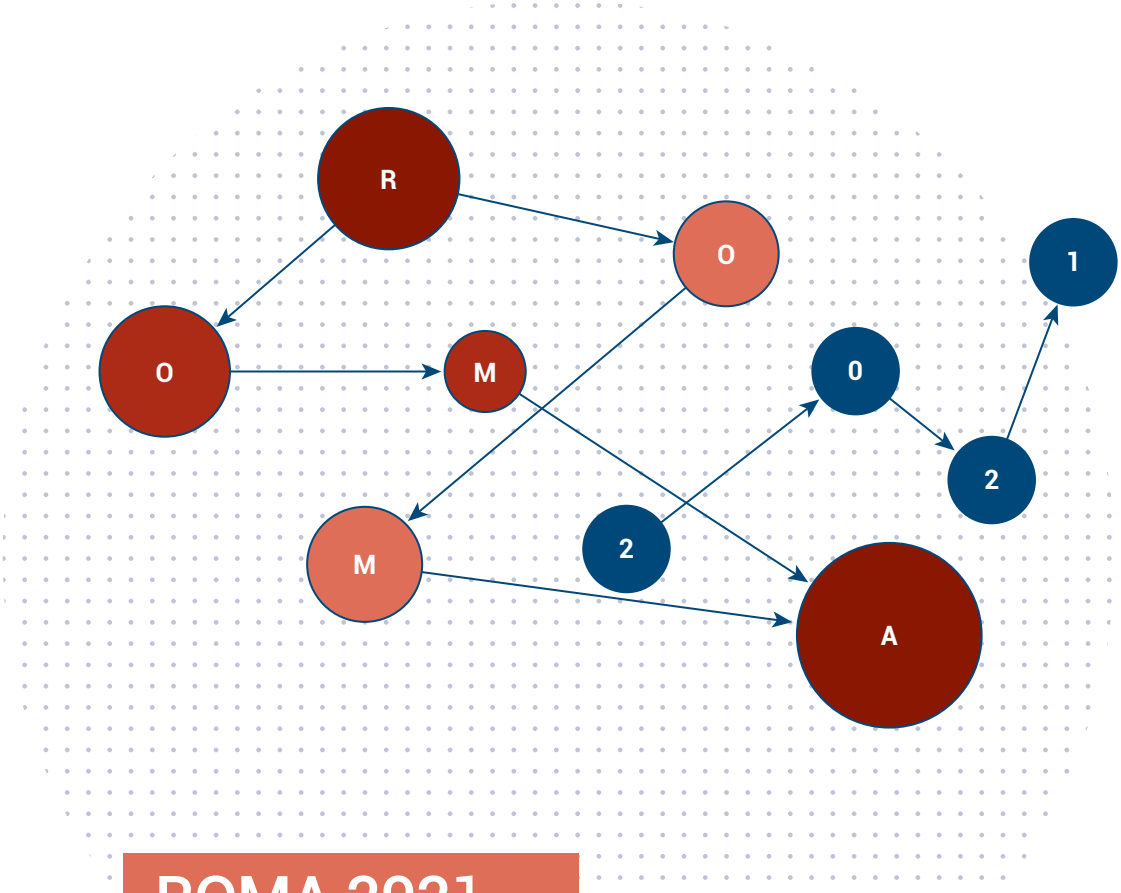
Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE



ROMA 2021

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

DONNÉES AU 31/12/2020

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

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.

Projet réalisé avec le soutien financier de l'OPCO Atlas et de la FFA.

Le Rapport de l'Observatoire sur les Métiers et les formations de l'Assurance **(ROMA)** 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 25ème édition, l'assiette du ROMA prend en compte **149 100 salariés** (effectifs au 31/12/2020), avec un taux de réponse des entreprises de **94%**.

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 des grands domaines de métiers, 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 séniors… 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 à nos enquêtes 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 19 octobre 2021

Sommaire général

Présentation 1
Synthèse du ROMA 3
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes 4

• 1ÈRE PARTIE : PROFIL DE BRANCHE 5
Les effectifs de la branche assurance 6
Portraits de familles par métier 8
Les actions de formation 14

• 2ÈME 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

• 3ÈME PARTIE : ANNEXES 34
Méthodologie des enquêtes sociales et de formation 35
Les indicateurs-clefs par caractéristique socioprofessionnelle 36
Les indicateurs-clefs par domaines de métiers 37
Liste des études disponibles 38

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 2021

En 2020, malgré le caractère exceptionnel de la crise sanitaire, les effectifs de la branche affichent la plus forte croissance de la décennie : +1%, soit 1 500 personnes supplémentaires. On recense ainsi 149 100 salariés au 31/12/2020. Cette évolution positive confirme non seulement la bonne résistance de l'emploi dans l'assurance mais aussi la tendance haussière engagée depuis 2016. Sans surprise, le turnover est en baisse cette année et passe de 10,9% à 9,6%. La hausse conséquente des effectifs s'explique donc dans une large mesure par le maintien de l'essentiel des recrutements initialement prévus.

Ainsi, après une année 2019 elle aussi exceptionnelle, les embauches en 2020 continuent de se situer à un haut niveau : 15 060 personnes ont été recrutées, soit un taux de renouvellement de 10,1%. Il en résulte que le poids des moins de 30 ans augmente parmi les nouvelles recrues, conduisant ainsi à une baisse de l'âge moyen, mais aussi de la part des cadres. Concernant les niveaux de diplôme, la part des Bac+2 et celle des Bac+5 semblent se stabiliser. Au global, les métiers-cœurs de l'assurance rassemblent 67,8% des nouvelles recrues, soit légèrement plus que leur représentativité d'ensemble (66,6%).

En matière d'alternance, leur part dans les recrutements se situe dans la moyenne des autres années, soit un quart des embauches (24,9%). Comme anticipé l'an passé, la ventilation des alternants bascule nettement en faveur du contrat d'apprentissage en 2020. Au bilan de l'année, la part des contrats de professionnalisation est en effet devenue trois fois moindre que celle de l'apprentissage dans les recrutements (6,3% vs 18,6%). Grâce à la politique volontariste déployée par la branche assurance, le nombre total d'alternants en poste augmente encore pour atteindre 5 650 personnes, soit 3,8% des effectifs totaux.

Certaines tendances déjà à l'œuvre ces dernières années ne manquent pas de se confirmer cette année encore. Ainsi, le nombre de ≥55 ans et parallèlement celui des <30 ans continuent de croître. Ces deux tranches d'âge représentent respectivement 18,4% et 14,2% de la population totale.

Si la féminisation de l'assurance semble ralentir (-0,1 point, soit 60,7% des salariés), la part des femmes parmi les cadres a progressé de 45,7% en 2010 à 51,4% en 2020. Le rattrapage que l'on observe est d'ailleurs croissant selon le niveau de classification : +5,4 pts pour la classe 5 ; +6,4 pts pour la classe 6 et +7,1 pts pour la classe 7. Cette augmentation est encore plus visible parmi les cadres de direction : la part des femmes est graduellement passée d'un quart à un tiers en l'espace d'une décennie.

Parmi les 137 990 salariés en CDI au 31/12/2019, près d'1 salarié sur 6 a été mobile en 2020. Plus précisément, 8,6% ont quitté leur entreprise au cours de l'année et 7,1% ont changé de métier en interne.

Le télétravail, dont bénéficiaient déjà 23,5% des salariés de l'assurance avant la crise, continue sa progression exponentielle : 53,1%. Hors périodes contraintes, la durée moyenne passe de 43 jours à 75 jours avec, toujours, une appétence plus marquée chez les cadres (62,2% télétravaillent en moyenne 79,3 jours versus 43% et 68,1 jours pour les non cadres). A noter que l'importance relative de la population commerciale, peu éligible à cette modalité d'organisation du travail, explique en partie ce constat.

Enfin, 89,2% des salariés ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2020. La durée moyenne, dont la tendance était stable ces dernières années, chute pour s'établir à 22,4 heures (-8,1 heures)... comme cela se constate d'ailleurs dans quasiment toutes les branches professionnelles du fait de la crise Covid. Dans le détail toutefois, 9 salariés formés sur 10 l'ont été dans le cadre de formations ouvertes et à distance (FOAD), modalité pédagogique dont l'une des spécificités majeures est d'accroître l'efficacité de l'action formative dans un même temps imparti. Celles-ci ont ainsi constitué près de la moitié du total des heures dispensées durant l'année (48,3%).

Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes

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

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

1ére partie

Profil de branche

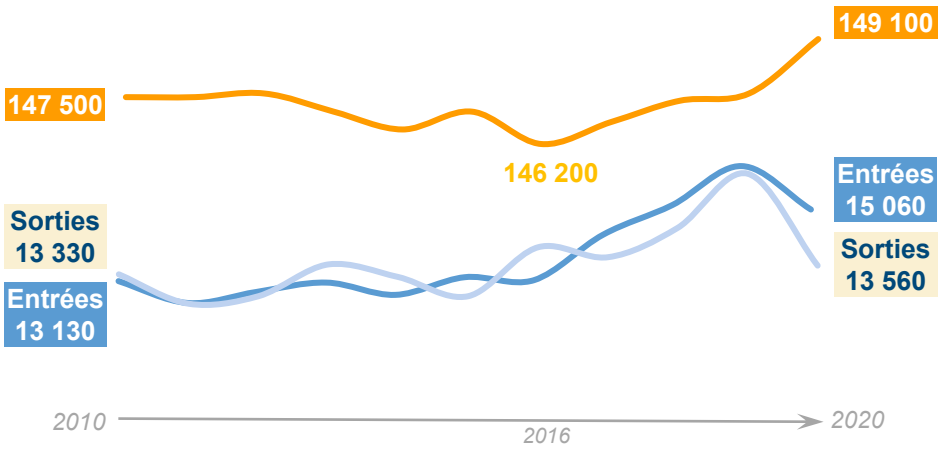
Le ROMA est le recueil statistique des données sociales et de formation de la population des salariés de la branche assurance. Cette édition 2021 présente la photographie des effectifs consolidés au 31/12/2020 et des formations suivies durant cette même année.

Les effectifs de la branche assurance

La crise sanitaire n'a pas manqué de générer beaucoup d'incertitudes quant à l'évolution des effectifs de l'assurance. La consolidation des données au 31/12/2020 se révèle ainsi particulièrement rassurante puisque le nombre de salariés augmente de 1% sur l'année, soit 1 500 personnes supplémentaires.

2019 → 2020
+1% soit
1 500 salariés
supplémentaires

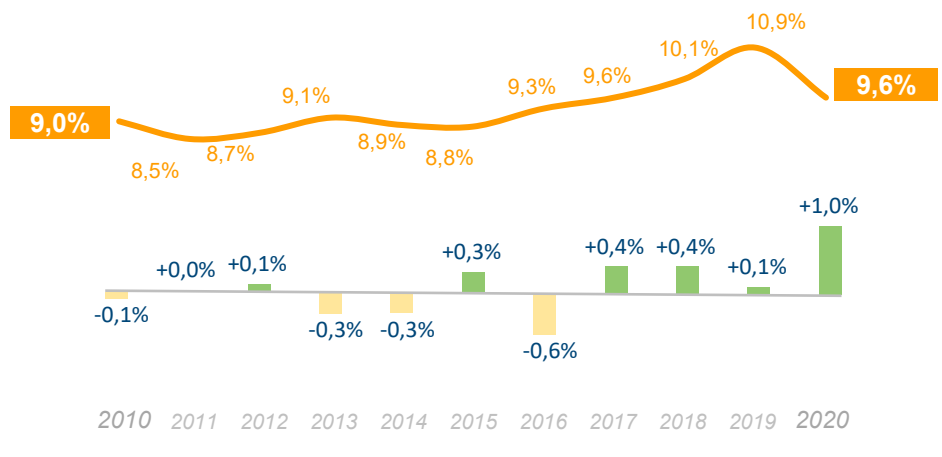
Evolution des effectifs de 2010 à 2020



Pour 2020, certes les recrutements sont en baisse (relative), mais ils permettent de compenser bien plus que les départs. Surtout, pour le quatrième exercice consécutif, cette tendance haussière se traduit par la création de 2 900 emplois en solde net.

Turnover =
(Entrées + Sorties)/2
Effectifs

Evolution du turnover et du ratio des entrées/sorties de 2010 à 2020



Comme nous en faisions déjà l'annonce l'an passé, la Covid a eu pour effet de réduire le turnover dans les sociétés d'assurances. Indépendamment des départs à la retraite (qui pèsent généralement aux alentours du tiers des sorties), les inquiétudes liées à la santé de l'économie ont eu pour conséquence de freiner l'envie de changer d'entreprise pour de nombreux salariés.

Pour autant, le marché de l'emploi dans l'assurance n'est pas resté figé puisque les recrutements se sont maintenus avec le même dynamisme. Les processus de sélection et d'intégration ont ainsi su s'adapter à cette nouvelle donne.

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

EFFECTIFS
149 100
dont **15 060** embauches
au 31/12/2020

5 650 alternants
dont **3 740** embauches

Taux de cadres
51%

60,7%
39,3%

93,4%
de salariés en CDI

42,8 ans
Age moyen

Niveaux d'études
≤Bac 27,1%
Bac+2 31,6%
Bac+3 19,4%
≥Bac+5 21,9%

Ancienneté moyenne
13,4 ans

13,7%
des salariés à temps partiel

Formation continue
Taux d'accès : 89,2%
Durée moyenne : 22,4h

Portraits des domaines de métiers

1 – 2020, une nomenclature des métiers actualisée et modernisée

L'entrée de la profession dans l'ère digitale rendait l'adaptation de sa nomenclature des métiers nécessaire. Après celles de 1996 et 2012, cette troisième édition consacre le basculement de l'assurance dans cette nouvelle époque. Dans le processus collectif dont elle est issue, les parties prenantes ont été guidées par trois préoccupations majeures.

