (4,5%, +2,6 pts)
- les Systèmes d'information (4,3%, +0,1 pt).

Jeunes : une légère reprise confirmée

1 - Part des jeunes dans les effectifs

Après la décrue de la période 2010 – 2013, le nombre de salariés de moins de 30 ans poursuit la lente reprise (+0,4%) amorcée en 2014. Leur effectif augmente à nouveau de 0,4% en 2015 pour représenter 14,3% des salariés de la branche.

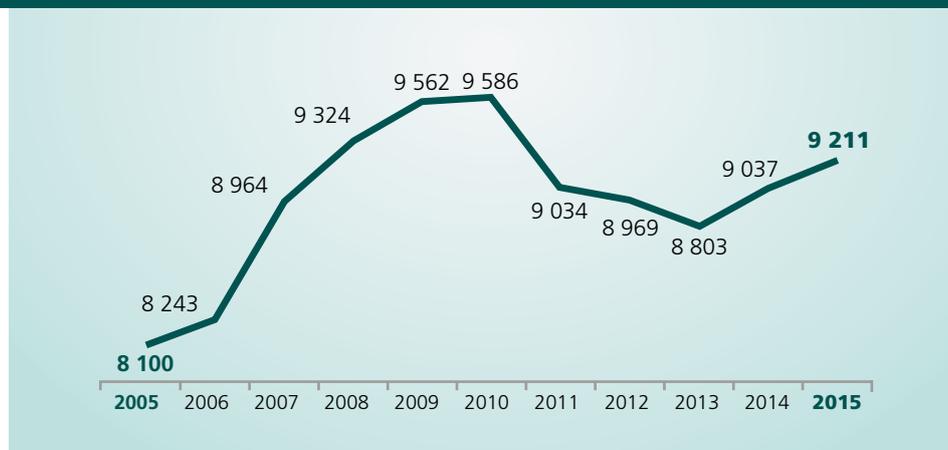
La part des jeunes continue de croître dans les effectifs

Evolution des effectifs de moins de 30 ans



L'évolution du nombre des collaborateurs de moins de 26 ans présente un profil semblable (*graphique ci-après*). Il se distingue cependant par une plus forte vigueur de la reprise amorcée en 2014 (+2,7%) et qui se poursuit en 2015 (+1,9%). Les moins de 26 ans représentent désormais 6,3% de l'effectif salarié parmi lesquels 41,6% sont en alternance.

Evolution des effectifs de moins de 26 ans

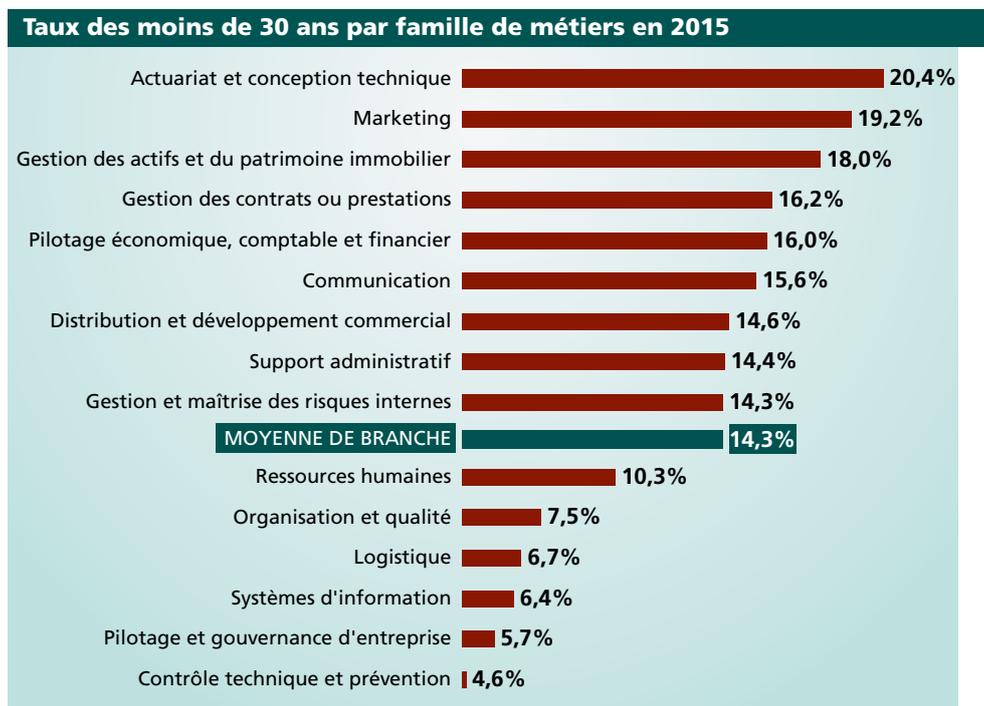


Au total, (*tableau ci-après*) le poids des moins de 30 ans sur la dernière décennie se tasse, tandis que celui des moins de 26 ans, tiré par l'alternance, progresse très légèrement.

Evolution du taux de jeunes dans l'effectif total						
Les jeunes	2005	2007	2009	2011	2013	2015
< 30 ans	14,7%	15,2%	15,7%	14,5%	14,2%	14,3%
< 26 ans	5,8%	6,2%	6,5%	6,1%	6,0%	6,3%

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

Le graphique suivant présente la part des moins de 30 ans au sein de chaque famille de métiers. Les métiers de l'offre, Marketing et Actuariat, se distinguent toujours par l'importance de leurs jeunes collaborateurs. Les moins de 30 ans se font (très) rares dans certains métiers. L'exigence d'expérience peut expliquer les faibles scores pour la Gouvernance d'entreprise (5,7%) et le Contrôle technique et prévention (4,6%). Elle justifie plus difficilement les faibles niveaux enregistrés pour les Systèmes d'Information (6,4%) et la Logistique (6,7%).



3 - Part des jeunes chez les nouveaux entrants

En 2015, les moins de 30 ans représentaient, comme en 2014, 58,6% du total des nouveaux entrants CDI et CDD. En 2015 toujours, la part des moins de 26 ans régresse quant à elle de -0,6 pt pour s'établir à 37,7%. Pour autant, le tableau suivant témoigne de la relative stabilité de ces valeurs au cours des dix dernières années.

Evolution du taux de jeunes dans les recrutements

Les jeunes	2005	2007	2009	2011	2013	2015
< 30 ans	59,9%	59,8%	59,5%	58,4%	55,4%	58,6%
< 26 ans	37,4%	37,3%	38,2%	37,3%	36,2%	37,7%

Les mêmes chiffres produits pour les seuls recrutements en CDI éclairent différemment cette réalité. Seules 17,5% des personnes embauchées ont moins de 26 ans, 40,5% ont moins de 30 ans : le recrutement des CDI dans l'assurance est un marché de collaborateurs majoritairement confirmés.

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 20,3% (+0,1 pt) ; le taux équivalent pour les moins de 26 ans à 10,9% progresse davantage (+0,6 pt).

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

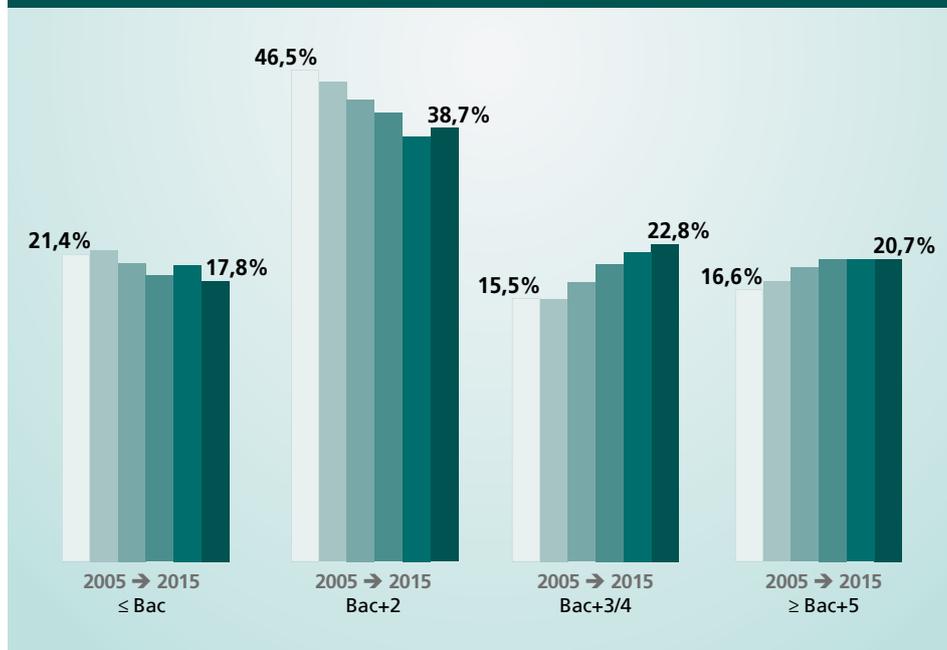


Pour ces deux classes de population, l'accès au statut cadre demeure logiquement inférieur à celui observé tous âges confondus (46%).

5 - Niveau de diplômes chez les moins de 30 ans

En 2015, 17,8% des personnes de moins de 30 ans ont un niveau de diplôme ≤ au Baccalauréat, soit une baisse de 0,9 pt par rapport à 2014. Depuis les 21,4% en 2005, le mouvement quasi continu de baisse se poursuit.

Evolution des effectifs de moins de 26 ans



**Sans surprise,
le Bac+2
fixe toujours
la porte d'entrée
de l'assurance**

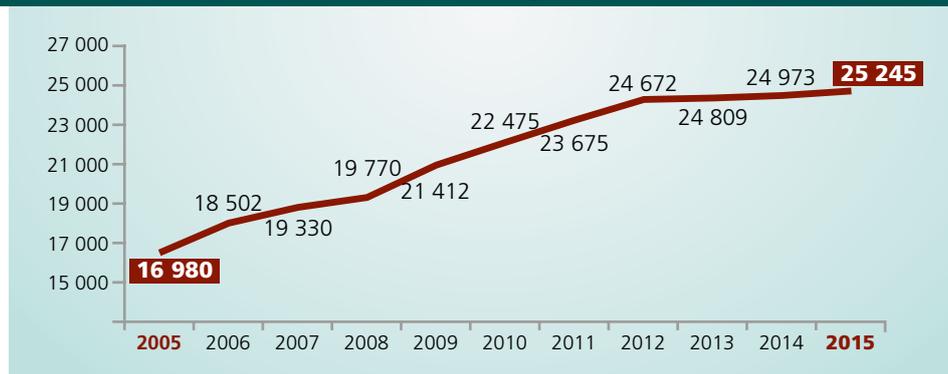
La catégorie des titulaires de diplômes de niveau Bac+2 repart cette année à la hausse et s'établit à 38,7% (+1,1 pt). Cette reprise confirme la fin de la tendance baissière observable depuis 2005 et que l'année 2014 avait interrompue. Après plusieurs années de hausse, la part du niveau Bac+3/4 dans les effectifs de moins de 30 ans se stabilise à 22,8% (-0,2 pt). A 20,7% (+0,1 pt) le poids des ≥Bac+5 retrouve son niveau de l'année 2013 sans toutefois retrouver sa dynamique de croissance passée.

Les séniors : une stabilisation des effectifs amorcée

1 - Les effectifs séniors ont atteint un plateau

Le graphique suivant présente l'évolution du nombre de collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

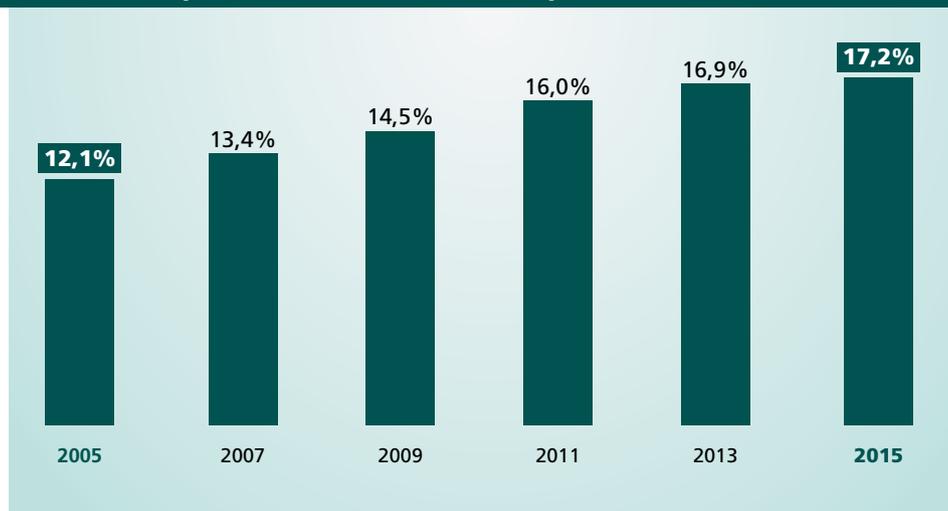
Evolution des effectifs séniors de 55 ans et plus



Une forte croissance (+6,4% par an) jusqu'en 2012 laisse place sur la période 2013 – 2015 à une évolution (+0,8% par an) très ralentie.

C'est aussi à un rythme amorti que le part des séniors dans la population totale continue d'augmenter.

Evolution de la part des séniors de 55 ans et plus



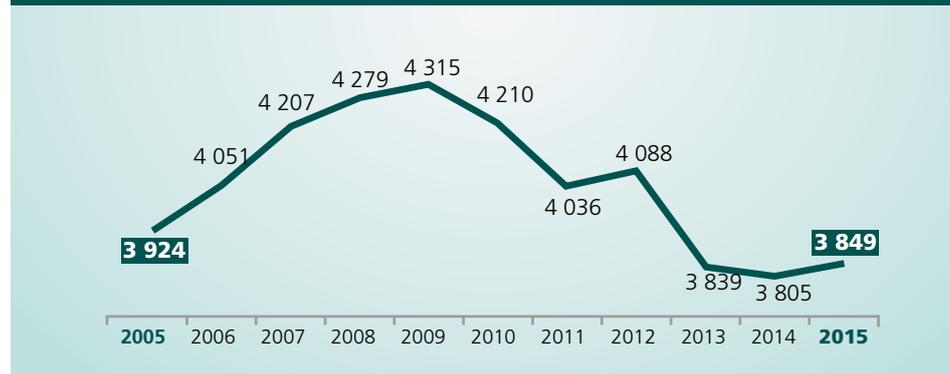
Les effectifs séniors se stabilisent pour atteindre un plateau

2 - Sur trois ans, les entrées dans la catégorie sénior se sont stabilisées

Le graphique suivant présente l'évolution du nombre de salariés CDI dans leur 55^{ème} année. Il constitue un indicateur avancé du nombre de collaborateurs séniors qui travailleront dans l'assurance au cours des prochaines années.

