

Rapport de l'**O**bservatoire

sur les **Métiers**

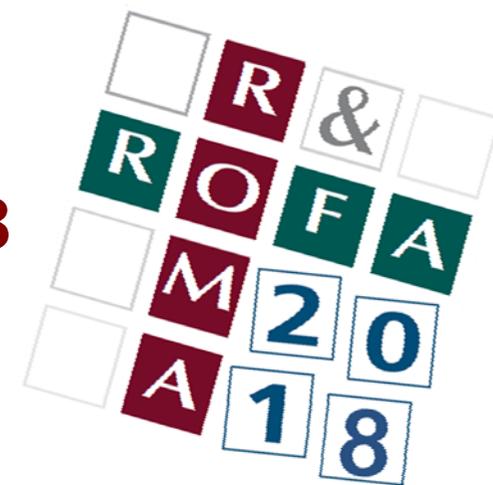
et les **Formations** des

salariés de l'**A**ssurance



Présentation du 16 octobre 2018

A – Les résultats du ROMA et du ROFA 2018



B – De la logistique à l'environnement de travail, quand une famille de métiers se réinvente



- 1. Les grandes tendances de l'année**
- 2. Focus : le télétravail dans l'assurance**



Evolution des effectifs de l'assurance au 31 décembre 2017

Données de l'année

2017

Périmètre

FFA

**Taux de réponse
à l'enquête**

95,4%

Effectifs

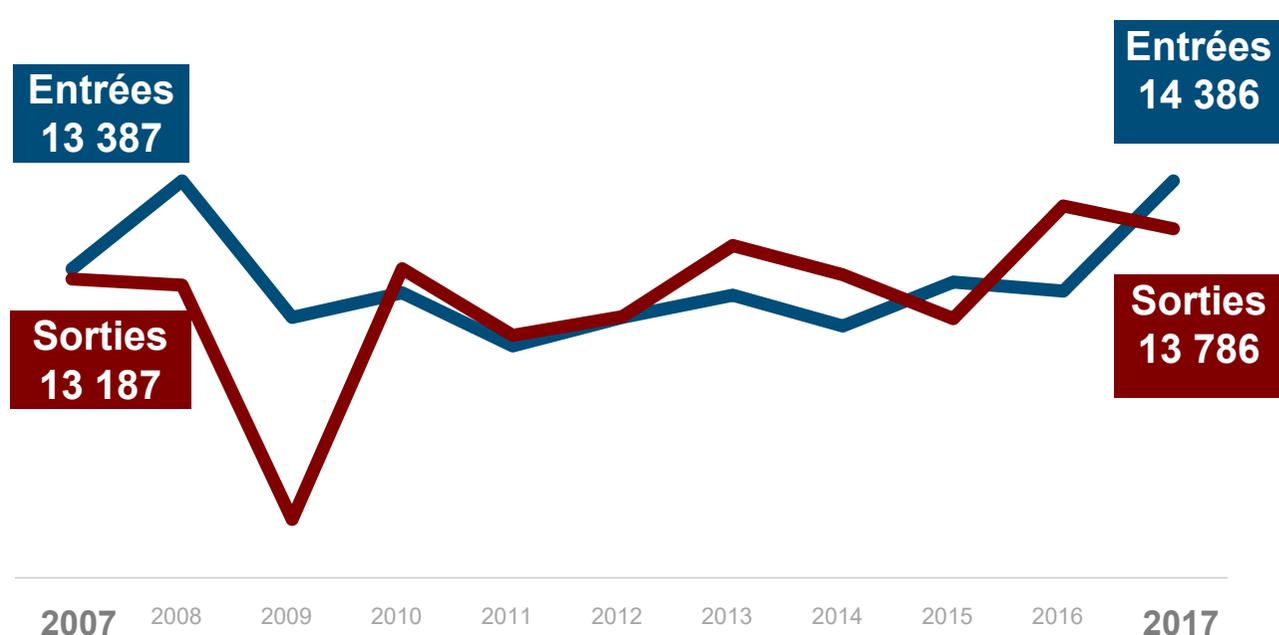
146 800

Evolution 2017/2016
(à isopérimètre)

+0,1%

Des effectifs toujours stables

146 200 ⇒ 146 800

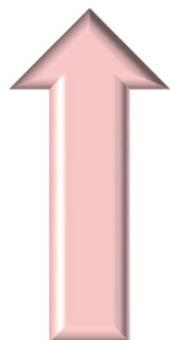


Des entrées en hausse, des sorties en baisse

Un solde positif : +0,1%

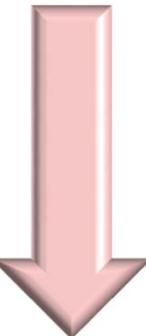
(après le - 0,2% enregistré l'an dernier)

En hausse :



- 1. Gestion et maîtrise des risques internes : +8,9%**
- 2. Communication : +5,5%**
- 3. Marketing : +4,5%**

En baisse :

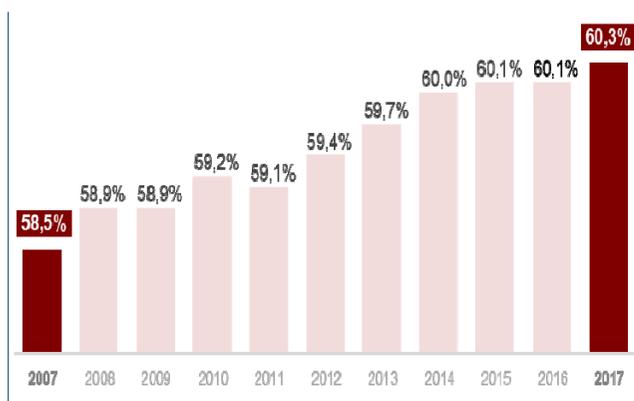
- 
- 1. Gestion des actifs et du patrimoine immobilier : -5,9%**
 - 2. Support administratif : -4%**
 - 3. Logistique : -3,5%**

A noter :

- Le tassement de la Gestion des contrats : -1%**
- La stabilisation du Développement commercial : +0,9%**

Féminisation, taux de cadres, vieillissement

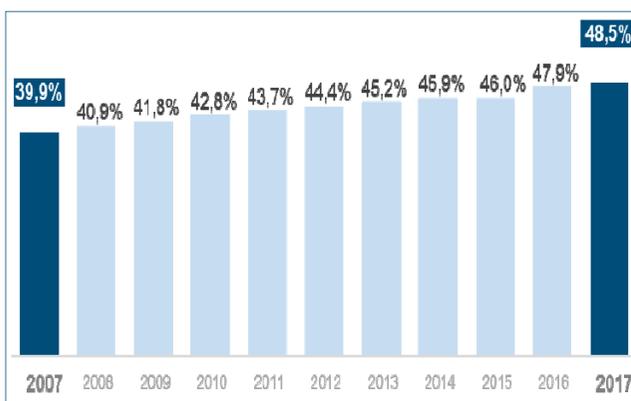
Evolution de la part des femmes



La féminisation reprend sa progression :

60,3% (+0,2 point)

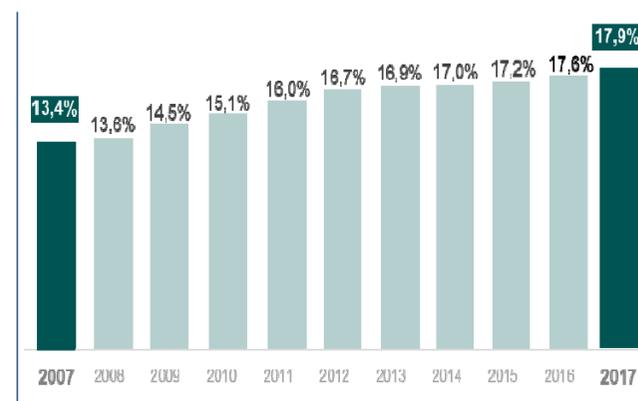
Evolution de la part des cadres



La part des cadres continue de croître :

48,5% (+0,6 point)

