

# *Les mobilités fonctionnelles dans l'assurance*

*Une première cartographie  
des flux d'emplois*

## **Que sont devenus en 2014 les salariés CDI de 2013 ?**

- ✓ Travaillent-ils toujours dans la même entreprise ?
- ✓ Si oui, exercent-ils toujours dans la même (sous) famille de métiers ?

## **4 blocs d'analyse déclinés en 13 notes thématiques**

- ✓ Les départs de l'entreprise
- ✓ Les mobilités internes
- ✓ Les sources de recrutement interne et externe
- ✓ Trois sujets RH associés à la mobilité

## La méthodologie de l'étude

- ✓ Une exploitation orientée "flux" de notre base de données
- ✓ Un partage et une discussion des résultats en groupe de travail

## Portée et limites de l'étude

- ✓ Une première objectivation des flux de mobilité,
- ✓ centrée sur l'évolution des CDI d'une année N à N+1,
- ✓ qui n'intègre pas les mobilités sans changement de sous-famille.

## Des photographies au film

- ✓ Un regard sur la dynamique des salariés et des métiers
- ✓ Une exploration qui ne fait que commencer...

➔ **Marion DIETRICH**  
Responsable du recrutement et de la mobilité



➔ **Charlotte GUY-DUQUESNE**  
Responsable du développement RH  
et de la diversité



➔ **Véronique JOLLY**  
Directrice du Développement des parcours  
et des compétences



## 1. Les départs de l'entreprise

## 2. Les mobilités internes

## 3. Les sources de recrutement interne et externe

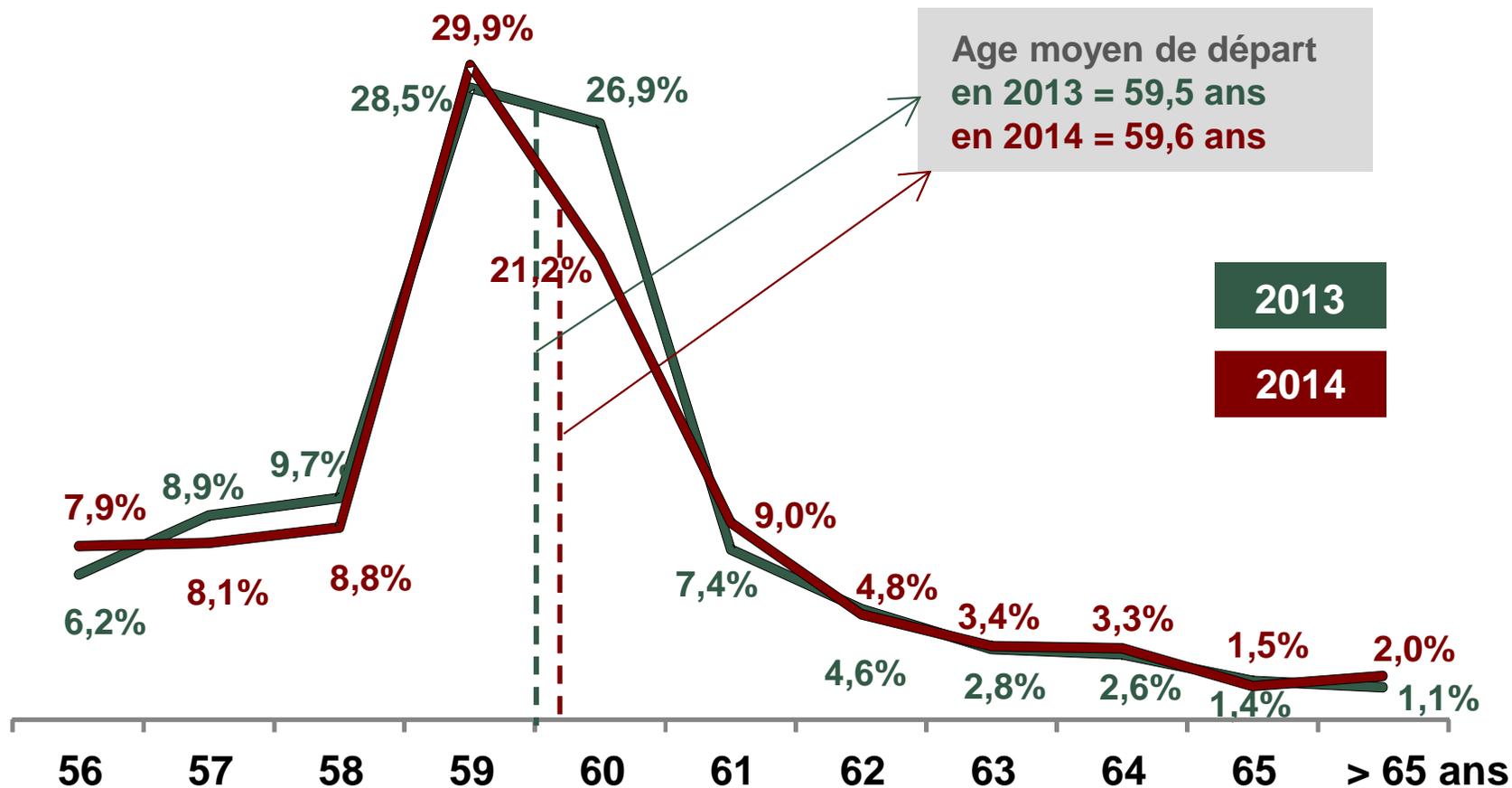
## 4. Trois thématiques RH associées à la mobilité

