

Rapport d'activités

de l'Observatoire de l'Évolution des métiers de l'Assurance

2021

Manon a 24 ans. Elle travaille dans une société d'assurances, au département Marketing, en tant que Responsable de l'expérience client. Son cousin **Tom** a 17 ans. Il est en terminale et n'a aucune idée d'orientation professionnellement. Il décide de rencontrer sa cousine afin de l'interroger sur le secteur de l'assurance. A partir du **Rapport d'activités de l'Observatoire**, elle lui explique comment cette ressource utile peut l'aider à trouver des réponses à ses questions...



3-4 Présentation de l'Observatoire

5 Les publications

Le Baromètre prospectif
Le Roma, les chiffres-clefs
Les données régionales
Etudes

11 Les conférences

Tables rondes, Interviews, Interventions

12 La Nomenclature des métiers de l'assurance

13 Motion design / Making-of

14 Les autres évènements

15 Internet et les réseaux sociaux

16 Anniversaire (25 ans de l'Observatoire)

17 Les études disponibles

Ce document contient des liens hypertextes.
N'hésitez pas à utiliser cette fonctionnalité pour accéder directement aux pages web correspondantes.



#PRESENTATION

Voici une présentation rapide de l'Observatoire.

Il a été créé en 1996 sous l'égide de la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA) et du Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA), devenus depuis France Assureurs. L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance est une association Loi de 1901. Il contribue à la modernisation du dispositif professionnel d'appui à la gestion des ressources humaines prévu par la Convention Collective Nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

Et comment fonctionne cet observatoire des métiers ?

Il est gouverné par un Conseil d'administration composé de **16** membres titulaires, répartis en deux collèges :

➡ **8** membres désignés par France Assureurs et **8** membres désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau professionnel.

En 2021, dans le collège Employeurs se trouvent :

Titulaires

Nicolas ARIB - Président / **Valérie LE BERRE** - Trésorière adjointe / **Elisabeth DORBES** / **Sophie JALLABERT** / **Monique MACKIW** / **Marie-Laure MANTEAU** / **Bruno VENEZIA** /

Suppléants

Christophe CORNET / **Nathalie ELMALEH** / **Charlotte GUY-DUQUESNE** / **Cathy RIFFAUT-CHESNEL**

Et dans le collège Salariés :

Titulaires

Thierry TISSERAND - CFDT - Vice-Président / **Nicolas CAUDRON** - CFE-CGC - Trésorier / **Myriam CHAPPUIS** - CFTC / **Georges De OLIVEIRA** - FO / **Yann LE BELLER** - UNSA / **Béatrice MESNIL** - CFDT / **Françoise TOUPIN** - CGT

Suppléants

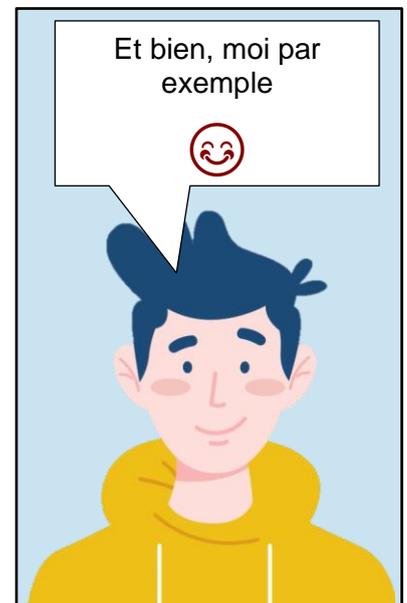
Olivier BEBIN - CGT / **Jean-François BESNARD** - CFDT / **Carole CANO** - CFE-CGC / **Guillaume HOULETTE** - FO / **Liliane MARABOTTO** - CFTC / **Christophe ROUSSEL** - UNSA

Il y a également des personnalités qualifiées

Catherine ARMAND et **Thibaut CHAUVIN** - GPSA / **Philippe MOSNIER** - CPNFPE / **Mathieu CARRIER** et **Stéphane PHAN** - OPCO ATLAS