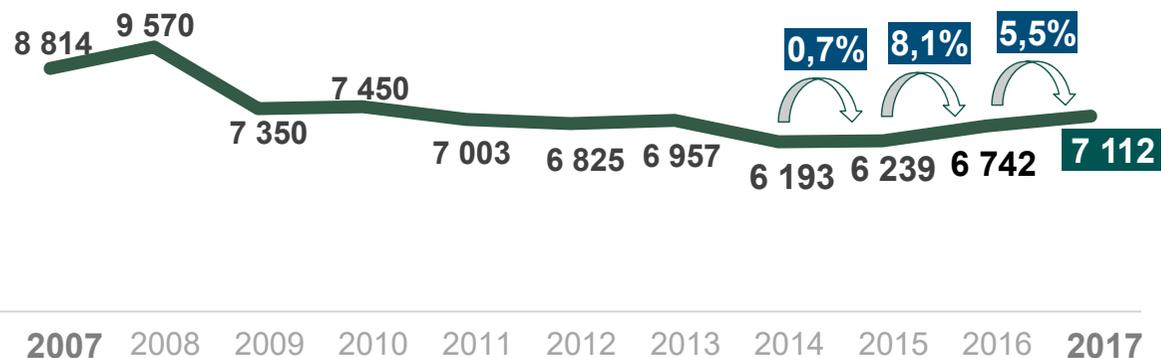
Evolution de la part des 55 ans et plus



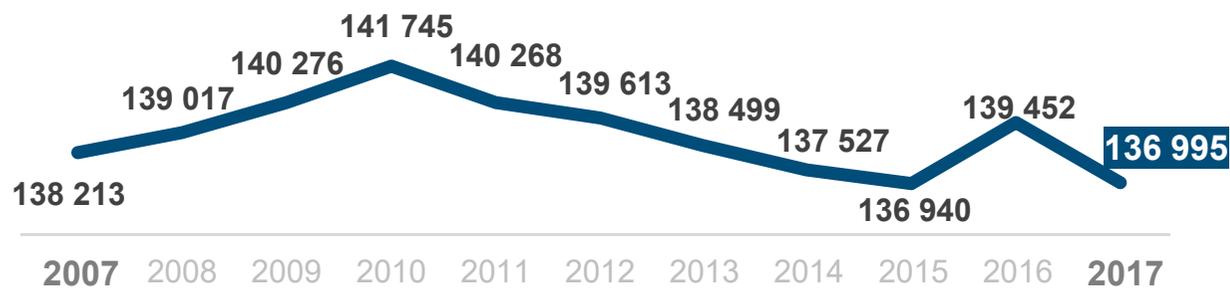
La part des seniors poursuit sa hausse (+0,3 point)

L'âge moyen s'établit à 42,7 ans (+0,1 point)

Le recrutement en CDI augmente de 5,5%



L'effectif CDI hors alternance revient à son niveau 2015



Statut cadre et parité

Années	Indice de parité
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

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

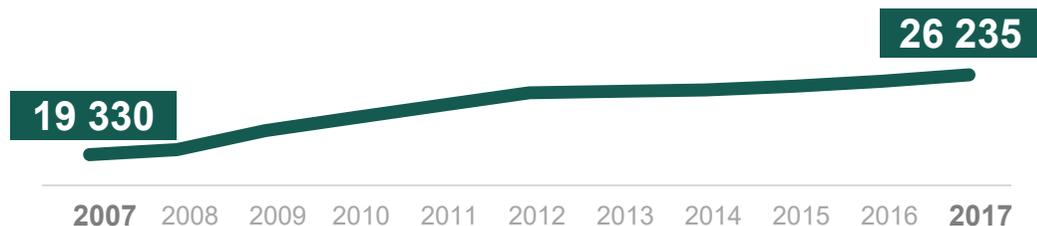
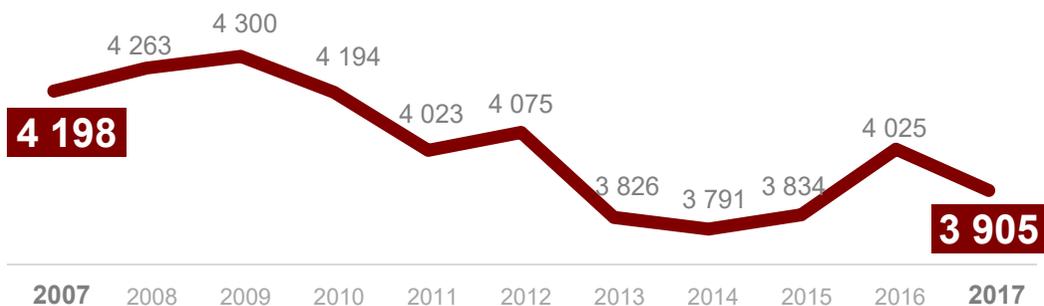


Une progression continue de la parité dans l'effectif cadre depuis 10 ans

Une sous représentation qui persiste dans l'accès des femmes au statut cadre
En revanche, la promotion chez les cadres s'effectue quasiment à parité

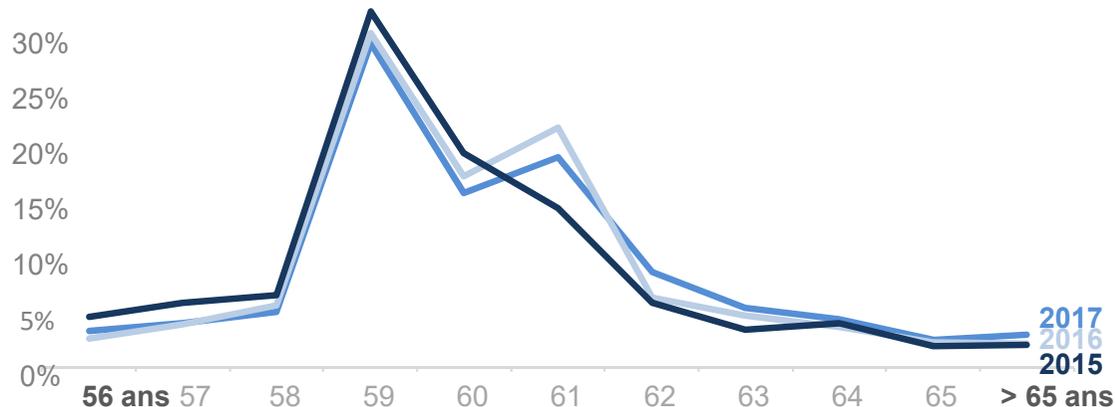
L'effectif des séniors poursuit sa progression

Une croissance de **2%** des effectifs séniors en 2017



Un tassement des flux entrants dans la catégorie des séniors

La redistribution à la hausse des âges de sortie



La mobilité externe des CDI recule

L'augmentation de
de la mobilité
externe (**8,6%** ;
+0,6 point)
concerne
quasiment toutes
les familles de
métiers

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%
Systemes d'Information	6,1%	0,2 pt	5,8%

Une mobilité inter-familles en baisse

Mobilité interne par famille de métiers en 2017		
FAMILLES D'APPARTENANCE EN 2016	% 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

La baisse de la mobilité interne (-45%) concerne toutes les familles de métiers

Une première mesure statistique du télétravail dans l'assurance

Pour la première fois, l'enquête ROMA intègre deux questions sur le télétravail :

- 1. L'information sur le télétravail est-elle disponible dans le SIRH pour permettre à l'entreprise de répondre à l'enquête ?**
- 2. Si oui, quel a été pour chaque salarié le nombre de jours télétravaillés ?**

La diffusion du télétravail dans l'assurance

- ✓ **70 sociétés** représentant **55,6%** de l'effectif sont en mesure de communiquer cette information
 - Certaines entreprises proposent le télétravail **mais ne le tracent pas** dans le SIRH.
 - C'est sur cet échantillon de **70 sociétés** que portent les statistiques qui suivent.
 - A noter : une difficulté à toujours faire la part entre la **possibilité** de télétravailler et **l'utilisation effective** de cette possibilité.