# 1 - Les départs de l'entreprise

- ✓ **10% des salariés quittent leur société chaque année**
- ✓ **Le reflux du papy boom**
- ✓ **La structure duale des départs en fin de carrière**

## La structure duale des départs en fin de carrière

↳ Distribution par âge, des sorties des + de 55 ans

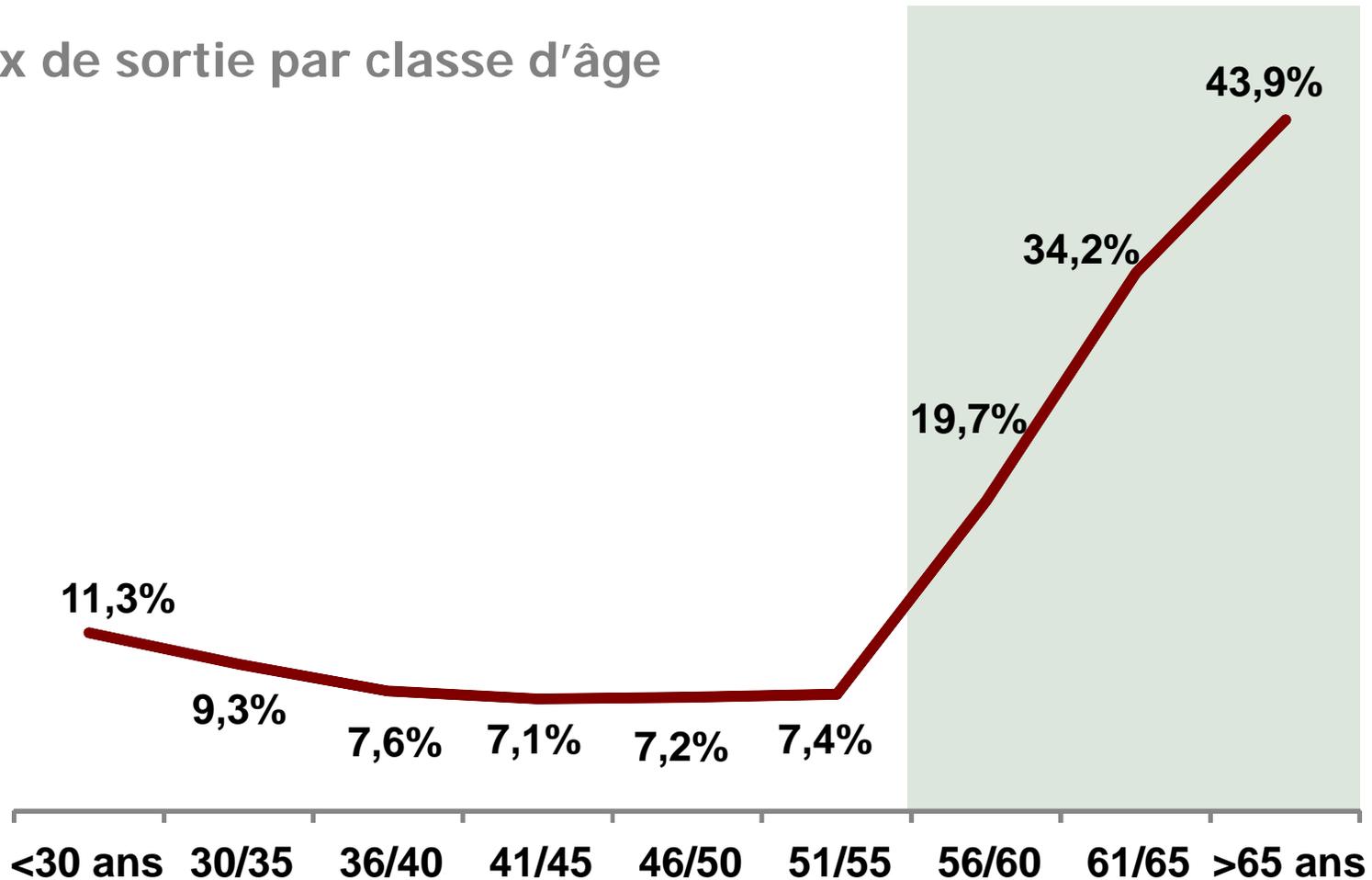


