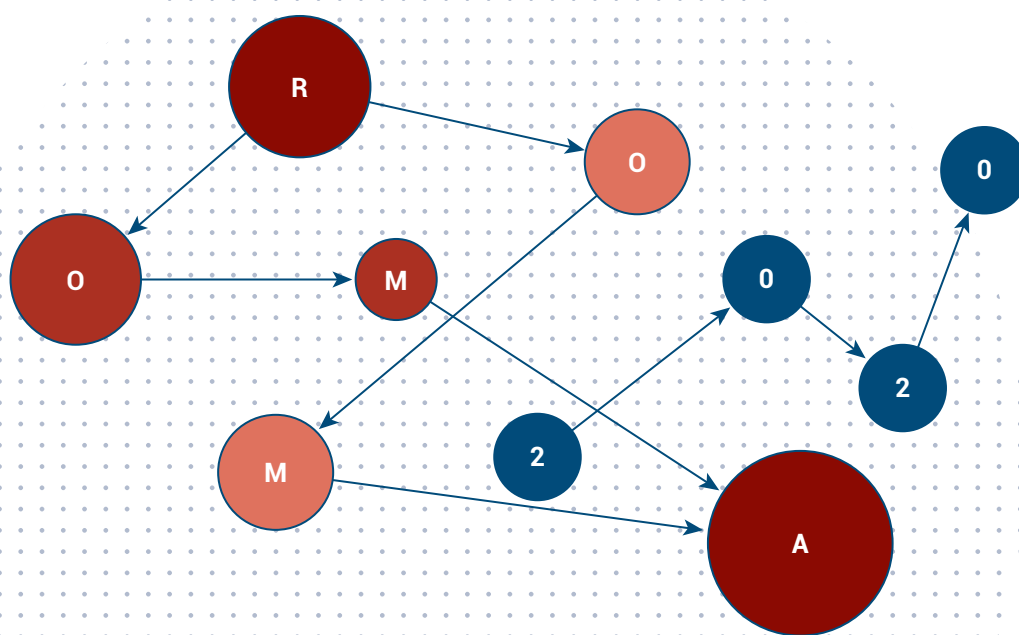




ROMA 2020

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

DONNÉES AU 31/12/2019



L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (OEMA), association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901, a été créé par la Fédération Française de l'Assurance.

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 les 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.

A cette fin, 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.

Complètement repensé depuis l'an passé dans sa structure et sa présentation générale, le **ROMA** (Rapport de l'Observatoire sur les Métiers et les formations de l'Assurance) consolide les données socioprofessionnelles de l'ensemble des adhérents de la Fédération Française de l'Assurance.

Actualisé chaque année depuis la création de l'Observatoire en 1996, il décrit la population des salariés du secteur et présente, depuis 2006, un panorama de la formation professionnelle, initiale et continue.

Pour cette 24^{ème} édition, l'assiette du ROMA prend en compte **147 600 salariés** (effectifs au 31/12/2019), avec un taux de réponse des entreprises de **95%**.

La première partie du rapport dresse un **profil de branche** à partir des caractéristiques individuelles des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances. Il s'agit ici de mettre en évidence les principales tendances qui traversent le secteur : évolution des effectifs, portraits de familles par métier, actions de formation professionnelle.

La deuxième partie du rapport, intitulée **pour aller plus loin**, vise à approfondir la connaissance de certaines populations ou thématiques remarquables : les jeunes embauchés, les alternants, les seniors... ou encore le télétravail, la parité homme/femme...

En annexe, vous retrouverez notamment les tableaux de synthèse sur **les principaux indicateurs-clefs** de la profession.

Le taux de réponse exceptionnel confirme à l'évidence l'intérêt et l'engagement des entreprises d'assurances dans la réalisation de ce document, lui conférant la valeur **d'un véritable bilan consolidé à l'échelle de la branche**, à partir duquel l'évolution de la population de l'assurance et la dynamique des métiers peuvent être finement analysées. En discernant le structurel du conjoncturel, le **ROMA** 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 20 octobre 2020

Sommaire général

Présentation	3
Synthèse du ROMA	5
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes	6
• 1^{ÈRE} PARTIE : PROFIL DE BRANCHE	7
Les effectifs de la branche assurance	8
Portraits de familles par métier	10
Les actions de formation continue.....	14
• 2^{ÈME} POUR ALLER PLUS LOIN	17
Les recrutements dans l'assurance	18
L'alternance dans l'assurance.....	21
De la gestion des âges.....	25
Les mobilités fonctionnelles dans l'assurance	28
La place des femmes dans l'assurance.....	30
Répartition géographique des salariés de l'assurance	32
Le télétravail dans l'assurance	33
• 3^{ÈME} PARTIE : ANNEXES	34
Méthodologie des enquêtes sociales et de formation	35
Les indicateurs-clefs par caractéristique socioprofessionnelle	36
La nomenclature des métiers de l'assurance 2012	38
Liste des études disponibles	39

En complément de ce document, nous vous invitons à consulter aussi le Cahier statistique, dont l'objectif est de fournir une vision quantitative affinée sur l'ensemble des salariés, ainsi que par famille et sous-famille de métiers.

A noter, pour en faciliter l'usage, qu'ils ne sont accessibles qu'à partir de notre site internet :
www.metiers-assurance.org

Synthèse du ROMA 2020

Pour la dixième année consécutive, l'assurance continue de s'inscrire dans une grande stabilité de ses effectifs. Au 31/12/2019, on recense ainsi 147 600 salariés, soit un gain de 200 personnes par rapport à l'an passé (+0,1%). Cet équilibre masque en fait des mouvements de fond particulièrement conséquents. Les départs, en augmentation régulière (+10% par rapport à 2018), sont compensés par le maintien des embauches qui atteignent leur plus haut niveau historique : 11% des effectifs totaux, soit 16 230 personnes (+6,9% par rapport à 2018).

Ces bons résultats en matière d'emploi ignorent cependant le contexte de l'année en cours. Pour autant, rappelons-nous que la crise financière de 2008 s'était traduite par un moindre turnover, sans baisse des effectifs. Si la situation actuelle est différente, seule notre prochaine enquête permettra de disposer d'un point précis. En tout état de cause, demain n'est pas écrit.

Tandis que la part des moins de 30 ans continue de diminuer dans les embauches, celle des 55 ans et plus se situe dans la fourchette des trois dernières années (1,8%). Conséquence de l'augmentation régulière du turnover sur la dernière décennie, l'âge moyen des recrues s'élève, passant de 30,9 ans à 31,2 ans cette année. Cependant, l'évolution la plus remarquable de l'année porte sur la part croissante des CDI dans les recrutements, qui atteint 56,7% (+3,9 pts). Cette poussée est également à rapprocher des variations observées dans la ventilation des nouveaux entrants par niveau de diplôme. Alors que le $\geq$ Bac+5 semble se stabiliser au même niveau que 2018 (30,4%), les Bac+3 et surtout Bac+2 sont quant à eux en recul, au profit des niveaux $\leq$ Bac. Après la hausse observée l'an passé, le taux de femmes dans les recrutements revient à même hauteur qu'habituellement : 60%.

Dans une même cohérence, les embauches d'alternants suivent cette tendance haussière : 3 821 personnes (+200), soit le plus haut niveau jamais atteint dans l'assurance. Au final, si le recours à l'alternance pourrait proportionnellement paraître moindre dans les recrutements de 2019 (23,5% vs 23,9% en 2018), leur poids dans les effectifs a en réalité augmenté pour passer de 3,7% à 3,8% (5 410 vs 5 590).

Sans surprise au regard des flux d'entrées et de sorties, 2019 confirme les tendances déjà relevées ces dernières années. Ainsi, le nombre de $\geq$ 55 ans et parallèlement celui des $<$ 30 ans continuent de croître. Ces deux tranches d'âge représentent respectivement 18,2% et 14% de la population totale.

La féminisation de l'assurance se poursuit également (+0,3 point). Au total, 60,8% des salariés de l'assurance sont des femmes. Leur part parmi les cadres est passée de 45% en 2009 à 51% en 2019. Le rattrapage que l'on observe est d'ailleurs croissant selon la classe : +5,3 pts pour la classe 5 ; +7,1 pts pour la classe 6 et +8 pts pour la classe 7. Cette progression est encore plus visible parmi les cadres de direction avec une hausse de 10,1 points en une décennie.

Parmi les 137 600 salariés en CDI au 31/12/2018, près d'1 salarié sur 5 a été mobile en 2019. Plus précisément, 8,2% ont quitté leur entreprise au cours de l'année et 12,4% ont changé de sous-famille en interne.

Enfin, près de 9 salariés sur 10 ont bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année 2019. Cela se traduit par un taux d'accès qui s'élève à 88,5%, gagnant encore 7,5 points par rapport à 2018. Ce taux exceptionnel s'explique principalement par un accès à la formation désormais beaucoup plus fluide, notamment par les formations ouvertes et/ou à distance (FOAD). En effet, le recours à cette modalité concerne 73% des salariés formés, dont 16% par cette voie unique. La durée moyenne, dont la tendance était baissière ces dernières années, semble se stabiliser pour s'établir à 30,5 heures (+1,4 heure).

Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes

AFI ESCA	MACIF Groupe
AG2R LA MONDIALE Groupe	MACSF Groupe
AGEAS	MAE
AGPM VIE	MAF
AIOI Insurance	MAIF Groupe
ALBINGIA	MAPA
ALLIANZ Groupe	MATMUT Groupe
ALTIMA	MEDICALE (LA)
AMDM	MFA
AREAS - CMA	MMA (Groupe Covéa)
ASS MUT DES FONCTIONNAIRES	MONCEAU Assurances
AVIVA Groupe	MSIG
AXA Groupe	MUNICH Ré
AXERIA PREVOYANCE	MUTEX
B2V Gestion	MUTUELLE de POITIERS Assurances
BNP Paribas CARDIF (Gr. - GIE Hélios)	NEUFLIZE VIE
BPCE Assurances	ODYSSEY Ré
CARMA	PACIFICA (Gr. Crédit Agricole)
CCR	PREDICA (Gr. Crédit Agricole)
CIVIS GIE	PREPAR Vie
CMMA	PREVENTION ROUTIERE
CNP Assurances	PREVOIR Groupe
CREDIT AGRICOLE	QBE Insurance (Europe)
FFA	RELYENS
GENERALI Groupe	REUNION AERIENNE
GFA Caraïbes (Groupe Générali)	SCOR Groupe
GIE CONTACTS	SIRCA (Gr. Crédit Agricole)
GMF (Groupe Covéa)	SMA Groupe
GOTHAER	SMACL
GPSA	SURAVENIR (Gr. Crédit Mutuel)
GROUPAMA GAN Groupe	SWISS LIFE Groupe
MAAF (Groupe Covéa)	THELEM Assurances
MACIF Groupe	TOKIO MARINE Europe
MAAF (Groupe Covéa)	ZURICH



1^{ère} partie

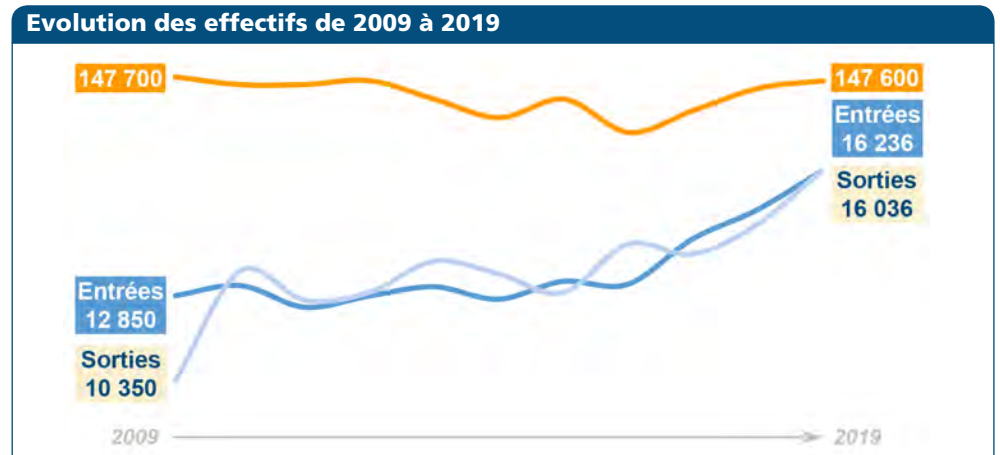
Profil de branche

Le ROMA est le recueil statistique des données sociales et de formation de la population des salariés de la branche assurance. Cette édition 2020 présente la photographie des effectifs consolidés au 31/12/2019 et des formations suivies durant cette même année.

Les effectifs de la branche assurance

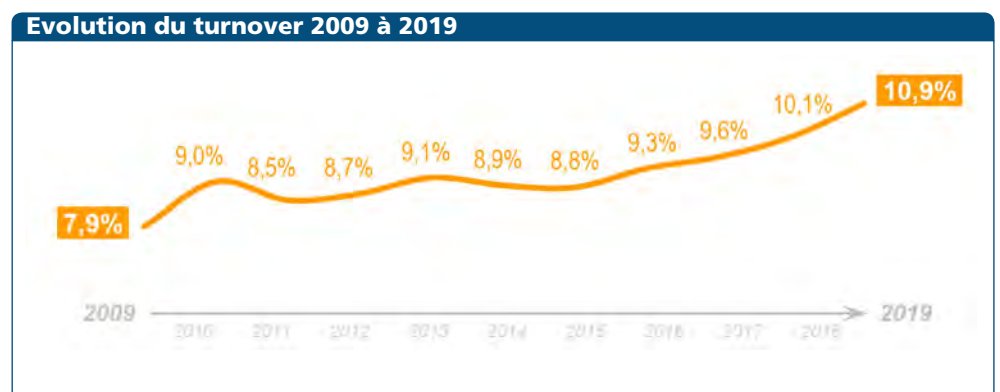
Pour la dixième année consécutive, l'assurance continue de s'inscrire dans une grande stabilité de ses effectifs. Au 31/12/2019, on recense ainsi 147 600 salariés, soit un gain de 200 personnes par rapport à l'an passé (+0,1%).

**2018 → 2019
+0,1% soit
200 salariés
supplémentaires**



Cette stabilité masque en fait des mouvements de fond particulièrement conséquents. Le maintien des embauches à son plus haut niveau historique, 11% des effectifs totaux soit 16 230 personnes (+6,9% par rapport à 2018), permet ainsi de compenser des départs en augmentation régulière (+10% par rapport à 2018).

