

**Diagnostic portant sur la situation de l'emploi
des jeunes et des seniors dans les sociétés d'assurances
adhérentes de la FFSA et du GEMA
au 31/12/2013**

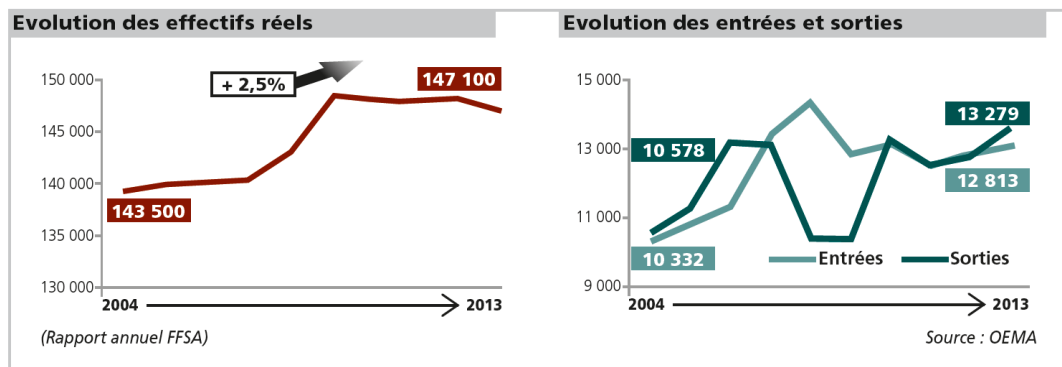
Sommaire

1 – Données générales sur les effectifs globaux des sociétés d'assurances	4
1.1 – Evolution des effectifs réels.....	4
1.2 – Effectifs par taille d'entreprise en 2013.....	4
1.3 – Chiffres-clefs	4
1.4 – Répartition par famille de métiers en 2013	5
1.5 – Pyramide d'ancienneté en 2013	5
1.6 – Répartition par classe de fonction en 2013.....	5
1.7 – Répartition par niveau d'études en 2004 et 2013	6
1.8 – Répartition par catégorie professionnelle en 2013	6
2 – Pyramide des âges des salariés de l'assurance	7
3 – Caractéristiques des jeunes et des séniors, et évolution de leur place respective dans la branche	8
3.1 – Profil des jeunes de moins de 26 ans	8
3.1.1 – Poids dans la population totale de 2004 à 2013	8
3.1.2 – Effectif et répartition par taille d'entreprise de 2004 à 2013.....	9
3.2 – Zoom sur les jeunes de moins de 26 ans, nouveaux entrants en CDI (<26 ans, NE, CDI).....	9
3.2.1 – Poids des <26 ans (NE, CDI) dans la population totale de 2004 à 2013	9
3.2.2 – Effectif et répartition des <26 ans (NE, CDI) par taille d'entreprise de 2004 à 2013.....	10
3.2.3 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par famille de métiers.....	11
3.2.4 – Poids des <26 ans (NE, CDI) dans les recrutements	13
3.2.5 – Formation professionnelle continue.....	13
3.2.6 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par niveau d'études de 2011 à 2013	14
3.2.7 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par genre de 2011 à 2013	16
3.2.8 – Répartition géographique des <26 ans (NE, CDI) de 2011 à 2013	17
3.2.9 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par statut de 2011 à 2013	18
3.2.10 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par classe de fonction de 2011 à 2013	20
3.3 – Profil des séniors (≥ 57 ans).....	22
3.3.1 – Poids dans la population totale de 2004 à 2013.....	22
3.3.2 – Effectif et répartition des séniors par taille d'entreprise de 2004 à 2013.....	23
3.3.3 – Répartition des séniors par famille de métiers en 2013	23
3.3.4 – Poids des séniors dans les recrutements (salariés ayant au moins 55 ans)	25
3.3.5 – Formation professionnelle continue.....	26
3.3.6 – Répartition des séniors par type de contrat et taille d'entreprise en 2013.....	27
3.3.7 – Répartition des séniors par niveau d'études de 2011 à 2013.....	27
3.3.8 – Répartition des séniors par genre de 2011 à 2013	29
3.3.9 – Répartition géographique des séniors de 2011 à 2013.....	30
3.3.10 – Répartition des séniors par statut de 2011 à 2013.....	31
3.3.11 – Répartition des séniors par classe de fonction de 2011 à 2013.....	33

3.3.13 – Répartition des séniors par ancienneté moyenne et taille d'entreprise de 2011 à 2013	36
4 – Prévisions de départs à la retraite de 2014 à 2018	37
4.1 – Hypothèse d'un départ à 60 ans et 4 mois.....	37
4.2 – Hypothèse d'un départ à 62 ans	37
5 – Perspectives de recrutement de 2014 à 2018	38
5.1 – Méthodologie	38
5.2 – Hypothèse basse.....	39
5.3 – Hypothèse haute	39
6 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	40
6.1 – Age moyen et ancienneté moyenne comparés en 2004 et 2013.....	40
6.2 – Répartition H/F et principales caractéristiques sociodémographiques.....	40
6.3 – Répartition par classe de fonction en 2013.....	41
6.4 – Pyramide d'ancienneté H/F en 2013.....	41
6.5 – Répartition H/F par famille de métiers en 2013.....	42
7 – Compétences-clefs dans l'assurance	43
7.1 – Les compétences transversales recensées.....	43
7.2 – Les compétences spécifiques	43

1 – Données générales sur les effectifs globaux des sociétés d'assurances

1.1 – Evolution des effectifs réels



N.B. Les valeurs qui suivent correspondent à l'exploitation de la base de données ROMA, qui recense 143 732 salariés au 31/12/2013, soit 97,7% des effectifs totaux de la branche.

1.2 – Effectifs par taille d'entreprise en 2013

	Effectifs	Taux
< 50 salariés	821	0,6%
[50-300[salariés	10 745	7,5%
≥ 300 salariés	132 166	91,9%

1.3 – Chiffres-clefs

Au 31/12/2013

135 314 personnes sont en CDI soit 94,1%
 3 994 personnes sont en CDD soit 2,8%
 1 586 personnes sont en Apprentissage soit 1,1%
 2 429 personnes sont en Professionnalisation soit 1,7%

18,5% des salariés ont un niveau ≥Bac +5
 16,5% des salariés ont un niveau Bac +3/4
 29,1% des salariés ont un niveau Bac +2
 35,9 % des salariés ont un niveau ≤Bac

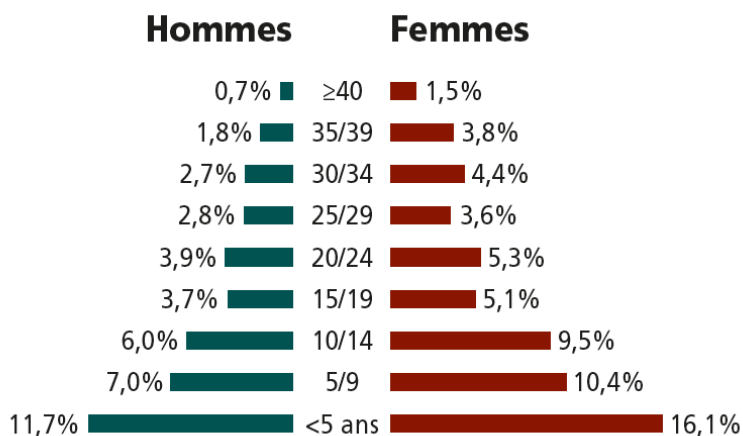
86 860 salariés travaillent en Province soit 60,4 %
 56 872 salariés travaillent en IDF soit 39,6 %

2,9% de personnes en situation de handicap dans la population totale, dont 5,2% de nouveaux entrants

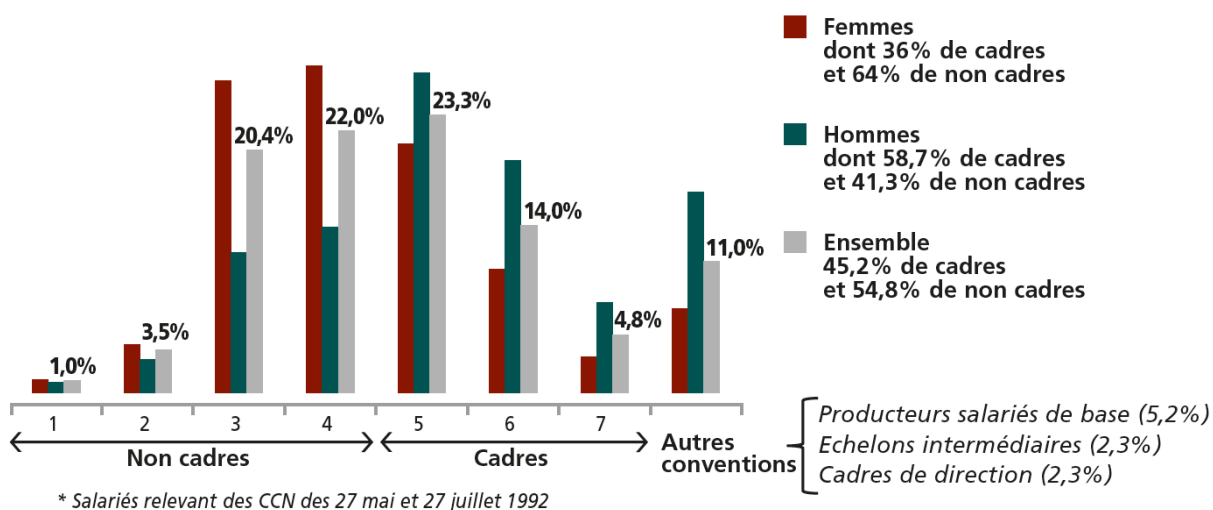
1.4 – Répartition par famille de métiers en 2013



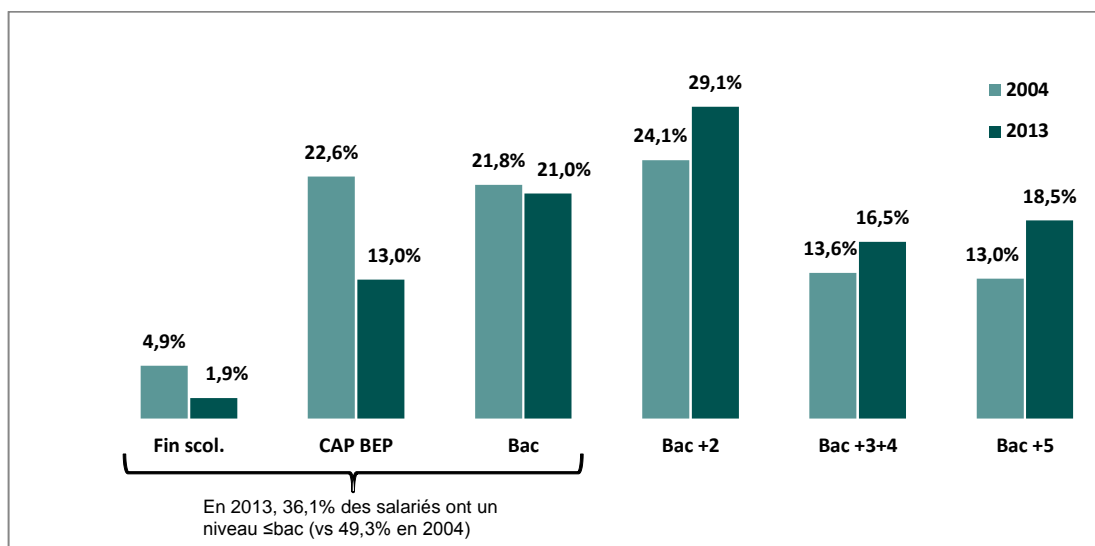
1.5 – Pyramide d'ancienneté en 2013



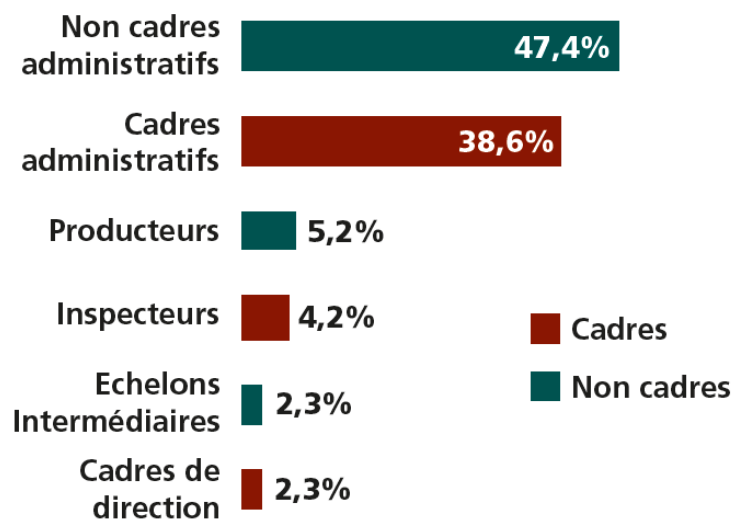
1.6 – Répartition par classe de fonction en 2013



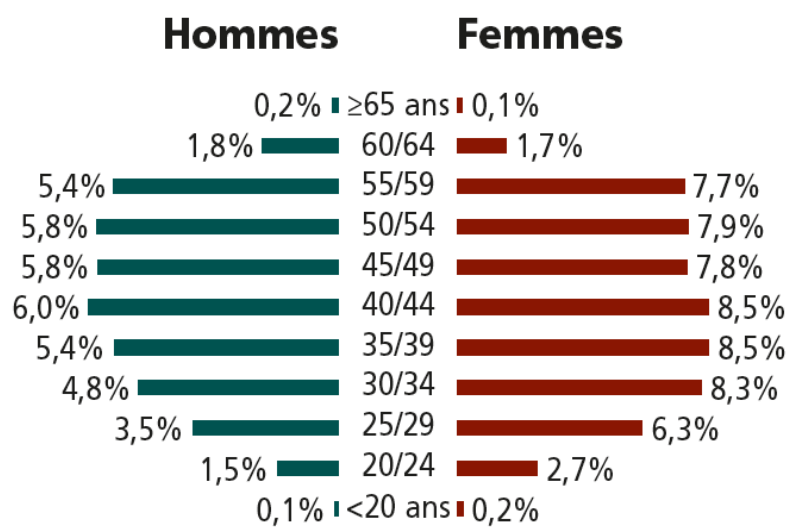
1.7 – Répartition par niveau d'études en 2004 et 2013



1.8 – Répartition par catégorie professionnelle en 2013



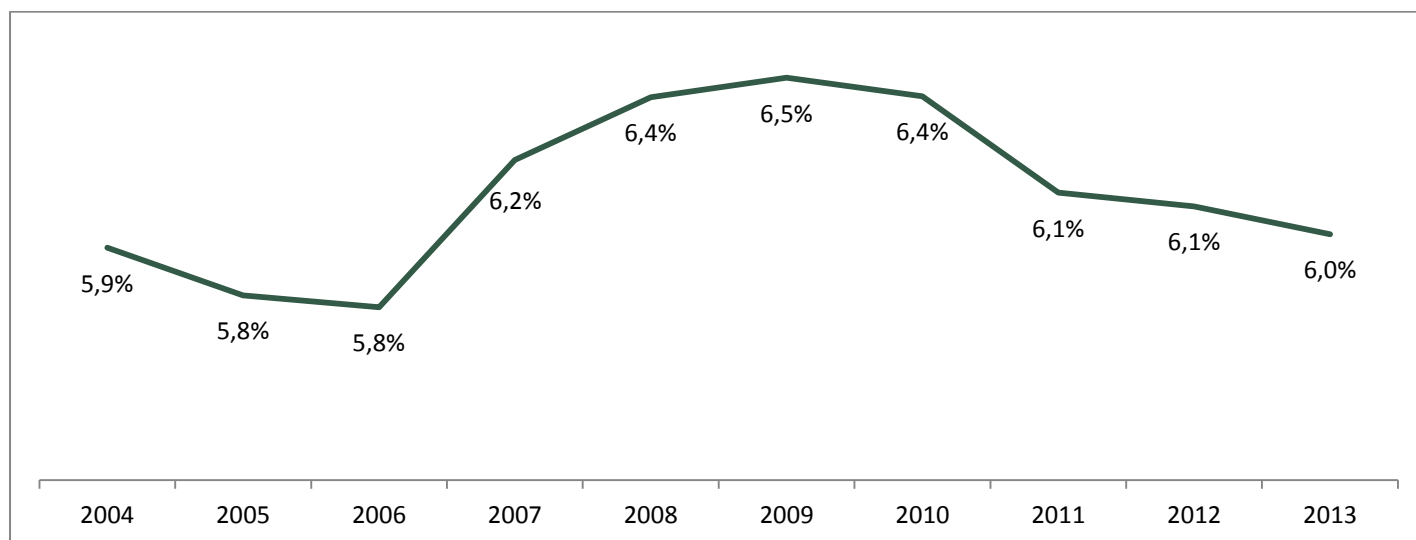
2 – Pyramide des âges des salariés de l'assurance



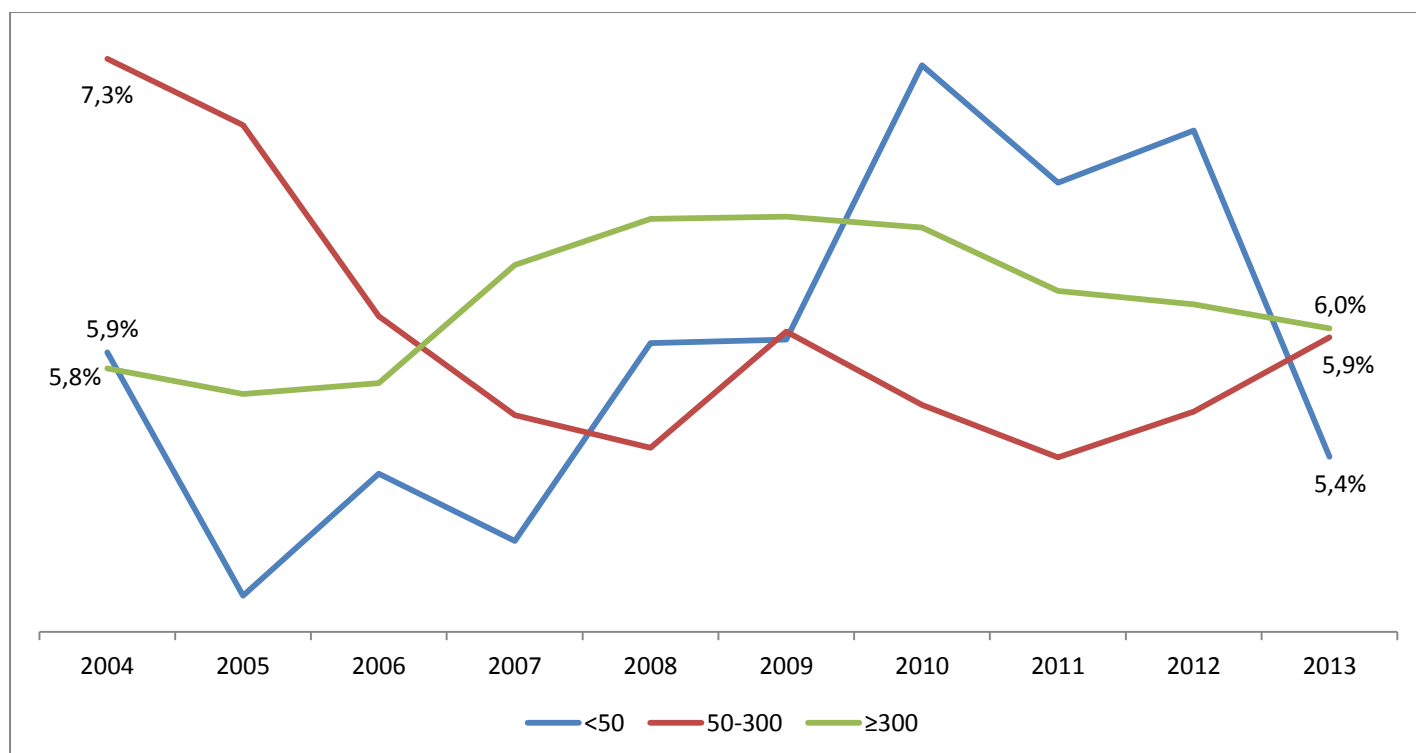
3 – Caractéristiques des jeunes et des séniors, et évolution de leur place respective dans la branche