# 1 - Les départs de l'entreprise

- ✓ **10% des salariés quittent leur société chaque année**
- ✓ **Le reflux du papy boom**
- ✓ **La structure duale des départs en fin de carrière**
- ✓ **7 départs sur 10 interviennent avant 55 ans**
- ✓ **Age, sexe et diplôme conditionnent les départs en cours de carrière**

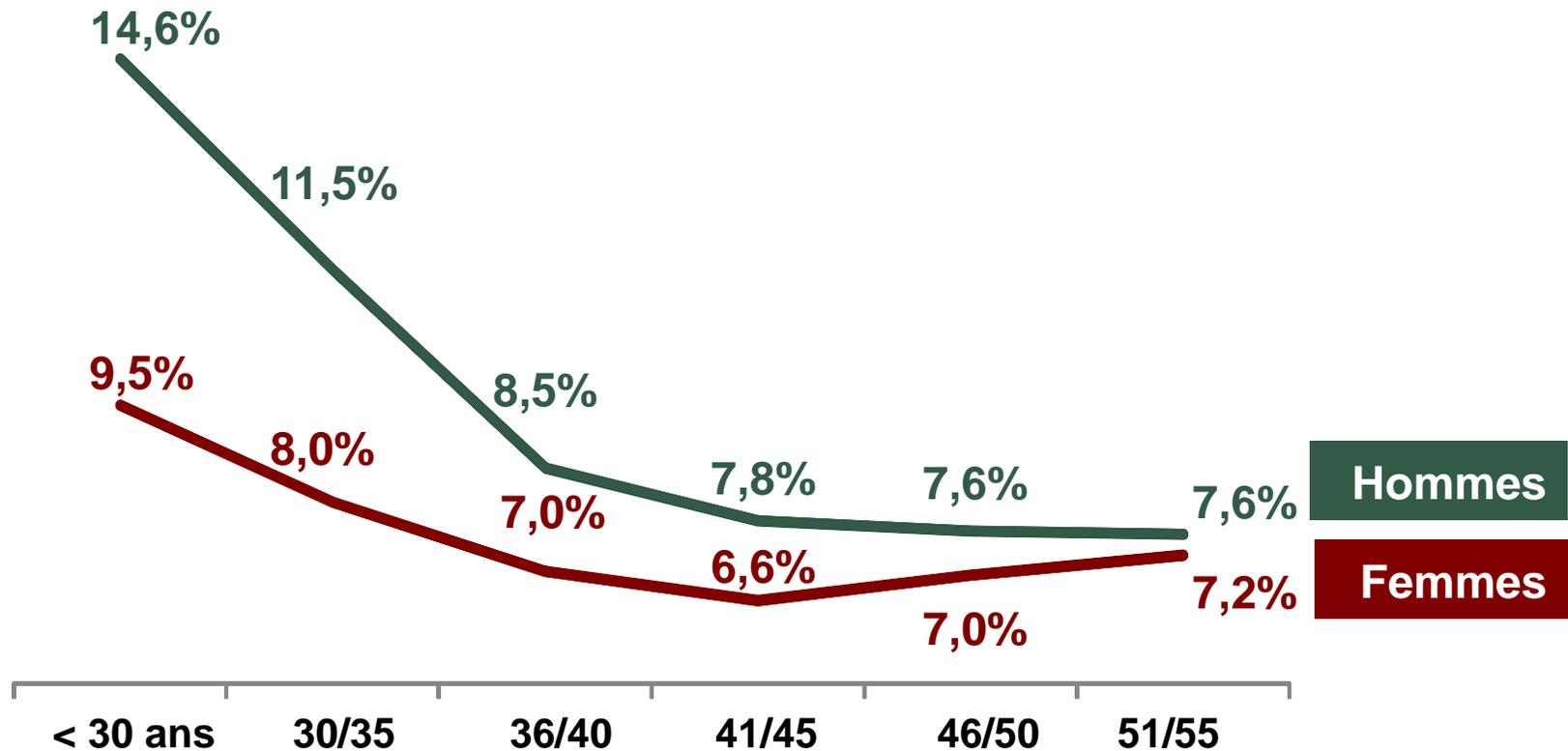
## Les déterminants sociodémographiques des départs en cours de carrière