Fédérer les acteurs autour d'une représentation commune

17 entreprises représentant 83% des effectifs ont co-construit avec l'OEMA ce référentiel de branche. Malgré ou plutôt en raison de leur grande diversité, les contributeurs se sont attachés à dégager ce qui faisait la transversalité inter-sociétés des métiers de l'assurance. Les différents publics intéressés (salariés, étudiants, acteurs de l'enseignement et de la formation...) pourront considérer ces descriptions comme des invariants qu'ils retrouveront d'une organisation à l'autre.

Donner du sens au regroupement des postes

La segmentation des 150 000 postes du secteur pouvait répondre à différentes logiques. Un critère fonctionnel (distribuer, indemniser, piloter...) a été privilégié pour opérer une première partition entre 14 domaines. Chacun d'eux se décline en différents métiers – 45 au total – qui concourent ensemble à une finalité commune. Ainsi, les fiches de domaines présentent la mission, la valeur ajoutée, les grandes tendances d'évolution des métiers qui le composent. Les fiches de métiers, quant à elles, illustrent concrètement les intitulés de postes, les principales activités, les compétences requises, les voies d'accès et passerelles de mobilité, les dimensions relationnelles.

Rendre compte d'une dynamique à l'œuvre

De tous les défis à relever, projeter le devenir des métiers n'est pas le moindre. L'accélération des transformations, les interrogations ou inquiétudes qu'elles suscitent chez les collaborateurs appelle à une communication vivante. A travers ses différentes publications (nomenclature des métiers, ROMA, études thématiques, vidéos, etc.), l'OEMA veut être un carrefour d'échanges continus entre les salariés, les entreprises, les partenaires sociaux, les instances de la profession… Car aujourd'hui est du futur en construction…

2 – Répartition des effectifs par domaine de métiers

L'adoption, pour la première fois cette année, de la nomenclature 2020 dans nos enquêtes annuelles se traduit par une répartition des effectifs nécessairement différente par rapport à sa version antérieure.

Si, naturellement, tous les salariés de l'assurance ont bien été comptabilisés dans ce nouveau découpage, il est notable de relever que la part des indéterminés dans la population totale (c'est-à-dire les salariés pour lesquels aucune affectation n'a pu être trouvée) a été divisée par 4, passant de 1,5% à 0,4% grâce à cette refonte. A 99,6%, ce premier constat établit donc que la nouvelle nomenclature améliore encore sa capacité à identifier la réalité des métiers tels qu'ils s'exercent dans les entreprises d'assurances, quelles que soient leur organisation, leur typologie ou leurs spécificités.

Premier en volume, le domaine *Distribution et développement commercial (B)* renforce son poids dans les effectifs par l'élargissement de son assiette de consolidation. En effet, le domaine inclut désormais dans ses rangs les métiers de la *Souscription, prévention et vente d'affaires (B3).*

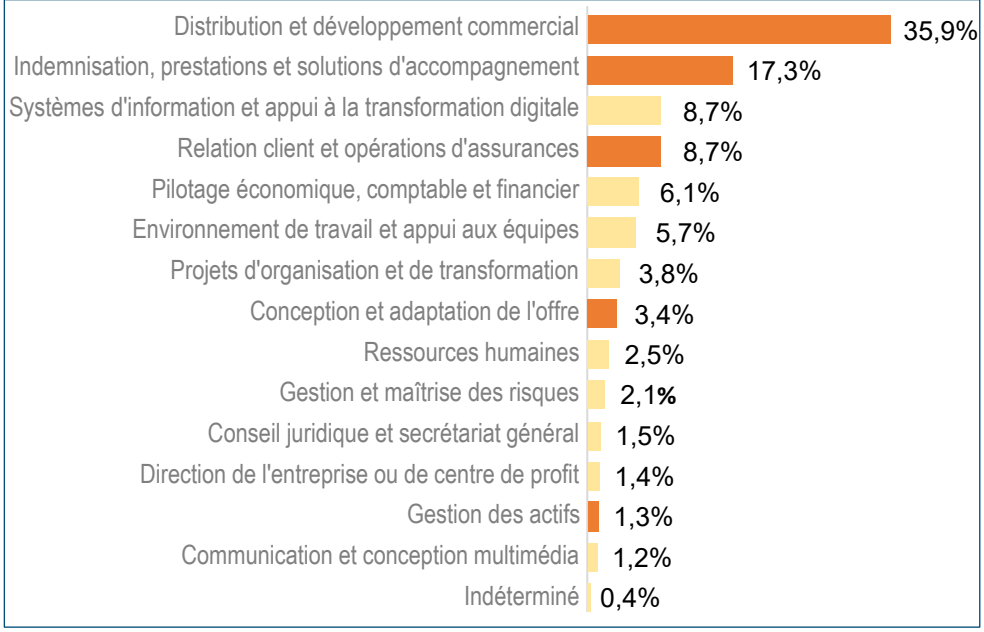
L'ancienne famille de métiers Gestion de contrats disparaît pour mieux renaître via deux domaines distincts : *Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement (D)*, dont la fonction prend ainsi la deuxième place du classement, et *Relation client et opérations d'assurances (C)* qui se positionne en quatrième place, quasiment dans le même ordre de grandeur que *Systèmes d'information et appui à la transformation digitale (G)* qui conserve sa troisième place.

La nomenclature 2020 recompose les équilibres entre les grands domaines fonctionnels de métiers

Deux autres domaines dépassent également la barre des 5% : *Pilotage économique, comptable et financier (J),* sur un périmètre très proche de l'ancienne version, mais surtout *Environnement de travail et appui aux équipes (F)* dont la fonction, désormais reconnue sur un périmètre élargi, lui permet d'occuper le sixième rang.

Sans aller plus loin dans le détail de cette nouvelle partition, on continue de constater que les métiers-cœurs de l'assurance (en orange dans le graphique qui suit) occupent très exactement les deux tiers des effectifs de l'assurance, versus un tiers pour les fonctions supports et de pilotage (en beige).

Répartition par domaine de métiers en 2020



3 – Tableau de passage de la nomenclature 2012 à celle de 2020

Afin d'illustrer concrètement les conséquences de cette transition, le tableau de la page suivante recense comment tous les salariés ont été repositionnés dans la nomenclature 2020. On constate ainsi quels sont les périmètres de recouvrement des 14 domaines fonctionnels de métiers, tels qu'ils se sont substitués aux 15 anciennes familles de la version précédente.

Observatoire DE L'EVOLUTION DES METIERS DE L'ASSURANCE

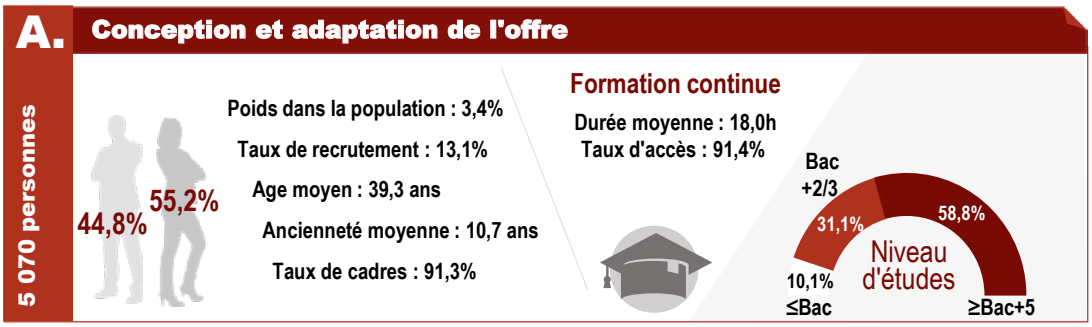
Tableau de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle nomenclature

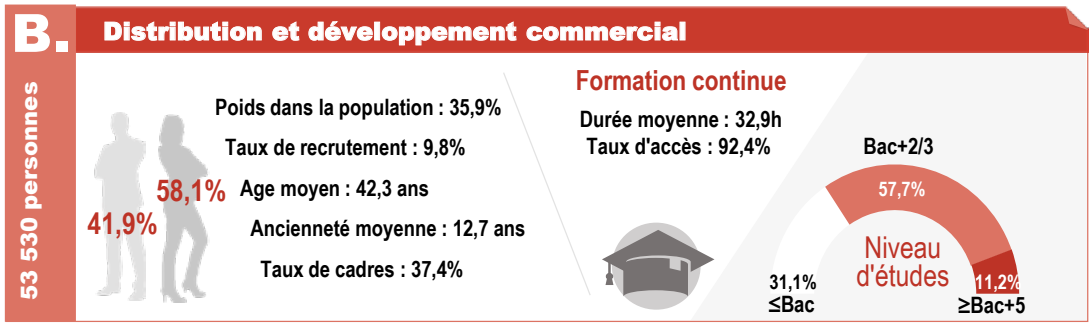
	Actuariat et conception technique	Marketing	Distribution et développement commercial	Contrôle technique et prévention	Gestion des contrats ou prestations	Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	Gestion et maîtrise des risques internes	Pilotage économique, comptable et financier	Support administratif	Logistique	Systèmes d'information	Organisation et qualité	Communication	Ressources humaines	Pilotage et gouvernance d'entreprise	Indéterminée	Total
Conception et adaptation de l'offre	47,3%	26,7%	0,5%	0,1%	3,9%	0,1%	0,3%	6,9%	0,1%	0,0%	1,1%	0,7%	0,1%	0,1%	2,1%	10,1%	**5 070** 100%
Distribution et développement commercial	0,1%	2,1%	86,0%	1,1%	9,3%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,1%	0,6%	0,2%	**53 530** 100%
Relation client et opérations d'assurances	0,4%	0,1%	3,4%	0,3%	90,9%	0,0%	0,3%	0,3%	0,8%	0,1%	0,1%	1,1%	0,0%	0,1%	0,4%	1,7%	**12 970** 100%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	0,0%	0,0%	2,7%	2,4%	92,8%	0,0%	0,1%	0,1%	0,6%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,4%	0,7%	**25 790** 100%
Gestion des actifs	1,1%	0,0%	0,2%	0,1%	0,2%	76,6%	2,5%	1,9%	0,0%	0,3%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	14,6%	2,3%	**1 940** 100%
Environnement de travail et appui aux équipes	0,0%	0,1%	1,0%	0,0%	1,1%	2,8%	0,1%	0,4%	54,5%	35,5%	0,5%	0,2%	0,6%	1,7%	0,7%	0,8%	**8 500** 100%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	0,3%	0,1%	0,2%	0,0%	0,4%	0,1%	0,1%	0,3%	0,2%	0,1%	86,3%	8,0%	0,0%	0,1%	3,1%	0,8%	**12 970** 100%
Communication et conception multimédia	0,1%	6,4%	1,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,1%	0,7%	0,3%	0,1%	0,2%	0,9%	84,5%	0,1%	3,1%	1,9%	**1 790** 100%
Ressources humaines	0,0%	0,2%	0,8%	0,0%	1,0%	0,0%	0,6%	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%	0,5%	0,5%	89,3%	4,0%	2,3%	**3 730** 100%
Pilotage économique, comptable et financier	9,3%	0,1%	0,4%	0,0%	0,7%	1,0%	0,2%	81,6%	0,1%	0,1%	0,6%	0,7%	0,0%	0,9%	3,1%	1,2%	**9 100** 100%
Gestion et maîtrise des risques	0,5%	0,3%	0,9%	0,8%	9,1%	0,2%	74,5%	2,8%	0,1%	0,0%	0,4%	1,8%	0,1%	0,2%	7,3%	1,1%	**3 130** 100%
Conseil juridique et secrétariat général	0,3%	0,0%	0,3%	0,1%	2,3%	0,0%	68,0%	0,4%	0,5%	0,1%	0,1%	0,5%	0,1%	0,4%	24,5%	2,3%	**2 240** 100%
Projets d'organisation et de transformation	0,4%	1,8%	1,8%	0,1%	4,4%	0,2%	0,6%	1,8%	4,4%	0,2%	6,8%	68,4%	0,4%	0,3%	7,4%	1,0%	**5 670** 100%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	0,8%	0,8%	1,8%	0,1%	0,9%	0,3%	0,9%	1,1%	0,1%	0,1%	0,7%	0,5%	0,1%	0,5%	91,2%	0,5%	**2 090** 100%
Indéterminé	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	10,7%	0,0%	0,4%	2,0%	0,6%	2,4%	2,4%	0,8%	0,4%	0,0%	1,0%	76,7%	**580** 100%

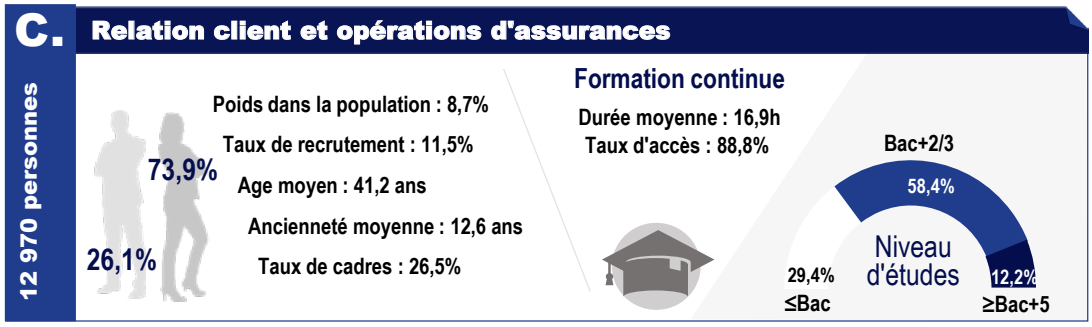
Lecture : 26,7% des salariés classés dans le domaine de métiers "Conception et adaptation de l'offre" (nomenclature de 2020) étaient antérieurement positionnés dans la famille "Marketing" (nomenclature de 2012).

