

Mercredi 30 juin, l'Observatoire a publié le Baromètre prospectif, ainsi que ses premières estimations sur l'évolution des effectifs de l'assurance au 31 décembre 2020. Tous les documents et les vidéos relatifs à cette publication seront très prochainement accessibles sur son site et sa chaîne YouTube.

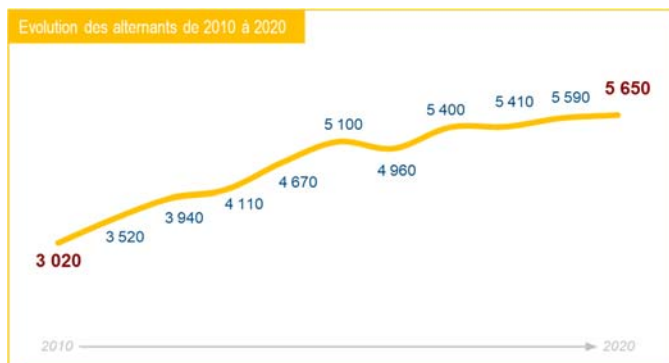
## 1<sup>ères</sup> estimations de l'évolution des effectifs de l'assurance au 31/12/2020

A début juin, la représentativité de l'enquête ROMA correspond à un taux de réponses de 92,8% sur le périmètre consolidé de la Fédération Française de l'Assurance.

Malgré une année particulière du fait de la crise sanitaire et économique, les effectifs affichent une croissance remarquable : 1 500 personnes supplémentaires, soit +1%. On recense ainsi 149 100 salariés au 31/12/2020. Cette évolution positive confirme non seulement la bonne résistance de l'emploi dans la branche mais aussi la tendance haussière engagée depuis 2016.

Les premiers indicateurs recueillis s'inscrivent dans la continuité des années précédentes :

- le taux de recrutement se maintient à un niveau élevé : 10%, soit près de 15 000 salariés embauchés au cours de l'année 2020 ;
- l'augmentation des effectifs s'explique principalement par un moindre turnover ;
- l'alternance continue de représenter un quart des recrutements (3 740 personnes) avec toutefois un rapport entre apprentissage et professionnalisation qui s'inverse (3/4 en apprentissage vs moins de la moitié en 2019).



Au-delà des flux qui caractérisent l'année 2020, le nombre d'alternants désormais en poste reste stable : 5 650 salariés, soit une valeur légèrement supérieure à celle de 2019.

# Baromètre prospectif 2021

Sans viser à l'exhaustivité vous trouverez ci-après l'essentiel des sujets abordés dans le Baromètre prospectif de cette année.

**Ce que la crise sanitaire laisse derrière elle...** Dans cette période exceptionnelle, il nous faut tout à la fois considérer ce que la crise nous lègue mais aussi l'enjamber pour se projeter dans le long terme. Savoir résister à la nostalgie d'un avant idéalisé pour mieux bâtir demain. Sur fond de différences sectorielles très prononcées, la fin progressive des aides d'Etat laisse planer de grandes incertitudes sur la viabilité de certaines entreprises et les évolutions du chômage. D'autant que l'explosion des déficits et de la dette ajoute au sentiment d'un avenir particulièrement contraint dans les années qui viennent. Pour le secteur de l'assurance, le coût économique important de la pandémie n'aura heureusement pas affecté la dynamique de l'emploi qui progresse encore en 2020. Sur un autre plan, certaines séquelles de la crise sanitaire, bien que moins visibles, seront également à suivre. Nombreux sont ceux en effet qui ont fait l'expérience d'un malaise plus ou moins manifeste pendant cette période. Dans un environnement fluctuant, la tolérance au risque et à l'aléa - ce marqueur fort de la santé psychique - pourrait encore être fortement sollicitée dans les mois qui viennent.

**Défis d'avenir, les enjeux climatiques en tête...** Dans le même temps, les tendances de long terme observables avant l'épidémie continuent à faire leur œuvre. L'édition de cette année relèvera pour notre industrie la perspective probablement durable de taux d'intérêts bas, les premiers pas et le potentiel à terme de la 5G, les défis immédiats de la situation climatique... Pour le reporting financier, la multiplication des normes et recommandations liées à l'environnement signale l'écologisation en marche de la gouvernance des entreprises.

**Organisation / management : un changement de paradigme ?** Le terme est tellement galvaudé que nous sommes incités à l'utiliser avec prudence. Pourtant, l'organisation et le management des entreprises du secteur pourraient bien être en train d'expérimenter les débuts d'un nouveau paradigme (dans une définition exigeante du terme). Une exploration en cours, associant un groupe de travail et des entretiens avec les partenaires sociaux, conduit ainsi l'Observatoire à examiner le phénomène de l'agilité sous toutes ses coutures : à la fois expérience et modèle cible, initiative locale et spontanée ou au contraire démarche fortement encadrée dans une montée volontariste "à l'échelle". Une approche qui impose aux participants à l'étude de relier en permanence organisations, méthodes et postures, tant les interactions entre ces trois pôles sont étroites.

**Le comportement organisationnel, nouvel horizon du développement RH...** Au-delà de la gestion individuelle et des régulations collectives, les DRH apparaissent de plus en plus impliquées dans ce que "les gens pensent, ressentent et font dans et autour des organisations en vue d'améliorer leur performance". Sur ce terrain, la crise sanitaire aura mis en lumière la fonction RH dans une valeur ajoutée de soutien, de médiation et de facilitation au service de l'efficacité opérationnelle. Au-delà, c'est bien la recherche d'un nouveau "travailler ensemble" qui s'engage, la réingénierie des interactions et dialogues du quotidien en étant la marque distinctive. Au-delà des métiers, on voit ainsi des DRH participer à l'émergence de la notion de rôle, à la diffusion des interventions de coachs internes, à des investissements pour généraliser la culture du *feedback*, non seulement managérial mais aussi entre collègues, au sein des équipes. Après la place prise par les technologies numériques dans les années 2010, c'est une autre révolution qui s'engage pour la décennie prochaine, cette fois culturelle.

---

*Pour tous renseignements et informations complémentaires, prendre contact avec :*

*Norbert GIRARD, Secrétaire général : 01 53 21 51 23 – [girard@obs.gpsa.fr](mailto:girard@obs.gpsa.fr)  
Michel PAILLET, Chargé de mission : 01 53 21 51 25 – [michel.paillet@obs.gpsa.fr](mailto:michel.paillet@obs.gpsa.fr)*

**Toutes les études sont téléchargeables à partir du site : [www.metiers-assurance.org](http://www.metiers-assurance.org)**