



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



*L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (OEMA),
association paritaire régie par la loi du 1^{er} 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.

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 22^{ème} enquête annuelle. Elle recueille les données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFA (effectifs au 31/12/2017). Pour 2018, l'assiette globale de cette enquête prend en compte **146 800 salariés**, avec un taux de réponse de **95,4%**. 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.

⇒ A noter : Le chapitre supplémentaire introduit cette année sur le télétravail dans l'assurance.

La **deuxième partie** résulte d'une seconde enquête portant spécifiquement sur la formation professionnelle continue : le **ROFA**. Pour sa 12^{ème} édition, elle recueille un taux de réponse de **81,3%**. 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.

⇒ A noter : Sous forme de "vignettes", des comparaisons complémentaires ont été introduites cette année pour mieux discerner les tendances structurelles.

Enfin, la **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 16 octobre 2018

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

Synthèse du ROMA / ROFA 2018

**Effectifs stables
(depuis 10 ans !)
et recrutements
en hausse...**

L'augmentation des effectifs de +0,1% confirme la grande stabilité de l'emploi dans l'assurance : 146 800 salariés au 31 décembre 2017. Pour remplacer les collaborateurs sortants, 14 386 personnes ont été recrutées, soit le plus fort volume d'embauches depuis 20 ans. Les recrutements en CDI, en hausse de +5,5%, et en alternance, qui atteignent 26,2%, sont les moteurs de cette croissance. Ce sont désormais 5 400 contrats de professionnalisation ou d'apprentissage qui travaillent dans des sociétés d'assurances (+8,8%). Cette année encore, 8 embauches sur 10 correspondent à un niveau au moins égal à Bac+2, avec une part toujours croissante de Bac+3 et Bac+5.

Les familles de métiers dont l'effectif enregistre la plus forte croissance sont la Gestion et maîtrise des risques internes (+8,9%), la Communication (+5,5%) et le Marketing (+4,5%). A l'autre extrême du classement, la Logistique (-3,5%) et le Support administratif (-5,5%) poursuivent leur tassement. Avec un apport de plus de 400 personnes, la famille Distribution et développement commercial repart de l'avant après plusieurs années de baisse.

**Cadres,
48,5% des effectifs**

Dans ce contexte dynamique, les tendances démographiques de fond restent identiques. La part des femmes dans l'effectif poursuit sa hausse (60,3% ; +0,2 point) ; celle des salariés de moins de 30 ans baisse encore (13,8% ; -0,2 point), tandis que le recul de l'âge effectif de départ à la retraite contribue à l'accroissement du poids des seniors (17,9% ; +0,3 point). La tendance haussière se confirme également pour les cadres, dont la part dans les effectifs (48,5%) continue à tendre vers le seuil symbolique des 50%.

Exploitant la variable nouvelle mise en place cette année, il ressort du panel étudié que le télétravail bénéficie au moins à 11,9% des salariés de l'assurance, sur une durée moyenne de 40,4 jours. En termes de profils, on relève principalement une surreprésentation des cadres, alors que le nombre de jours télétravaillés, qui croît avec l'âge, est nettement plus important chez les non cadres.

**4 salariés sur 5
ont bénéficié
d'une formation en 2017**

Tandis que le taux d'accès à la formation professionnelle continue se stabilise à un niveau toujours aussi haut (79,9% ; -0,6 point), la baisse de sa durée moyenne s'interrompt (31,3 h ; +0,1). La formation s'articule en davantage de sessions d'une durée plus courte. Ainsi, la part des formats d'une heure et moins augmente fortement (34,2% ; +13 points).

Après un recul marqué en 2016 (-10 points), le poids du domaine Assurance et réassurance dans le nombre d'heures de formation délivrées revient cette année à son niveau des années précédentes (37,4%). On relève également une poussée des domaines Management et Informatique, contrebalancée par le recul des catégories Commercial et marketing, Développement personnel et Banque.

2017 est aussi marquée par la montée en puissance du Compte Personnel de Formation (1 488 utilisations ; +50%) et son rééquilibrage. Jusque-là sous représentés, la part des non cadres dans le nombre d'heures CPF (62,5% ; +14,1 points) correspond au poids qu'ils occupent, rapporté à l'ensemble des formations dispensées.

Sommaire général

INTRODUCTION	3
Synthèse	4
Sommaire	5
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA	6
• 1^{ÈRE} PARTIE : ROMA 2018	7
<i>Rapport sur les métiers des salariés de l'assurance (données au 31/12/2017)</i>	
Méthodologie de l'enquête	8
L'évolution des effectifs de la branche	9
Les recrutements dans l'assurance	12
Jeunes : la hausse des niveaux de diplôme	16
Les séniors : la croissance des effectifs se confirme	19
La féminisation repart à la hausse	22
La forte progression du statut cadre	25
Répartition géographique des salariés de l'assurance	27
Les mobilités des CDI dans l'assurance	29
Le télétravail dans l'assurance	33
• 2^{ÈME} PARTIE : ROFA 2018	39
<i>Rapport sur les Formations des salariés de l'assurance (données 2017)</i>	
Méthodologie de l'enquête Formation	40
Les populations formées	41
Les orientations de formation	49
Zoom sur la population des alternants	54
• 3^{ÈME} PARTIE : ANNEXES	59
<i>Vue d'ensemble des indicateurs-clés</i>	
Tableaux de synthèse des données du ROMA	60
Tableaux de synthèse des données du ROFA	62

Attention ! Les données statistiques détaillées sont uniquement accessibles sur le site de l'Observatoire : <http://www.metiers-assurance.org/> :

- ROMA : données sociodémographiques générales et par métier
- ROFA : données formation par métier

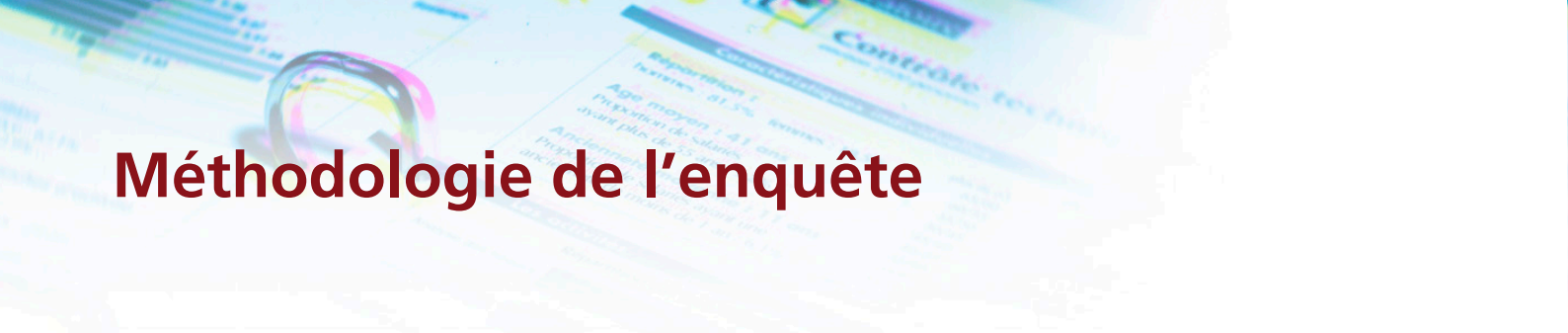
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA

AFI ESCA	IMPERIO (Groupe SMA)
AG2R LA MONDIALE Groupe	MAAF (Groupe Covéa)
AGEAS	MACIF Groupe
AGPM	MACSF Groupe – SOU MEDICAL
AIOI INSURANCE CY OF EUROPE	MAE
ALBINGIA	MAF
ALLIANZ Groupe	MAIF Groupe
ALTIMA	MAPA
AMDM	MATMUT Groupe
AMF	MFA
APRIA RSA	MMA (Groupe Covéa)
AREAS Dommages	MONCEAU Assurances
AUXILIAIRE (L')	MSIG
AVIVA Groupe	MUTUELLE de POITIERS ASSURANCES
AXA Groupe	MUNICH Ré
AXERIA	MUTAVIE (Groupe Macif)
BNP Paribas CARDIF (Gr. - GIE Hélios)	MUTEX
BPCE Assurances	NEUFLIZE VIE
B2V Gestion	ODYSSEY Ré
CAMACTE Groupe	PACIFICA / SIRCA (Gr. Crédit Agricole)
CARREFOUR BANQUE & ASSURANCE	PREDICA (Gr. Crédit Agricole)
CCR	PREPAR Vie
CMMA	PREVENTION ROUTIERE
CNP Assurances	PREVOIR Groupe
COFACE	QBE Insurance (Europe)
CREDIT AGRICOLE	REUNION AERIENNE
EUROMAF	ROYAL SUN ALLIANCE
FFA	SAMAP
FIDELIDADE	SCOR Groupe
FONDS DE GARANTIE AUTO	SHAM
GENERALI Groupe	SMA Groupe
GFA Caraïbes (Groupe Générali)	SMACL
GMF (Groupe Covéa)	SURAVENIR (Gr. Crédit Mutuel)
GOTHAER	SWISS LIFE Groupe
GPSA	SWISS RE
GROUPAMA GAN Groupe	THELEM Assurances
HELVETIA Assurances	TOKIO MARINE Europe
HSBC	ZURICH

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

R O M A 2 0 1 8
1^{ère} partie

Le ROMA est le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de la branche assurance. Au terme de la 22^{ème} enquête annuelle, cette édition 2018 présente la photographie des effectifs au 31/12/2017.



Méthodologie de l'enquête

Pour la 22^{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 31/12/2017 dans les sociétés d'assurances adhérant à la FFA, ainsi que dans les organismes professionnels.

Quelle est la représentativité de l'enquête ?

Le taux de réponse à l'enquête s'établit à 95,4%, par rapport à des effectifs salariés de 146 800 personnes.

Quelle est la méthode d'analyse ?

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

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

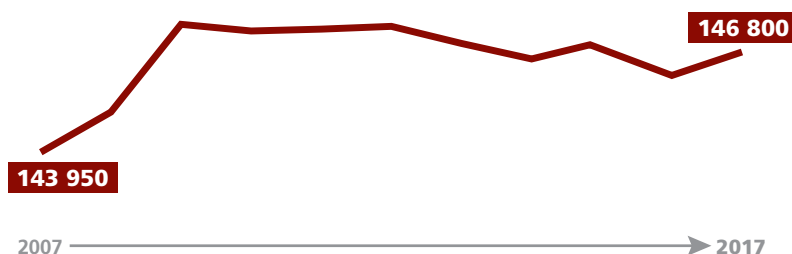
L'évolution des effectifs de la branche

1 - Des effectifs toujours aussi stables

Au 31/12/2017, 146 800 personnes travaillent dans la branche assurance, soit 600 de plus qu'en 2016. A isopérimètre, les effectifs de la branche augmentent de 220 personnes. Cette augmentation de 0,1% fait suite à un tassement de 0,2% en 2016, une progression de 0,3% en 2015, une baisse de 0,3% en 2014...

Sur les dernières années l'effectif de l'assurance se révèle donc particulièrement stable.

Evolution des effectifs de 2007 à 2017



**Des effectifs
remarquablement
stables
depuis 10 ans**

Cette évolution générale est la résultante d'une augmentation de 9,3% des entrées et d'une baisse de 2% des sorties.

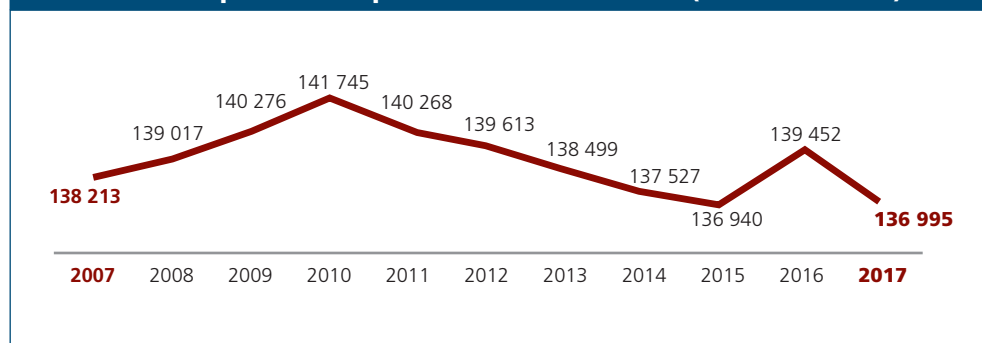
Evolution des entrées et des sorties de 2007 à 2017



2 - Evolution de l'emploi en CDI

Le CDI représente 93,6% de l'effectif salarié au 31 décembre 2017, soit un taux en baisse qui retrouve son niveau de l'année 2015 (-0,2 point).

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



3 - Les effectifs par famille de métiers

La répartition des effectifs par famille de métiers ne se modifie pas.

Répartition de l'effectif global par famille de métiers



Les 2 premières familles de métiers rassemblent 3 salariés sur 5

Comme le montre le tableau ci-après, Gestion et maîtrise des risques internes (+8,9%), Communication (+5,5%) et Marketing (+4,5%) enregistrent les progressions les plus importantes, en valeur relative.

A l'autre extrême du classement, la Logistique (-3,5%) et le Support administratif (-5,5%) poursuivent une baisse de leurs effectifs, ce que nous observons depuis plusieurs années. Surprenant par son ampleur, le mouvement constaté dans une seule société explique l'essentiel du fort recul du Contrôle technique et prévention (-22,4%). Il s'agit en fait d'une réorganisation ayant conduit à une réaffectation des postes de travail

Evolution de l'emploi par famille de métiers tous contrats confondus		
FAMILLES DE METIERS	Variation 2017/2016	
	en nombre	en %
Gestion et maîtrise des risques internes	284	8,9%
Communication	83	5,5%
Marketing	94	4,5%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	174	3,8%
Ressources humaines	115	3,5%
Systèmes d'information	346	3,2%
Pilotage économique, comptable et financier	245	2,9%
Actuariat et conception technique	94	2,7%
Organisation et qualité	110	2,0%
Distribution et développement commercial	426	0,9%
Gestion des contrats ou prestations	-413	-1,0%
Logistique	-114	-3,5%
Support administratif	-384	-5,5%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	-100	-5,9%
Contrôle technique et prévention	-425	-22,4%

Avec un apport de 426 postes, c'est la famille Distribution et développement commercial qui contribue le plus cette année à la croissance de l'emploi dans l'assurance. En deuxième position, la famille Systèmes d'information crée 346 postes, suivie de la Gestion et maîtrise des risques internes (+284) et du Pilotage économique, comptable et financier (+245).

On enregistre les plus fortes réductions dans les familles Contrôle technique et prévention (-425), Gestion des contrats ou prestations (-413 malgré des recrutements en hausse) et Support administratif (-384).

Les recrutements dans l'assurance

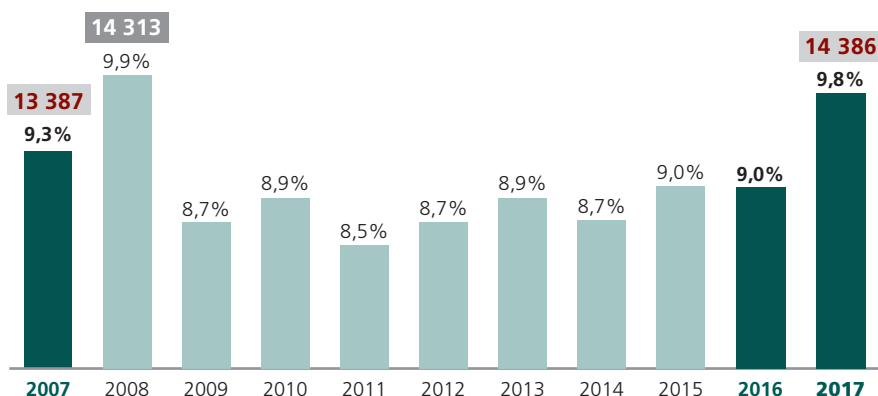
**14 400
recrutements**

Un volume jamais
atteint depuis la
mise en place de
l'enquête en 1996

1 - Evolution du nombre et du poids des nouveaux entrants

Nous entendons par nouveaux entrants, les personnes qui, tous types de contrats confondus, présentent moins d'un an d'ancienneté au 31 décembre de l'année étudiée. Le taux de nouveaux entrants rapporté à l'effectif total s'établit à 9,8% (+0,8 point), soit la plus forte valeur enregistrée depuis 2008.

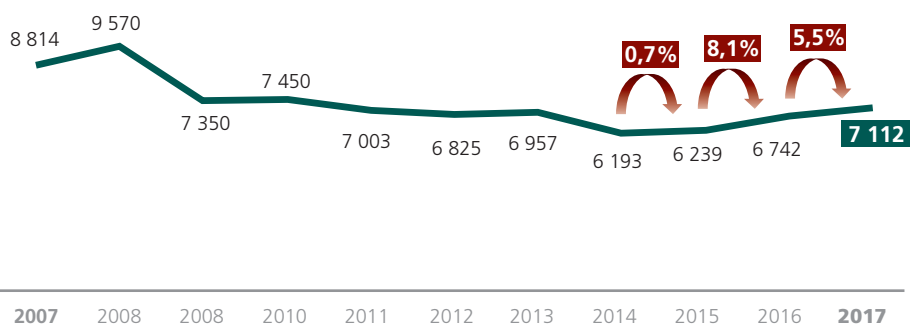
Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale



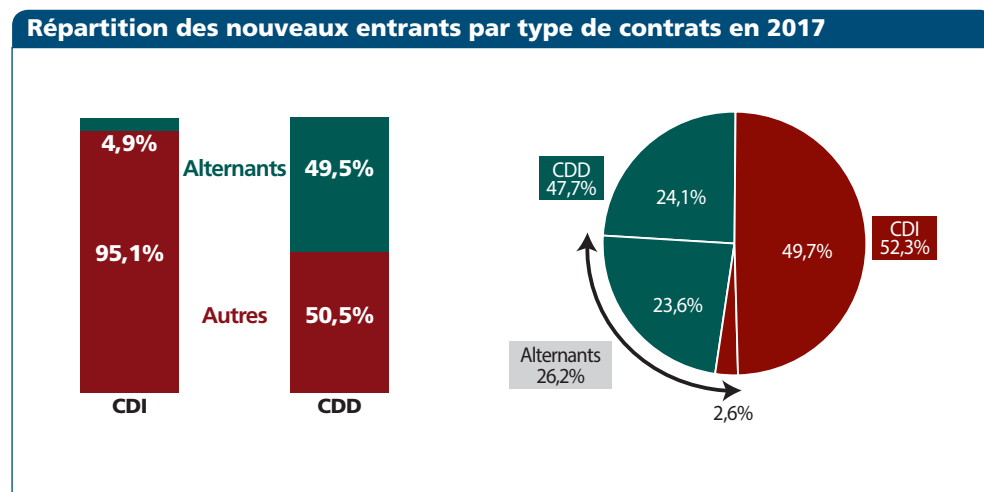
2 - Dynamique et répartition par type de contrat

La reprise de la dynamique d'embauche observée en 2016 (+8,1%) se confirme. Cette année, 7 112 personnes ont été recrutées en CDI, soit une nouvelle croissance de 5,5% et le volume de recrutement le plus élevé depuis 2010.