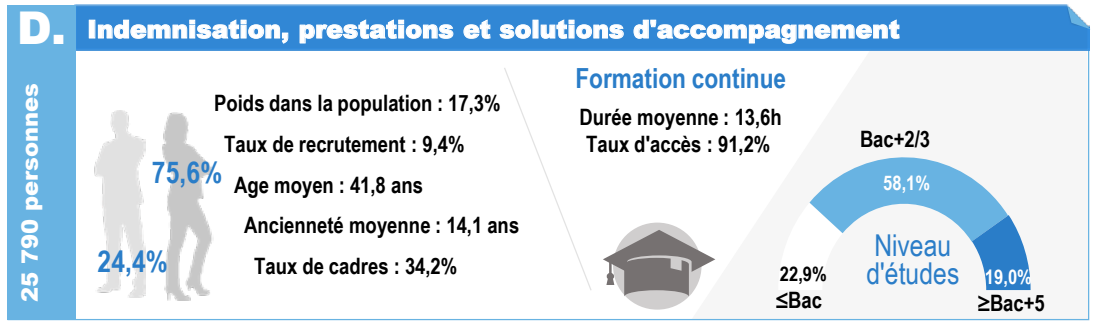
4 – Caractéristiques principales des domaines de métiers

On trouvera ci-après une "fiche d'identité" de chacun des 14 domaines 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 (dans l'onglet métiers de l'assurance):
https://www.metiers-assurance.org



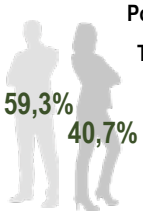






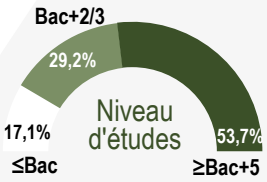
E. Gestion des actifs

1 940 personnes



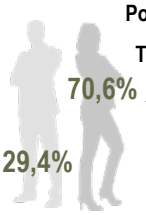
Poids dans la population : 1,3%
Taux de recrutement : 11,1%
Age moyen : 39,8 ans
Ancienneté moyenne : 9,4 ans
Taux de cadres : 92,1%

Formation continue
Durée moyenne : 12,3h
Taux d'accès : 81,9%



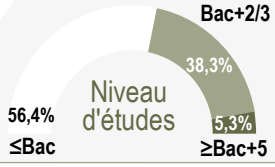
F. Environnement de travail et appui aux équipes

8 500 personnes



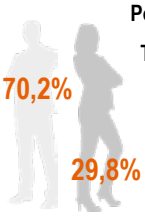
Poids dans la population : 5,7%
Taux de recrutement : 8,3%
Age moyen : 47,8 ans
Ancienneté moyenne : 18,1 ans
Taux de cadres : 25,8%

Formation continue
Durée moyenne : 9,9h
Taux d'accès : 77,5%



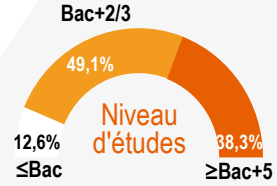
G. Systèmes d'information et appui à la transformation digitale

12 970 personnes



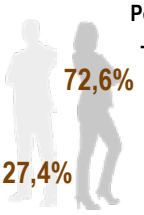
Poids dans la population : 8,7%
Taux de recrutement : 8,0%
Age moyen : 45,5 ans
Ancienneté moyenne : 14,0 ans
Taux de cadres : 91,9%

Formation continue
Durée moyenne : 14,0h
Taux d'accès : 89,5%



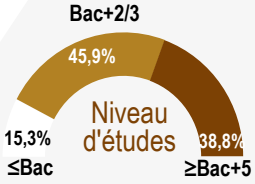
H. Communication et conception multimédia

1 790 personnes



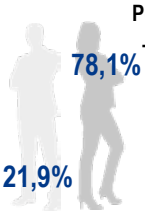
Poids dans la population : 1,2%
Taux de recrutement : 16,0%
Age moyen : 40,5 ans
Ancienneté moyenne : 11,4 ans
Taux de cadres : 80,2%

Formation continue
Durée moyenne : 14,1h
Taux d'accès : 77,4%



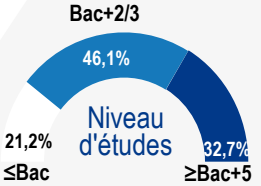
I. Ressources Humaines

3 730 personnes



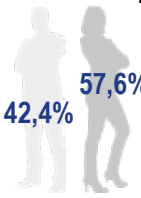
Poids dans la population : 2,5%
Taux de recrutement : 10,7%
Age moyen : 43,7 ans
Ancienneté moyenne : 14,3 ans
Taux de cadres : 74,6%

Formation continue
Durée moyenne : 17,9h
Taux d'accès : 90,8%



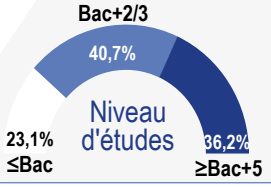
J. Pilotage économique, comptable et financier

9 100 personnes



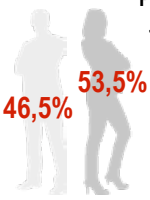
Poids dans la population : 6,1%
Taux de recrutement : 12,3%
Age moyen : 41,7 ans
Ancienneté moyenne : 12,4 ans
Taux de cadres : 72,8%

Formation continue
Durée moyenne : 12,6h
Taux d'accès : 85,0%



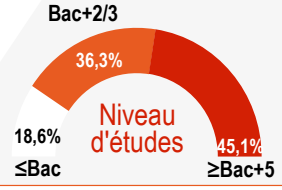
K. Gestion et maîtrise des risques

3 130 personnes



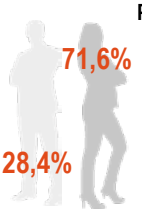
Poids dans la population : 2,1%
Taux de recrutement : 8,7%
Age moyen : 44,1 ans
Ancienneté moyenne : 14,5 ans
Taux de cadres : 88,4%

Formation continue
Durée moyenne : 16,8h
Taux d'accès : 94,3%



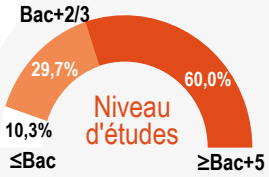
L. Conseil juridique et Secrétariat général

2 240 personnes



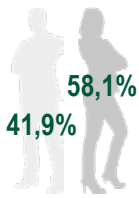
Poids dans la population : 1,5%
Taux de recrutement : 12,7%
Age moyen : 41,2 ans
Ancienneté moyenne : 11,1 ans
Taux de cadres : 94,4%

Formation continue
Durée moyenne : 12,5h
Taux d'accès : 79,5%



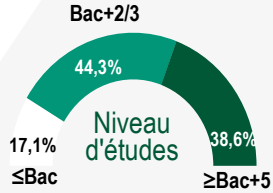
M. Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise

5 670 personnes



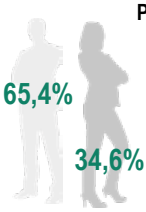
Poids dans la population : 3,8%
Taux de recrutement : 8,4%
Age moyen : 44,7 ans
Ancienneté moyenne : 14,9 ans
Taux de cadres : 90,1%

Formation continue
Durée moyenne : 15,2h
Taux d'accès : 86,3%



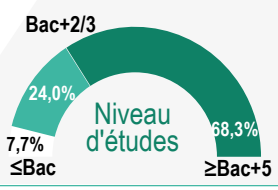
N. Direction de l'entreprise ou de centre de profit

2 090 personnes

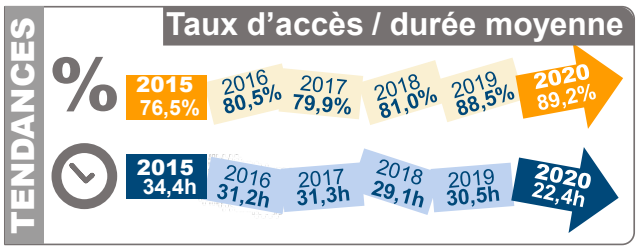


Poids dans la population : 1,4%
Taux de recrutement : 4,7%
Age moyen : 49,4 ans
Ancienneté moyenne : 14 ans
Taux de cadres : 99,7%

Formation continue
Durée moyenne : 14,1h
Taux d'accès : 72,3%



Les actions de formation



Si les chiffres de la formation peuvent parfois fluctuer de manière importante selon les années et les projets déployés, 2020 restera en tout état de cause à part, vraisemblablement à mettre entre parenthèses. C'est en effet un euphémisme que de dire que la brutalité de la crise de la Covid 19 a pris de court tout le monde et mis à mal tous les plans… de formation notamment.

D'une part, assurer la continuité de l'activité s'est imposé comme le chantier prioritaire. D'autre part, les actions de formation, telles qu'elles avaient été conçues, c'est-à-dire majoritairement en présentiel, n'ont pas pu être déployées sous leur format originel. Même celles pensées dès le départ en blended, c'est-à-dire mixtes, n'ont pas pu être mises en œuvre sans refonte et remise à plat des méthodes pédagogiques sélectionnées.

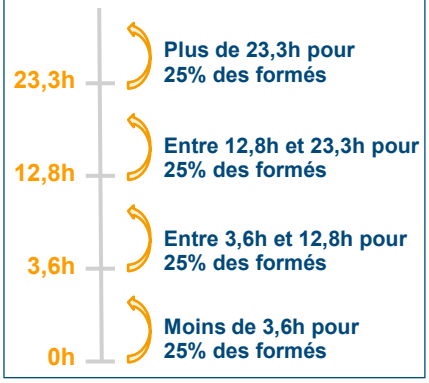
Malgré tout, de très nombreuses sessions ont pu être assurées en distanciel, moyennant des adaptations et l'usage parfois expérimental des fonctionnalités offertes par les plateformes de visioconférence. Formateurs et formés ont ainsi fait ensemble l'apprentissage de ces nouveaux outils. Cela explique le maintien du taux d'accès moyen de la profession à son niveau déjà exceptionnel : 89,2%.

En revanche, la durée moyenne de formation par salarié, consolidée à l'échelle de la branche (22,4 heures), a largement pâti de la situation, caractérisée par de multiples annulations et/ou reports… en attendant des jours meilleurs.

Répartition des heures par domaine de formation

Assurance et réassurance	43,6%
Commercial et marketing	16,2%
Management	5,3%
Informatique	4,4%
Divers, autres	3,8%
Droit	3,1%
Bureautique	3,1%
Développement personnel	3,1%
Ressources humaines	2,5%
Hygiène et sécurité	2,1%
Communication	1,8%
Acculturation professionnelle	1,8%
Banque	1,7%
Langue étrangère	1,5%
Gestion de la relation client, assistance	1,3%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	1,2%
Actuariat, mathématiques et statistiques	1,1%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,1%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	1,0%
Digital	0,3%

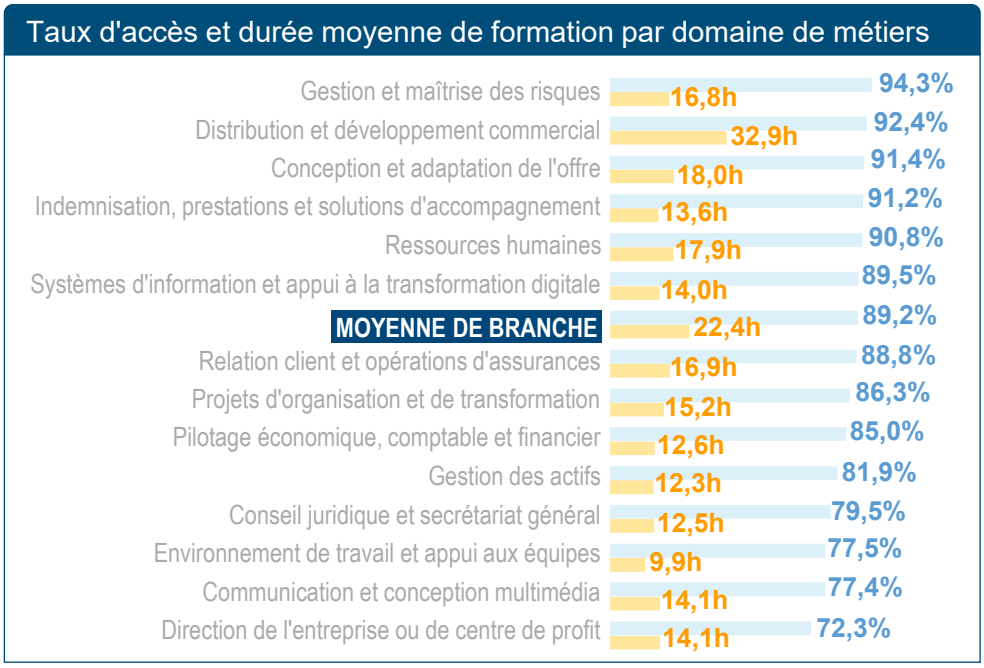
Heures de formation 2020
Analyse par quartile



La répartition des formations par durée est particulièrement édifiante et démontre les capacités d'adaptation et l'agilité des entreprises et des salariés : 71,3%, soit presque les 3/4 des sessions ont tenu en une heure ou moins, nécessairement en e-learning et souvent en session dédoublé du fait de ce changement d'organisation. Un quart (23,7%) avait une durée comprise entre une heure et une journée et 5% du total des formations déployées ont eu une durée supérieure.