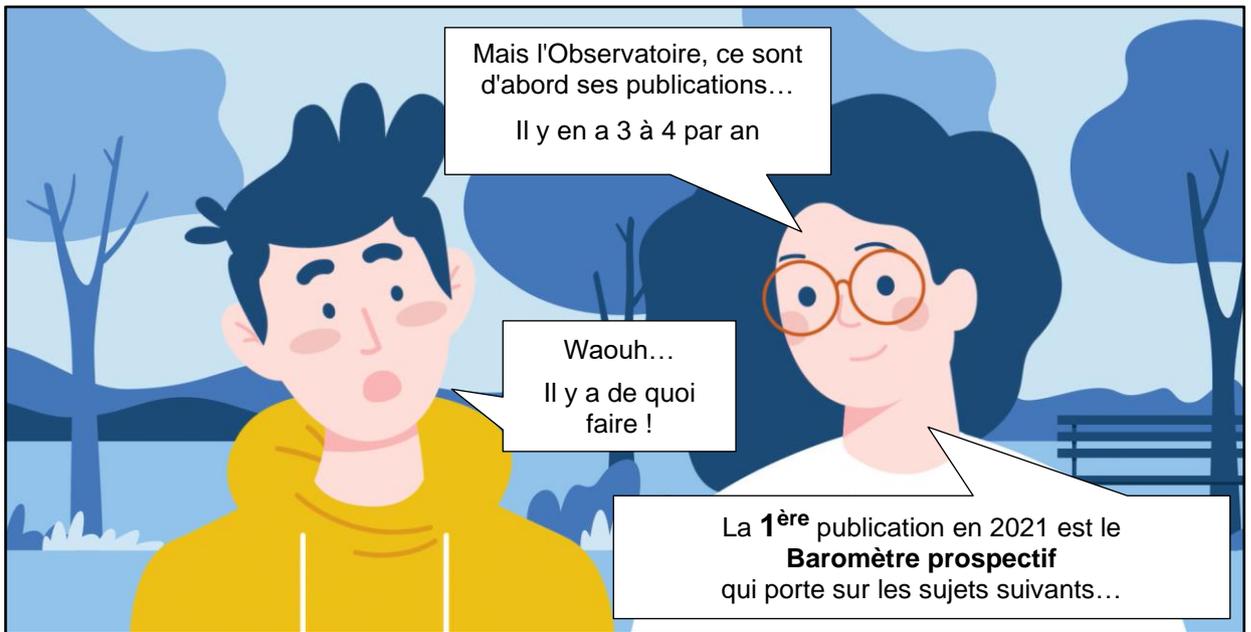


Sa mission est d'informer la profession sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers.
Ses travaux doivent permettre aux acteurs concernés d'en tirer les conséquences en termes de qualifications et de besoins de formation.
Par ses éclairages, il participe à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est un outil du dialogue social.



Je te présente donc :

Norbert GIRARD Secrétaire général
Nardjessa BENSMINA Data-scientist
Michel PAILLET Chargé de mission
Célia LOURENCO Assistante de direction, Chargée de communication



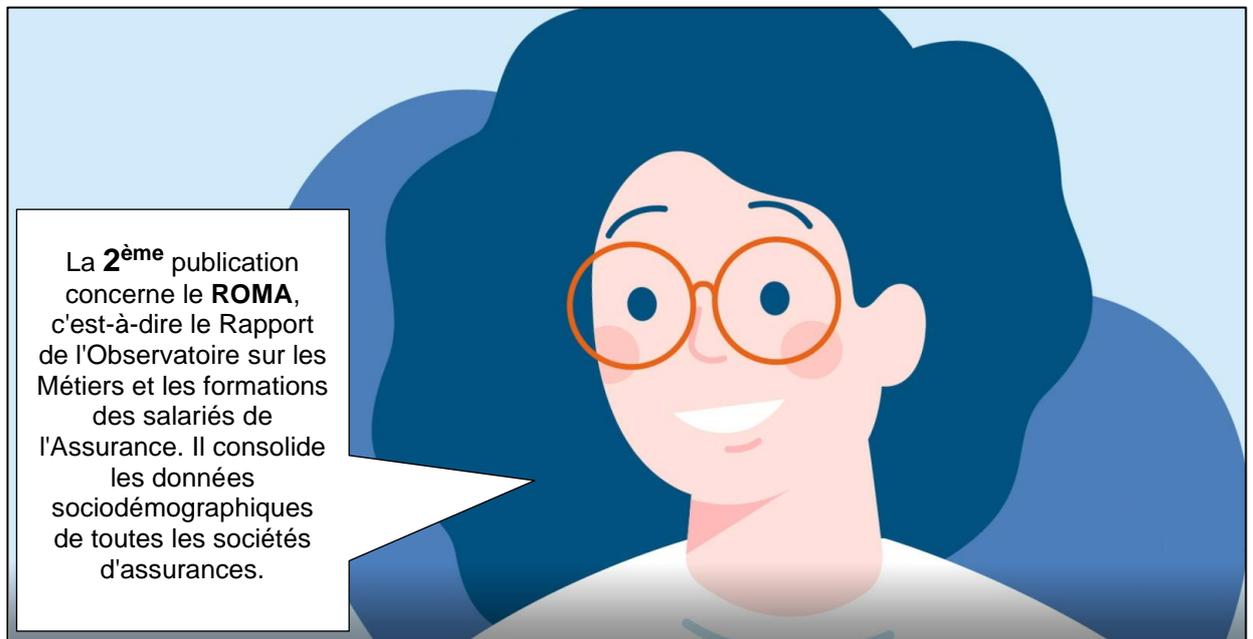
Ce que la crise sanitaire laisse derrière elle... Dans cette période exceptionnelle, il nous faut tout à la fois considérer ce que la crise nous lègue mais aussi l'enjamber pour se projeter dans le long terme. Savoir résister à la nostalgie d'un avant idéalisé pour mieux bâtir demain. Sur fond de différences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