C'est dès 2009, après une forte croissance, que le nombre de ces salariés commence à (fortement) refluer pour rejoindre un niveau quasiment stable au cours des trois dernières années.

Evolution du nombre de salariés CDI de 55 ans

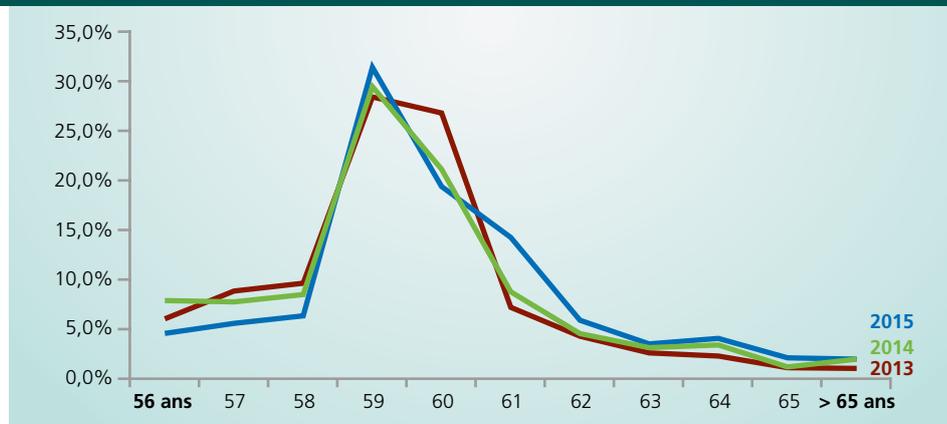


Sur le ralentissement de l'évolution du nombre de séniors de 55 ans, le retournement de 2009 devrait continuer à produire ses effets. Après que l'onde du papy-boom a cessé de nourrir la croissance de cette population, c'est le différé de l'âge de départ de l'entreprise qui pourrait l'alimenter désormais.

3 - L'âge de départ des séniors

Le graphique suivant présente la distribution par âge des CDI âgés de plus de 55 ans qui ont quitté leur entreprise en 2013, 2014 et 2015. La juxtaposition de ces trois courbes montre une baisse relative des sorties entre 56 et 58 ans.

L'âge de départ des séniors



**Au fil des ans,
l'âge de départ
des séniors recule...**

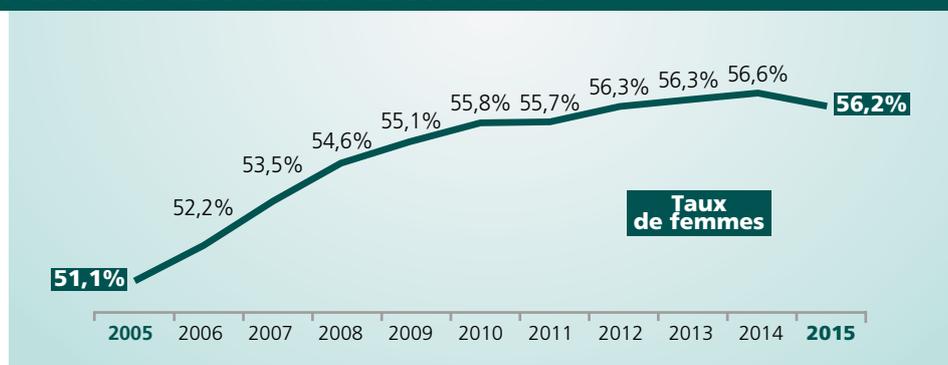
Cette dérive semble alimenter l'augmentation des départs à 59 ans. Les départs à 60 ans décroissent sensiblement et semblent là aussi se déporter sur les classes d'âge supérieures. A partir de 61 ans toutes les classes d'âge

enregistrent une croissance de leur importance dans la sortie des séniors. Un mouvement d'ensemble se dessine qui va dans le sens d'une augmentation lente mais généralisée de l'âge de départ de l'entreprise.

4 - Part des femmes chez les 55 ans et plus

La part des femmes dans la population âgée de 55 ans et plus s'établit à 56,2% en baisse de 0,4 pt. L'importance des femmes dans la population sénior reste en retrait des 60,1% que les femmes représentent dans l'effectif total.

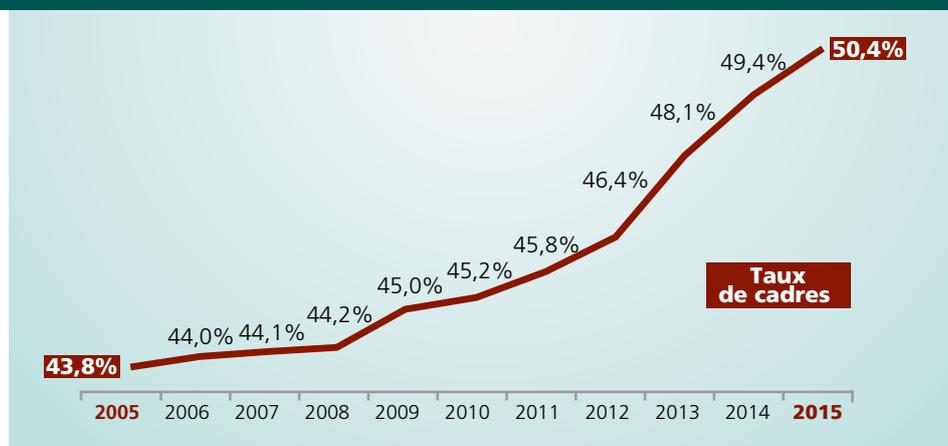
Evolution du taux de femmes chez les séniors



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

Le taux de cadres parmi les séniors poursuit sa progression ininterrompue depuis plus de 10 ans et dépasse pour la première fois le seuil de 50 %.

Evolution du taux de cadres chez les séniors

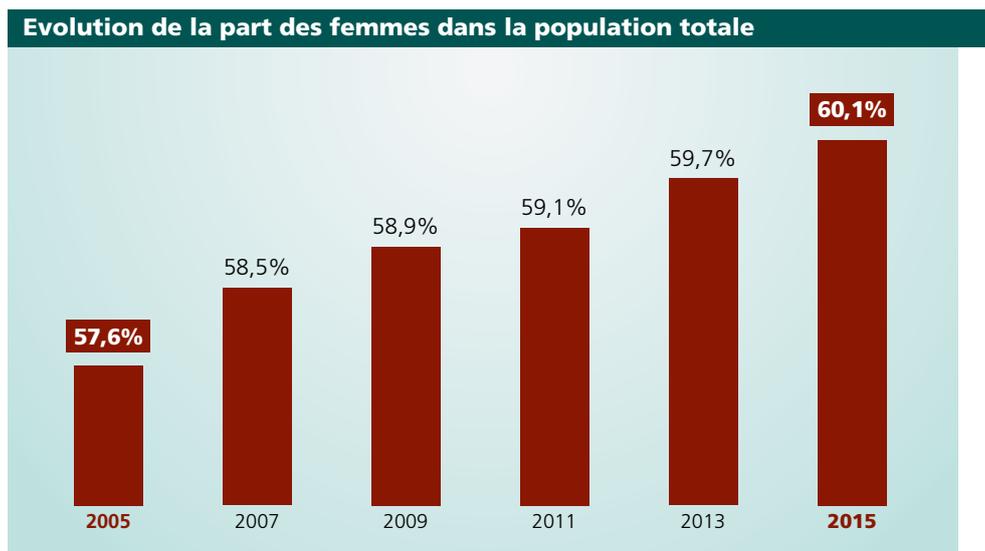


La croissance du taux de cadres dans les tranches d'âges plus jeunes laisse anticiper la poursuite de ce mouvement au cours des prochaines années.

La féminisation au ralenti...

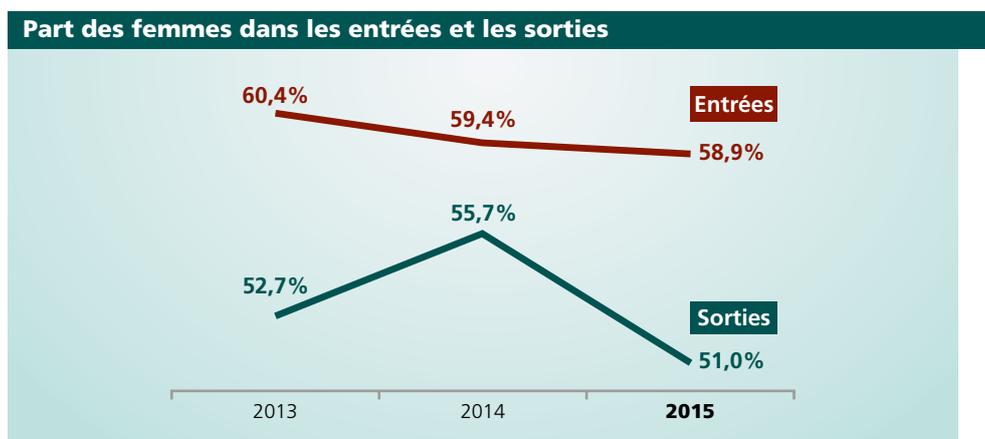
1 - La fin de la féminisation ?

Après avoir atteint le seuil symbolique de 60% en 2014, la part des femmes dans l'effectif total à 60,1% poursuit une (faible) progression.



Après l'augmentation métronomique de 0,3 pt par an depuis 2011, le +0,1 pt de l'année 2015 annonce-t-il une période de stabilisation ?

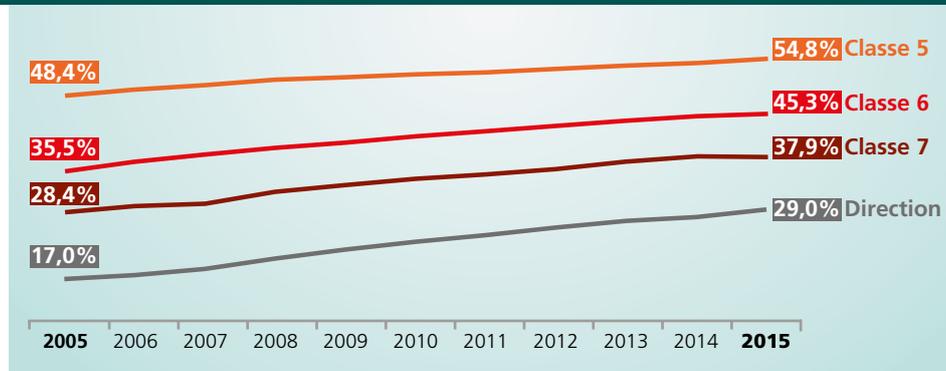
La baisse de la part des femmes dans les entrées (graphique ci-après) donne crédit à ce scénario. Ses effets sont cependant tempérés par un tassement de leur importance dans les sorties.



2 - Répartition cadres / non cadres par sexe

Le graphique suivant montre la progression constante de la part des femmes dans chacune des classes cadres. Après l'augmentation inattendue de 2013.

Evolution de la part des femmes cadres par classe



Malgré ces progrès, les femmes représentent 60,1% de l'effectif total en 2015 mais seulement 48,8% des effectifs cadres.

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

Ainsi, l'indice de parité, soit le ratio [% des femmes chez les cadres] par rapport au [% des femmes dans l'effectif total], s'établit à 0,81 (48,8 / 60,1).

L'évolution de cet indicateur met en lumière les progrès réalisés (+1/10ème de point par an).

Elle souligne également que les deux tiers du chemin restent à faire, mais aussi la lenteur de ces progrès, d'autant que pour la première fois depuis 10 ans, l'indicateur de parité a cessé de progresser.

Années	Indice de parité sur 10 ans
2005	0,71
2006	0,73
2007	0,74
2008	0,75
2009	0,76
2010	0,77
2011	0,78
2012	0,79
2013	0,80
2014	0,81
2015	0,81

Sur (presque) tous les indicateurs, la féminisation marque le pas...

3 - Promotion et parité : un millésime mitigé

Pour converger vers cette parité, la promotion des femmes constitue, avec l'embauche, le principal levier.

En 2015, les femmes représentent 74,5% des salariés *promouvables* de la classe 4 mais seulement 66,8% des collaborateurs promus en classe 5. Le rapport des deux valeurs (66,8 / 74,5 = 0,90), inférieur à 1, signale un passage de "non cadre" à "cadre" qui ne s'effectue pas à parité. A l'exception notable du passage de la classe 7 à Membre de direction, l'année 2015 marque un recul de la valeur de cet indice pour l'ensemble des niveaux de classification étudiés (cf. *tableau ci-après*).