3.1 – Profil des jeunes de moins de 26 ans

3.1.1 – Poids dans la population totale de 2004 à 2013



Poids dans la population totale par taille d'entreprise de 2004 à 2013

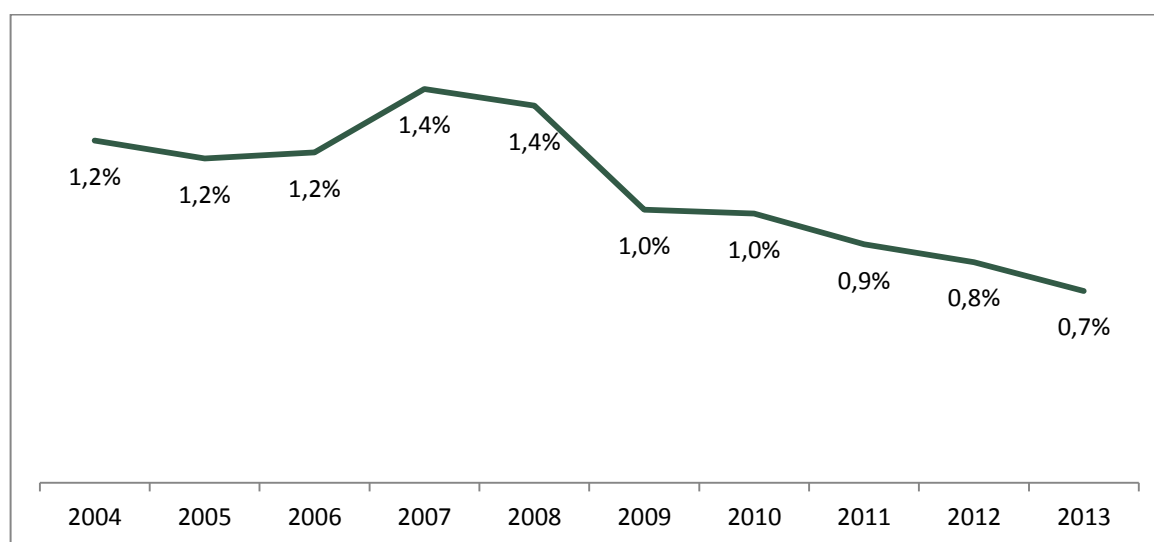


3.1.2 – Effectif et répartition par taille d'entreprise de 2004 à 2013

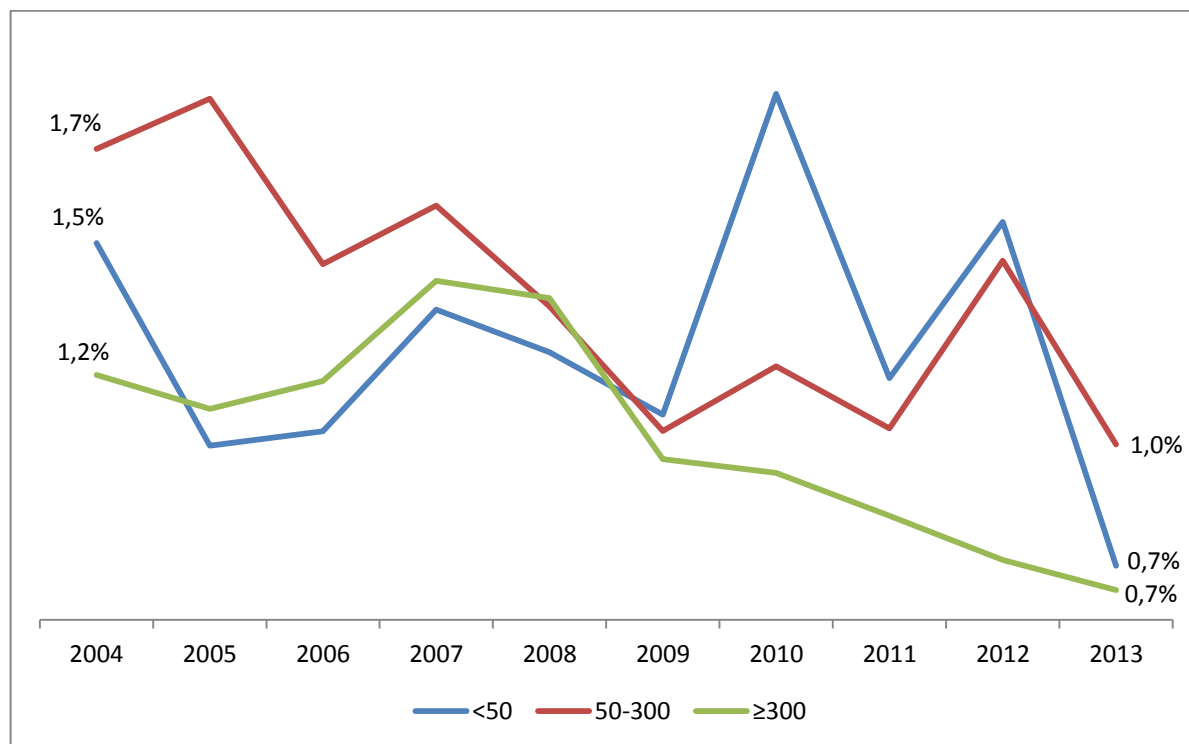
	Effectifs < 50	Effectifs [50-300[Effectifs ≥ 300	Effectifs. Totaux
2004	70	977	7 144	8 191
2005	55	959	7 070	8 084
2006	60	871	7 081	8 012
2007	55	744	7 941	8 740
2008	57	701	8 380	9 138
2009	65	775	8 559	9 399
2010	74	616	8 503	9 193
2011	68	570	8 071	8 709
2012	58	601	7 969	8 628
2013	44	639	7 918	8 601

3.2 – Zoom sur les jeunes de moins de 26 ans, nouveaux entrants en CDI (<26 ans, NE, CDI)

3.2.1 – Poids des <26 ans (NE, CDI) dans la population totale de 2004 à 2013



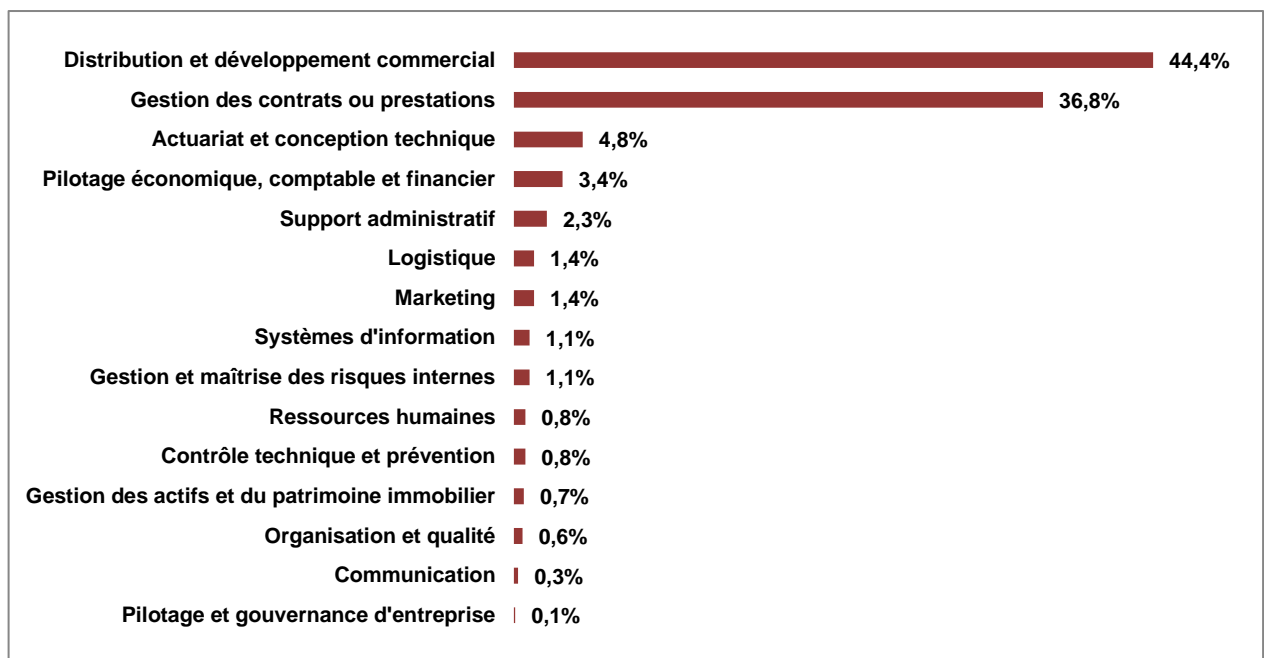
Poids des <26 ans (NE, CDI) dans la population totale par taille d'entreprise de 2004 à 2013



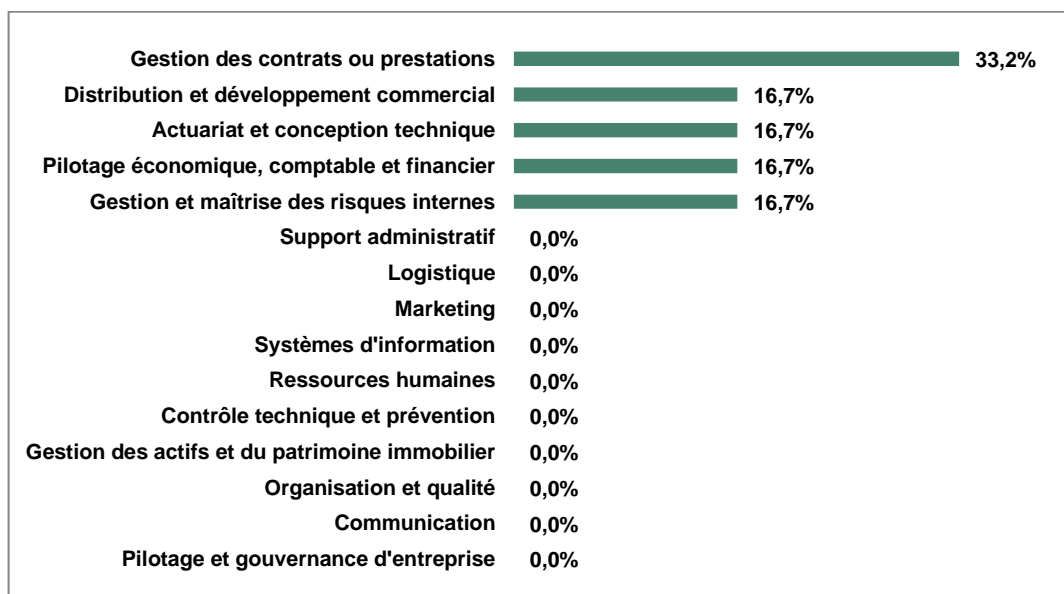
3.2.2 – Effectif et répartition des <26 ans (NE, CDI) par taille d'entreprise de 2004 à 2013

	Effectifs < 50	Effectifs [50-300[Effectifs ≥ 300	Effectif Total
2004	18	232	1 469	1 719
2005	12	255	1 384	1 651
2006	12	210	1 456	1 678
2007	15	214	1 787	2 016
2008	12	176	1 768	1 956
2009	12	137	1 294	1 443
2010	19	133	1 252	1 404
2011	12	113	1 113	1 238
2012	13	158	972	1 143
2013	6	110	888	1 004

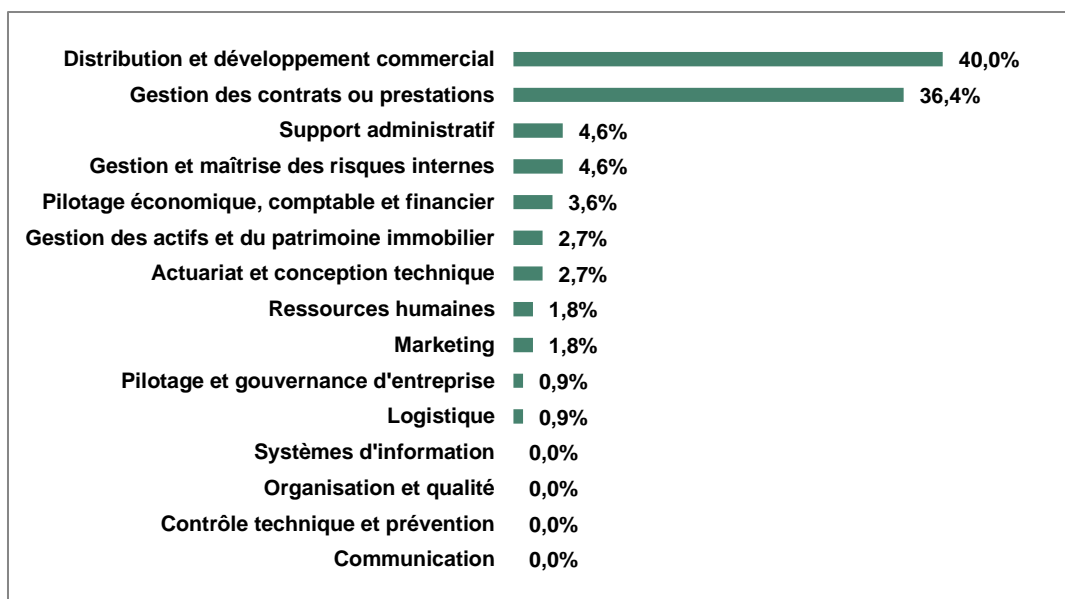
3.2.3 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par famille de métiers



Répartition des <26 ans (NE, CDI) par famille de métiers dans les entreprises de < 50 salariés



Répartition par famille de métiers dans les entreprises de 50 à 299 salariés



Répartition des <26 ans (NE, CDI) par famille de métiers dans les entreprises de ≥ 300 salariés

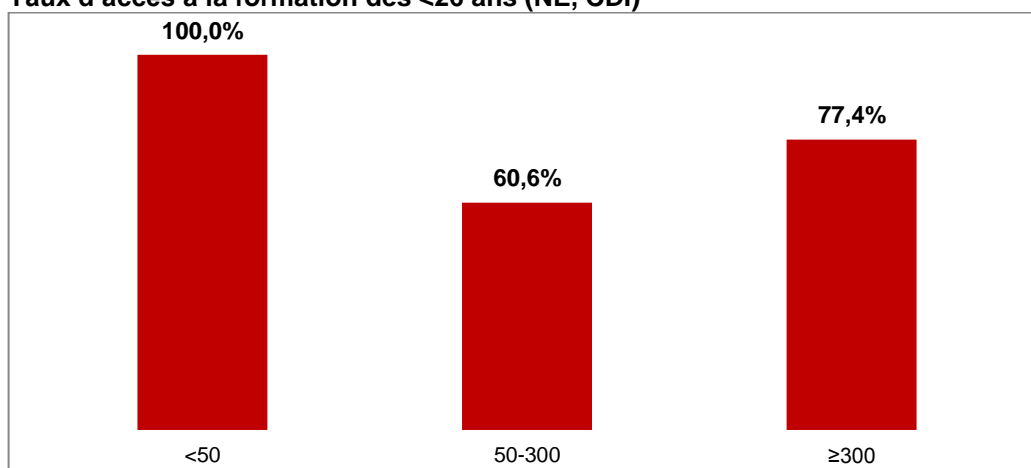


3.2.4 – Poids des <26 ans (NE, CDI) dans les recrutements

	< 50 salariés	[50-300[salariés	≥ 300 salariés	Total jeunes
2004	13,0%	17,1%	17,5%	17,4%
2005	7,5%	17,5%	15,7%	15,8%
2006	10,3%	13,7%	15,6%	15,3%
2007	10,3%	14,8%	15,6%	15,4%
2008	9,0%	12,3%	14,2%	13,9%
2009	10,5%	10,7%	11,5%	11,4%
2010	13,0%	12,3%	10,9%	11,0%
2011	9,4%	10,0%	10,2%	10,2%
2012	12,0%	13,6%	8,8%	9,2%
2013	6,8%	9,6%	7,7%	7,8%

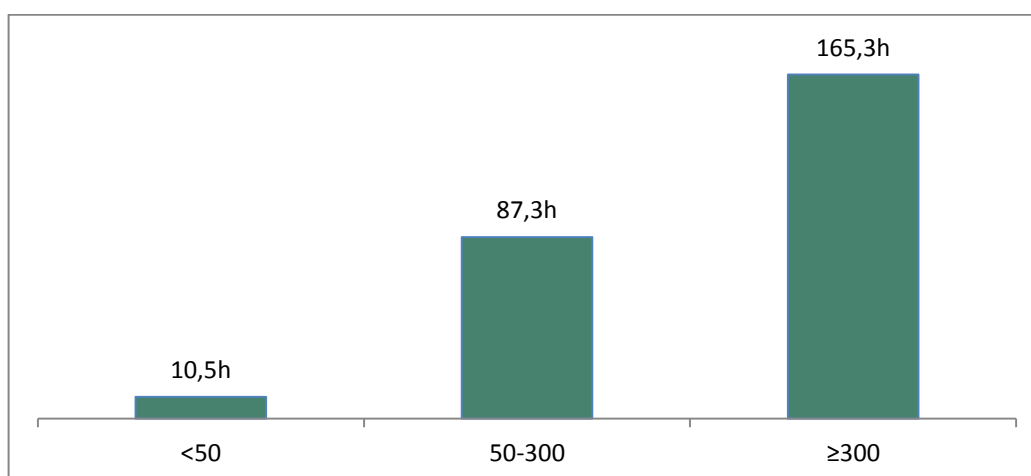
3.2.5 – Formation professionnelle continue

Taux d'accès à la formation des <26 ans (NE, CDI)



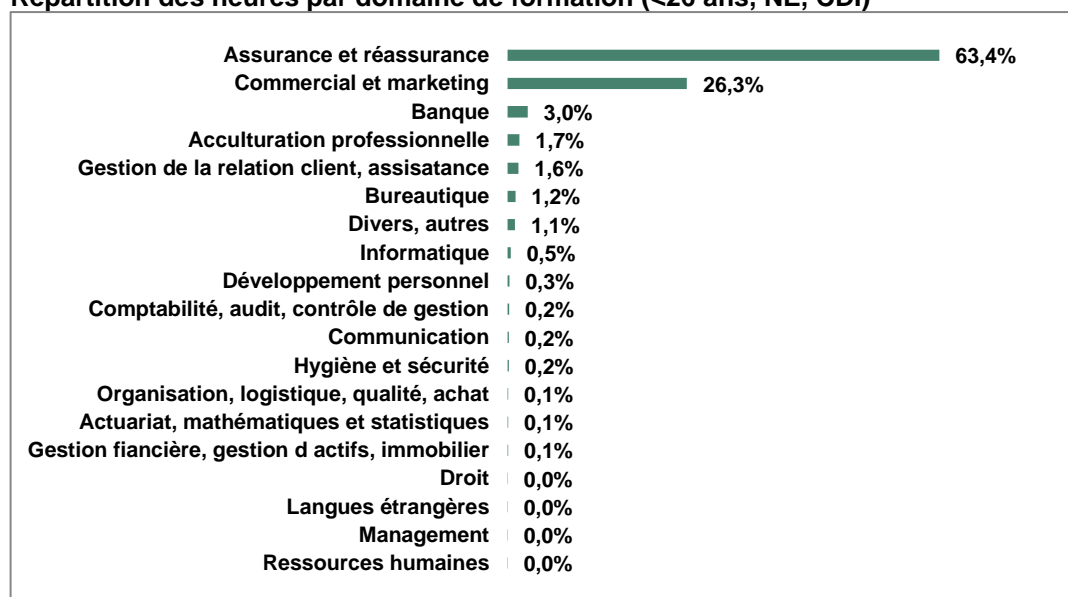
☞ 75,3% pour l'ensemble des jeunes (<26 ans, NE en CDI)

