



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

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 France Assureurs.

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 France Assureurs.

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 26^{ème} édition, l'assiette du ROMA prend en compte **153 300 salariés** (effectifs au 31/12/2021), 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**.

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 18 octobre 2022

Sommaire général

Présentation	1
Synthèse du ROMA	3
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes	4
• 1^{ÈRE} PARTIE : PROFIL DE BRANCHE	5
Les effectifs de la branche assurance	6
Portraits de familles par métier	8
Les actions de formation	12
• 2^{ÈME} POUR ALLER PLUS LOIN	16
Les recrutements dans l'assurance	17
L'alternance dans l'assurance.....	21
De la gestion des âges.....	25
Les mobilités fonctionnelles dans l'assurance	28
La place des femmes dans l'assurance.....	30
Répartition géographique des salariés de l'assurance	32
Le télétravail dans l'assurance	33
• 3^{ÈME} PARTIE : ANNEXES	34
Méthodologie des enquêtes sociales et de formation	35
Les indicateurs-clefs par caractéristique socioprofessionnelle	36
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 de la branche professionnelle, ainsi que par domaine fonctionnel et métier.

A noter, pour en faciliter l'usage, qu'il n'est accessible qu'à partir de notre site internet :

www.metiers-assurance.org

Synthèse du ROMA 2022

Avec **153 300 salariés au 31/12/2021**, la branche des sociétés d'assurances confirme encore son dynamisme sans faille malgré les crises successives. Depuis 5 ans en effet, le secteur connaît une croissance continue de ses effectifs. A isopérimètre, ce ne sont pas moins de **3 100 salariés supplémentaires** qui ont ainsi rejoint les rangs de l'assurance, soit **+2%** en valeur relative.

L'importance des embauches réalisées, qu'elles soient calculées en volume ou en proportion, surplombe significativement l'historique des 26 années disponibles à l'Observatoire : **17 100 recrues**, soit **11,2%** des effectifs totaux. Cette année se caractérise ainsi par **davantage de jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements** (54,2%, soit **+0,3 point**), mais aussi par la confirmation du recul de la part des femmes à l'entrée de la profession (58,8%, soit **-0,5 point**). Si le Bac+2 et le Bac+3 continuent de faire quasiment jeu égal dans les embauches (26% et 25,4%), on observe tendanciellement **une légère baisse des niveaux ≤Bac** (17,1%, soit **-0,7 point**), dans le même temps qu'**une hausse des ≥Bac+5** (31,5%, soit **+2,3 points**).

Pour autant, **les recrutements en CDI ne faiblissent pas** et demeurent à un haut niveau : **55,5%**. Si l'on neutralise l'alternance dans l'analyse des entrées, cela signifie que **3 embauches sur 4 s'effectuent directement en CDI**. **L'alternance confirme son importance stratégique** dans les politiques d'insertion professionnelle que privilégient les assureurs : **1 embauche sur 4** (25,7%), soit **4 400 personnes**, a été réalisée dans ce cadre. Compte tenu des entrées des années précédentes, le nombre total d'alternants en poste poursuit sa croissance continue pour atteindre **6 410 personnes** (contre 5 650 en 2020). La part de cette population dans les effectifs totaux de la branche s'établit à **4,2%**, soit son plus haut niveau historique.

Certaines tendances déjà à l'œuvre demeurent toujours, mais demandent à être réexaminées à l'aune du contexte particulier de l'année écoulée. Si **le nombre de séniors continue d'augmenter** (28 000 vs 27 420 en 2020), il s'avère être en stabilité relative (**-0,1 point**) dès lors qu'on considère les **17 100 recrues de 2021**, dont une part conséquente a moins de 30 ans. Au 31 décembre, **1 330 "jeunes" supplémentaires** sont ainsi venus grossir les rangs des entreprises d'assurances, **la part des <30 ans correspondant à près d'1 salarié sur 7** (14,6% des effectifs).

En termes de mobilités, le taux de départ des CDI demeure au même niveau que l'an passé (8,6%). En revanche, **la mobilité interne a quant à elle bondi de 75%...** pour revenir strictement aux mêmes valeurs que 2019, soit **12,4%**. Au total, **1 salarié en CDI sur 5 a été mobile en 2021**.

Désormais généralisé sur les postes éligibles à cette modalité d'organisation, **le télétravail "régulier"** (c'est-à-dire hors confinement, etc.) intéresse **60,9% des salariés**, dont davantage de femmes (65,4% vs 54,3% d'hommes) et de cadres (67,4% vs 53% chez les non cadres). **La durée moyenne progresse** elle aussi de manière notable pour atteindre **92 jours**, soit **17 jours de plus qu'en 2020**.

Après une année difficile, la formation professionnelle renoue avec les ordres de grandeur et tendances d'avant crise : **9 salariés sur 10 (88,9%) sont allés au moins une fois en formation durant l'année, pour une durée moyenne de 28, 1 heures** (soit **+5,7 heures** par rapport à 2020). A noter que **91,3% des salariés formés ont suivi tout ou partie de leurs formations à distance (FOAD)**. Il est aussi intéressant de relever que la durée moyenne en FOAD augmente de plus d'1 heure (13,1 heures vs 12 heures en 2020), tout en ne recouvrant plus "que" **44,7%** du total des heures dispensées (vs **48,3%** l'an passé). Ces formations courtes, d'une heure et moins, perdent en effet **10 points** dans la consolidation globale, principalement au profit des sessions dont la durée se situe entre 1 et 3 jours, c'est-à-dire en présentiel.

Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes

AG2R LA MONDIALE Groupe
AGEAS
AGPM Vie
AIG Groupe
ALBINGIA
ALLIANZ Groupe
AMDM
AREAS
AVIVA Groupe
AXA Groupe
B2V Gestion
BANQUE POSTALE
BARCLAYS Vie
BNP Paribas CARDIF (Gr. - GIE Hélios)
BPCE Assurances
CCR
CCR Ré
CHUBB
CIVIS Gie
CMMA
CNP Assurances
COFACE
COVEA Groupe
CREDIT AGRICOLE
CREDIT MUTUEL
ETOILE (L')
France Assureurs
FONDS DE GARANTIE AUTO
GENERALI Groupe
GFA Caraïbes (Générali Groupe)
GIE CONTACTS
GOTHAER
GPSA
MACIF Groupe
MACSF Groupe
MADP Assurances
MAIF Groupe
MAPA
MATMUT Groupe
MFA
MONCEAU Assurances
MSIG
MUTEX
MUTUELLE de POITIERS Assurances
NEUFLIZE Vie
ODYSSEY Ré
PREVENTION ROUTIERE
PREVOIR Groupe
QBE
REUNION AERIENNE
REUNION SPATIALE
SADA
SCOR Groupe
SHAM
SMA Groupe
SMACL
SOCIETE GENERALE
SWISS LIFE Groupe
SWISS RE Europe
SWISS RE International se
THELEM Assurances
ZURICH

1^{ère} partie

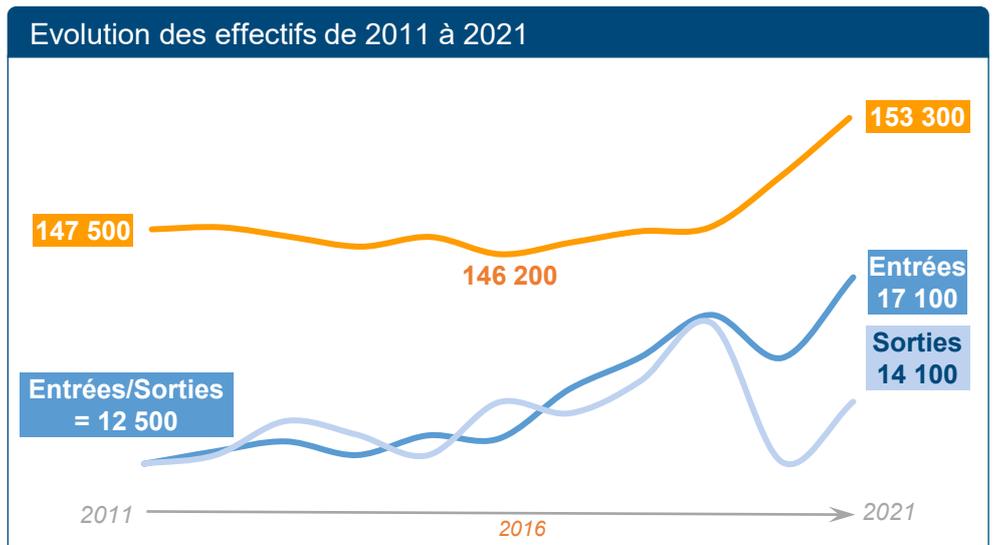
Profil de branche

Le ROMA est le recueil statistique des données sociales et de formation de la population des salariés de la branche assurance. Cette édition 2022 présente la photographie des effectifs consolidés au 31/12/2021 et des formations suivies durant cette même année.

Les effectifs de la branche assurance

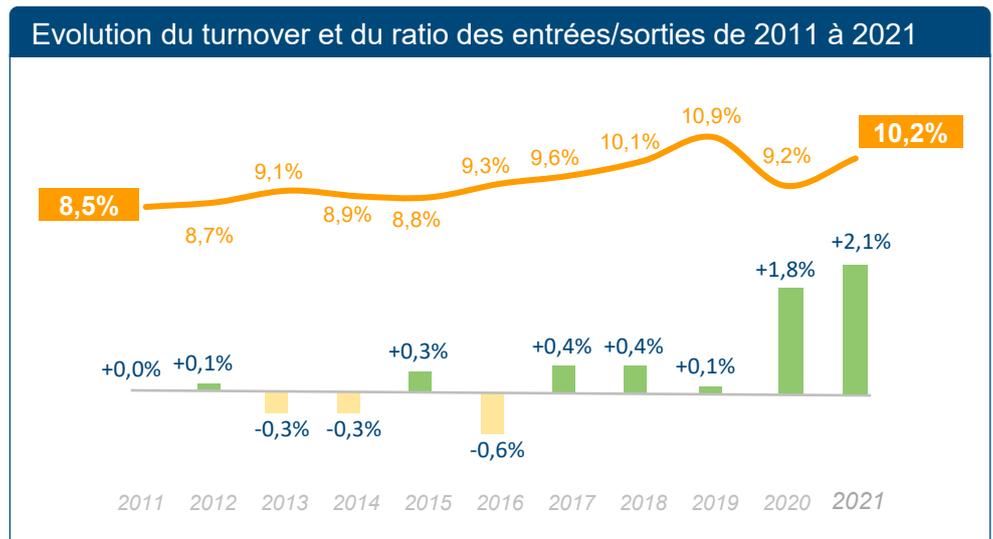
Si les effectifs de 2020 avaient principalement augmenté du fait de sorties en baisse, l'année passée révèle quant à elle, malgré les crises, le dynamisme sans faille de la profession : 153 300 salariés au 31/12/2021. Depuis 5 ans en effet, le secteur de l'assurance connaît une croissance continue de ses effectifs consolidés, battant à chaque enquête un nouveau record. A isopérimètre, ce ne sont pas moins de 3 100 salariés supplémentaires qui ont ainsi rejoint les rangs de l'assurance, soit +2% en valeur relative.