↳ Taux de sortie par classe d'âge



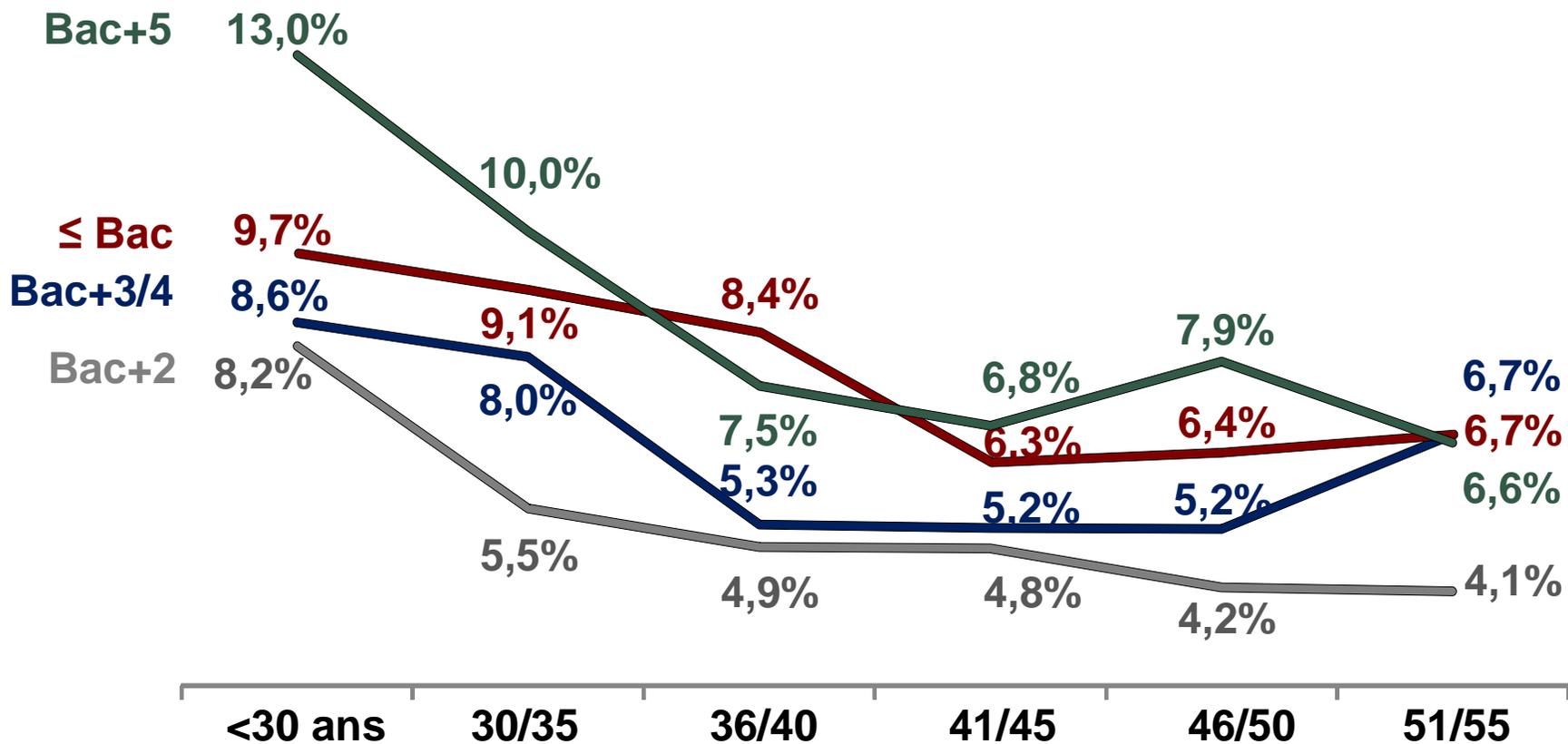
## Les déterminants sociodémographiques des départs en cours de carrière