Evolution des recrutements en CDI dans l'assurance



Les contrats CDI représentent 52,3% des recrutements contre 51,5% l'an dernier. Les contrats en alternance représentent quant à eux 26,2% du total des embauches. Ils constituent 49,5% des CDD et 4,9% des CDI.



26,2%
L'alternance
retrouve sa
dynamique de
croissance

3 - Structure des recrutements par tranche d'âge

La structure des 14 386 recrutements par tranche d'âge fait ressortir une baisse de la part des moins de 30 ans dans le total des embauches (55,4% contre 56,5% en 2016). Un tassement qui s'explique par leur poids parmi les nouveaux entrants en CDD hors alternance (53,4% cette année contre 58,6%), alors même que leur part dans l'embauche CDI s'accroît légèrement (38,8% contre 38,6%).

Répartition par tranche d'âge des recrutements sur le type de contrat				
Tranches d'âges	Nouveaux entrants tous types de contrats	Nouveaux entrants en CDI	Nouveaux entrants en CDD en alternance	Nouveaux entrants en CDD hors alternance
- 26 ans	35,7%	17,1%	83,7%	29,0%
26/29 ans	19,7%	21,7%	10,3%	24,4%
30/45 ans	36,3%	50,4%	5,6%	36,0%
46/55 ans	6,6%	8,7%	0,4%	7,9%
56/60 ans	1,3%	1,7%	0,0%	1,9%
61/65 ans	0,4%	0,4%	0,0%	0,6%
+ 65 ans	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

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

**4 embauches
sur 5
s'effectuent à
niveau $\geq$ Bac+2**

La part des femmes dans le recrutement (59,9%) se maintient à un niveau proche de 60%. Le poids des cadres (28,7%) se tasse de 1,9 point après son plus haut niveau l'an dernier.

Par rapport à 2016, on enregistre une baisse relative du poids des Bac+2 (-0,5 point), une progression des Bac+3 (+1,8 point) et un recul du niveau $\geq$ Bac+5 (-2,8 points).

Profil des nouveaux entrants tous contrats confondus

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	59,0%	60,4%	59,4%	58,9%	58,9%	59,9%
Cadres	24,9%	27,3%	25,7%	26,4%	30,6%	28,7%
Bac+2	32,5%	31,5%	33,7%	34,5%	29,5%	30,0%
Bac+3	21,0%	20,3%	20,7%	19,3%	21,9%	23,7%
$\geq$ Bac+5	24,3%	23,4%	25,0%	25,8%	29,7%	26,9%

5 - Analyse des recrutements par famille de métiers

Tous contrats confondus, la croissance du recrutement est particulièrement forte dans les familles Logistique (+27,6%), Ressources humaines (+23,1%), ainsi que Distribution et développement commercial (+19,2%, après un recul de quasiment 10% l'an dernier).

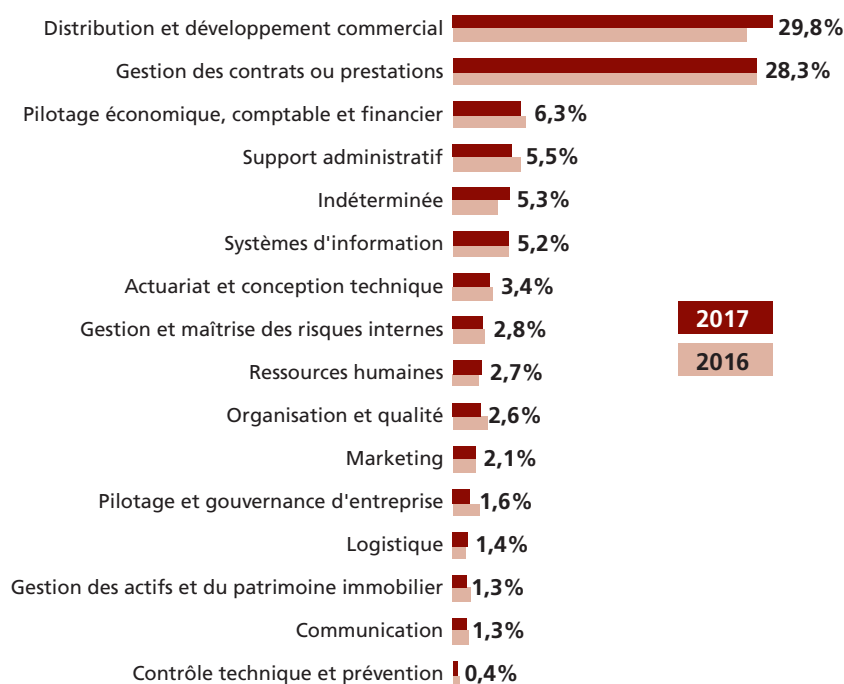
Evolution des recrutements par famille de métiers 2017/2016

FAMILLES DE METIERS	Variation en %	Variation en nombre	Taux de recrutement
Logistique	27,6%	44	6,3%
Ressources humaines	23,1%	72	11,2%
Distribution et développement commercial	19,2%	690	9,4%
Systèmes d'information	10,2%	69	6,6%
Gestion des contrats ou prestations	9,1%	341	9,5%
Marketing	8,3%	23	14,0%
Gestion et maîtrise des risques internes	3,0%	12	11,4%
Actuariat et conception technique	1,5%	7	13,6%
Pilotage économique, comptable et financier	1,3%	12	10,4%
Support administratif	-5,7%	-47	11,9%
Communication	-7,0%	-14	11,8%
Organisation et qualité	-10,4%	-44	6,9%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	-13,1%	-29	11,8%
Contrôle technique et prévention	-20,5%	-15	3,9%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	-32,0%	-107	4,7%

Si l'on raisonne en volume, les suppléments d'embauches se concentrent principalement sur les trois premières familles de métiers : Distribution et développement commercial (+690), Gestion des contrats ou prestations (+341, compensant ainsi partiellement les sorties) et les Systèmes d'Information (+69). Les principales baisses concernent les familles Pilotage et gouvernance d'entreprise (-107), Support administratif (-47) et Organisation et qualité (-44).

Au terme de ces évolutions, la famille Distribution et développement commercial redevient la première famille (29,8% des embauches). De fait, elle repasse devant la famille Gestion ou prestations (28,3%), rétablissant la hiérarchie observée depuis de très nombreuses années.

Poids des familles dans les recrutements (tous contrats)



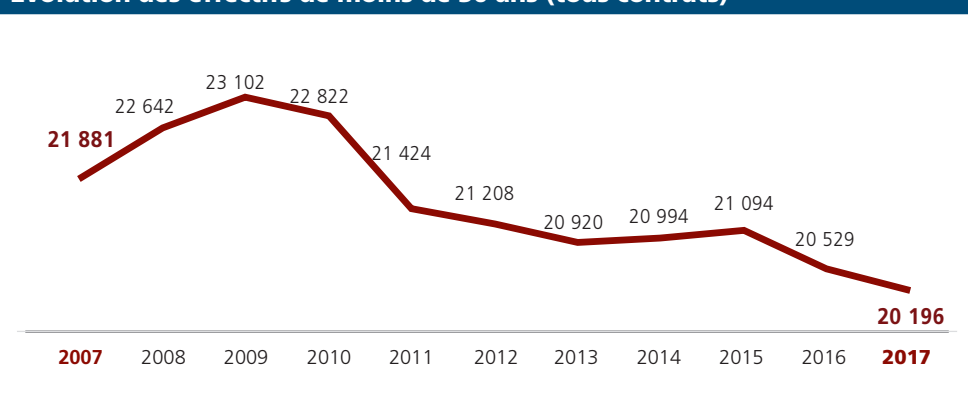
Jeunes : une hausse du niveau de diplôme

1 - Les moins de 30 ans dans les effectifs

Comme l'an dernier, le nombre de salariés âgés de moins de 30 ans s'inscrit en baisse (-1,6%). Depuis 2009, c'est un recul des effectifs de 12,6% qu'enregistre cette tranche d'âge.

**La hausse
de l'alternance
ne suffit pas
à enrayer
la baisse globale
des moins de 30 ans**

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



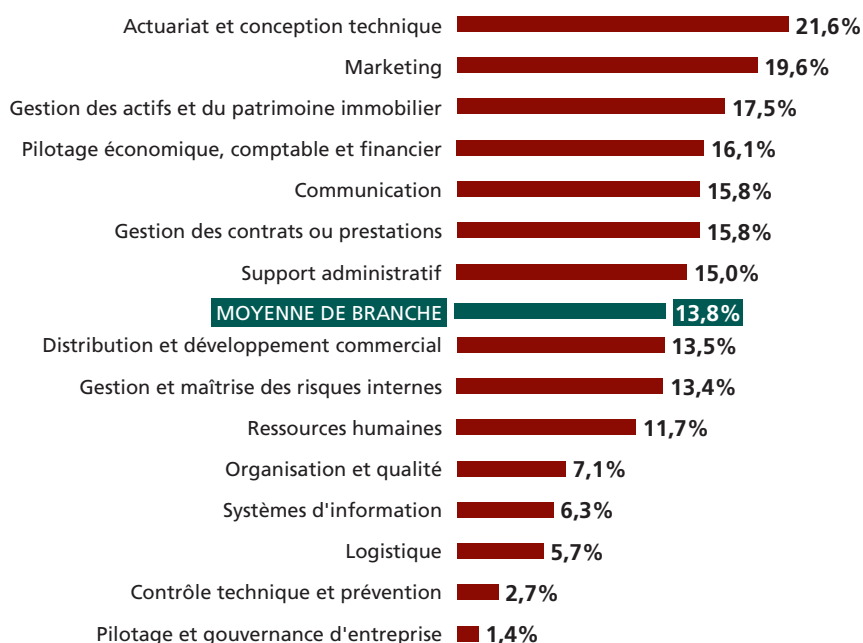
L'évolution de la tranche d'âge 27/29 ans explique principalement cette baisse. En contrepartie, la dynamique de l'alternance fait croître de 1,5% le nombre de collaborateurs de moins de 26 ans.

Evolution des effectifs de moins de 26 ans



2 - Part des jeunes selon les familles de métiers

La part des moins de 30 ans varie peu selon les familles de métiers. Seule la famille Communication progresse de la 7^{ème} à la 5^{ème} place de ce classement.

Part des moins de 30 ans par famille de métiers en 2017


3 - Part des jeunes chez les nouveaux entrants

Le poids des jeunes dans les recrutements poursuit sa baisse. Pour les moins de 30 ans, il s'établit à 55,4% (-1,1 point) ; la dynamique de l'alternance amortit le tassement pour les moins de 26 ans qui représentent 35,7% des embauches (-0,1 point) en 2017.

Taux de jeunes dans les recrutements tous contrats confondus

Les jeunes	2012	2013	2014	2015	2016	2017
< 30 ans	58,0%	55,4%	58,6%	58,6%	56,5%	55,4%
< 26 ans	37,6%	36,2%	38,3%	37,7%	35,8%	35,7%

Si l'on considère les seuls recrutements en CDI, la part des moins de 30 ans se stabilise (38,8% soit +0,2 point) tandis que celle des moins de 26 ans, à 17,1%, reprend 1,6 point par rapport à l'année 2016.

Taux de jeunes dans les recrutements en CDI

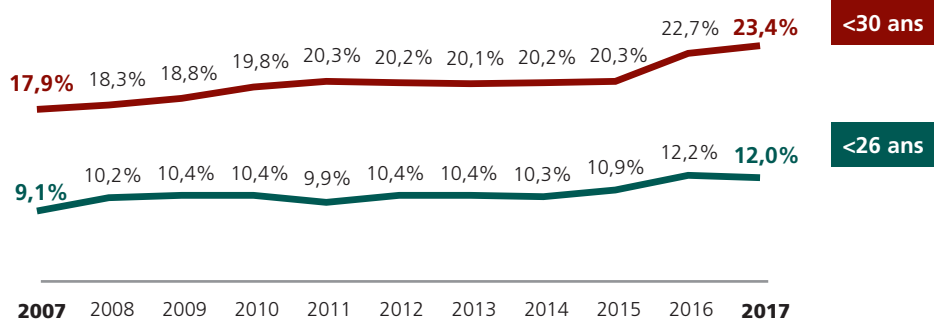
Les jeunes	2012	2013	2014	2015	2016	2017
< 30 ans	41,0%	35,6%	40,7%	40,5%	38,6%	38,8%
< 26 ans	17,4%	14,8%	18,2%	17,5%	15,5%	17,1%

4 - Taux de cadres chez les moins de 30 ans

Déjà observée en 2016, la progression du taux de cadres parmi les jeunes se confirme. En 2017, il s'établit à 23,4% (+0,7 point) pour les moins de 30 ans ; il recule à 12,0% (-0,2 point) pour les moins de 26 ans après l'augmentation enregistrée en 2016.

**De plus en plus de
jeunes cadres**

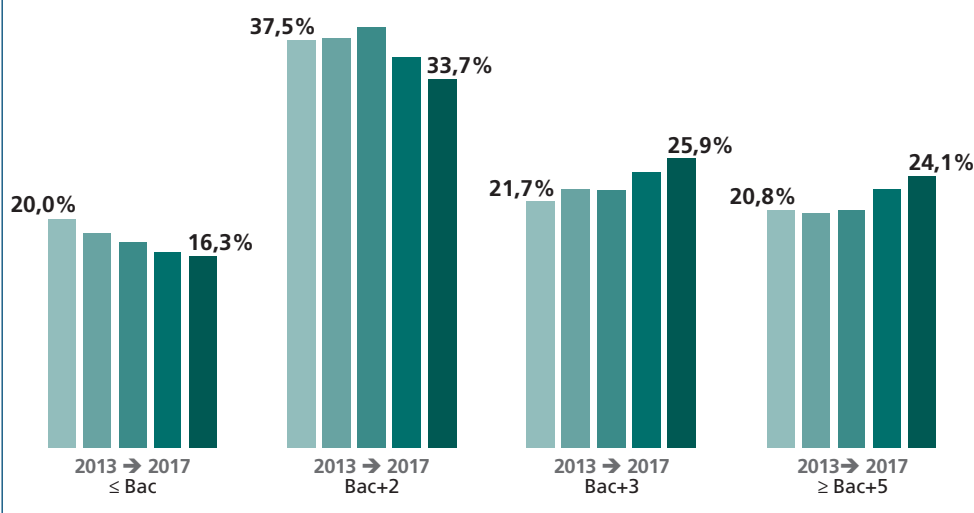
Evolution du taux de cadres chez les jeunes de moins de 30 ans



5 - Niveau de diplômes chez les moins de 30 ans

Le graphique ci-après présente l'évolution du poids respectif des niveaux de diplôme des jeunes salariés. Les niveaux $\leq$ Bac (16,3% ; -0,5 point) et Bac+2 (33,7% ; -2,1 points) s'inscrivent dans une évolution baissière ancienne. En sens inverse, le niveau Bac+3 occupe année après année une place de plus en plus importante (25,9% ; +1,4 point). Le niveau $\geq$ Bac+5 (24,1% ; +1,2 point) confirme la reprise observée en 2016, après être resté plusieurs années à un niveau quasiment stable.

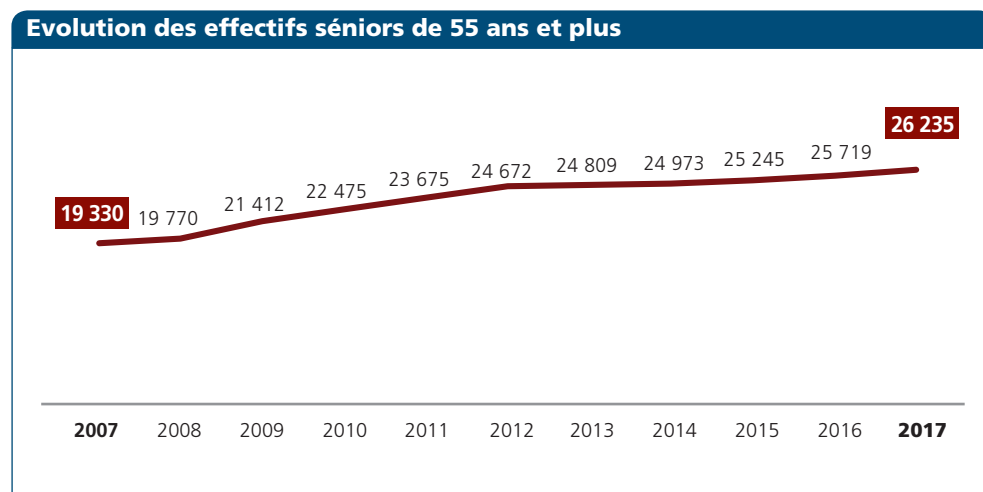
Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans



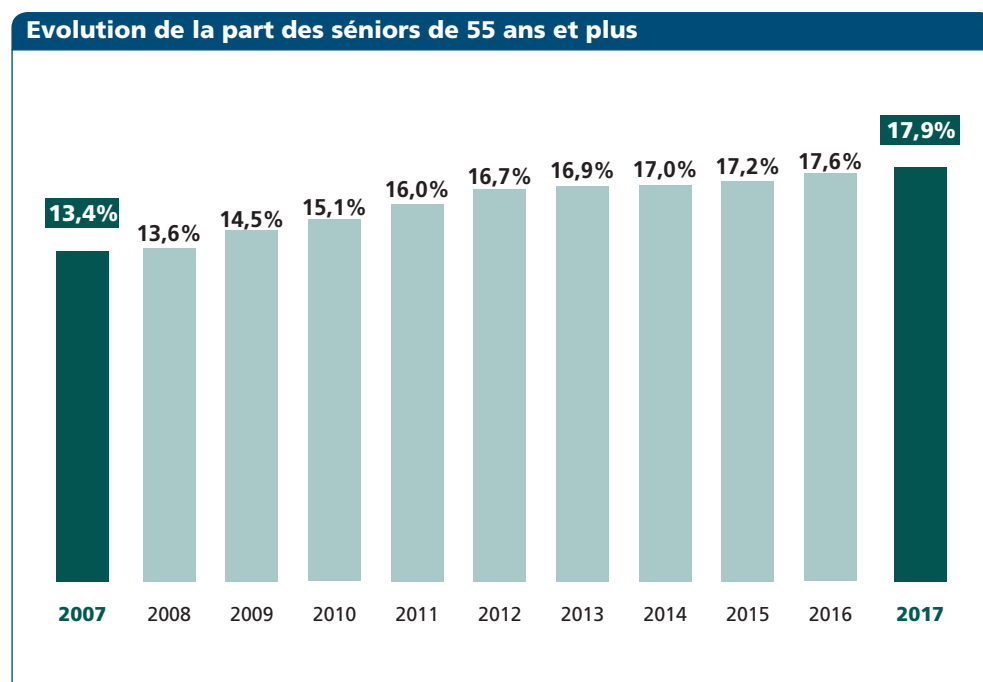
Séniors : la croissance des effectifs se confirme

1 - Evolution de l'effectif sénior

Le nombre de salariés de plus de 55 ans et plus continue à augmenter (+2%).



Cette tendance lente, mais très régulière, se traduit par une augmentation de 0,3 point de la part des séniors dans les effectifs des sociétés d'assurances.