Dans le détail, il faut d'abord relever que 9 salariés formés sur 10 l'ont été dans le cadre de formations ouvertes et à distance (FOAD), modalité pédagogique dont l'une des spécificités majeures est d'accroître l'efficacité de l'action formative dans un même temps imparti. Celles-ci ont ainsi constitué près de la moitié du total des heures dispensées (48,3%), pour une durée moyenne cumulée de 12h00. L'autre moitié des heures de formation dont les salariés ont bénéficié correspond donc à du présentiel, notamment pour assurer l'intégration des nouveaux entrants dont le flux n'a – heureusement – pas tari du fait de la crise.

En témoigne le graphique qui suit et démontre, indépendamment du changement de nomenclature des métiers, que les domaines qui ont le plus recruté sont également ceux pour lesquels les durées moyennes de formation sont les plus longues : Distribution et développement commercial (32,0 heures), Relation client et opérations d'assurances (16,9 heures), Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement (13,6 heures).



Pour conclure ce chapitre, rappelons que se former à tous les âges de sa vie professionnelle participe de la culture intrinsèque de l'assurance. Bien que conjoncturelle, la crise pousse alors à s'interroger sur la pertinence des mêmes outils de mesure de la formation, quelles que soient les modalités pédagogiques mises en œuvre. Passer d'une logique de moyens (coûts, taux d'accès et durée de formation) à une logique de résultats* nécessite donc d'imaginer d'autres indicateurs plus à même de rendre compte du développement des compétences véritablement obtenu…

*Cf. notre étude de 2017 : Quelle formation demain dans l'assurance ?

Chiffres-clefs de la formation professionnelle continue en 2020

EFFECTIFS FORMES
132 970

2 973 700 heures
En 2020

89,2%
Taux d'accès

22,4h
Durée moyenne

Durée des sessions

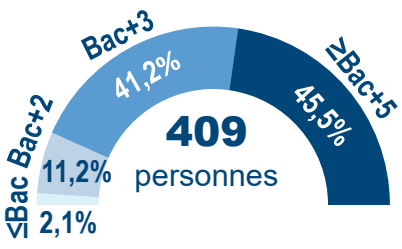
Répartition par dispositif

Plan	Pro-A	CPF
111 520 salariés	**35** salariés	**1 120** salariés
24,8h	**68,7h**	**46,4h**

Formation ouverte et à distance (FOAD)

90,3% des salariés formés
48,3% des heures dispensées
12,0h de durée moyenne

Formations diplômantes (hors alternance)



227
CQP CRCA

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

2ème partie

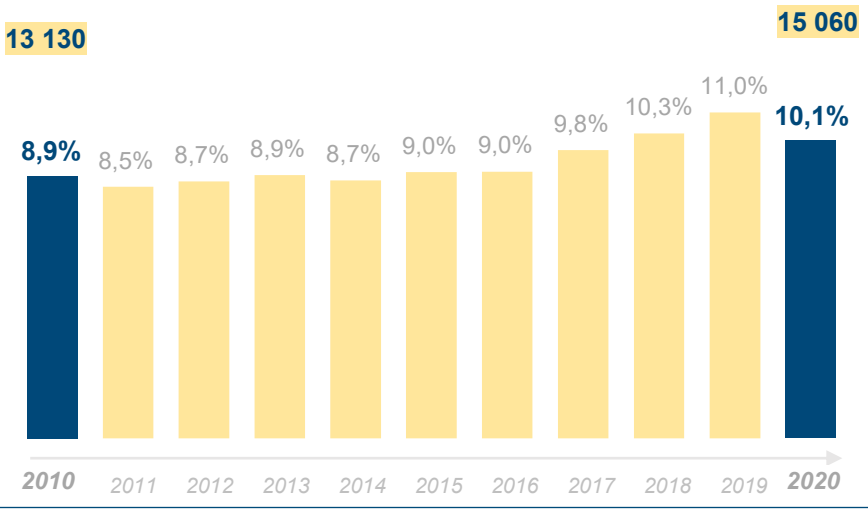
Pour aller plus loin…

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

Plus de 15 000 embauches… malgré la crise !

Evolution du nombre et du poids des nouveaux entrants



Si le taux d'embauche est en retrait, les particularités de cette année demandent à relativiser ce chiffre. D'une part, son caractère proportionnel tend à sous-estimer l'importance des 15 060 recrutements consolidés au 31 décembre, donnant à 2020 la médaille de bronze de la décennie. D'autre part, il est intéressant de relever que, malgré la baisse du turnover, les entreprises du secteur ont finalement maintenu l'essentiel des recrutements initialement prévus, d'où la hausse conséquente des effectifs de l'assurance.

Evolution de la structure des recrutements

	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
Femmes	58,9%	58,9%	59,9%	60,7%	60,0%	**59,3%**
Cadres	26,4%	30,6%	28,7%	31,2%	32,8%	**29,9%**
Age moyen	30,0 ans	30,5 ans	30,7 ans	30,9 ans	31,2 ans	**30,9 ans**
<30 ans	58,6%	56,5%	55,4%	53,5%	52,1%	**53,9%**
≥55 ans	1,2%	1,7%	2,0%	1,6%	1,8%	**1,4%**
CDI	49,8%	51,5%	52,3%	52,8%	56,7%	**54,0%**
Alternants	25,1%	23,3%	26,2%	23,9%	23,6%	**24,9%**
≤Bac	20,4%	18,9%	19,4%	18,5%	20,9%	**17,8%**
Bac+2	34,5%	29,5%	30%	28%	25,8%	**26,5%**
Bac+3	19,3%	21,9%	23,7%	23,1%	22,9%	**26,5%**
≥Bac+5	25,8%	29,7%	26,9%	30,4%	30,4%	**29,2%**

Par voie de conséquence, on observe que le poids des moins de 30 ans augmente parmi les nouvelles recrues, conduisant ainsi à une baisse de l'âge moyen, mais aussi de la part des cadres. Sans pour autant atteindre la parité, la part des femmes diminue cette année encore.

En matière d'alternance, et nous le verrons plus précisément dans le chapitre suivant, leur part dans les recrutements se confirme à même hauteur moyenne que les autres années, soit un quart des embauches.

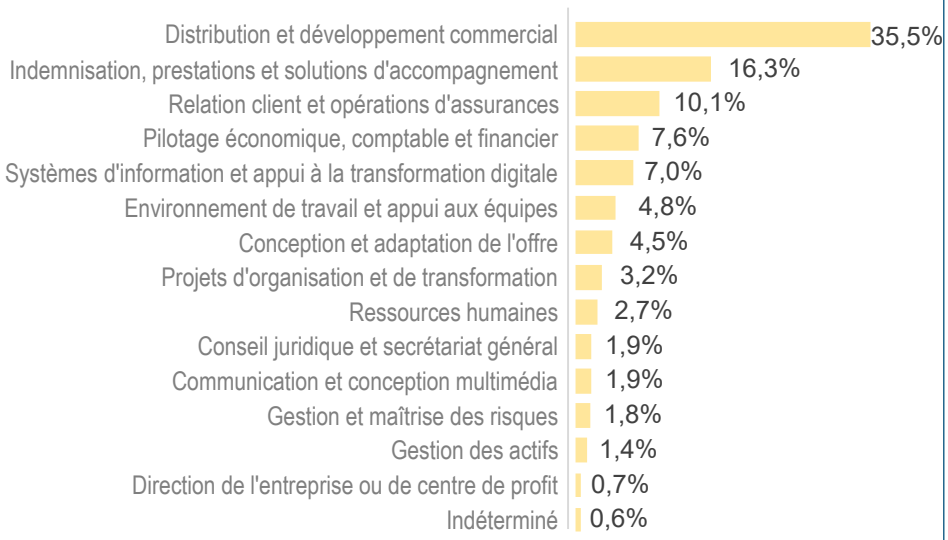
Concernant les niveaux de diplôme, la part des Bac+2 et celle des Bac+5 semblent se stabiliser. Dans le même temps que les niveaux ≤Bac régressent, on relève un effet de transfert en direction des Bac+3, dont le volume égale pour la première fois cette année celui des Bac+2.

Le changement de nomenclature n'empêche pas de suivre les grandes tendances qui caractérisent le secteur. Sur leur nouveau périmètre (qui inclut désormais les souscripteurs et les préventionnistes), les métiers commerciaux confirment cette année encore la reprise constatée l'an passé avec un volume d'embauches sensiblement identique à leur poids relatif dans les effectifs totaux (35,5% vs 35,9%). Le domaine *Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement* se situe quant à lui 1 point en deçà, à l'inverse du domaine *Relation client et opérations d'assurances* (+1,4 point). Le domaine *Systèmes d'information et appui à la transformation digitale* embauche lui aussi moins que son poids dans les effectifs : 7% vs 8,7% (rappelons à cette occasion que seuls sont recensés dans nos enquêtes les collaborateurs des sociétés d'assurances, hors les salariés des entreprises de services du numérique – ex-SS2I).

26,5%
pour la première fois, la part des Bac+3 égale celle des Bac+2

Au final, les recrutements réalisés par les trois premiers domaines de métiers en volume concentrent l'exacte équivalence de leur poids dans les effectifs du secteur (61,9%). Plus largement, les métiers-cœurs de l'assurance rassemblent 67,8% des nouvelles recrues, soit légèrement plus que leur représentativité d'ensemble (66,6%).

Ventilation des nouveaux entrants en 2020



Dans notre précédent ROMA, portant sur les données au 31/12/2019, nous invitions le lecteur à rester prudent en matière d'analyse prospective du fait des conséquences plurielles de la crise Covid. Comme nous l'annoncions pour 2020, la baisse du turnover s'est confirmée, de même qu'un recours (légèrement) plus important aux CDD, ainsi que le maintien à un haut niveau des politiques en faveur de l'alternance.

Les effectifs de l'assurance ont fait plus que résister au choc, ce dont nous ne pouvons que nous réjouir, même si nous ne disposons à ce jour que d'une vue limitée sur la vigueur et la durée de la reprise économique.

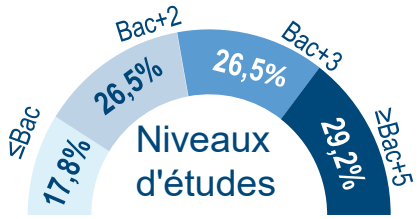
Et comme nous l'écrivions déjà, rappelons-nous que demain n'est pas écrit et que de nombreux évènements viendront encore bousculer nos certitudes…

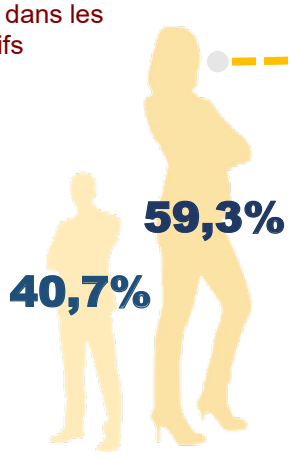
Portrait des nouveaux entrants : les chiffres-clefs

NOMBRE D'EMBAUCHES
15 060
au 31/12/2020

24,9%
Poids de l'alternance

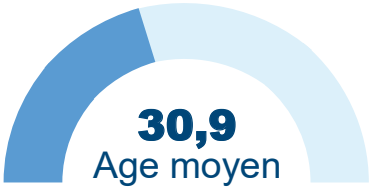
10,1%
Poids dans les effectifs

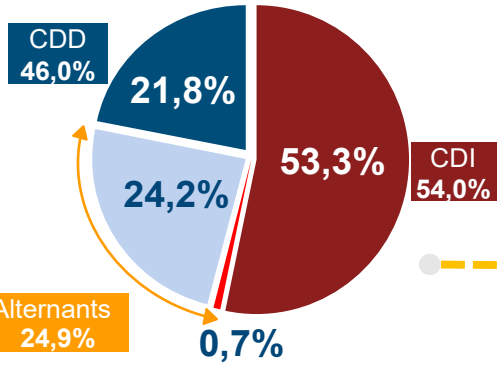




Taux de cadres

29,9%





Formation continue

Taux d'accès : 86,9%

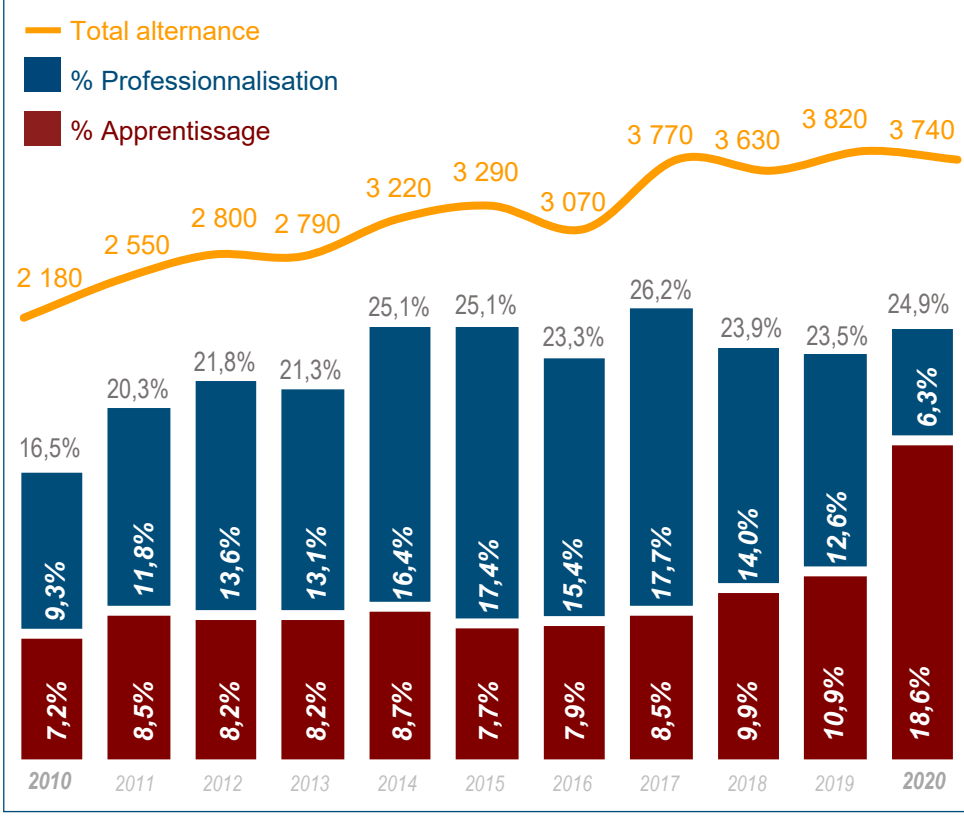
Durée moyenne : 62,8h

L'alternance dans l'assurance

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

Après une année 2019 exceptionnelle, enchaînant sur une crise sanitaire et économique qui ne l'est pas moins, on aurait pu craindre que l'engouement des entreprises d'assurances pour l'alternance marque le pas… Il n'en est rien dans les faits puisque le nombre de salariés-étudiants embauchés en 2020 reste quasiment équivalent à l'an passé (3 740 vs 3 820) et que leur part dans les recrutements a même augmenté pour frôler 1 embauche sur 4 (24,9% précisément).
Dans ce contexte, on ne peut donc manquer de souligner la mobilisation de l'ensemble des sociétés d'assurances qui, grâce à leur politique volontariste, ont permis de parvenir à ce résultat particulièrement positif.