La barre symbolique des 150 000 salariés nettement franchie



Alors que le différentiel entre les entrées et sorties demeure important, il faut surtout prendre en compte la reprise conséquente des flux de départs, qui aurait pu minimiser ce résultat. De fait, les entrées ne faiblissent pas, bien au contraire, et fixent une nouvelle référence en franchissant pour la première fois le seuil des 17 100 recrutements.

Turnover = $\frac{\text{Entrées} + \text{Sorties}}{2 \text{ Effectifs}}$



Conséquence directe de la crise du Covid, le turnover s'était relativement contracté en 2020. Avec la reprise économique, l'année 2021 se termine sur les mêmes valeurs que 2018, soit un peu plus de 10%. Pour autant, quels seront les effets collatéraux de la guerre en Ukraine sur cette variable ? Il est difficile à ce jour d'anticiper la réponse. Toutefois, il est d'ores et déjà établi que de fortes tensions existent sur le marché du travail, lesquelles rendent plus difficile encore les recrutements dans un nombre croissant de métiers, spécifiquement d'assurance partagés avec d'autres secteurs.

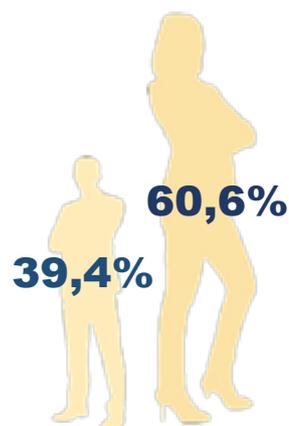
Les chiffres-clefs de la population des salariés de l'assurance

EFFECTIFS
153 300
 dont **17 100** embauches
 au **31/12/2021**

Taux de cadres



6 410 alternants
 dont **4 400** embauches



93,1%

de salariés
 en CDI

42,7 ans
 Age moyen



Ancienneté
 moyenne

13,1 ans

12,6%

des salariés
 à temps partiel

Formation continue

Taux d'accès : 88,9%
 Durée moyenne : 28,1h

Portraits des domaines de métiers

1 – 2020, une nomenclature des métiers actualisée et modernisée

L'adoption l'an passé d'une nouvelle nomenclature des métiers a modifié la représentation d'ensemble des salariés dans l'assurance, c'est-à-dire leur répartition par grand domaine fonctionnel, à un premier niveau, puis par métier.

Cela étant, il faut aussi noter qu'après la première année de "rodage" sur cette nouvelle grille d'affectation, le taux de salariés positionnés en "indéterminé" est encore descendu : 0,3% (versus 1,5% dans la version 2012 de la nomenclature). Ce bon score obtenu, pour lequel nous remercions les entreprises répondantes, permet de disposer d'une photographie à la fois exhaustive et très précise des salariés travaillant au sein des sociétés d'assurances, et ainsi d'instruire efficacement les questions d'ordre sociodémographique qui traversent la branche professionnelle.

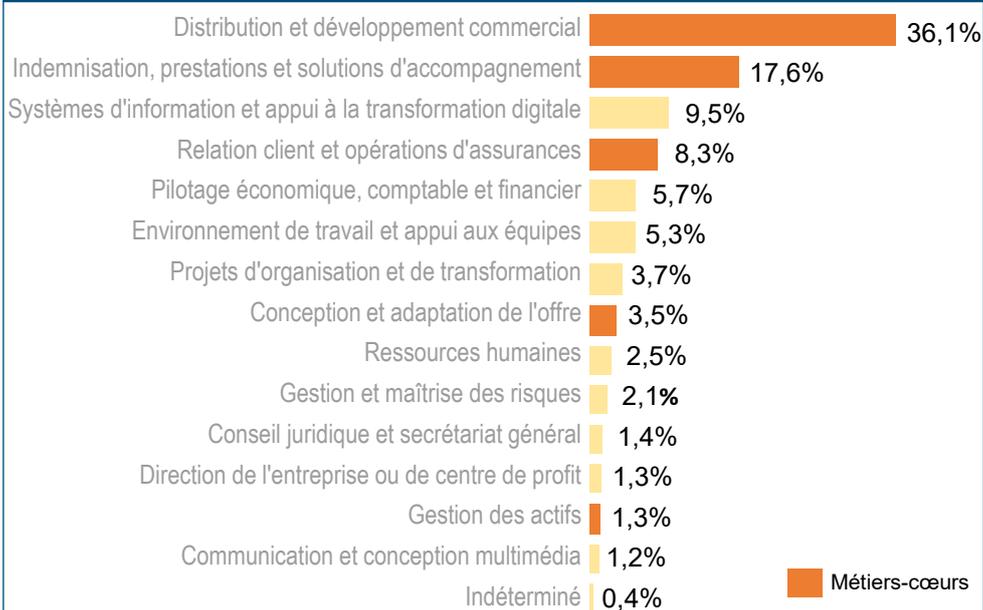
2 – Répartition des effectifs par domaine de métiers

Les données portant sur 2021 ne montrent pas d'évolutions notables par rapport à l'année précédente. L'ordre des domaines fonctionnels de métiers demeure inchangé et les variations de répartition paraissent relativement minimes.