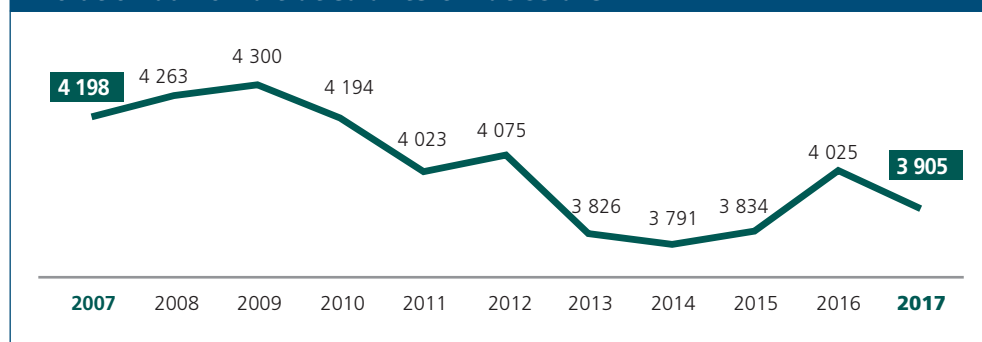


**55 ans et plus
une part en
croissance régulière
dans les effectifs**

2 - Evolution des entrées dans la catégorie sénior

Après la pointe de l'an dernier, le nombre de salariés atteignant l'âge de 55 ans en 2017 repart à la baisse. Le flux de CDI entrant dans la catégorie sénior recule ainsi de 120 personnes. En effet, la vague démographique n'est plus la principale cause de croissance des effectifs des 55 ans et plus dans les sociétés d'assurances. C'est désormais la baisse des sorties, toutes causes confondues (démission, départ négocié, retraite), qui explique le poids croissant de cette catégorie d'âge.

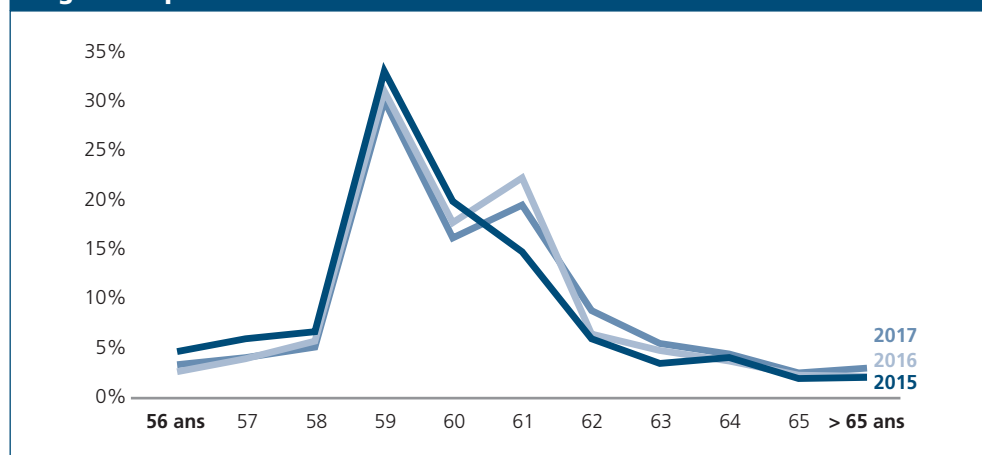
Evolution du nombre de salariés CDI de 55 ans



3 - L'âge de départ des séniors

Cette diminution des flux sortant s'explique par un déport de l'âge auquel les séniors quittent l'entreprise. Dans le graphique ci-après, les départs des séniors avant 60 ans sont à la baisse, tandis que les sorties après 62 ans, âge légal de la retraite, poursuivent leur progression.

L'âge de départ des séniors



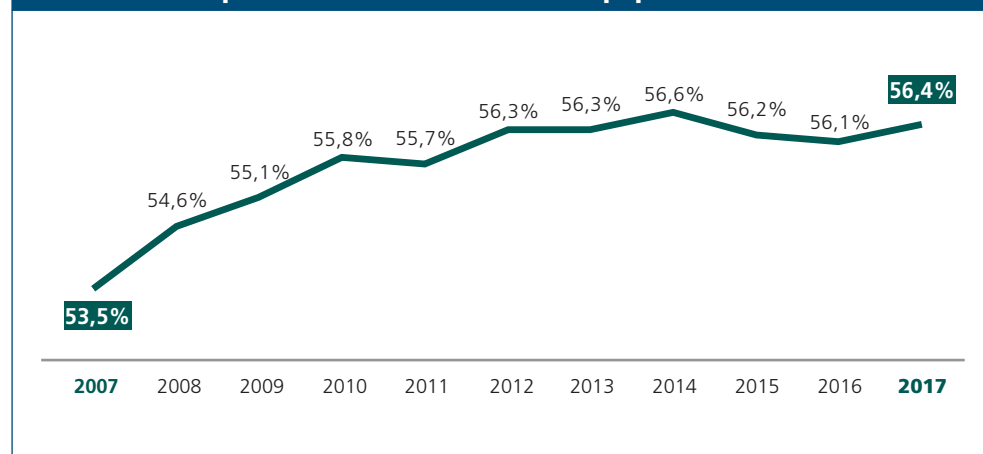
**L'âge de départ
des séniors
poursuit sa hausse**

Ainsi, l'âge moyen pondéré de sortie des séniors s'établit à 60,4 ans, en hausse de 0,1 an (pour rappel, il était de 60,3 ans en 2016).

4 - Part des femmes chez les 55 ans et plus

La part des femmes dans la population des séniors s'établit à 56,4%, en légère hausse par rapport à 2016 (+0,3 point). Un poids qui demeure toutefois en deçà de celui qu'elles représentent dans l'effectif total (60,3%)..

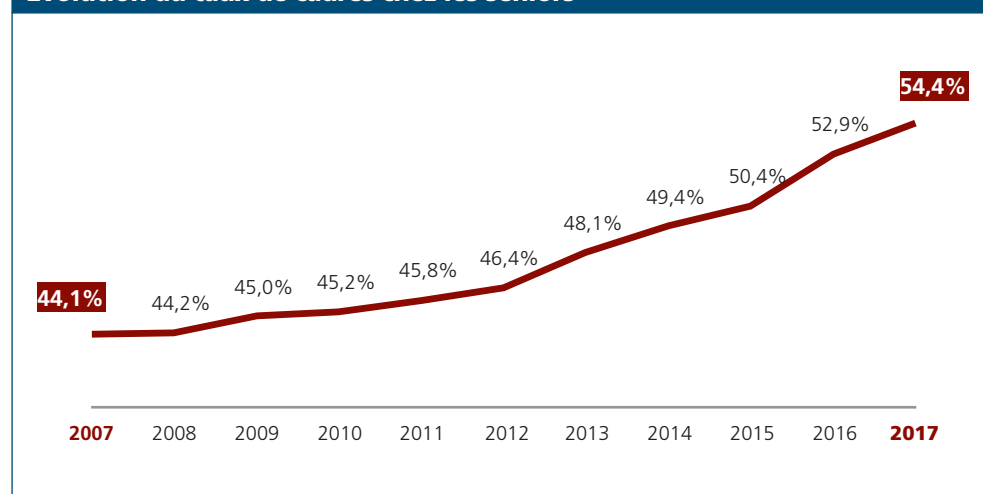
Evolution de la part des femmes au sein de la population des séniors



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

En 2017, le taux de cadres parmi les séniors progresse encore pour s'établir à 54,4% (+1,5 point).

Evolution du taux de cadres chez les séniors

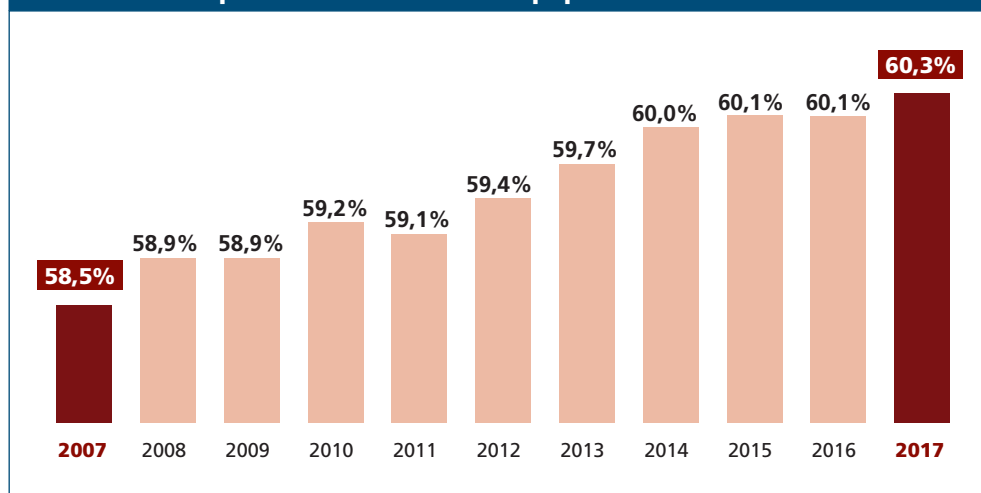


La féminisation repart à la hausse

1 - Evolution de la part des femmes dans les effectifs

Après une relative stabilisation, la part des femmes parmi les salariés de l'assurance progresse légèrement. Elle s'établit à 60,3%, en progression de 0,2 point.

Evolution de la part des femmes dans la population totale

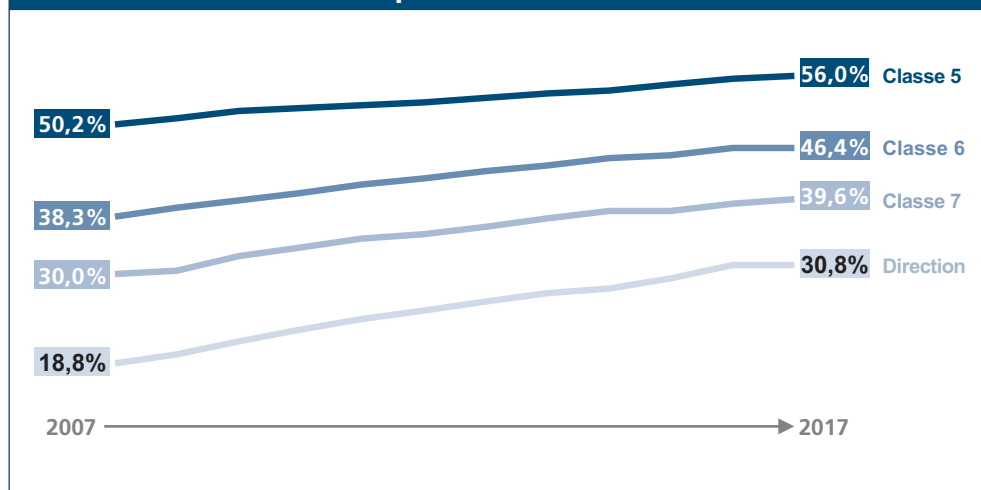


2 - Répartition cadres / non cadres par sexe

L'année 2017 confirme la progression régulière des femmes parmi les cadres dans l'assurance :

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

Evolution des femmes cadres par classe



49,8%
de femmes parmi
les cadres

3 - Promotion et parité

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

L'indice de parité de l'effectif cadre (tableau ci-contre) mesure le ratio : taux de femmes parmi les cadres / taux de femmes dans l'effectif total. Il s'établit à 0,83 en 2017 (49,8% / 60,3%) inscrivant pour la neuvième fois au cours de la dernière décennie une progression de 0,01 point par an.

Années	Indice de parité sur 10 ans
2007	0,74
2008	0,75
2009	0,76
2010	0,77
2011	0,78
2012	0,79
2013	0,80
2014	0,81
2015	0,81
2016	0,82
2017	0,83

Considérons maintenant les seules promotions vers des classes Cadre. 65,4% des personnes promues de la classe 4 à la classe 5 sont des collaboratrices. Au 31 décembre 2016 pourtant, les femmes représentaient 74,1% des salariés de la classe 4. Le rapport de ces deux pourcentages ($65,4\% / 74,1\% = 0,88$) est inférieur à 1.

Si sa valeur s'améliore par rapport à l'année précédente (0,86), l'entrée dans le statut cadre doit encore progresser pour s'effectuer à parité. Ces mêmes données pour les trois autres classes (tableau ci-après) indiquent une amélioration pour la classe 6 et un tassement en dessous de 1 pour les classes 5 et 7.

Indice de promotion des femmes dans les classes cadres

Classe N	A	B	Indice B/A (2016)	Indice B/A (2017)
	% de femmes dans les effectifs de la classe N en 2016	% de femmes promues en classe N+1 en 2017		
Classe 4	74,1%	65,4%	0,86	0,88
Classe 5	55,5%	50,9%	1,00	0,92
Classe 6	46,4%	46,0%	0,95	0,99
Classe 7	39,0%	37,4%	1,01	0,96

**La part
des femmes
augmente
dans (presque)
tous les métiers**

4 - La part des femmes selon les familles de métiers

Le classement des familles de métiers selon la part de leurs effectifs féminins reste très proche de ce que nous observions déjà les années précédentes.

En 2017, seules deux familles voient la part des femmes diminuer : Contrôle technique et prévention (- 3,1 points) et Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (-2,4 points).

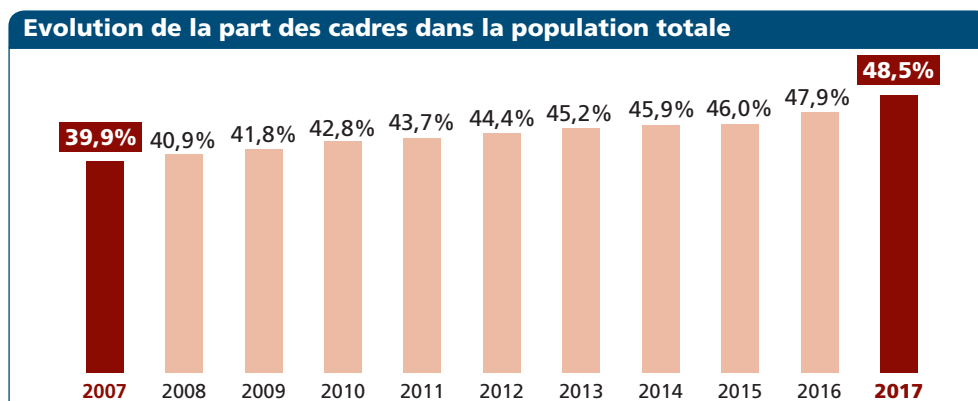
Part des femmes par famille de métiers en 2017

FAMILLES DE METIERS	Part des femmes par famille de métiers	Variation 2017/2016
Support administratif	86,9%	0,2pt
Ressources humaines	77,8%	0,9pt
Gestion des contrats ou prestations	74,4%	0,5pt
Communication	71,5%	0,3pt
Marketing	66,4%	0,1pt
Gestion et maîtrise des risques internes	62,8%	0,4pt
Pilotage économique, comptable et financier	61,2%	0,2pt
MOYENNE DE BRANCHE	60,3%	0,2pt
Distribution et développement commercial	56,1%	0,5pt
Organisation et qualité	55,8%	0,0pt
Actuariat et conception technique	50,2%	0,2pt
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	41,9%	-2,4pts
Logistique	40,6%	0,0pt
Pilotage et gouvernance d'entreprise	37,6%	0,5pt
Contrôle technique et prévention	27,3%	-3,1pts
Systèmes d'information	27,2%	0,0pt

Une progression continue du statut cadre

1 - Le seuil symbolique des 50% se rapproche

La part des cadres dans l'effectif total s'établit à 48,5%. L'augmentation de 0,6 point s'inscrit à la suite des progressions de 1,9 et 2,6 points enregistrées les deux années précédentes.



**Cadres
48,5% des effectifs**

2 - Taux de cadres par famille de métiers

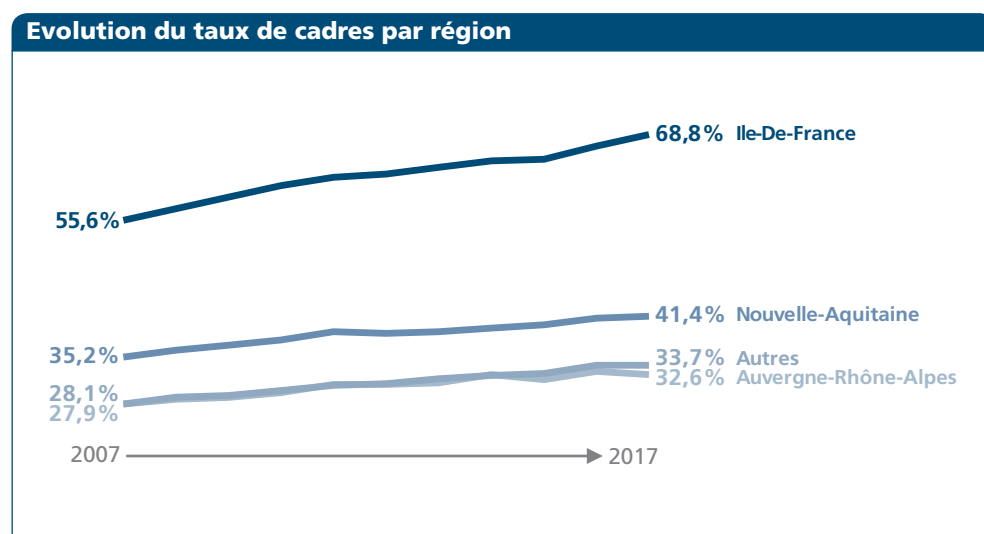
L'évolution générale du taux de cadres par famille de métiers ne modifie pas structurellement le classement des années antérieures. Le cas particulier du Contrôle technique et prévention mis à part cette année, la progression la plus notable concerne la famille du Pilotage économique, comptable et financier qui augmente de 2,2 points et, dans une moindre mesure, la famille Logistique (+1,3pt).

Taux de cadres par famille de métiers en 2017		
FAMILLES DE METIERS	Part des cadres par famille de métiers en 2017	Variation 2017/2016
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,7%	0,4pt
Gestion et maîtrise des risques internes	94,0%	0,0pt
Actuariat et conception technique	92,2%	-0,6pt
Organisation et qualité	91,8%	-0,2pt
Systèmes d'information	90,4%	0,8pt
Contrôle technique et prévention	90,2%	7,0pts
Marketing	89,1%	-0,7pt
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	84,7%	-0,6pt
Communication	81,3%	0,4pt
Ressources humaines	73,2%	-0,4pt
Pilotage économique, comptable et financier	67,4%	2,2pts
MOYENNE DE BRANCHE	48,5%	0,6pt
Gestion des contrats ou prestations	35,0%	0,3pt
Distribution et développement commercial	29,3%	-0,2pt
Logistique	26,3%	1,3pt
Support administratif	14,8%	0,1pt

3 - Evolution du taux de cadres par région

L'augmentation du taux de cadres concerne plus particulièrement l'Île-de-France (+1,8 point) et la Nouvelle-Aquitaine (+0,4 point). L'Auvergne- Rhône-Alpes régresse quant à elle de -0,4 point.