Evolution des recrutements d'alternants depuis 2010



24,9%
les recrutements d'alternants se maintiennent à un haut niveau

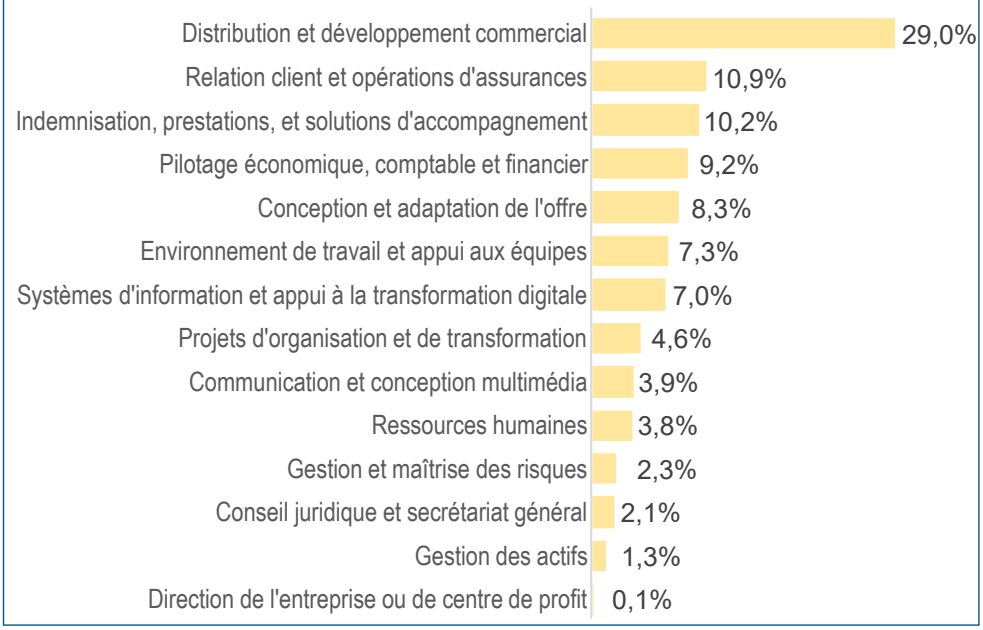
Comme nous l'anticipions, la ventilation des alternants bascule nettement en faveur du contrat d'apprentissage en 2020. Au bilan de l'année, la part des contrats de professionnalisation est en effet devenue trois fois moindre que celle de l'apprentissage (6,3% vs 18,6%), essentiellement du fait de la recomposition du paysage réglementaire et de la multiplication des CFA dont les modes de financement ont été complètement révisés.

Sans surprise, les métiers du domaine Distribution et développement commercial continuent de capter la part la plus importante des alternants. Les domaines Relation client et opérations d'assurances et Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement occupent respectivement les deuxième et troisième marches du podium.

Au final, les métiers-cœurs de l'assurance regroupent 59,7% des alternants, soit un peu moins que leur représentation dans la population totale.

Les fonctions supports attirent 40% des alternants

Répartition des embauches d'alternants par famille de métiers en 2020



Les 40,3% restant se positionnent donc dans les fonctions supports. Indépendamment du niveau de formation visé, il se confirme ainsi que ces dernières s'ouvrent de plus en plus à cette modalité d'insertion professionnelle, dont le principal mérite est de concilier l'apprentissage des savoirs théoriques avec celui de la vie en entreprise et de ses codes.

Evolution du niveau de diplôme initial des alternants recrutés

	≤Bac	Bac+2	Bac+3	≥Bac+5
2010	46,6 %	25,6 %	20,6 %	7,2 %
2015	30,7 %	30,2 %	23,8 %	15,3 %
2020	24,0 %	22,4 %	39,4 %	14,2 %

3 alternants recrutés sur 5 sont déjà titulaires d'un Bac+3

Sur les 10 dernières années, la répartition des alternants nouvellement recrutés selon le diplôme déjà détenu montre certaines tendances structurelles. Ainsi, la part des ≤Bac - qui concentrait la moitié des embauches en 2010 – a été divisée par deux sur la période,principalement au profit des Bac+3 – désormais sur la première marche du podium - mais aussi des Bac+5 dont le poids semble néanmoins se stabiliser. Les Bac+2 connaissent quant à eux une évolution plus erratique de leur représentativité pour peser entre 20% et 25% des flux de l'alternance.

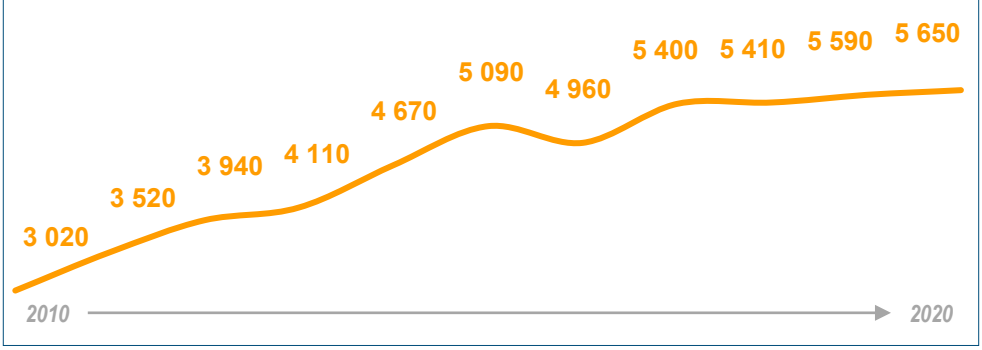
2 – La place de l'alternance dans les effectifs de la branche

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 2020, le nombre total d'alternants en poste augmente encore pour atteindre 5 650 personnes (contre 5 590 en 2019). La part de cette population dans les effectifs totaux de la branche s'établit à 3,8%, soit son plus haut niveau historique.

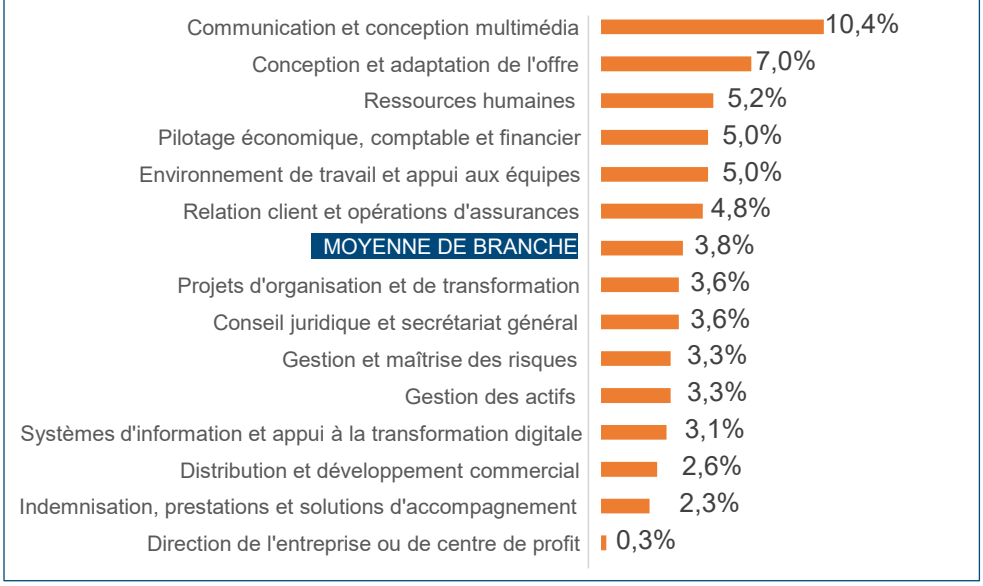
L'alternance à son plus haut historique !

Evolution du nombre total d'alternants dans l'assurance de 2010 à 2020

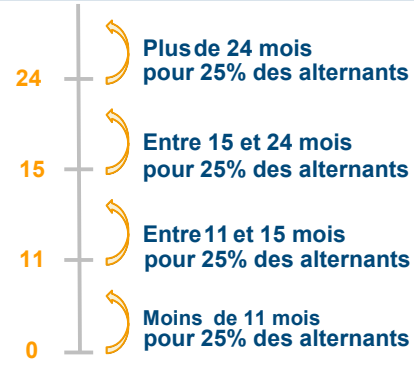


Le graphique ci-dessous classe les domaines fonctionnels selon leur propension à recourir à l'alternance. Indépendamment de leur volume d'emplois et de l'importance de leurs recrutements externes et/ou internes, on relève ainsi que certains métiers favorisent davantage cette modalité d'insertion professionnelle, à la fois dans leur quotidien de fonctionnement mais aussi en prévision de leurs besoins de renouvellement des équipes. C'est principalement le cas dans certaines fonctions à haute technicité, pour lesquelles le niveau de diplôme préparé se situe majoritairement sur des niveaux à Bac+3 et plus.

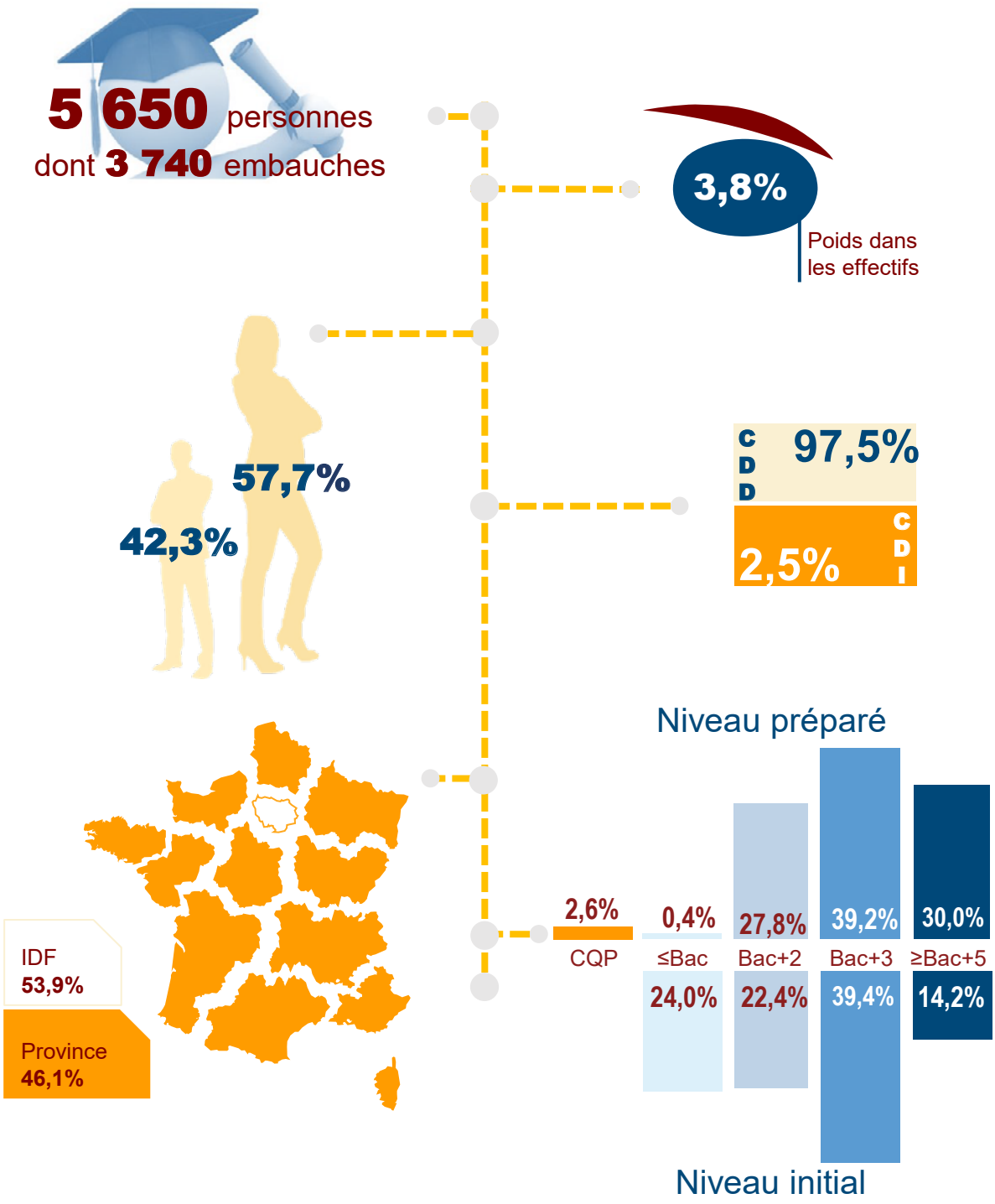
Part des alternants selon le domaine de métiers en 2020