**La hausse
des embauches
compense
celle du turnover**

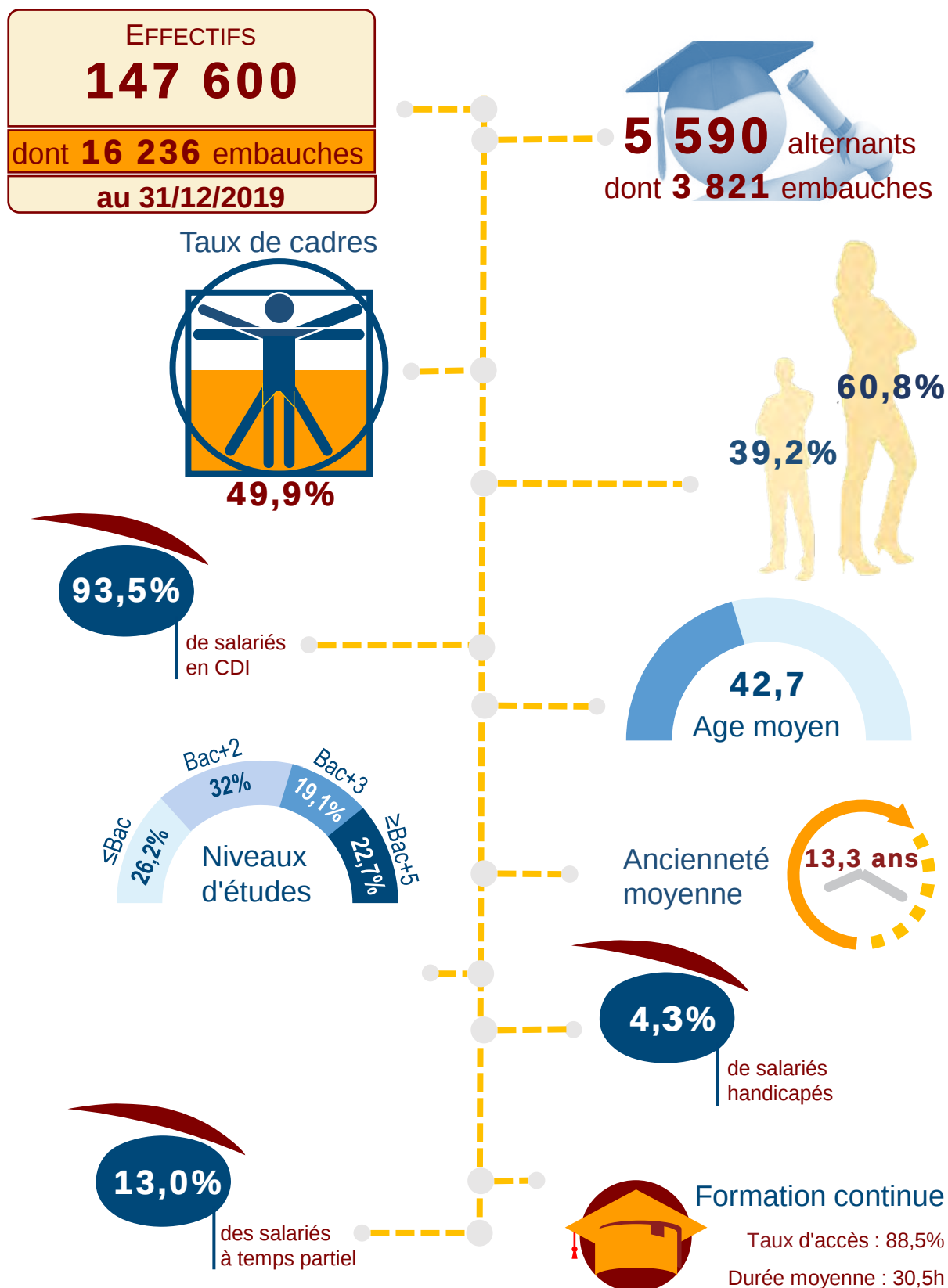


De fait, on constate que le taux de turnover est progressivement passé de 7,9% en 2009 (au lendemain de la crise financière) à 10,9% en 2019, soit une augmentation de plus d'un tiers sur la période.

**Turnover =
(Entrées + Sorties)/2
Effectifs**

Si le baby-boom explique pour une large part l'augmentation des départs, on observe également une rotation du personnel plus importante au fur et à mesure de l'éloignement de la crise de 2008. On peut aussi poser l'hypothèse complémentaire que les alternants, toujours plus nombreux, changent d'entreprise une fois diplômés afin de découvrir d'autres métiers et mieux connaître l'assurance.

Les chiffres-clefs de la population des salariés de l'assurance



Portraits de familles par métier

1 – Les familles de métiers en 2011 et 2019

La répartition des effectifs par métier a finalement peu changé depuis l'adoption de l'actuelle nomenclature. Les grands équilibres qui caractérisent la cartographie des entreprises du secteur demeurent sensiblement à l'identique. Sur huit années cumulées, la plus forte variation relative concerne la famille Support administratif (-1,9 pt), suivie de la Distribution commerciale (qui rattrape néanmoins cette année une part de son retrait, passant de -2 pts en 2018 à -1,6 pt). La famille Gestion de contrats se maintient quant à elle (+1 pt), confirmant ainsi toute l'importance de la relation client dans la phase actuelle de digitalisation des activités.



La stabilité relative des effectifs masque les profondes transformations

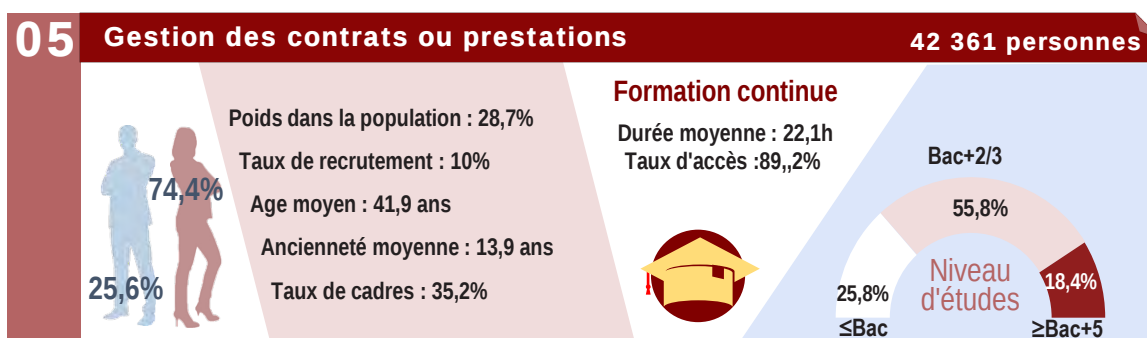
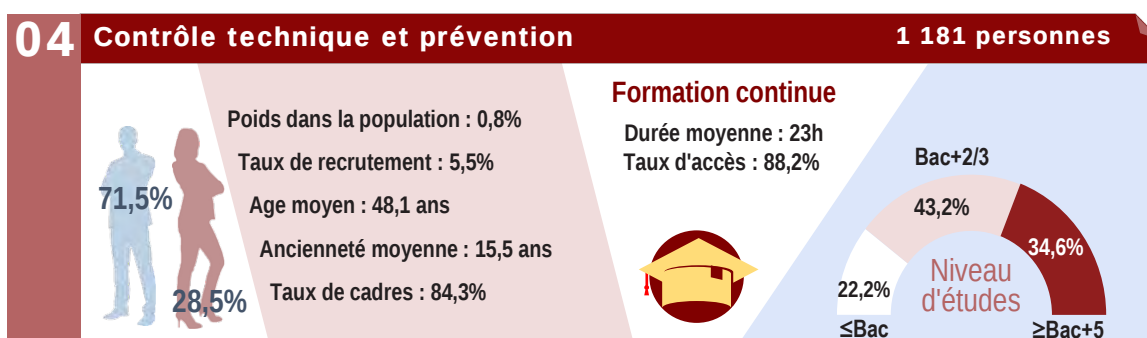
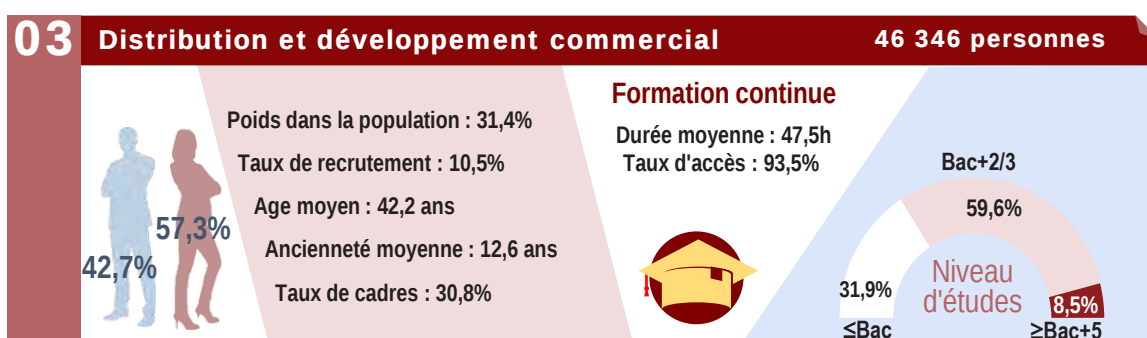
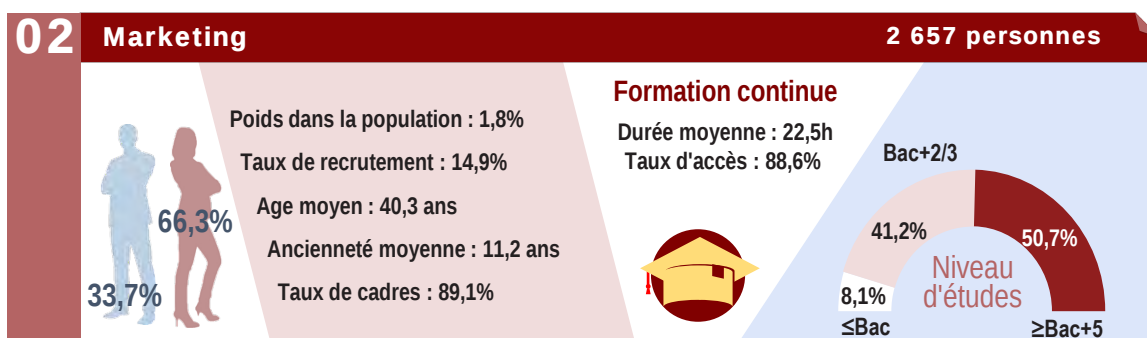
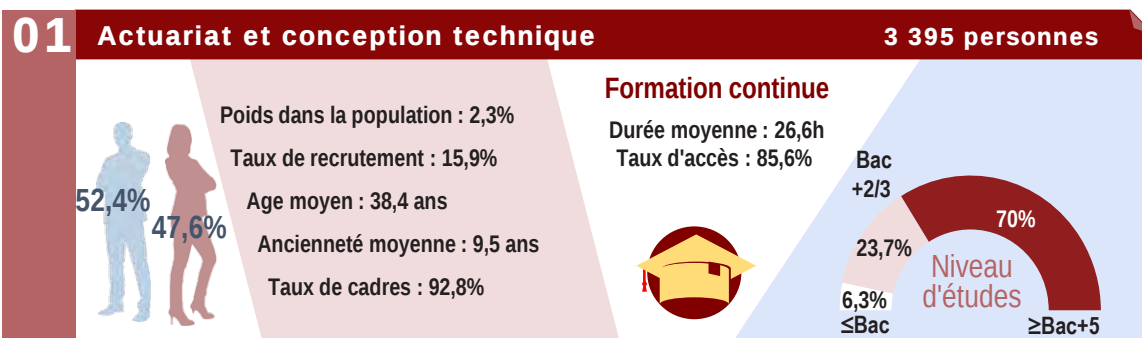
Pour autant, nos dernières études transversales sur la digitalisation des métiers témoignent des profondes transformations actuellement mises en œuvre dans les organisations, ainsi que le redéploiement de l'activité hors des logiques traditionnelles. Derrière un intitulé de métier inchangé se révèle en fait une redistribution des emplois et une nouvelle répartition des rôles et des fonctions parfois radicales.