**7 salariés sur 10
sont cadres
en IDF**



Répartition géographique des salariés de l'assurance

1 - Analyse des effectifs par région

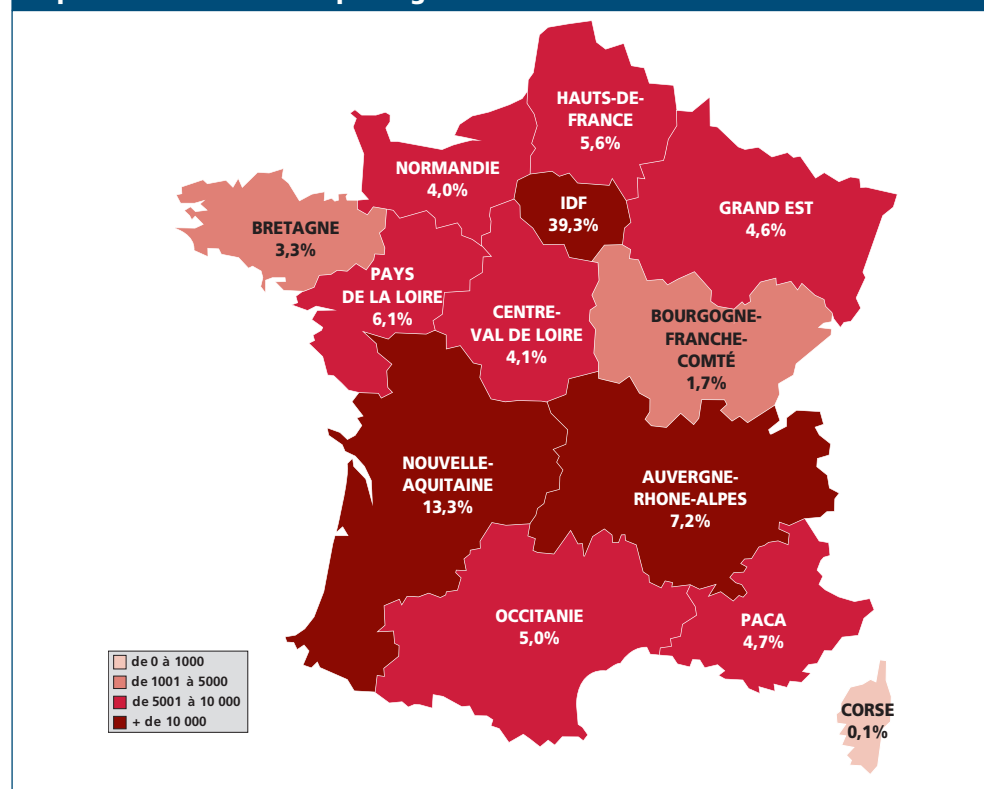
En 2017, l'effectif salarié de l'assurance augmente particulièrement dans les régions Nouvelle-Aquitaine (+967 ; +5,2%) et Hauts-de-France (+626 ; +8,2%). Les régions Île-de-France (- 847 ; -1,4%) et Centre-Val de Loire (-547 ; -8,3%) enregistrent quant à elles les baisses les plus importantes.

Variation 2017/2016 des effectifs totaux par région

REGIONS	Variation 2017/2016	
	en nombre	en %
Nouvelle-aquitaine	967	5,2%
Hauts-de-France	623	8,2%
PACA	370	5,7%
Dom/Tom/ Iles St Pierre & Miquelon	269	22,4%
Grand Est	248	3,8%
Pays de la Loire	100	1,1%
Bourgogne-Franche-Comté	64	2,5%
Bretagne	45	0,9%
Corse	-16	-9,8%
Occitanie	-90	-1,2%
Auvergne Rhône-Alpes	-186	-1,8%
Normandie	-400	-6,4%
Centre-Val de Loire	-547	-8,3%
Île-de-France	-847	-1,4%

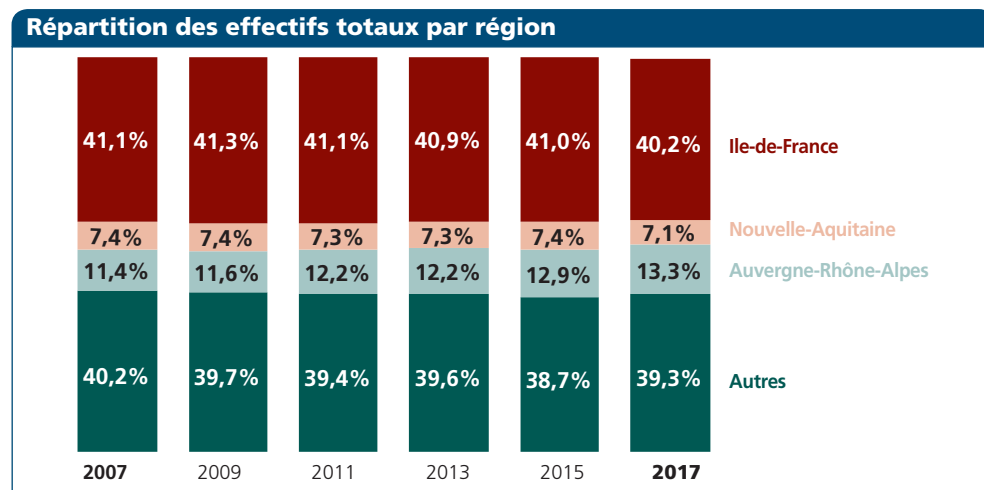
Au terme de ces évolutions, la répartition 2017 des effectifs entre les régions s'établit comme suit.

Répartition des effectifs par région en 2017



La
Nouvelle-Aquitaine
en croissance

Les trois régions Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes représentent près de 60% de l'effectif total.

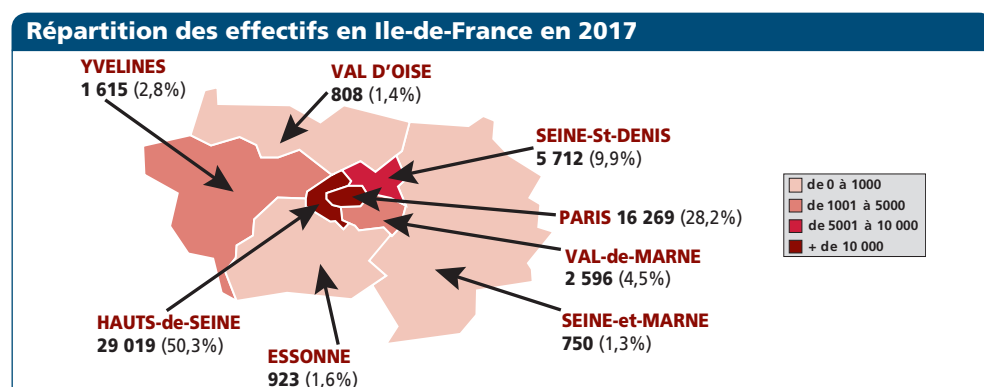


2 - Zoom sur la région Ile-de-France

Le recul de l'Île-de-France s'accompagne d'un redéploiement géographique : tous les départements sont en baisse à l'exception du Val-de-Marne et de Paris qui progressent.

Variation 2017/2016 des effectifs en Ile-de-France		
ILE-DE-FRANCE	Variation 2017/2016	
	en nombre	en %
Paris	1038	6,8%
Seine-et-Marne	-111	-12,9%
Yvelines	-376	-18,9%
Essonne	-101	-9,9%
Hauts-de-Seine	-657	-2,2%
Seine-St Denis	-732	-11,4%
Val-de-Marne	164	6,7%
Val-d'Oise	-71	-8,1%

A fin 2017, la répartition des effectifs en Île-de-France s'établit comme suit.



Les mobilités des CDI dans l'assurance

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

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

Dans l'analyse qui suit, nous utilisons la base de données du ROMA pour éclairer les mobilités internes des CDI qui se sont déroulées entre les 31 décembre 2016 et 2017. Avant cela nous éclairerons les flux de départs de l'entreprise au prisme de leur importance comparée dans les différentes familles de métiers.

1 - Mobilité externe des CDI par famille de métiers

8,6% des salariés CDI à l'effectif en 2016 ont quitté leur société en 2017. Pour rappel, ce taux était de 8% en 2016 et de 9,2% en 2015. Sauf pour les famille Pilotage et gouvernance d'entreprise et Communication, ce taux augmente dans toutes les familles de métiers, notamment dans le Contrôle technique et prévention (+2,9 points), la Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (+1,8 point), la Gestion et maîtrise des risques internes (+1,4 point) et le Pilotage économique, comptable et financier (+1,4 point).

Turnover des CDI par famille de métiers			
FAMILLES DE METIERS	% de CDI ayant quitté l'entreprise en 2017	Variation sur 2017	% de CDI ayant quitté l'entreprise en 2016
Pilotage et gouvernance d'entreprise	11,0%	-1,3 pt	12,3%
Gestion et maîtrise des risques internes	10,2%	1,4 pt	8,8%
Pilotage économique, comptable et financier	10,1%	1,4 pt	8,7%
Actuariat et conception technique	9,7%	0,0 pt	9,7%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	9,5%	1,8 pt	7,7%
Logistique	8,8%	0,6 pt	8,2%
Gestion des contrats ou prestations	8,8%	1,0 pt	7,8%
MOYENNE DE BRANCHE	8,6%	0,6 pt	8,0%
Marketing	8,5%	0,0 pt	8,5%
Support administratif	8,5%	0,8 pt	7,7%
Distribution et développement commercial	8,4%	0,1 pt	8,3%
Ressources humaines	8,0%	0,7 pt	7,3%
Contrôle technique et prévention	7,5%	2,9 pts	4,6%
Organisation et qualité	7,1%	0,1 pt	7,0%
Communication	6,6%	-0,4 pt	6,9%
Systèmes d'information	6,1%	0,2 pt	5,8%

En 2017, 34,8% des départs concernent des salariés âgés de plus de 55 ans ; un poids en hausse par rapport à celui de l'an dernier (+2,2 points).

**1 salarié sur 3
quitte l'entreprise
à plus de 55 ans**

Pourcentage de l'effectif ayant quitté l'entreprise en 2017	
FAMILLES DE METIERS	Part des salariés >55 ans parmi les CDI sortants
Logistique	74,4%
Support administratif	68,5%
Contrôle technique et prévention	48,3%
Ressources humaines	43,1%
Gestion des contrats ou prestations	41,8%
Systèmes d'information	38,0%
Communication	35,0%
MOYENNE DE BRANCHE	34,8%
Indéterminée	32,3%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	30,8%
Organisation et qualité	28,2%
Pilotage économique, comptable et financier	27,6%
Distribution et développement commercial	25,6%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	24,2%
Gestion et maîtrise des risques internes	22,1%
Actuariat et conception technique	19,4%
Marketing	15,1%

2 - Analyse de la mobilité interne par famille de métiers

La mobilité inter-famille enregistre une forte baisse cette année. De 6,6% en 2016, son taux recule quasiment de moitié pour atteindre 3,6% en 2017. Comme le tableau ci-après le montre, cette évolution concerne l'ensemble des quinze familles de métiers. Elle est particulièrement marquée dans les familles Communication (4,8% ; -9,8 points) ; Support administratif (4,9% ; -7,1 points) et Logistique (3,9% ; -6,7 points).

Mobilité interne par famille de métiers en 2017		
FAMILLES D'APPARTENANCE EN 2015	% de CDI ayant rejoint une autre famille de métiers en 2017 (dans la même entreprise)	Variation 2017 / 2016
Organisation et qualité	10,5%	-1,0pt
Marketing	10,1%	-3,3pts
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	5,4%	-0,4pt
Gestion et maîtrise des risques internes	5,3%	-3,2pts
Pilotage économique, comptable et financier	5,1%	-1,9pt
Ressources humaines	4,9%	-0,7pt
Support administratif	4,9%	-7,1pts
Communication	4,8%	-9,8pts
Actuariat et conception technique	4,7%	-1,1pt
Logistique	3,9%	-6,7pts
MOYENNE DE BRANCHE	3,6%	-3,1pts
Systèmes d'information	3,3%	-1,5pt
Pilotage et gouvernance d'entreprise	2,6%	-5,3pts
Gestion des contrats ou prestations	2,4%	-3,7pts
Distribution et développement commercial	2,1%	-2,7pts
Systèmes d'information	4,8%	-0,6 pt

6,6% ⇒ 3,6%

**La mobilité
inter-familles
en forte baisse**

3 - Mobilité globale par famille de métiers

En additionnant la part des salariés qui quittent l'entreprise et celle des salariés qui changent de famille, on peut calculer un taux de turnover global par famille de métiers. De fait, il correspond à l'effort de recrutement, externe et/ou interne, qui serait à consentir par la famille pour maintenir ses effectifs stables. Ainsi défini, le taux de turnover global s'établit en 2017 à 12,1%, en recul de 2,5 points. Cette baisse de la mobilité interne (-3,1 points) fait ainsi plus que compenser la légère augmentation (+0,6 point) de la mobilité externe. .

Mobilité externe et interne par famille de métiers en 2017

FAMILLES DE METIERS	% des salariés quittant leur famille en 2017	Variation 2017 / 2016
Contrôle technique et prévention	24,8%	13,5pts
Marketing	18,6%	-3,3pts
Organisation et qualité	17,6%	-0,9p
Gestion et maîtrise des risques internes	15,5%	-1,9pt
Pilotage économique, comptable et financier	15,2%	-0,5pt
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	14,9%	1,4pt
Actuariat et conception technique	14,4%	-1,2pt
Pilotage et gouvernance d'entreprise	13,5%	-6,5pts
Support administratif	13,3%	-6,3pts
Ressources humaines	12,9%	0,0pt
Logistique	12,7%	-6,1pts
MOYENNE DE BRANCHE	12,1%	-2,5pts
Communication	11,4%	-10,2pts
Gestion des contrats ou prestations	11,2%	-2,7pts
Distribution et développement commercial	10,6%	-2,6pts
Systèmes d'information	9,3%	-1,3pt

Le télétravail dans l'assurance

C'est la première année que le ROMA intègre des données relatives au télétravail. Au sens de sa définition légale, le télétravail désigne "toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci".

1 - La diffusion du télétravail

Dans l'enquête statistique, il était demandé aux entreprises de signaler pour chaque salarié l'exercice en télétravail d'une partie de son activité. Pour Y sociétés représentant 44,4% des salariés de la branche, cette modalité n'est déclarée pour aucun des collaborateurs de l'entreprise.

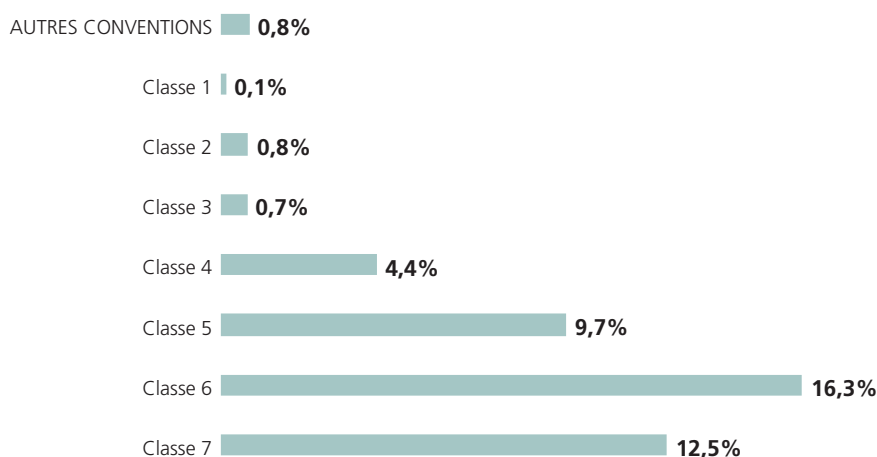
Taux d'accès au télétravail
11,9%

Ces données sous-estiment cependant la diffusion du télétravail dans le secteur de l'assurance. Dans une partie de ces sociétés en effet, le télétravail n'est pas tracé dans le SIRH et reste donc ignoré des statistiques de l'enquête.

À l'inverse, 70 sociétés représentant 55,6 % de l'effectif de la branche font apparaître un recours au télétravail dans leur réponse. Dans cet échantillon, 11,9% des salariés ont accédé à cette modalité, dont 63,4% sont des femmes, soit légèrement plus que leur importance dans la population totale (60,3%).

On relève par ailleurs une forte surreprésentation des cadres (84,3%) contre seulement 48,5% dans l'effectif de la branche. De manière générale, le taux de télétravail augmente jusqu'à la classe 6 et décroît ensuite.

Pourcentage de salariés exerçant en télétravail selon la classe

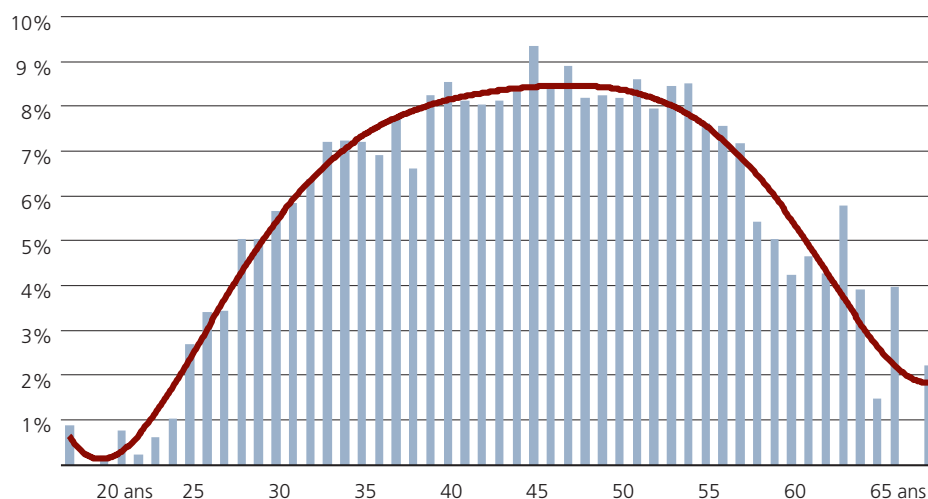


Dans l'ensemble, le taux de télétravailleurs augmente avec la classification...

... et avec
l'âge, jusqu'à la
cinquantaine

Le recours au télétravail croît avec l'âge jusqu'à 55 ans puis s'abaisse.

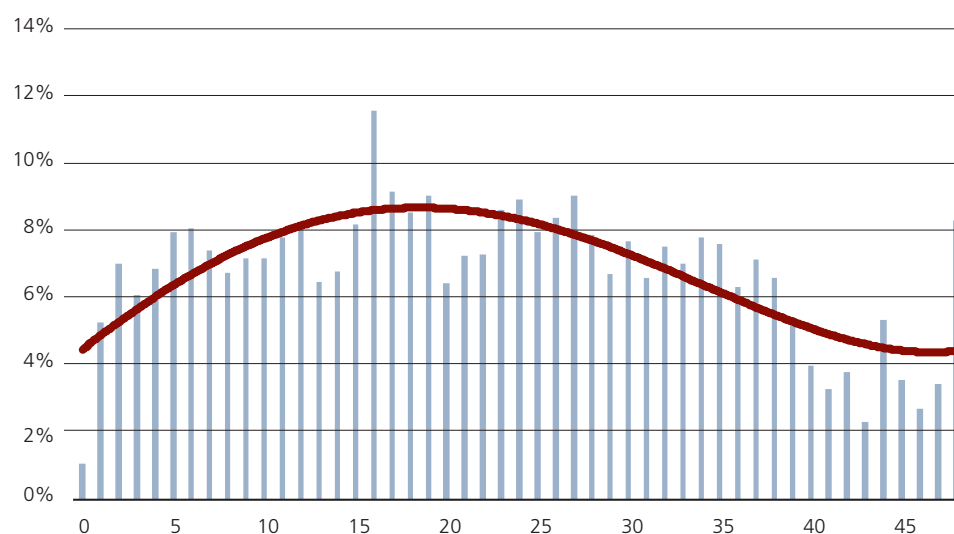
Pourcentage de salariés exerçant en télétravail selon l'âge



Sauf pour les salariés récents, pour lesquels le télétravail n'est souvent pas admis, et les carrières très longues, le recours à cette modalité est plutôt homogène selon les tranches d'ancienneté.