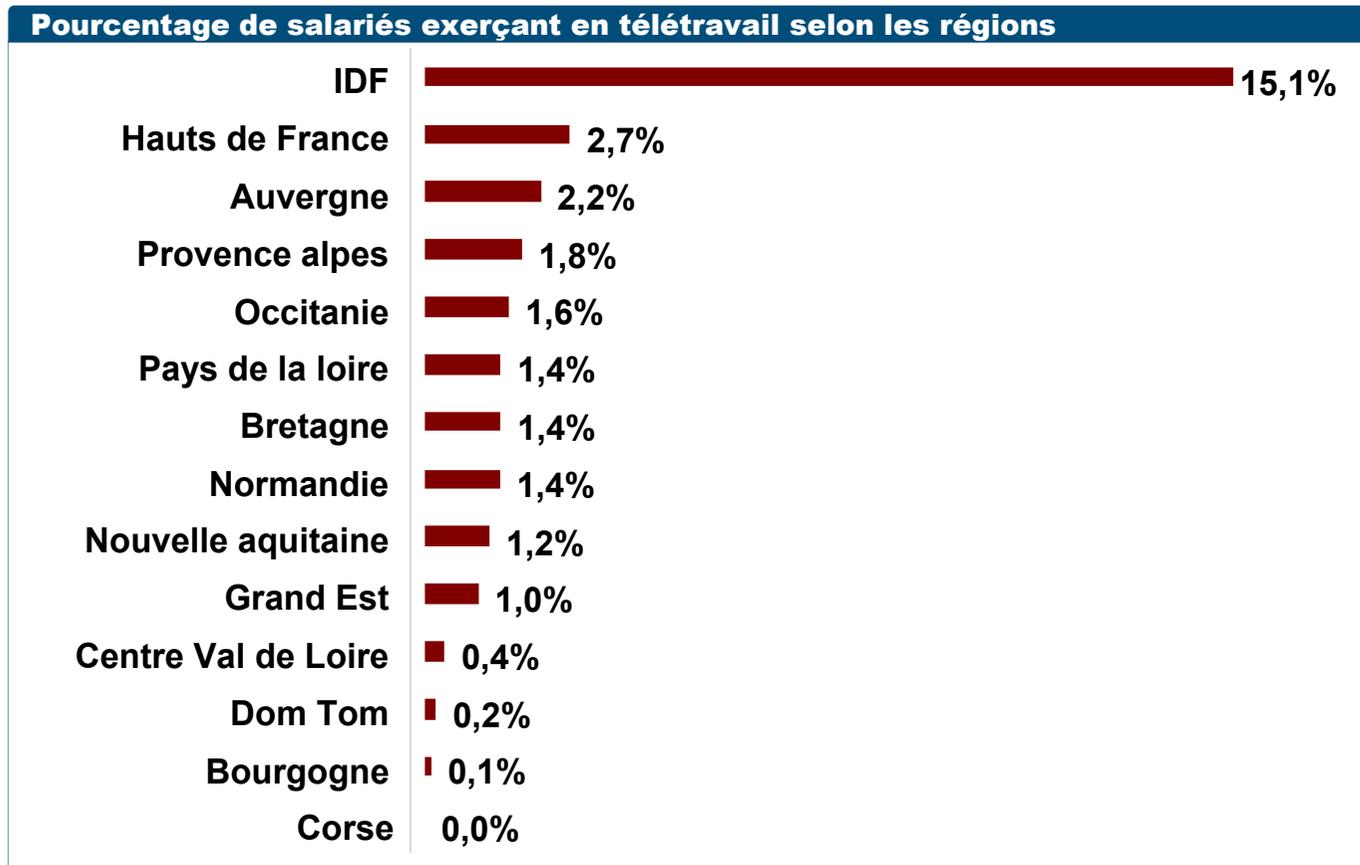
Au final, le taux de télétravailleurs s'établit à 11,9%

Définition du télétravail

Le télétravail est défini par le **Code du travail** comme :
"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".



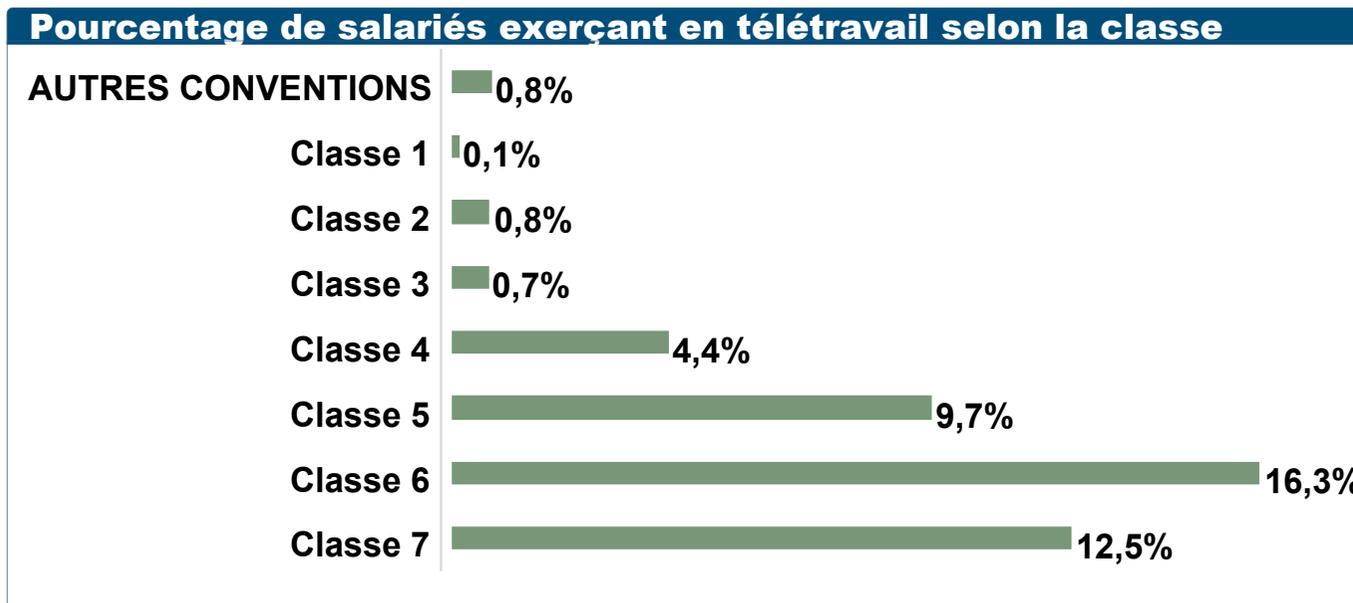
Télétravail : "Paris et le désert français"



**87% des
télétravailleurs
exercent en Ile de
France**

**1 salarié sur 6 est concerné par le télétravail en Ile de France.
Pour les Hauts de France, en deuxième position, c'est 1 sur 37.**

L'usage du télétravail augmente avec la classe



- **Le taux de télétravailleurs augmente jusqu'à la classe 6 et diminue ensuite.**
- **84,3%** sont des cadres alors qu'ils ne représentent que **48,5%** des effectifs de la branche

Une pénétration plus forte du télétravail dans les métiers du support et du pilotage

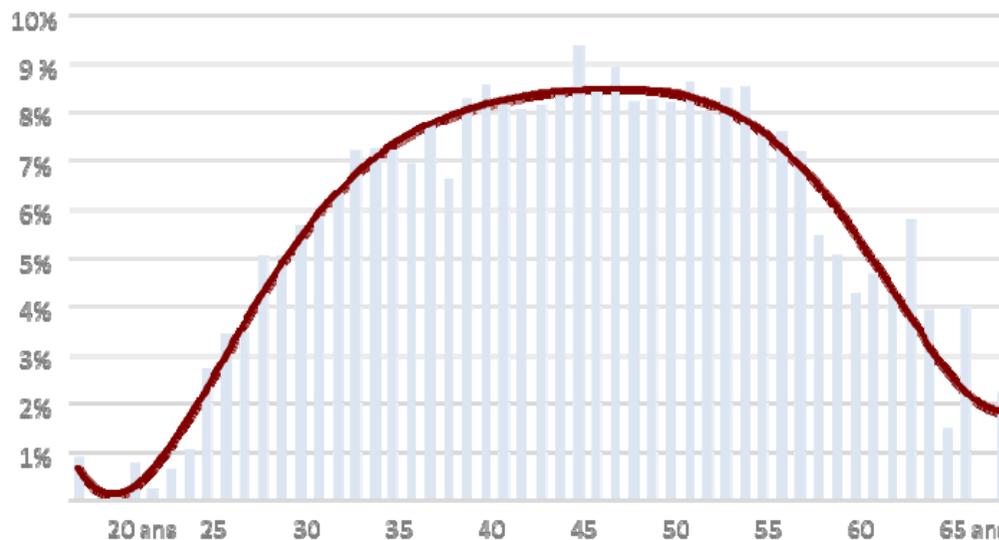


- **Informatique, Organisation, Gestion et maîtrise des risques internes et Ressources Humaines sont les premiers usagers du télétravail**
- **Le taux de télétravail est faible dans les familles de la Gestion de contrats et du Commercial**

Le télétravail augmente avec l'âge

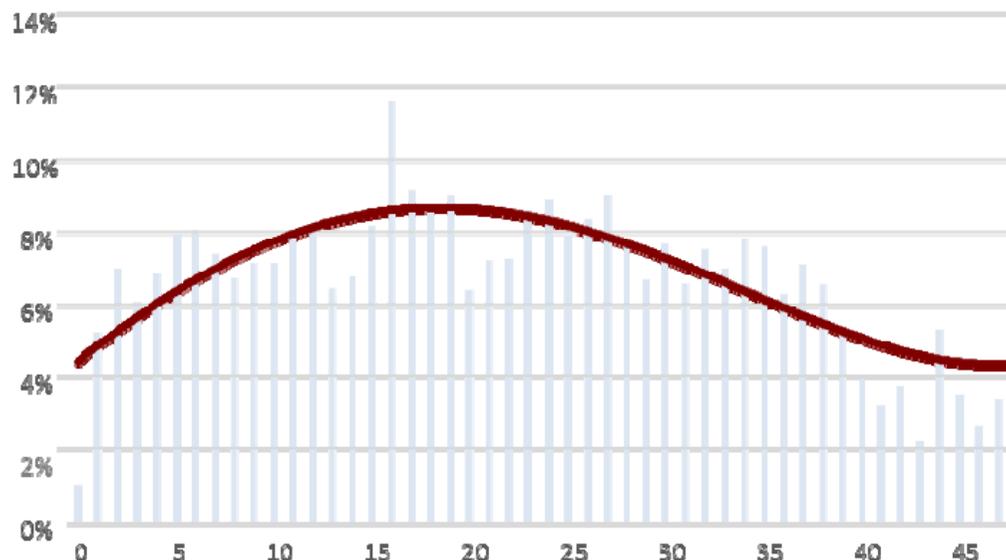
Le taux de télétravailleurs croît jusqu'à l'âge de 45 ans puis rebaisse