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

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

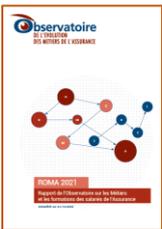
Le comportement organisationnel, nouvel horizon du développement RH... Au-delà de la gestion individuelle et des régulations collectives, les DRH apparaissent de plus en plus impliquées dans ce que "les gens pensent, ressentent et font dans et autour des organisations en vue d'améliorer leur performance".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





Ce document est 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.

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 de 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.

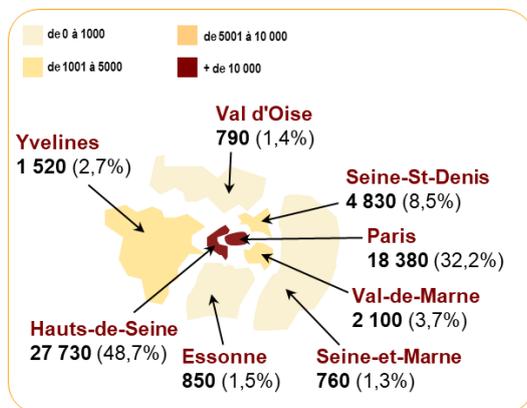
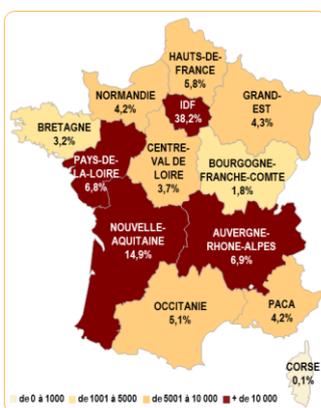
Enfin, 89,2% des salariés ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2020. La durée moyenne, dont la tendance était stable ces dernières années, chute pour s'établir à 22,4 heures (-8,1 heures)... comme cela se constate d'ailleurs dans quasiment toutes les branches professionnelles du fait de 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%).





	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





Objectif et méthodologie des 3 études

L'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance et l'Observatoire des Métiers, des Qualifications et de l'Égalité Professionnelle de l'Assistance réalisent et publient chaque année des travaux statistiques et prospectifs sur les métiers de l'Assurance et de l'Assistance. Les résultats de ces études sont diffusés et accessibles à tous sur les sites internet des deux observatoires. Ils constituent ainsi des documents de référence pour les sociétés d'Assurance et d'Assistance, les universitaires, les acteurs de l'emploi et de la formation...

Ces études font partie d'un travail interbranche inédit entre les deux observatoires de l'Assurance et de l'Assistance, avec le soutien financier de l'OPCO Atlas.

Les branches de l'Assurance et de l'Assistance ont des caractéristiques et des profils différents

Assurance

149 000 salariés (ROMA)
247 entreprises (FFA)

De par son rôle de prévention et de protection des personnes et des biens, l'Assurance est un acteur important de la société qu'elle accompagne au plus près de ses évolutions économiques, environnementales, sociologiques et technologiques.