Indice de promotion des femmes dans les classes cadres

Classe N	A	B	Indice B/A (2014)	Indice B/A (2015)
	% de femmes dans les effectifs de la classe N en 2014	% de femmes promues en classe N+1 en 2015		
Classe 4	74,5%	66,8%	0,92	0,90
Classe 5	54,0%	51,3%	0,99	0,95
Classe 6	45,0%	42,4%	1,02	0,94
Classe 7	38,0%	40,5%	0,96	1,07

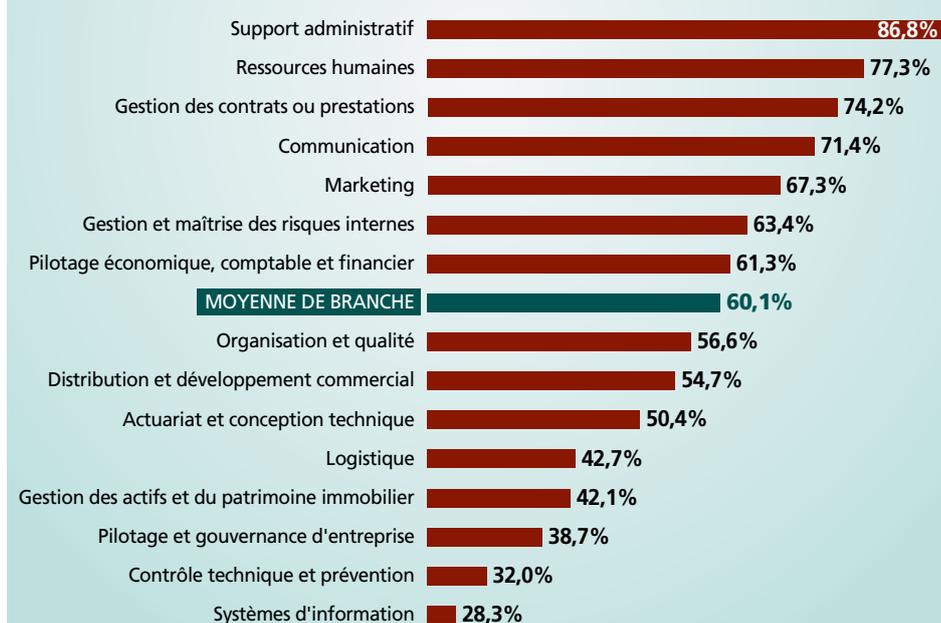
...y compris en matière de promotion !

Faut-il voir dans ces chiffres le relâchement de la vigilance après avoir (presque) atteint la parité (des promotions) ou quelque aléa statistique qu'un meilleur cru 2016 fera vite oublier ?

4 - La féminisation selon les familles de métiers

En 2015, la part des femmes (graphique suivant) se tasse dans les grandes familles de métiers : Distribution et développement commercial (-0,3 pt), Gestion des contrats ou prestations (-0,1 pt). Elle progresse pour l'ensemble des autres familles de métiers avec les augmentations les plus importantes pour le Pilotage et gouvernance d'entreprise (+3,9 pts), le Contrôle technique et prévention (+3 pts), le Marketing (+1,6 pt) et le Pilotage économique, comptable et financier (+1,4 pt).

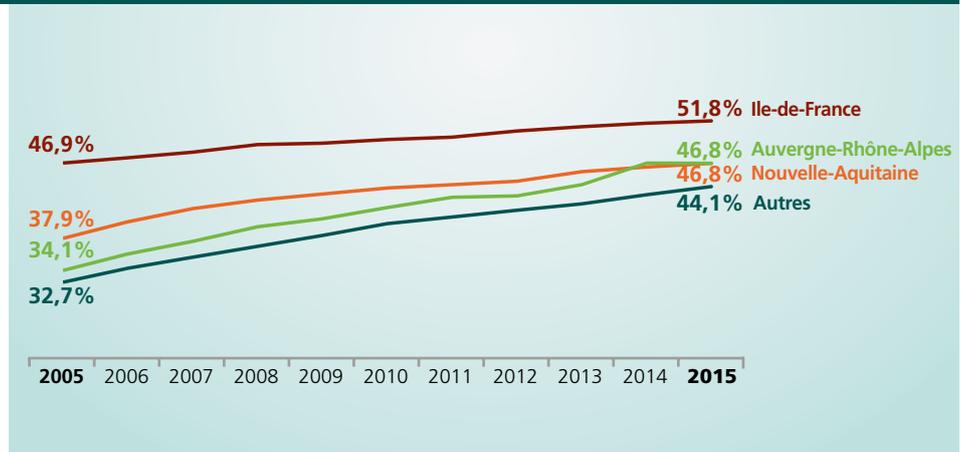
Part des femmes par famille de métiers en 2015



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

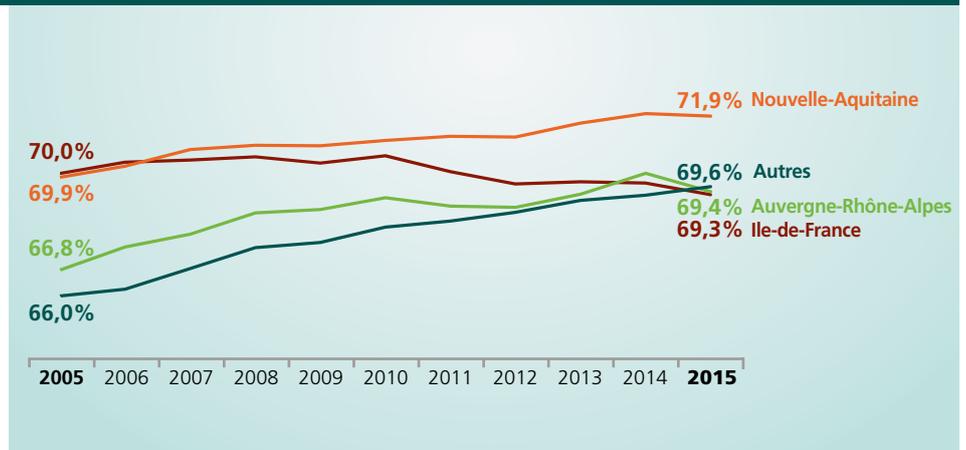
Les femmes sont désormais majoritaires parmi les cadres en région Ile-de-France (51,8%). Elle devance de 5 pts l'Auvergne-Rhône-Alpes et la Nouvelle-Aquitaine, et de 7,7 pts l'ensemble des autres régions.

Part des femmes chez les cadres par région



La part des femmes dans la population non cadre est plus homogène d'une région à l'autre. 2,6 pts séparent la Nouvelle-Aquitaine, qui vient en tête, de la région Ile-de-France, en fin de distribution.

Part des femmes chez les non cadres par région

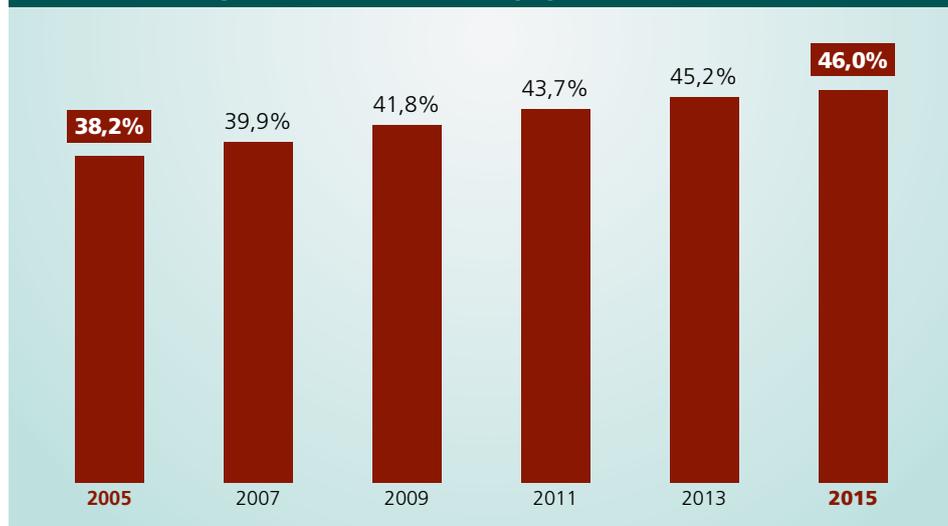


L'expansion du statut cadre : le début de la fin ?

1 - Vers une stabilisation du statut cadre ?

Depuis (au moins) 10 ans, la part des cadres dans l'effectif total n'a cessé d'augmenter. Après +0,8 pt en 2013 et +0,6 pt en 2014, la croissance se poursuit en 2015 à un rythme cependant sensiblement moins élevé (+0,2 pt).

Evolution de la part des cadres dans la population totale



Cette augmentation résiduelle se nourrit d'une relative stabilité de la part des cadres dans les entrées et d'une diminution de leur poids dans les sorties (*graphique ci-après*). Après une décennie haussière, la part des salariés sous statut cadre est-elle en train de se stabiliser ?

Part des cadres dans les entrées et les sorties



2 - Taux de cadres par famille de métiers

Il recule en 2015 dans les familles où il est le plus élevé et augmente dans celles où il est le plus faible. Ces évolutions recouvrent largement un

**Des évolutions
notables...
mais sans
révolution
dans les classements**

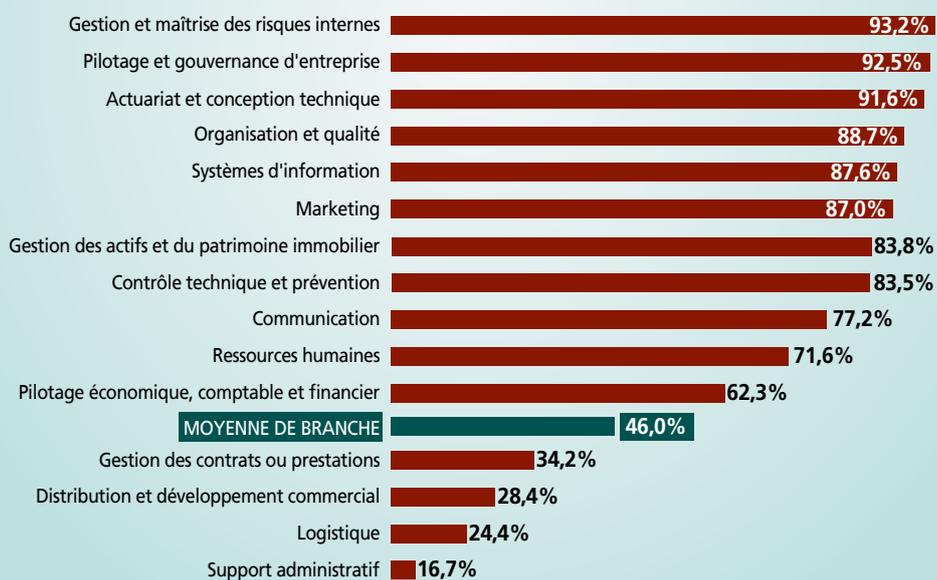
mouvement de baisse dans les métiers supports et transversaux et de hausse sur le périmètre des familles cœur-de-métiers.

Le graphique suivant permet ainsi de distinguer :

- onze métiers transversaux et support, qui, pour la majorité, comptent plus de 80% de cadres. Parmi eux, six voient leur taux de cadres diminuer : Systèmes d'information (-0,5 pt), Pilotage économique, comptable et financier (-0,8 pt), Ressources Humaines (-0,9 pt), Marketing (-1 pt), Communication (-1,8 pt), Organisation et qualité (-3,8 pts) ;
- et un second groupe dont la part des cadres dans l'effectif est inférieure au tiers. Il accueille notamment les deux familles cœur-de-métiers qui représentent à elles seules près de 61% de l'effectif total.

En 2015, les quatre familles de ce Groupe voient leur taux de cadres sensiblement augmenter : Distribution (+0,9 pt), Gestion des contrats ou prestations (+1,3 pt), Support administratif (+2,3 pts), Logistique (+3,5 pts).

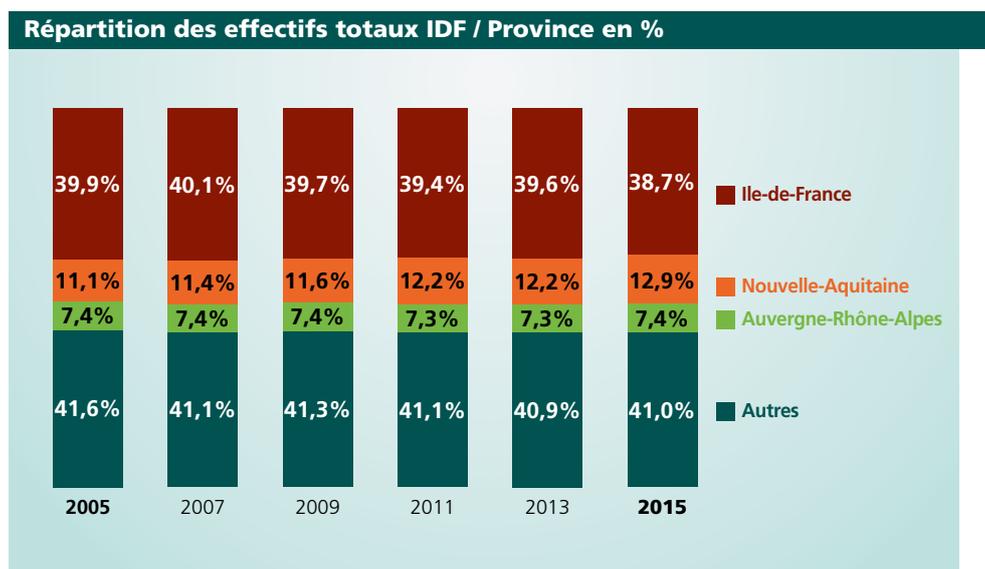
Répartition du taux de cadres par famille de métiers en 2015



Répartition géographique des salariés de l'assurance

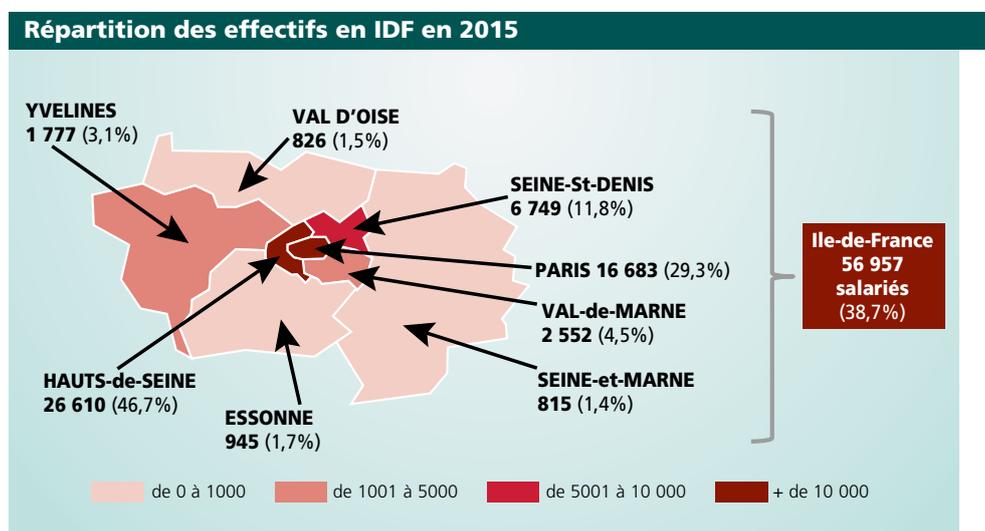
1 - Analyse des effectifs par région

Trois régions (graphique ci-après) représentent 59% des effectifs de l'assurance. Tandis que les effectifs de l'Ile-de-France reculent de 1,1%, ceux de la Nouvelle-Aquitaine (+3,3%) et surtout d'Auvergne-Rhône-Alpes (+13,6%) enregistrent une (vive) progression.