Durée moyenne de formation des <26 ans (NE, CDI)

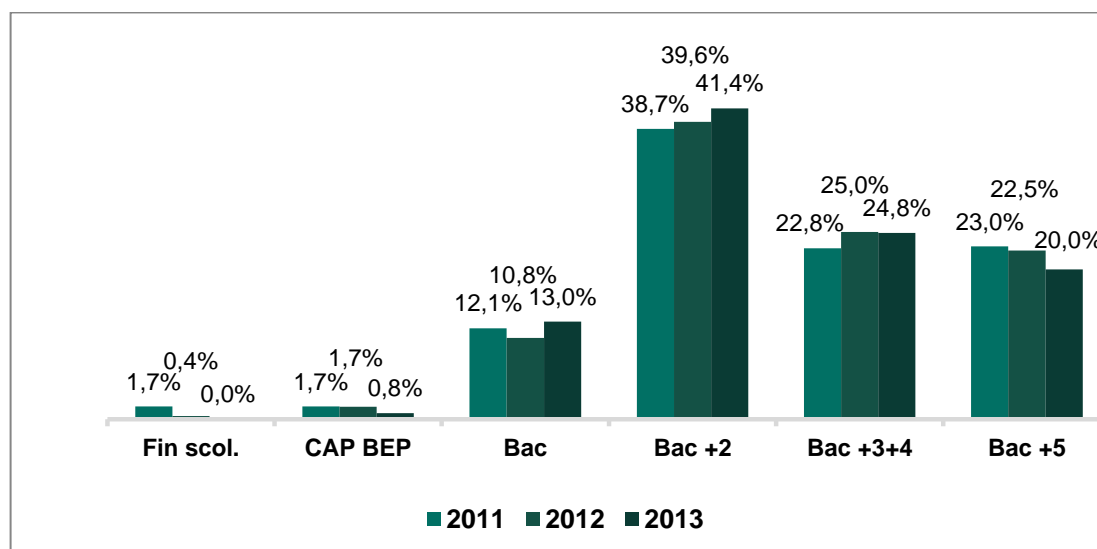


☞ 156,7 heures de formation pour l'ensemble des jeunes (<26 ans, NE en CDI)

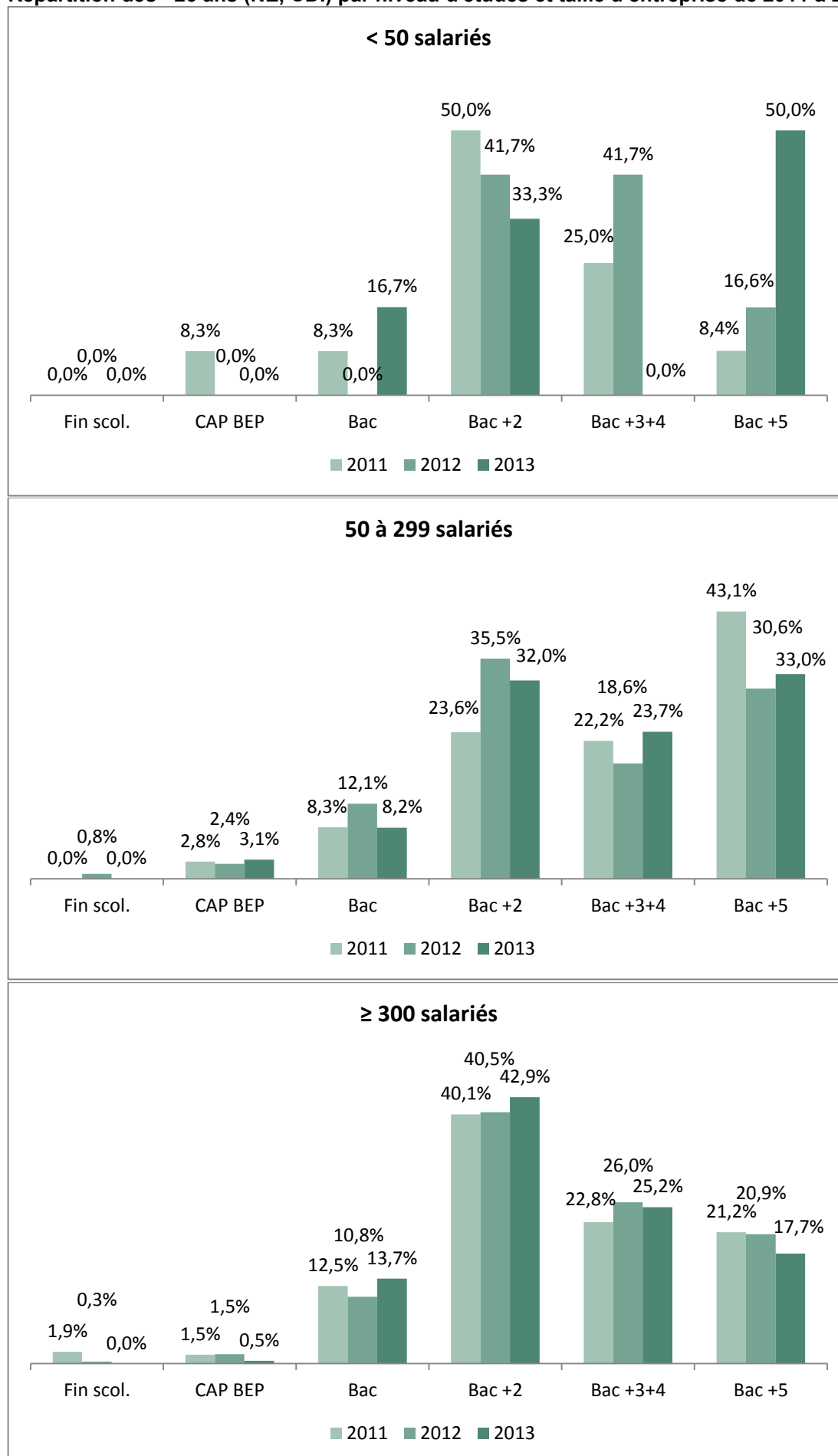
Répartition des heures par domaine de formation (<26 ans, NE, CDI)



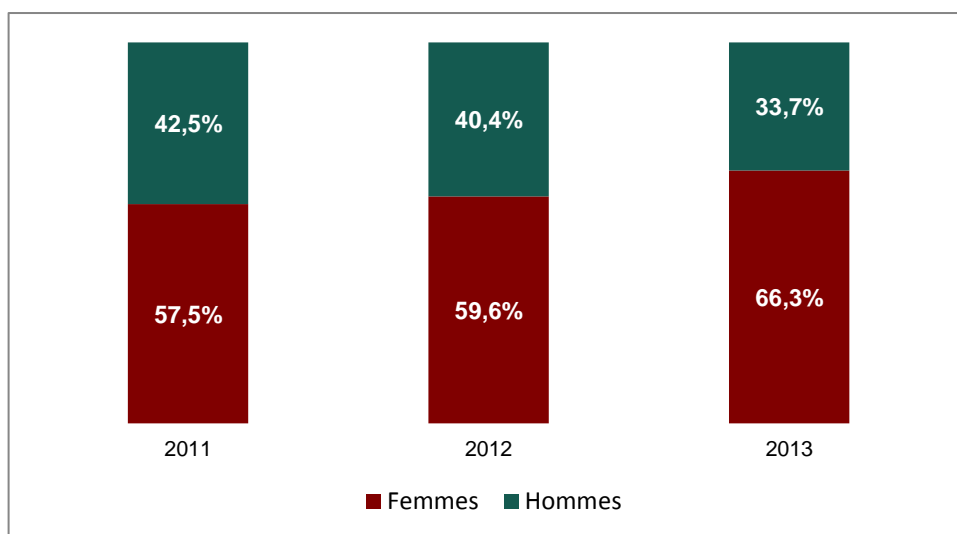
3.2.6 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par niveau d'études de 2011 à 2013



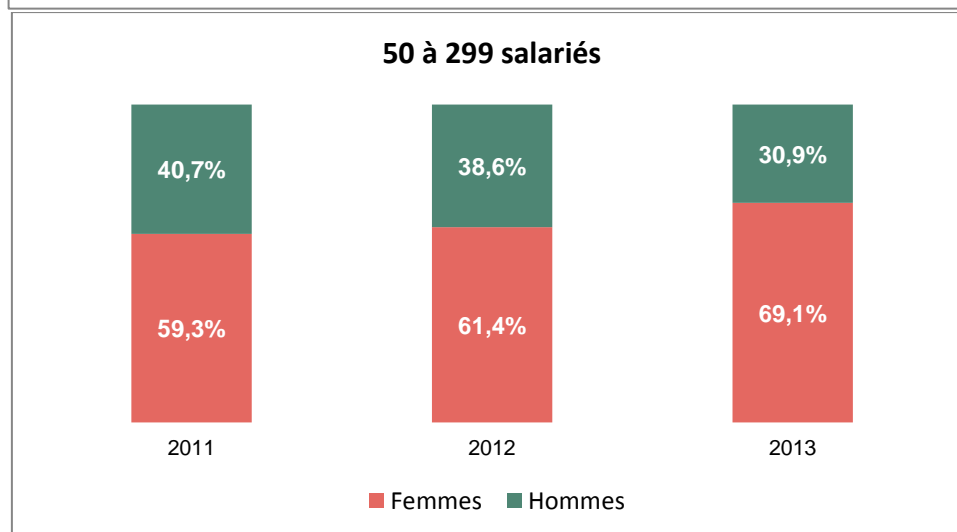
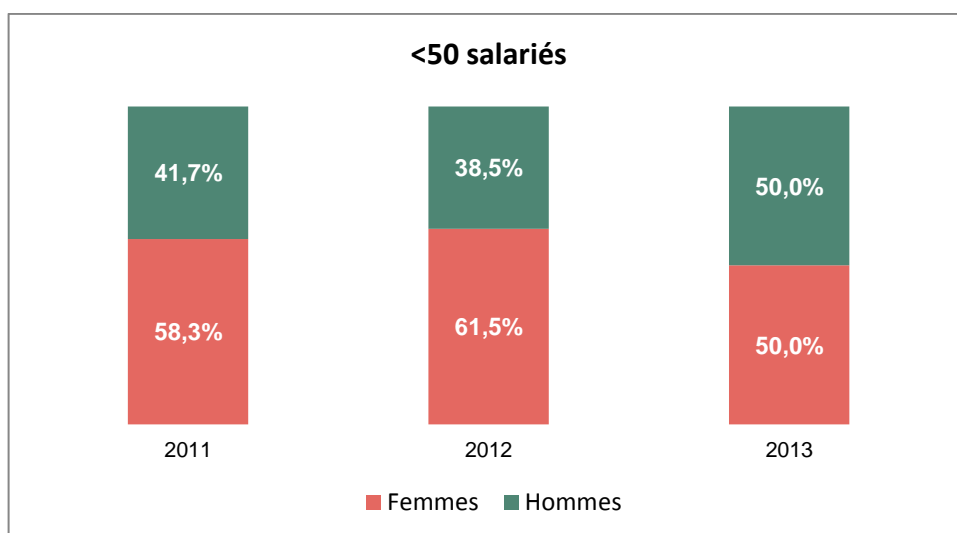
Répartition des <26 ans (NE, CDI) par niveau d'études et taille d'entreprise de 2011 à 2013

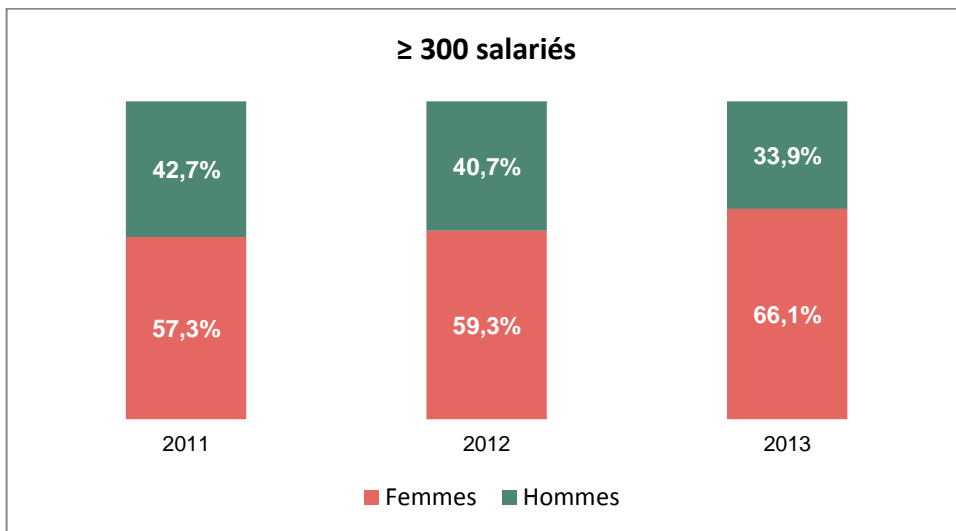


3.2.7 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par genre de 2011 à 2013

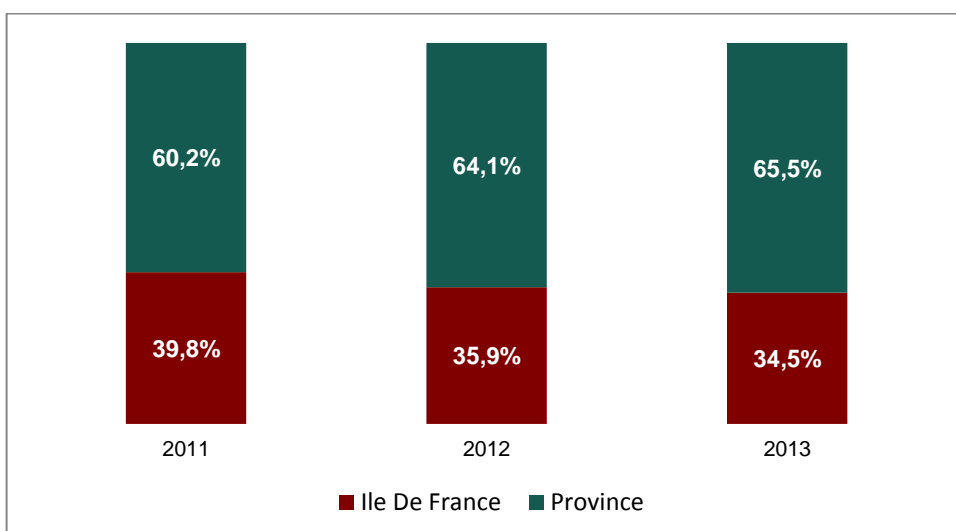


Répartition des <26 ans (NE, CDI) par genre et taille d'entreprise de 2011 à 2013

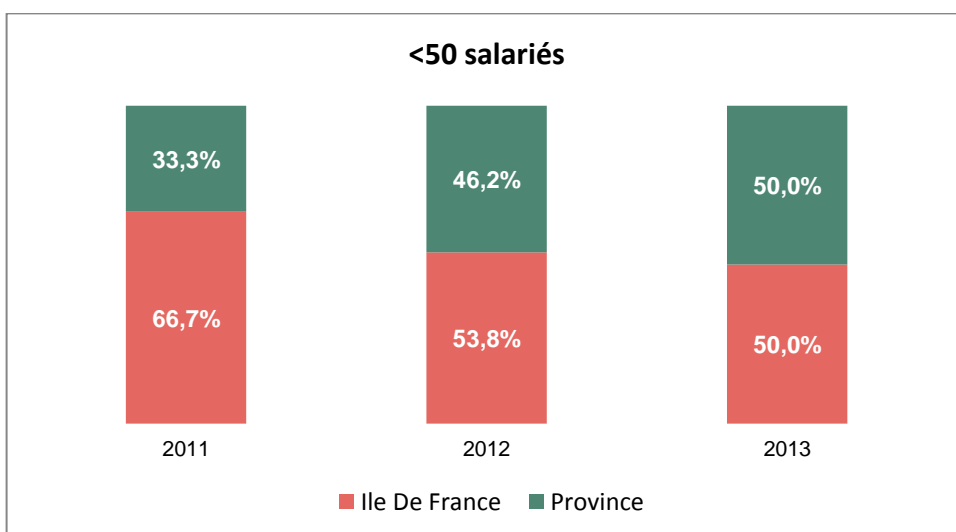


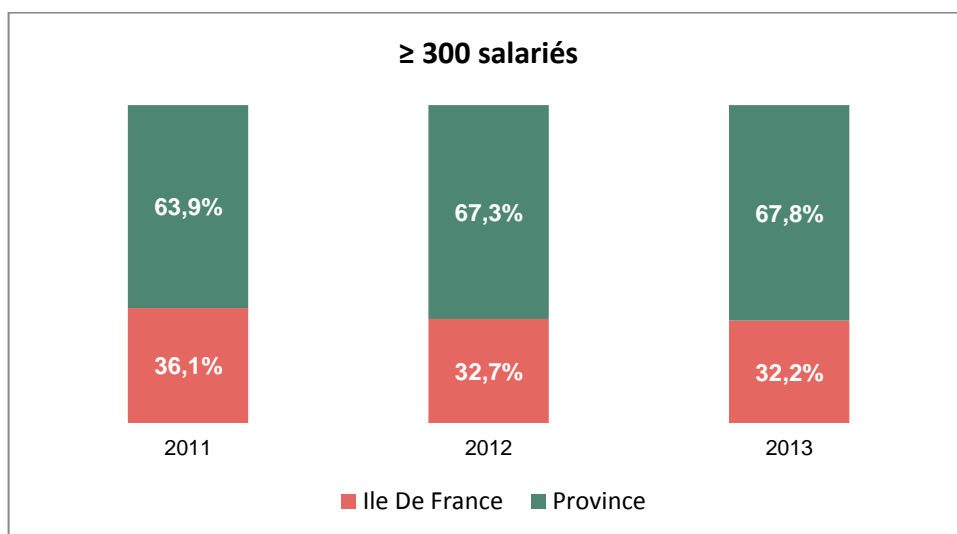
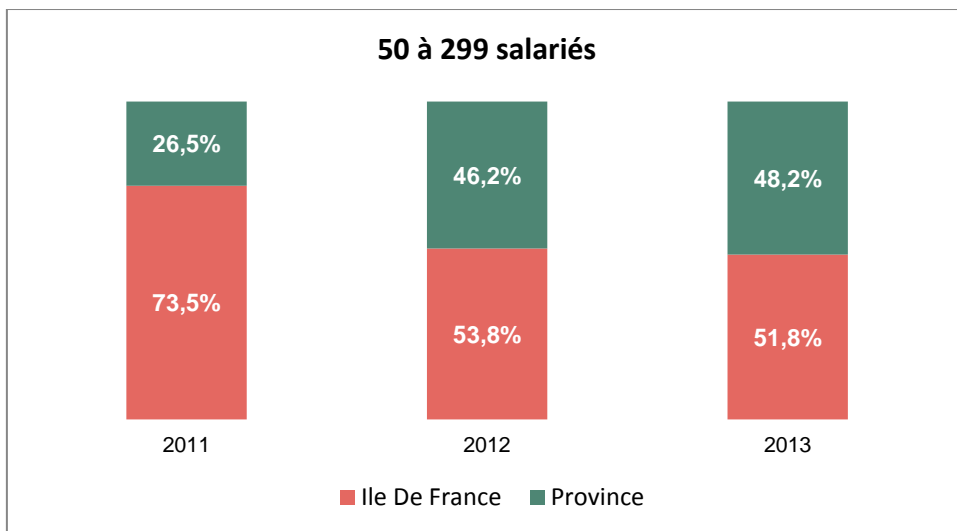