Toujours premier en volume, le domaine *Distribution et développement commercial (B)* renforce légèrement son poids dans les effectifs : 36,1%, soit +0,2 point. Parallèlement, le domaine *Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement (D)* augmente de 0,3 point (17,6%). Le domaine *Systèmes d'information et appui à la transformation digitale (G)* conserve sa troisième place et progresse notablement de 0,8 point (9,5%). Il distance ainsi la *Relation client et opérations d'assurances (C)* qui passe de 8,7% à 8,3% (-0,4 point). Aux rangs suivants, le *Pilotage économique et financier (I)* baisse à 5,7%, soit -0,4 point, à l'instar de l'*Environnement de travail et appui aux équipes (F)* qui rassemble désormais 5,3% des salariés.

66,8%
Les métiers-cœurs
de l'assurance
concentrent
2/3 des effectifs

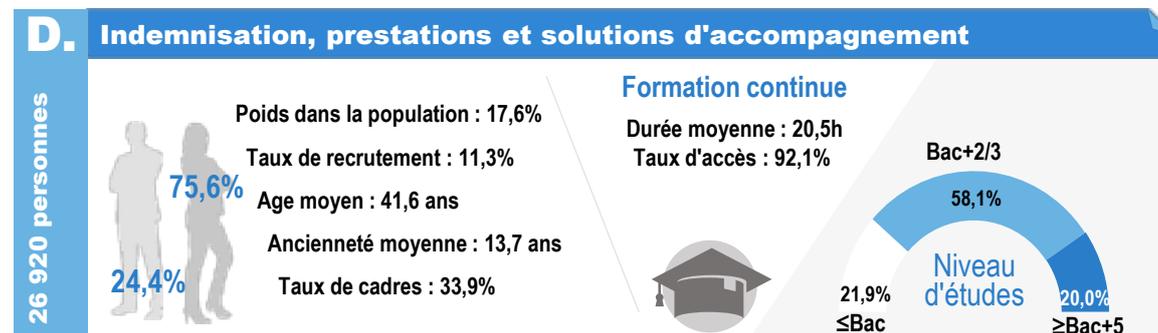
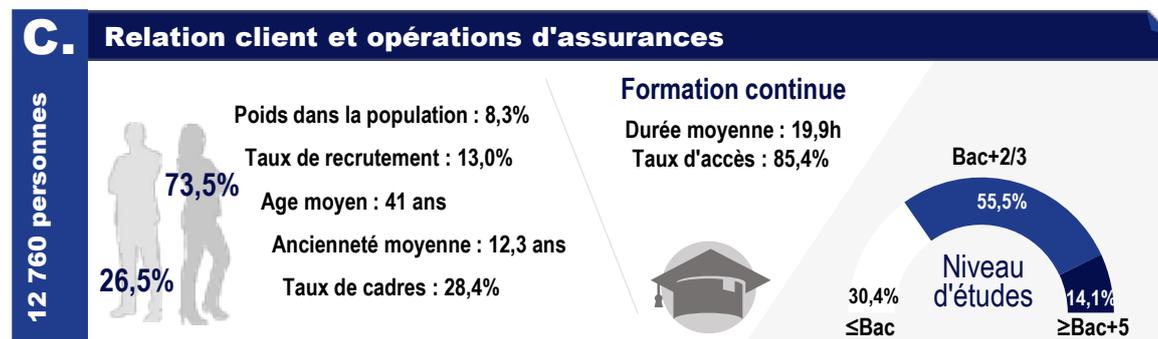
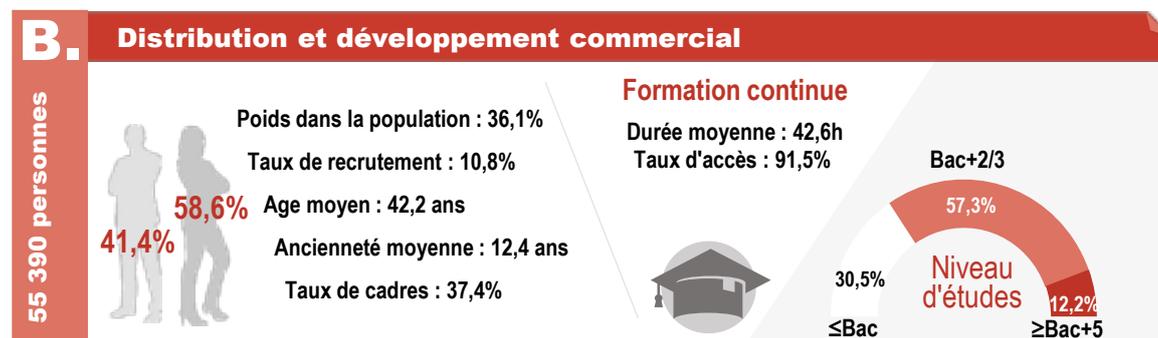
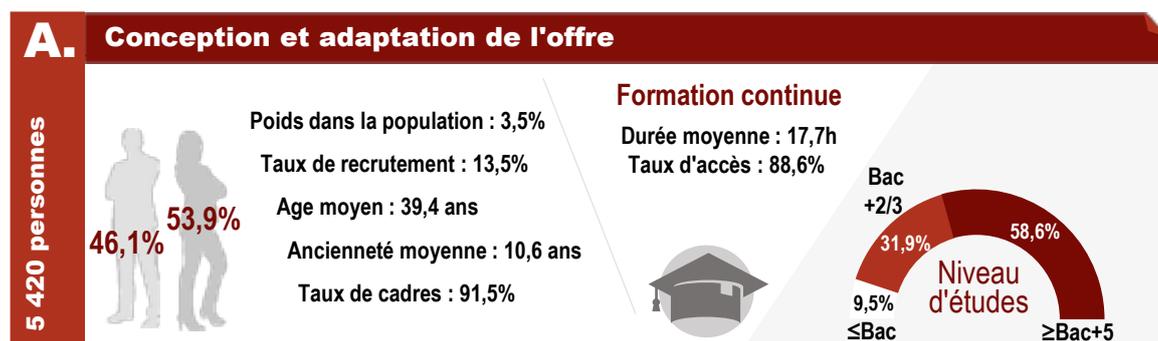
Répartition par domaine de métiers en 2021