Dans les autres régions, on relèvera notamment le recul des effectifs dans les régions Hauts-de-France (-7,8%) ou Bourgogne-Franche-Comté (-6,8%) et, toutes choses égales par ailleurs, leur forte progression en Provence-Alpes, Côte d'Azur (+18,6 %).

Si l'on considère la répartition des effectifs au sein de l'Ile-de-France, les années se suivent et ne se ressemblent pas.

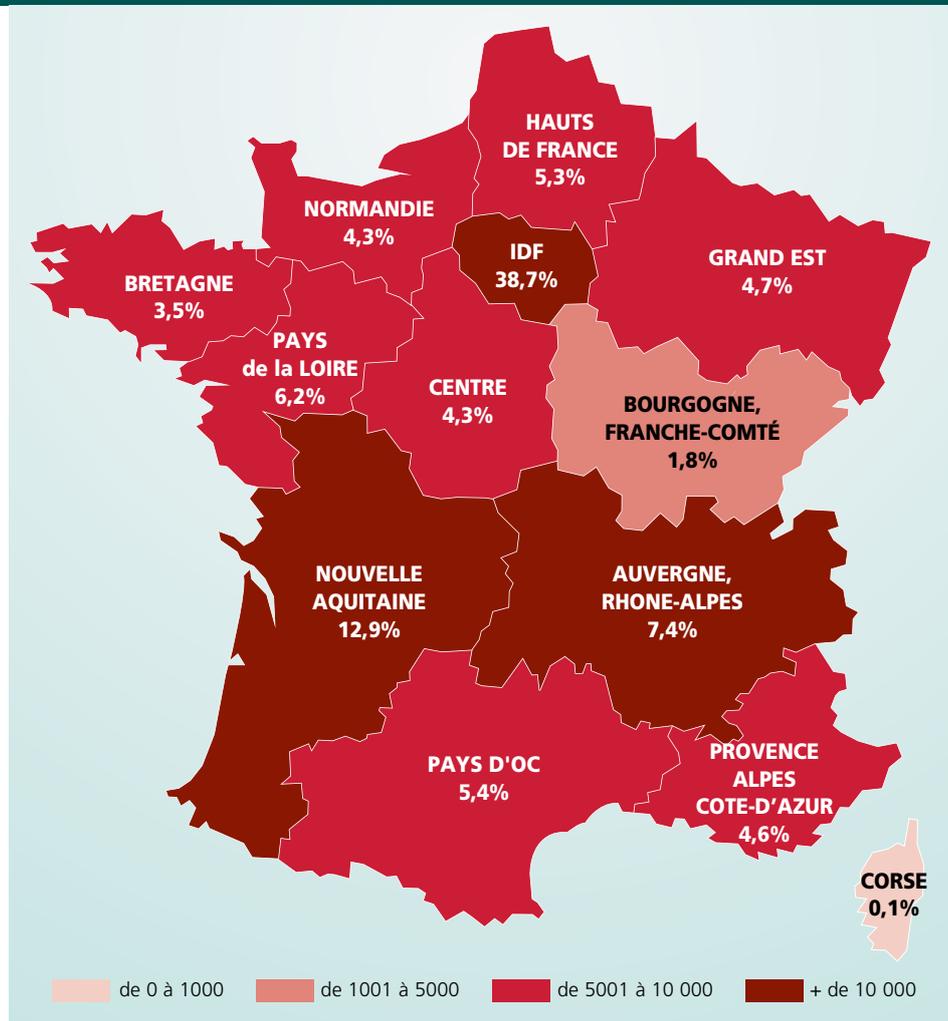


Les Hauts-de-Seine (+4,4 pts) regagnent presque la totalité du terrain perdu en 2014.

Paris intra-muros (+0,9 pt) fait plus qu'effacer son recul de l'année passée.

Tous les autres départements voient leur poids dans l'effectif francilien diminuer : Essonne (-0,5 pt), Seine-Saint-Denis (-0,5 pt), Val de Marne (- 0,6 pt), Seine-et- Marne (- 0,9 pt), Val d'Oise (-1,0 pt), Yvelines (-1,8 pt).

Répartition des effectifs par région en 2015



2 - Analyse comparée des effectifs

- Toujours majoritaire, la part des femmes est relativement homogène d'un territoire à l'autre. Elle se situe entre 57,9% et 62,2% pour les trois premières régions et est égale à 61,3%, en moyenne, pour les dix autres.

Ventilation des femmes et des hommes par région		2005	2007	2009	2011	2013	2015
ILE-DE-FRANCE	Femmes	57,7%	58,0%	57,8%	57,5%	57,9%	57,9%
	Hommes	42,3%	42,0%	42,2%	42,5%	42,1%	42,1%
NOUVELLE-AQUITAINE	Femmes	59,2%	60,4%	60,7%	60,7%	61,5%	61,8%
	Hommes	40,8%	39,6%	39,3%	39,3%	38,5%	38,2%
AUVERGNE - RHONE-ALPES	Femmes	58,0%	59,5%	60,5%	60,8%	61,5%	62,2%
	Hommes	42,0%	40,5%	39,5%	39,2%	38,5%	37,8%
AUTRES REGIONS	Femmes	57,0%	58,1%	59,2%	59,9%	60,5%	61,3%
	Hommes	43,0%	41,9%	40,8%	40,1%	39,5%	38,7%

L'observation d'une augmentation régulière de la part des femmes dans l'effectif national se vérifie sur l'ensemble des régions ; à l'exception toutefois de l'Ile-de-France dont la part de l'effectif féminin est quasiment identique à ce qu'elle était il y a dix ans.

- Le profil comparé des régions sur le critère de la part des cadres est beaucoup plus contrasté.

Les cadres représentent près des deux tiers des emplois en Ile-de-France, contre environ 40% en Nouvelle-Aquitaine et à peine plus de 30% pour la moyenne des autres régions.

L'évolution sur 10 ans révèle un phénomène de concentration. Plus le poids initial des cadres dans la région est fort et plus la progression de leur part dans l'effectif est élevée. Entre 2005 et 2015, il augmente de 11,7 pts en Ile-de-France, de 6,9 pts en Nouvelle-Aquitaine, de 4,6 pts en Auvergne-Rhône-Alpes et de 5,5 pts pour les autres régions.

Ventilation des cadres et des non cadres par région		2005	2007	2009	2011	2013	2015
ILE-DE-FRANCE	Cadres	53,2%	55,5%	58,9%	61,4%	63,6%	64,9%
	Non cadres	46,8%	44,5%	41,1%	38,6%	36,4%	35,1%
NOUVELLE-AQUITAINE	Cadres	33,2%	35,0%	36,8%	38,6%	39,1%	40,1%
	Non cadres	66,8%	65,0%	63,2%	61,4%	60,9%	59,9%
AUVERGNE - RHONE-ALPES	Cadres	27,1%	27,8%	29,0%	30,9%	31,3%	31,7%
	Non cadres	72,9%	72,2%	71,0%	69,1%	68,7%	68,3%
AUTRES REGIONS	Cadres	27,0%	28,0%	29,1%	30,6%	31,7%	32,5%
	Non cadres	73,0%	72,0%	70,9%	69,4%	68,3%	67,5%

L'Ile-de-France se démarque par l'importance du poids des cadres dans ses effectifs

Les mobilités des CDI dans l'assurance

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

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

Dans l'analyse qui suit, nous 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 2014 et le 31 décembre 2015. Avant cela nous éclairerons les flux de départs de l'entreprise au prisme de leur importance comparée dans les différentes familles de métiers.

9,2% vs 10,3%
En 2015, une légère
baisse du turnover

...

1 - Turnover des CDI par famille de métiers

9,2% des salariés CDI à l'effectif en 2014, ont quitté leur société en 2015. Ce taux était de 10,3% l'année passée, soit un recul significatif de 1,1 pt. Sauf pour la Distribution, la Gestion et maîtrise des risques internes, et la Gestion des actifs, ce tassement du turnover global affecte toutes les familles de métiers.

Turnover des CDI par famille de métiers			
FAMILLES DE METIERS	% de CDI ayant quitté l'entreprise en 2015	Variation sur 2014 (en points)	% de CDI ayant quitté l'entreprise en 2014
Pilotage économique, comptable et financier	12,7%	-0,1	12,8%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	12,6%	1,2	11,4%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	12,3%	-2,4	14,7%
Distribution et développement commercial	11,6%	1,1	10,5%
Gestion et maîtrise des risques internes	9,9%	1,4	8,5%
Actuariat et conception technique	9,5%	-1,0	10,5%
MOYENNE DE BRANCHE	9,2%	-1,1	10,3%
Logistique	8,9%	-1,1	10,0%
Marketing	8,6%	-0,2	8,8%
Contrôle technique et prévention	8,2%	-0,2	8,4%
Support administratif	7,6%	-3,8	11,4%
Organisation et qualité	7,5%	-1,2	8,7%
Communication	7,1%	-1,8	8,9%
Gestion des contrats ou prestations	7,0%	-2,5	9,5%
Ressources humaines	7,0%	-2,4	9,4%
Systèmes d'information	5,9%	-1,6	7,5%

En 2015, moins d'un départ sur trois (32,2%) est intervenu en fin de carrière ou correspond à la prise de la retraite, soit un taux quasiment identique à celui relevé en 2014 (32,3%). Cette valeur globale recouvre cependant des disparités importantes selon les familles de métiers (*tableau ci-après*).

Pourcentage de l'effectif ayant quitté l'entreprise en 2015	
FAMILLES DE METIERS	Part des salariés >55 ans parmi les CDI sortants
Logistique	77,6%
Support administratif	67,8%
Gestion des contrats ou prestations	49,5%
Contrôle technique et prévention	44,0%
Ressources humaines	42,4%
Systemes d'information	35,6%
MOYENNE DE BRANCHE	32,2%
Pilotage économique, comptable et financier	30,7%
Organisation et qualité	26,7%
Communication	26,7%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	25,2%
Distribution et développement commercial	20,0%
Marketing	19,4%
Gestion et maîtrise des risques internes	18,7%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	17,2%
Actuariat et conception technique	15,6%

En 2015, toutes les familles situées au-dessus de la moyenne de branche voient la part des sorties des plus de 55 ans encore augmenter.

A l'inverse, toutes celles situées en dessous de cette moyenne voient cette même part diminuer à l'exception du Pilotage économique, comptable et financier.

2 - Analyse de la mobilité inter-familles

Au cours de l'année 2015, 6,9% des CDI ont changé de familles de métiers au sein de leur société. Ce taux de mobilité inter-familles était de 5,5% en 2014, soit une augmentation significative de 1,4 pt.

Le tableau ci-dessous classe les familles selon le taux décroissant de mobilité.

Dans les évolutions de 2015 par rapport à 2014, on relèvera notamment :

- une augmentation du taux de mobilité inter-familles de la Distribution (4,5% contre 3,2%) et de la Gestion des contrats ou prestations (5,9% contre 3,7%) ;
- une forte augmentation enregistrée pour la famille Logistique (15,5% contre 6,8%) ;
- un tassement pour les familles Contrôle technique et prévention (6,5% contre 14,1%) et Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (6,4% contre 11,5%).

Mobilités inter-familles en 2015

FAMILLE D'APPARTENANCE EN 2014	% de CDI ayant rejoint une autre famille de métiers en 2015 (dans la même entreprise)	Variation 2015/ 2014 (en points)
Logistique	15,5%	8,7
Communication	15,1%	3,2
Organisation et qualité	15,0%	-1,7
Support administratif	11,5%	1,3
Marketing	11,0%	-2,3
Ressources humaines	10,0%	1,1
Pilotage économique, comptable et financier	8,8%	0,0
Actuariat et conception technique	8,4%	0,2
Gestion et maîtrise des risques internes	7,6%	-1,1
MOYENNE DE BRANCHE	6,9%	1,4
Contrôle technique et prévention	6,5%	-7,6
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	6,4%	-5,1
Gestion des contrats ou prestations	5,9%	2,2
Pilotage et gouvernance d'entreprise	5,7%	2,0
Systèmes d'information	5,4%	1,6
Distribution et développement commercial	4,5%	1,3

...compensée
par une hausse
de la mobilité
interne...

3 - Turnover global par famille de métiers

En additionnant les salariés qui quittent l'entreprise et ceux qui changent de familles, on obtient un taux de turnover *de la famille* : il mesure l'effort nécessaire de recrutement, externe et/ou interne, auquel la famille doit consentir pour renouveler ses effectifs.

Turnover externe et interne par famille de métiers en 2015

FAMILLES DE METIERS	% des salariés quittant leur famille en 2015	Variation 2015 / 2014 (en points)
Logistique	24,4%	7,6
Organisation et qualité	22,5%	-2,9
Communication	22,2%	1,3
Pilotage économique, comptable et financier	21,5%	-0,1
Marketing	19,6%	-2,6
Support administratif	19,1%	-2,5
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	19,0%	-3,8
Pilotage et gouvernance d'entreprise	19,0%	-0,4
Actuariat et conception technique	17,9%	-0,9
Gestion et maîtrise des risques internes	17,5%	0,3
Ressources humaines	17,0%	-1,3
MOYENNE DE BRANCHE	16,1%	0,3
Distribution et développement commercial	16,1%	2,4
Contrôle technique et prévention	14,7%	-7,8
Gestion des contrats ou prestations	12,9%	-0,3
Systèmes d'information	11,3%	0,0

...et de fortes disparités entre familles de métiers

En 2015, cet indicateur progresse en moyenne de 0,3 pt avec toutefois de grandes disparités selon les familles de métiers.