Répartition des alternants par durée de contrat



Les chiffres-clefs de l'alternance en 2020



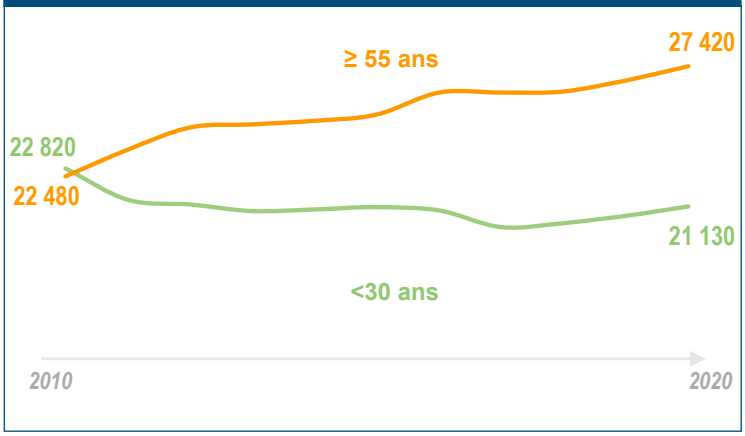
De la gestion des âges…

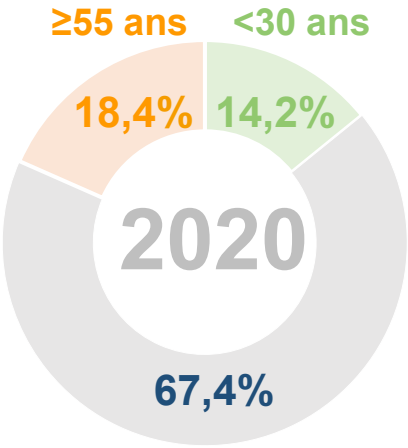
1 – Part des jeunes et des séniors dans les effectifs

Les tendances déjà à l'œuvre par le passé ne manquent pas de se confirmer cette année encore. Tandis que 640 personnes sont venues grossir la tranche d'âges des ≥55 ans (27 420 personnes en 2020 versus 26 780 en 2019), 420 personnes supplémentaires de <30 ans ont parallèlement augmenté le nombre de juniors (21 130 personnes en 2020 versus 20 710 en 2019). Ces deux groupes représentent respectivement 18,4% et 14,2% de la population totale.

La part des séniors progresse donc de manière constante et régulière au fil des ans, même si les classes d'âges intermédiaires rassemblent toujours légèrement plus des 2/3 des salariés de l'assurance.

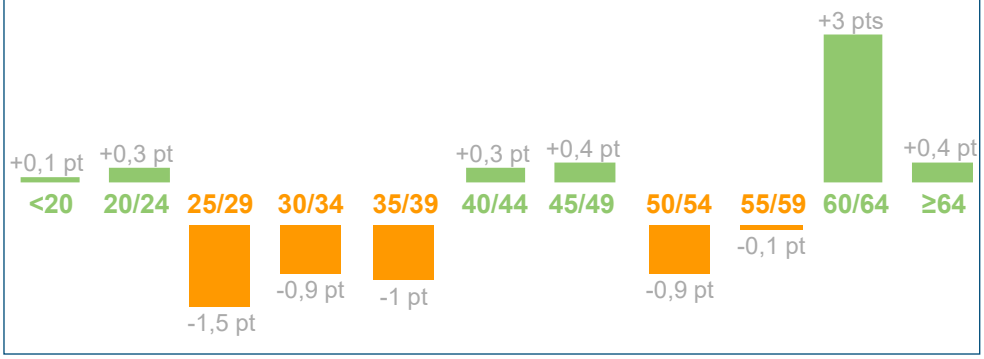
Evolution des jeunes et des séniors dans les effectifs depuis 2010





Comme on le constate sur le graphique qui suit, cette part grandissante des séniors s'explique avant tout par le recul de l'âge de départ à la retraite. La cohorte des 60/64 ans est en effet celle qui a proportionnellement le plus augmenté au cours de la décennie passée.

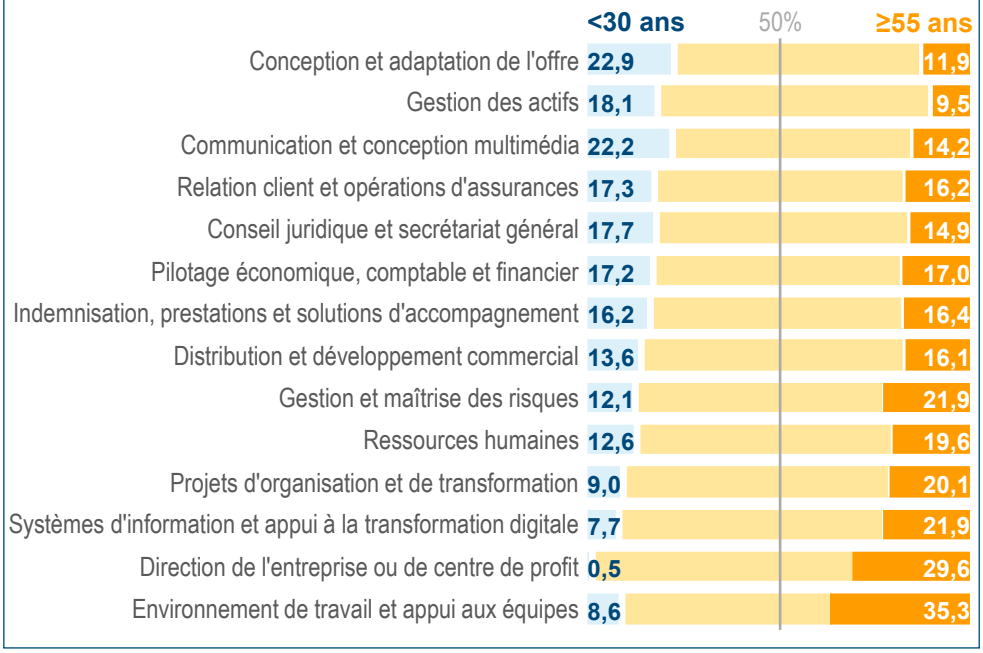
Variation de la part des effectifs par tranche d'âges entre 2010 et 2020



2 – Classement des domaines de métiers selon l'âge médian

Dans le graphique qui suit, les domaines sont classés selon leur âge médian, du plus jeune au plus âgé. Sont également précisées pour chacun d'eux la part des <30 ans et celle des ≥55 ans.

Classement des domaines de métiers selon leur âge médian en 2020



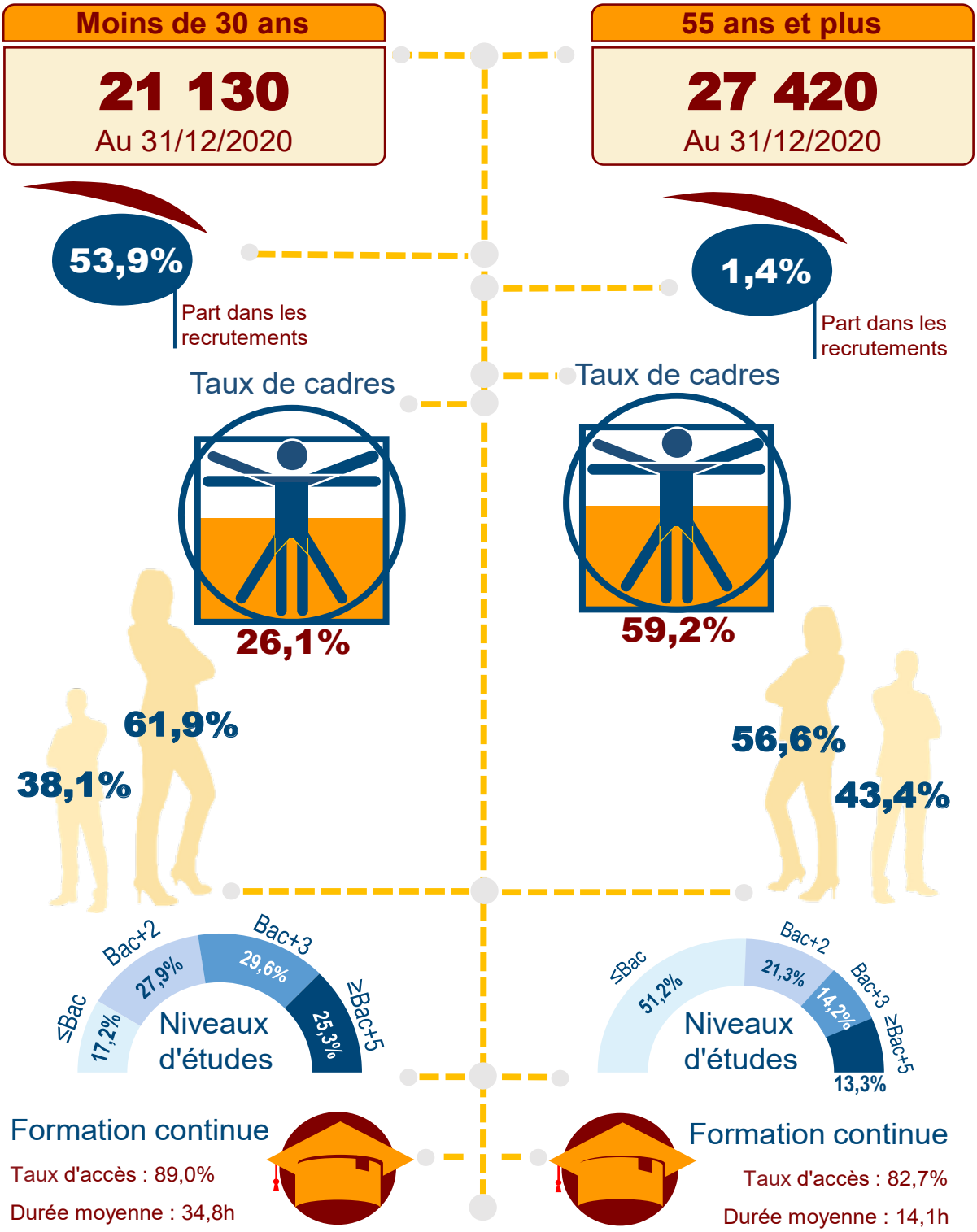
L'importance du nombre de séniors est particulièrement notable dans certains domaines tels qu'*Environnement de travail et appui aux équipes* (35,3%), *Direction de l'entreprise ou de centre de profit* (29,6%... sans guère de surprise), mais aussi *Systèmes d'information et appui à la transformation digitale* (21,9%).

A l'opposé, certains domaines de métiers se distinguent du fait d'un âge médian moins élevé que celui de la branche et d'une proportion de <30 ans plus conséquente : *Conception et adaptation de l'offre* (22,9%), *Gestion des actifs* (18,1%) et *Communication et conception multimédia* (22,2%).

Notons également la présence du domaine *Relation clients et opérations d'assurances* au pied du podium des métiers "de jeunes", contrairement à l'image bureaucratique dans laquelle certains auraient parfois tendance à l'enfermer trompeusement.

Quel que soit leur âge médian, tous les métiers de l'assurance sont aujourd'hui entrés dans une transformation en profondeur de leurs pratiques professionnelles pour s'inscrire pleinement dans la révolution servicielle à l'œuvre.

Comparaison du profil des jeunes et des séniors



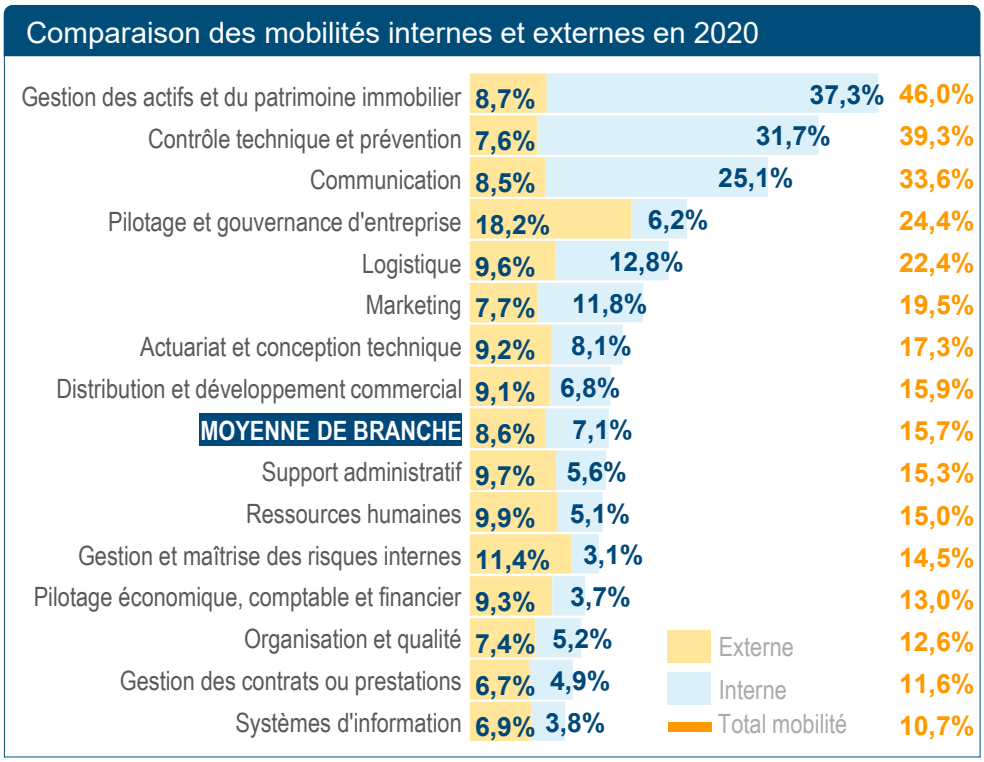
Les mobilités fonctionnelles dans l'assurance

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 de métiers ;
- un changement de sous-famille à l'intérieur de la famille de métier ;
- un changement de poste dans la même sous-famille.