↳ Taux de sortie par sexe selon la classe d'âge



## Les déterminants sociodémographiques des départs en cours de carrière

↳ Taux de sortie des CDI par âge selon le niveau de diplôme



# 1 - Les départs de l'entreprise

➔ **Marion DIETRICH**  
Responsable du recrutement et de la mobilité



➔ **Charlotte GUY-DUQUESNE**  
Responsable du développement RH  
et de la diversité



➔ **Véronique JOLLY**  
Directrice du Développement des parcours  
et des compétences



1. Les départs de l'entreprise

2. Les mobilités internes

3. Les sources de recrutement interne et externe

4. Trois thématiques RH associées à la mobilité

### La mobilité interne implique toutes les familles de métiers

↳ La mobilité inter-familles concerne 6% des salariés



### La mobilité interne implique toutes les familles de métiers

↳ 9% des salariés sont impliqués dans une mobilité intra-famille



## Un nouveau regard statistique sur les aires de mobilité

Exemple  
Passerelles de mobilité de la sous-famille "Développement opérationnel des RH" vers d'autres sous-familles de métiers

## 2 - Les mobilités internes

N° Sous-famille	SOUSFAMILLE DE DESTINATION EN 2014	%
14D	Pilotage et expertises RH	16%
014	Ressources humaines (fonctions généralistes ou polyvalentes)	14%
14C	Formation	11%
14A	Administration des RH	7%
12A	Maîtrise d'ouvrage, organisation, planification	5%
15A	Direction générale ou de centre de profit	5%
015	Pilotage et gouvernance d'entreprise (métiers nouveaux ou émergents)	4%
05	Gestion des contrats ou prestations (fonctions généralistes ou polyvalentes)	4%
01B	Actuariat et études techniques	4%
08C	Contrôle de gestion, pilotage budgétaire	3%

➔ **Marion DIETRICH**  
Responsable du recrutement et de la mobilité



➔ **Charlotte GUY-DUQUESNE**  
Responsable du développement RH  
et de la diversité



➔ **Véronique JOLLY**  
Directrice du Développement des parcours  
et des compétences



1. Les départs de l'entreprise

2. Les mobilités internes

3. Les sources de recrutement interne et externe

4. Trois thématiques RH associées à la mobilité

## 3 - Les sources de recrutement

### Le recrutement interne domine dans (presque toutes) les familles de métiers

Ventilation  
interne/externe  
des recrutements  
par famille de métiers

FAMILLES DE METIERS	Recrutement Interne
Logistique	93,0%
Contrôle technique et prévention	91,0%
Support administratif	88,7%
Organisation et qualité	87,1%
Marketing	86,7%
Ressources humaines	86,7%
Communication	85,9%
Gestion et maîtrise des risques internes	84,3%
Pilotage économique, comptable et financier	84,3%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	82,9%
Gestion des contrats ou prestations	80,8%
Actuariat et conception technique	78,1%
<b>MOYENNE DE BRANCHE</b>	<b>77,2%</b>
Systèmes d'information	73,7%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	72,1%
Distribution et développement commercial	49,5%

### Un nouveau regard statistique sur les aires de recrutement

#### Exemple

Origine des mobilités vers la sous-famille "Développement opérationnel des RH"

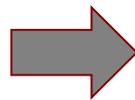
N° Sous-famille	SOUS-FAMILLE D'ORIGINE EN 2013	%
14D	Pilotage et expertises RH	34%
14A	Administration des RH	24%
14C	Formation	9%
12A	Maîtrise d'ouvrage, organisation, planification	5%
09B	Gestion administrative de données	3%
03B	Vente en bureau ou point de vente	3%
07D	Conseil juridique et fiscal	2%
09C	Secrétariat / assistanat	2%
03F	Encadrement d'un réseau de vente salarié	1%
13B	Conception et animation multimédia	1%