3.2.8 – Répartition géographique des <26 ans (NE, CDI) de 2011 à 2013

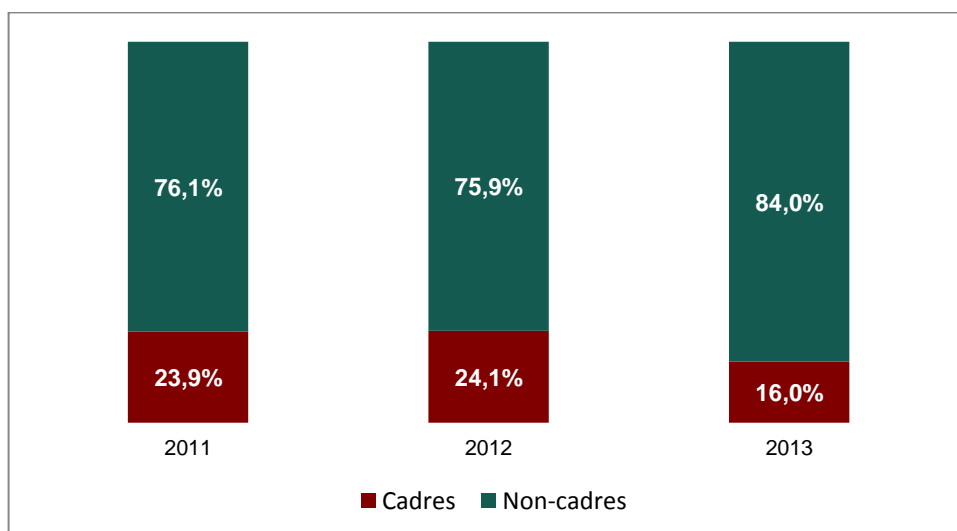


Répartition géographique des <26 ans (NE, CDI) et taille d'entreprise de 2011 à 2013

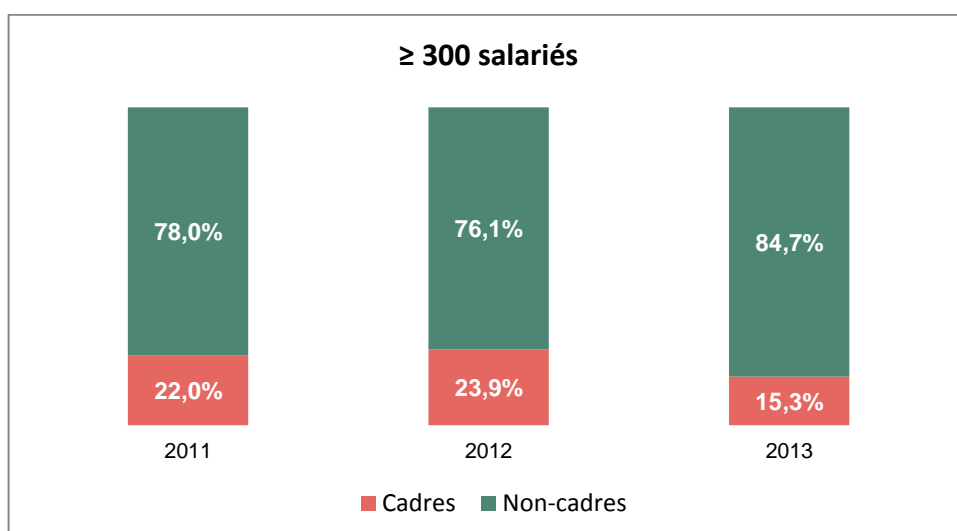
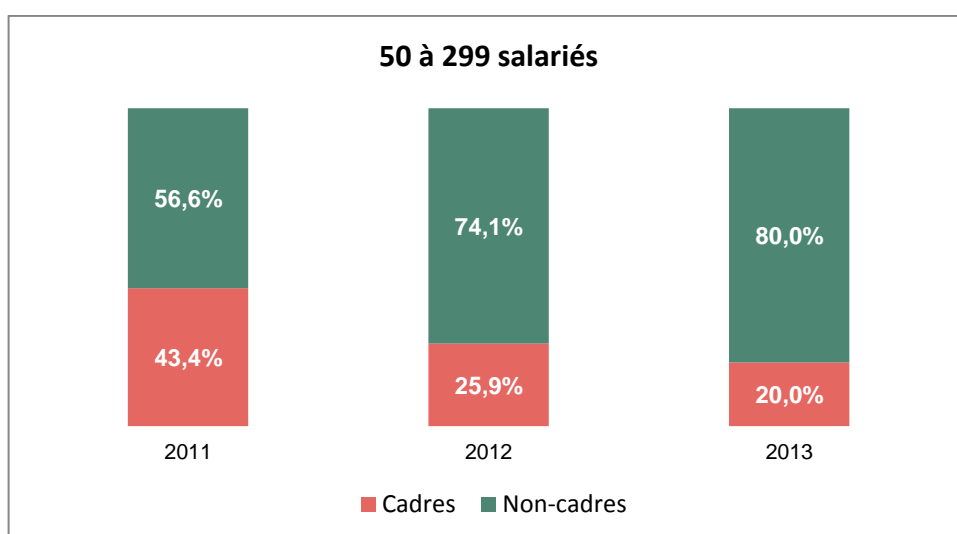
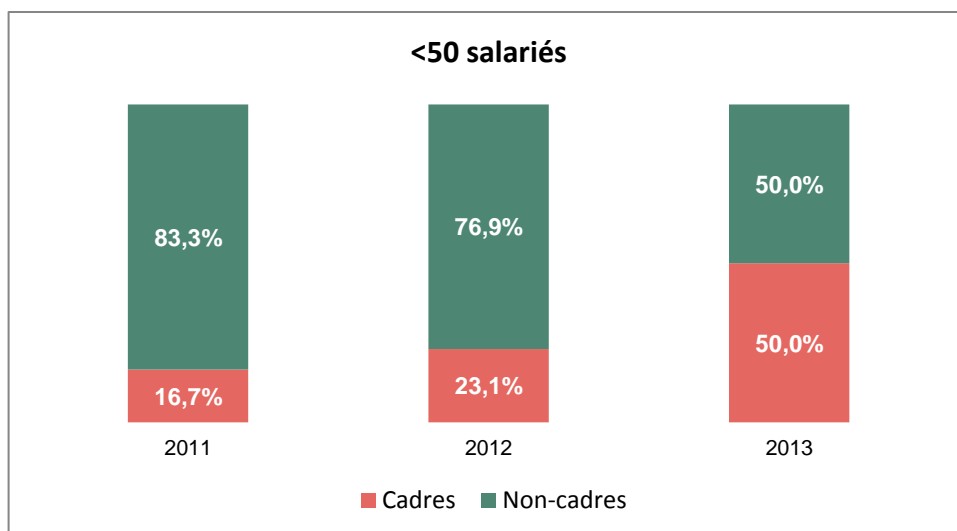




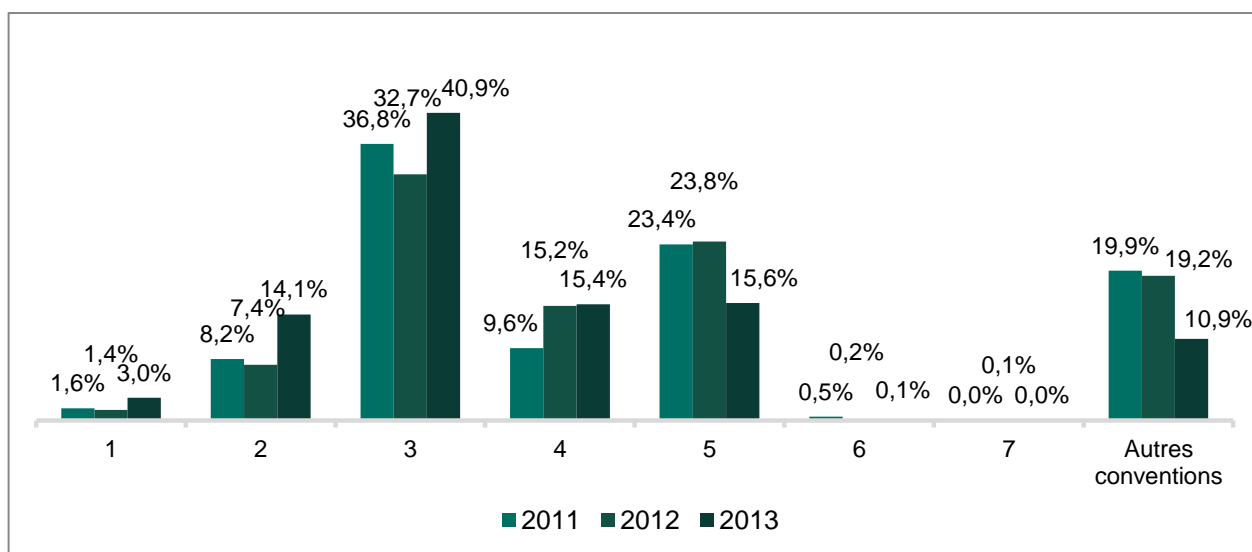
3.2.9 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par statut de 2011 à 2013



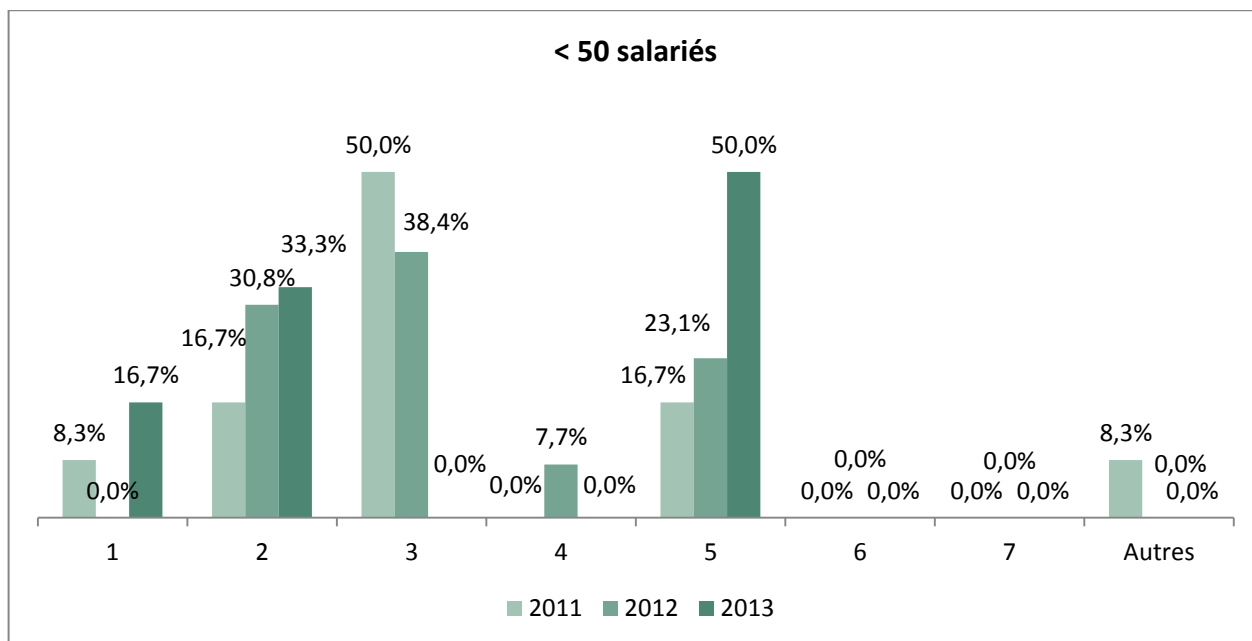
Répartition des <26 ans (NE, CDI) par statut et taille d'entreprise de 2011 à 2013

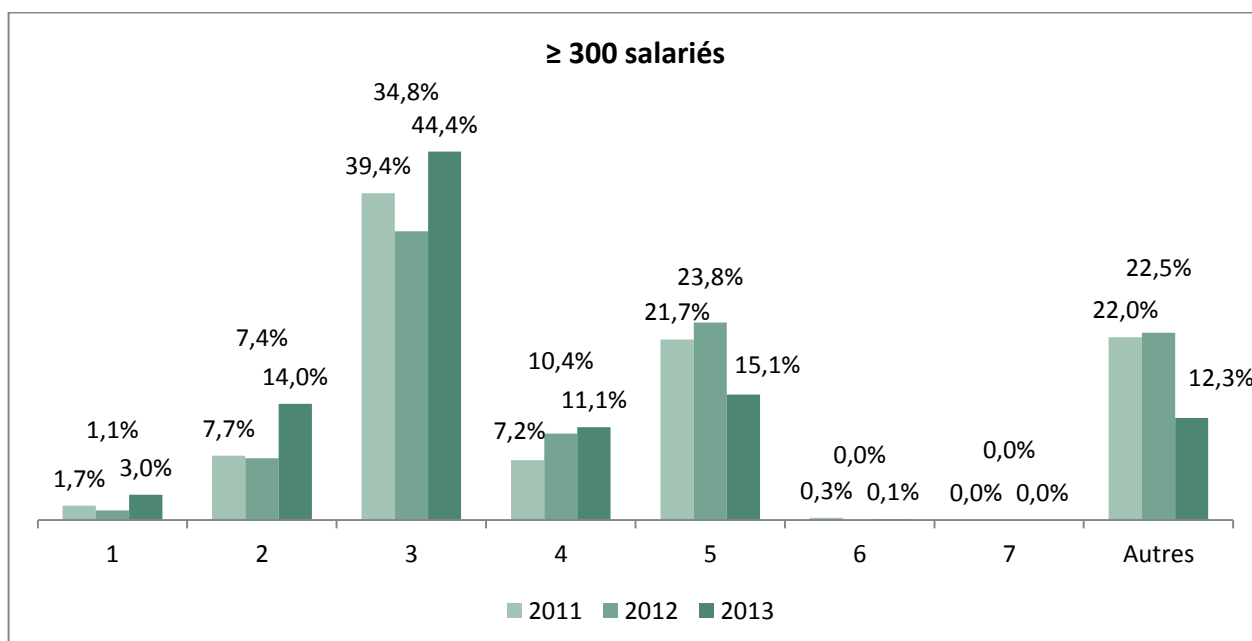
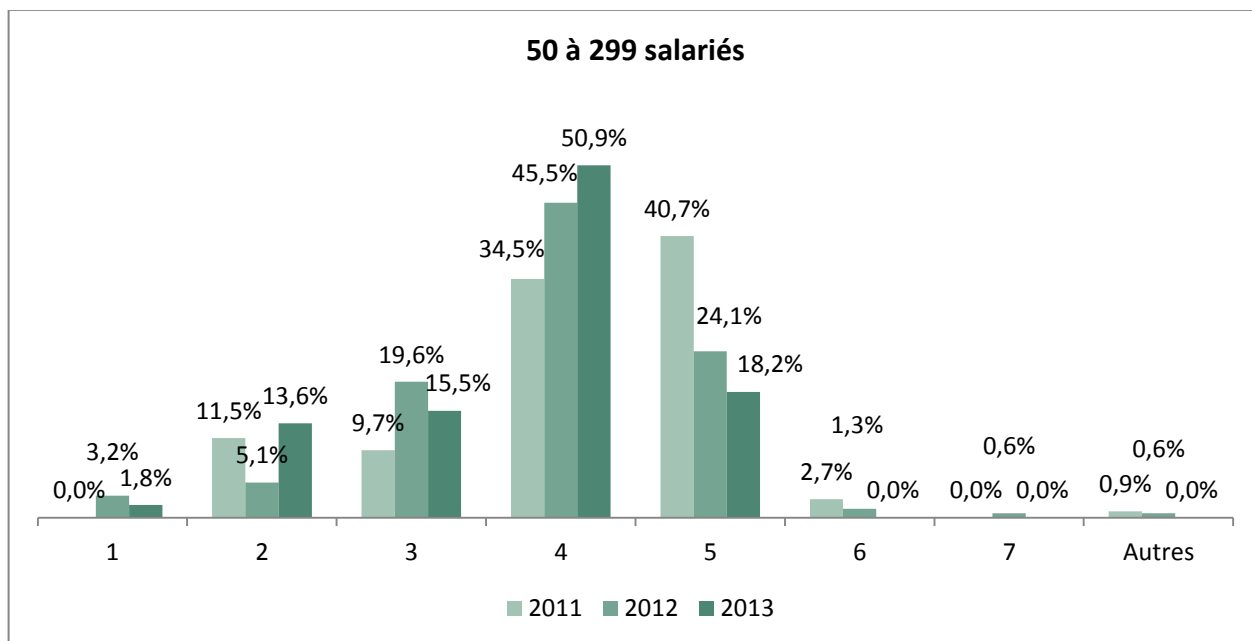


3.2.10 – Répartition des <26 ans (NE, CDI) par classe de fonction de 2011 à 2013



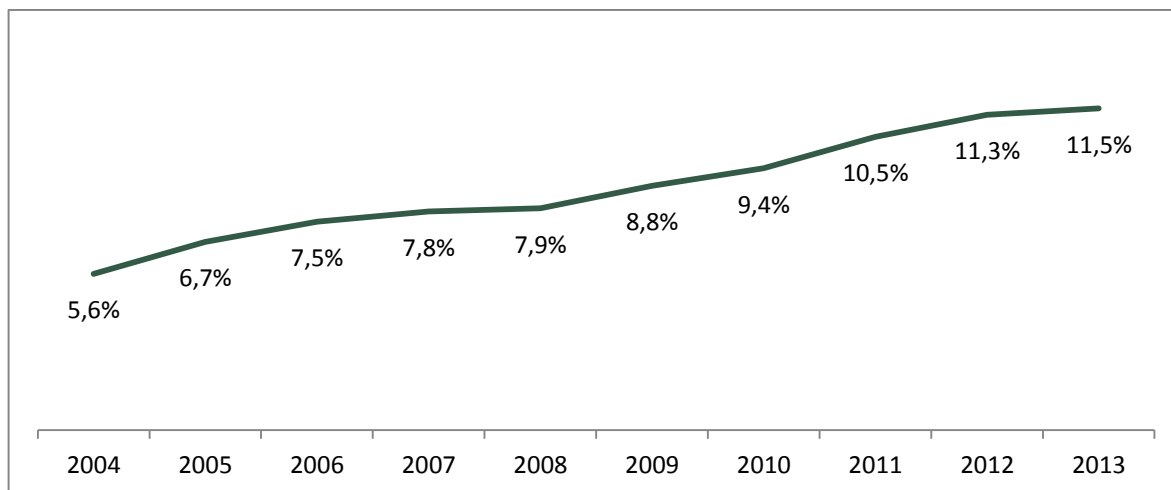
Répartition des <26 ans (NE, CDI) par classe de fonction et taille d'entreprise de 2009 à 2013