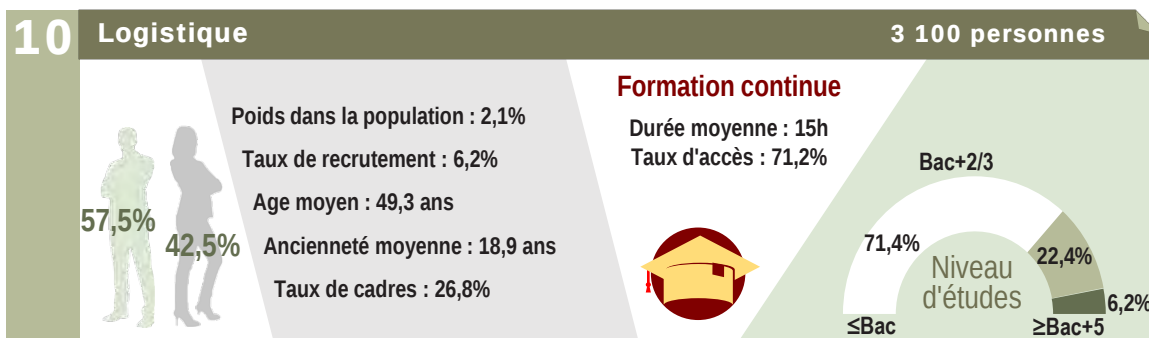
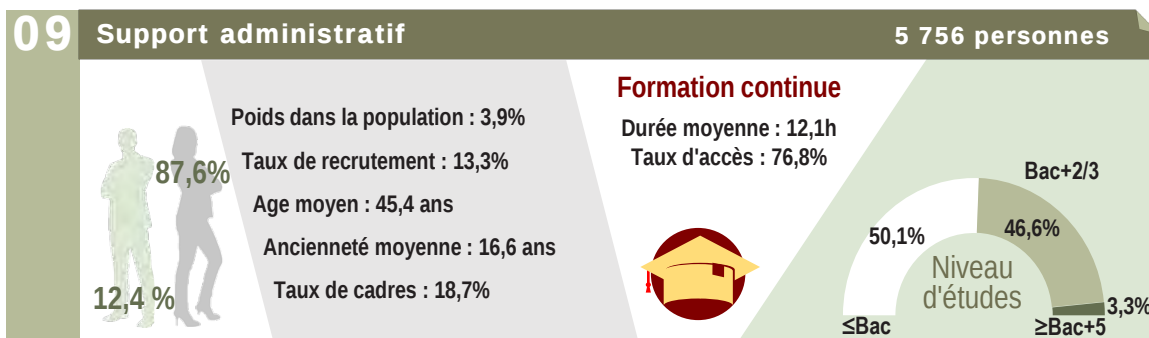
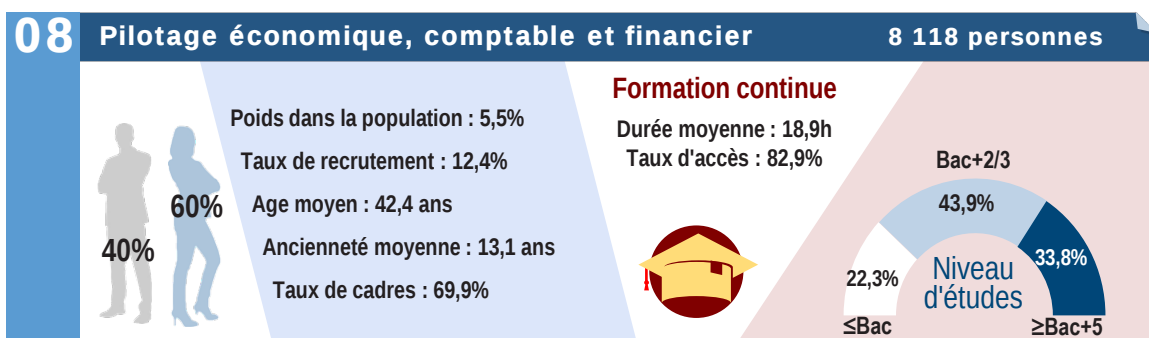
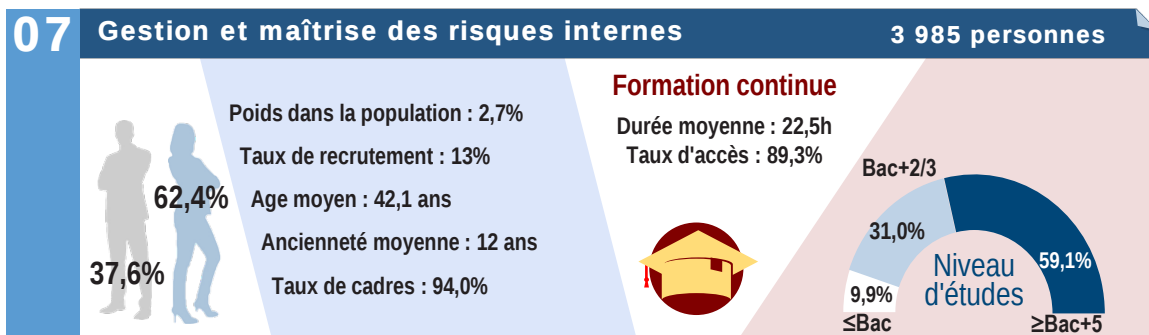
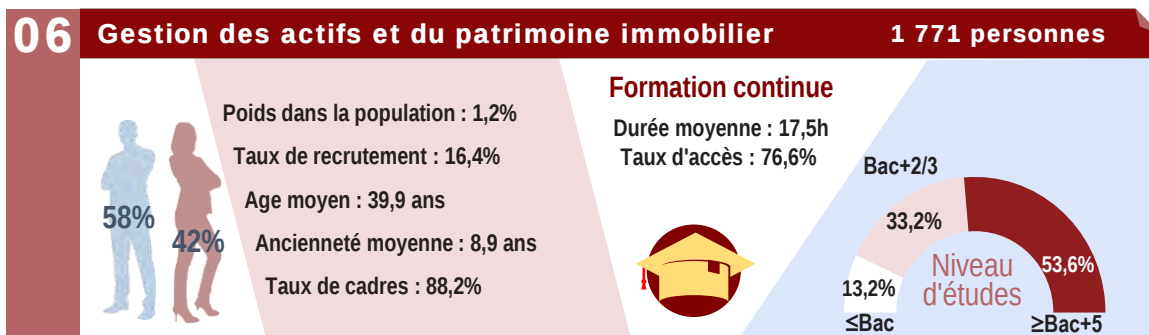
C'est notamment le cas dans les deux premières familles de métiers, où les dimensions commerciales et gestionnaires ont progressivement fini par s'entremêler, voire se confondre dans certains postes.

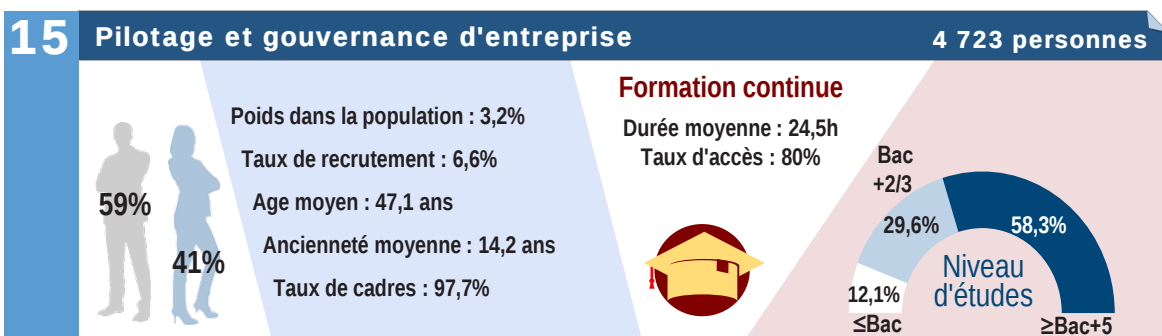
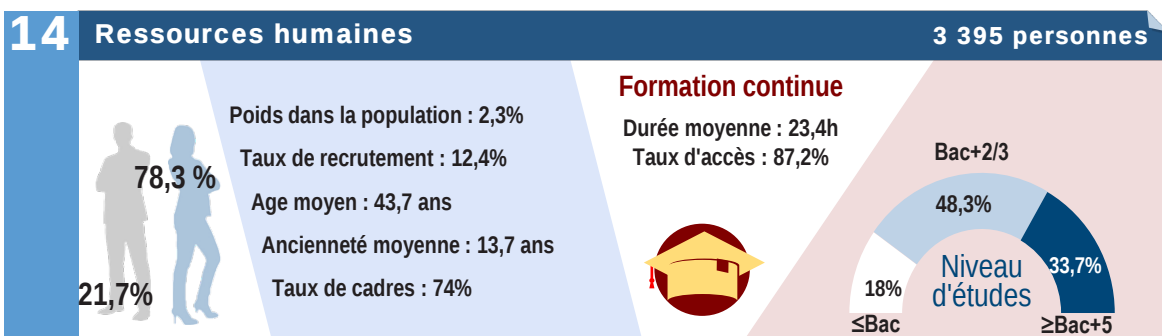
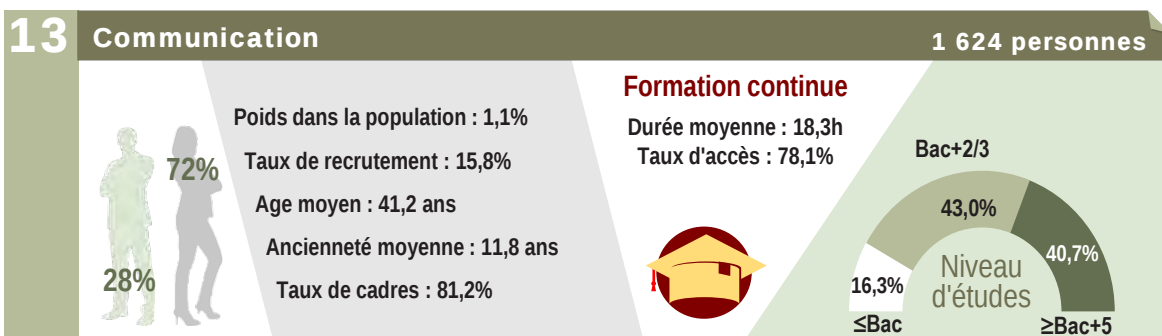
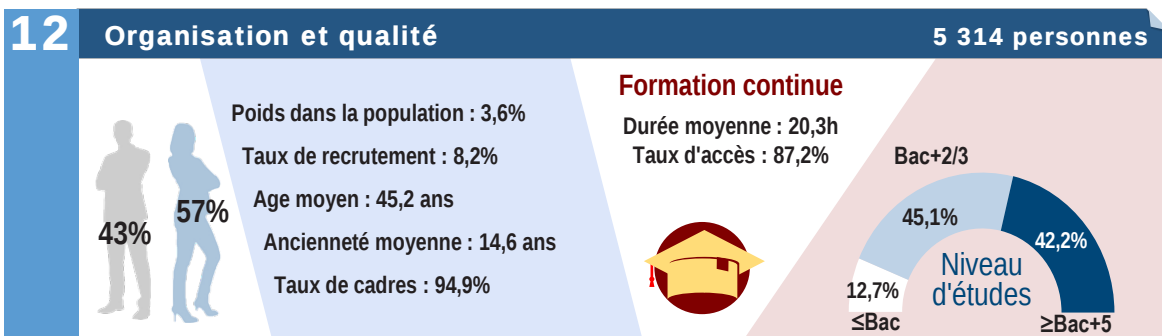
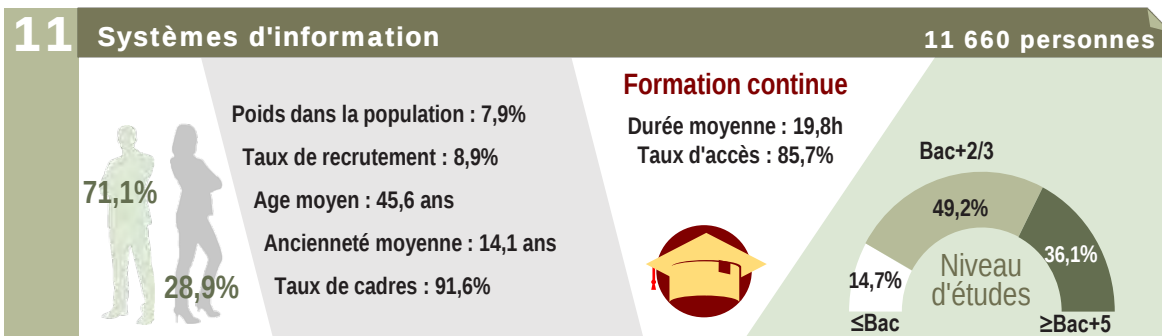
2 – Caractéristiques principales des familles de métiers

On trouvera à suivre une "fiche d'identité" de chacune des 15 familles de métiers qui composent la nomenclature de branche. S'agissant cependant d'une description synthétique sur quelques indicateurs-clefs, nous invitons le lecteur à compléter sa connaissance des métiers de l'assurance en se rendant sur notre site :

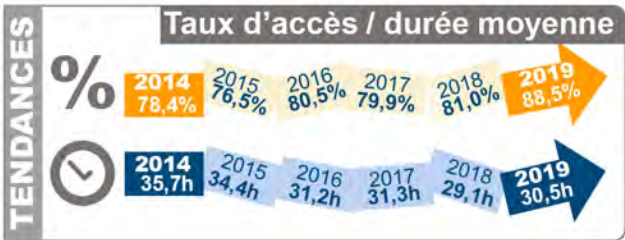
<http://www.metiers-assurance.org/metiers-de-lassurance-4/>







Les actions de formation



Près de 9 salariés sur 10 sont allés en formation en 2019

Au cours de l'année 2019, près de 9 salariés sur 10 ont bénéficié d'au moins une action de formation. Cela se traduit par un taux d'accès qui s'élève à 88,5%, gagnant ainsi 7,5 points par rapport à 2018. Ce taux exceptionnel s'explique principalement par un accès à la formation plus fluide, notamment par les formations ouvertes et/ou à distance (FOAD). En effet, le recours à cette modalité concerne 73% des salariés formés dont 16% via cette voie unique.

La durée moyenne, dont la tendance était baissière ces dernières années, augmente de 1,4 heure pour se stabiliser à 30,5 heures. Notons également que la part des formations d'une durée de 2 jours et plus est divisée par deux et passe de 19,6% à 9,4% entre 2018 et 2019. Parallèlement, celle d'une heure et moins représente 61,4% des formations suivies cette année, contre 34,5% l'an passé.

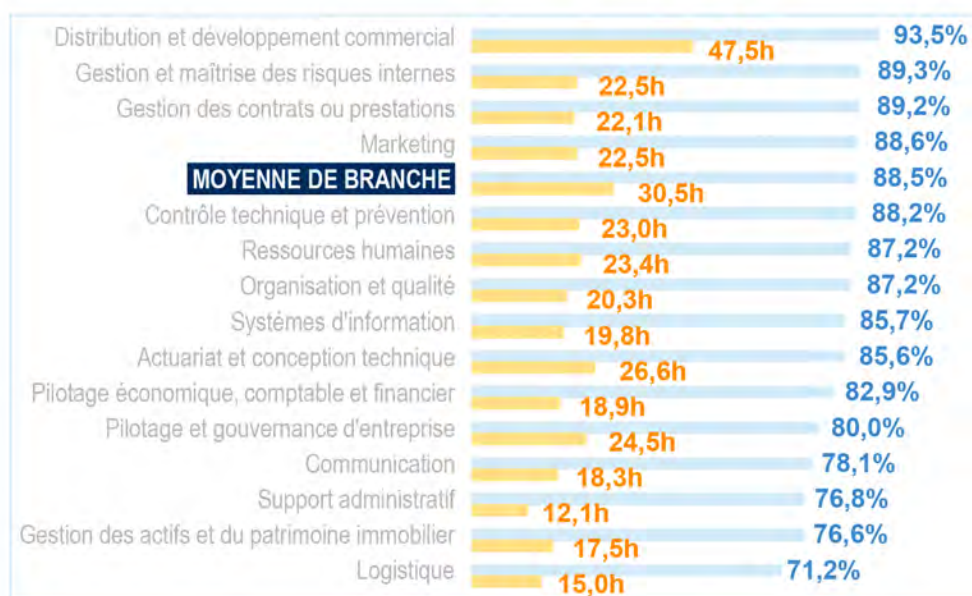


Répartition des heures par domaine de formation	
Assurance et réassurance	37,2%
Commercial et marketing	17,3%
Management	6,6%
Développement personnel	4,7%
Acculturation professionnelle	3,9%
Gestion de la relation client, assistance	3,7%
Droit	3,4%
Informatique	3,3%
Hygiène et sécurité	2,8%
Bureautique	2,4%
Ressources humaines	2,0%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	1,9%
Langue étrangère	1,6%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,6%
Divers, autres	1,6%
Communication	1,4%
Banque	1,3%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	1,3%
Digital	1,2%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,8%