## 3 - Les sources de recrutement

Les mobilités fonctionnelles

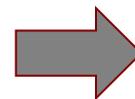
**Le dynamisme des CDI,  
condition nécessaire à  
l'augmentation des CDD**

Le recul des effectifs CDI  
n'implique pas la croissance  
des effectifs CDD



Familles de métiers dont l'effectif CDI a le plus reculé en 2014		
	Variation des effectifs CDI 2014 / 2013	Variation des effectifs CDD 2014 / 2013
Distribution et développement commercial	- 1 282	- 52
Support administratif	- 620	7
Organisation et qualité	- 182	17
Logistique	- 167	7

L'augmentation du nombre  
de CDD accompagne la  
croissance du nombre de CDI



Familles de métiers dont l'effectif CDI a le plus augmenté en 2014		
	Variation des effectifs CDI 2014 / 2013	Variation des effectifs CDD 2014 / 2013
Gestion et maîtrise des risques internes	408	23
Systèmes d'information	252	5
Pilotage économique, comptable et financier	227	37
Contrôle technique et prévention	153	- 12
Actuariat et conception technique	80	57
Gestion des contrats ou prestations	57	94

➔ **Marion DIETRICH**  
Responsable du recrutement et de la mobilité



➔ **Charlotte GUY-DUQUESNE**  
Responsable du développement RH  
et de la diversité



➔ **Véronique JOLLY**  
Directrice du Développement des parcours  
et des compétences



1. Les départs de l'entreprise
2. Les mobilités internes
3. Les sources de recrutement interne et externe
4. Trois thématiques RH associées à la mobilité

## Un lien fort mobilité/formation vérifié

### ↳ Mobilité interne et formation

<b>MOBILITE INTERNE ET FORMATION</b>	Sans Mobilité	Mobilité intra - famille	Mobilité inter - familles
Taux d'accès	74,6%	81,5%	75,9%
Durée moyenne	27,8 h	36,6 h	35,1 h

### ↳ Mobilité interne et Période de professionnalisation sont liées

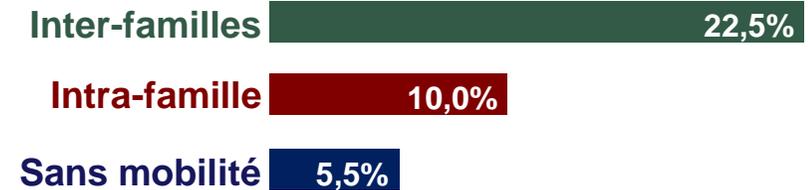
<b>MOBILITE INTERNE ET FORMATION</b>	Sans Mobilité	Mobilité intra - famille	Mobilité inter - familles
Formation diplômante	1,2%	1,7%	1,2%
Période de professionnalisation	0,7%	1,8%	1,4%
DIF	9,9%	11,5%	15,0%

## Mobilité interne et management

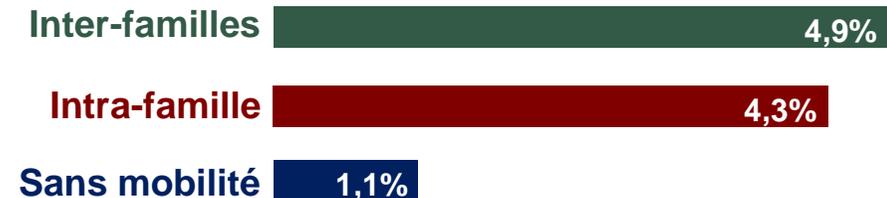
↳ Une surreprésentation des encadrants parmi les populations mobiles