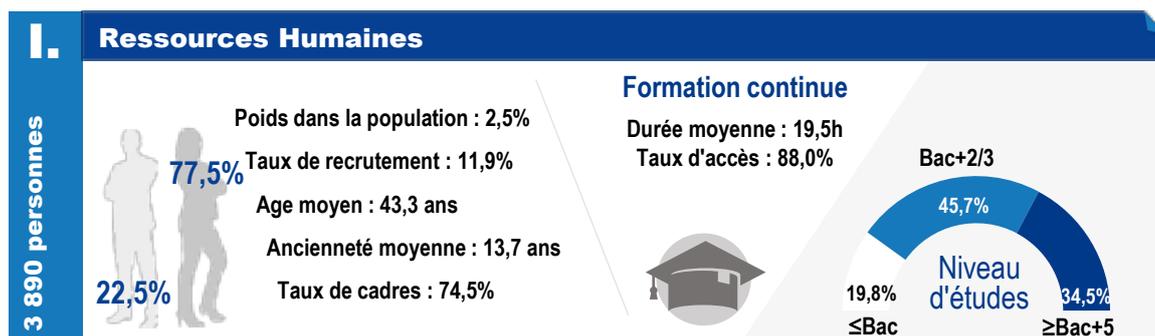
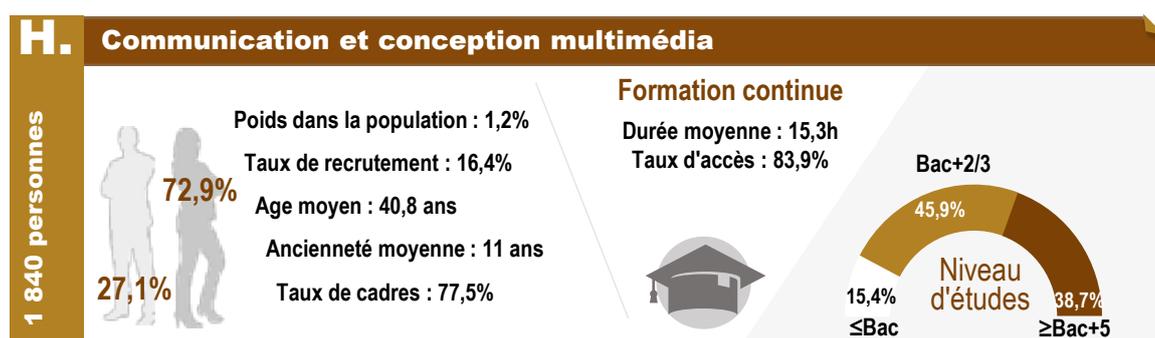
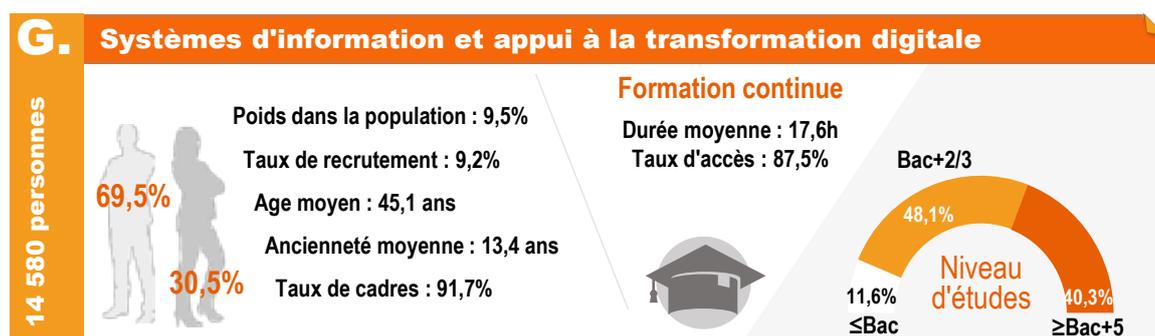
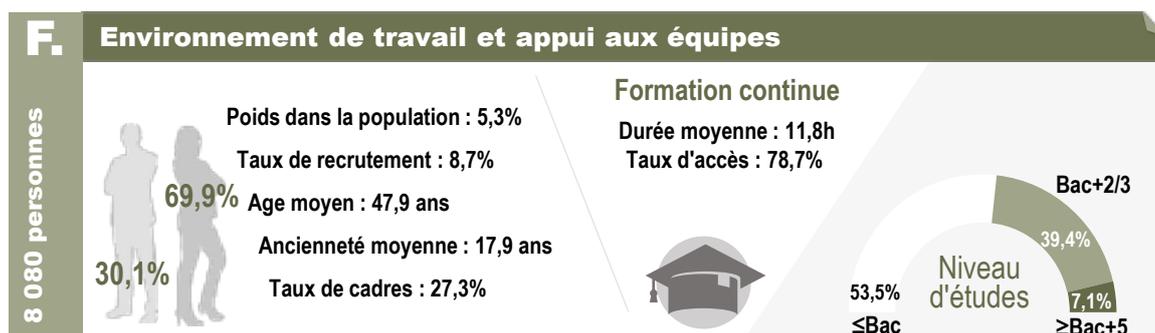
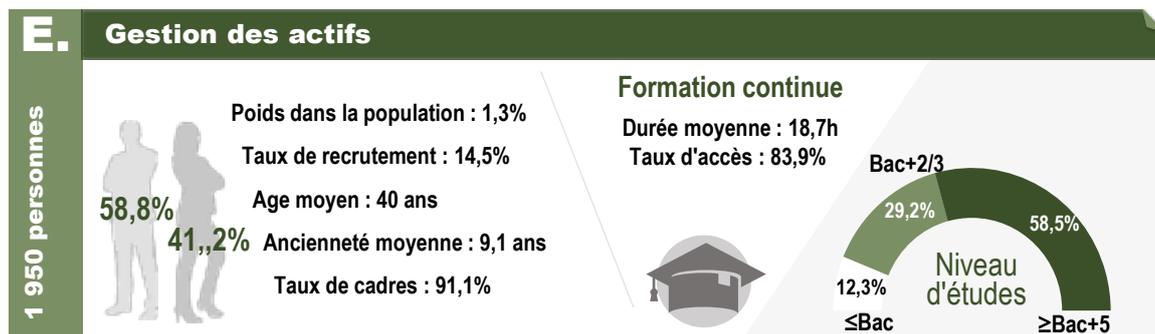