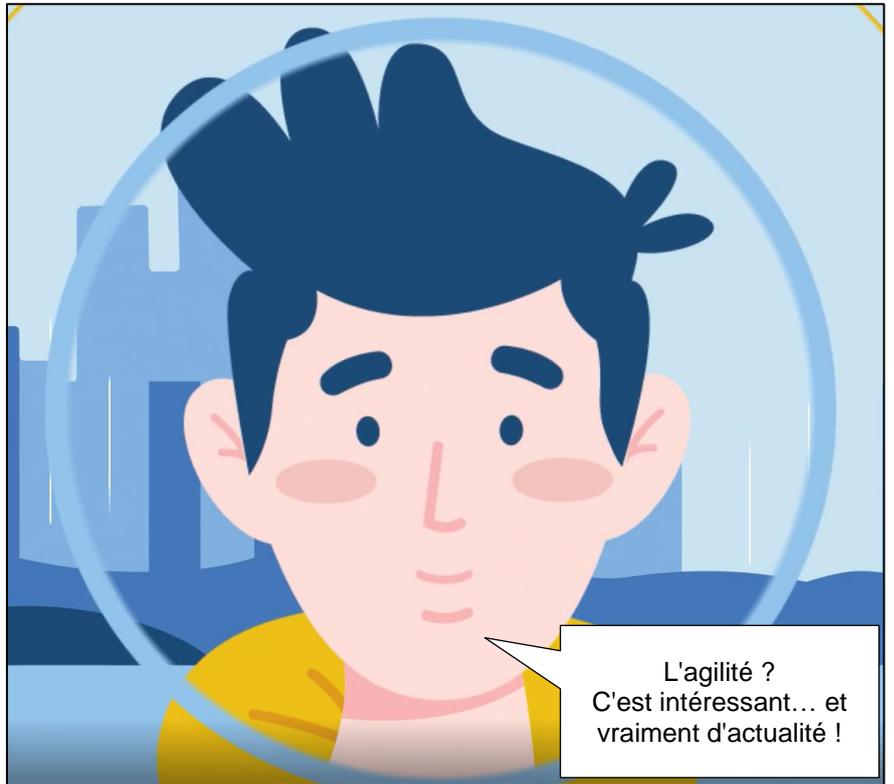
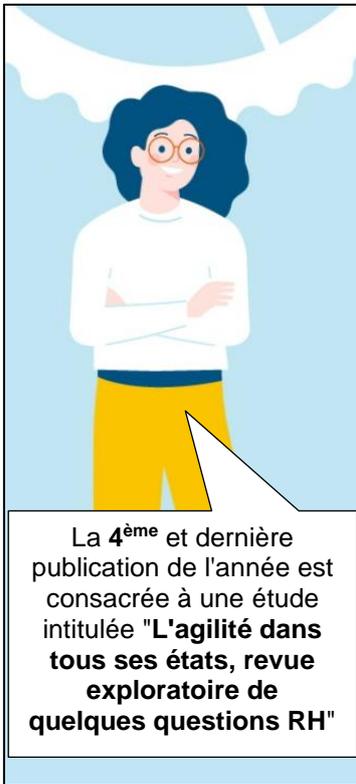
Assistance

10 000 salariés (DARES)

90 entreprises (DARES), dont 10 entreprises adhérant au SNSA

La caractéristique des activités des sociétés d'Assistance est d'intervenir (H24/7/7) au moment même où elles sont alertées par leur bénéficiaire en difficulté, généralement en organisant et en prenant en charge dans les limites contractuelles un service adapté aux besoins et exécuté, soit par des moyens qui leur appartiennent en propre, soit par des moyens fournis à leur demande par leurs réseaux de prestataires.





Pourquoi l'agilité ?

Si l'agilité est aujourd'hui partout, peut-être faut-il alors se demander les raisons de ce succès. Apparues d'abord dans les milieux informatiques, les méthodes dites "agiles" visaient essentiellement à améliorer la performance des équipes en termes de délais de production et de conformité aux attentes des destinataires. La méthode ayant fait... [Lire la suite](#)

Vous avez dit "agilité" ?

Ainsi, les salariés de l'assurance sont nombreux dans leur vie professionnelle à entendre, lire ou prononcer ce terme. Depuis les exposés stratégiques aux simples conversations d'équipe, dans tous les métiers, quel que soit le niveau hiérarchique, l'agilité pénètre le vocabulaire de l'entreprise. Si le mot résonne chaque jour davantage aux oreilles de chacun, les contextes et pratiques auxquels les collaborateurs l'associent marquent des différences importantes selon les personnes. Pour un grand nombre, l'agilité évoquera d'abord la crise sanitaire et... [Lire la suite](#)

Parti pris

Pour ces raisons, nous avons voulu éviter de segmenter le sujet en le réduisant à tel ou tel sous-thème. La nature de "l'objet" interdit selon nous de privilégier une dimension particulière en négligeant le reste. Ce qui suit ne se présente donc pas comme une juxtaposition de monographies sur les méthodes agiles, le flex office, les nouvelles compétences collaboratives, le travail hybride... [Lire la suite](#)

De l'adaptation aux plans de transformation

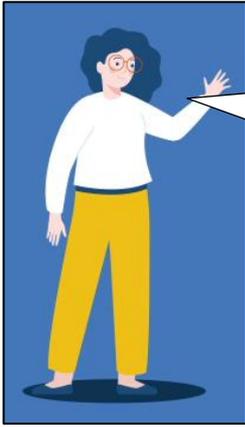
Notre exploration de 2018 montrait suivant quels mécanismes une combinaison de facteurs technologiques, sociétaux et réglementaires concouraient à transformer irrésistiblement activités et compétences. Nous décrivions alors les réponses, le plus souvent locales et spontanées, par lesquelles individus et collectifs, pris dans le flux de ces évolutions, s'adaptaient à cette nouvelle donne. Trois ans après... [Lire la suite](#)