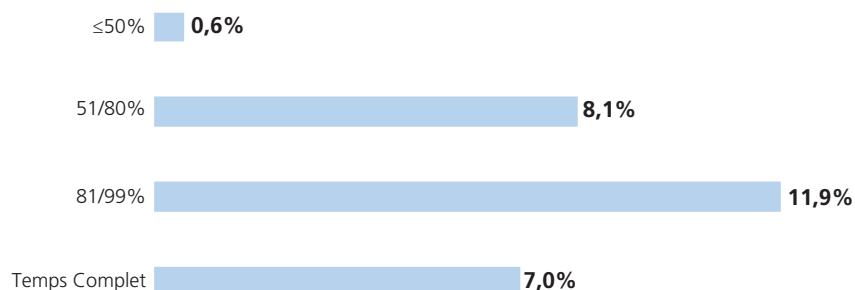
L'ancienneté
influe peu
sur le télétravail,
sauf en début et fin
de carrière

Pourcentage de salariés exerçant en télétravail selon l'ancienneté



Il n'y a pas d'incompatibilité entre télétravail et temps partiel, les deux peuvent se conjuguer. Dans cette configuration, le télétravail est même davantage recouru que pour les salariés à temps complet.

Pourcentage de salariés exerçant en télétravail selon le taux d'activité



La pénétration du télétravail est très inégale selon les familles de métiers. Son utilisation est beaucoup plus forte dans les familles du Support et du Pilotage, moins courante dans la Gestion des contrats ou la Distribution et le développement commercial.

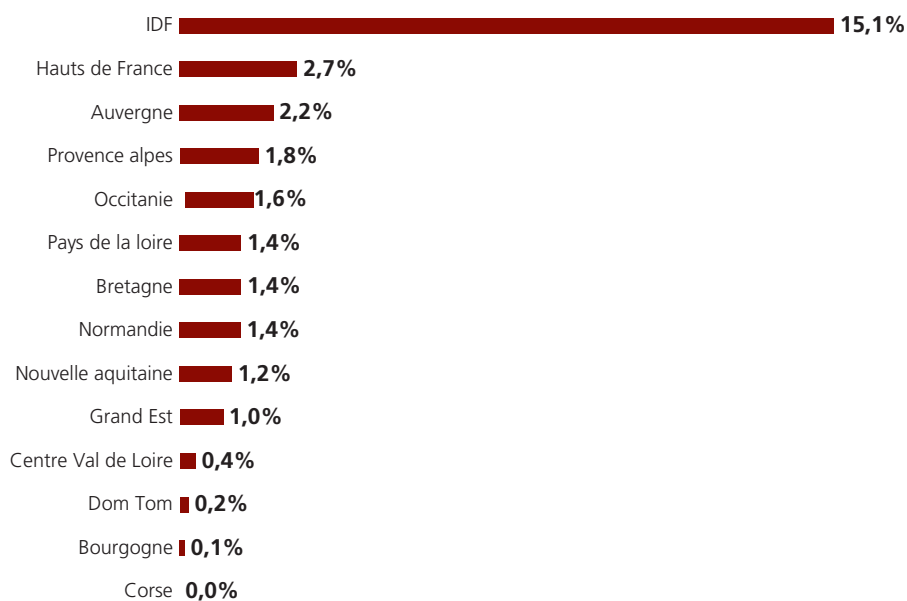
Pourcentage de salariés exerçant en télétravail selon la famille de métiers



**Des différences
notables
selon la famille
de métiers**

Le recours au télétravail est un phénomène essentiellement francilien. 87% des salariés qui utilisent cette modalité travaillent en Ile-de-France. Près d'un salarié sur 6 est concerné dans cette région contre 1 pour 37 dans les Hauts-de-France qui suivent de très loin.

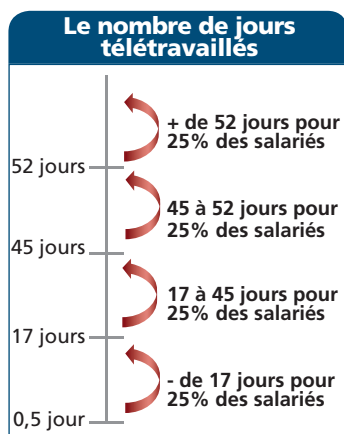
Pourcentage de salariés exerçant en télétravail selon les régions



2 - Le nombre de jours télétravaillés

Durée moyenne en télétravail
40,4 jours

Dans ces 70 entreprises, la durée annuelle du télétravail s'établit à 40,4 jours en moyenne. Elle est inférieure à 17 jours pour le premier quartile ; comprise entre 17 et 45 jours pour le deuxième ; entre 45 et 52 pour le troisième et supérieur à ce seuil pour les 25% restant.



Cette durée moyenne est légèrement supérieure pour les femmes (42 jours) que pour les hommes (37,8 jours). Elle est un tiers plus longue pour les non cadres (51,1 jours) que pour les cadres (38,4 jours). Ainsi, contrairement au taux d'accès, le nombre de jours télétravaillés décroît avec l'augmentation du niveau de la classe.

Nombre moyen de jours annuellement télétravaillés selon la classe

Classe	Nombre moyen de jours
Classe 1	Non significatif
Classe 2	61,3 jours
Classe 3	49,9 jours
Classe 4	50,7 jours
Classe 5	40,8 jours
Classe 6	37,1 jours
Classe 7	35,0 jours

Le nombre de journées télétravaillées selon les familles de métiers s'établit comme suit.

Nombre de jours annuels télétravaillés par famille de métiers	
Actuariat et conception technique	45,0 j
Marketing	34,6 j
Distribution et développement commercial	49,1 j
Contrôle technique et prévention	28,3 j
Gestion des contrats ou prestations	46,3 j
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	33,5 j
Gestion et maîtrise des risques internes	38,8 j
Pilotage économique, comptable et financier	38,2 j
Support administratif	46,0 j
Logistique	45,8 j
Systèmes d'information	38,3 j
Organisation et qualité	40,3 j
Communication	38,5 j
Ressources humaines	37,7 j
Pilotage et gouvernance d'entreprise	23,2 j

Cadre et télétravail



**Fréquence plus forte
Durée plus courte**

La durée du télétravail augmente avec l'âge.

Nombre de jours annuels télétravaillés selon l'âge	
<30 ans	27,9 j
30/45 ans	36,7 j
46/55 ans	44,7 j
+55 ans	49,5 j

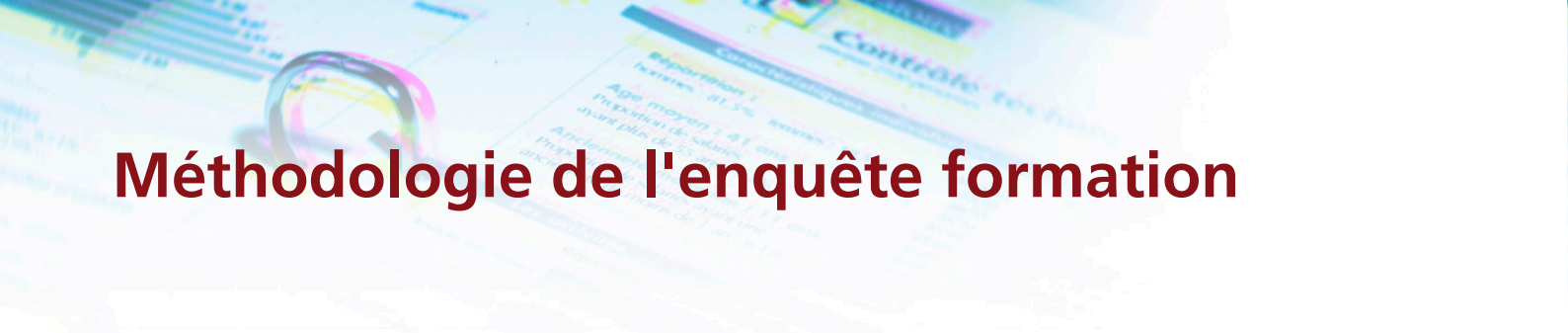
D'une région à l'autre, le nombre annuel de jours télétravaillés est relativement proche.

Nombre de jours annuels télétravaillés par région	
Autres	40,2 j
Nouvelle-Aquitaine	40,9 j
Auvergne-Rhône-Alpes	35,7 j
Ile-de-France	40,6 j



ROFA 2018
2^{ème} partie

La partie ROFA 2018 rend compte de la douzième 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

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

Cette année le taux de réponse des entreprises adhérentes de la FFA s'élève à 81,3%. Il marque une nouvelle fois l'intérêt et l'attachement que les entreprises portent aux dispositifs conventionnels de branche en matière de GPEC et de formation professionnelle.

Trois axes structurent l'analyse proposée dans ce rapport :

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

Enfin, quelques précisions méthodologiques :

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

Les populations formées

1 - Taux d'accès et durée de la formation

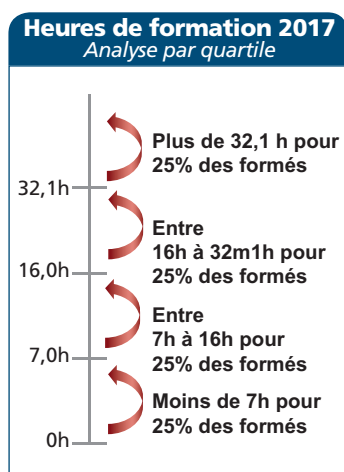
Après une hausse ininterrompue du taux d'accès depuis la mise en place de l'enquête ROFA, celui-ci enregistre un tassement de son évolution en 2017. En effet, le taux d'accès se stabilise cette année à 79,9%, soit 0,6 point de moins que l'an passé (80,5% en 2016). Ce chiffre confirme néanmoins la forte culture de formation dans l'assurance, puisque le taux à l'interprofessionnel dépasse de peu les 40%. Au-delà de ce chiffre, un salarié qui se forme va en formation à une fréquence moyenne de quatre fois par an.

Taux d'accès

79,9%

Durée moyenne

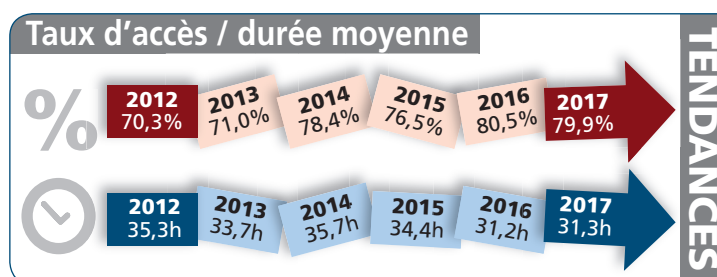
31,3 heures



Après le décrochage de 2016, la durée moyenne de formation se stabilise à 31,3 heures, soit +0,1h.

Comme le révèle l'analyse par quartile dans le diagramme ci-contre, pour 25% des salariés formés la durée de la formation est inférieure ou égale à 7,0h contre 7,3h l'an dernier. Le seuil du quartile suivant passe de 17,5h à 16,0h. Quant aux 25% des salariés qui suivent les plus longues formations, ils bénéficient d'au moins 32,1h, contre 35,0h en 2016.

En tendance, le taux d'accès connaît une hausse notable. En 2012, 70,3% des salariés ont bénéficié d'au moins une formation ; cinq ans plus tard, ils sont 79,9%. La durée moyenne quant à elle, connaît une évolution inverse (-4,0h en cinq ans) et diminue continûment depuis 2014.



2 - Les formations ouvertes et à distance (FOAD)

Si l'on s'intéresse aux modalités sous lesquelles s'est déroulée la formation, on observe que 6,6% du total des heures dispensées l'ont été en FOAD, soit 0,8 point de plus qu'en 2016.

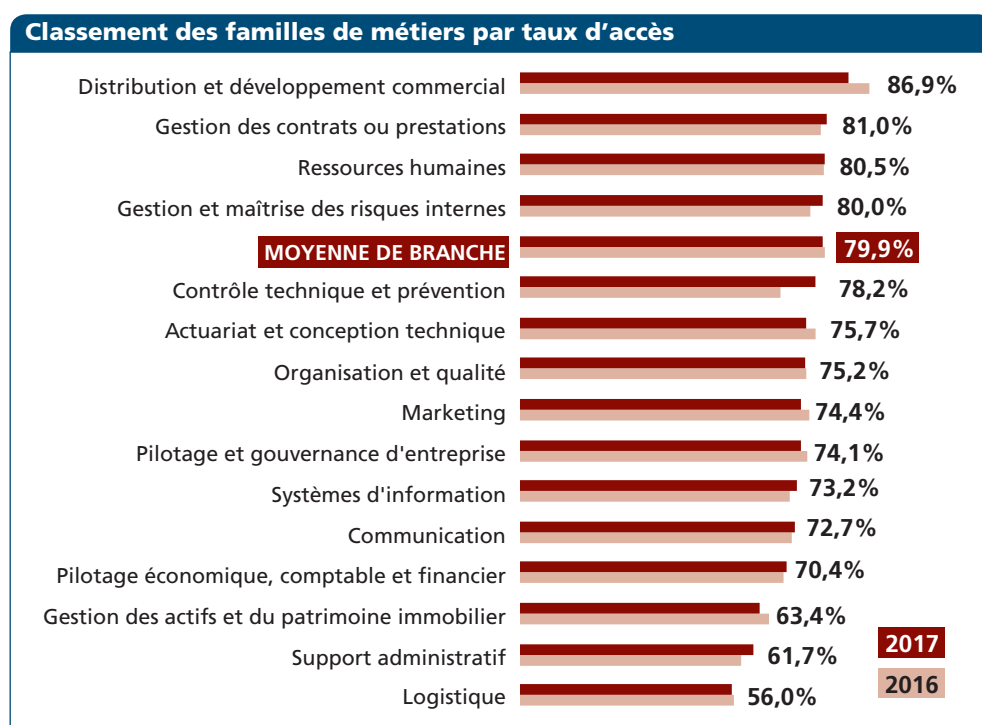
Pour les salariés ayant recourt à la FOAD, soit un salarié sur deux (51%), la durée moyenne baisse peu et passe à 4,0h (4,4h en 2016).

Le profil des salariés concernés est sensiblement le même que l'année passée : 60,8% de femmes et 59,9% de non cadres (respectivement 60,6% et 59,4% en 2016).

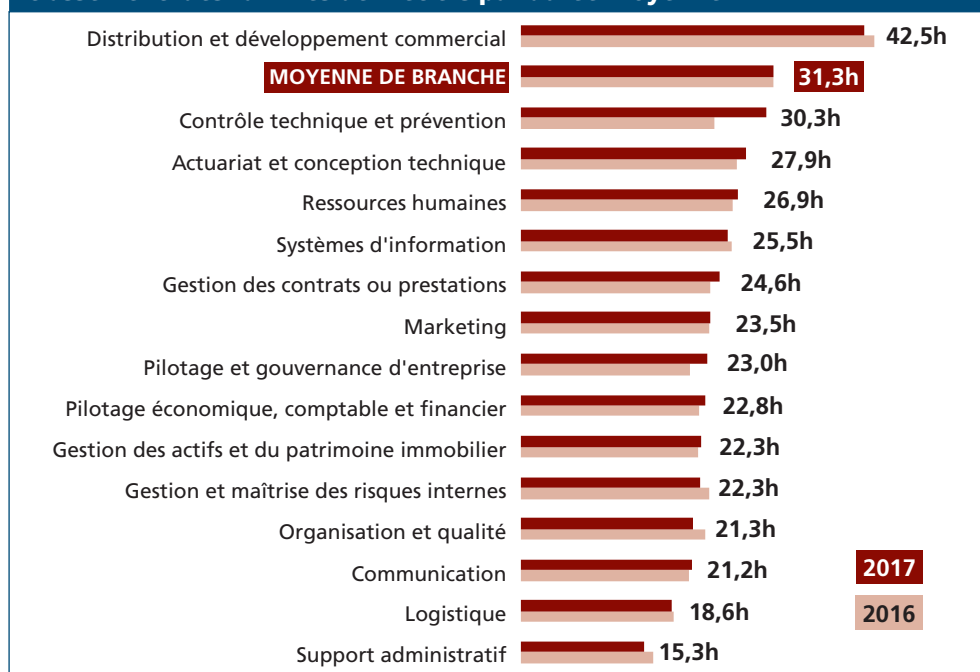
3 - Taux d'accès et durée de formation par famille de métiers

Le graphique suivant présente le classement des familles de métiers selon le taux d'accès à la formation de leurs collaborateurs. La Distribution demeure en tête malgré une baisse significative de celui-ci (-5,3 points). La même tendance est observée pour les familles Actuariat et conception technique (-2,4 points), Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (-2,4 points), Marketing (-2 points), Pilotage et gouvernance d'entreprise (-1,7 point). A l'inverse, toutes les autres familles connaissent une hausse de leur taux d'accès. Cette progression est particulièrement marquée au sein de la famille Contrôle technique et prévention avec 9,5 points de plus sur un an.

Le classement reste quasiment inchangé, quatre familles uniquement dépassant la moyenne de branche qui, pour rappel, se situe à 79,9%.



La stabilité de la durée moyenne de branche recouvre cependant des disparités selon les métiers. Les hausses les plus marquées reviennent aux familles Contrôle technique et prévention (+6,4h), Pilotage et gouvernance d'entreprise (+2h) et Actuariat (+1,2h). La famille Distribution développement commercial (-1,3h), de même que Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (-0,3h) connaissent une baisse.

Classement des familles de métiers par durée moyenne

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

Enfin, la hiérarchie du classement des familles selon leur durée moyenne reste stable.

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

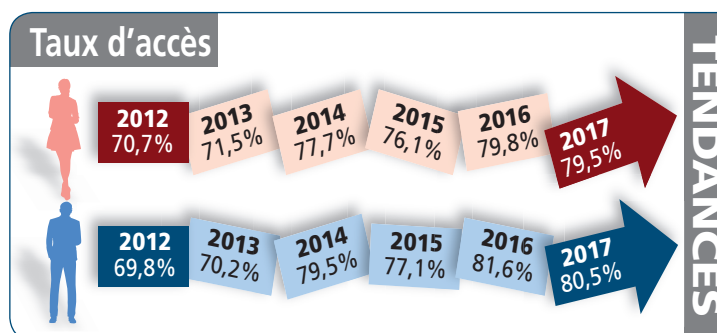
Le taux d'accès des femmes se révèle quasiment identique à celui de 2016 et se stabilise à 79,5%. Celui des hommes, bien que supérieur, perd 1,1 point et revient à 80,5%, soit une baisse plus importante que pour les femmes.

Ainsi, l'écart entre ces deux populations s'amenuise. En effet, il passe de 1,8 point à 1 point en 2017.