3 – Caractéristiques principales des domaines de métiers

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-clés, nous invitons le lecteur à compléter sa connaissance des métiers de l'assurance en se rendant sur notre site :

<http://www.metiers-assurance.org>





J. Pilotage économique, comptable et financier

8 780 personnes

Poids dans la population : 5,7%
 Taux de recrutement : 12,0%
 Age moyen : 41,8 ans
 Ancienneté moyenne : 12,4 ans
 Taux de cadres : 73,2%

42,3% 57,7%

Formation continue
 Durée moyenne : 16,2h
 Taux d'accès : 84,7%

23,0% ≤Bac 41,4% Bac+2/3 35,6% ≥Bac+5

Niveau d'études

K. Gestion et maîtrise des risques

3 340 personnes

Poids dans la population : 2,2%
 Taux de recrutement : 10,3%
 Age moyen : 44,2 ans
 Ancienneté moyenne : 14,2 ans
 Taux de cadres : 88,3%

45,3% 54,7%

Formation continue
 Durée moyenne : 18,6h
 Taux d'accès : 88,4%

17,6% ≤Bac 36,1% Bac+2/3 46,3% ≥Bac+5

Niveau d'études

L. Conseil juridique et Secrétariat général

2 100 personnes

Poids dans la population : 1,4%
 Taux de recrutement : 13,7%
 Age moyen : 40,7 ans
 Ancienneté moyenne : 10,5 ans
 Taux de cadres : 94,2%

27,8% 72,2%

Formation continue
 Durée moyenne : 15,6h
 Taux d'accès : 85,8%

8,1% ≤Bac 28,5% Bac+2/3 63,4% ≥Bac+5

Niveau d'études

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

5 720 personnes

Poids dans la population : 3,7%
 Taux de recrutement : 10,2%
 Age moyen : 44,3 ans
 Ancienneté moyenne : 14,9 ans
 Taux de cadres : 87,3%

40,8% 59,2%

Formation continue
 Durée moyenne : 15,2h
 Taux d'accès : 86,6%

16,4% ≤Bac 45,2% Bac+2/3 38,4% ≥Bac+5

Niveau d'études

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

2 010 personnes

Poids dans la population : 1,3%
 Taux de recrutement : 5,5%
 Age moyen : 49,2 ans
 Ancienneté moyenne : 13,6 ans
 Taux de cadres : 99,8%

64,3% 35,7%

Formation continue
 Durée moyenne : 16,1h
 Taux d'accès : 81,3%

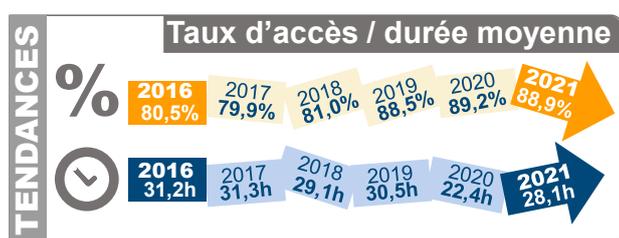
6,2% ≤Bac 20,5% Bac+2/3 73,3% ≥Bac+5

Niveau d'études

Les actions de formation

La formation professionnelle continue présente cette particularité que chaque année nouvelle se bâtit à partir de compteurs remis à zéro... Si l'année 2020, du fait de la crise du Covid, a marqué les esprits par la forte chute des durées moyennes, 2021 signale quant à elle un retour à une certaine "normalité".