Une question en suspens

Depuis la révolution informatique des années 1960, le secteur est coutumier des vagues numériques successives. Elles ont continûment refaçonné jusqu'à aujourd'hui les processus productifs du secteur, le contenu des postes de travail, le profil des compétences. Si l'agilité doit particulièrement nous interroger, c'est que les évolutions qu'elle embarque semblent d'une toute autre nature. Toujours sur fond d'accélération technologique, l'agilité challenge une conception mécaniste de l'organisation. Pour différents auteurs en effet la conception séculaire de l'entreprise, telle que modélisée par Taylor et Fayol puis remastérisée après-guerre, a déjà touché ses limites. Ainsi, l'agilité opèrerait pour certains auteurs à un tout autre niveau qu'une nième révolution technologique. Elle serait porteuse d'une modification profonde des valeurs, d'une conversion de la façon de penser le "travailler et produire ensemble". Ce travail exploratoire sur l'agilité ne pouvait cependant pas embrasser une interrogation aussi vaste. En attendant peut-être de futurs développements, c'est au seuil de ce questionnement que nous concluons cette étude. [Lire la suite](#)

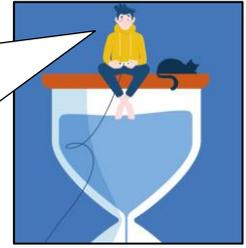


#CONFÉRENCES



Mais ce n'est pas tout Tom ! A chaque parution, il y a aussi une conférence publique de présentation... ainsi que des tables rondes réunissant des professionnels et des experts sur des sujets d'actualité...

Comme tu me l'as conseillé, je me suis également rendu sur le site de l'Observatoire à la rubrique "accéder aux vidéos". J'ai pu visionner les différentes conférences. C'est très instructif et on peut découvrir plein de choses sur des thèmes très variés en lien avec l'assurance.



B aromètre prospectif 2021

VISIOCONFÉRENCE
Baromètre prospectif 2021
Points-clés
30 juin 2021

Table ronde : COVID 19... et après ?
Rapport ou passeport pour les ressources humaines ?

Table ronde :
Nicolas ARIB
Président de l'Observatoire

Table ronde :
COVID 19... ET APRÈS ?
Rapport ou passeport pour les ressources humaines ?
30 juin 2021

Table ronde :
Nicolas ARIB
Président de l'Observatoire

Table ronde :
COVID 19... ET APRÈS ?
Rapport ou passeport pour les ressources humaines ?
30 juin 2021

R OMA 2021

Table ronde :
Laurent MARQUET
Groupe PEYREX

Table ronde :
Marie-Hélène SANGLIER
INDUSTRIE ASSURANCE MUTUELLE

Table ronde :
Viviane LEFLAIVE,
Responsable du secteur Assurance pour KPMG France

Table ronde :
ASSET MANAGEMENT
JULF PRODIGE
Directeur opérationnel gestion des portefeuilles
Câble de Daxim

Table ronde :
ENVIRONNEMENT ET TRAVAIL
Vincent DAMAS
Président CMI

Table ronde :
SYSTÈMES D'INFORMATION
Anne-Brigitte LUCIE
Responsable chef de file à la DSI
AXA France

Table ronde :
POLYVALENTS FINANCIERS
Fabrice ISSER
Responsable secteur de programmation

E TUDES conjointes des 2 observatoires de l'assurance et de l'assistance

Table ronde :
Nicole MEUNIER
Présidente de l'Observatoire des métiers de l'assurance

Table ronde :
Thierry Tisserand
Chef professionnel de l'Observatoire des métiers de l'assurance

Table ronde :
ÉTUDE INTERBRANCHE SUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS L'ASSURANCE ET L'ASSISTANCE
Les points-clés

Table ronde :
L'ALTERNANCE ASSISTANCE
Les points-clés

Table ronde :
LES SENIORS ASSISTANCE
Les points-clés

E TUDE 2021 L'agilité dans tous ses états

Table ronde :
Aude SIMON
DRH Formation Groupe de GROUPEAMA

Table ronde :
Stéphane BARBARIS
Chef de mission DRH

Table ronde :
Dominique MOVELLAN
Communauté des Transformateurs
MAIF

Table ronde :
Karine PEYREFICHE
Coach agile

Table ronde :
Sébastien BOUTELLER
Prospective des métiers et des compétences

Table ronde :
Les participants à l'étude...



#NOMENCLATURE



Fédérer les acteurs autour d'une représentation commune

17 entreprises représentant 83 % des effectifs ont co-construit avec l'Observatoire 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.