Pourcentage de salariés exerçant en télétravail selon l'âge



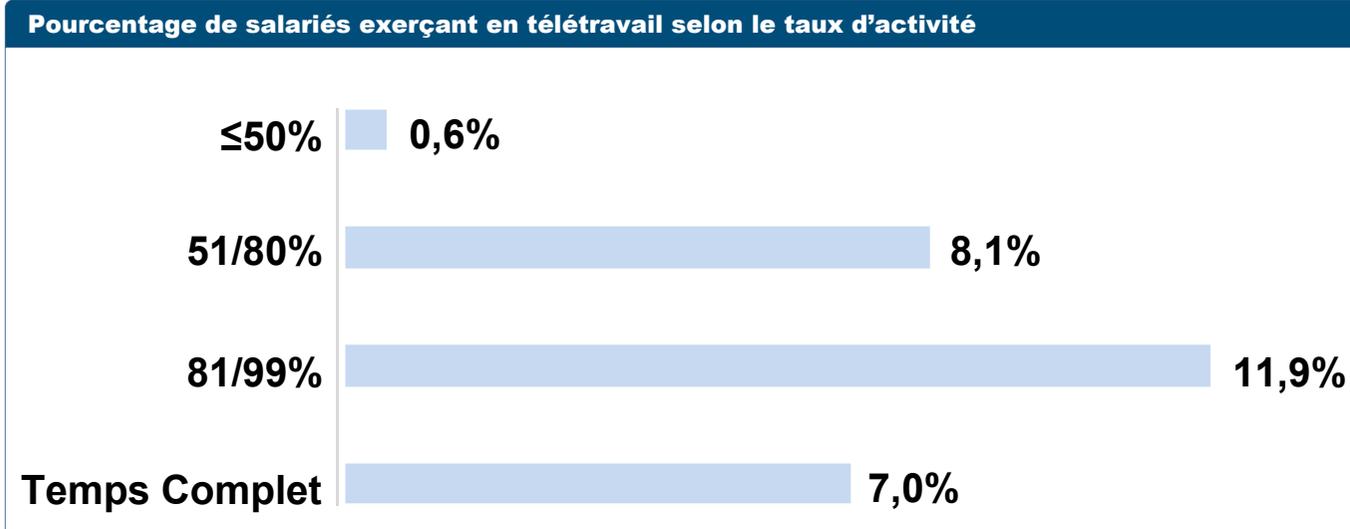
Le taux de télétravailleurs croît jusqu'à 20 ans d'ancienneté puis rebaisse

Pourcentage de salariés exerçant en télétravail selon l'ancienneté



Le télétravail peut se conjuguer avec le temps partiel...

...à l'exception des salariés qui travaillent moins d'un mi-temps



Des différences hommes / femmes peu marquées

36,6%

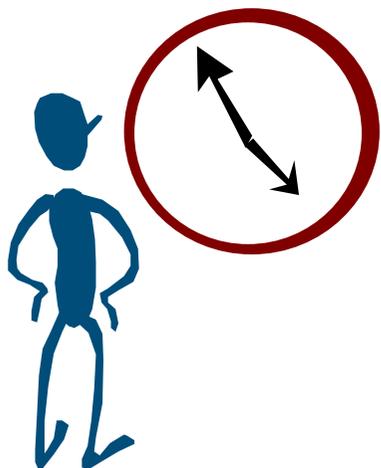


63,4%

La répartition
hommes / femmes
parmi les télétravailleurs est
à l'image de leur part dans la
population totale

Le nombre de jours télétravaillés

- Pour les salariés concernés, cela représente **40,4 jours en moyenne chaque année**
- Pour **50%** des télétravailleurs, cette durée est inférieure à **45 jours**.



Des différences de durée selon les catégories

**Une durée un tiers plus longue
pour les non cadres par rapport
aux cadres**

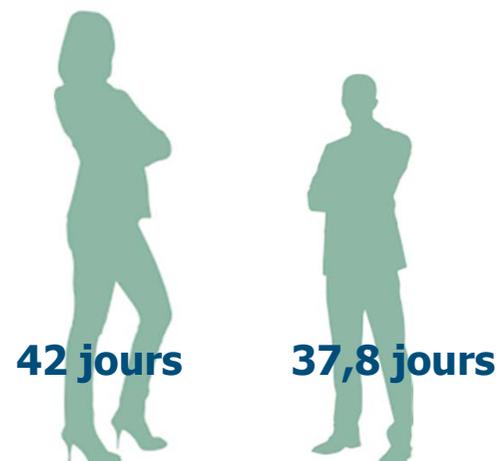


Nombre de jours annuels télétravaillés selon l'âge

<30 ans	27,9 j
30/45 ans	36,7 j
46/55 ans	44,7 j
+55 ans	49,5 j

**La durée du télétravail
augmente avec l'âge**

**La durée du télétravail est un
peu supérieure pour les femmes**



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

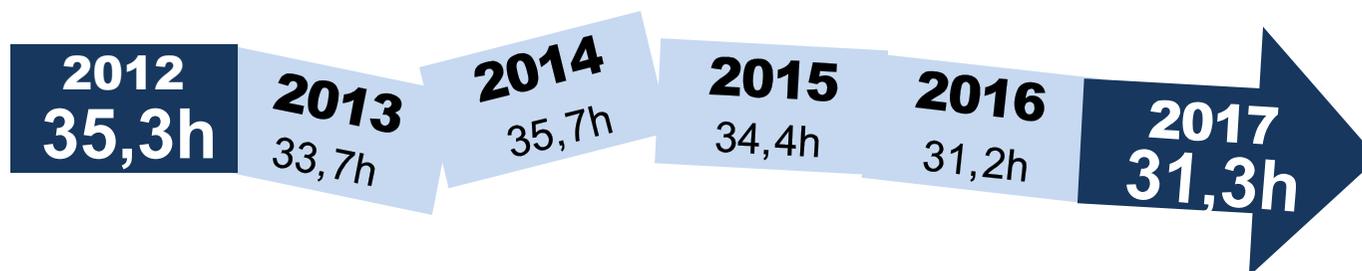
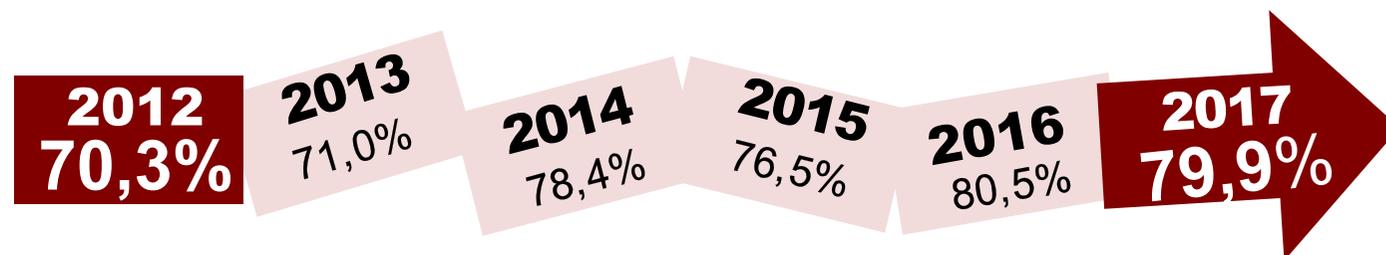