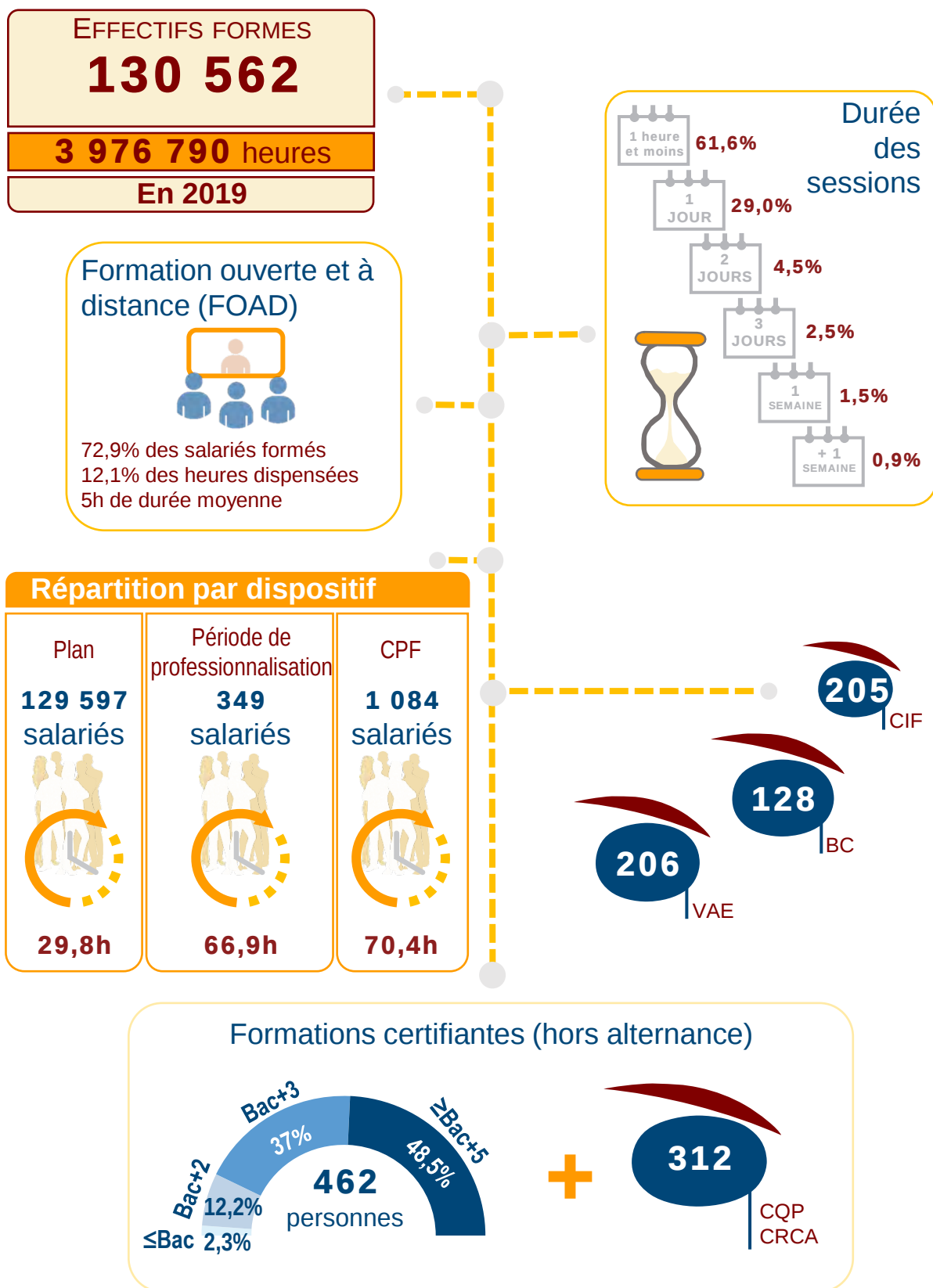
Les disparités de taux d'accès à la formation selon les familles de métiers s'atténuent au fil des ans. L'écart entre la Distribution, en haut du classement, et la Logistique, à l'autre extrémité, passe de 34 à 22 points entre 2018 et 2019.

En ce qui concerne la durée moyenne, les écarts restent en revanche marqués : 47,5h (soit bien au-dessus de la moyenne de branche) pour la famille ayant la durée moyenne la plus longue (Distribution) et 12,1h pour la plus courte (Support administratif).

Par ailleurs, la Gestion et maîtrise des risques internes connaît une hausse particulièrement importante avec un taux d'accès qui gagne 15 points en une année, passant ainsi du 8^{ème} au 2^{ème} rang.



Chiffres-clefs de la formation professionnelle continue en 2019



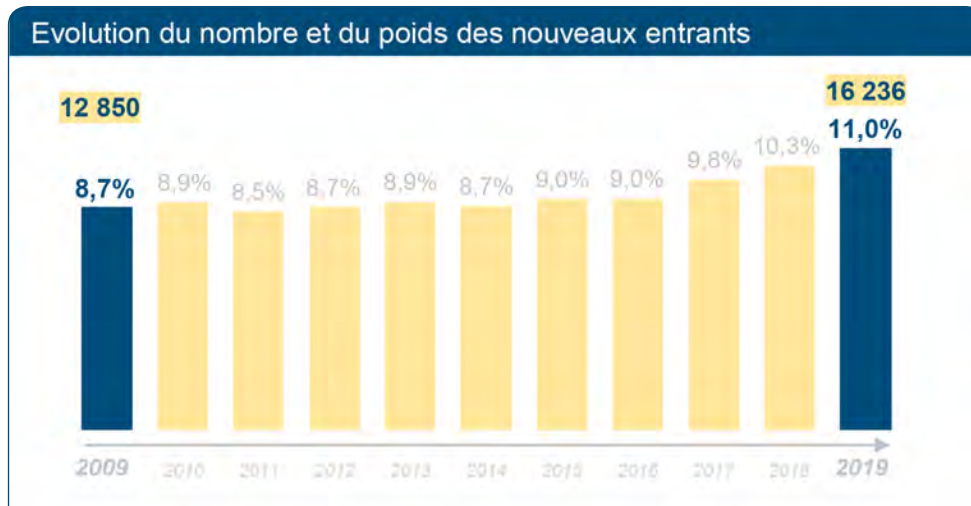
2^{ème} partie

Pour aller plus loin...

Cette deuxième partie du ROMA propose d'approfondir la connaissance du secteur de l'assurance à travers certaines focales faites sur des populations ou thématiques remarquables.

Les recrutements dans l'assurance

**16 236 embauches :
nouveau record
historique !**



Après la hausse observée l'an passé, le taux de femmes dans les recrutements revient au niveau moyen habituellement constaté : 60%.

Conséquence de l'augmentation régulière du turnover sur la dernière décennie, on constate que l'âge moyen des recrues s'élève lui aussi : 31,2 ans. Tandis que la part des <30 ans continue de diminuer dans les embauches, celle des ≥55 ans se situe dans la fourchette des trois dernières années (1,8%).

Cependant, l'évolution la plus remarquable de l'année porte sur la part croissante des CDI dans les recrutements, qui atteint 56,7% (+3,9 pts). Cette poussée est également à rapprocher des variations observées dans la ventilation des nouveaux entrants par niveau de diplôme. Alors que le ≥Bac+5 semble se stabiliser au même niveau que 2018 (30,4%), les Bac+3 et surtout Bac+2 sont quant à eux en recul, au bénéfice des ≤Bac qui repassent symboliquement la barre des 20%. Une hypothèse possible est que la hausse de l'âge moyen et le rebond des niveaux ≤Bac s'expliquent dans une certaine mesure par l'importance des commerciaux expérimentés qui ont été recrutés cette année.

Evolution de la structure des recrutements

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	59,4%	58,9%	58,9%	59,9%	60,7%	60%
Cadres	25,7%	26,4%	30,6%	28,7%	31,2%	32,8%
Age moyen	30,0 ans	30,0 ans	30,5 ans	30,7 ans	30,9 ans	31,2 ans
<30 ans	58,6%	58,6%	56,5%	55,4%	53,5%	52,1%
≥55 ans	1,1%	1,2%	1,7%	2,0%	1,6%	1,8%
CDI	49,4%	49,8%	51,5%	52,3%	52,8%	56,8%
Alternants	25,1%	25,1%	23,3%	26,2%	23,9%	23,5%
≤Bac	20,6%	20,4%	18,9%	19,4%	18,5%	21%
Bac+2	33,7%	34,5%	29,5%	30%	28%	25,7%
Bac+3	20,7%	19,3%	21,9%	23,7%	23,1%	22,8%
≥Bac+5	25%	25,8%	29,7%	26,9%	30,4%	30,5%

Comme nous le verrons dans le chapitre suivant, ces diverses évolutions ne modifient cependant pas les politiques d'alternance conduites au niveau de la branche assurance. Les profils de ces étudiants-salariés demeurent sensiblement dans les mêmes tendances qu'auparavant.

En revanche, si les recrutements opérés au sein de la famille Gestion de contrats marquent quelque peu le pas cette année (26,1% vs 28,9% en 2018), il n'en va pas de même avec la famille Distribution. En effet, les embauches de commerciaux connaissent quant à eux une augmentation notable, passant de 4 633 nouveaux entrants l'an passé à 4 862 en 2019. C'est donc un surplus de 229 salariés – par rapport à 2018 – qui est venu grossir les rangs de cette fonction, sur fond de concurrence exacerbée, notamment dans les domaines des assurances vie et prévoyance.

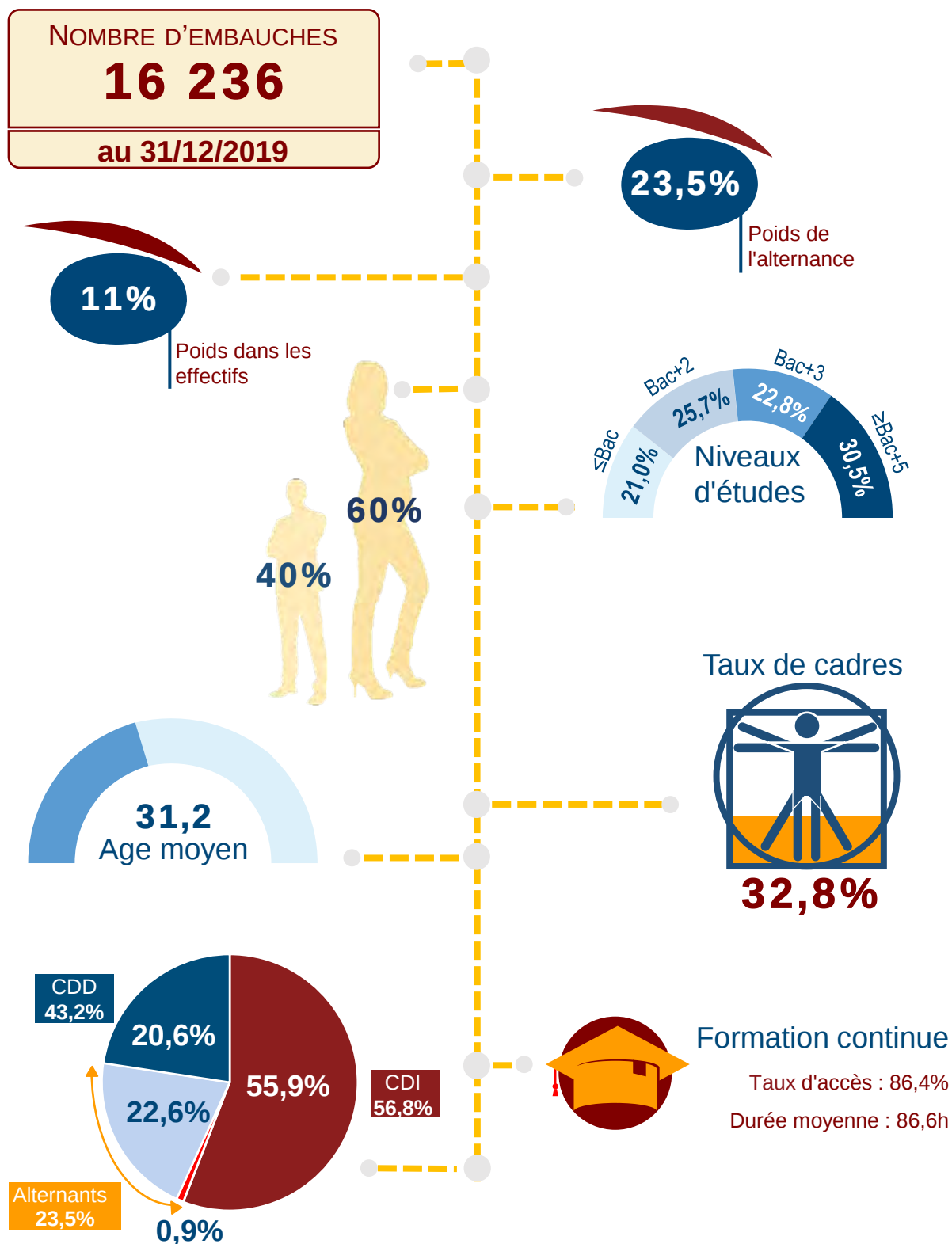
**2019 est marquée
par une reprise
des recrutements
commerciaux**



Si 2019 a pu s'inscrire dans une relative continuité de tendance par rapport aux années précédentes, nous ne pouvons ignorer la crise sanitaire qui frappe le monde entier dont la France depuis le début de l'année. Les dynamiques à l'œuvre dans le secteur de l'assurance risquent d'être passablement freinées par les conséquences plurielles de la Covid 19, notamment au plan économique. Il paraît donc fort probable que l'année 2020 s'inscrive alors en rupture de cycle avec un tassement de ses effectifs consolidés et, surtout, une baisse conséquente du turnover. De fait, si le recours à l'alternance ne devrait pas faiblir, car ancré durablement dans la culture de la profession, on pourrait néanmoins assister à un redéploiement des embauches vers davantage de CDD.

Pour autant, rappelons que demain n'est pas écrit et que de nombreux événements viendront encore bousculer nos certitudes....

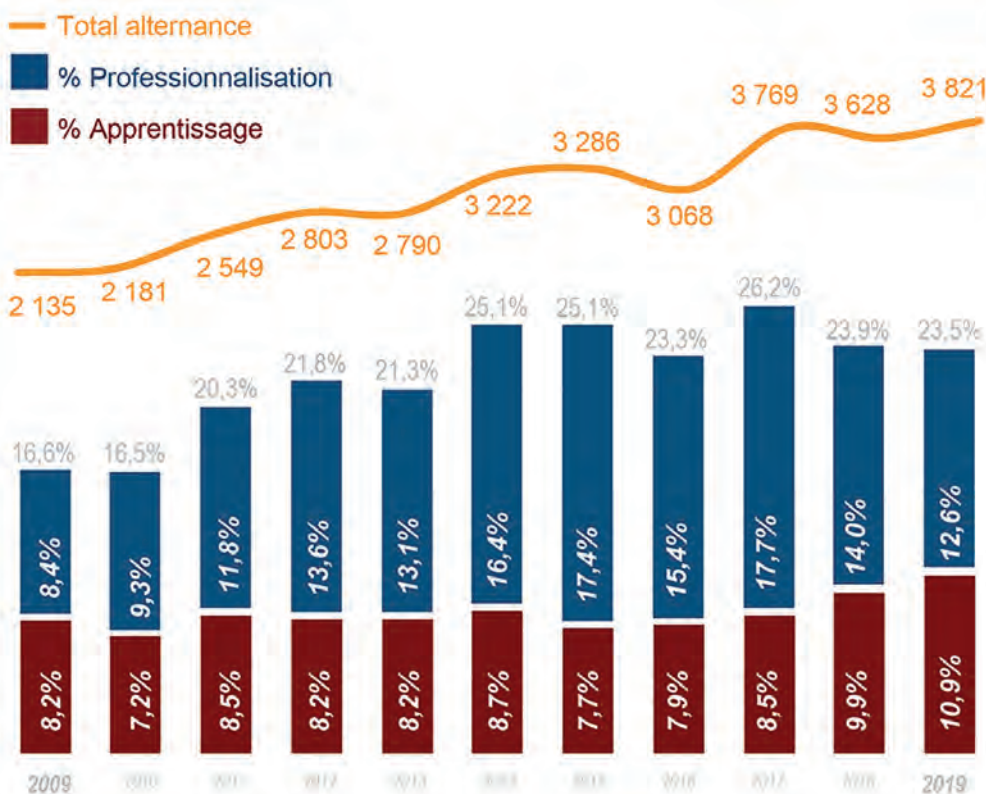
Portrait des nouveaux entrants : les chiffres-clefs



L'alternance dans l'assurance

1 – L'importance de l'alternance dans les flux de recrutement

Si le recours à l'alternance pourrait proportionnellement paraître moindre en 2019 (23,5% vs 23,9%), c'est que l'année a dépassé une nouvelle fois tous les volumes de recrutements recensés depuis la création de l'Observatoire. Dans une même cohérence, les embauches d'alternants suivent également cette tendance haussière : 3 821 personnes, soit le plus haut niveau jamais atteint dans l'assurance.