L'augmentation de la mobilité inter-familles fait ainsi plus que compenser le recul de la mobilité externe.

Pour compléter ce chapitre, vous trouverez par ailleurs sur le site www.metiers-assurance.org les statistiques de mobilité des 59 sous-familles de métiers.



2^{ème} partie

R O F A 2 0 1 6

La partie ROFA 2016 rend compte de la dixième enquête menée par l'Observatoire sur la formation continue des salariés des sociétés d'assurances. Elle complète sur cette dimension, l'enquête ROMA sur l'évolution des métiers et des emplois dans l'assurance.

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

Méthodologie de l'enquête formation

Ce rapport se fonde sur la transmission d'une sélection de données formation qui correspond à des variables sélectionnées par les professionnels RH des sociétés 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 des entreprises adhérentes de la FFA s'élève à 87,9%. Il marque une nouvelle fois l'intérêt que les entreprises de la branche portent à la formation professionnelle et leur attachement aux accords de branche du 14 octobre 2004, du 22 juin 2007 et du 8 décembre 2014.

Trois axes structurent l'analyse proposée dans ce rapport :

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

Enfin, quelques précisions méthodologiques :

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

Les populations formées

1 - Taux d'accès et durée de la formation tous effectifs confondus

76,5% des salariés recensés par l'enquête ROFA ont suivi une ou plusieurs formations (hors contrats d'apprentissage et alternance). Après la forte augmentation de 2014 (+7,4 pts), la baisse de 1,9 pt en 2015 rapproche le taux d'accès des valeurs observées les années passées.

Ce tassement du taux d'accès s'accompagne d'une baisse de la durée moyenne. Elle s'établit à 34,4 heures en retrait de 1,3 heure. Après le rebond de 2014 (+2h), l'année 2015 renoue avec la tendance baissière de la décennie écoulée (-22% depuis 2007).

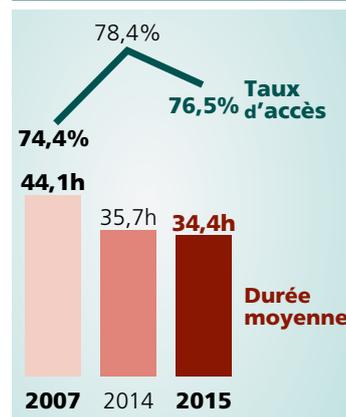
D'une année sur l'autre, la distribution des salariés suivant la durée de leur formation est remarquablement stable (cf. *Analyse par quartile*). Le nombre d'heures qui marque le seuil des différents quartiles est identique à celui de l'an dernier. Une seule exception : l'augmentation de 37 à 39 heures du quartile des personnes les plus longuement formées. Ainsi aucune augmentation du poids des durées de formation courte ne peut être observée : plutôt que d'augmenter, le seuil de passage (10 heures) du premier au second quartile reste inchangé.

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

Le graphique suivant présente la hiérarchie des familles de métiers selon le taux d'accès à la formation de leurs collaborateurs. Sauf quelques légers mouvements, le classement de l'an dernier n'est pas fondamentalement modifié. Il confirme notamment l'amplitude de l'écart entre les familles de tête et la Logistique ou le Support administratif qui viennent en fin de classement.

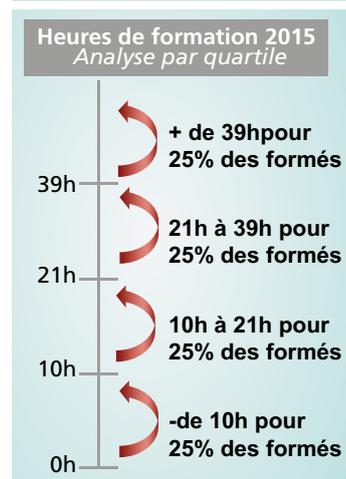
Taux d'accès

76,5%

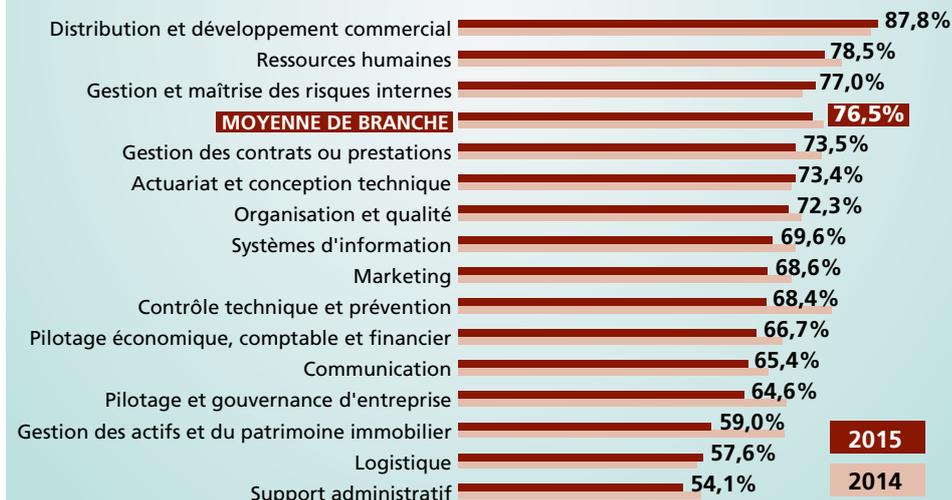


Durée moyenne

34,4 heures



Classement des familles de métiers par taux d'accès



En 2015, l'augmentation du taux d'accès à la formation de l'importante famille Distribution (+1,2 pt) amortit le recul constaté dans les autres familles de métiers. Car sauf l'Actuariat, la Logistique et la Gestion et maîtrise des risques internes, toutes les autres familles enregistrent une baisse de leur taux d'accès. Parmi les plus forts reculs, on relèvera la Gestion des actifs (-12,6 pts), le Contrôle technique (-11,3 pts), le Pilotage d'entreprise (-7,3 pts) et la Gestion des contrats (-4,5 pts).

Concernant la durée moyenne de formation : elle est à la baisse pour les salariés de l'ensemble des familles de métiers à l'exception de ceux de la famille Gestion et maîtrise des risques internes (cf. graphique ci-après).

**Taux d'accès
et durée
de formation
dans le sillage
des tendances
passées**

Classement des familles de métiers par durée moyenne



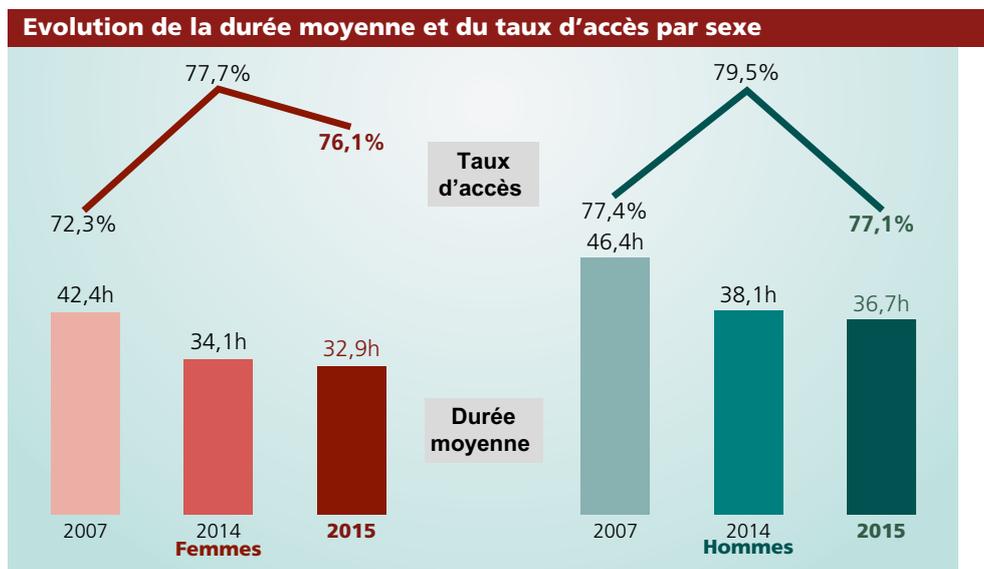
Pour certaines familles, on observe d'une année sur l'autre une grande volatilité. Les trois plus forts reculs de cette année correspondent aux trois plus fortes progressions de l'an dernier : Support administratif (-36% contre +67%), Marketing (-34% contre +50%), Gestion des actifs et du patrimoine Immobilier (-26% contre +36%).

Par ailleurs, sur les trois familles en baisse l'an dernier, Logistique (-8%), Ressources Humaines (-12%) poursuivent leur retrait, tandis que le Pilotage et gouvernance d'entreprise voit sa durée inchangée.

Au global, après une augmentation atypique du taux d'accès et de la durée moyenne l'an passé, 2015 marque un retour à des valeurs plus proches de la période qui avait précédé.

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

Si le taux d'accès des femmes (76,1%) est proche mais inférieur à celui des hommes (77,1%), l'écart le plus important porte sur la durée de la formation. Elle s'établit à 32,9 heures pour les femmes contre 36,7 heures pour les hommes : une différence de près de 4 heures qui depuis 10 ans ne s'est pas résorbée.



Les différences entre hommes et femmes s'observent surtout sur la durée moyenne de formation

Cette différence dans la durée explique la persistance de la légère sous-représentation des femmes dans le volume horaire total comparé à leur importance dans l'effectif.

Répartition de la formation par sexe en 2015

2015	% du volume horaire	% de la population formée	% de la population ROFA	Durée moyenne
Femmes	57,7%	60,3%	60,6%	32,9 h
Hommes	42,3%	39,7%	39,4%	36,7 h

Le tableau suivant compare les hommes et les femmes selon le taux d'accès et la durée moyenne de la formation par famille de métiers. Pour 10 familles, le taux d'accès des femmes à la formation est supérieur à celui des hommes. Cinq familles suffisent donc à inverser le résultat consolidé au niveau de l'effectif total.

- Dans la Distribution et le développement commercial, le déficit d'accès des femmes de -4,5 pts observé l'an dernier a été en 2015 largement comblé (-0,9 pt).
- En revanche, il persiste dans la famille Logistique, qui continue à afficher un décalage très élevé (-6,2 pts).

- Un léger écart fait son apparition dans la famille Gestion des contrats (-0,1 pt) alors que le taux d'accès des femmes jusqu'à l'an dernier était plus élevé.

Durée moyenne et taux d'accès par famille de métiers selon le sexe en 2015

		Durée Moyenne	Taux d'accès
ACTUARIAT ET CONCEPTION TECHNIQUE	Femmes	27,1h	75,0%
	Hommes	29,8h	71,8%
	TOTAL	28,4h	73,4%
MARKETING	Femmes	22,0h	71,5%
	Hommes	20,2h	71,5%
	TOTAL	21,5h	68,6%
DISTRIBUTION ET DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	Femmes	45,8h	87,4%
	Hommes	48,5h	88,3%
	TOTAL	47,0h	87,8%
CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	Femmes	39,3h	68,3%
	Hommes	29,6h	68,5%
	TOTAL	32,0h	68,4%
GESTION DES CONTRATS OU PRESTATIONS	Femmes	27,0h	73,5%
	Hommes	27,6h	73,6%
	TOTAL	27,1h	73,5%
GESTION DES ACTIFS ET DU PATRIMOINE IMMOBILIER	Femmes	21,5h	61,4%
	Hommes	21,6h	56,9%
	TOTAL	21,5h	59,0%
GESTION ET MAITRISE DES RISQUES INTERNES	Femmes	26,8h	77,6%
	Hommes	26,7h	76,0%
	TOTAL	26,7h	77,0%
PILOTAGE ECONOMIQUE, COMPTABLE ET FINANCIER	Femmes	22,8h	66,6%
	Hommes	22,2h	66,7%
	TOTAL	22,6h	66,7%
SUPPORT ADMINISTRATIF	Femmes	17,9h	54,8%
	Hommes	21,1h	50,1%
	TOTAL	18,3h	54,1%
LOGISTIQUE	Femmes	19,3h	54,1%
	Hommes	19,4h	60,3%
	TOTAL	19,3h	57,6%
SYSTEMES D'INFORMATION	Femmes	24,2h	70,6%
	Hommes	28,1h	69,1%
	TOTAL	26,9h	69,6%
ORGANISATION ET QUALITE	Femmes	24,5h	72,5%
	Hommes	22,1h	72,0%
	TOTAL	23,5h	72,3%
COMMUNICATION	Femmes	22,0h	67,0%
	Hommes	20,7h	61,3%
	TOTAL	21,6h	65,4%
RESSOURCES HUMAINES	Femmes	26,1h	79,3%
	Hommes	25,9h	76,0%
	TOTAL	26,0h	78,5%
PILOTAGE ET GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	Femmes	24,3h	70,3%
	Hommes	20,1h	60,7%
	TOTAL	22,0h	64,6%

Valeur Femmes
< Valeur Hommes

Valeur Femmes
≥ Valeur Hommes

Pour 8 familles, la durée moyenne de la formation des femmes est supérieure à celle des hommes. D'autant que la famille Distribution et développement commercial, première en volume, contribue largement à ce déficit constaté.

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

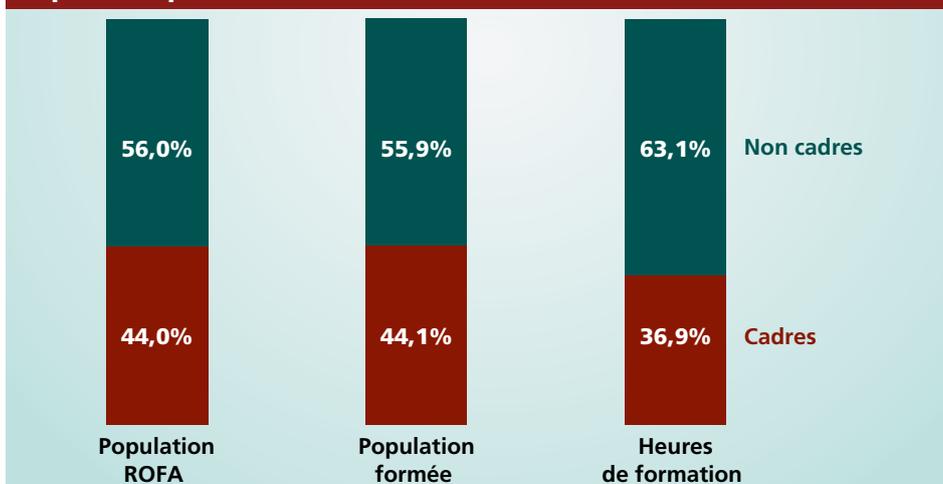
Le taux d'accès des cadres à la formation (76,6%) diminue (-1 pt), de même que celui des non cadres (76,4%, soit -2,7 pts) laissant les deux valeurs à quasi égalité. Les deux populations enregistrent une baisse identique de la durée moyenne de la formation de 1,3 heure.