Dans le graphique qui suit, nous utilisons la base de données du ROMA pour éclairer les flux de départs de l'entreprise et les mobilités internes des CDI, survenues entre les 31 décembre 2019 et 2020, selon les familles de métiers.

Dans ce chapitre uniquement, pour des raisons de continuité de la série statistique, les chiffres afférant à la mobilité sont calculés par référence à la nomenclature des métiers 2012



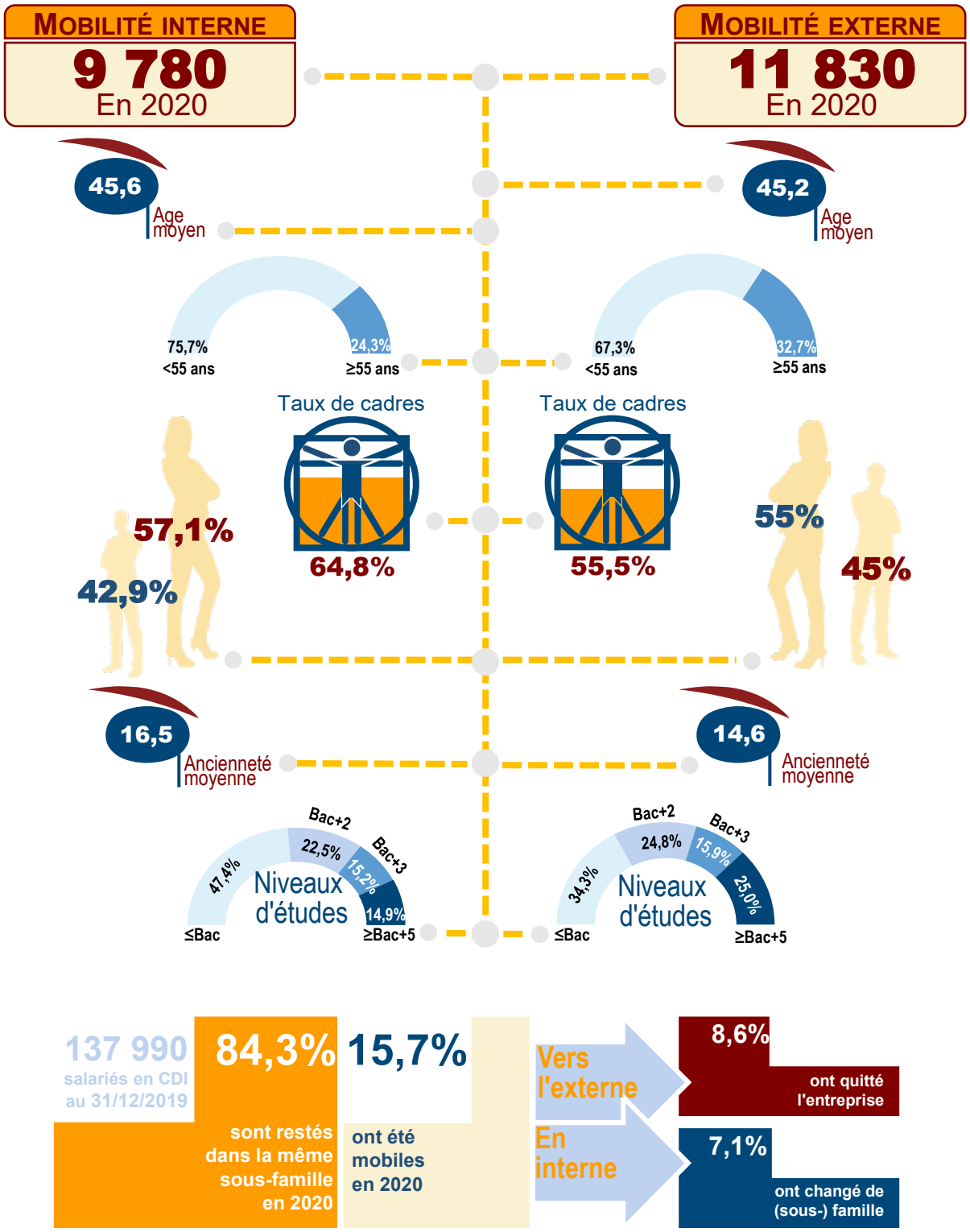
En additionnant la part des salariés qui quitte l'entreprise et celle des salariés qui change de métier d'appartenance, on peut alors calculer un taux de turnover global. De fait, il correspond aux efforts de recrutements externes et internes qui seraient à consentir par la famille de métiers pour maintenir ses effectifs stables.

Parmi les 137 990 salariés en CDI au 31/12/2019, près d'1 salarié sur 6 a été mobile en 2020 (versus 1 sur 5 l'an passé). Plus précisément, 8,6% ont quitté leur entreprise au cours de l'année et 7,1% ont changé de sous-famille en interne.

Si la mobilité externe est finalement demeurée relativement stable malgré la crise (rappelant qu'elle inclut les départs à la retraite), les mobilités internes ont quasiment été divisées par deux, chutant de 12,4% à 7,1%.

Là encore, le caractère atypique de l'année 2020 a très vraisemblablement pesé pour beaucoup sur la mobilité des salariés, du fait de la crise sanitaire et économique mais aussi de ses effets induits dans les comportements individuels et les ressentis à l'échelle de la société tout entière.

La mobilité dans l'assurance



137 990 salariés en CDI au 31/12/2019

84,3% sont restés dans la même sous-famille en 2020

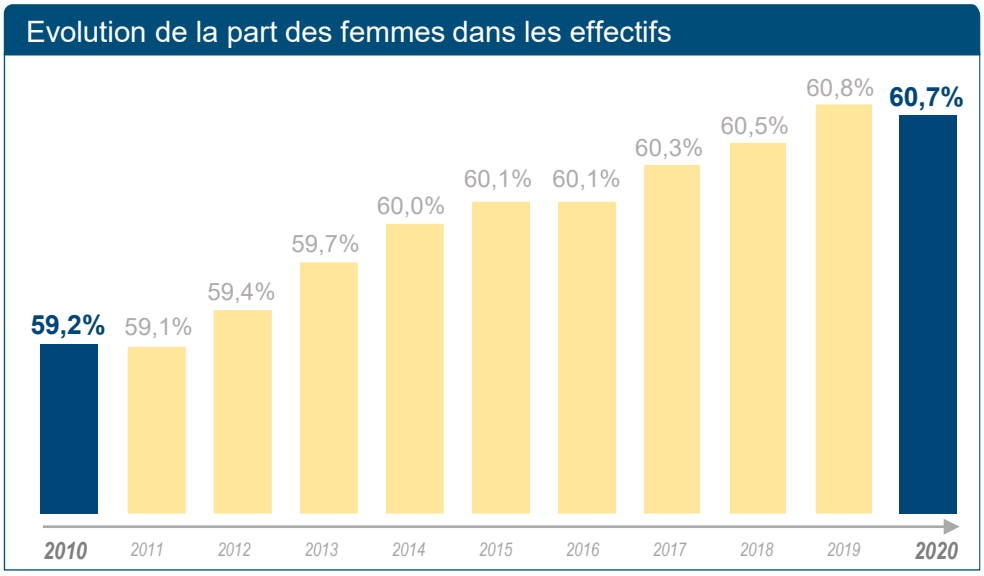
15,7% ont été mobiles en 2020

Vers l'externe : **8,6%** ont quitté l'entreprise

En interne : **7,1%** ont changé de (sous-) famille

La place des femmes dans l'assurance

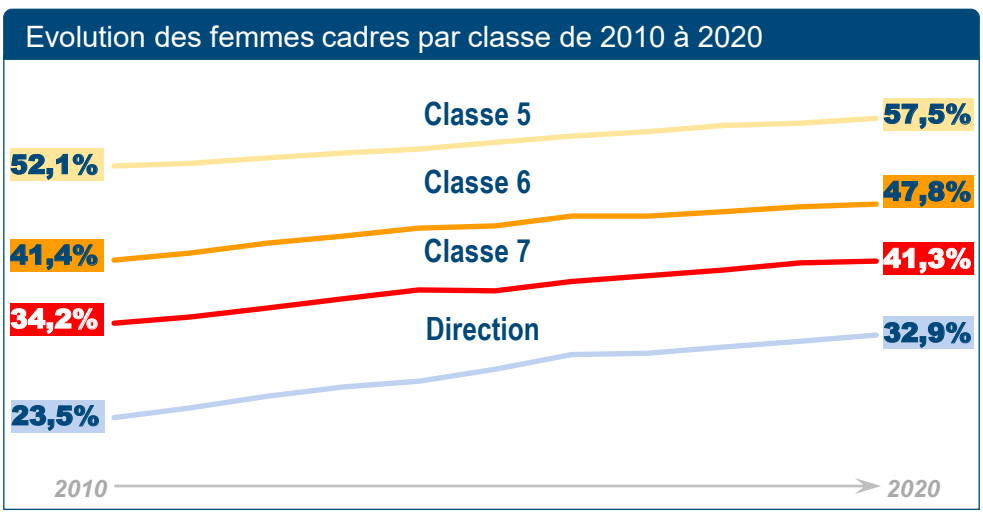
60,7% des salariés de l'assurance sont des femmes, soit un taux quasiment identique à celui de l'an passé (-0,1 pt).



La part des femmes parmi les cadres est globalement passée de 45,7% en 2010 à 51,4% en 2020.

Au sein de la classe 5, premier niveau du statut cadre, la place des femmes tend graduellement à correspondre au poids qu'elles occupent dans la population totale de l'assurance (-3,2 points). Si un décalage plus conséquent demeure dans les autres niveaux cadre, les rattrapages mis en œuvre pour parvenir à la parité vont croissant selon la classe de fonction : +5,4 pts pour la classe 5 ; +6,4 pts pour la classe 6 et +7,1 pts pour la classe 7.

Parmi les cadres de direction, la part des femmes est progressivement passée de 1/4 à 1/3 en l'espace d'une décennie.



Indice de parité hommes / femmes parmi les cadres

L'indice de parité chez les cadres mesure le ratio : taux de femmes parmi les cadres / taux de femmes dans l'effectif total. Cette approche permet ainsi de neutraliser les différences d'effectifs entre les deux sexes et de fournir une juste représentation proportionnelle.

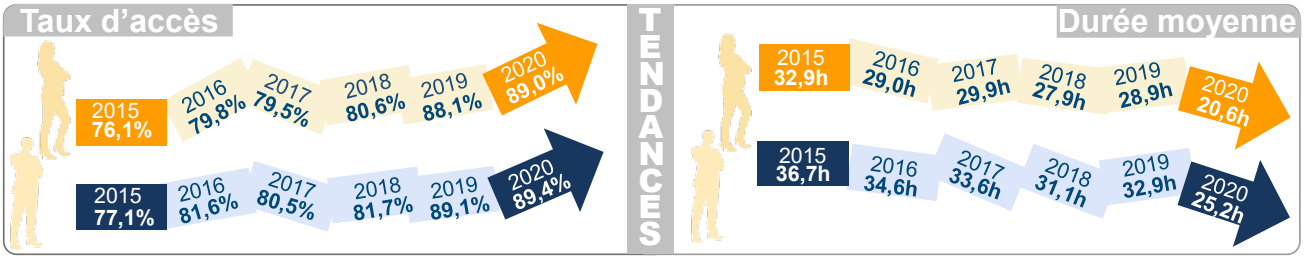
$$\text{Indice de parité} = \frac{\%\ \text{de}\ ♀\ \text{chez les cadres}}{\%\ \text{de}\ ♀\ \text{dans la pop. totale}}$$

En 2020, il s'établit à 0,85 (51,4% / 60,7%), soit un peu plus que l'an passé. Année après année, cet indice tend progressivement vers 1, la parité parfaite.

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
2020	0,85

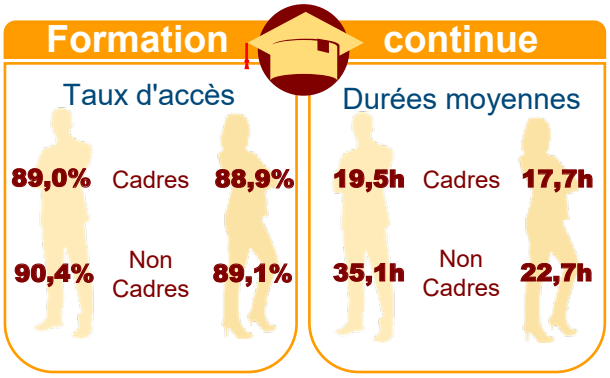
Formation professionnelle : taux d'accès et durée moyenne selon le sexe

En 2020, le taux d'accès comparé entre les femmes et les hommes s'inscrit dans une quasi égalité (0,4 point d'écart). Pour les raisons expliquées en pages 14 et 15 du présent rapport, la durée moyenne a brutalement chuté en 2020. Elle diminue cependant davantage pour les femmes (-8,3 heures) que pour les hommes (-7,7 heures).



Dans le détail du statut d'appartenance, on relève relativement peu d'écarts entre les hommes et les femmes chez les cadres, qu'il s'agisse de leur taux d'accès (89% vs 88,9%) ou de leur durée moyenne (19,5h vs 17,7h).