Présentation des résultats du ROFA 2018

- 1. Les grandes tendances de l'année**
- 2. Zoom sur l'alternance**

Données générales sur la formation

2017
Un taux d'accès
stable...



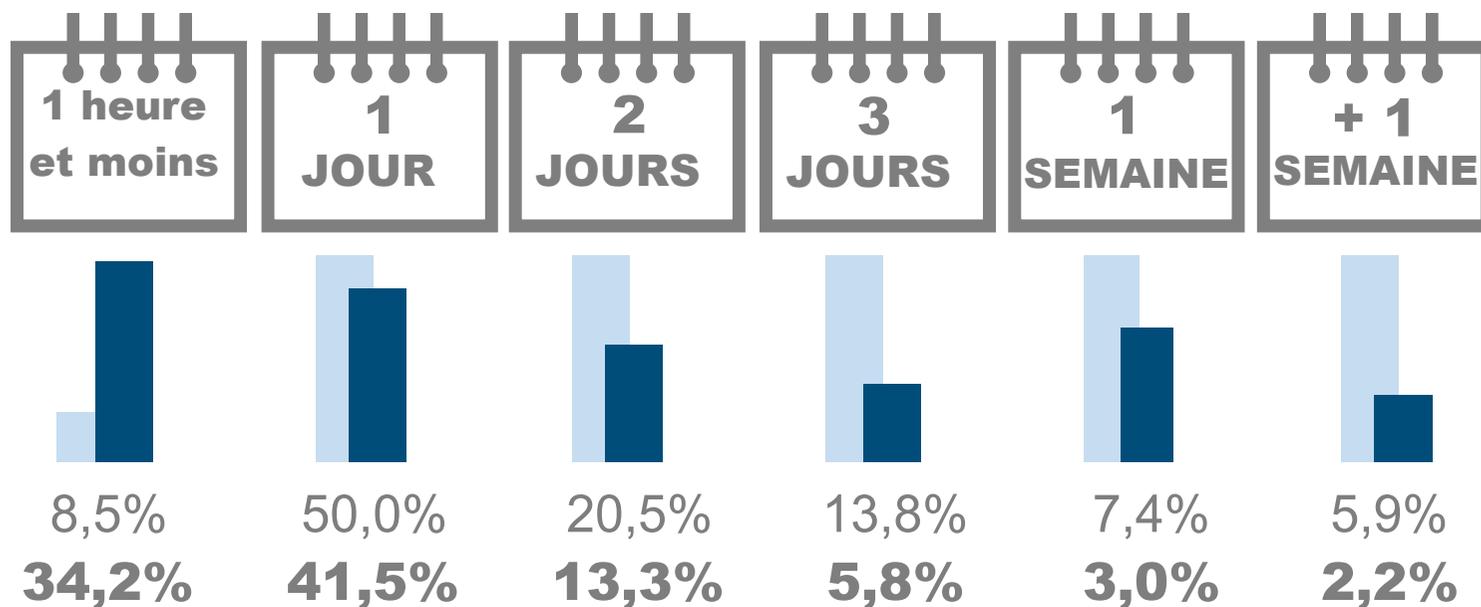
... et des durées
moyennes en
baisse régulière



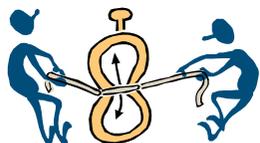
Zoom sur la durée des sessions de formation

Comparaison

2007
2017



**Une forte augmentation
des formats courts**

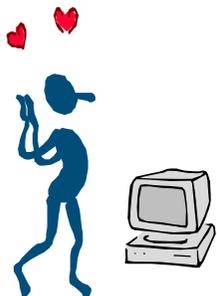


Formations ouvertes et/ou à distance

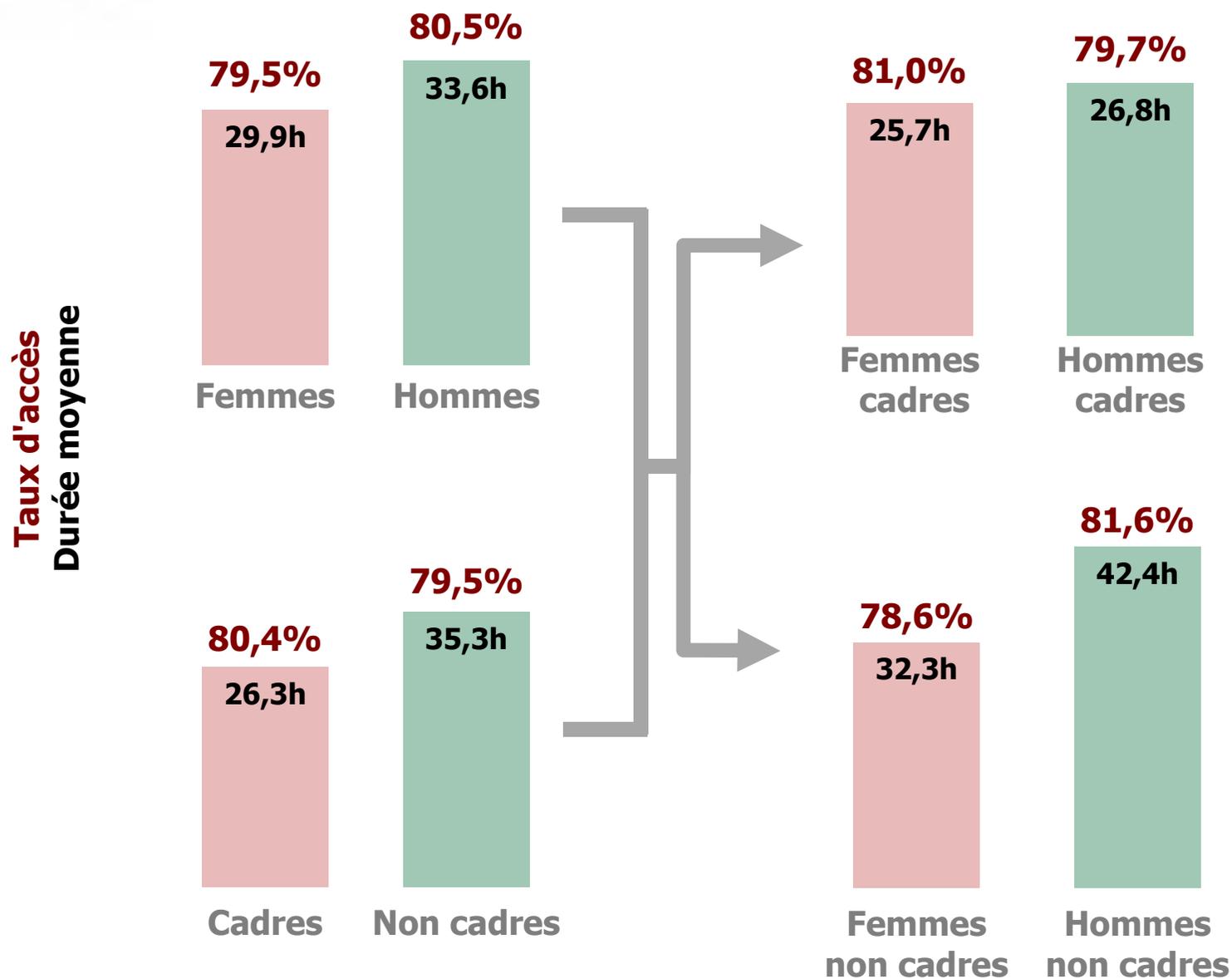
La FOAD désigne l'ensemble des dispositifs de formation non présentielle : MOOC, COOC, SPOC, e-learning...

- **Durée moyenne par salarié : 4 heures**
- **6,6% du total des heures dispensées**
- **51% des salariés formés**

→ dont 11,4% uniquement en FOAD



Approches croisées par critère sociodémographique



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

Le CPF en forte progression

1 488 salariés ont utilisé leur CPF en 2017
(contre 988 en 2016)