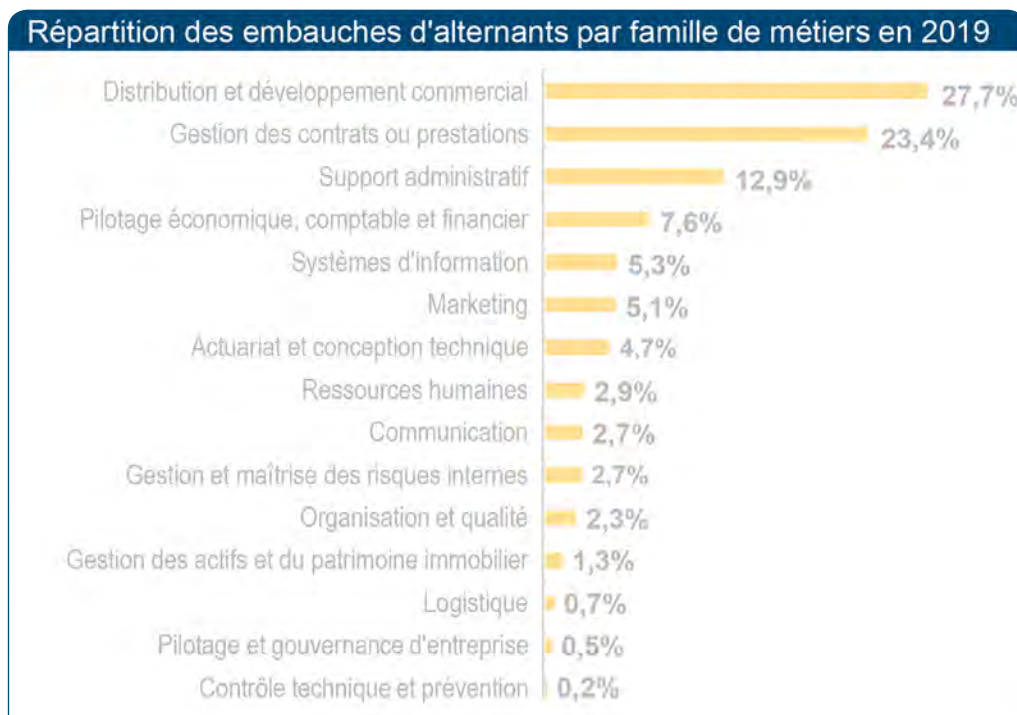


**Nouvelle hausse
des recrutements
d'alternants :
3 821 soit +5,3%**

La ventilation des alternants entre contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation s'inscrit dans la même tendance d'évolution que celle déjà observée sur les deux dernières années. Du fait de la recomposition du paysage réglementaire, notamment celui des CFA, le contrat d'apprentissage gagne progressivement des points de représentativité et concurrence de plus en plus le contrat de professionnalisation.

Si les métiers-cœurs de l'assurance concentrent un peu plus de la moitié des alternants embauchés, il est aussi intéressant de relever que les fonctions supports ou transversales accueillent un nombre croissant d'étudiants-salariés.

**Plus d'un alternant
sur deux exerce
un métier
de la relation-client**



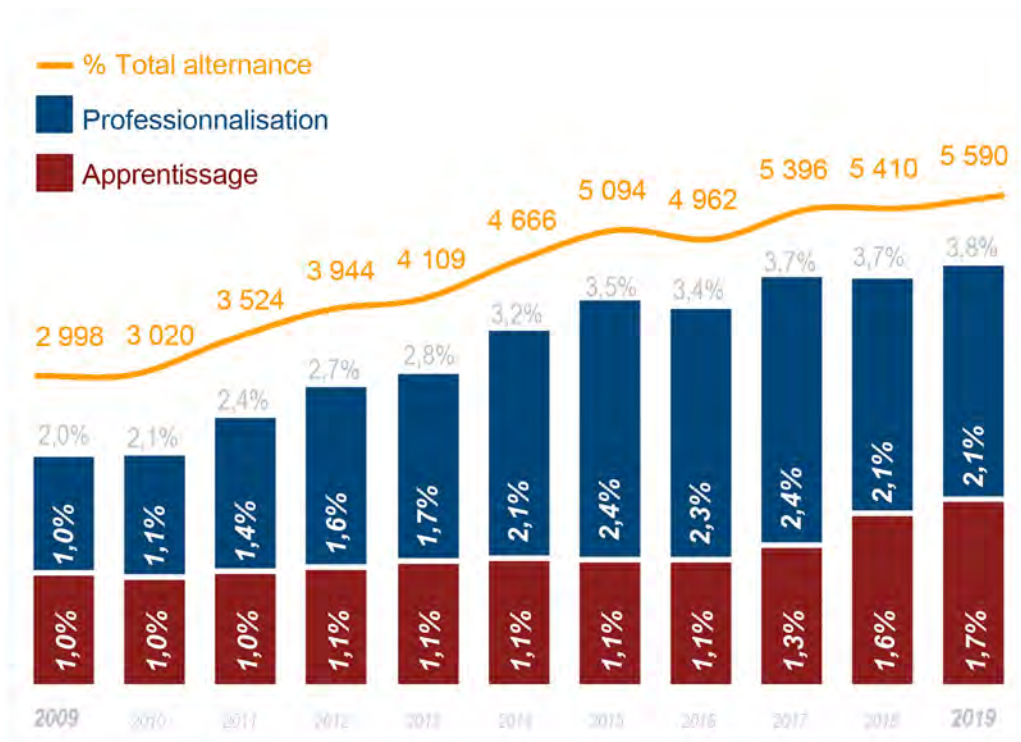
L'élargissement de ce dispositif à d'autres métiers que ceux constituant le cœur de l'assurance correspond à l'ouverture croissante des cursus de formation initiale sous cette modalité, y compris aux niveaux les plus élevés ($\geq$ Bac+5). En réponse à cette proposition, la présence toujours plus nombreuse de ces étudiants dans les entreprises témoigne de sa pertinence et de son intérêt.

2 – La place de l'alternance dans les effectifs de la branche

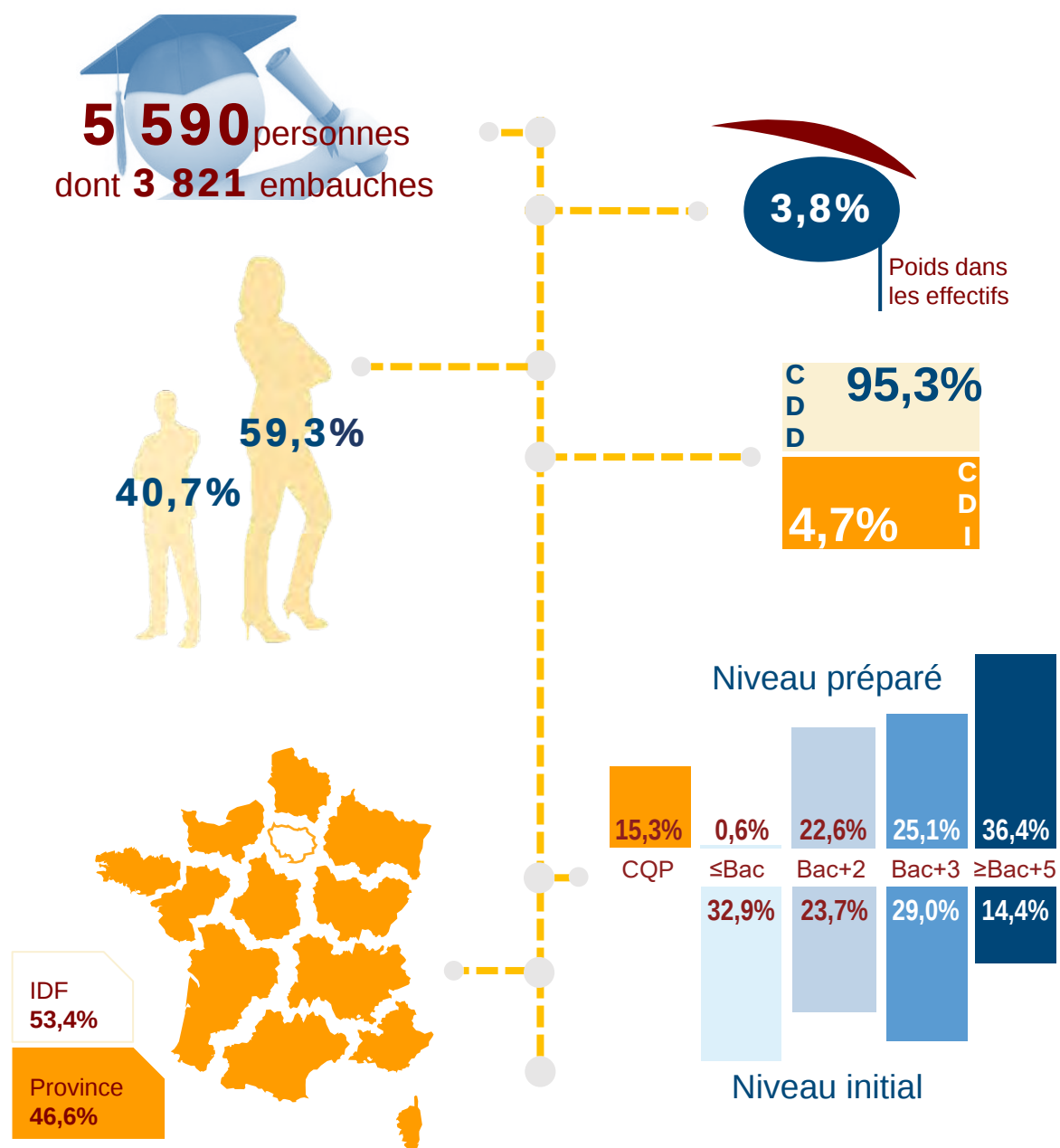
Rappelons que la période d'alternance peut s'achever une ou plusieurs années après la date du recrutement. La population des alternants d'une année N est ainsi composée des personnes entrées en N, auxquelles s'ajoutent celles embauchées les années précédentes et dont le contrat de professionnalisation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

En 2019, le nombre total d'alternants continue de progresser pour atteindre 5 590 personnes (contre 5 410 en 2018). Cela signifie non seulement que toutes les fins de contrat ont été compensées par de nouvelles embauches, mais encore qu'un surplus de 200 alternants est venu rejoindre l'assurance. Au final, la part de cette population dans les effectifs totaux de la branche s'établit à 3,8%.

En toute logique, compte tenu de l'évolution des entrées, on note que le nombre de contrats d'apprentissage progresse très régulièrement, tandis que celui des contrats de professionnalisation demeure sensiblement identique cette année.



Les chiffres-clefs de l'alternance en 2019

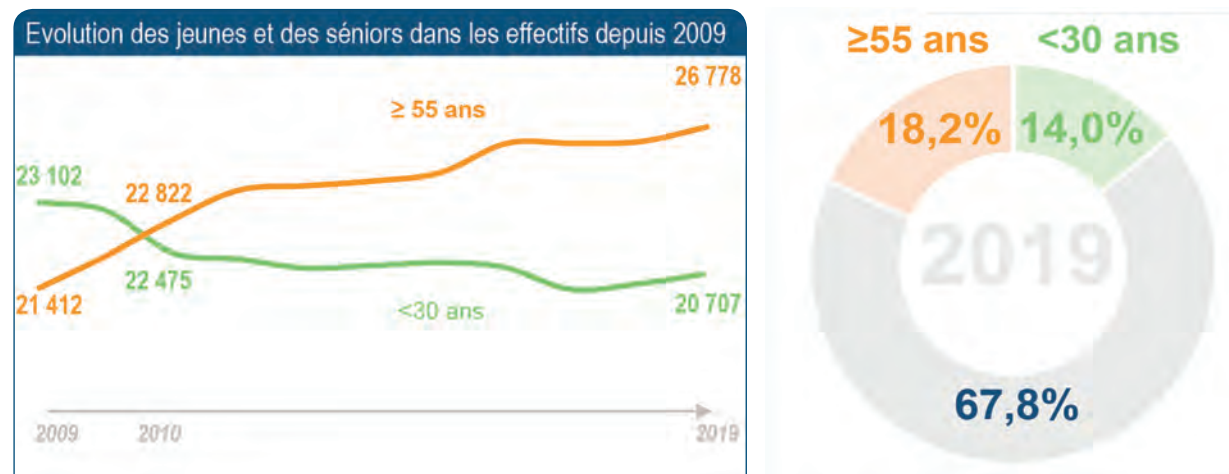


De la gestion des âges...

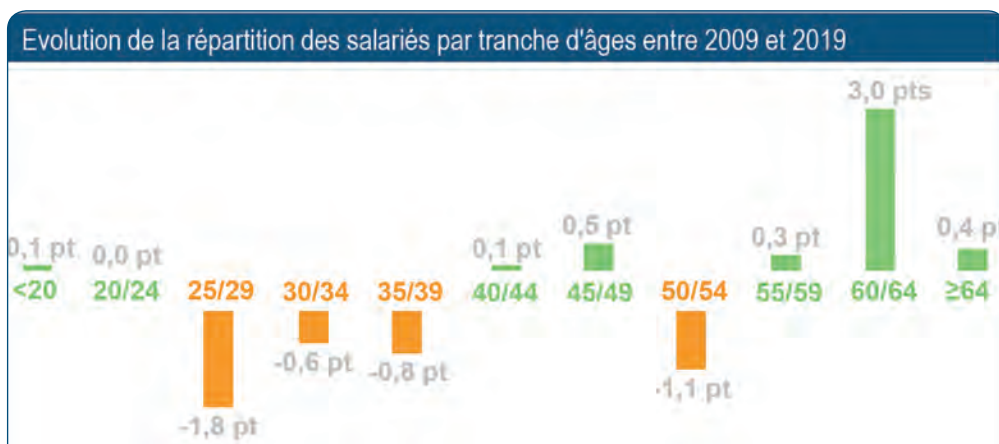
1 – Part des jeunes et des seniors dans les effectifs

Sans surprise, 2019 confirme les tendances déjà relevées ces dernières années. Ainsi, le nombre de ≥ 55 ans et parallèlement celui des < 30 ans continuent de croître. Ces deux tranches d'âge représentent respectivement 18,2% et 14,0% de la population totale.