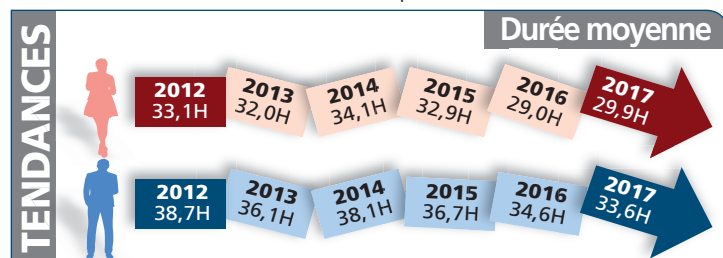
Par ailleurs, la durée moyenne augmente légèrement pour les femmes (+0,9h) et suit une évolution inverse pour les hommes (-1h).

Comme nous en faisons déjà état l'an dernier, ce différentiel homme/femme des taux d'accès et durée moyenne n'est pas uniforme sur l'ensemble des métiers.

Sur chacun de ces critères, environ la moitié des familles de métiers affichent des valeurs supérieures pour les femmes. L'écart de la durée moyenne est particulièrement marqué en raison d'un effet structurel lié au poids de la famille Distribution (Cf. ROMA 2017, page 41).



Nous faisons ci-avant le constat que le taux d'accès des hommes est plus important que celui des femmes cette année encore. Cependant, cet écart était en faveur des femmes jusqu'en 2013 ; ce n'est donc qu'à partir de 2014 que la tendance s'est inversée.

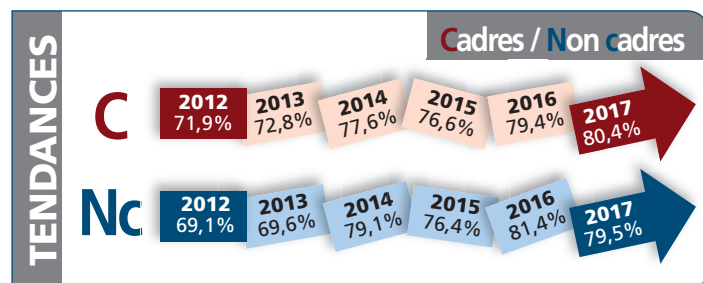


Sur les cinq dernières années, la durée moyenne suit une tendance baissière pour les femmes comme pour les hommes : -3,2h pour les femmes et -5,1h pour les hommes sur la période 2012/2017.

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

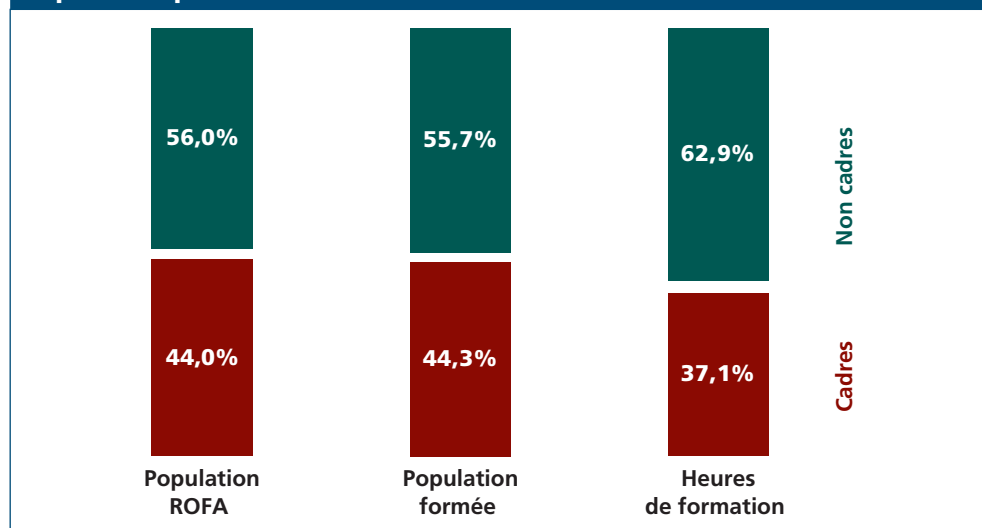
Sur l'année 2017, la durée moyenne de formation diminue de 1,2 heure chez les cadres (26,3h) et s'accroît de 0,9 heure chez les non cadres (35,3h). A l'inverse, le taux d'accès augmente d'un point pour les premiers et se contracte pour les seconds (-0,9 pt).

Jusqu'en 2013, le taux d'accès des cadres était légèrement supérieur à celui des non cadres. Depuis 2014, les taux d'accès restent très proche. Toutefois, en cinq ans, ce taux a augmenté de 10,4 points pour les non cadres versus 8,5 points pour les cadres.



Notons que cette situation est spécifique à l'assurance. En effet, à l'interprofessionnel, les cadres bénéficient davantage de la formation.

Répartition par statut en 2017



6 - Taux d'accès et durées moyennes croisés par sexe et statut

Le différentiel hommes/femmes concerne davantage les non cadres que les cadres. En effet, on relève peu de différences significatives chez les cadres, à la fois en termes de taux d'accès mais aussi de durée moyenne. Chez les non cadres en revanche, il subsiste près de 10h d'écart en faveur des hommes. Ces derniers bénéficient également d'un taux d'accès d'accès de 3 points supérieur (en baisse cependant par rapport aux 7,6 points qu'on observait en 2016).

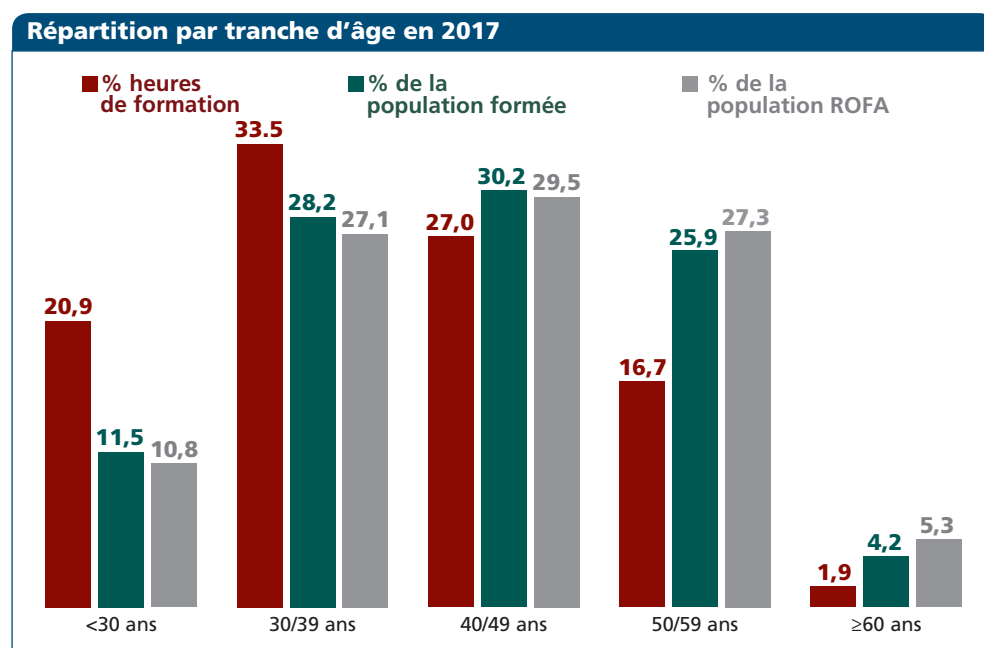
Des écarts importants entre les hommes et les femmes chez les non cadres

Répartition de la formation par sexe et par statut en 2017				
	Hommes cadres	Femmes cadres	Hommes non cadres	Femmes non cadres
Taux d'accès (%)	79,7%	81,0%	81,6%	78,6%
Durée moyenne (heures)	26,8h	25,7h	42,4h	32,3h

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

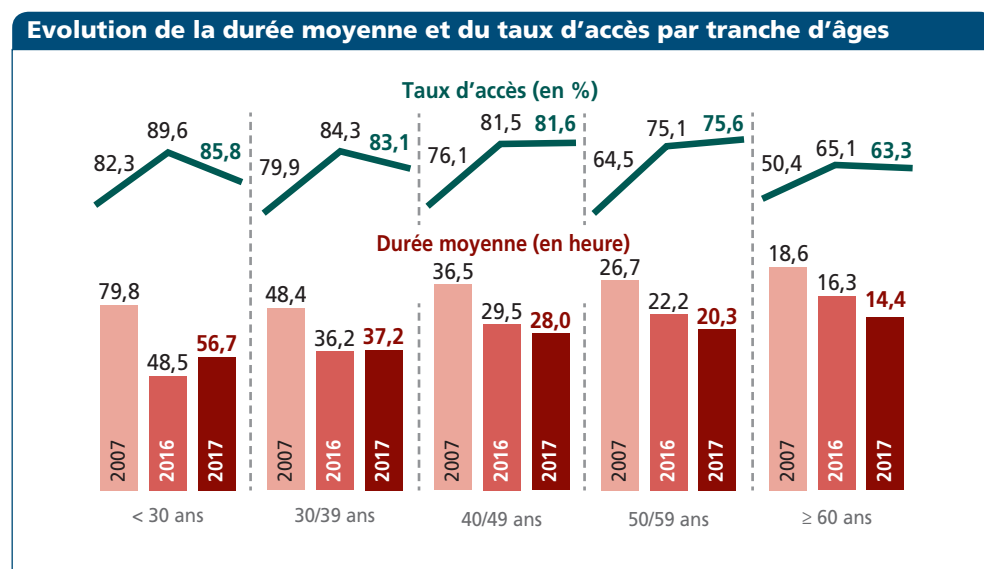
Le graphe ci-après met en évidence que davantage d'heures de formation sont consacrées aux moins de 39 ans.

Pour autant, chaque catégorie de salariés bénéficie d'un accès à la formation quasiment égal à son poids dans les effectifs.



Tout en restant élevé dans l'assurance, le taux d'accès est inversement proportionnel à la tranche d'âge : plus celle-ci augmente et plus le taux d'accès baisse relativement.

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



Comme indiqué sur le graphique ci-dessus, les plus de 50 ans se forment proportionnellement moins que leurs cadets. A partir de 60 ans, ils voient même leur taux d'accès fléchir nettement : plus de 80% avant 50 ans contre seulement 63,3% à partir de 60 ans. Cette différence est également valable pour les durées moyenne avec 56,7h pour les plus jeunes et 14,4h pour les plus âgées.

En distinguant les salariés formés de plus ou moins 45 ans, la différence ressort de manière plus marquée sur la durée moyenne. Néanmoins, l'écart entre ces deux populations diminue au fil des ans.

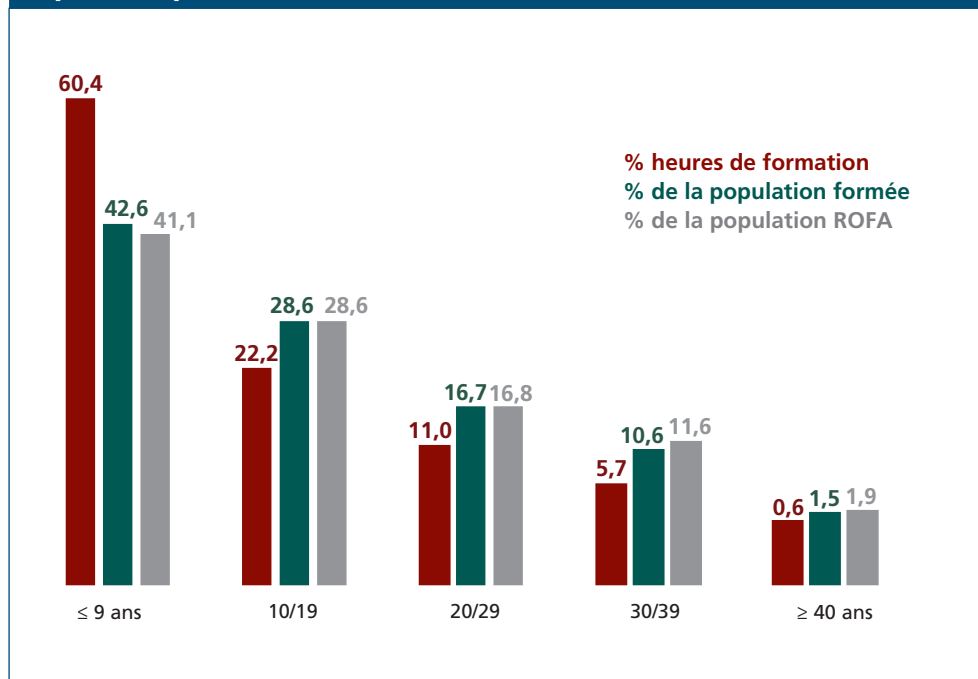
Comparaison de la formation des – et + de 45 ans

	Taux d'accès			Durée moyenne		
	2007	2016	2017	2007	2016	2017
< 45 ans	80,0%	84,9%	83,4%	53,8h	37,4h	39,2h
45 ans et +	67,3%	75,7%	75,9%	29,3h	23,6h	21,6h

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

Comme pour l'âge, ancienneté et formation sont corrélées. 42,6% des salariés formés ont une ancienneté inférieure à 10 ans ; 28,6% se situent entre 10 et 19 ans, tandis que 1,5% ont une ancienneté supérieure à 39 ans. Rappelons toutefois que ces derniers pèsent 2% de la population totale.

Répartition par ancienneté en 2017

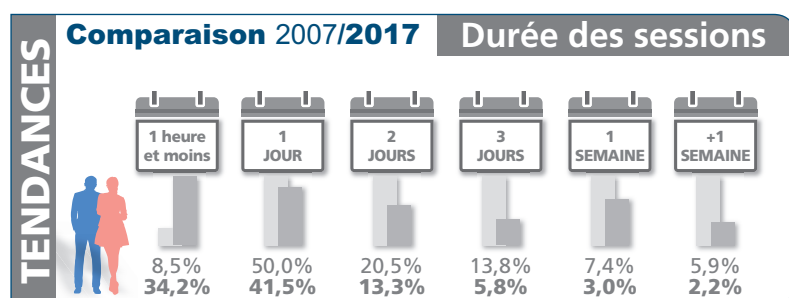
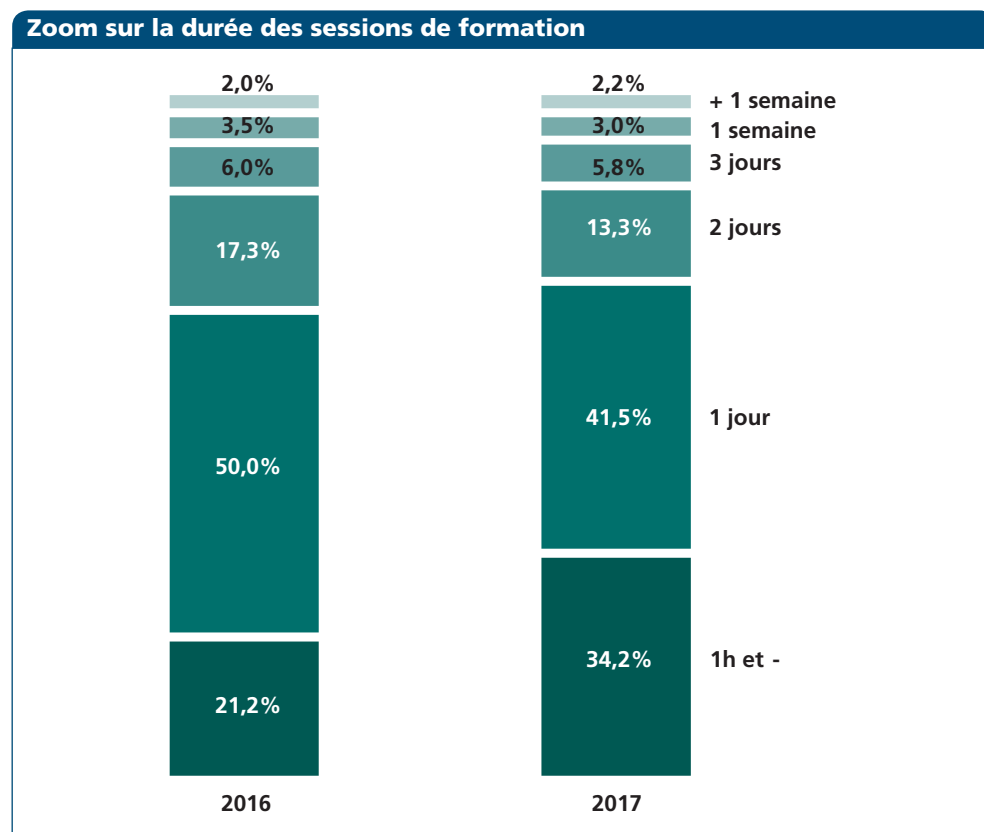


9 - Durée des sessions de formation

Le graphique suivant présente l'évolution de la répartition des sessions de formation suivant leur durée. La part des formats de 1 heure et moins continue d'augmenter et représente désormais 34,2% des formations. Elle gagne ainsi 13 points en une seule année.

La part des formats courts augmente fortement

Dans la même logique, le pourcentage chute au-delà d'une heure, à l'exception des formations de plus d'une semaine qui reste stable (+0,2 point).



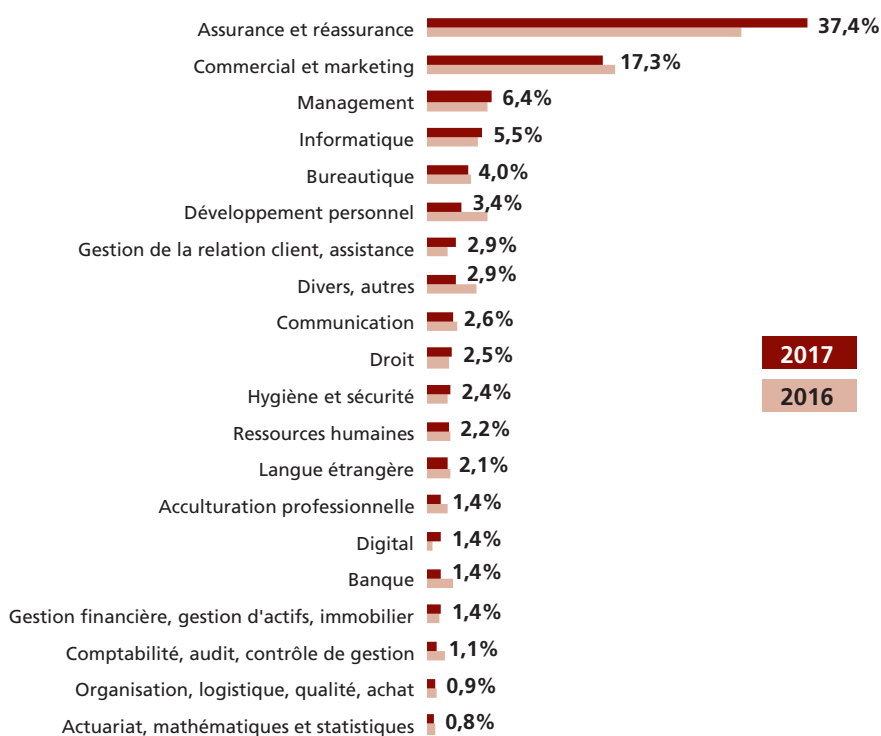
Les formations de plus d'un jour baissent de manière notable comparativement à 2007. Celles d'une durée d'un jour conservent une part presque toujours aussi importante. Enfin, les formats courts d'une heure et moins explosent. Avec la montée en puissance du e-learning, leur part a été multipliée par 14.