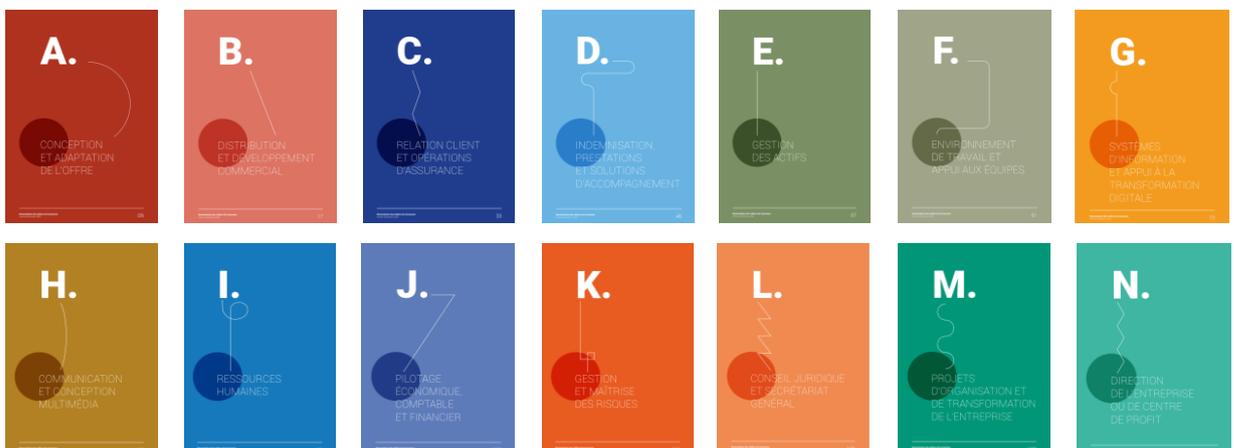
Donner du sens au regroupement des postes

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 passerelles de mobilité, les dimensions relationnelles.

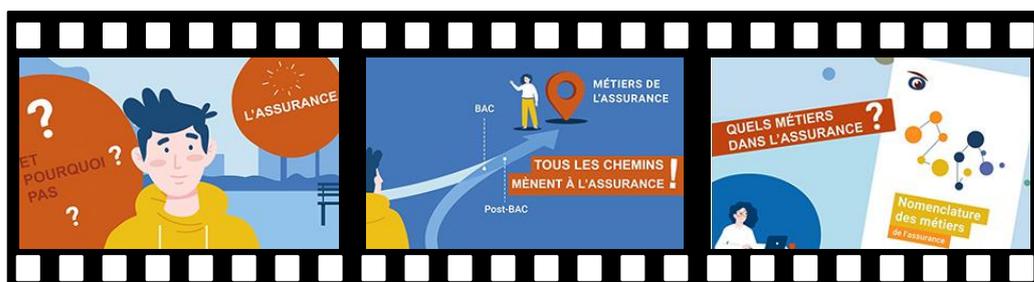


Rendre compte d'une dynamique

De tous les défis à relever, projeter le devenir des métiers n'est pas le moindre. L'encre est à peine sèche, qu'il nous faut déjà réfléchir à l'actualisation du référentiel de branche. Le temps est révolu où la nomenclature pouvait rester figée des années, avant qu'on ne procède soudainement à une révision d'ensemble. L'accélération des transformations, les interrogations ou inquiétudes qu'elles suscitent chez les collaborateurs appellent à une communication vivante. Puissent ces travaux replacer la nomenclature à un carrefour continu d'échanges entre les salariés, les entreprises, les partenaires sociaux et les instances de la profession.



#MOTION DESIGN / MAKING-OF



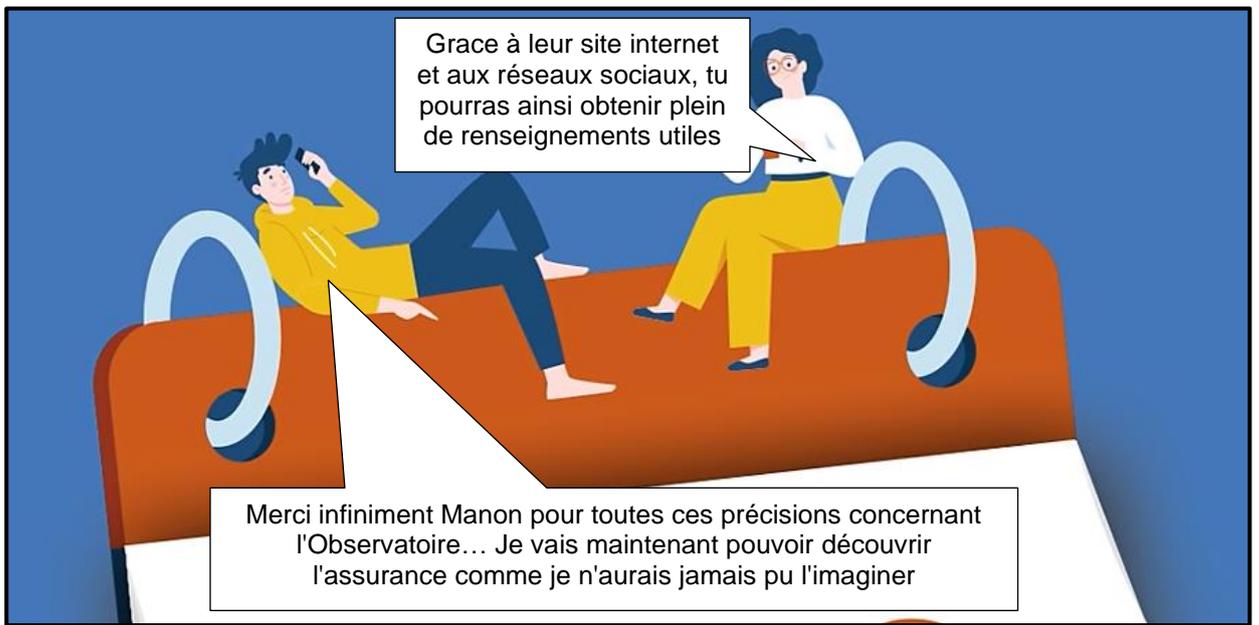
Par exemple, ces trois vidéos ont été réalisées afin de mieux faire connaître le milieu de l'assurance