Répartition de la formation par statut

2015	Taux d'accès	Durée moyenne
Cadres	76,6%	28,8 h
Non cadres	76,4%	38,8 h

Au global, si la part des non cadres dans la population formée est conforme à l'image de leur importance dans la population globale, leur sur-représentation en termes de nombre d'heures de formation est une nouvelle fois confirmée.

Répartition par statut en 2015



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

Au sein de la population cadres, les profils de formation des hommes et des femmes sont relativement peu différenciés (*cf. tableau ci-après*). Il en va différemment pour les non cadres où les femmes accusent un déficit de 4 pts sur le taux d'accès et de 9,4 heures sur la durée.

Répartition de la formation par sexe et par statut en 2015

	Hommes cadres	Femmes cadres	Hommes non cadres	Femmes non cadres
Taux d'accès (%)	75,6%	77,7%	79,2%	75,2%
Durée moyenne (heures)	29,8 h	27,8 h	45,3 h	35,9 h

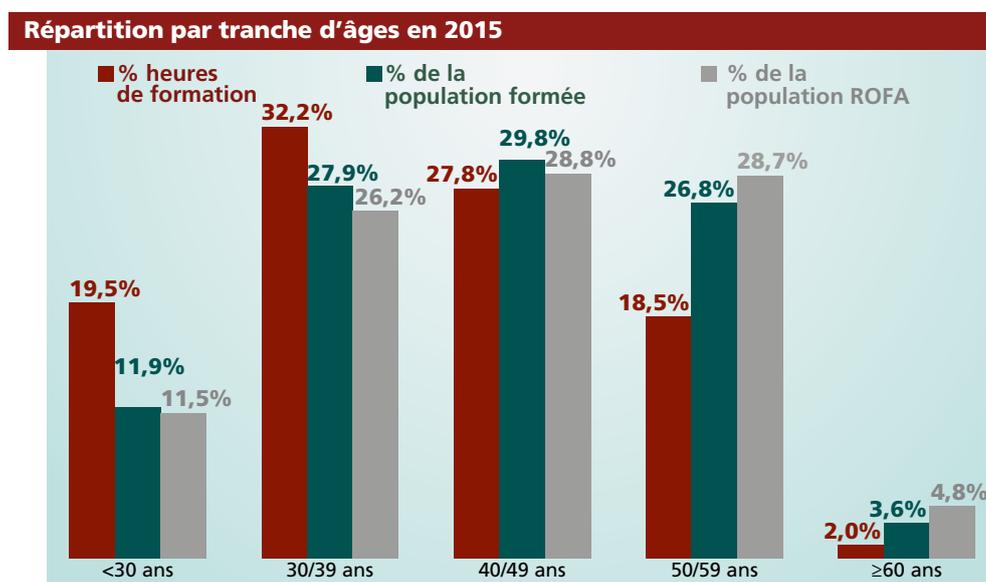
La durée de formation des femmes non cadres demeure en deçà des moyennes de branche

Pourtant, dans douze familles de métiers, le taux d'accès des femmes est supérieur à celui des hommes. C'est également le cas pour huit familles de métiers sur le critère de la durée. Quand ils sont constatés dans une famille de métiers, les écarts défavorables n'atteignent jamais 9,4 heures pour la durée ou 4 points de taux d'accès (sauf 6 points pour la famille Logistique). Comment expliquer alors l'ampleur des différences globales observées ?

A l'examen, ce n'est pas une inégalité de traitement qui explique ces différences, mais essentiellement une répartition H/F différente entre les familles de métiers : la plus forte proportion d'hommes non cadres travaillant dans la famille Distribution (1^{ère} famille sur les critères du taux d'accès et de la durée) amplifie les différences nominales observées au niveau de chaque famille de métiers.

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

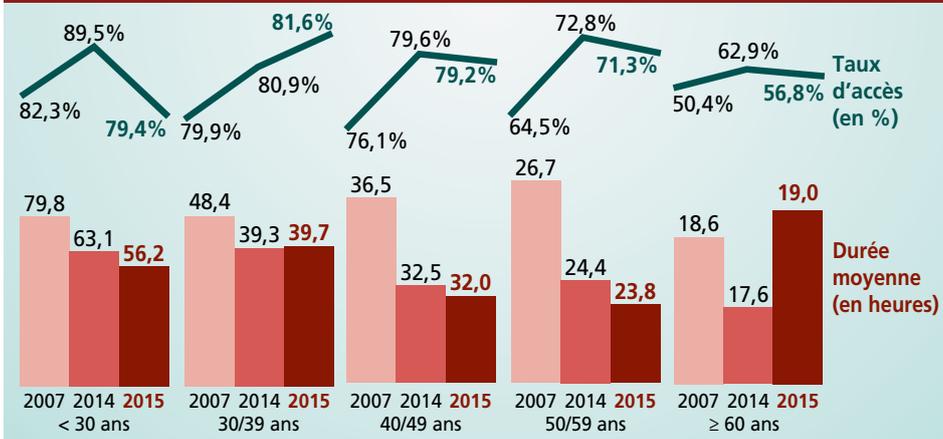
Le profil d'allocation de l'effort formation selon l'âge reste fondamentalement identique à celui des années passées.



L'analyse de l'évolution 2015/2014 par classe d'âge fait toutefois ressortir quelques points remarquables.

- une baisse importante du taux d'accès des moins de 30 ans (qui avait atteint en 2014 un niveau particulièrement élevé) qu'accompagne un tassement significatif de la durée moyenne ;
- à contre courant de la tendance globale, une augmentation du taux d'accès comme de la durée moyenne des 30/39 ans ;
- un recul plus marqué du taux d'accès des plus de 60 ans compensé par une augmentation de la durée moyenne.

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



La baisse générale du taux d'accès et de la durée moyenne de formation s'effectue quasiment à l'identique sur les - et les + de 45 ans.

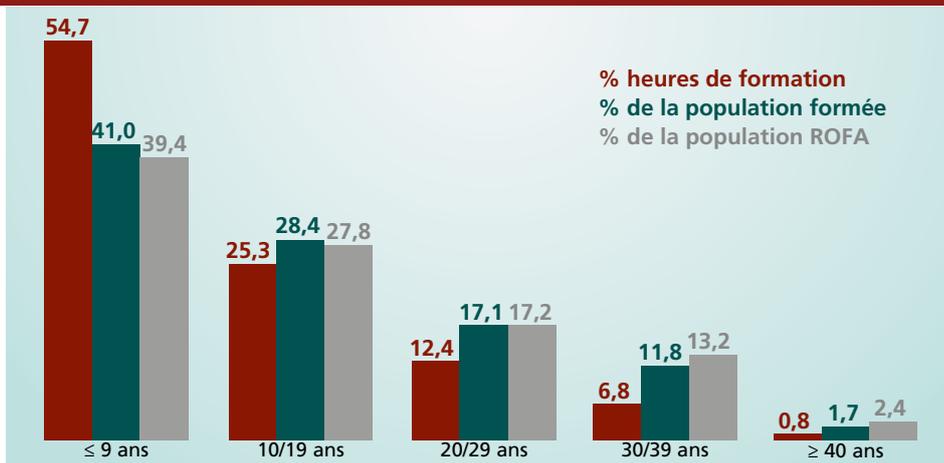
Comparaison de la formation des - et + 45 ans

	Taux d'accès			Durée moyenne (heures)		
	2007	2014	2015	2007	2014	2015
< 45 ans	80,0%	82,6%	80,8%	53,8 h	43,3 h	41,6 h
45 ans et +	67,3%	73,7%	71,7%	29,3 h	26,0 h	25,4 h

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

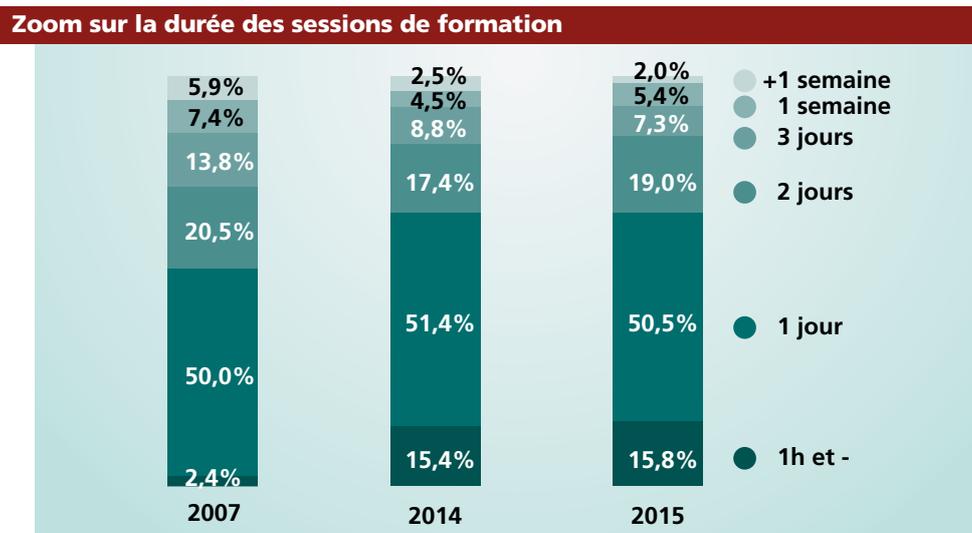
Le graphique suivant permet d'apprécier le taux d'effort formation selon l'ancienneté. Tant en ce qui concerne le volume horaire que l'importance de la population formée, l'année 2015 est particulièrement marquée par un recul des moins de 9 ans au bénéfice de ceux qui ont entre 10 et 19 ans d'ancienneté.

Répartition par ancienneté en 2015



8 - Zoom sur la durée des sessions de formation

Le graphique suivant présente l'évolution de la répartition des *stages* suivant leur durée. Après une forte montée en puissance des formations de moins d'1 heure au cours de la décennie passée, leur poids semble se stabiliser en 2015 tout comme celui des autres catégories de durée.



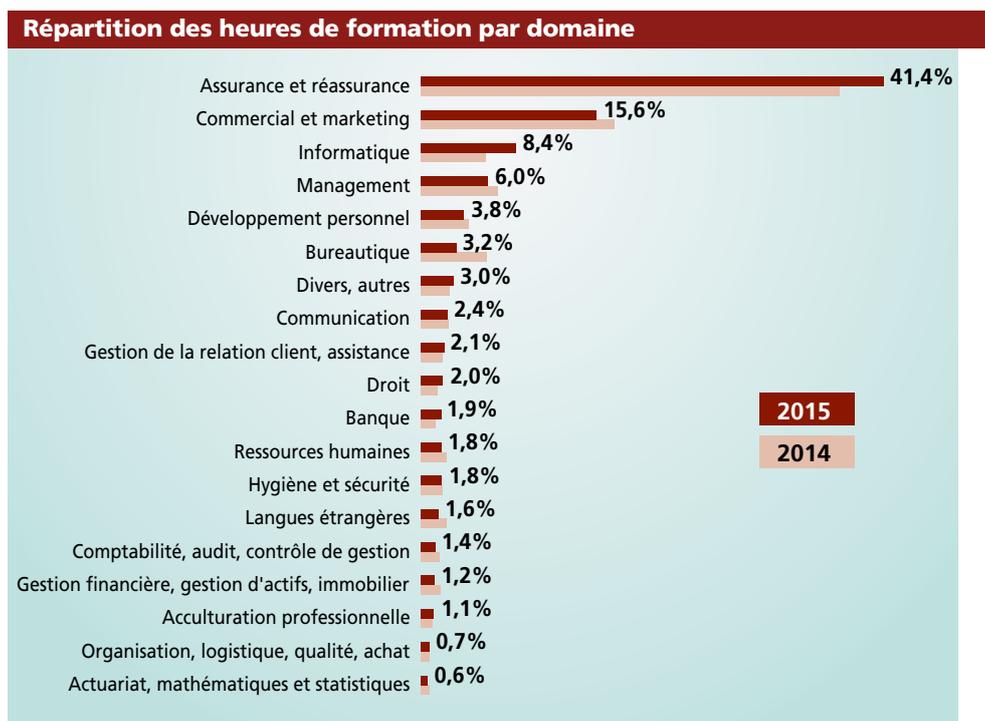
**1 formation sur 2
dure 1 jour**

Les orientations de formation

L'évolution combinée des taux d'accès et de la durée moyenne de formation en 2015 produit une baisse de 13% du nombre d'heures enregistrées dans le ROFA.

1 - Les domaines de formation

La hiérarchie des domaines de formation demeure fondamentalement inchangée. En tête de classement, l'année 2015 est principalement marquée par l'augmentation de la part des formations techniques du domaine Assurance et réassurance (+4 pts) et de l'Informatique (+2,6pts). En sens inverse, on constate la baisse de la Bureautique (-2,7 pts), du Commercial et marketing (-1,7 pt), et du Management (-0,8 pt).



**Les formations
à l'assurance
baissent
mais demeurent
nettement en tête**

2 - Les dispositifs de formation

2.1 – Le Plan de formation

Le Plan de formation représente 95,8% des heures enregistrées dans le ROFA. Après une forte progression l'an dernier, la part des heures hors Plan de formation est divisée exactement de moitié (4,2%) et revient à l'ordre de grandeur qu'on lui connaissait.

S'agissant du Plan de Formation, l'année 2015 confirme la part croissante

des formations "Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi" (catégorie 1) et son pendant, le recul significatif du "Développement des compétences" (catégorie 2).