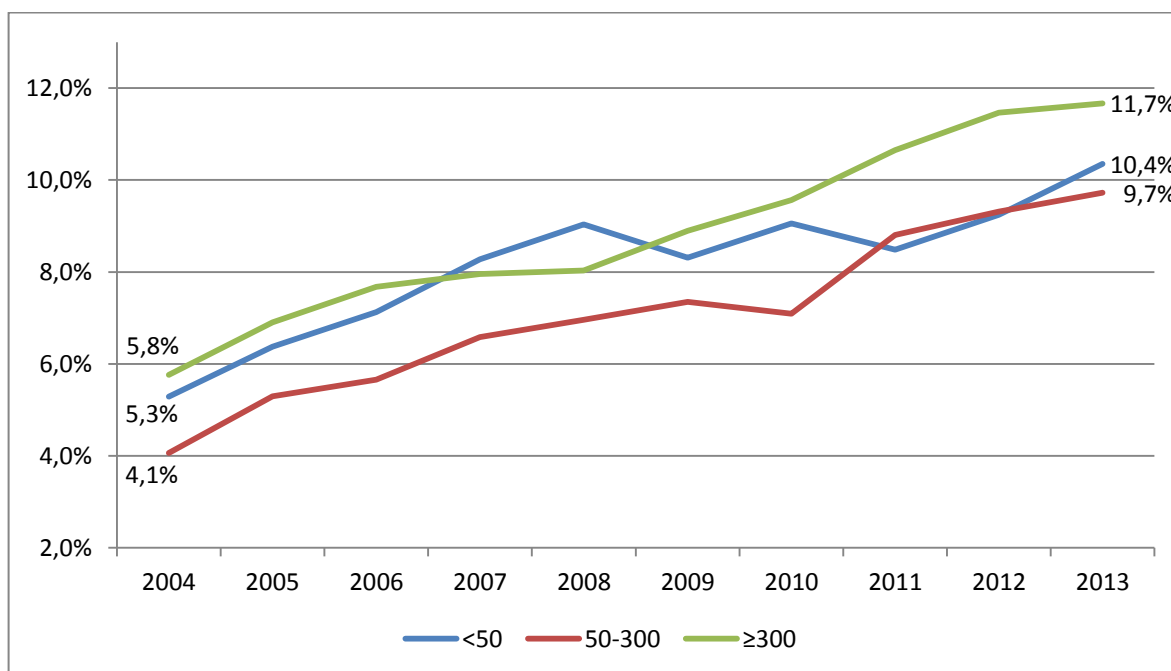


3.3 – Profil des séniors (≥ 57 ans)

3.3.1 – Poids dans la population totale de 2004 à 2013



Poids dans la population totale par taille d'entreprise de 2004 à 2013



3.3.2 – Effectif et répartition des séniors par taille d'entreprise de 2004 à 2013

	Effectifs < 50	Effectifs [50-300[Effectifs ≥ 300	Effectifs. Totaux
2004	63	543	7 108	7 714
2005	75	727	8 616	9 418
2006	81	814	9 504	10 399
2007	92	880	10 026	10 998
2008	87	903	10 310	11 300
2009	91	953	11 641	12 685
2010	92	778	12 544	13 414
2011	86	937	13 926	14 949
2012	77	1 003	14 954	16 034
2013	85	1 045	15 422	16 552

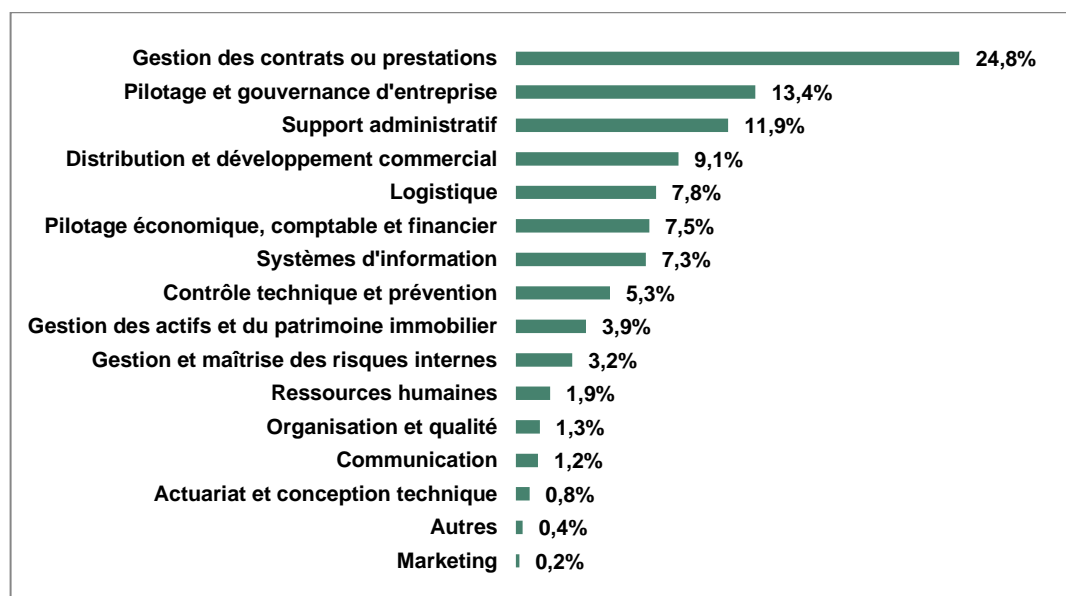
3.3.3 – Répartition des séniors par famille de métiers en 2013



Répartition des séniors par famille de métiers dans les entreprises de < 50 salariés



Répartition des séniors par famille de métiers dans les entreprises de 50 à 299 salariés



Répartition des séniors par famille de métiers dans les entreprises de ≥ 300 salariés

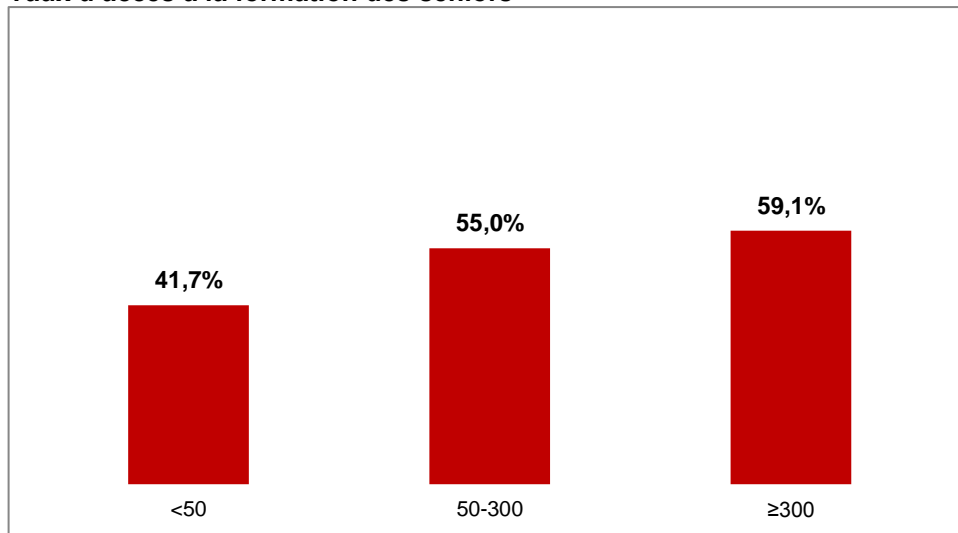


3.3.4 – Poids des séniors dans les recrutements (salariés ayant au moins 55 ans)

	< 50 salariés	[50-300[salariés	≥ 300 salariés	Total séniors
2004	4	19	92	115
2005	8	24	54	86
2006	3	19	67	89
2007	4	22	81	107
2008	1	30	139	170
2009	1	27	130	158
2010	7	16	164	187
2011	5	27	121	153
2012	3	12	127	142
2013	5	20	408	433

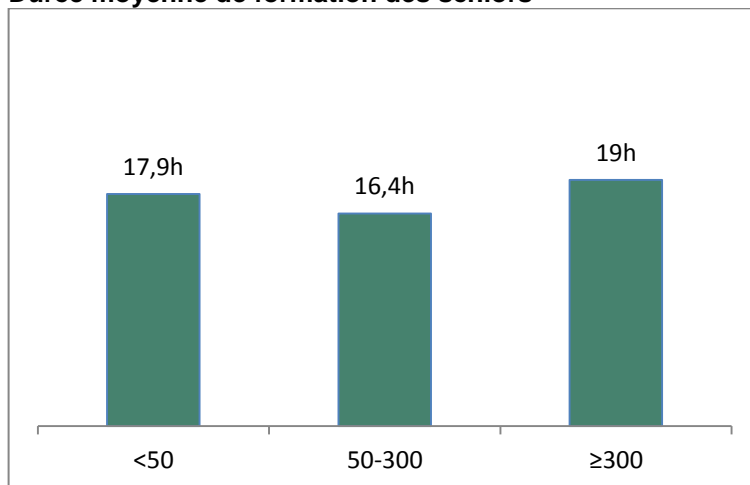
3.3.5 – Formation professionnelle continue

Taux d'accès à la formation des séniors



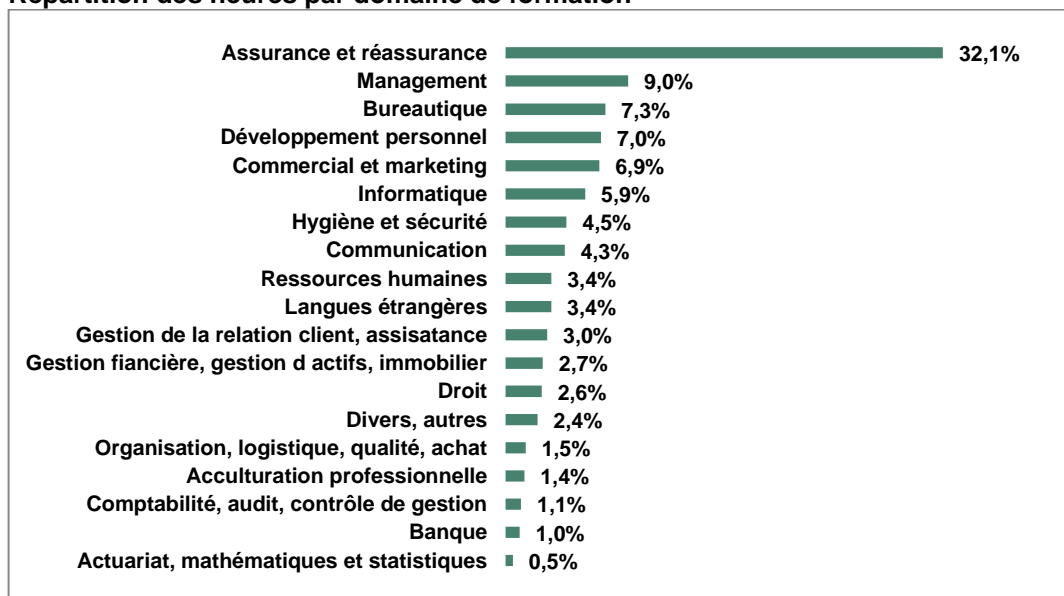
☞ 58,8% pour l'ensemble des séniors

Durée moyenne de formation des séniors



☞ 18,9 heures pour l'ensemble des séniors

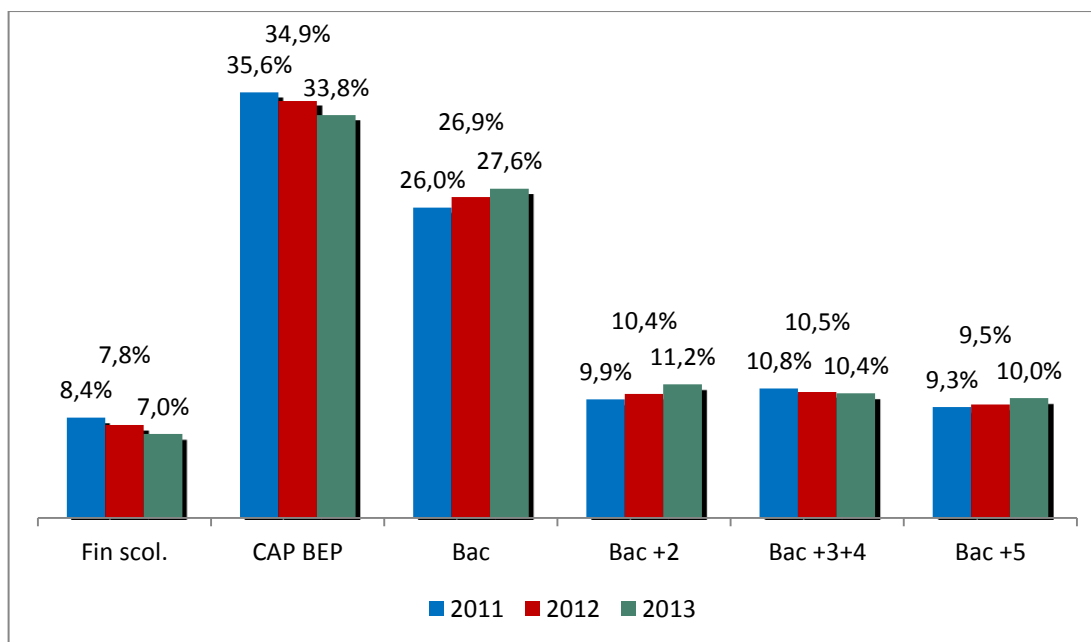
Répartition des heures par domaine de formation



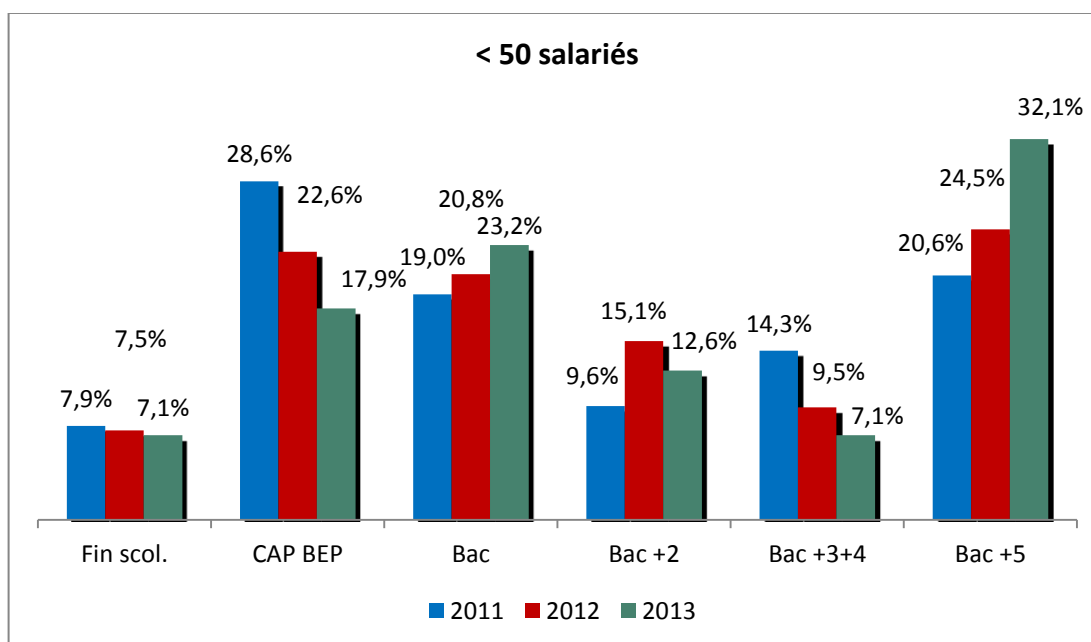
3.3.6 – Répartition des séniors par type de contrat et taille d'entreprise en 2013

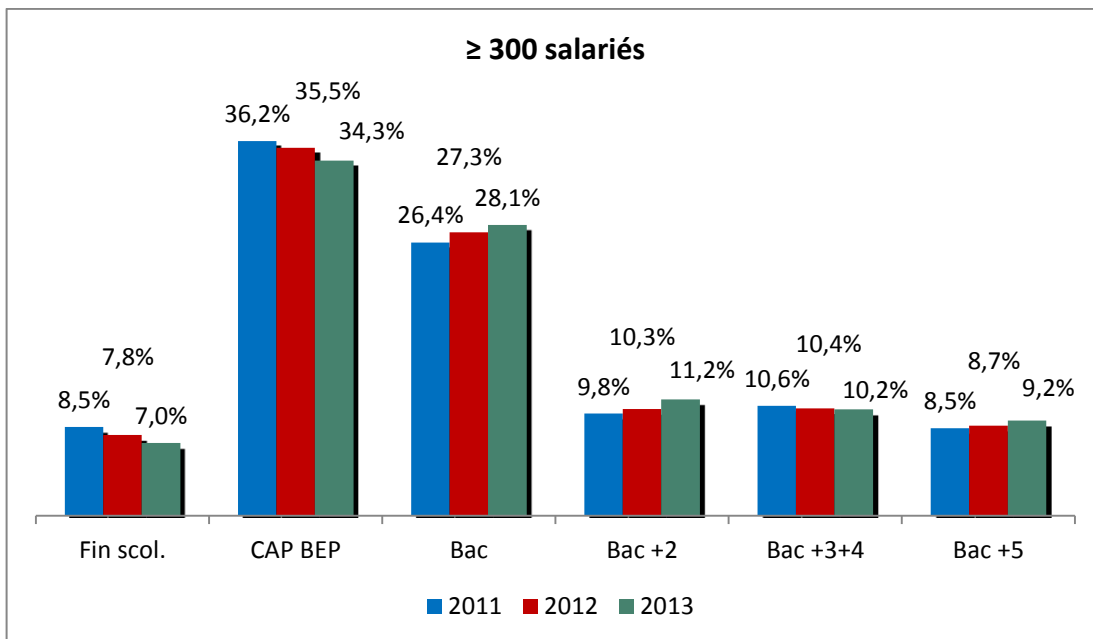
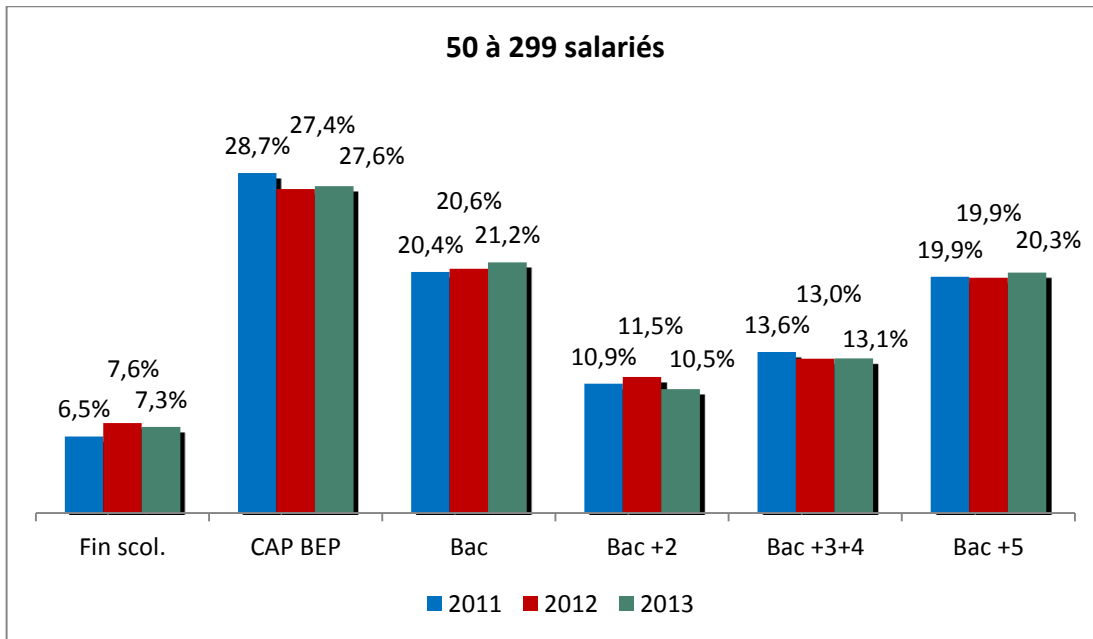
	< 50 salariés	[50-300[salariés	≥ 300 salariés	Total séniors
CDI	97,6%	99,3%	99,4%	99,4%
CDD	1,2%	0,5%	0,4%	0,4%
Autres	1,2%	0,2%	0,2%	0,2%