Comités de direction Conférences Entretiens Séminaires
Formations Rendez-vous téléphoniques Echanges Interviews
Rencontres d'étudiants Réunions préparatoires Commissions
Colloques Comités scientifiques Cours Présentations publiques
Jurys / Soutenances / Remises de diplômes / Concours Matinales
Think Tank Ateliers Conseils Interventions Exposés
Comités de direction Conférences Entretiens Séminaires
Formations Rendez-vous téléphoniques Echanges Interviews
Rencontres d'étudiants Réunions préparatoires Commissions
Colloques Présentations publiques
Jurys / Soutenances / Sou Matinales
Think Tank Exposés
Comités de Formations Séminaires
Rencontres d'étudiants Réunions préparatoires Commissions
Colloques Comités scientifiques Cours Présentations publiques
Jurys / Soutenances / Remises de diplômes / Concours Matinales
Think Tank Ateliers Conseils Interventions Exposés
Comités de direction Conférences Entretiens Séminaires
Formations Rendez-vous téléphoniques Echanges Interviews
Rencontres d'étudiants Réunions préparatoires Commissions
Colloques Comités scientifiques Cours Présentations publiques
Jurys / Soutenances / Remises de diplômes / Concours Matinales
Think Tank Ateliers Conseils Interventions Exposés



#INTERNET / RESEAUX SOCIAUX

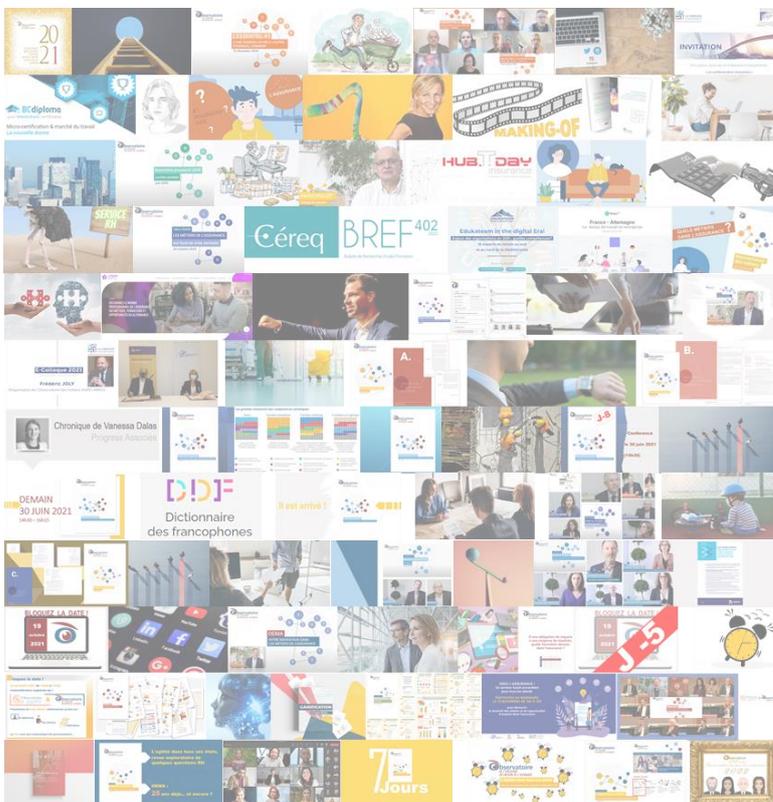


SITE INTERNET

- + de 32 000 sessions
- + de 24 700 utilisateurs
- + de 143 000 pages vues



200 abonnés
90 Vidéos



+ de 2 300
abonnés

informés en temps réel





Quelques chiffres

25 ans, quels chemins parcourus ?

Après les chiffres de la profession, ceux de l'Observatoire...

- 3 Nomenclatures des métiers (1996 / 2012 / 2020)
- 2 Référentiels APEC des métiers cadres de l'assurance
- 25 ROMA
- 41 Etudes de métiers ou thématiques
- 22 Baromètres prospectifs des métiers et des compétences
- 9 Rapports Mixité-Diversité dans les sociétés d'assurances
- 4 Rapports annuels d'activités
- 90 Vidéos et animations en motion design
- 73 Conférences publiques, qui ont rassemblé... **9.186** personnes !
- 6 Présidents
- 6 Vice-Présidents
- 3 Secrétaires généraux
- 7 Chargés de mission
- 4 Chargés d'études statistiques
- 2 Assistants, dont 1 Chargée de communication (aussi !)