Répartition des heures du Plan de formation

En % du Plan de Formation	2013	2014	2015
Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi	75,7%	81,2%	85,1%
Développement des compétences	24,3%	18,8%	14,9%

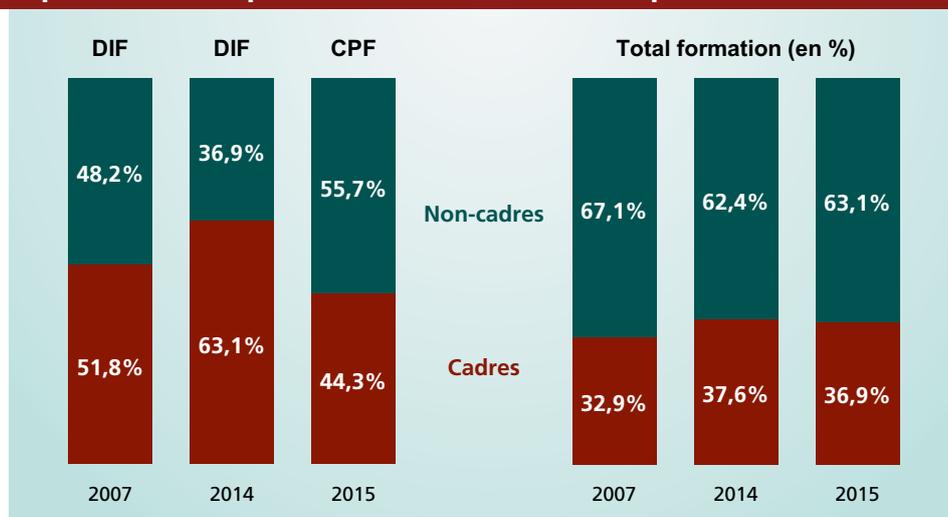
Au sein du Plan, la catégorie 1 domine largement et progresse dans la majorité des domaines de formation. Elle représente 83,5% du domaine Assurance et Réassurance (-4,1 pts), 95,4% du domaine Commercial et Marketing (+6 pts), 92% de la Bureautique (+2,6 pts), et 94,9% de l'Informatique (+4,7 pts). Le Management, traditionnellement en retrait, progresse fortement (+10,4 pts) en 2015 pour atteindre 78%.

2.2 – L'initialisation du Compte Personnel de Formation (CPF)

2015 marque la disparition du DIF et la mise en place du CPF. Ainsi, 512 salariés en ont bénéficié pour 15 519 heures de formation.

Les cadres ont consommé 44,3% des heures CPF en 2015, soit un chiffre qui reste supérieur à leur poids dans l'effort de formation tous dispositifs confondus (36,9%).

Comparaison de la répartition des heures de CPF / DIF par statut



La répartition du volume horaire entre les domaines de formation est significativement différente dans le CPF à ce qu'elle était dans le DIF.

Le Développement Personnel vient toujours en tête mais voit sa part plus importante (+9,2 pts). Assurance et réassurance gagne un rang dans le classement avec une croissance importante de son poids (14,8 pts). Le domaine Langues étrangères se situe à -4,8 pts en deçà. Management, Communication et Bureautique sortent de la liste des six domaines les plus demandés. A l'inverse, Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier, Commercial, Marketing et Actuariat, mathématiques et statistiques y font leur entrée.

Répartition des heures de CPF / DIF par domaine de formation

CPF / DIF Les principaux domaines	CPF 2015 % des heures	DIF 2014 % des heures
Développement personnel	29,8%	20,6%
Assurance et réassurance	24,8%	10,0%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	14,7%	4,5%
Langues étrangères	8,6%	13,4%
Commercial et marketing	6,6%	5,4%
Actuariat, mathématiques et statistiques	4,8%	1,9%

Longtemps dispositif de prédilection des formations visant au "Développement des compétences", le DIF avait vu le poids de cette catégorie diminuer au cours de ces dernières années. Concernant le CPF, le poids de la catégorie 2 prolonge cette tendance en se stabilisant à 34,7% en recul de 8,3 pts.

2.3 - Les périodes de professionnalisation (PP)

L'année 2015 marque un fort recul du nombre de périodes de professionnalisation : 0,3% des salariés en ont bénéficié contre 0,7% l'an dernier. A l'inverse leur durée moyenne augmente de 42% pour s'établir à 157,5 heures contre 111 heures en 2014. Au global, les périodes de professionnalisation qui pesaient 2,7% des heures de formation l'an dernier, n'en représentent plus que 1,8% cette année. Les salariés qui captent la plus grande part de ce volume se situent dans la tranche d'âges des 25/39 ans. Ils représentent 62,7% (+2,1 pts) des heures délivrées, bien au-delà de leur poids relatif (46,2%) dans le volume horaire de la formation continue.

431 PP
158 CIF
219 BC
141 VAE

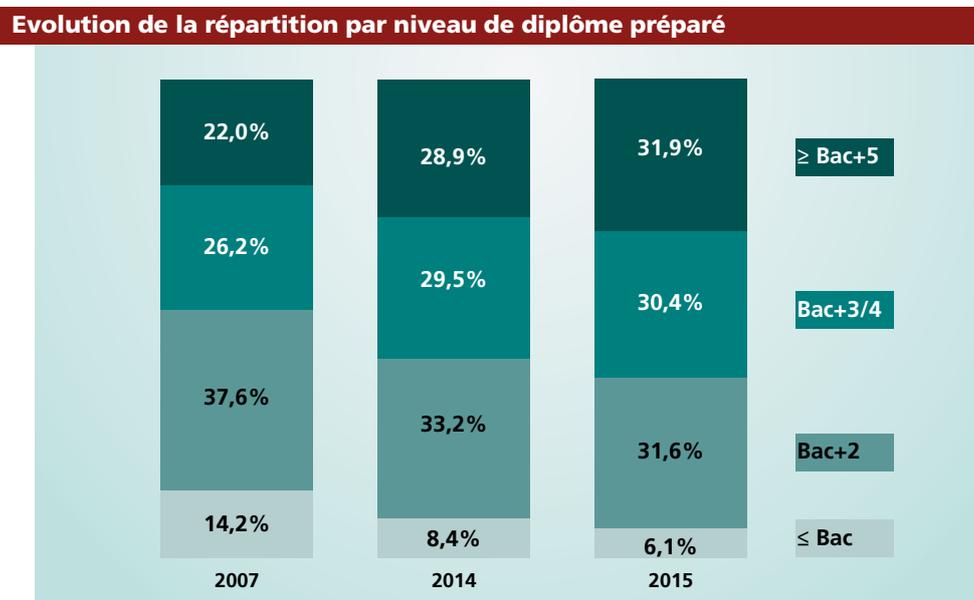
2.4 - Les autres dispositifs

2015 enregistre une baisse du recours aux dispositifs CIF, Bilan de Compétences et VAE. Sur 10 000 salariés de l'assurance :

- 11 ont bénéficié d'un Congé Individuel de Formation (CIF) contre 26 en 2014 ;
- 15 ont accédé à un Bilan de Compétences contre 21 l'an dernier ;
- 10 ont fait valider les acquis de leur expérience alors qu'ils étaient 12 l'année passée.

2.5 - La formation diplômante (hors alternance)

1 265 ont suivi le cursus d'une formation diplômante. Ce chiffre s'inscrit donc à la baisse. En effet en 2015 9 salariés pour 1 000 sont concernés alors qu'ils étaient 13 en 2014.



Les niveaux Bac+3/4 et ≥Bac+5 augmentent leur part dans le total des diplômes préparés. Le Bac+2, après une année atypique en 2014 où une hausse avait pu être constatée (6,5 pts), revient dans la tendance antérieure en concentrant 31,6% (-1,6 pt) des salariés suivant une formation de ce niveau.

En 2015, 270 CQP Chargés de Relation Clientèle Assurance (CRCA) ont été délivrés, soit une forte progression par rapport aux 159 de l'an dernier.

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 poursuit sa progression

En 2015, 3 286 personnes ont été recrutées dans le cadre d'un contrat d'alternance, soit une augmentation de 2% par rapport à l'an dernier.



Les recrutements en alternance continuent de croître

Après la forte hausse de l'an dernier, la part des alternants dans le total des recrutements se stabilise à 25,1% (*graphique ci-après*). Si le poids des contrats de professionnalisation représente les deux tiers de l'ensemble et poursuit son avancée (+1 pt), on observe une baisse de la part des contrats d'apprentissage (-1 pt).



2 - La population des alternants augmente fortement

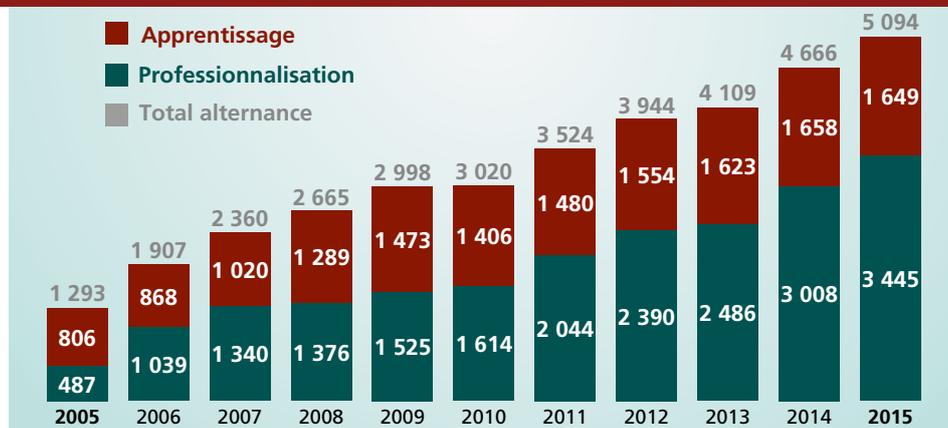
Rappelons que la période d'alternance peut se conclure une ou plusieurs

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.

Ainsi défini, l'effectif de la population alternante à fin 2015 augmente de 9,2% pour s'établir à 5 094 personnes. Dans ce total, le nombre de contrats d'apprentissage enregistre une très légère baisse (-9 contrats) qui contraste avec la forte progression du nombre de contrats de professionnalisation (+437 contrats).

**En 2015,
le nombre
d'alternants
a augmenté
de 9,2%**

Evolution du nombre de contrats d'alternance



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

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

Poids des alternants dans les recrutements des familles de métiers



Sur fond de stabilité de la moyenne de branche, on relèvera la progression du poids de l'alternance dans le recrutement des familles Gestion des contrats (+0,7 pt), Systèmes d'information (+1,5 pt), Distribution (+3,1 pts), Organisation (+8,7pts), Pilotage et gouvernance d'entreprise (+10,5 pts). Les familles dans lesquelles la part de l'alternance était parmi les plus fortes enregistrent les reculs les plus importants : Support administratif (-10,9 pts), Marketing (-13,9 pts), Actuariat (-12,8 pts).

4 - Analyse de la population des alternants

• Répartition Hommes / Femmes

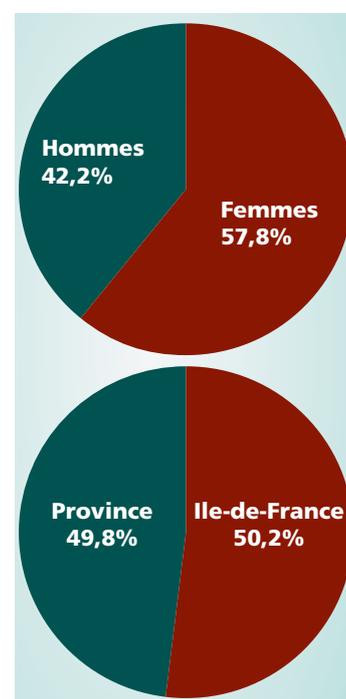
Comme les années passées, la part des hommes augmente dans la population alternante (+1,0 pt), et s'établit à 42,2%. Au global la répartition hommes / femmes des alternants est à l'image de leur répartition dans l'ensemble des effectifs. Tandis que les femmes sont relativement moins représentées dans les contrats d'apprentissage, elles le sont davantage au sein des contrats de professionnalisation.

• Répartition géographique

La population des alternants se répartit de manière quasiment égale entre l'Ile-de-France et les autres régions. Mais alors que l'Ile-de-France représente 67% des contrats d'apprentissage, elle ne pèse que 42,1% pour les contrats de professionnalisation.

• Répartition selon le diplôme possédé

2015 confirme la profonde transformation des publics de l'alternance dans le secteur de l'assurance au cours des dernières années.



Répartition des alternants selon le diplôme déjà détenu (en %)

	2007					2015				
	<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%	3,0%	30,0%	31,5%	22,9%	12,6%
Apprentissage	7,0%	38,7%	28,6%	21,4%	4,3%	1,7%	24,9%	27,8%	25,3%	20,3%
Ensemble	6,6%	53,6%	21,7%	15,3%	2,8%	2,5%	28,2%	30,2%	23,8%	15,3%

En 2007, 60,2% des personnes qui entraient dans ces dispositifs étaient titulaires d'un niveau \leq Bac. En huit ans, leur part a été divisée par deux pour s'établir à 30,7%. La décrue sur la période récente est particulièrement rapide : -6,8 pts en 2014 et encore -5,7 pts en 2015. Pour la première fois, on trouve davantage de Bac+2 (30,2%) qui s'engagent dans un cursus d'alternance que de titulaires du seul Baccalauréat (28,2%). Alors que la part du Bac+3/4 (23,8%) se stabilise (-0,3 pt) celle des \geq Bac+5 voit son poids pratiquement doubler en une seule année (15,3% contre 8,2% en 2014) et représente plus de 25% des alternants dans cinq familles de métiers (cf. tableau ci-après).

Cette répartition varie sensiblement selon les familles de métiers. Elle témoigne de la capacité de l'alternance à pourvoir les besoins très diversifiés des métiers en allant chercher pour chacun les niveaux de qualification les plus appropriés.

Les cases du tableau ci-après (*en rose*) signalent un poids du niveau de diplôme supérieur à 25% parmi les alternants de la famille de métiers considérée.