Notons que depuis 2010, le nombre de seniors est plus élevé que celui des jeunes, inversant ainsi la tendance. Ce faisant, le nombre de jeunes décroît de 10% au fil des dix dernières années quand celui des seniors gagne 25%.

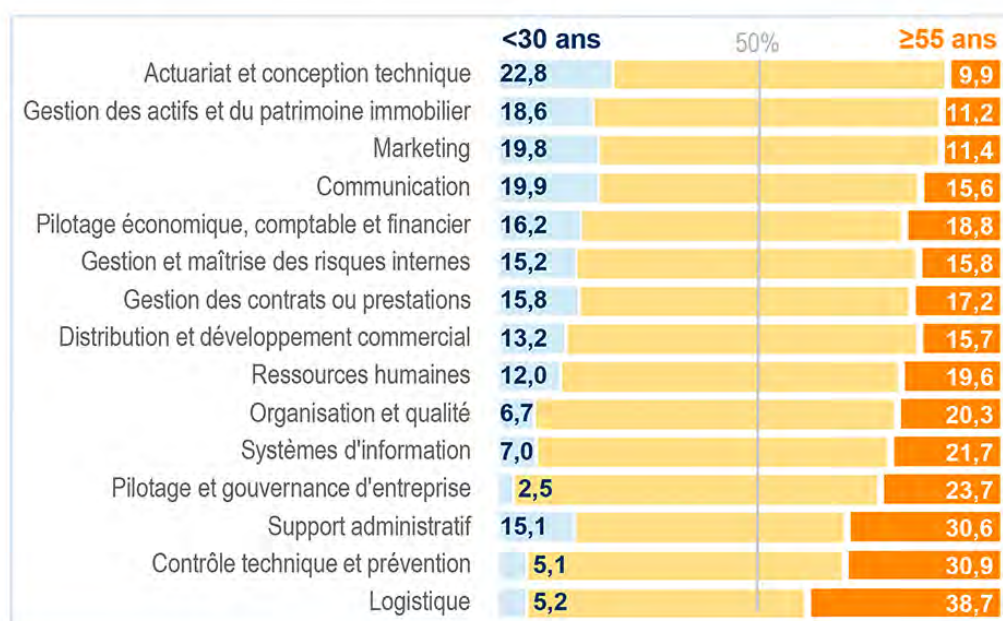


La hausse des seniors est majoritairement due aux 60/64 ans, principalement du fait d'un âge de départ à la retraite qui recule. En effet, ceux-ci gagnent 3 points entre 2009 et 2019. Les < 30 ans quant à eux perdent 1,8 point sur la même période.



2 – Classement des familles de métiers selon l'âge

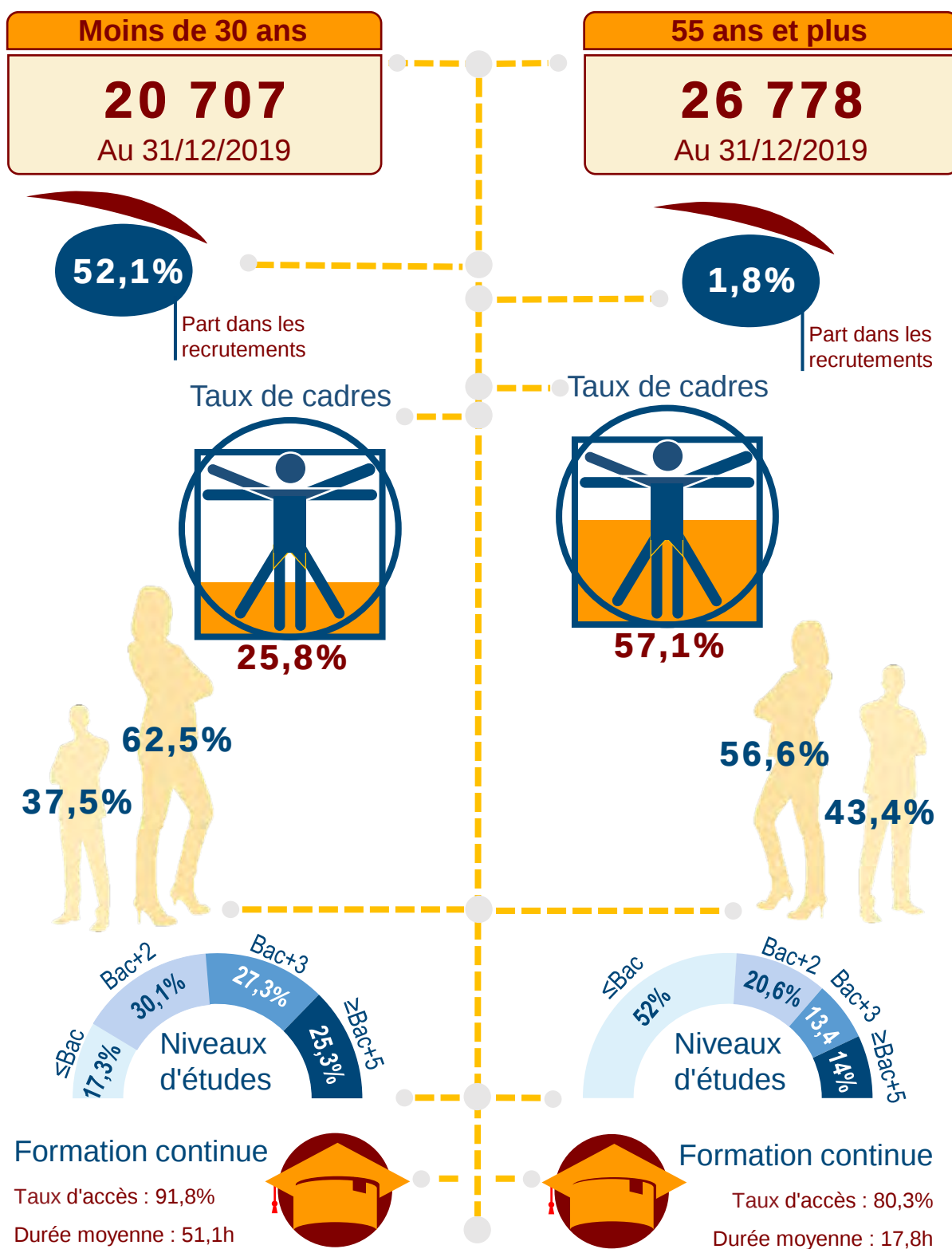
Dans le graphique qui suit, les familles de métiers sont classées selon leur âge médian, de la plus jeune à la plus âgée. Sont également précisées pour chacune d'elles la part des <30 ans versus celle des ≥55 ans.



L'augmentation des séniors est particulièrement nette dans certaines familles de métiers telles que Pilotage économique, comptable et financier (+1 pt) ou encore Organisation et qualité (+1,1 pt).

A l'inverse, celles enregistrant les plus fortes progressions de jeunes sont : Actuariat et conception technique (+1,1 pt), Gestion des actifs (+1,4 pt), Marketing (+1,4 pt) et Communication (+1,8 pt). Contrairement à la tendance générale observée, la population des jeunes est plus importante que celle des séniors pour ces quatre familles.

Comparaison du profil des jeunes et des seniors



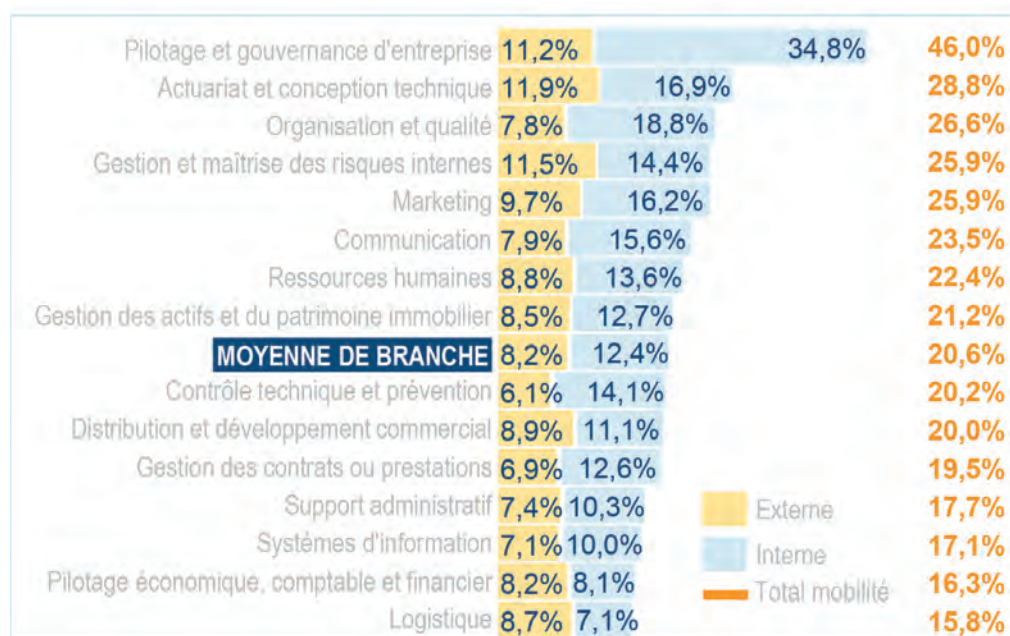
Les mobilités fonctionnelles dans l'assurance

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, survenues entre les 31 décembre 2018 et 2019. Avant cela nous comparerons les flux de départs de l'entreprise selon les familles de métiers.

Comparaison des mobilités internes et externes en 2019

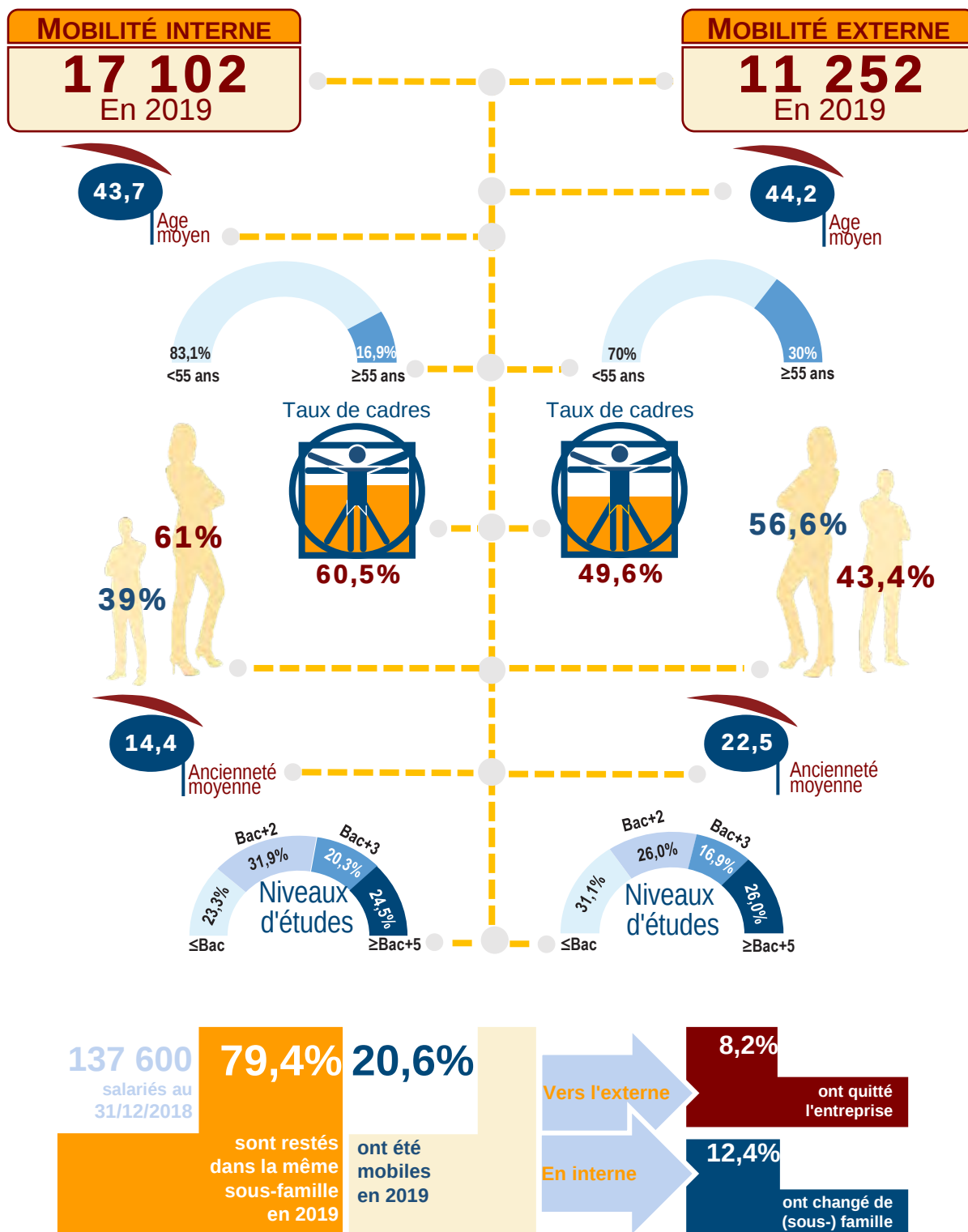


En additionnant la part des salariés qui quittent l'entreprise et celle des salariés qui changent de famille, on peut calculer un taux de turnover global par famille de métiers. De fait, il correspond à l'effort de recrutement, externe et/ou interne, qui serait à consentir par la famille pour maintenir ses effectifs stables.

Parmi les 137 600 salariés en CDI au 31/12/2018, près d'1 salarié sur 5 a été mobile en 2019. Plus précisément, 8,2% ont quitté leur entreprise au cours de l'année et 12,4% ont changé de sous-famille en interne.