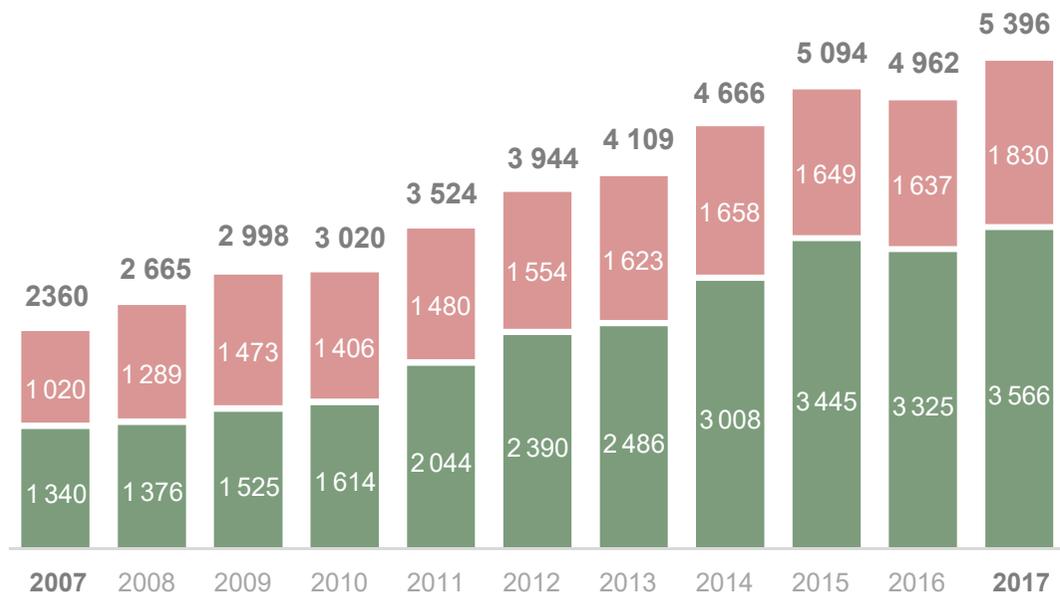
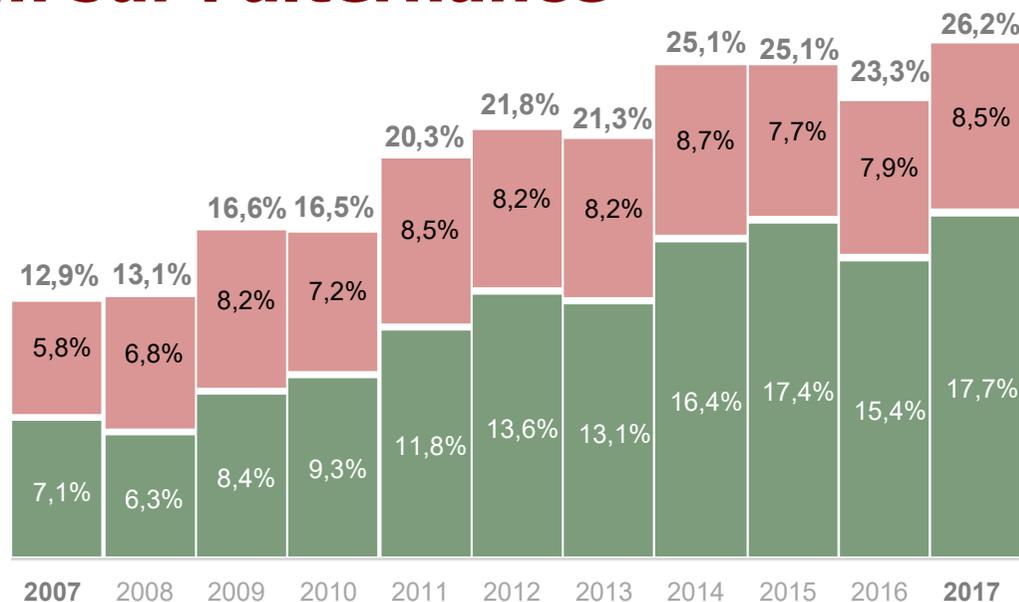
CPF	
Nombre d'heures :	73 819
Nombre de personnes :	1 488
Durée moyenne :	49,6 heures

CPF Les principaux domaines en 2016	% des heures	Evolution 2016-2017
Assurance et réassurance	31,9%	+7,7 pts
Divers, autres	14,5%	-5,0 pts
Commercial et marketing	14,2%	+12,2 pts
Langues étrangères	12,7%	-16,9 pts
Management	4,6%	+ 2,7 pts
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	4,3%	+ 0,2 pt

Le domaine Assurance et réassurance prend la tête du classement

Zoom sur l'alternance

**Une reprise significative
de l'alternance dans les
recrutements
3 769 personnes**



**5 400 alternants
dans l'assurance
au 31 décembre 2017**

Apprentissage Professionalisation



Zoom sur l'alternance

Répartition des alternants selon le diplôme déjà détenu

	2007					2017				
	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3	≥Bac+5	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3	≥Bac+5
Professionalisation	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%

L'alternance se banalise sur tous les niveaux de formation



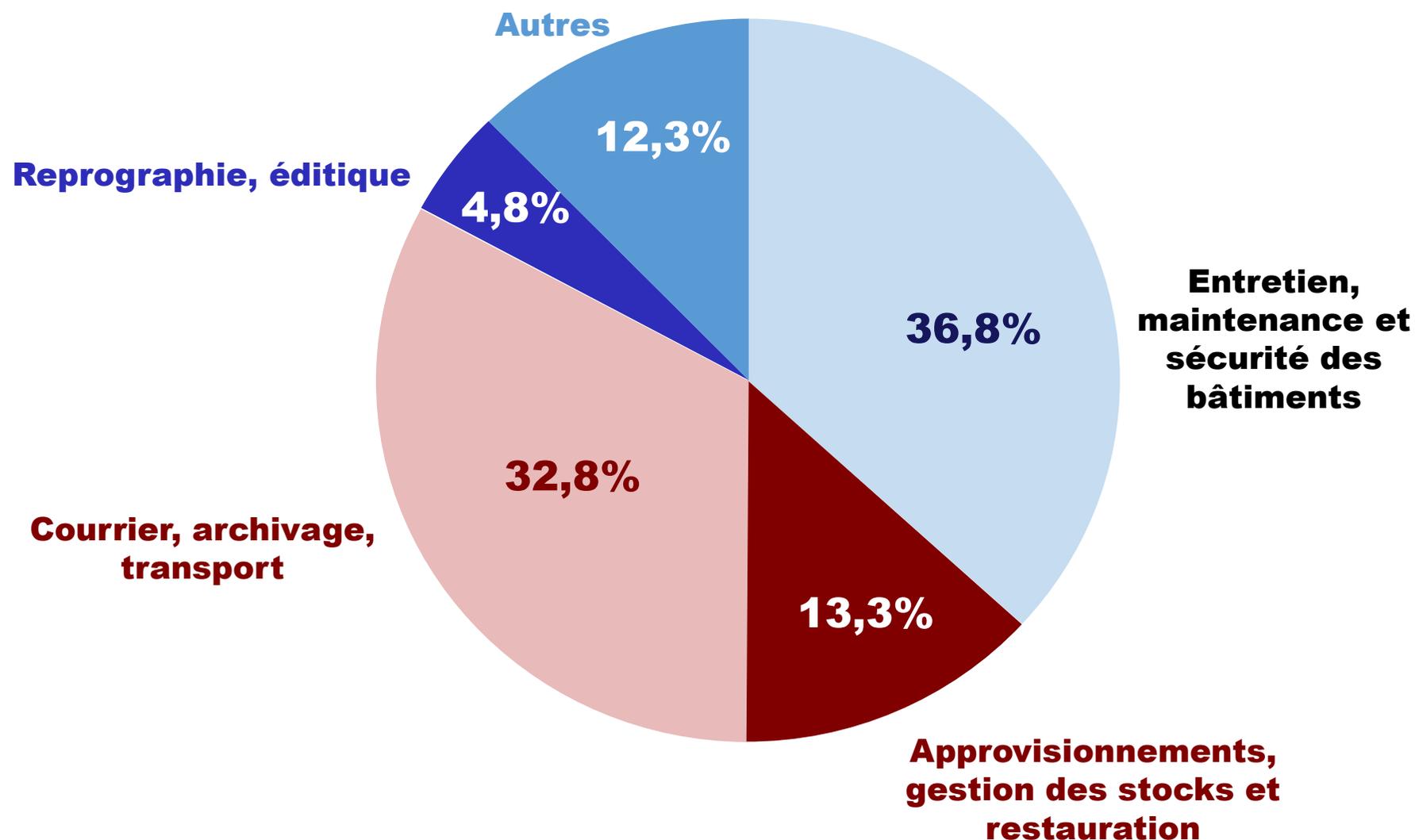
**De la logistique
à l'environnement de travail,
quand une famille de métiers se
réinvente...**

F 10 Logistique

Mission

Mettre à la disposition des services de l'entreprise les ressources nécessaires à leur fonctionnement, en assurant l'entretien des locaux, la gestion des stocks et des flux, notamment de courrier et d'archives, et le transport de personnes ou de biens.

Répartition des effectifs de la famille Logistique au 31/12/2017



F 10-A

Entretien, maintenance et sécurité des bâtiments

Mission

Assurer la sécurité des locaux de l'entreprise et le bon fonctionnement de ses installations en prenant en charge ou en faisant assurer les travaux nécessaires d'entretien, de maintenance ou de gardiennage.

Exemples d'intitulés de métiers

Responsable de maintenance/des services généraux

Agent/technicien d'entretien/Opérateur de maintenance

Agent de sécurité/Gardien/Vigile

F 10-B

Approvisionnement, gestion des stocks et approvisionnement

Mission

Assurer la disponibilité et la qualité des biens et services nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et à la satisfaction des salariés, par la prise en charge d'activités d'approvisionnement ou de restauration.