**7 alternants
sur 10
possèdent déjà
un niveau Bac+2**

Répartition des alternants selon le diplôme déjà détenu (en %) par famille de métiers

ALTERNANTS	\geq Bac+5	Bac+3/4	Bac+2	\leq Bac
Actuariat et conception technique	31,0	52,1	12,7	4,2
Communication	18,5	40,8	22,2	18,5
Distribution et développement commercial	4,3	12,3	39,2	44,2
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	9,5	57,1	14,3	19,1
Gestion des contrats ou prestations	7,1	18,0	40,5	34,4
Gestion et maîtrise des risques internes	46,0	27,0	13,5	13,5
Logistique	6,7	40,0	33,3	20,0
Marketing	25,7	32,4	36,5	5,4
Organisation et qualité	31,0	53,5	8,5	7,0
Pilotage économique, comptable et financier	17,0	33,9	26,7	22,4
Pilotage et gouvernance d'entreprise	53,7	19,6	7,5	19,2
Ressources humaines	18,9	41,5	30,2	9,4
Support administratif	4,9	19,2	24,9	51,0
Systèmes d'information	11,6	34,0	34,0	20,4

Conclusion / Synthèse

Avec une augmentation de 0,3% de ses effectifs en 2015, la branche de l'assurance efface l'érosion de 0,3% enregistrée en 2014. La dynamique positive des embauches (13 239 nouveaux entrants, soit +3,8%) est tirée par sa composante CDI (+5,5%) et confortée par sa composante CDD (+2,2%). Avec une croissance de 9,2%, le nombre d'alternants poursuit sa lancée et franchit le seuil des 5 000 salariés. Le recrutement de nouveaux alternants continue de progresser (+2%,) et s'alimente désormais à près de 70% auprès de population *déjà* titulaire d'un Bac+2.

Vieillesse, augmentation du taux des cadres, féminisation des effectifs : dans ces trois domaines, les données 2015 annoncent-elles la fin d'un cycle ? L'âge moyen, à 42,5 ans, reste inchangé. Le taux de cadres de la branche se stabilise au global et s'érode dans un nombre élevé de familles de métiers. La part des femmes dans l'effectif progresse à un rythme très ralenti en même temps que leur part dans les embauches se tasse pour la deuxième année.

La progression de la profession vers davantage de parité est également questionnée. L'indice qui mesure la part des femmes dans les promotions cadres s'éloigne de la valeur qui signifierait l'égalité. Pour la première fois depuis 10 ans, l'indicateur de représentation des femmes dans la population cadres cesse de progresser.

Après le reflux important des dernières années, le nombre de salariés entrants dans la catégorie seniors se stabilise. Du côté des sorties, on observe pour la troisième année un lent déplacement de la courbe des départs de l'entreprise vers les classes d'âge les plus élevées. Elle permet au poids de l'effectif seniors (17,2%) de continuer à croître même si le rythme de cette augmentation (+0,2 pt) est moins élevé que par le passé.

Sur le terrain de la mobilité, l'année 2015 enregistre une baisse du taux de départ des sociétés (9,2% contre 10,3%) des salariés CDI ; ce tassement est plus que compensé par une augmentation de leur mobilité inter-familles (6,9% contre 5,5%). Cette augmentation de la mobilité interne est particulièrement marquée pour les familles Distribution et Gestion des contrats.

Le taux d'accès à la formation (76,5%) est en baisse de 1,9 pt mais avait progressé de 7,4 pts en 2014. De la même manière la durée moyenne (34,4h) se tasse de 1,3 heure après avoir augmenté de 2 heures l'année passée. Ces évolutions s'accompagnent d'un allègement significatif de l'effort formation des moins de 30 ans et son redéploiement au bénéfice des salariés trentenaires. Avec 85,1% des heures relevant de la catégorie 1, le plan de formation se confond de plus en plus (+3,9 pts), avec les actions d'adaptation, évolution ou maintien au poste de travail.

A peine initialisé, le nouveau CPF est pour le moment loin de rejoindre les volumes de l'ancien DIF auquel il s'est substitué. Déjà caractérisés par le faible nombre de salariés concernés, la Période de Professionnalisation, le CIF, la VAE et les Bilans de Compétences voient leur pénétration encore reculer. Tout à l'inverse du CQP CRCA qui, avec 270 certificats délivrés, reprend une forte dynamique de croissance (+70%) après la pause de l'an dernier.

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

	2005	2014	2015
Périmètre de l'enquête	143 700	146 600	147 100
Taux de femmes	57,6%	60,0%	60,1%
Age moyen	41,6 ans	42,5 ans	42,5 ans
Ancienneté moyenne	14,4 ans	14,1 ans	14,1 ans
Géographie (% en IDF)	39,9%	39,3%	38,7%
Taux de temps partiel	11,9%	13,9%	13,9%
Taux de ≥Bac+2	52,1%	66,2%	68,3%
Age de cessation d'activité	57 ans 5 mois	60 ans 6 mois "	60 ans 7 mois
Cadres	58 ans 6 mois	60 ans 11 mois	61 ans
Non cadres	57 ans 2 mois	60 ans 1 mois	60 ans 2 mois

Nouveaux entrants

	2005	2014	2015
Volume et taux	10 778 7,5%	12 754 8,7%	13 239 9%
Taux de femmes	57,2%	59,4%	58,9%
Taux de cadres	23,0%	25,7%	26,3%
Type de contrat			
CDI	70,4%	49,0%	49,8%
CDD	29,6%	51,0%	50,2%
Alternance	9,9%	25,1%	25,1%
Apprentissage	55,7%	34,8%	30,7%
Contrat de professionnalisation	44,3%	65,2%	69,3%
Taux de ≥Bac+2	71,9%	79,4%	79,6%

55 ans et plus

	2005	2014	2015
Volume et taux	16 980 12,1%	24 973 17,0%	25 245 17,2%
Taux de femmes	51,1%	56,6%	56,2%
Taux de cadres	43,8%	49,4%	50,4%
Taux de temps partiel	11,5%	14,6%	14,5%

Cadres

	2005	2014	2014
Volume et taux	54 893 38,2%	67 143 45,8%	67 666 46%
Taux de femmes	41,2%	48,3%	48,8%
Taux de ≥Bac+2	69,7%	76,7%	78,7%

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	2014	2015	2011	2014	2015	2011	2014	2015	2011	2014	2015
Actuariat et conception technique	2 722	3 063	3 121	38,4	38,4	39,0	9,4	9,3	10,3	51,3	50,3	50,4
Marketing	2 041	2 025	2 041	39,3	39,6	39,6	8,3	8,2	8,6	65,5	65,7	67,3
Distribution et développement commercial	48 770	45 977	47 111	40,7	41,2	41,5	12,2	13,4	14,0	53,4	55,0	54,7
Contrôle technique et prévention	1 639	1 879	1 732	45,6	45,9	46,4	23,1	23,9	24,6	22,8	29,0	32,0
Gestion des contrats ou prestations	40 862	41 992	42 553	42,6	42,3	42,3	18,7	19,0	18,7	73,3	74,3	74,2
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1 837	1 629	1 656	39,2	39,5	39,7	10,0	10,1	10,2	42,7	42,6	42,1
Gestion et maîtrise des risques internes	2 636	3 058	3 130	40,8	41,4	41,6	12,9	12,8	13,2	61,4	62,8	63,4
Pilotage économique, comptable et financier	8 872	8 856	8 090	42,4	42,1	42,1	17,4	17,0	17,1	62,3	59,9	61,3
Support administratif	8 545	7 063	7 169	45,6	45,6	45,1	25,1	27,7	27,2	88,1	88,9	86,8
Logistique	4 193	3 851	3 442	48,1	48,3	48,2	31,9	34,0	33,7	38,6	41,7	42,7
Systèmes d'information	10 746	10 781	10 750	43,3	44,5	44,7	11,8	15,5	17,0	27,4	27,2	28,3
Organisation et qualité	4 474	5 272	5 021	43,4	44,5	44,2	14,1	17,4	16,5	54,7	56,1	56,6
Communication	1 428	1 508	1 468	41,2	41,4	41,8	11,5	12,0	14,3	69,7	71,0	71,4
Ressources humaines	3 281	3 356	3 266	43,5	43,9	44,0	17,3	19,4	20,0	74,8	76,8	77,3
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3 821	4 470	4 855	46,7	47,4	45,9	23,0	23,2	21,0	33,4	34,8	38,7

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac+2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2011	2014	2015	2011	2014	2015	2011	2014	2015	2011	2014	2015
Actuariat et conception technique	92,5	91,3	91,6	86,9	89,4	89,7	12,9	11,5	11,5	66,0	67,6	67,2
Marketing	89,0	87,9	87,0	83,1	86,0	89,3	12,0	11,3	12,7	67,9	70,4	70,9
Distribution et développement commercial	26,7	27,5	28,4	60,9	64,7	66,0	9,4	9,1	8,4	17,3	16,0	15,6
Contrôle technique et prévention	81,6	82,5	83,5	75,5	78,9	80,1	4,8	4,3	3,7	43,5	45,5	49,1
Gestion des contrats ou prestations	33,7	32,9	34,2	58,3	63,4	66,1	7,3	8,3	8,8	36,3	35,5	34,5
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	84,5	83,0	83,8	76,5	79,9	81,3	11,7	11,5	11,8	85,5	84,1	85,2
Gestion et maîtrise des risques internes	91,3	93,0	93,2	85,6	87,2	88,1	11,6	9,9	11,5	73,0	73,6	74,9
Pilotage économique, comptable et financier	56,4	63,1	62,3	59,0	67,1	70,0	9,2	10,3	9,3	64,5	64,3	66,4
Support administratif	15,5	14,3	16,7	34,7	39,8	42,4	8,1	10,1	10,1	46,7	44,8	45,7
Logistique	19,4	20,9	24,4	17,1	21,0	28,3	5,2	5,1	5,8	42,5	41,5	40,8
Systèmes d'information	86,1	88,1	87,6	77,1	78,3	80,3	5,6	5,0	5,4	53,3	53,3	54,1
Organisation et qualité	90,5	92,5	88,7	78,2	77,3	80,9	6,2	5,9	7,0	68,9	67,8	67,6
Communication	79,1	79,0	77,2	76,7	79,0	80,7	9,8	11,6	10,6	61,2	62,0	60,9
Ressources humaines	71,7	72,5	71,6	70,1	72,5	75,3	8,8	8,8	8,7	57,8	59,0	56,6
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,6	99,4	92,5	85,4	87,1	86,2	4,9	5,4	12,2	82,7	79,8	76,2

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

Chiffres-clés

	2007	2014	2015
Nombre de salariés formés	107 147	114 971	112 526
Nombre d'heures de formation	4 725 726	4 101 240	3 871 018
Taux d'accès global	74,4%	78,4%	76,5%
Durée moyenne	44,1 h	35,7 h	34,4 h

Taux d'accès par critère socioprofessionnel

		2007	2014	2015
Par genre	Hommes	77,4%	79,5%	77,1%
	Femmes	72,3%	77,7%	76,1%
Par âge	< 45 ans	80,0%	82,6%	80,8%
	≥ 45 ans	67,3%	73,7%	71,7%
Par ancienneté	< 5 ans	82,7%	86,2%	80,5%
	≥ 5 ans	71,8%	76,1%	75,3%
Par statut	Non cadre	73,8%	79,1%	76,4%
	Cadre	75,4%	77,6%	76,6%
Par localisation	Ile-de-France	66,1%	73,8%	71,8%
	Province	79,1%	80,8%	78,7%
Par niveau d'étude	≤ Bac	68,8%	73,9%	68,6%
	≥ Bac+5	74,7%	76,4%	72,7%

Répartition par dispositif

	Plan			Période de professionnalisation			DIF		CPF
	2007	2014	2015	2007	2014	2015	2007	2014	2015
Nombre d'heures	4 601 296	3 755 262	3 703 151	502 825	112 153	67 881	277 058	198 429	15 519
Nombre de personnes	106 478	111 854	111 634	5 779	1 010	431	14 916	11 360	512
Durée moyenne	43,2 h	33,6 h	33,2 h	87,0 h	111,0 h	157,5 h	18,6 h	17,5 h	30,3 h

Répartition des heures de formation

	2007	2014	2015
Adaptation au poste de travail	48,7%		
Evolution des emplois ou maintien	28,0%	74,4%	81,5%
Développement des compétences	20,7%	17,2%	14,3%
Hors Plan	2,6%	8,4%	4,2%

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	2014	2015
Actuariat et conception technique	68,1%	72,7%	73,4%
Marketing	65,1%	72,7%	68,6%
Distribution et développement commercial	82,5%	86,6%	87,8%
Contrôle technique et prévention	65,3%	79,8%	68,4%
Gestion des contrats ou prestations	72,7%	78,0%	73,5%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	44,7%	71,6%	59,0%
Gestion et maîtrise des risques internes	66,3%	74,7%	77,0%
Pilotage économique, comptable et financier	60,1%	71,2%	66,7%
Support administratif	49,1%	57,1%	54,1%
Logistique	48,7%	56,4%	57,6%
Systèmes d'information	71,2%	73,5%	69,6%
Organisation et qualité	67,3%	74,6%	72,3%
Communication	58,0%	68,9%	65,4%
Ressources humaines	69,8%	81,5%	78,5%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	68,6%	71,9%	64,6%

Répartition des heures par domaine de formation

	2007	2014	2015
Assurance et réassurance	39,1%	37,4%	41,4%
Commercial et marketing	19,8%	17,3%	15,6%
Management	5,5%	6,8%	6,0%
Bureautique	5,6%	5,9%	3,2%
Développement personnel	2,4%	4,3%	3,8%
Informatique	4,8%	5,8%	8,4%
Gestion de la relation-client, assistance	1,4%	2,0%	2,1%
Communication	2,8%	2,4%	2,4%
Langues étrangères	1,8%	2,3%	1,6%
Divers, autres	2,9%	2,6%	3,0%
Ressources humaines	1,8%	2,3%	1,8%
Acculturation professionnelle	3,3%	1,1%	1,1%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	2,8%	1,7%	1,4%
Droit	1,2%	1,5%	2,0%
Hygiène et sécurité	1,3%	1,9%	1,8%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,0%	0,8%	0,7%
Banque	1,3%	1,3%	1,9%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	0,7%	1,7%	1,2%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,3%	0,8%	0,6%



Etudes disponibles

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

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

Diagnostiques et rapports

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

Etudes et profils métiers

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

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

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

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

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





Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

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>