Les orientations de formation

1 - Les domaines de formation

Toujours en première place, après un recul marqué en 2016 (-10 points), le domaine Assurance et réassurance revient cette année à un niveau comparable aux périodes précédentes. Dans une moindre mesure, on relève également la hausse des domaines Management et Informatique, contrebalancés par les reculs du Commercial et marketing, Développement personnel, Banque, Comptabilité...

Répartition des heures de formation par domaine



2017
Un retour
aux équilibres
de 2015

Même si son poids double cette année, le digital a du mal à s'instituer parmi les autres domaines de formation. Sa part de 1,4% semble en effet modeste et sous-estime la réalité des efforts consacrés à "la digitalisation des activités et les apports des outils numériques dans la pratique professionnelle, notamment les outils du poste de travail connecté".

Dans les faits, ces formations s'intègrent le plus souvent dans des cursus aux objectifs distincts. Le "digital", au sens large, demeure un moyen intermédiaire au service d'une finalité d'action pour laquelle le contenu principal de formation relève d'autres domaines (Assurance, Commercial, Management, etc.).

2 - Les dispositifs de formation

2.1 – Le Plan de formation

**9 formations
sur 10 relèvent
de la catégorie 1**

Comme nous en faisons le constat d'année en année, la catégorie 1 du plan de formation, "Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi", est celle qui concentre le plus grand nombre d'actions, près de 90%. Face à ce constat, il est fort probable que la suppression annoncée des catégories ne devrait pas, en soi, générer de changement par rapport aux pratiques actuelles.

Répartition des heures du Plan de formation

En % du Plan de Formation	2014	2015	2016
Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi	85,1%	90,8%	89,9%
Développement des compétences	14,9%	9,2%	10,1%

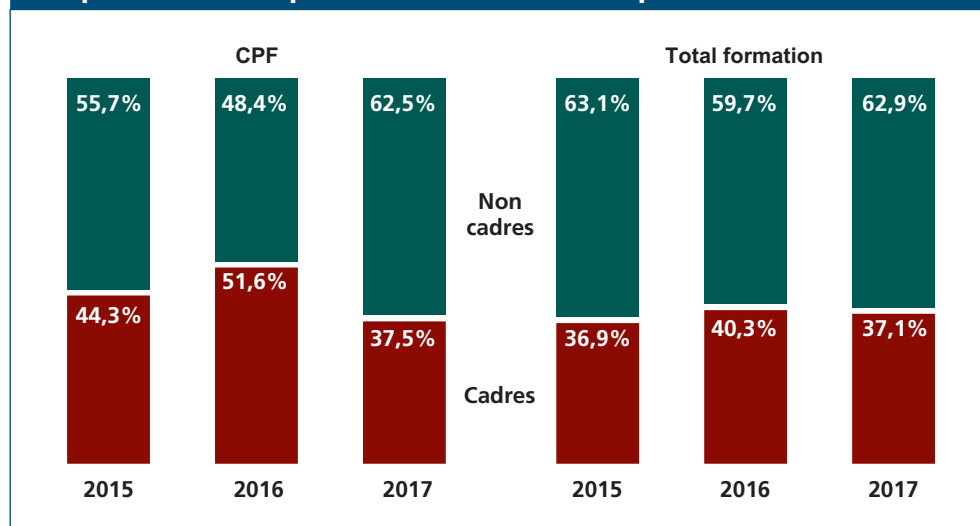
2.2 – Le Compte Personnel de Formation (CPF)

**Le CPF confirme
sa montée
en puissance,
notamment
chez les non cadres**

Alors que le nombre de CPF avait presque doublé entre 2015 et 2016, 2017 ne déroge pas à l'évolution des deux années précédentes. La montée en puissance du dispositif se confirme donc avec 1 488 utilisations, soit 50% de plus.

En 2017, le CPF profite majoritairement aux non cadres qui ont consommé 62,5% des heures de CPF, soit une hausse de 14,1 points. Ainsi, leur part se rapproche du poids qu'ils occupent dans le total des heures de formation dispensées.

Comparaison de la répartition des heures de CPF par statut



Le domaine Assurance et réassurance prend la tête du classement des formations suivies dans le cadre du CPF ; viennent ensuite les domaines Divers, puis Commercial et marketing. Les Langues étrangères, qui étaient en tête en 2016, régressent et se positionnent maintenant en quatrième position à 12,7%.

Répartition des heures de CPF par domaine de formation		
Principaux domaines	% des heures en 2016	% des heures en 2017
Assurance et réassurance	24,2%	31,9%
Divers, autres	19,5%	14,5%
Commercial et marketing	2,0%	14,2%
Langues étrangères	29,6%	12,7%
Management	1,9%	4,6%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	4,1%	4,3%

2.3 - Les périodes de professionnalisation (PP)

1 102 salariés ont bénéficié d'une période de professionnalisation (1 010 en 2016). La part des effectifs concernés reste stable (0,9% de la population formée), il faut cependant relever la hausse notable de la durée moyenne, qui passe de 100,4 à 129 heures.

Evolution de la durée moyenne de la période de professionnalisation			
Période de professionnalisation	2015	2016	2017
Durée moyenne	157,5h	100,4h	129,0h

Pour autant, les fortes variations rencontrées ces dernières années rendent difficile l'identification de tendances d'évolution qui seraient spécifiques à ce dispositif.

Sur les trois dernières années, les seules régularités constatées sont :

- la part croissante des périodes de professionnalisation dans le volume total d'heures dispensées : 1,8% en 2015 / 2,8% en 2016 / 3,9% en 2017 ;
- son public majoritaire : les 25/39 ans consomment 64,1% des heures de PP, alors qu'ils pèsent à hauteur de 48,1% dans le total des heures délivrées.

1 102 PP
204 CIF
223 BC
149 VAE

2.4 - Les autres dispositifs

Les autres dispositifs de formation associés – Congé individuel de formation, Bilan de compétences et Validation des acquis de l'expérience – ne montrent pas d'évolution tendancielle significative cette année encore :

- 204 personnes ont bénéficié d'un Congé individuel de formation (recensé auprès de leur entreprise), soit 0,14% de la population totale de la branche ;
- 223 personnes ont accédé à un Bilan de compétences (recensé auprès de leur entreprise), soit 0,15% de la population totale de la branche ;
- 149 personnes ont fait valider les acquis de leur expérience, (déclaré auprès de leur entreprise), soit 0,10% de la population totale de la branche.

Concernant ces derniers chiffres, il est important de rappeler qu'ils ne sont qu'une représentation partielle et limitée des CIF, BC et VAE réellement engagés. En effet, les entreprises concernées n'ont pas toujours été informées par leurs collaborateurs de leur engagement dans ces dispositifs et/ou n'ont pas nécessairement pu reporter l'information dans leur SIRH.

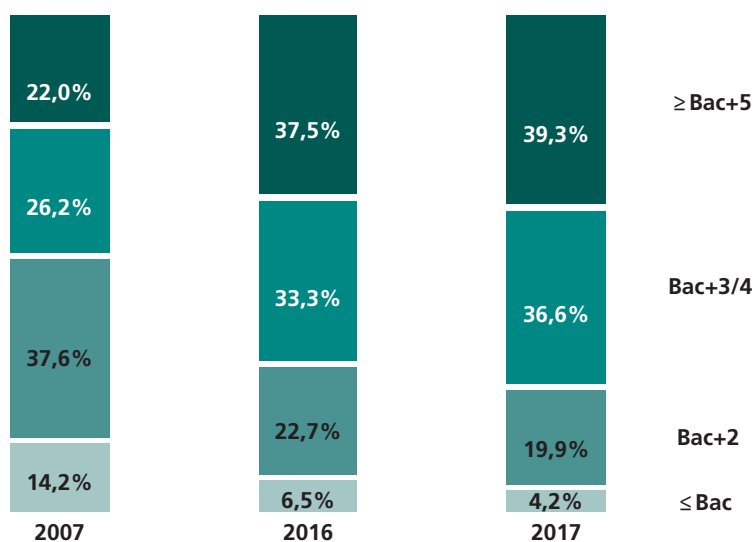
2.5 - Les formations certifiantes (hors alternance)

- 1 776 salariés ont suivi un cursus de formation visant l'obtention d'un diplôme (1 263 en 2016). L'année se démarque ainsi des deux précédentes par une augmentation notable (+40%) du nombre de salariés engagés dans cette voie.

Comme nous en faisons le constat depuis maintenant plusieurs années, la répartition par niveau de diplôme met en évidence la part croissante des Bac+3 (36,6%) et surtout des ≥Bac+5 (39,3%).

A l'inverse, la formation professionnelle continue prépare de moins en moins aux niveaux ≤Bac+2 : 24,1% aujourd'hui, soit -27,7 points en 10 ans. La principale explication de cette tendance lourde provient certainement de l'évolution du profil des nouveaux entrants qui, dans 4 cas sur 5, sont déjà titulaire d'un diplôme ≥Bac+2.

Evolution de la répartition par niveau de diplôme préparé



**Les formations
diplômantes
concernent surtout
les Bac+3 et Bac+5**

- En 2017, 331 CQP Chargés de Relation Clientèle Assurance (CRCA) ont été délivrés (394 en 2016 et 270 en 2015). Pour la première fois, ce certificat marque une pause dans la progression continue qu'il a connu depuis son lancement.

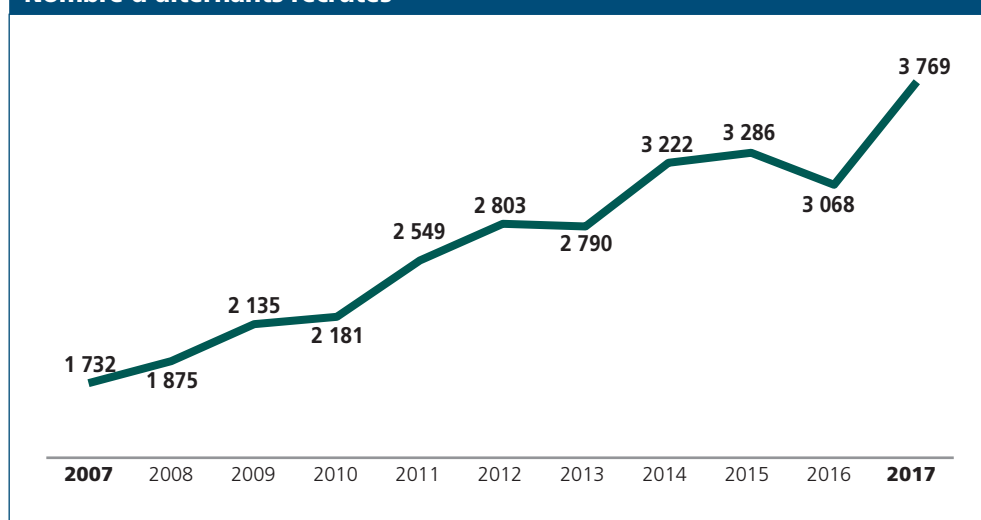
Zoom sur la population des alternants

1 - L'alternance au cœur des politiques de recrutement

Après une stabilisation en 2015, suivie d'un tassement en 2016, l'année se distingue par une reprise significative de l'alternance dans les politiques de recrutement. 2017 s'achève avec 3 769 embauches réalisées, renouant ainsi avec la dynamique observée depuis plus de 10 ans maintenant.

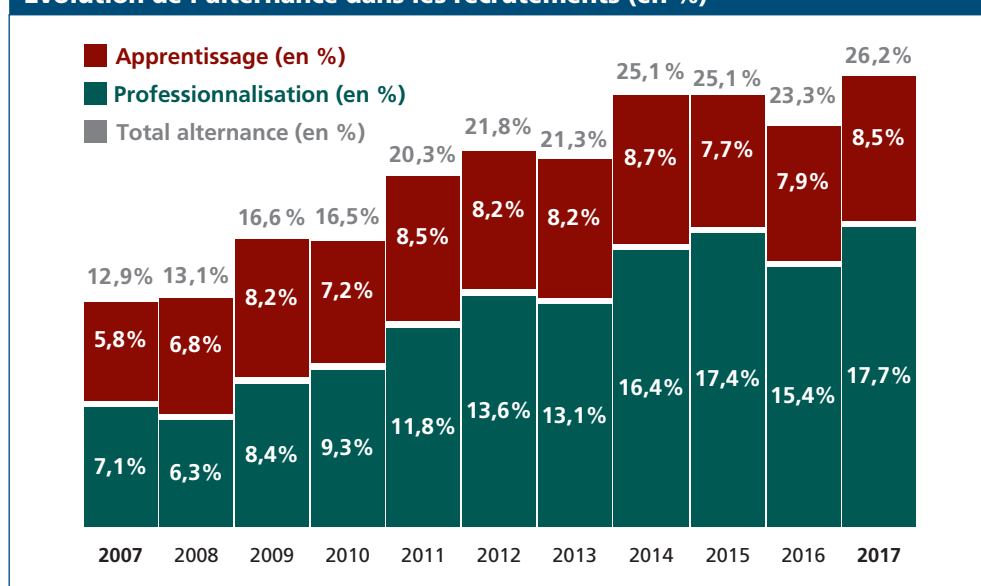
**En 2017,
l'alternance renoue
avec sa dynamique
historique**

Nombre d'alternants recrutés



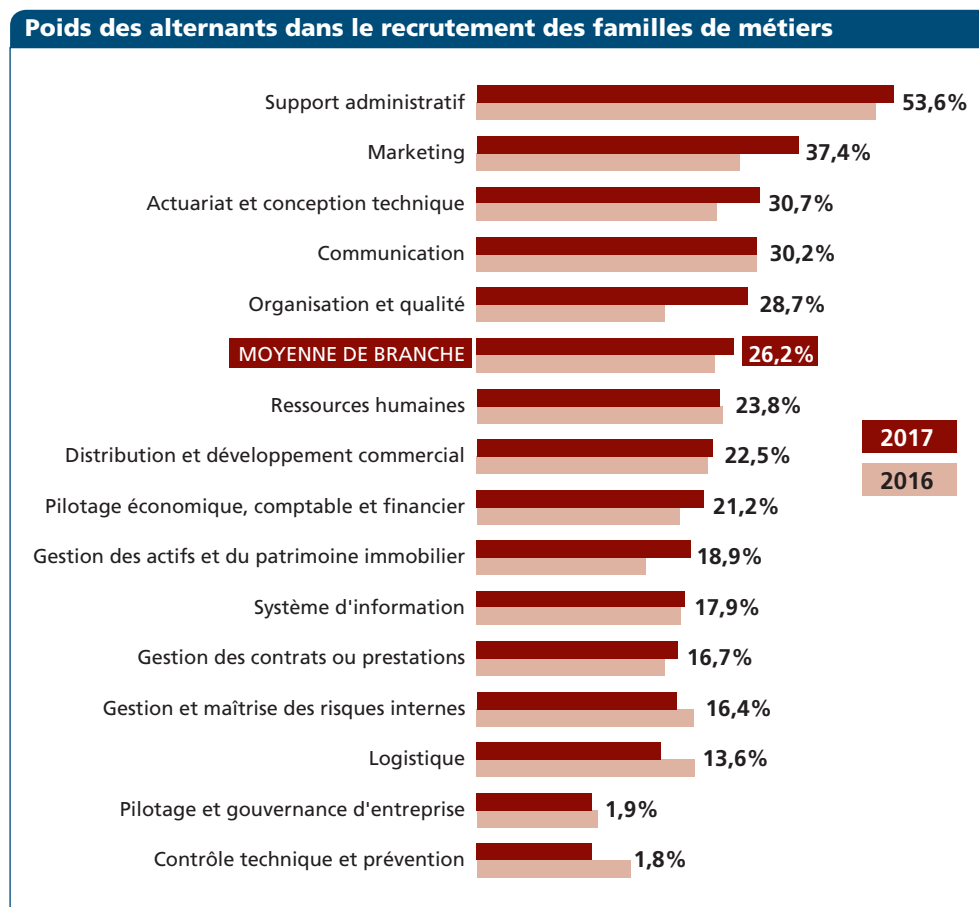
Sur le long terme le contrat de professionnalisation continue proportionnellement à croître face à l'apprentissage (17,7%, soit les 2/3 de l'alternance). Rapporté au total des recrutements, l'apprentissage demeure finalement assez stable (8,5% en 2017).

Evolution de l'alternance dans les recrutements (en %)



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

L'analyse par métiers de la proportion d'alternants dans les recrutements illustre la large diffusion de cette modalité de formation/professionnalisation dans le secteur de l'assurance.



Si les familles Distribution et développement commercial, d'une part, et Gestion des contrats ou prestations, d'autre part, demeurent en volume les plus gros recruteurs, le graphique permet de pointer les métiers pour lesquels l'alternance représente une voie privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans cette approche, la plus forte progression recensée en 2017 concerne la famille Organisation et qualité qui double sa part d'alternants en passant de 14,3% à 28,7% de ses embauches (soit +67% en valeur relative). Suit la famille Gestion des actifs et du patrimoine immobilier qui passe de 11,3% à 18,9%. Le Marketing augmente lui-aussi de près d'un tiers : 37,4% (contre 27,3% en 2016), tout comme l'Actuariat et la conception technique (30,7% versus 23,2%).

En sens inverse, la Logistique et la Gestion des risques internes sont les deux familles de métiers où l'on observe un moindre recours à l'alternance, alors que leur part avait pourtant été croissante l'an passé.

Enfin, l'évolution constatée de la famille Contrôle technique et prévention doit être analysée avec prudence, la forte variation de ses effectifs en 2017 ayant pour principal effet de rompre la série statistique antérieure.

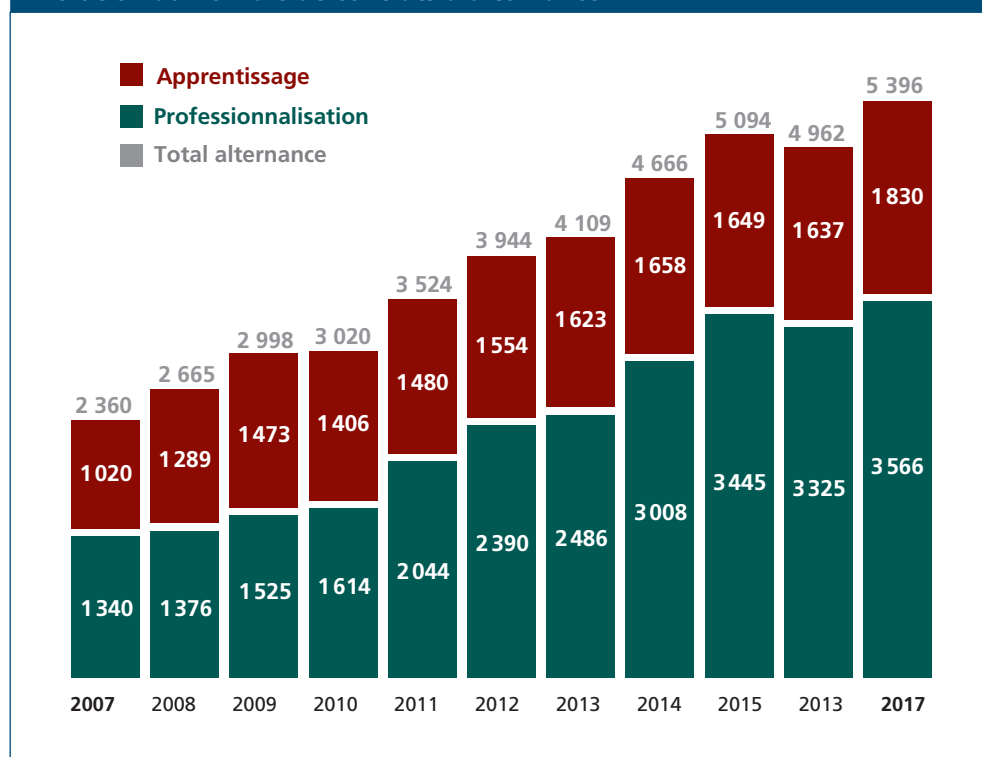
3 – Alternants : une population croissante dans les effectifs de branche

5 400
alternants
dans l'assurance
en 2017

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

Ainsi défini, l'effectif de la population alternante s'élève à 5 396 personnes au 31 décembre 2017. Le nombre de contrats repart donc globalement à la hausse (+8,7%) et franchit même nettement le seuil symbolique des 5 000. Dans ce mouvement d'ensemble, les contrats d'apprentissage progressent quasiment autant que les contrats de professionnalisation (respectivement +193 et +241).