Exemples d'intitulés de métiers

Responsable/Chargé/Technicien d'approvisionnement ou d'économat

Responsable/Chargé de la gestion des stocks

Cuisinier/Maître d'hôtel/Agent de restauration

F 10-C

Courrier, archivage, transport

Mission

Contribuer à la maîtrise des flux d'informations internes et externes ou à l'organisation de déplacements à l'extérieur de l'entreprise, par la gestion du courrier, l'archivage de dossiers ou le transport de personnes et de biens.

Exemples d'intitulés de métiers

Responsable du service courrier/Technicien courrier

Gestionnaire courrier-archives/Archiviste

Chauffeur manutentionnaire/Coursier

Chauffeur de direction

F 10-D

Reprographie, éditique

Mission

Contribuer au traitement et à la circulation des informations en assurant le façonnage, la reproduction, l'impression et la distribution de documents internes et externes.

Exemples d'intitulés de métiers

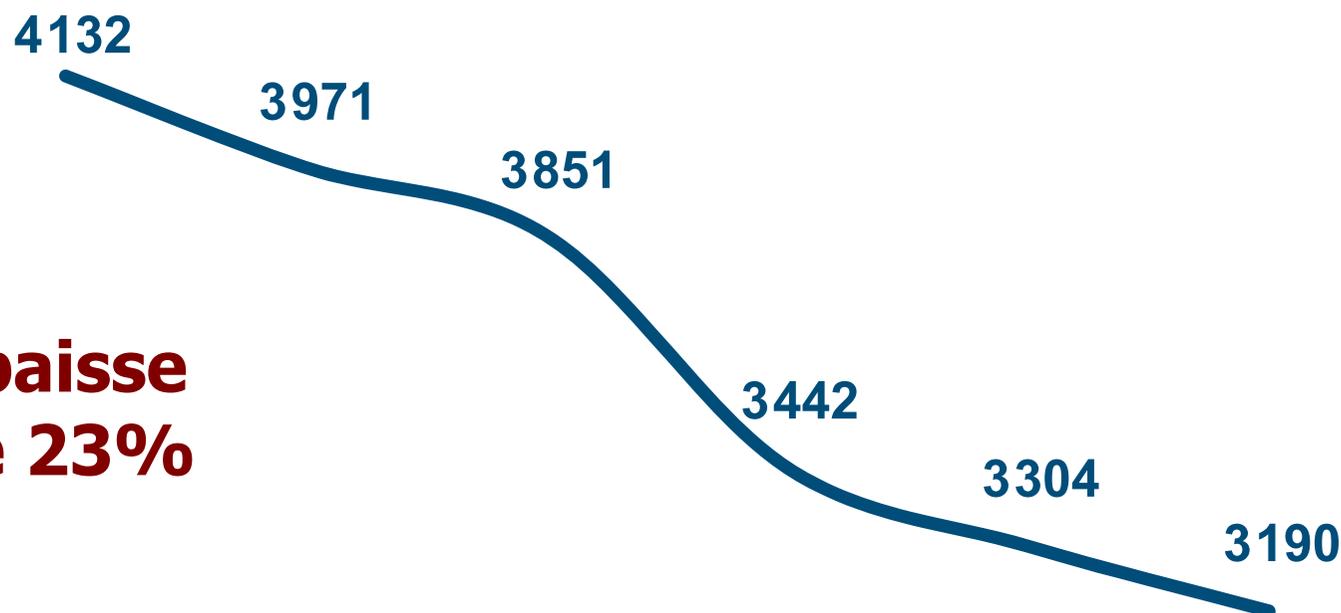
Responsable/Technicien d'édition ou d'impression

Conducteur de machines d'impression/de finition/Conducteur offset

Imprimeur/Reprographe

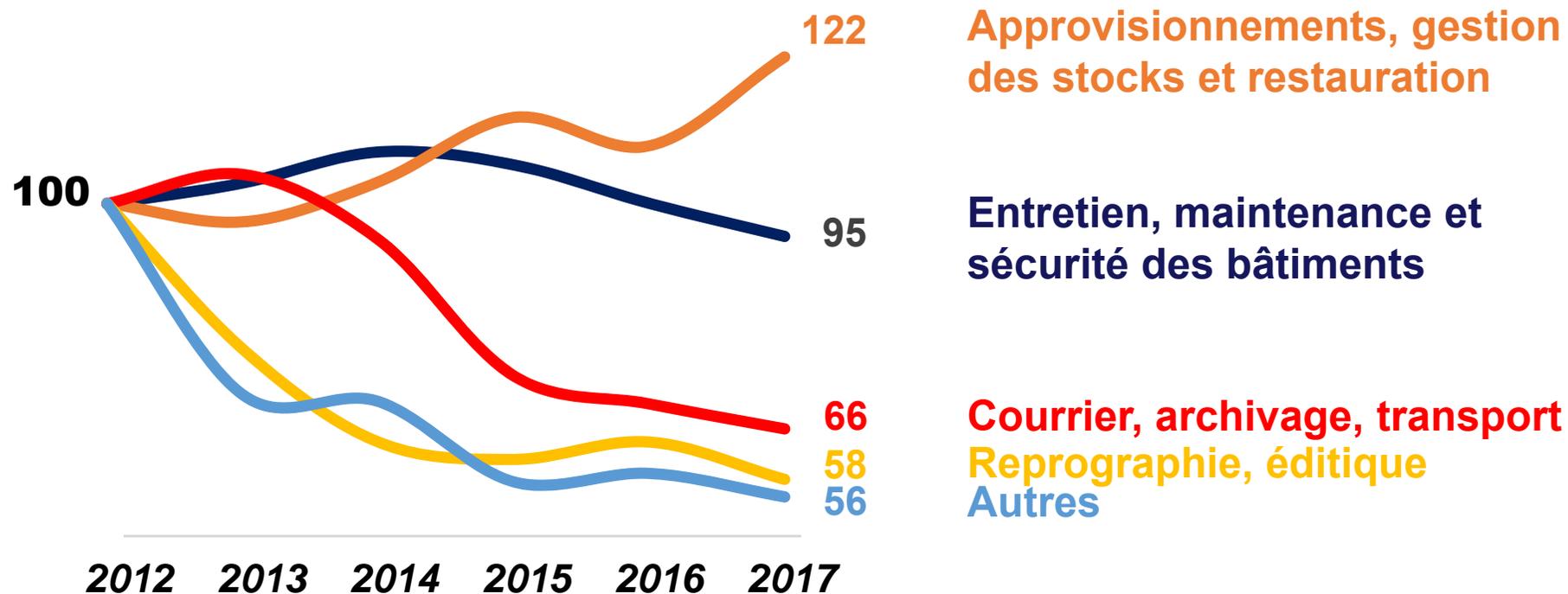
L'évolution des effectifs de la famille Logistique

En 5 ans, une baisse des effectifs de 23%



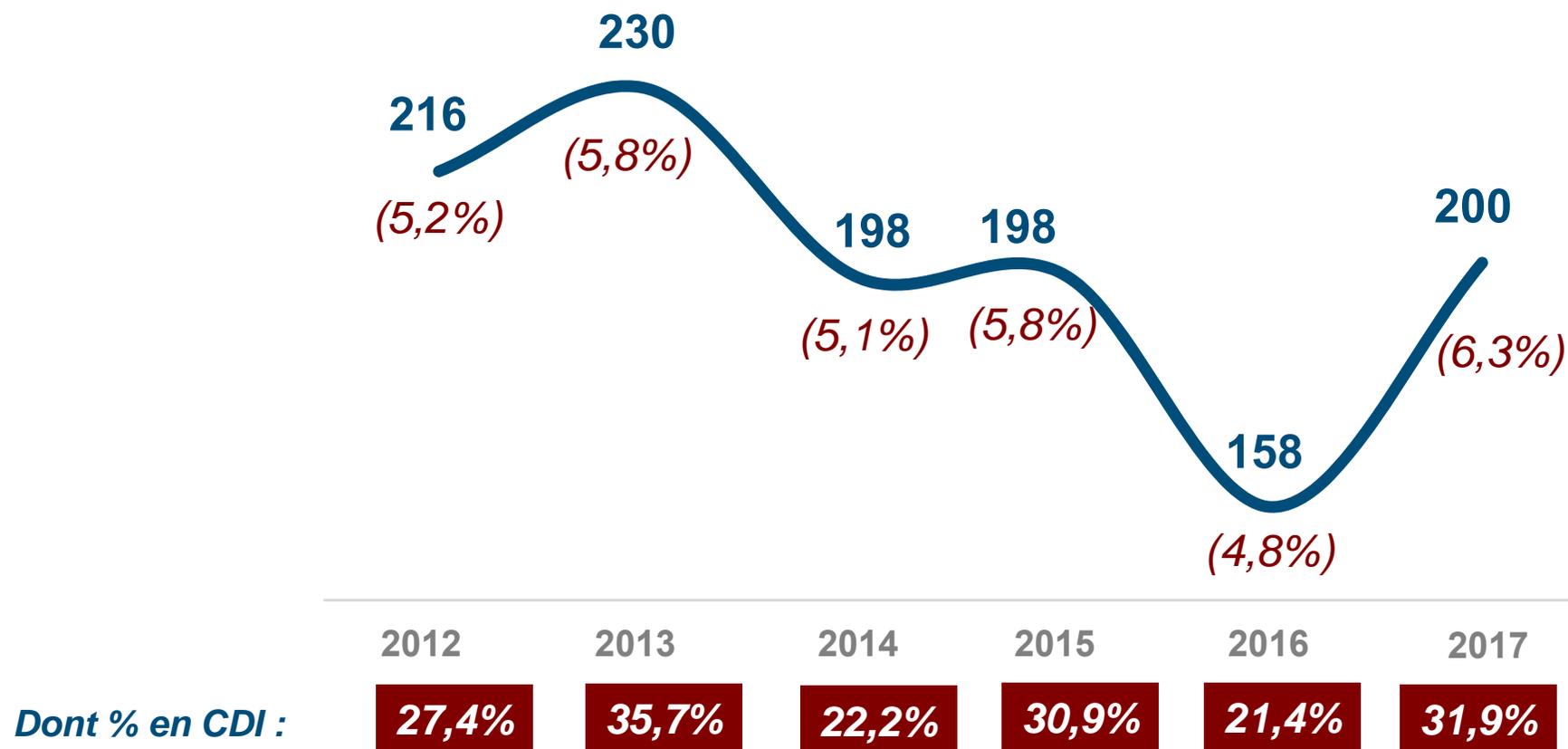
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Effectifs totaux :	147 600	147 100	146 600	147 100	146 200	146 800
Part dans les effectifs totaux :	2,8%	2,7%	2,6%	2,3%	2,3%	2,2%