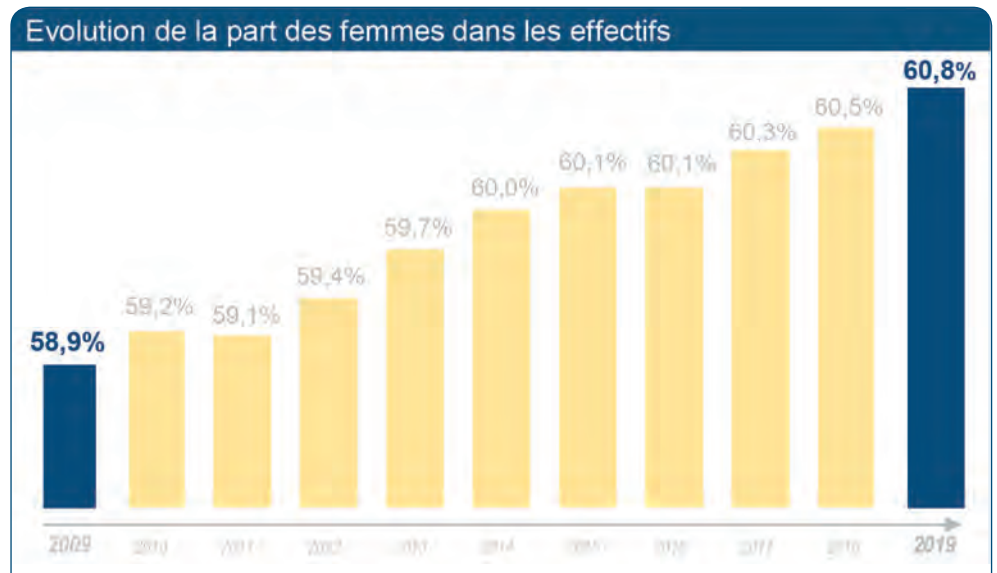
Si l'on met de côté la famille Pilotage et gouvernance d'entreprise, on observe que la part cumulée de salariés mobiles varie du simple au double selon les métiers. Ainsi, l'Actuariat et conception technique prend la deuxième place du classement avec 28,8%, quand la Logistique se positionne en fin de liste avec 15,8% de salariés mobiles au cours de l'année 2019.

La mobilité dans l'assurance



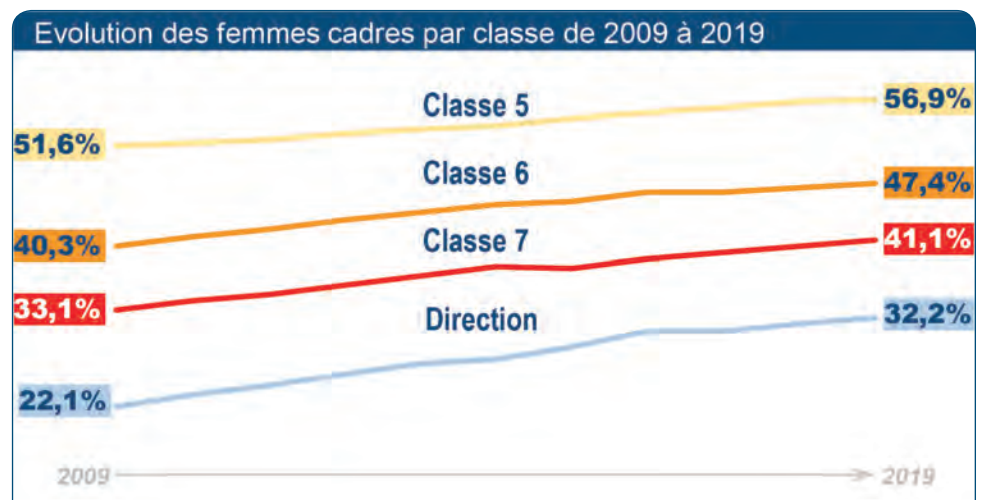
La place des femmes dans l'assurance

Au total, 60,8% des salariés de l'assurance sont des femmes. Un taux qui augmente chaque année depuis 2016 à un rythme similaire à celui de 2011 à 2014 (+0,3 pt).



La part des femmes parmi les cadres est passée de 45% en 2009 à 51% en 2019. Le rattrapage que l'on observe est d'ailleurs croissant selon la classe : +5,3 pts pour la classe 5 ; +7,1 pts pour la classe 6 et +8 pts pour la classe 7.

Cette progression est encore plus visible parmi les cadres de direction avec une hausse de 10,1 points en une décennie.



Indice de parité Hommes / femmes parmi les cadres

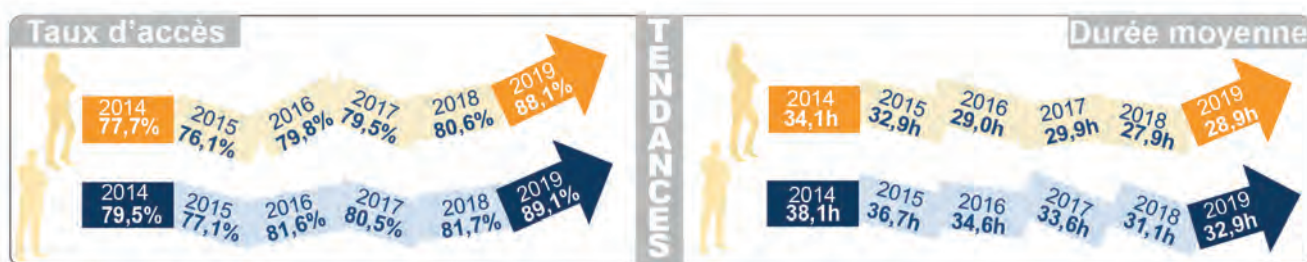
L'indice de parité de l'effectif cadre (tableau ci-contre) mesure le ratio : taux de femmes parmi les cadres / taux de femmes dans l'effectif total. Cette année, il s'établit à 0,84 (51 % / 60,8 %), soit la même valeur que l'an passé.

Gageons que les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle favoriseront une accélération de ce mouvement de rattrapage.

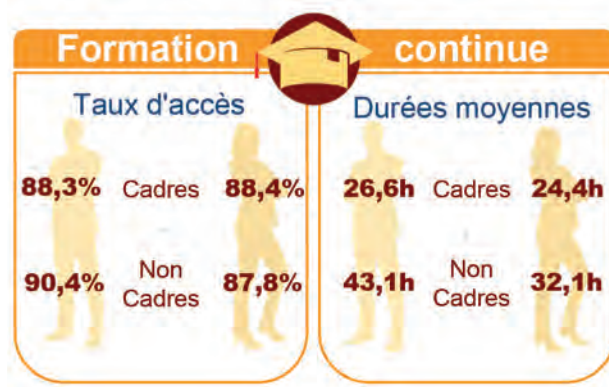
2009	0,76
2010	0,77
2011	0,78
2012	0,79
2013	0,80
2014	0,81
2015	0,81
2016	0,82
2017	0,83
2018	0,84
2019	0,84

Formation professionnelle : taux d'accès et durée selon le sexe

En 2019, le taux d'accès des femmes dépasse 88 %, soit 1 point d'écart avec celui des hommes (1,8 point en 2018). Concernant la durée moyenne, elle diminue de façon parallèle pour les femmes et les hommes depuis 2014, avec un écart constant de 4 points en défaveur des femmes.

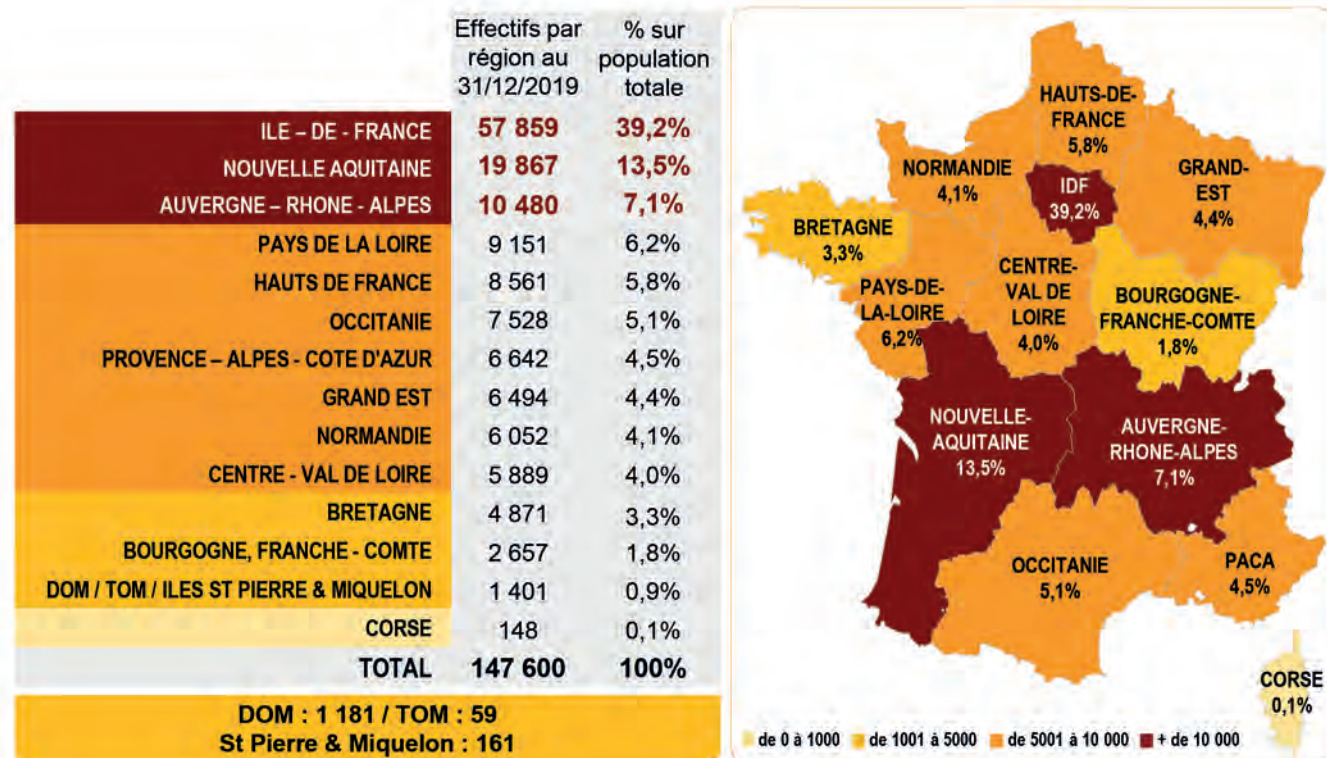


Par rapport à 2018, l'écart des taux d'accès entre les hommes et les femmes non cadres s'est considérablement réduit et passe de 7,5 points à 2,6 points. En comparaison, cet écart H/F n'est que de 0,1 point chez les cadres en 2019.

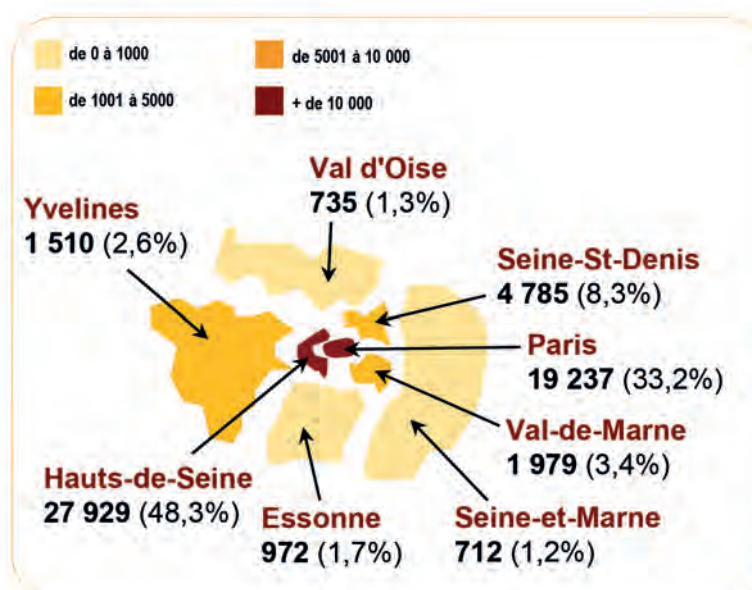


Répartition géographique des salariés de l'assurance

1 – Ventilation des effectifs par région en 2019

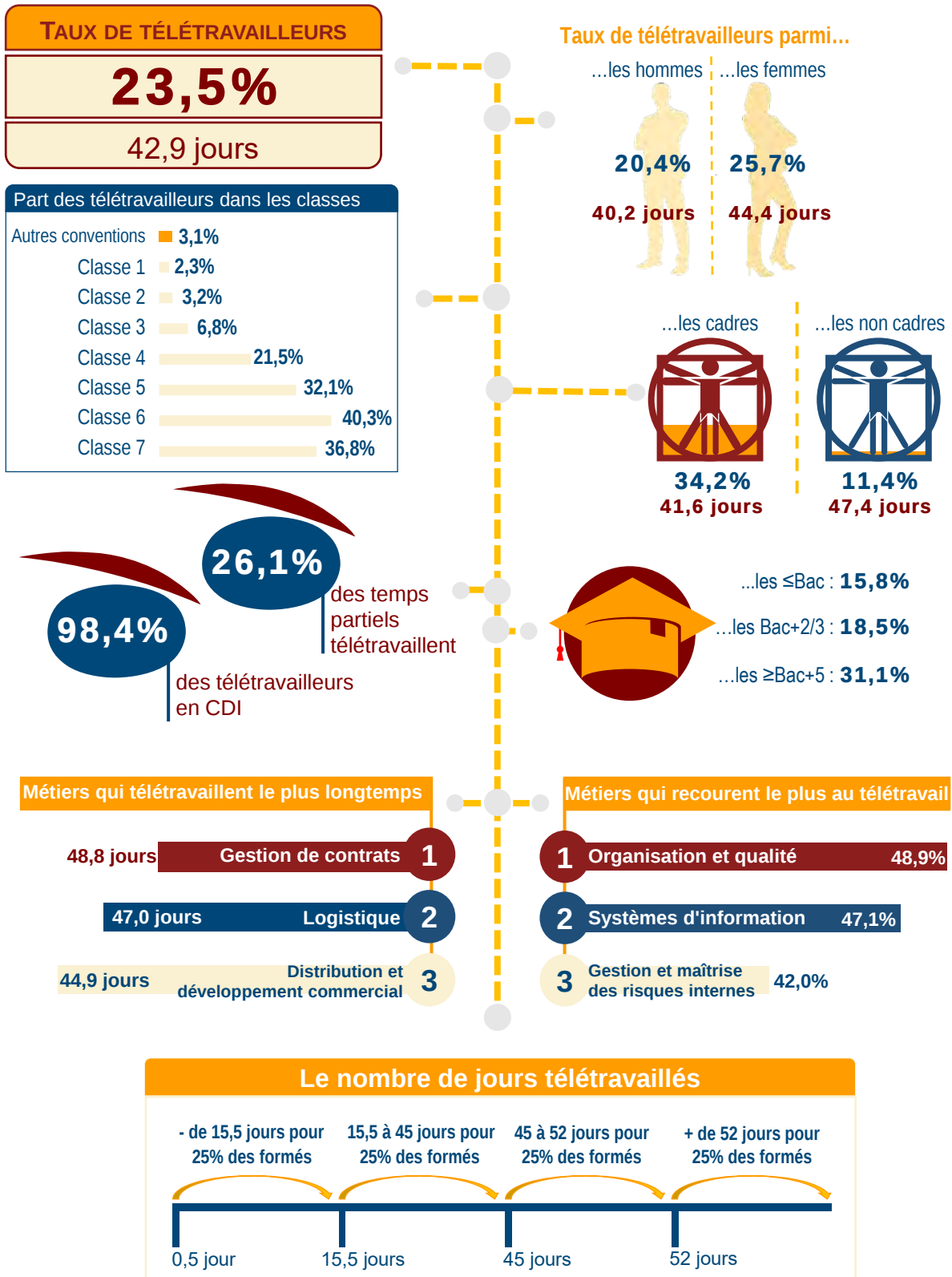


2 – Détail des effectifs en Ile-de-France



Le télétravail dans l'assurance

Le télétravail dans l'assurance







3^{ème} partie

Annexes

Méthodologie des enquêtes sociales et de formation

Chaque année, l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) publie les résultats de deux enquêtes portant sur l'ensemble des salariés de la branche de l'assurance. La première enquête transmise aux entreprises s'appuie sur un questionnaire statistique en deux volets : les données salariales, qui sont exclusivement exploitées par la Fédération Française de l'Assurance (FFA), et les données sociales individuelles, qui sont traitées par l'OEMA. Une deuxième enquête complémentaire s'intéresse quant à elle à l'ensemble des actions de formation mises en œuvre dans ces mêmes entreprises au bénéfice de leurs salariés. Ces deux natures de données recueillies – sociales et de formation – constituent une fois croisées les matériaux du présent rapport : le ROMA

Qui sont les salariés concernés ?