3.3.7 – Répartition des séniors par niveau d'études de 2011 à 2013

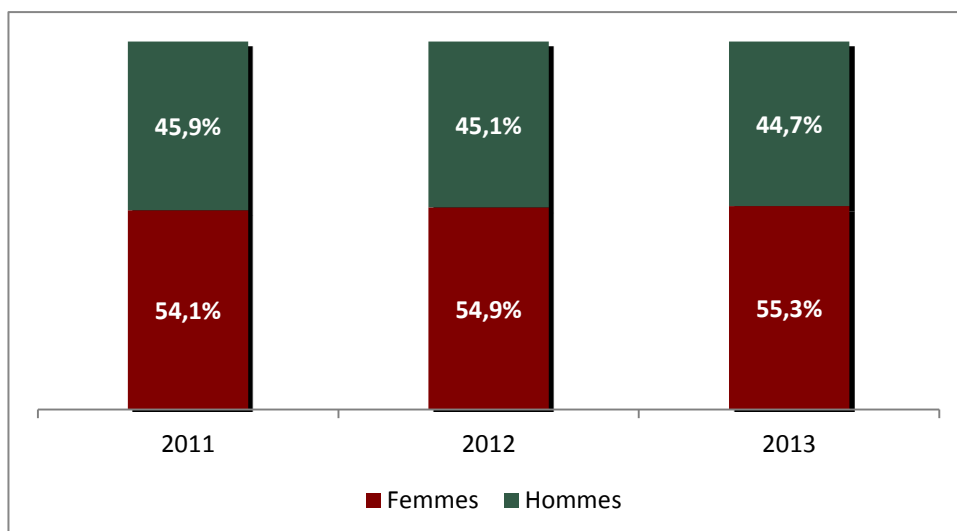


Répartition des séniors par niveau d'études et taille d'entreprise de 2011 à 2013

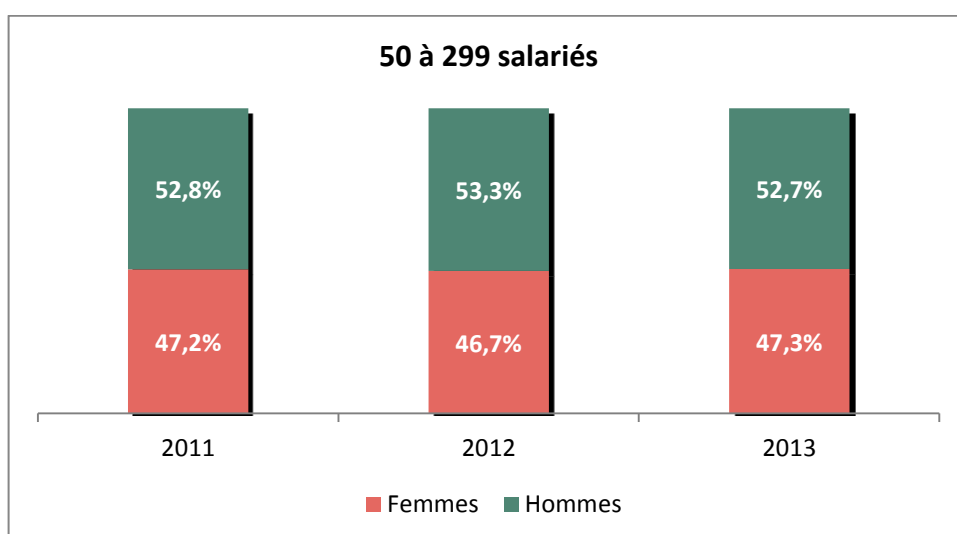
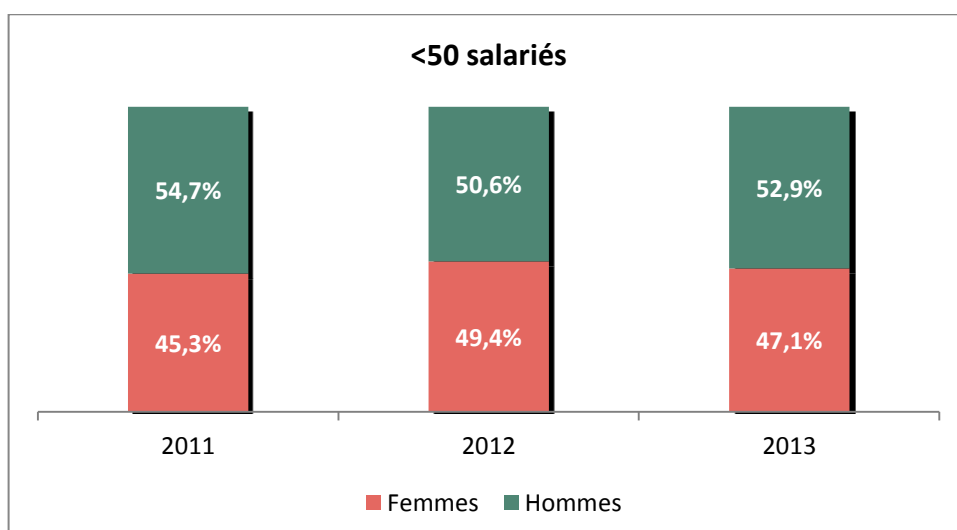




3.3.8 – Répartition des séniors par genre de 2011 à 2013

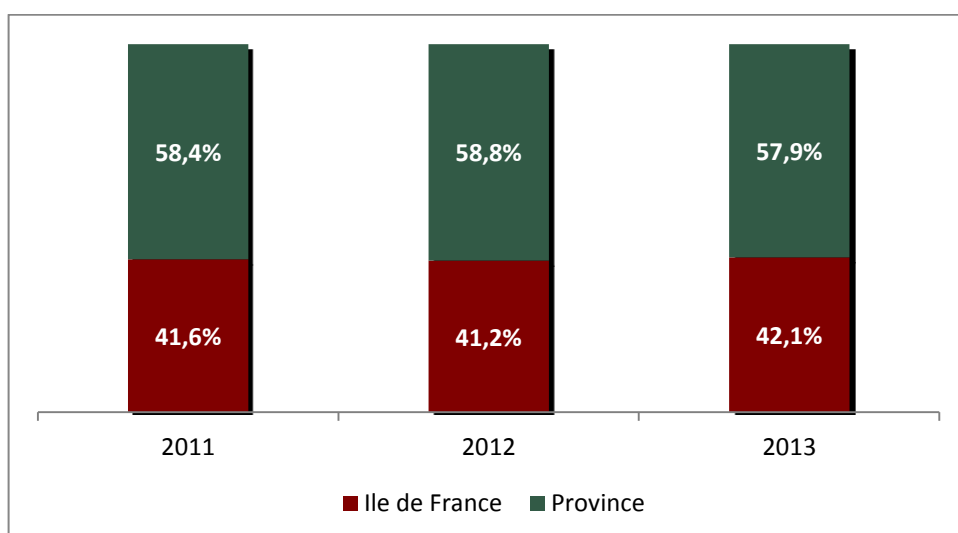


Répartition des séniors par genre et taille d'entreprise de 2011 à 2013

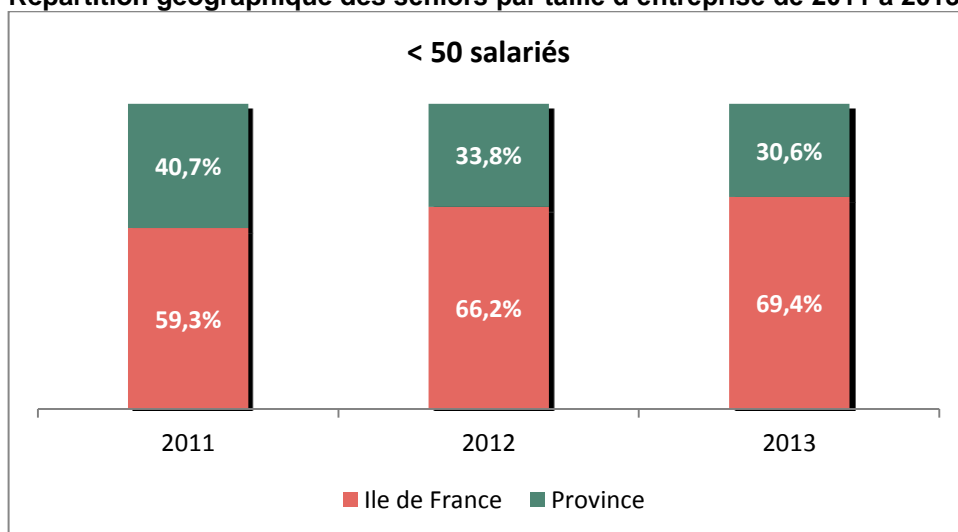


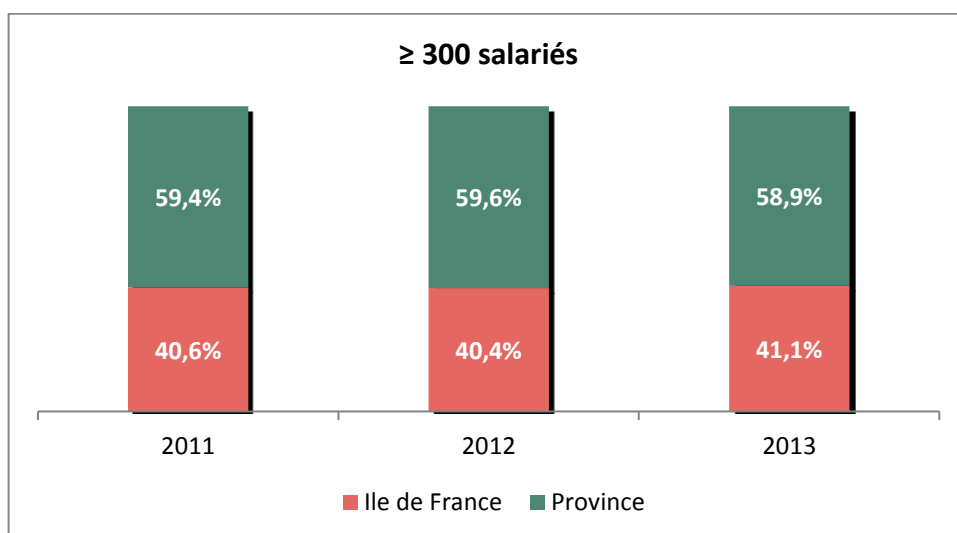
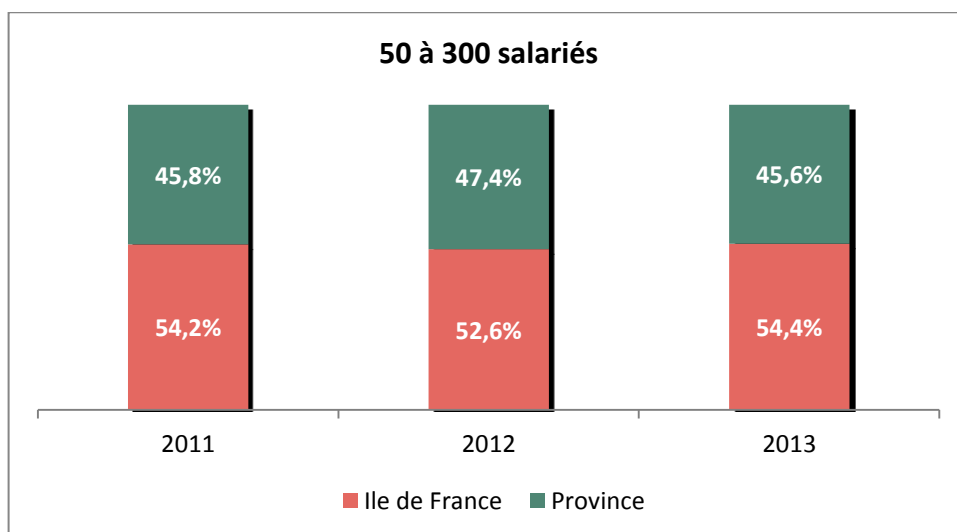


3.3.9 – Répartition géographique des séniors de 2011 à 2013

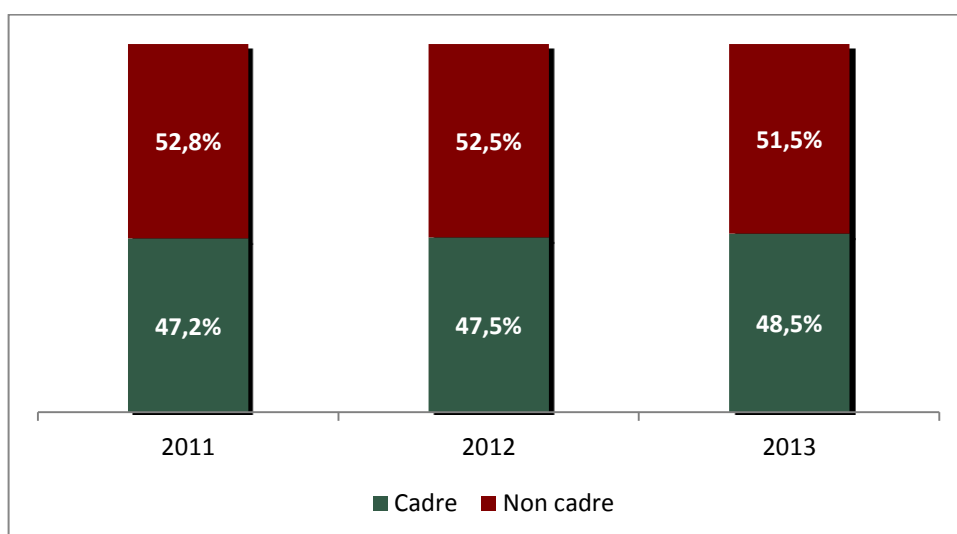


Répartition géographique des séniors par taille d'entreprise de 2011 à 2013

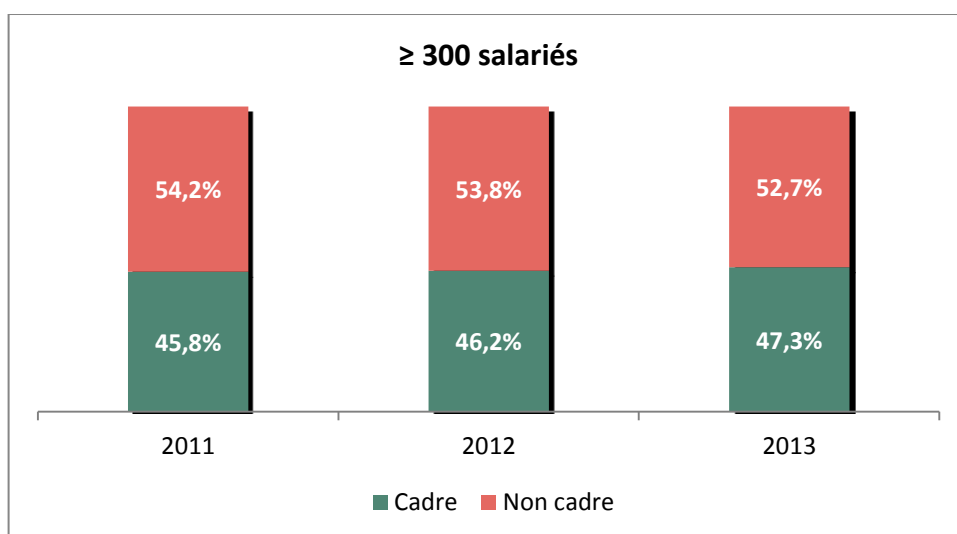
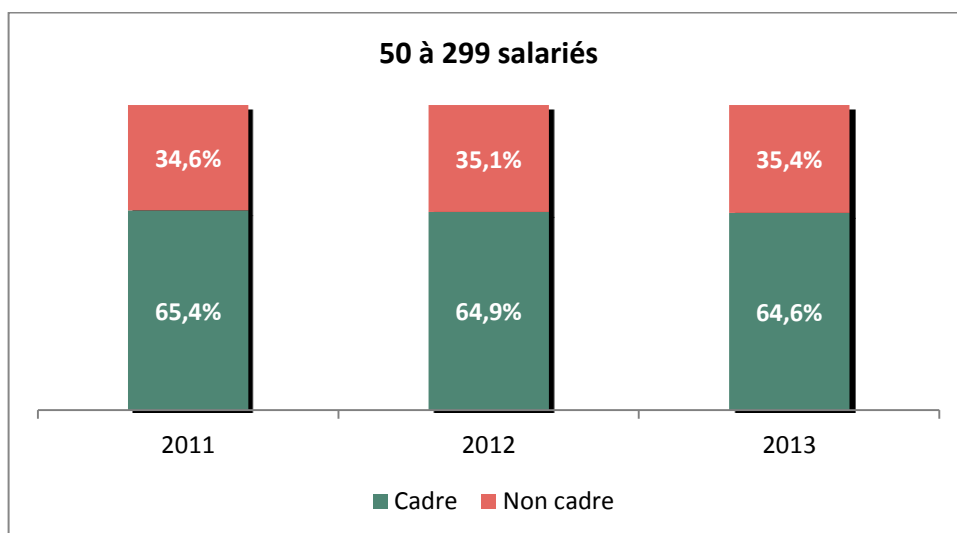
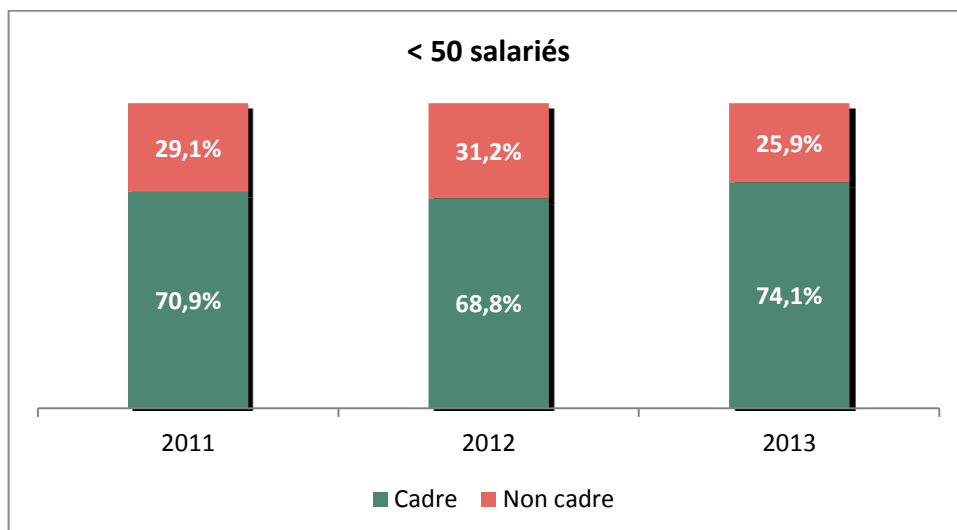