Evolution des effectifs des sous-familles de la famille Logistique (base 100 en 2012)



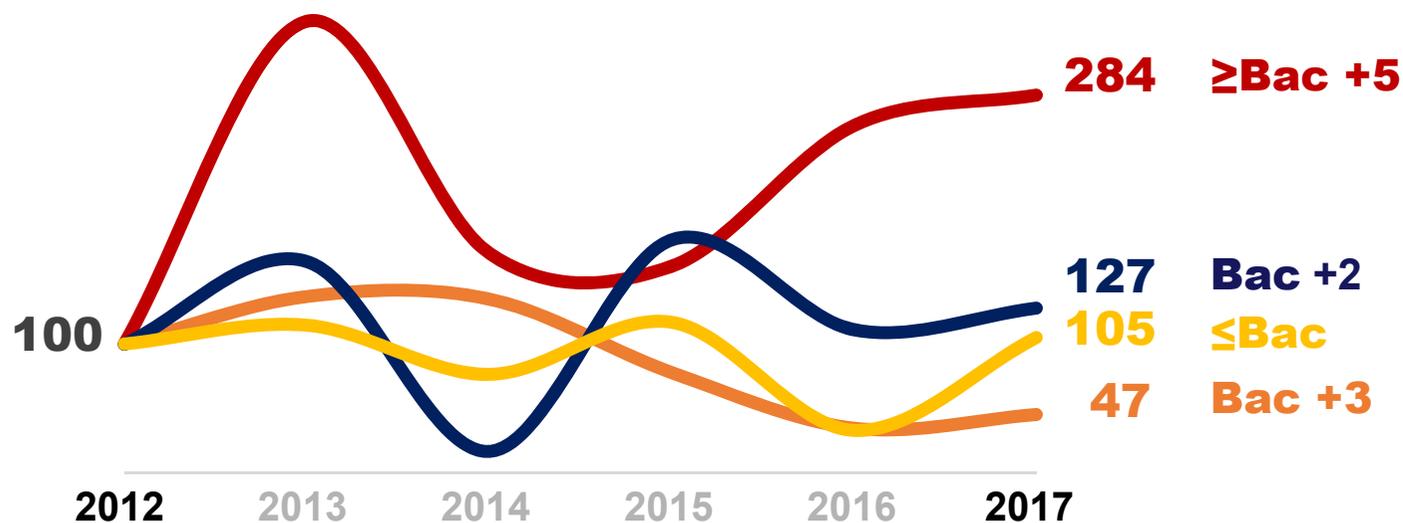
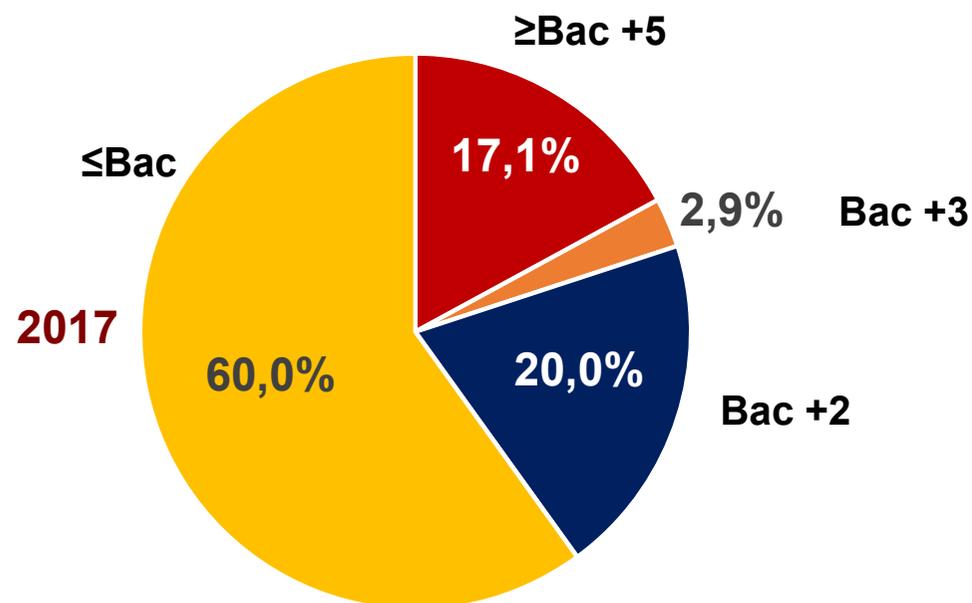
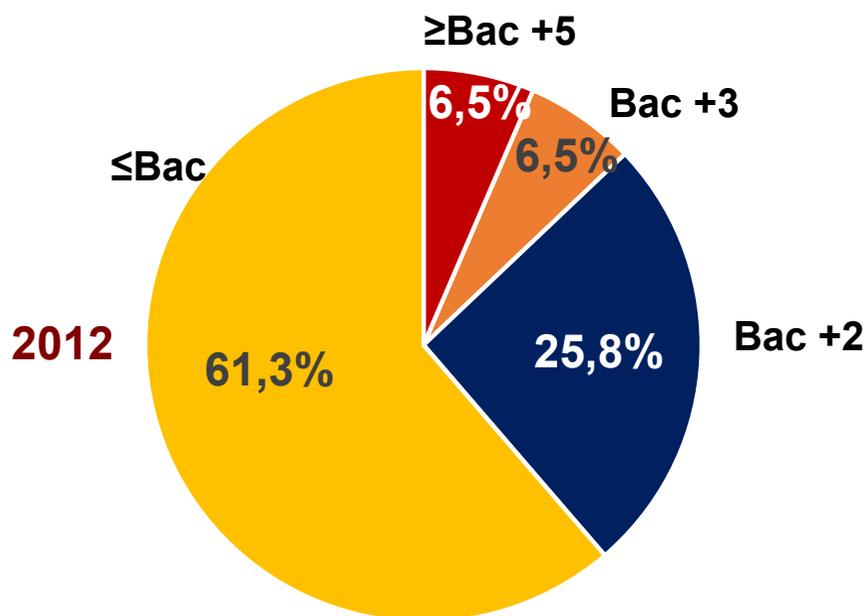
Evolution du recrutement de la famille Logistique

Nombre de personnes recrutées



⇒ **Les recrutements en CDI multipliés par 2 en 2017 !**

Structure de la qualification à l'embauche en CDI de la famille Logistique



De la logistique à l'environnement de travail

Fabienne TORRENTI

Directrice Environnement de Travail Carrefour France
Membre du Comité Directeur de l'ARSEG



Quand une famille de métier se réinvente...

Karine SA COUTINHO

Responsable Département Relations Clients Internes



Fabienne TORRENTI

Directrice Environnement de Travail Carrefour France
Membre du Comité Directeur de l'ARSEG



Philippe COULAIS

Responsable Logistique de l'Information



Prochaine conférence
le 19 décembre 14h30