+1 Photographe/vidéaste/réalisateur/monteur/post-producteur/webmaster YouTube...
Jean Pierre COLLIN => <http://www.jeanpierrecollin.com/>



Séquence d'auto-prospective...

Pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient

Notre métier ? **Vous regarder travailler**

CCN du 27 mai 1992 **1^{er} / 131**

Association Loi de 1901 **Paritaire**

L'intelligence se nourrit de questions et non pas de réponses (A. Einstein)

Diagnostic vs Négociation

Prospective vs Prévision **Légitimité + Crédibilité**

Gardien du temple, tiers sécant, médiateur, arbitre, traducteur, (in)formateur...



Séquence d'auto-prospective...

Les principales évolutions envisagées

Nature des données : **structurées, non structurées...**

Captation : **en temps réel...**

Traitement / exploitation : **automatisé, en temps réel...**

Restitution : **partagée, immersive...**

Nardjessse BENSMINA
Data Scientist



Séquence d'auto-prospective...

Michel PAILLET
Chargé de mission





Rapports de l'Observatoire sur les Métiers et les formations des salariés de l'Assurance (ROMA)

Description au niveau national et régional de la population globale par famille et sous-famille de métiers (depuis 1996), et de la formation professionnelle continue (depuis 2006) des salariés des entreprises d'assurances

Diagnostics et rapports

Rapports Mixité et diversité (en partenariat avec France Assureurs depuis 2010)
Contrats de génération – Diagnostic de branche (2013)

Profils métiers et études thématiques

L'agilité dans tous ses états, revue exploratoire de quelques questions RH (2021)
Les séniors, l'alternance et le télétravail dans l'assurance et l'assistance (2021)
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 ? (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)

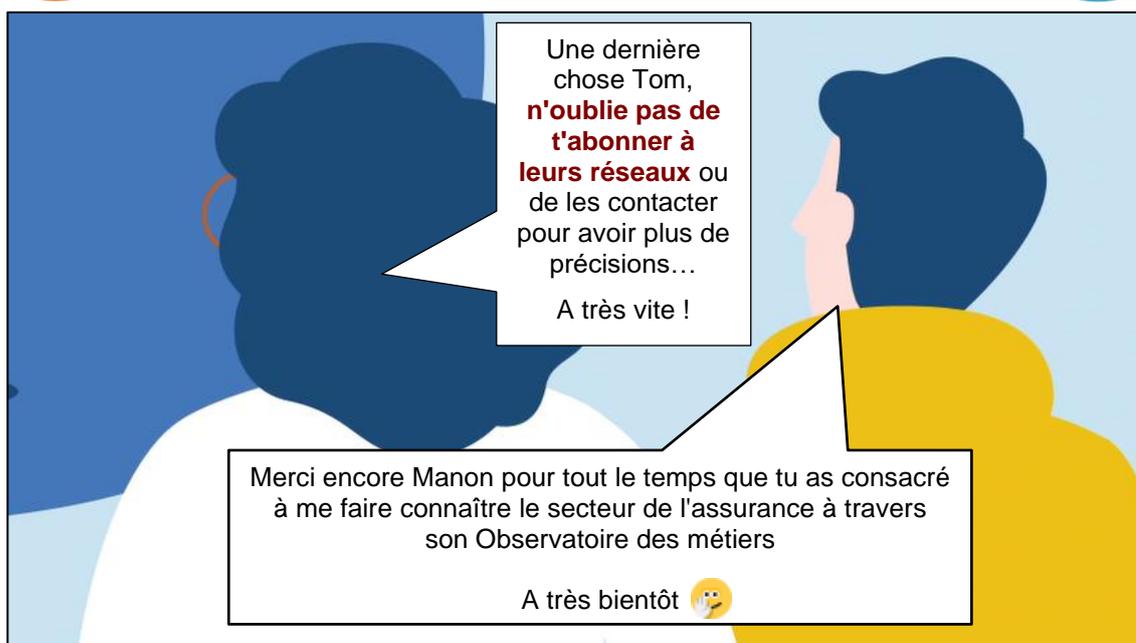
Baromètres prospectifs

Une vision à 5 ans des grandes tendances d'évolution du secteur de l'assurance et ses conséquences sur les métiers et les compétences (chaque année depuis 2000)



Observatoire

DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE



#Norbert GIRARD Responsable de la publication - **#Célia LOURENCO** Conception et réalisation
1, rue Jules Lefebvre - 75431 Paris cedex 09
01 53 21 51 20

www.metiers-assurance.org
observatoire@obs.gpsa.fr