Concrètement, on peut même avancer que cette année de crise aura joué un rôle d'accélérateur de transition dans la manière d'articuler les plans de formation entre présentiel et distanciel.



2021 se situe donc dans des valeurs proches des années antérieures et renoue avec les grandes tendances déjà relevées. Ainsi, le taux d'accès à la formation continue demeure à un niveau toujours aussi exceptionnel, 88,9%. A cet égard, rappelons que c'est bien chaque salarié formé que l'on dénombre ici... et non un volume indistinct de stagiaires, comptabilisés à chaque accès dans une salle de cours (physique et/ou virtuelle). Au final, ce sont donc près de 9 salariés sur 10 qui sont réellement allés au moins une fois dans l'année en formation.

La durée moyenne de formation par salarié connaît une hausse de 5,7 heures pour atteindre 28,1 heures. Cette augmentation notable, un quart de plus qu'en 2020, semble néanmoins correspondre pour partie à un effet de rattrapage, sans rompre avec la tendance déjà observée d'une baisse générale des durées de formation. Pour autant, cette évolution semble aussi être la contrepartie du développement accéléré de la formation à distance, dont il est rapporté que les méthodes pédagogiques associées, les modalités spécifiques d'organisation et de personnalisation améliorent sensiblement la performance, pour un même temps imparti.

1 formation sur 2 concerne les techniques d'assurances

Répartition des heures par domaine de formation

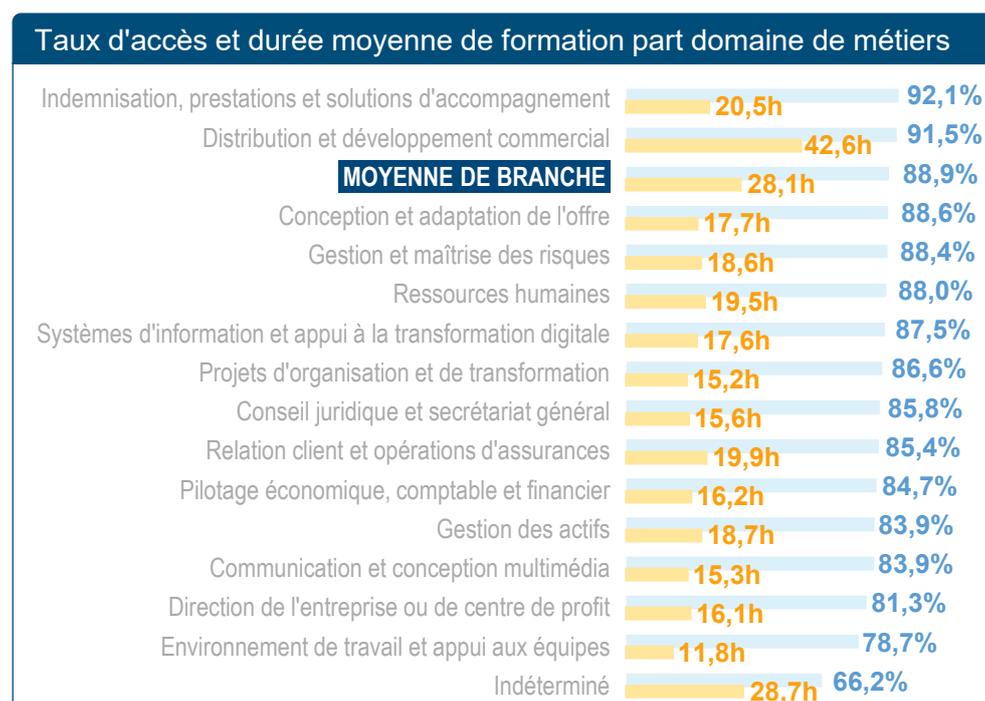
Assurance et réassurance	47,1%
Commercial et marketing	10,9%
Management	6,8%
Informatique	5,4%
Droit	3,5%
Développement personnel	3,2%
Gestion de la relation client, assistance	3,0%
Bureautique	3,0%
Hygiène et sécurité	2,6%
Ressources humaines	2,5%
Divers, autres	2,1%
Acculturation professionnelle	1,8%
Banque	1,6%
Communication	1,3%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,3%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	1,0%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	0,8%
Langue étrangère	0,7%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,7%
Digital	0,7%

Ainsi, 91,3% des salariés formés ont suivi tout ou partie de leurs formations à distance (FOAD). Cette valeur, déjà très élevée, est d'ailleurs en hausse d'1 point par rapport à 2020. Il est aussi intéressant de relever que la durée moyenne en FOAD augmente de plus d'1 heure (13,1 heures vs 12 heures en 2020), tout en ne recouvrant plus "que" 44,7% du total des heures dispensées (vs 48,3% l'an passé). Ces formations courtes d'une heure et moins, parfois appelées "pastilles", perdent en effet 10 points dans la consolidation globale, principalement au profit des sessions dont la durée se situe entre 1 et 3 jours, c'est-à-dire en présentiel.