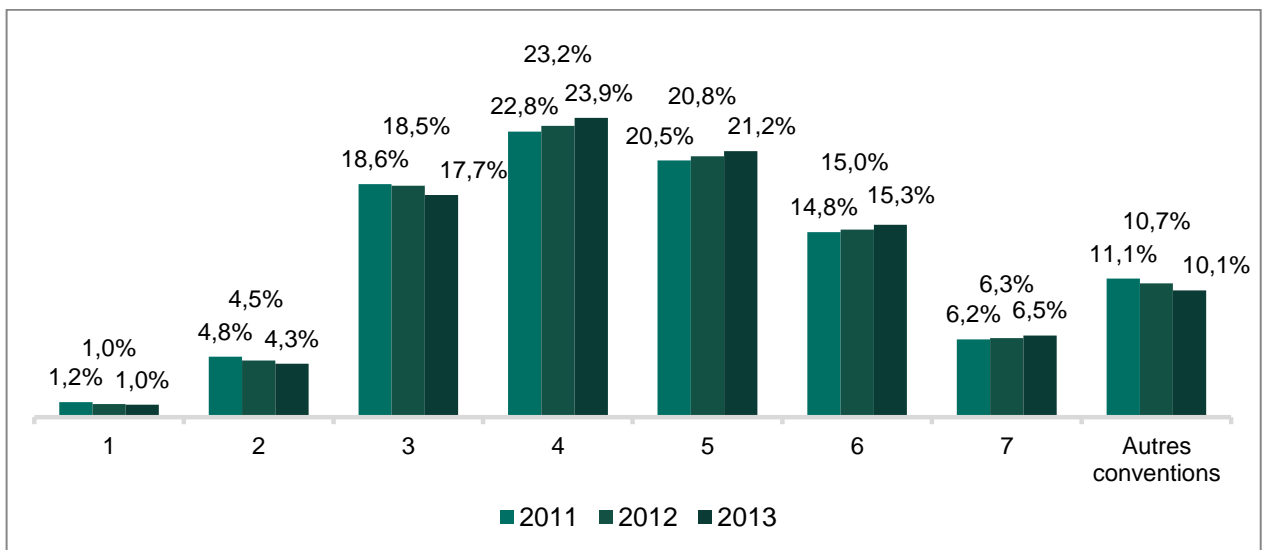
3.3.10 – Répartition des séniors par statut de 2011 à 2013



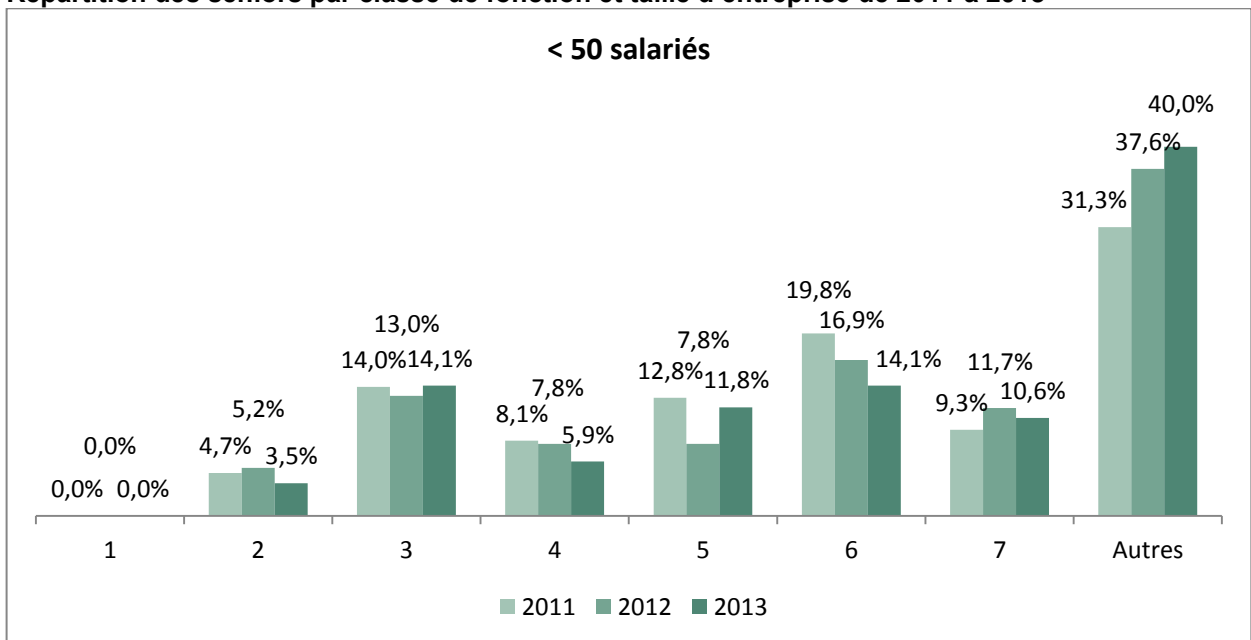
Répartition des séniors par statut et taille d'entreprise de 2011 à 2013

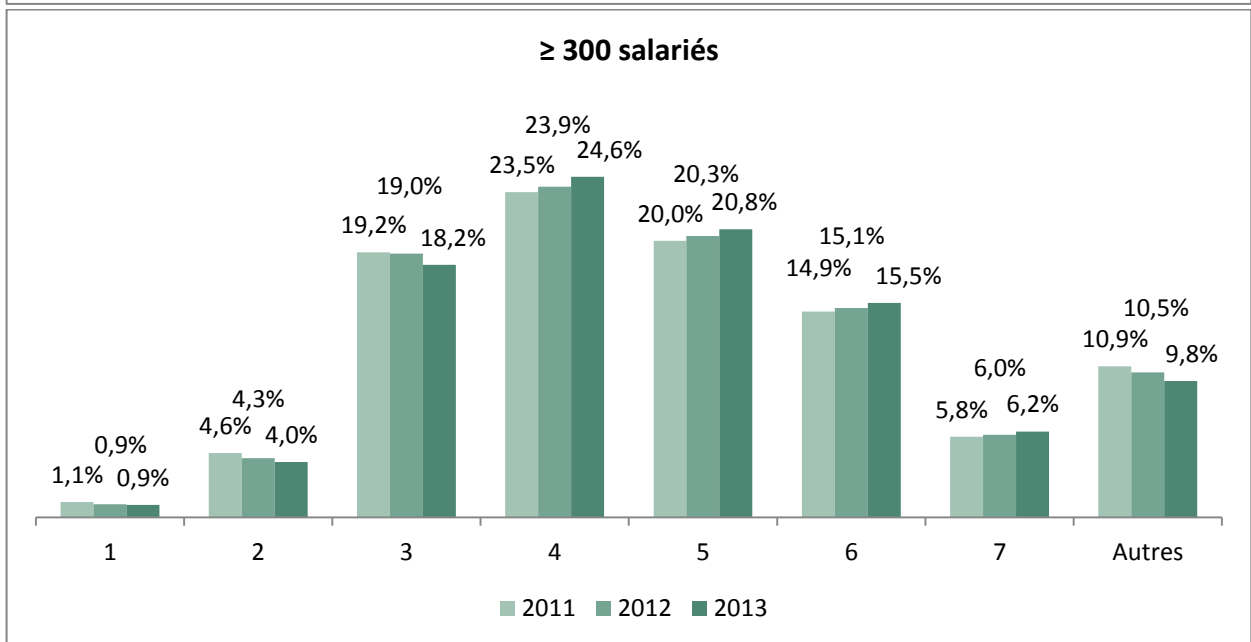
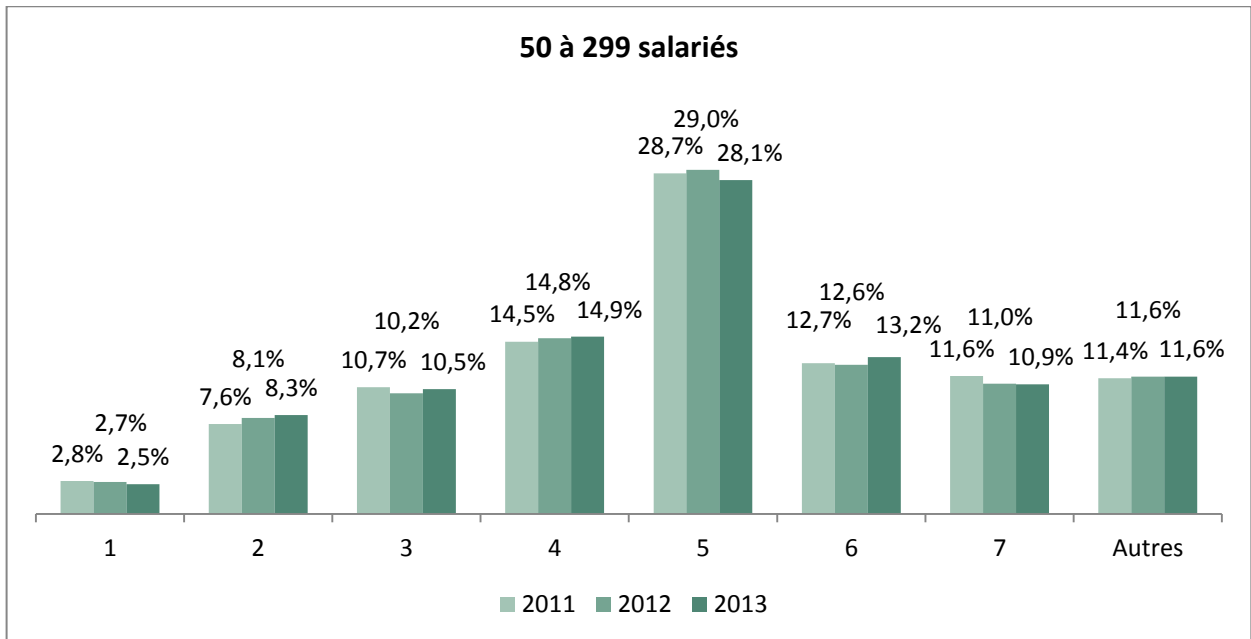


3.3.11 – Répartition des séniors par classe de fonction de 2011 à 2013

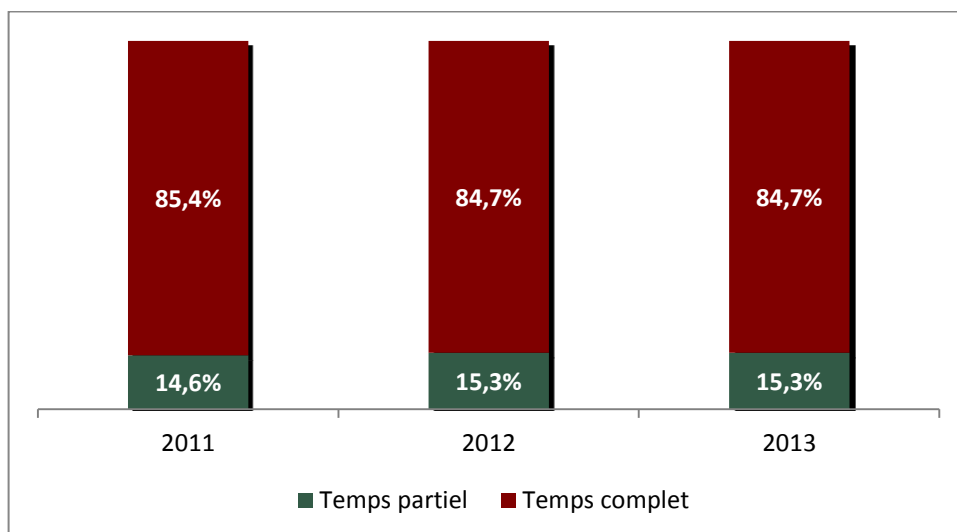


Répartition des séniors par classe de fonction et taille d'entreprise de 2011 à 2013

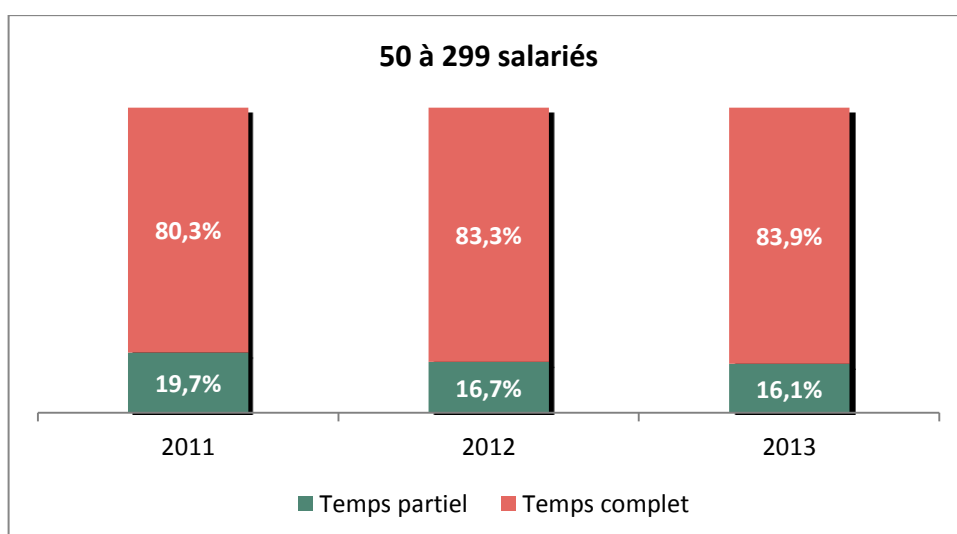
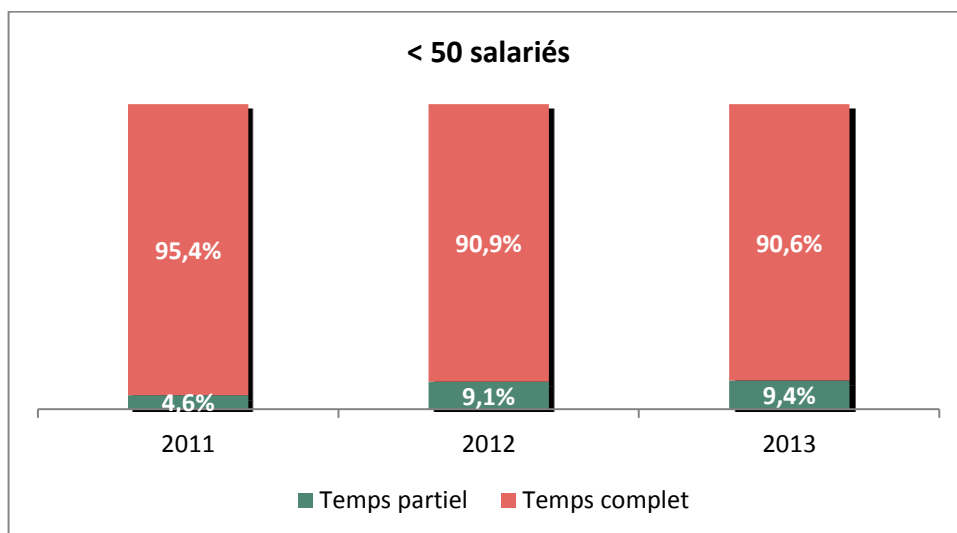


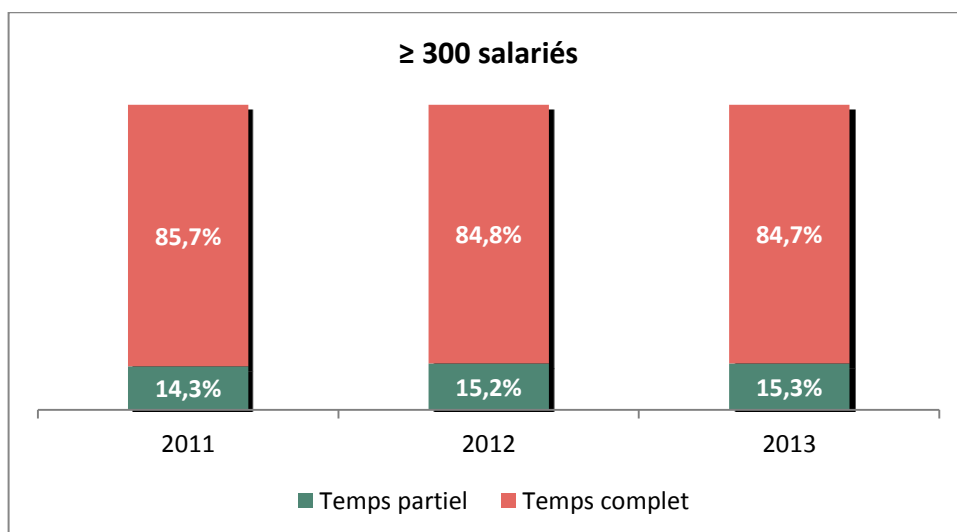


3.3.12 – Répartition des séniors par taux d'activité de 2011 à 2013



Répartition des séniors par taux d'activité et taille d'entreprise de 2011 à 2013





3.3.13 – Répartition des séniors par ancienneté moyenne et taille d'entreprise de 2011 à 2013

	< 50 salariés	[50-300[salariés	≥ 300 salariés	Total séniors
2011	22,1 ans	21,7 ans	29,6 ans	29,1 ans
2012	21,4 ans	22,4 ans	30,0 ans	29,5 ans
2013	20,3 ans	22,6 ans	29,8 ans	29,3 ans

4 – Prévisions de départs à la retraite de 2014 à 2018

Les prévisions de départs à la retraite sont calculées par vieillissement linéaire de la pyramide des âges des salariés de l'assurance au 31/12/2013, selon deux hypothèses :

– un départ à 60 et 4 mois, considérant la réalité observée en 2012 et 2013 et notamment le constat d'une stabilisation de l'âge moyen de cessation d'activité (Cf. Roma 2014, page 58) ;

– un départ à 62 ans, considérant l'âge légal de la retraite.

4.1 – Hypothèse d'un départ à 60 ans et 4 mois

Dans cette hypothèse, le nombre de partants augmente d'environ 500 personnes entre 2014 et 2015, puis se stabilise "en plateau" aux alentours de 3 750 personnes par an.

	< 50 salariés	[50-300[salariés	≥ 300 salariés	Total
2014	13	178	3 081	3 272
2015	14	186	3 551	3 751
2016	13	196	3 529	3 738
2017	16	235	3 606	3 857
2018	11	210	3 529	3 750
Total	67	1 005	17 296	18 368

4.2 – Hypothèse d'un départ à 62 ans

Dans cette hypothèse, le nombre de partants augmente de façon significative jusqu'en 2016 (x 3), puis tend progressivement à se stabiliser aux alentours de 3 750 personnes par an.

	< 50 salariés	[50-300[salariés	≥ 300 salariés	Total
2014	12	93	1 110	1 215
2015	13	126	2 133	2 272
2016	12	200	3 419	3 631
2017	17	188	3 541	3 746
2018	18	221	3 534	3 773
Total	72	828	13 737	14 637

5 – Perspectives de recrutement de 2014 à 2018

5.1 – Méthodologie

Dans une projection au 31/12/2018, les perspectives de recrutement du secteur de l'assurance ont été modélisées par interpolation linéaire de toutes les embauches recensées entre 2002 et 2013 (c'est-à-dire quels que soient l'âge et le type de contrat des personnes recrutées : +/- 26 ans, en CDI, CDD, apprentissage, professionnalisation ou autres).