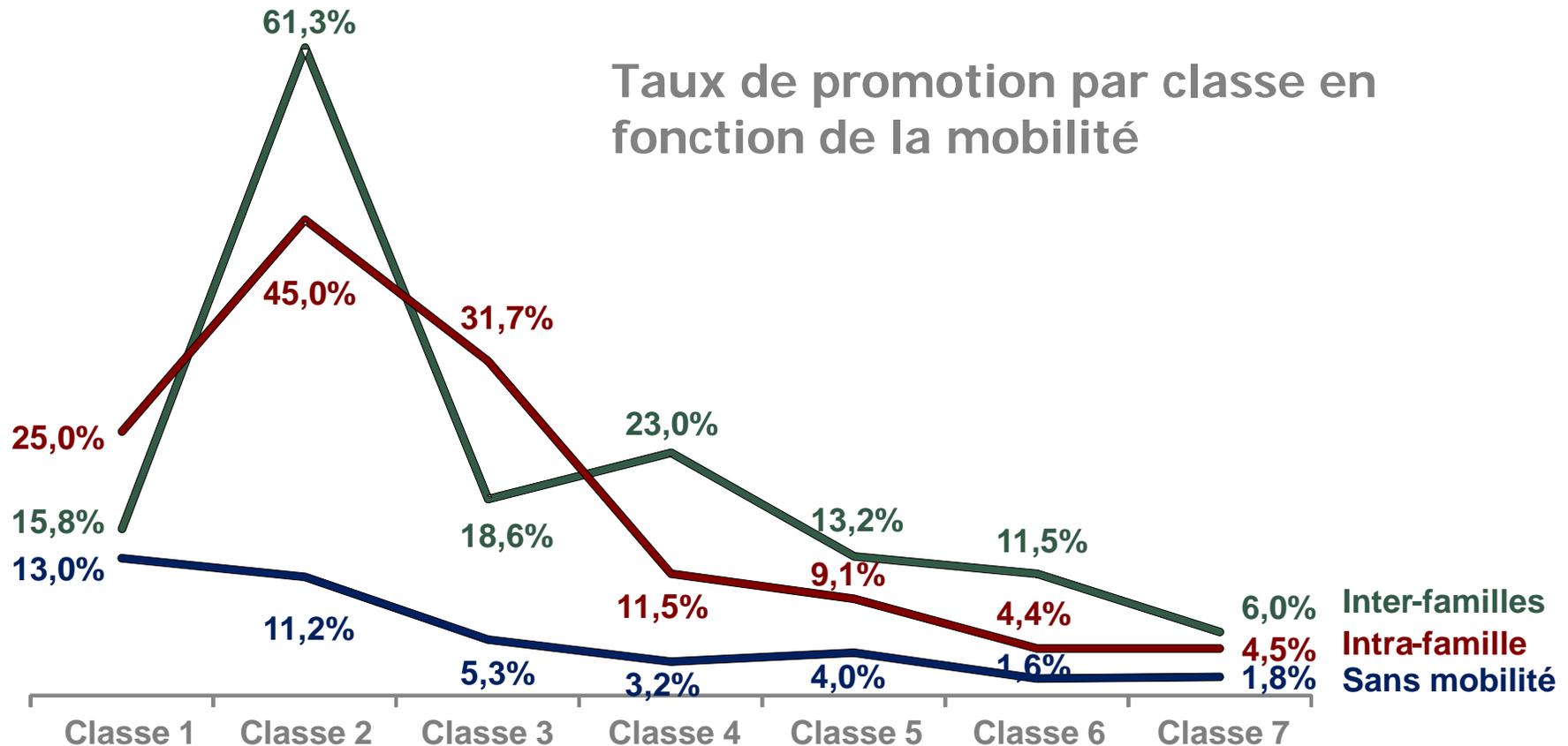
↳ Le taux de renoncement à la fonction d'encadrant est plus élevé au sein des populations mobiles



↳ La prise de responsabilité managériale est quatre fois plus fréquente en cas de mobilité



## Une relation forte entre promotion et mobilité



## 4 - Trois thématiques RH associées à la mobilité

➔ **Marion DIETRICH**  
Responsable du recrutement et de la mobilité



➔ **Charlotte GUY-DUQUESNE**  
Responsable du développement RH  
et de la diversité



➔ **Véronique JOLLY**  
Directrice du Développement des parcours  
et des compétences



## Que faut-il désormais entendre par mobilité ?

- **L'exploitation du ROMA permet une mesure :**
  - des départs de l'entreprise
  - des changements de sous-familles de métiers
- **Trois autres manifestations de la mobilité mériteraient d'être étudiées**
  - les mobilités intra-famille de métiers
  - les mobilités courtes (missions, détachements, projets)
  - les mobilités "sur le poste de travail"

**Du changement de poste à l'apprentissage de nouvelles compétences, une extension de la notion de mobilité ?**

Merci de votre attention...

Prochain rendez-vous

**13 décembre 2016**

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