Evolution du nombre de contrats d'alternance

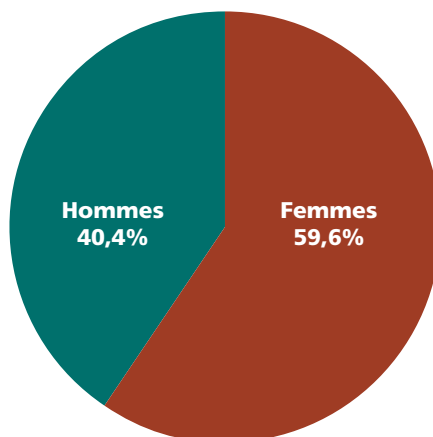


4 - Analyse de la population des alternants

• Répartition Homme/Femme

L'analyse des données sur la répartition homme/femme des alternants ne montre pas d'évolutions significatives en 2017.

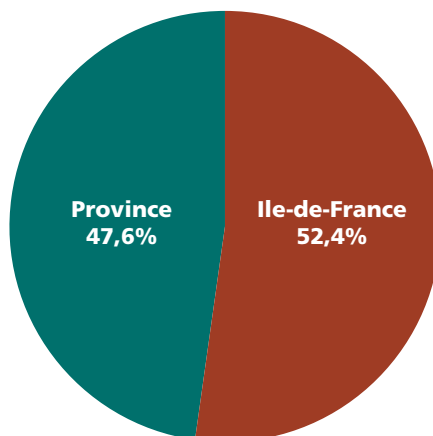
Se situant à des valeurs quasiment identiques à celles de l'an passé, la représentation homme/femme parmi les alternants se rapproche de celle de la population totale de l'assurance.



• Répartition géographique

La répartition géographique des alternants fait toujours ressortir une certaine surreprésentation de cette population en faveur de la province (47,6% versus 40,2% dans les effectifs totaux).

Pour autant, des différences régionales demeurent entre les contrats de professionnalisation, davantage utilisés en province (57,2%), et ceux d'apprentissage capté à 71,1% par l'Ile-de-France.



• Répartition selon le diplôme possédé

La mise en perspective, à 10 ans d'intervalle, de la répartition des alternants selon le niveau de diplôme qu'il possède déjà met en exergue deux tendances principales.

La première est que la différenciation entre les deux dispositifs d'alternance est de moins en moins marquée en fonction du niveau d'étude. En 2007, alors que la professionnalisation ciblait prioritairement les bacheliers (à 70%), l'apprentissage se positionnait de manière plus équilibrée du Bac au Bac+3 (88,7% au cumul). En 2017, professionnalisation et apprentissage font quasiment jeu égal quel que soit le diplôme.

**En 10 ans,
les Bac+3
ont doublé
et les ≥Bac+5
ont quadruplé**

La seconde tendance tient surtout dans l'élévation continue et régulière du niveau de diplôme des alternants qui rejoignent le secteur de l'assurance. Dans le même temps, les niveaux $\leq$ Bac ont été divisés par deux, quand les Bac+3 ont doublé et les $\geq$ Bac+5 quadruplé. Le Bac+2, quant à lui, résiste sur la période et gagne même un peu plus de 5 points.

Répartition des alternants selon le diplôme déjà détenu

	2007					2017				
	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3	$\geq$ Bac+5	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3	$\geq$ Bac+5
Professionnalisation	6,1%	70,3%	14,0%	8,5%	1,1%	1,3%	29,8%	28,5%	29,4%	11,0%
Apprentissage	7,0%	38,7%	28,6%	21,4%	4,3%	0,9%	27,0%	23,3%	34,2%	14,6%
Ensemble	6,6%	53,6%	21,7%	15,3%	2,8%	1,2%	28,9%	26,9%	30,9%	12,1%

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

	2007	2016	2017
Effectif de l'enquête	143 950	146 200	146 800
Taux de femmes	58,5%	60,1%	60,3%
Age moyen	41,8 ans	42,6 ans	42,7 ans
Ancienneté moyenne	14,4 ans	13,9 ans	13,8 ans
Géographie (% en IDF)	40,2%	40,0%	39,3%
Taux de temps partiel	12,5%	13,4%	14,4%
Taux de ≥Bac+2	54,8%	69,5%	71,2%
Age de cessation d'activité	59 ans 1 mois	60 ans 7 mois	60 ans 11 mois
Cadres	59 ans 5 mois	60 ans 10 mois	61 ans 5 mois
Non cadres	58 ans 9 mois	60 ans 4 mois	60 ans 6 mois

Nouveaux entrants

	2007	2016	2017
Volume et taux	13 387 9,3%	13 158 9,0%	14 386 9,8%
Taux de femmes	57,8%	58,9%	59,9%
Taux de cadres	24,9%	30,6%	28,7%
Type de contrat			
CDI	75,6%	51,5%	52,3%
CDD	24,4%	48,5%	47,7%
Alternance	12,9%	23,3%	26,2%
Apprentissage	45,1%	34,0%	32,2%
Contrat de professionnalisation	54,9%	66,0%	67,8%
Taux de ≥Bac+2	72,9%	81,2%	80,6%

55 ans et plus

	2007	2016	2017
Volume et taux	19 289 13,4%	25 694 17,6%	23 235 17,9%
Taux de femmes	53,5%	56,1%	56,4%
Taux de cadres	44,1%	52,9%	57,2%
Taux de temps partiel	12,0%	14,5%	14,5%

Cadres

	2007	2016	2017
Volume et taux	57 436 39,9%	70 030 47,9%	71 198 48,5%
Taux de femmes	43,3%	49,5%	49,8%
Taux de ≥Bac+2	71,3%	79,2%	80,5%

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	2016	2017	2011	2016	2017	2011	2016	2017	2011	2016	2017
Actuariat et conception technique	2 722	3 488	3 582	38,4	38,5	38,6	9,4	9,7	9,7	51,3	50,0	50,1
Marketing	2 041	2 077	2 171	39,3	39,7	39,8	8,3	8,8	10,1	65,5	66,3	66,4
Distribution et développement commercial	48 770	45 085	45 511	40,7	41,8	41,9	12,2	14,5	14,8	53,4	55,6	56,1
Contrôle technique et prévention	1 639	1 899	1 474	45,6	46,4	48,0	23,1	24,9	28,6	22,8	30,4	27,3
Gestion des contrats ou prestations	40 862	42 913	42 500	42,6	42,1	42,1	18,7	18,3	18,0	73,3	73,9	74,4
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1 837	1 703	1 603	39,2	39,6	40,0	10,0	9,6	10,8	42,7	44,3	41,9
Gestion et maîtrise des risques internes	2 636	3 186	3 470	40,8	41,9	42,1	12,9	14,6	15,1	61,4	62,4	62,8
Pilotage économique, comptable et financier	8 872	8 451	8 696	42,4	41,9	42,2	17,4	17,4	17,8	62,3	61,0	61,2
Support administratif	8 545	6 971	6 587	45,6	45,1	45,4	25,1	28,3	29,7	88,1	86,7	86,9
Logistique	4 193	3 304	3 190	48,1	48,8	49,0	31,9	35,9	36,4	38,6	40,5	40,6
Systèmes d'information	10 746	10 951	11 297	43,3	45,0	45,4	11,8	18,2	19,7	27,4	27,2	27,2
Organisation et qualité	4 474	5 369	5 479	43,4	44,4	44,7	14,1	17,0	18,1	54,7	55,8	55,8
Communication	1 428	1 508	1 591	41,2	41,7	41,9	11,5	15,0	16,8	69,7	71,2	71,5
Ressources humaines	3 281	3 310	3 425	43,5	43,8	43,8	17,3	19,4	19,8	74,8	76,8	77,8
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3 821	4 635	4 809	46,7	47,4	47,5	23,0	23,7	23,9	33,4	37,1	37,6

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac+2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2011	2016	2017	2011	2016	2017	2011	2016	2017	2011	2016	2017
Actuariat et conception technique	92,5	92,8	92,2	86,9	90,6	92,0	12,9	13,8	13,6	66,0	69,4	68,4
Marketing	89,0	89,8	89,1	83,1	89,4	89,4	12,0	13,6	14,0	67,9	69,6	66,5
Distribution et développement commercial	26,7	29,5	29,3	60,9	66,0	67,1	9,4	8,0	9,4	17,3	17,0	16,1
Contrôle technique et prévention	81,6	83,2	90,2	75,5	80,9	80,0	4,8	3,8	3,9	43,5	44,6	39,1
Gestion des contrats ou prestations	33,7	34,7	35,0	58,3	68,2	70,3	7,3	8,7	9,5	36,3	35,3	33,6
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	84,5	85,3	84,7	76,5	82,5	83,4	11,7	12,8	11,8	85,5	85,3	83,2
Gestion et maîtrise des risques internes	91,3	94,0	94,0	85,6	88,0	89,0	11,6	12,2	11,4	73,0	74,8	73,5
Pilotage économique, comptable et financier	56,4	65,2	67,4	59,0	71,8	74,7	9,2	10,7	10,4	64,5	66,6	68,3
Support administratif	15,5	14,7	14,8	34,7	43,5	44,7	8,1	12,0	11,9	46,7	45,1	43,5
Logistique	19,4	25,0	26,3	17,1	24,9	25,5	5,2	4,8	6,3	42,5	39,7	39,4
Systèmes d'information	86,1	89,6	90,4	77,1	81,4	82,5	5,6	6,2	6,6	53,3	54,7	54,7
Organisation et qualité	90,5	92,0	91,8	78,2	82,9	84,4	6,2	7,9	6,9	68,9	66,3	66,6
Communication	79,1	80,9	81,3	76,7	81,5	82,8	9,8	13,5	11,8	61,2	61,0	61,6
Ressources humaines	71,7	73,6	73,2	70,1	76,7	78,7	8,8	9,5	11,2	57,8	55,8	55,7
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,6	99,3	99,7	85,4	88,9	89,4	4,9	7,2	4,7	82,7	81,8	81,4

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

Chiffres-clés

	2007	2016	2017
Nombre de salariés formés	107 147	117 686	117 244
Nombre d'heures de formation	4 725 726	3 676 652	3 673 243
Taux d'accès global	74,4%	80,5%	79,9%
Durée moyenne	44,1 h	31,2 h	31,3 h

Taux d'accès par critère socioprofessionnel

		2007	2016	2017
Par genre	Hommes	77,4%	81,6%	80,5%
	Femmes	72,3%	79,8%	79,5%
Par âge	< 45 ans	80,0%	84,9%	83,4%
	≥ 45 ans	67,3%	75,7%	75,9%
Par ancienneté	< 5 ans	82,7%	87,3%	84,4%
	≥ 5 ans	71,8%	78,4%	79,5%
Par statut	Non cadre	73,8%	81,4%	79,5%
	Cadre	75,4%	79,4%	80,4%
Par localisation	Ile-de-France	66,1%	77,0%	77,0%
	Province	79,1%	82,3%	81,2%
Par niveau d'étude	≤ Bac	68,8%	73,0%	71,6%
	≥ Bac+5	74,7%	79,2%	78,1%

Répartition par dispositif

	Plan			Période de professionnalisation			DIF	CPF	
	2007	2016	2017	2007	2016	2017	2007	2016	2017
Nombre d'heures	4 601 296	3 524 081	3 493 819	502 825	101 395	142 154	277 058	44 172	73 819
Nombre de personnes	106 478	117 135	116 441	5 779	1 010	1 102	14 916	988	1 488
Durée moyenne	43,2 h	30,1 h	30,0 h	87,0 h	100,4 h	129,0 h	18,6 h	44,7 h	49,6 h

Répartition des heures de formation

	2007	2016	2017
Adaptation au poste de travail	48,7%	87,1%	85,5%
Evolution des emplois ou maintien	28,0%		
Développement des compétences	20,7%	8,8%	9,6%
Hors Plan	2,6%	4,1%	4,9%

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

Taux d'accès par famille de métiers

	2007	2016	2017
Actuariat et conception technique	68,1%	78,1%	75,7%
Marketing	65,1%	76,4%	74,4%
Distribution et développement commercial	82,5%	92,2%	86,9%
Contrôle technique et prévention	65,3%	68,7%	78,2%
Gestion des contrats ou prestations	72,7%	79,4%	81,0%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	44,7%	65,8%	63,4%
Gestion et maîtrise des risques internes	66,3%	76,6%	80,0%
Pilotage économique, comptable et financier	60,1%	69,6%	70,4%
Support administratif	49,1%	58,4%	61,7%
Logistique	48,7%	56,6%	56,0%
Systèmes d'information	71,2%	71,4%	73,2%
Organisation et qualité	67,3%	75,5%	75,2%
Communication	58,0%	71,7%	72,7%
Ressources humaines	69,8%	80,2%	80,5%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	68,6%	75,8%	74,1%

Répartition des heures par domaine de formation

	2007	2016	2017
Assurance et réassurance	39,1%	30,8%	37,4%
Commercial et marketing	19,8%	18,6%	17,3%
Management	5,5%	6,1%	6,4%
Bureautique	5,6%	4,3%	4,0%
Développement personnel	2,4%	5,9%	3,4%
Informatique	4,8%	5,0%	5,5%
Gestion de la relation-client, assistance	1,4%	2,0%	2,9%
Communication	2,8%	3,0%	2,6%
Langues étrangères	1,8%	2,3%	2,1%
Divers, autres	2,9%	4,9%	2,9%
Ressources humaines	1,8%	2,4%	2,2%
Acculturation professionnelle	3,3%	2,0%	1,4%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	2,8%	1,8%	1,1%
Droit	1,2%	2,3%	2,5%
Hygiène et sécurité	1,3%	2,1%	2,4%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,0%	1,0%	0,9%
Banque	1,3%	2,6%	1,4%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	0,7%	1,3%	1,4%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,3%	0,9%	0,8%
Digital	-	0,7%	1,4%



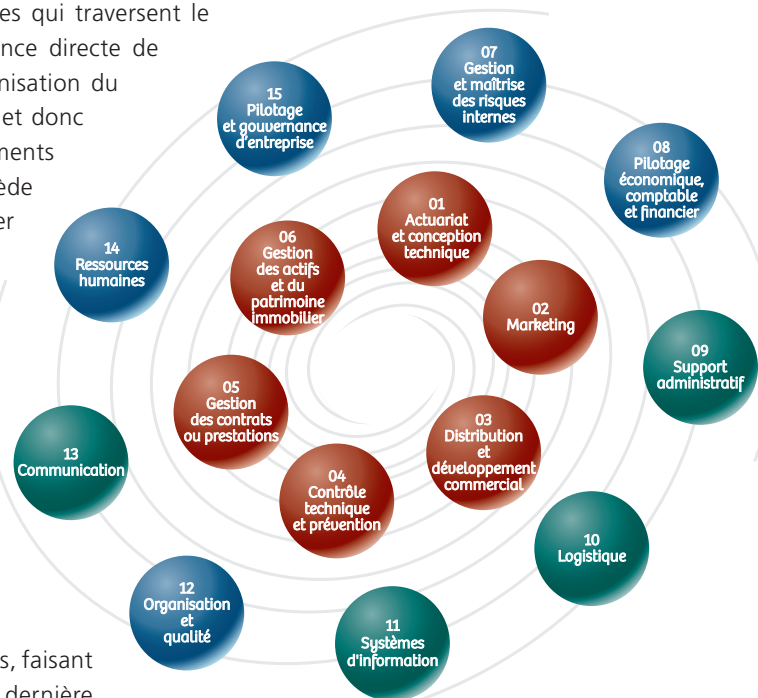
La nomenclature des métiers de l'assurance 2012

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

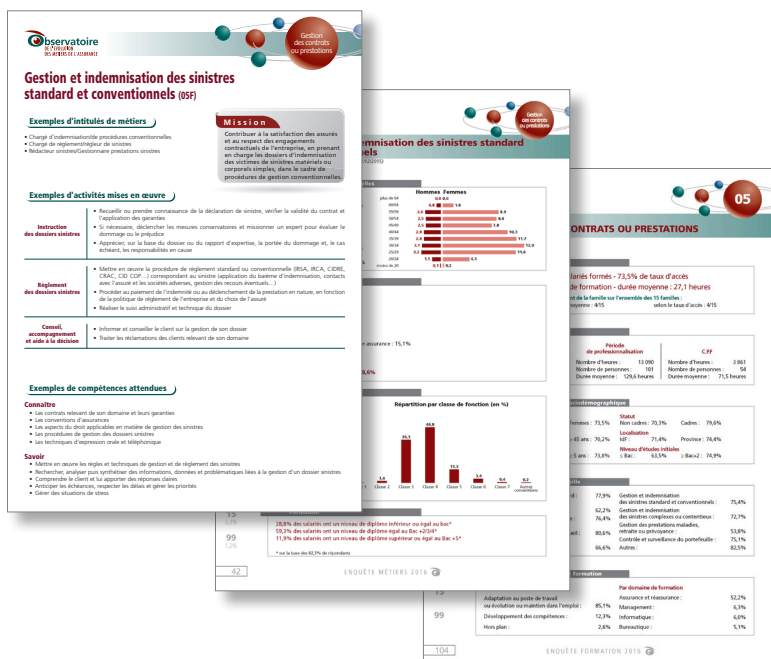
➔ **15 familles de métiers :**
6 familles de métiers-cœurs
4 familles de métiers support
5 familles de métiers pilotage

➔ **59 fiches métiers**

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



➔ **Un rapport d'analyse et deux dossiers statistiques**



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

Etudes disponibles

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

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

Diagnostics et rapports

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

Etudes et profils métiers

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

- D'une obligation de moyens à une exigence de résultats, quelle formation demain dans l'assurance ? (2017)
- 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



Norbert GIRARD

Secrétaire Général

01 53 21 51 23

girard@obs.gpsa.fr

Michel PAILLET

Chargé de mission

01 53 21 51 25

michel.paillet@obs.gpsa.fr

Nardjesse BENSMINA

Chargée d'études démographiques

01 53 21 51 24

nbensmina@obs.gpsa.fr

Célia LOURENÇO

Assistante de direction

01 53 21 51 22

celia.lourenco@obs.gpsa.fr

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