Chez les non cadres en revanche, le différentiel est plus marqué en matière de durées comparées. A taux d'accès proches (90,4% vs 89,1%), la durée moyenne des hommes est supérieure de 12,4 heures à celle des femmes. Comme nous en avons déjà fait le constat par le passé, leur plus forte représentativité parmi les commerciaux itinérants en est l'explication principale.

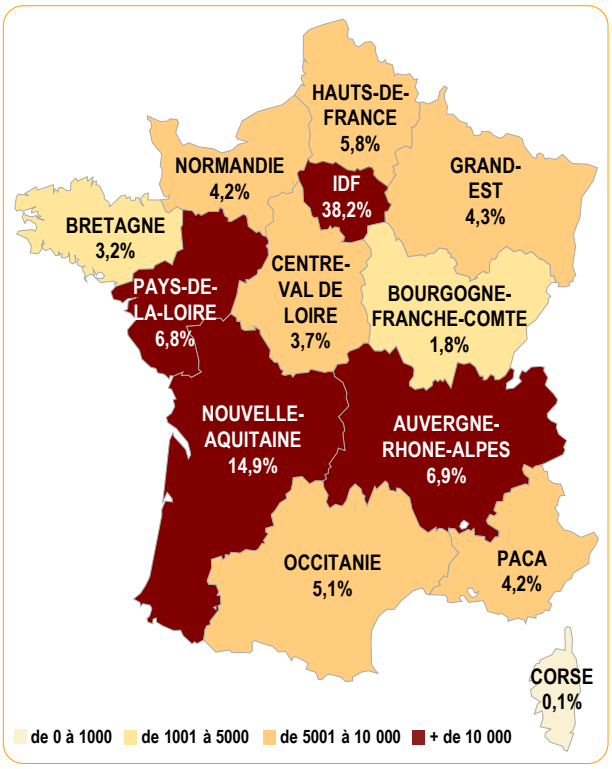


Répartition géographique des salariés de l'assurance

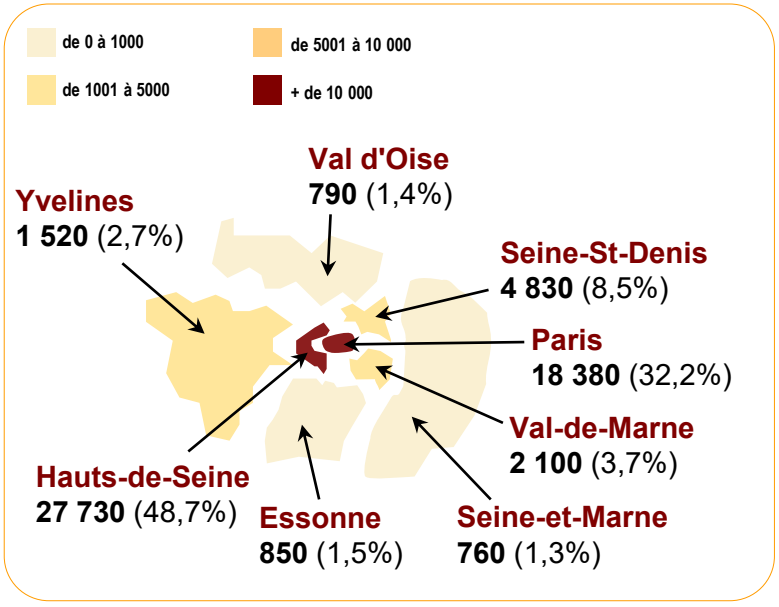
1 – Ventilation des effectifs par région en 2020

	Effectifs par région au 31/12/2020	% sur population totale
ILE – DE - FRANCE	**56 960**	**38,2%**
NOUVELLE AQUITAINE	**22 220**	**14,9%**
AUVERGNE – RHONE - ALPES	**10 290**	**6,9%**
PAYS DE LA LOIRE	**10 140**	**6,8%**
HAUTS DE FRANCE	8 650	5,8%
OCCITANIE	7 600	5,1%
GRAND EST	6 410	4,3%
PROVENCE – ALPES - COTE D'AZUR	6 260	4,2%
NORMANDIE	6 260	4,2%
CENTRE - VAL DE LOIRE	5 520	3,7%
BRETAGNE	4 770	3,2%
BOURGOGNE, FRANCHE - COMTE	2 680	1,8%
DOM / TOM / ILES ST PIERRE & MIQUELON	1 190	0,8%
CORSE	150	0,1%
TOTAL	**149 100**	**100%**

DOM : 992 / TOM : 48
St Pierre & Miquelon : 150

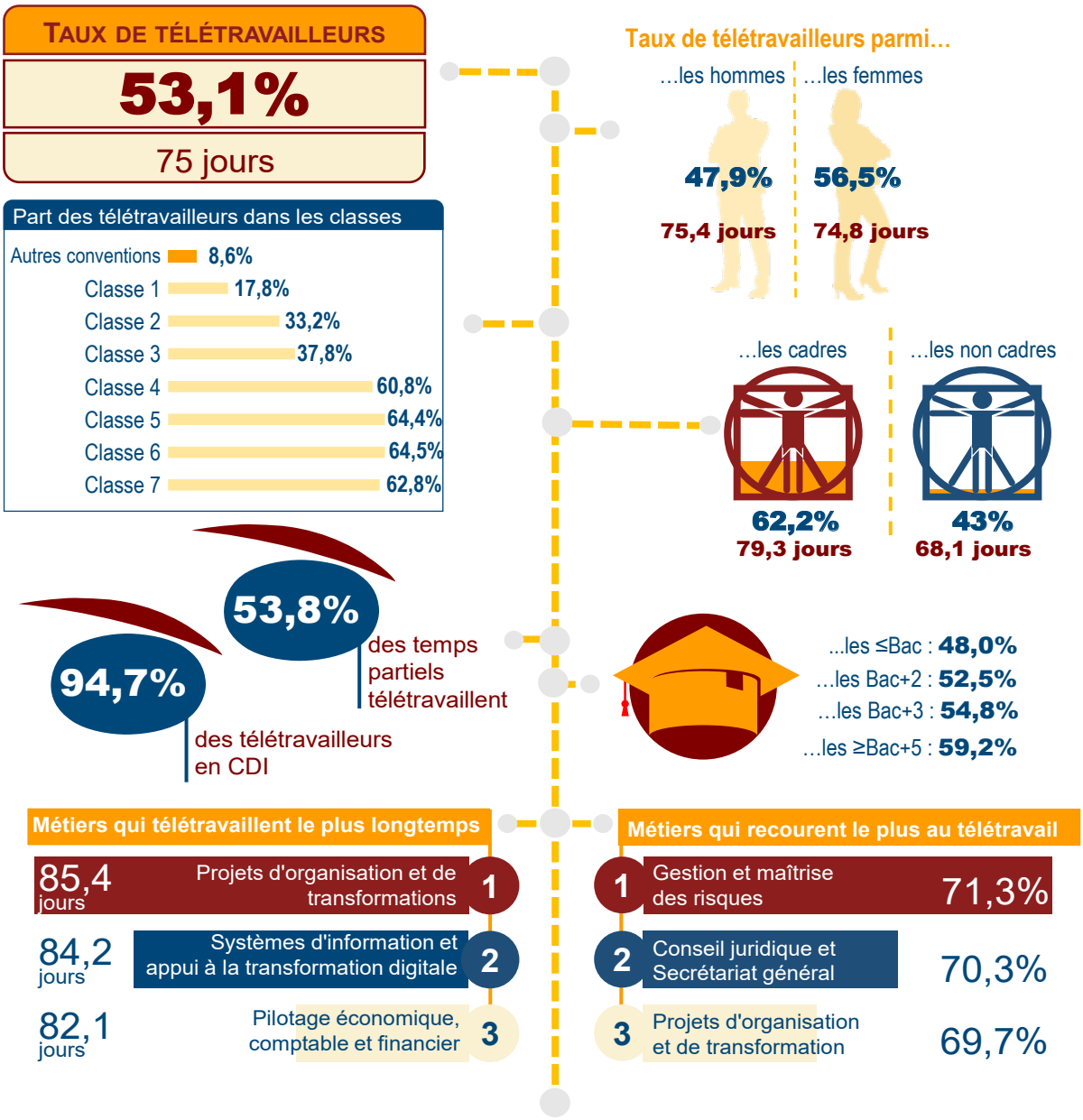


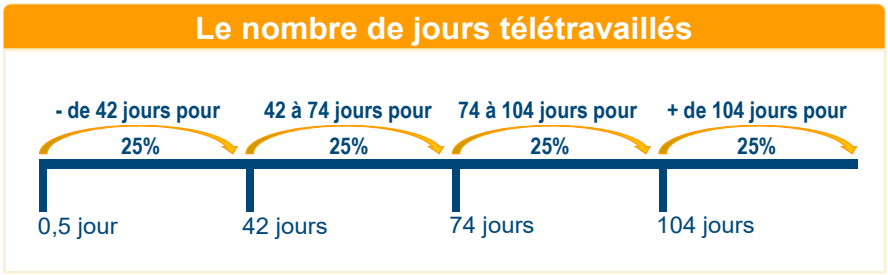
2 – Détail des effectifs en Ile-de-France



Le télétravail dans l'assurance

Le télétravail dans l'assurance





Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

3ème 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 31/12/2020 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 2020 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 des enquêtes ?

Le taux de réponse global aux deux enquêtes portant sur les données sociales et sur la formation continue atteint 94% cette année, à rapporter aux 149 100 salariés de la branche assurance au 31/12/2020.

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 par exemple constituées :

• 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.

Observatoire DE L'EVOLUTION DES METIERS DE L'ASSURANCE

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

Population totale

	2010	2019	2020
Effectif de l'enquête	147 500	147 600	149 100
Taux de femmes	59,2%	60,8%	60,7%
Age moyen	41,9 ans	42,7 ans	42,8 ans
Ancienneté moyenne	14 ans	13,3 ans	13,4 ans
Géographie (% en IDF)	39,6%	39,2%	38,2%
Taux de temps partiel	12,5%	13,0%	13,7%
Taux de ≥Bac+2	60,0%	73,8%	72,9%
Age de cessation d'activité	60 ans 1 mois	61 ans 1 mois	61 ans 3 mois
Cadres	60 ans 3 mois	61 ans 5 mois	61 ans 6 mois
Non cadres	59 ans 11 mois	60 ans 9 mois	60 ans 11 mois

Nouveaux entrants

	2010	2019	2020
Volume et taux	13 130 8,9%	16 236 11,0%	15 060 10,1%
Taux de femmes	58,1%	60,0%	59,3%
Taux de cadres	26,8%	32,8%	29,9%
Type de contrat			
CDI	67,4%	56,8%	54,0%
CDD	32,6%	43,2%	46,0%
Alternance	16,5%	23,5%	24,9%
Apprentissage	43,1%	46,3%	74,9%
Contrat de professionnalisation	56,9%	53,7%	25,1%
Taux de ≥Bac+2	74,1%	79,0%	82,2%

55 ans et plus

	2010	2019	2020
Volume et taux	22 480 15,1%	26 778 18,2%	27 420 18,4%
Taux de femmes	55,8%	56,6%	56,6%
Taux de cadres	45,4%	57,1%	59,2%
Taux de temps partiel	13,1%	15,3%	16,8%

Cadres

	2010	2019	2020
Volume et taux	63 430 43,0%	73 682 49,9%	76 000 51%
Taux de femmes	45,7%	51,0%	51,4%
Taux de ≥Bac+2	73,9%	82,6%	79,7%

Observatoire DE L'EVOLUTION DES METIERS DE L'ASSURANCE

Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés par domaines de métiers

Domaines	Effectifs	Age moyen	Taux de 55 ans et +	Taux de femmes
Conception et adaptation de l'offre	5 070	39,3	11,8	55,2
Distribution et développement commercial	53 530	42,3	16,0	58,1
Relation client et opérations d'assurances	12 970	41,2	16,1	73,9
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	25 790	41,8	16,4	75,6
Gestion des actifs	1 940	39,8	9,5	40,7
Environnement de travail et appui aux équipes	8 500	47,8	35,2	70,6
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	12 970	45,5	22,0	29,8
Communication et conception multimédia	1 790	40,5	14,2	72,6
Ressources humaines	3 730	43,7	19,6	78,1
Pilotage économique, comptable et financier	9 100	41,7	17,1	57,6
Gestion et maîtrise des risques	3 130	44,1	21,9	53,5
Conseil juridique et secrétariat général	2 240	41,2	14,9	71,6
Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise	5 670	44,7	20,1	58,1
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	2 090	49,4	29,6	34,6

	Taux de cadres	Taux de ≥bac+2	Taux nouveaux entrants	Géographie (% en IDF)
Conception et adaptation de l'offre	91,3	89,9	13,1	66,8
Distribution et développement commercial	37,4	68,9	9,8	20,4
Relation client et opérations d'assurances	26,5	70,6	11,5	34,0
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	34,2	77,1	9,4	24,7
Gestion des actifs	92,1	82,9	11,1	89,6
Environnement de travail et appui aux équipes	25,8	43,6	8,3	41,9
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	91,9	87,4	8,0	51,6
Communication et conception multimédia	80,2	84,7	16,0	65,2
Ressources humaines	74,6	78,8	10,7	55,3
Pilotage économique, comptable et financier	72,8	76,9	12,3	68,9
Gestion et maîtrise des risques	88,4	81,4	8,7	66,5
Conseil juridique et secrétariat général	94,4	89,7	12,7	80,7
Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise	90,1	82,9	8,4	62,3
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	99,7	92,3	4,7	84,7

Etudes disponibles

ROMA – Bilan social et formation 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 - assistanat (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

---

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

1 rue Jules Lefebvre - 75431 Paris Cedex 09
Secrétariat : Tél : 01 53 21 51 20 - observatoir@gpsa.fr
https://www.metiers-assurance.org

www.novares.fr