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'OEMA portent sur l'ensemble des salariés présents au 31/12/2019 dans les sociétés d'assurances adhérant à la FFA, ainsi que dans les organismes professionnels de la branche.

Dans le cadre de la deuxième enquête, le périmètre de consolidation est le même. Toutefois, seuls les salariés ayant suivi au moins une formation au cours de l'année 2019 font l'objet d'une collecte de données complémentaires portant sur les domaines d'action, leur finalité et leur durée, ainsi que sur l'utilisation des différents dispositifs de formation.

Précisons également :

- qu'un salarié qui suit plusieurs stages au cours de l'année n'est comptabilisé qu'une seule fois ;
- que 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 chapitre spécifiquement centré sur l'alternance, les statistiques sur la formation s'entendent hors celles liées aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation (afin de ne pas amalgamer la formation professionnelle "continue" avec la formation professionnelle "initiale").

Quelle est la représentativité de chaque enquête ?

Le taux de réponse à l'enquête sur les données sociales atteint 94,4%, par rapport à des effectifs salariés de 147 600 personnes. Le taux de réponse à la deuxième enquête portant sur la formation professionnelle s'établit à 91,2%.

Quelle est la méthode d'analyse ?

Une même grille de lecture des informations est appliquée à l'ensemble de la population, comme 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, salariés ayant suivi une formation, 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 des taux de réponses selon les années.

Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés par caractéristique socioprofessionnelle

Population totale

	2009	2018	2019
Effectif de l'enquête	147 700	147 400	147 600
Taux de femmes	58,9%	60,5%	60,8%
Age moyen	41,8 ans	42,7 ans	42,7 ans
Ancienneté moyenne	14,1 ans	13,7 ans	13,3 ans
Géographie (% en IDF)	39,7%	39,3%	39,2%
Taux de temps partiel	12,4%	12,9%	13,0%
Taux de ≥Bac+2	57,7%	73,1%	73,8%
Age de cessation d'activité	59 ans	61 ans	61 ans*
	10 mois	1 mois	1 mois
Cadres	60 ans 2 mois	61 ans 4 mois	61 ans 5 mois*
Non cadres	59 ans 6 mois	60 ans 10 mois	60 ans 9 mois*

* Données provisoires

Nouveaux entrants

	2009	2018	2019
Volume et taux	12 850 8,7%	15 182 10,3%	16 236 11,0%
Taux de femmes	57,3%	60,7%	60,0%
Taux de cadres	25,0%	31,2%	32,8%
Type de contrat			
CDI	68,5%	52,8%	56,8%
CDD	31,5%	47,2%	43,2%
Alternance	16,6%	23,9%	23,5%
Apprentissage	49,4%	41,3%	46,3%
Contrat de professionnalisation	50,6%	58,7%	53,7%
Taux de ≥Bac+2	75,0%	81,5%	79,0%

55 ans et plus

	2009	2018	2019
Volume et taux	21 412 14,5%	26 385 17,9%	26 778 18,2%
Taux de femmes	55,1%	56,1%	56,6%
Taux de cadres	45,0%	56,3%	57,1%
Taux de temps partiel	12,5%	13,2%	15,3%

Cadres

	2009	2018	2019
Volume et taux	61 916 41,9%	72 963 49,5%	73 682 49,9%
Taux de femmes	45,0%	50,5%	51,0%
Taux de ≥Bac+2	72,6%	81,7%	82,6%

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	2018	2019	2011	2018	2019	2011	2018	2019	2011	2018	2019
Actuariat et conception technique	2 722	3 302	3 395	38,4	38,5	38,4	9,4	9,8	9,9	51,3	47,7	47,6
Marketing	2 041	2 565	2 657	39,3	40,4	40,3	8,3	11,3	11,4	65,5	66,4	66,3
Distribution et développement commercial	48 770	45 841	46 346	40,7	42,1	42,2	12,2	15,3	15,7	53,4	56,6	57,3
Contrôle technique et prévention	1 639	1 164	1 181	45,6	48,0	48,1	23,1	30,2	30,9	22,8	27,0	28,5
Gestion des contrats ou prestations	40 862	42 613	42 361	42,6	41,8	41,9	18,7	17,1	17,2	73,3	74,5	74,4
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1 837	1 798	1 771	39,2	40,1	39,9	10,0	11,1	11,2	42,7	41,8	42,0
Gestion et maîtrise des risques internes	2 636	3 950	3 985	40,8	41,9	42,1	12,9	15,3	15,8	61,4	62,7	62,4
Pilotage économique, comptable et financier	8 872	8 343	8 118	42,4	42,4	42,4	17,4	17,8	18,8	62,3	60,7	60,0
Support administratif	8 545	5 984	5 756	45,6	45,4	45,5	25,1	29,9	30,6	88,1	88,0	87,6
Logistique	4 193	3 331	3 100	48,1	49,1	49,3	31,9	38,0	38,7	38,6	41,5	42,5
Systèmes d'information	10 746	11 645	11 660	43,3	45,6	45,6	11,8	21,1	21,7	27,4	28,0	28,9
Organisation et qualité	4 474	5 144	5 314	43,4	45,2	45,2	14,1	19,2	20,3	54,7	55,7	57,0
Communication	1 428	1 636	1 624	41,2	41,3	41,2	11,5	16,3	15,6	69,7	70,7	72,0
Ressources humaines	3 281	3 598	3 395	43,5	43,7	43,7	17,3	19,8	19,6	74,8	78,2	78,3
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3 821	4 437	4 723	46,7	47,2	47,1	23,0	23,7	23,7	33,4	38,5	41,0

	Taux de cadres			Taux de ≥bac+2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2011	2018	2019	2011	2018	2019	2011	2018	2019	2011	2018	2019
Actuariat et conception technique	92,5	92,0	92,8	86,9	93,3	93,7	12,9	15,1	15,9	66,0	75,2	75,6
Marketing	89,0	90,2	89,1	83,1	90,8	91,9	12,0	14,0	14,9	67,9	63,4	62,5
Distribution et développement commercial	26,7	30,5	30,8	60,9	68,2	68,1	9,4	9,5	10,5	17,3	16,0	16,1
Contrôle technique et prévention	81,6	87,2	84,3	75,5	78,9	77,8	4,8	6,0	5,5	43,5	48,0	48,4
Gestion des contrats ou prestations	33,7	35,2	35,2	58,3	73,3	74,2	7,3	10,3	10,0	36,3	33,4	32,9
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	84,5	87,1	88,2	76,5	86,1	86,8	11,7	11,5	16,4	85,5	84,2	84,2
Gestion et maîtrise des risques internes	91,3	93,9	94,0	85,6	89,8	90,1	11,6	14,4	13,0	73,0	73,5	73,6
Pilotage économique, comptable et financier	56,4	69,1	69,9	59,0	76,2	77,7	9,2	11,3	12,4	64,5	67,8	68,5
Support administratif	15,5	17,7	18,7	34,7	48,8	49,9	8,1	12,1	13,3	46,7	44,6	43,0
Logistique	19,4	25,7	26,8	17,1	26,6	28,6	5,2	6,4	6,2	42,5	38,6	36,5
Systèmes d'information	86,1	91,2	91,6	77,1	83,8	85,3	5,6	6,9	8,9	53,3	53,8	53,8
Organisation et qualité	90,5	94,9	94,9	78,2	87,4	87,3	6,2	7,1	8,2	68,9	65,5	65,0
Communication	79,1	81,5	81,2	76,7	83,7	83,7	9,8	13,3	15,8	61,2	63,7	63,7
Ressources humaines	71,7	72,1	74,0	70,1	80,3	82,0	8,8	11,8	12,4	57,8	56,7	56,2
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,6	99,3	97,7	85,4	88,3	87,9	4,9	5,8	6,6	82,7	82,4	80,4

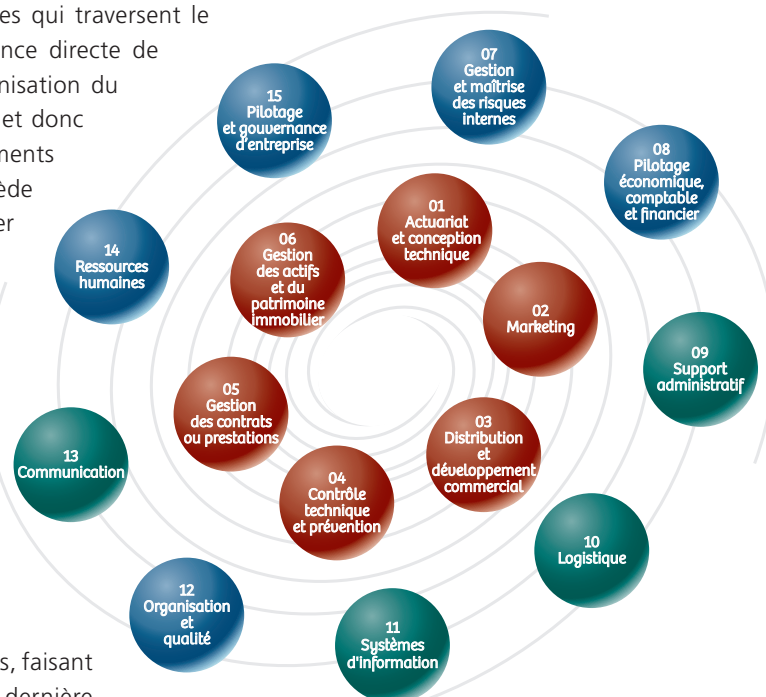
La nomenclature des métiers de l'assurance 2012

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.

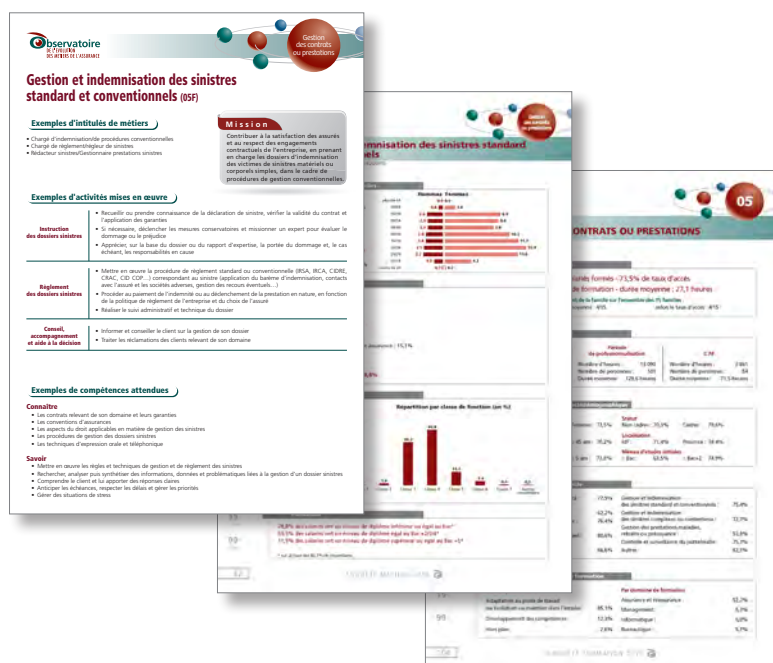
➔ **15 familles de métiers :**
6 familles de métiers-cœurs
4 familles de métiers support
5 familles de métiers pilotage

➔ **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 un Cahier statistique**



Attention !
 Une seconde partie intitulée "Cahier statistique" complète le présent rapport.
 Elle est uniquement accessible sur le site www.metiers-assurance.org/



Etudes disponibles

ROMA – Rapport de l'Observatoire sur les métiers et les formations des salariés de l'Assurance

- Description annuelle, au niveau national et régional, du profil sociodémographique des salariés de la branche professionnelle de l'assurance (depuis 1996) et de la formation professionnelle continue (depuis 2006)

Baromètre prospectif

- Actualisé chaque année, le Baromètre prospectif explore, à un horizon glissant de 3 à 5 ans, les grandes tendances d'évolution du secteur et leurs conséquences sur les métiers et les compétences (depuis 2000)

Profils métiers et études thématiques

- Les métiers de la gestion et de la maîtrise des risques au temps du digital (2020)
- Les métiers de l'indemnisation au temps du digital (2020)
- Les métiers de l'actuariat et de la conception technique au temps du digital (2019)
- Les métiers de la souscription et de la gestion de contrats au temps du digital (2019)
- Les métiers du marketing au temps du digital (2019)
- Les métiers de l'assurance au temps du digital : analyse des tendances transversales (2018)
- Le référentiel des métiers Cadre de l'assurance (en partenariat avec l'APEC – 2004 et 2017)
- 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 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 + Focus en 2018)
- Les managers de proximité dans l'assurance (2010)
- 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)
- Mixité, diversité, compétitivité économique des entreprises (2005)
- Les métiers de l'actuariat (2000 et 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 métiers des ressources humaines : "du facteur travail au capital humain" (2003)
- 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)
- 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)
- Métiers et formations des salariés handicapés dans l'assurance (2000)
- Les métiers du secrétariat - assistantat (1999 + Focus en 2015)
- Les métiers de la formation (1999)
- Du vieillissement au renouvellement (1998)
- Les métiers de la santé (1998)
- L'inspecteur régleur (1998)
- Le téléacteur dans l'assurance (1998)

Diagnostics et rapports

- Mixité et diversité dans les sociétés d'assurances (en partenariat avec la FFA – depuis 2010)
- Contrats de génération – Diagnostic de branche (2013)

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

Data Scientist

01 53 21 51 24

nbensmina@obs.gpsa.fr

Célia LOURENÇO

Assistante de direction / Chargée de Communication

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>



YouTube