Les tendances structurelles observées en matière de démographie de la population de l'assurance ont aussi été prises en compte, principalement les prévisions de départ à la retraite d'ici à 2018 (Cf. supra).

En effet, même si l'analyse statistique comparée des départs à la retraite et des recrutements montre une absence de corrélation directe entre ces deux indicateurs pour la période de 2002 à 2013, nous ne pouvons pas ignorer la rupture de tendance liée au phénomène démographique du papy-boom. De fait, ce dernier entraînera nécessairement une hausse mécanique des recrutements, en part relative. Pour autant, il paraît peu probable que chaque départ à la retraite donne lieu à un remplacement systématique.

En parallèle, il est important d'indiquer que la mobilité interentreprises et le turnover naturel (c'est-à-dire hors départs à la retraite) n'ont pas été intégrés dans le modèle d'analyse, la structure de la base de données de l'Observatoire ne permettant pas de suivre cet indicateur.

Enfin, les taux de réponse aux enquêtes Roma étant variables selon les indicateurs et les années, nous avons appliqué la méthode des panels pour ne pas fausser l'analyse par des fluctuations éventuelles du périmètre de référence.

Les deux hypothèses présentées ci-après sont donc le produit pondéré des variables précédemment explicitées, à savoir : les prévisions de départ à la retraite ; l'évolution des effectifs de la branche, dans le rapport global entre les entrées et les sorties ; et l'évolution proportionnelle de l'ensemble des recrutements dans les effectifs totaux.

En tout état de cause, et comme le démontrent les dernières études de l'Observatoire, le secteur de l'assurance se situe actuellement dans une phase transitoire de refondation de son modèle économique, principalement du fait de la "révolution numérique" et, surtout, de ses effets induits.

S'il paraît certain que nombre de tâches seront désormais automatisées et/ou transférées sur le client, nous ne pouvons pas présager des arbitrages stratégiques qu'opéreront individuellement les entreprises d'assurances entre réduction des effectifs (en solde net) et réallocation des gains de productivité vers davantage de services et d'accompagnement des clients. Notons enfin que l'ampleur des tâches à réaliser pour réussir cette transition nécessitera des effectifs idoines.

Il convient donc de se montrer extrêmement prudent dans la lecture des hypothèses formulées infra qui se veulent résolument prospectives et non pas prévisionnelles.

A toutes fins utiles, le tableau qui suit rappelle l'évolution des effectifs et des recrutements de 2009 à 2013.

	Effectifs totaux	Part de nouveaux entrants/population totale	Recrutements
2009	144 964	8,7%	12 647
2010	143 101	8,9%	12 725
2011	142 373	8,5%	12 134
2012	142 064	8,7%	12 360
2013	143 732	8,9%	12 813

5.2 – Hypothèse basse

Après une période de croissance régulière (environ 1% par an de 2002 à 2009), puis une stabilisation en 2010 et 2011, la population des sociétés d'assurances connaît progressivement une décroissance : – 0,1% en 2012, puis – 0,3% en 2013.

Sur la période 2014/2018, on pose l'hypothèse que cette décroissance se poursuivra, passant progressivement de – 0,5% en 2014 à 1,5% en 2018. Les effectifs passeraient ainsi de 143 732 salariés au 31/12/2013 à 126 550 salariés au 31/12/2018.

Sur la période, la part des nouveaux entrants dans la population totale demeurerait stable quant à elle : 8,9%.

Le tableau qui suit indique en valeurs arrondies les perspectives de recrutement qui en découleraient :

	Perspectives d'effectifs totaux	Part de nouveaux entrants/population totale	Perspectives de recrutements
2014	143 000	8,9%	12 700
2015	140 850	8,9%	12 550
2016	138 050	8,9%	12 300
2017	133 200	8,9%	11 850
2018	126 550	8,9%	11 250

5.3 – Hypothèse haute

Après une période de croissance régulière (environ 1% par an de 2002 à 2009), puis une stabilisation en 2010 et 2011, la population des sociétés d'assurances connaît progressivement une décroissance : – 0,1% en 2012, puis – 0,3% en 2013.

Sur la période 2014/2018, on pose l'hypothèse que cette décroissance se stabiliserait au rythme annuel moyen d'environ – 0,5%. Les effectifs passeraient ainsi de 143 732 salariés au 31/12/2013 à 133 250 salariés au 31/12/2018.

La part des nouveaux entrants dans la population totale augmenteraient légèrement sur la période, passant de 9,0% en 2014 à 9,2% en 2018. Elle compenserait ainsi partiellement les départs à la retraite et permettrait de limiter la décroissance de la population totale. Dans cette hypothèse, le nombre de recrutements continuerait d'augmenter jusqu'en 2015 avant de décroître progressivement pour représenter environ 12 250 embauches en 2018.

Le tableau qui suit indique en valeurs arrondies les perspectives de recrutement qui en découleraient :

	Perspectives d'effectifs totaux	Part de nouveaux entrants/population totale	Perspectives de recrutements
2014	143 000	9,0%	12 850
2015	141 600	9,1%	12 900
2016	139 450	9,1%	12 700
2017	136 650	9,2%	12 550
2018	133 250	9,2%	12 250

6 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

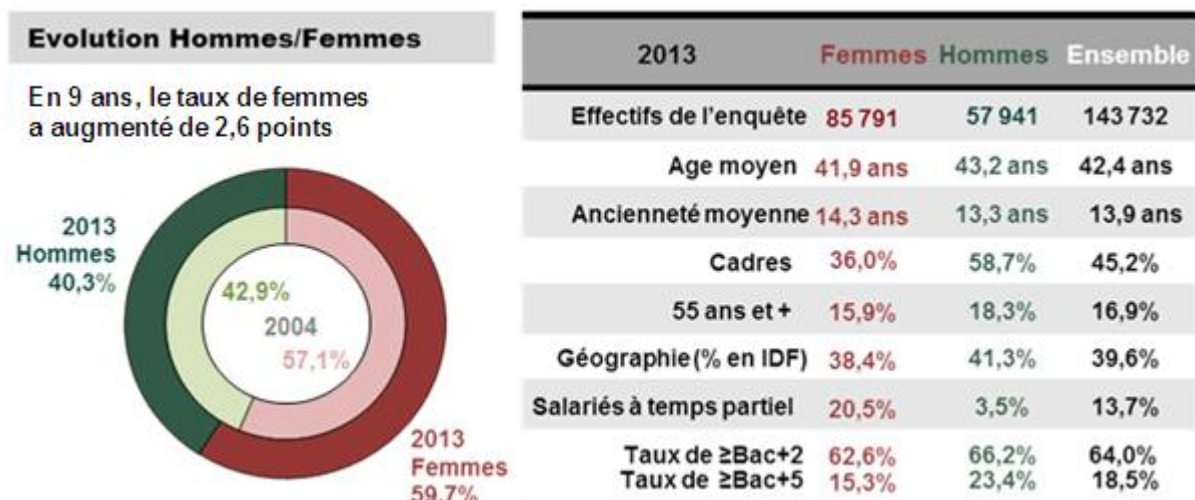
Chaque année, l'Observatoire publie plusieurs études traitant de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit notamment du Roma/Rofa, ainsi que du Rapport "mixité et diversité dans les sociétés d'assurances".

Les graphiques qui suivent sont extraits du Roma/Rofa 2014 (données au 31/12/2013).

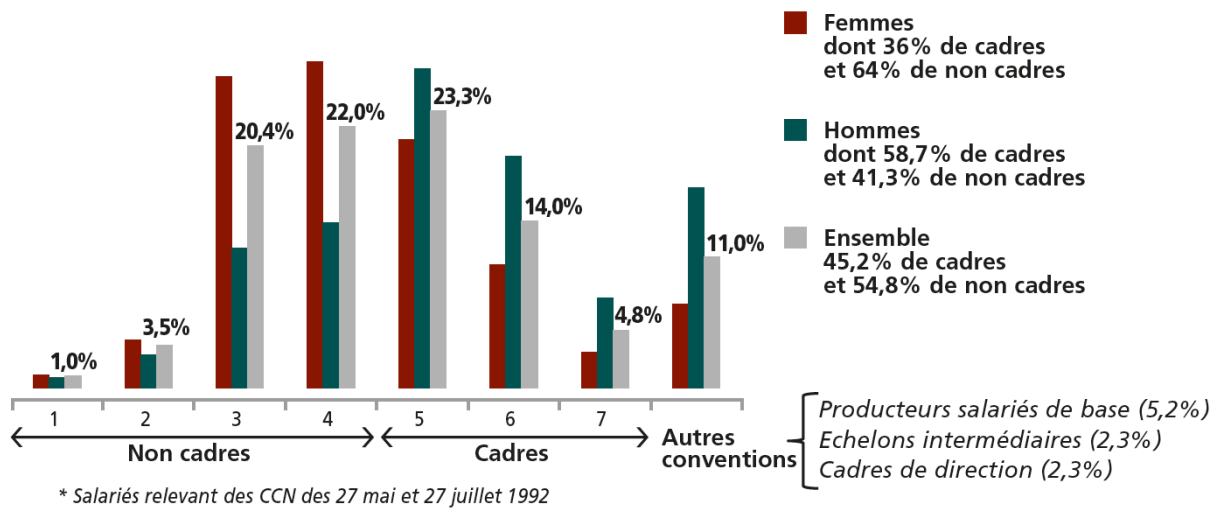
6.1 – Age moyen et ancienneté moyenne comparés en 2004 et 2013

AGE MOYEN	2004	2013	ANCIENNETE MOYENNE	2004	2013
		41,4 ans		42,4 ans	
Hommes	42,1 ans	43,2 ans	Hommes	13,3 ans	13,3 ans
Femmes	40,9 ans	41,9 ans	Femmes	14,8 ans	14,3 ans

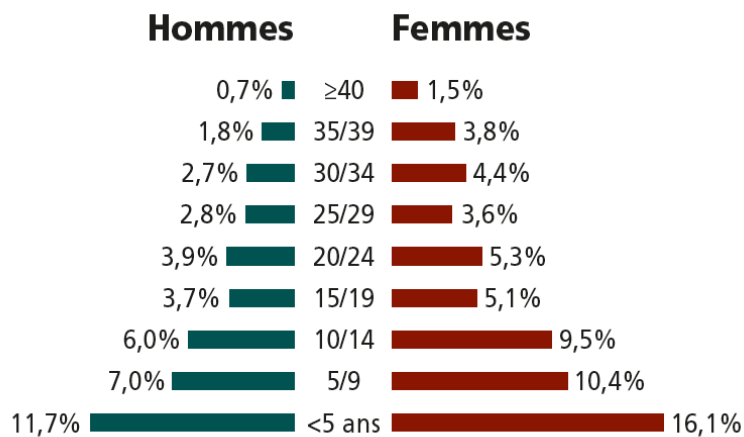
6.2 – Répartition H/F et principales caractéristiques sociodémographiques



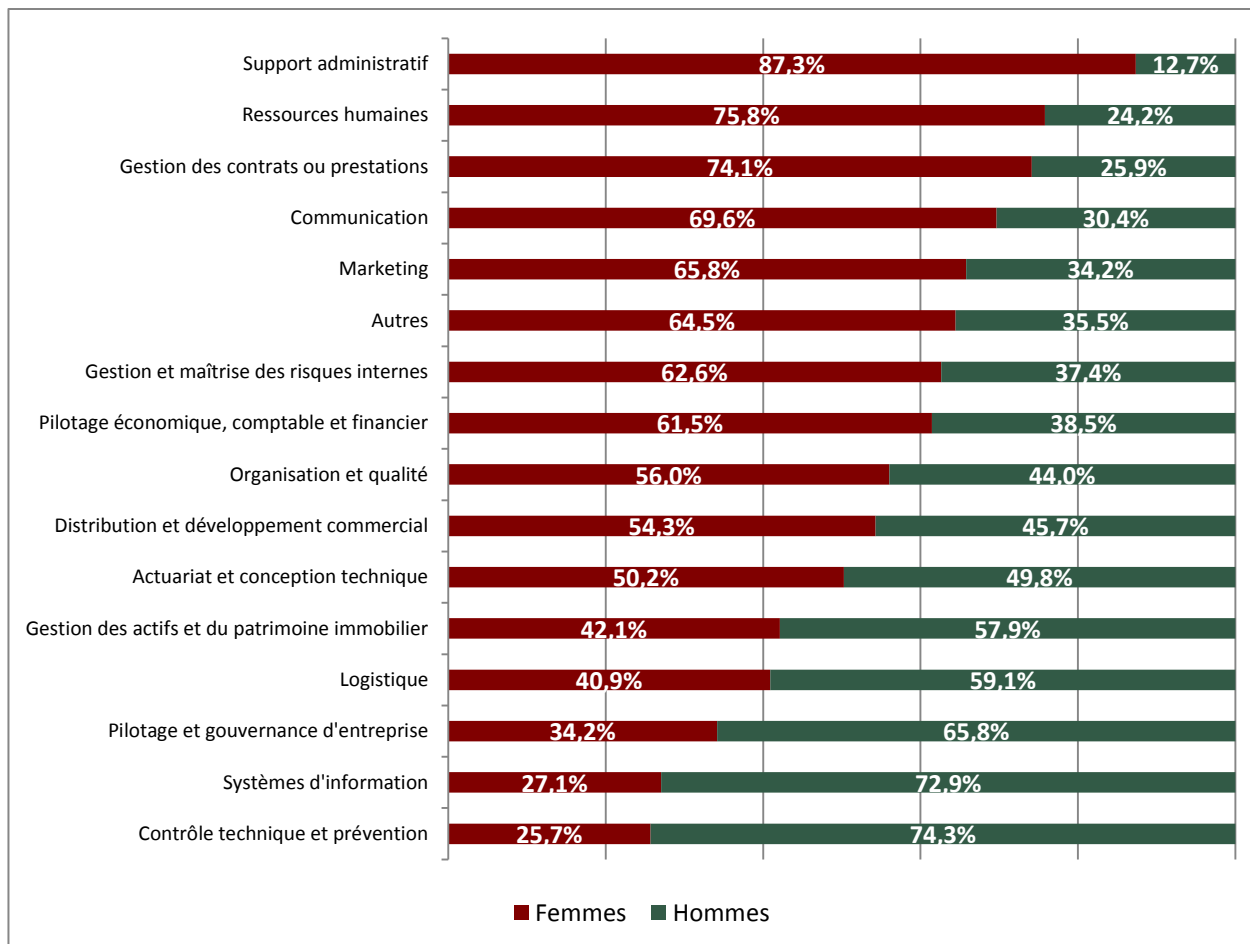
6.3 – Répartition par classe de fonction en 2013



6.4 – Pyramide d'ancienneté H/F en 2013



6.5 – Répartition H/F par famille de métiers en 2013



7 – Compétences-clefs dans l'assurance

Les compétences-clefs de l'assurance ont été classées selon deux typologies complémentaires :

- les compétences transversales ;
- les compétences spécifiques.

7.1 – Les compétences transversales recensées

Présentes dans de nombreux métiers, les compétences transversales sont repérées à partir de la nouvelle Nomenclature des métiers de l'assurance, en procédant au tri des compétences récurrentes par famille et sous-famille de métiers. Ont été sélectionnées celles qui relèvent d'au moins huit sous-familles de métiers.

Connaissances générales

- Connaissance de l'entreprise : l'organisation, le fonctionnement interne, les métiers, les orientations stratégiques de l'entreprise
- Les techniques d'expression orale et téléphonique
- Les techniques d'expression écrite

Savoir-faire d'analyse et d'étude

- Rechercher, analyser, puis synthétiser des informations, des données et problématiques utiles dans son domaine d'activité
- Analyser le besoin du client

Savoir-faire pédagogiques et de communication

- Expliquer, négocier argumenter, convaincre
- Mener un entretien et mettre en confiance son interlocuteur
- Comprendre le client et lui apporter des réponses claires

Savoir-faire organisationnels

- Gérer des projets ou chantiers (planification, coordination, suivi budgétaire, contrôle et reporting)
- Construire et utiliser des outils de pilotage et de suivi

Savoir-faire comportementaux

- Anticiper les échéances, respecter les délais et gérer les priorités
- Préserver la confidentialité des données ou informations accessibles par le biais de son activité

7.2 – Les compétences spécifiques

Les compétences spécifiques, quant à elles, sont liées au métier exercé. Les métiers identifiés sont ceux qui présentent un besoin de renouvellement important, soit un enjeu de transfert de compétences entre générations.

Ils se caractérisent par :

- une pyramide des âges présentant un déséquilibre marqué, avec des générations "âgées" plus importantes, associé à une moyenne d'âge élevée (supérieure à 42 ans) ;
- une ancienneté supérieure à la moyenne de branche, et des niveaux de formation et de classification élevés.

Les principaux métiers concernés correspondent aux familles et sous-familles suivantes :

Famille	Sous famille
ACTUARIAT ET CONCEPTION TECHNIQUE	Actuariat et études techniques
DISTRIBUTION ET DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	Animation de réseaux non salariés (prescripteurs, partenaires, intermédiaires)
	Support et appui aux réseaux
CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	Evaluation des risques, contrôle technique, prévention
	Expertise salariée
GESTION DES CONTRATS OU PRESTATIONS	Souscription des risques non standard
	Gestion et indemnisation des sinistres complexes ou contentieux
	Contrôle et surveillance du portefeuille
GESTION DES ACTIFS ET DU PATRIMOINE IMMOBILIER	Gestion du patrimoine immobilier
GESTION ET MAITRISE DES RISQUES INTERNES	Audit interne
PILOTAGE ECONOMIQUE, COMPTABLE ET FINANCIER	Comptabilité générale ou spécifique (assurance, réassurance, placements financiers)
	Achats de biens et prestations
SYSTEMES D'INFORMATION	Architecture, urbanisme, sécurité et méthodes
	Conception, développement et intégration des SI
	Production, maintenance
ORGANISATION ET QUALITE	Maîtrise d'ouvrage, organisation, planification
	Pilotage de la qualité
COMMUNICATION	Communication interne, externe, relations publiques
	Conception et animation multimédia
	Documentation, traduction, interprétariat
RESSOURCES HUMAINES	Développement opérationnel des RH
	Formation
	Pilotage et expertises RH
PILOTAGE ET GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	Etudes stratégiques et prospectives

De manière complémentaire, le graphique qui suit permet de visualiser l'importance proportionnelle des cohortes composant chaque famille de métier, ainsi que les éventuels décalages générationnels en matière de niveaux de diplôme.

Les 15 familles de métiers de l'assurance sont classées par ordre croissant d'âge moyen.

Chaque famille est ensuite subdivisée selon le poids proportionnel de chaque tranche d'âges en son sein (<40 ans / 40-44 ans / 45-49 ans / 50-54 ans / 55-59 ans / ≥60 ans).

Enfin, chaque tranche d'âges fait l'objet d'un code couleur :

- "vert", lorsque plus de 50% des effectifs ont un niveau ≥ Bac+2 ;
- "rouge", lorsque plus de 50% des effectifs ont un niveau < Bac+2.

(N.B. En 2013, 75,3% des nouveaux entrants étaient titulaires d'un diplôme ≥ Bac+2)

Répartition de la population totale de l'assurance par famille de métiers, tranche d'âges et niveau de diplôme, au 31/12/2013