Dans le détail des domaines fonctionnels de métiers, l'ordre de classement ne marque pas d'évolutions fondamentales. Les domaines où l'on recrute le plus demeurent ceux qui affichent les plus forts volumes horaires. La principale explication tient dans le fait que les nouvelles recrues doivent tout d'abord apprendre les spécificités de leur poste de travail pour véritablement devenir opérationnelles.

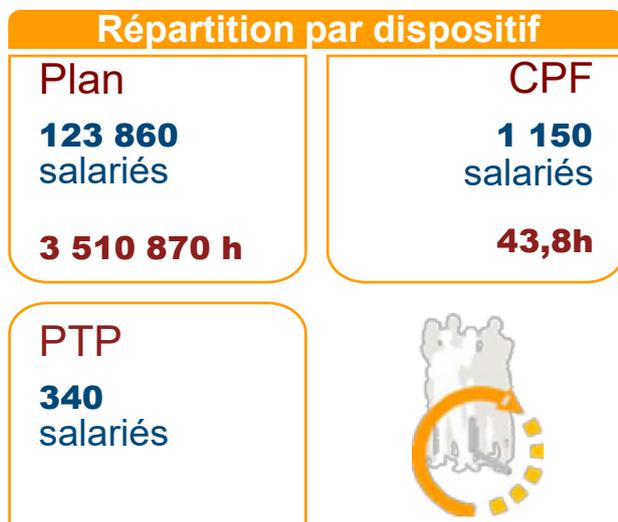
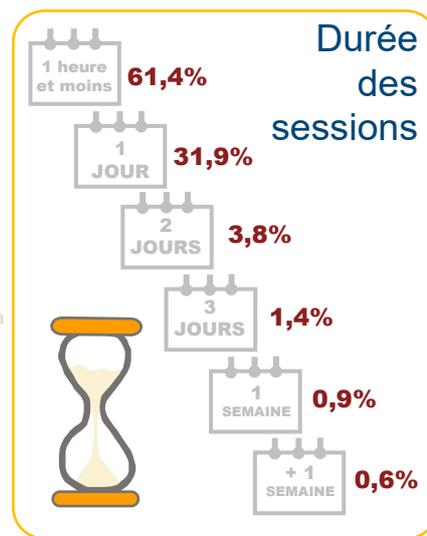
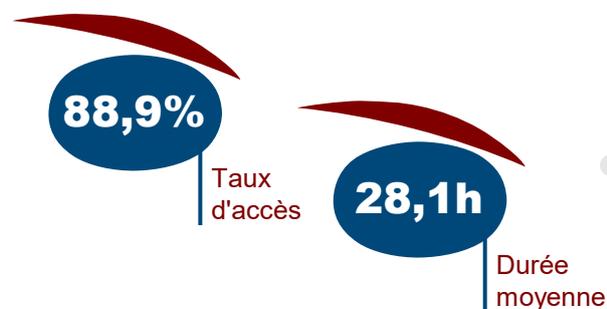
C'est ainsi que le phénomène observé de rattrapage concerne massivement les métiers du commercial (+9,7 heures) et, bien que dans une moindre mesure, ceux de l'indemnisation (+6,9 heures) dont les recrutements ont bondi en 2021. Cela est d'autant plus vrai pour les commerciaux qui sont soumis à une obligation légale de formation initiale. D'une durée minimale de 150 heures, pour être autorisés à présenter des opérations d'assurances, celle-ci est généralement portée à 200 voire 300 heures réparties sur les premières années d'intégration et de montée en puissance.

Dans les deux cas, l'importance des effectifs concernés ne manque alors pas de générer un impact conséquent sur les résultats consolidés à l'échelle de la branche.



Chiffres-clefs de la formation professionnelle continue en 2021

Les orientations de formation



Chiffres-clefs de la formation professionnelle continue en 2021

Les populations formées



Taux d'accès et durée moyenne pour...

...les cadres



89,8%
22,9h

...les non cadres



88,1%
33,6h

Formations...

Internes
66,2%

Externes
33,8%

Les principaux domaines de formations internes



53,5% Assurance et réassurance
9,7% Bureautique
6,8% Commercial et marketing

...les hommes



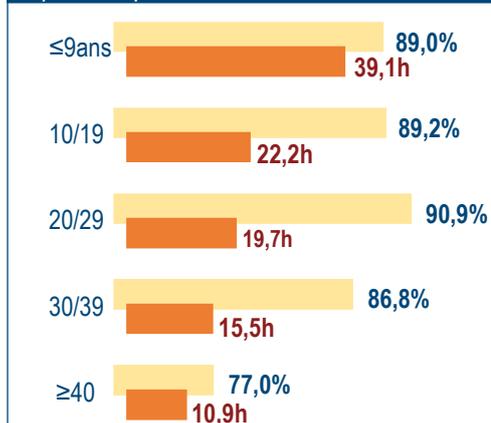
...les femmes



Répartition par âge



Répartition par ancienneté

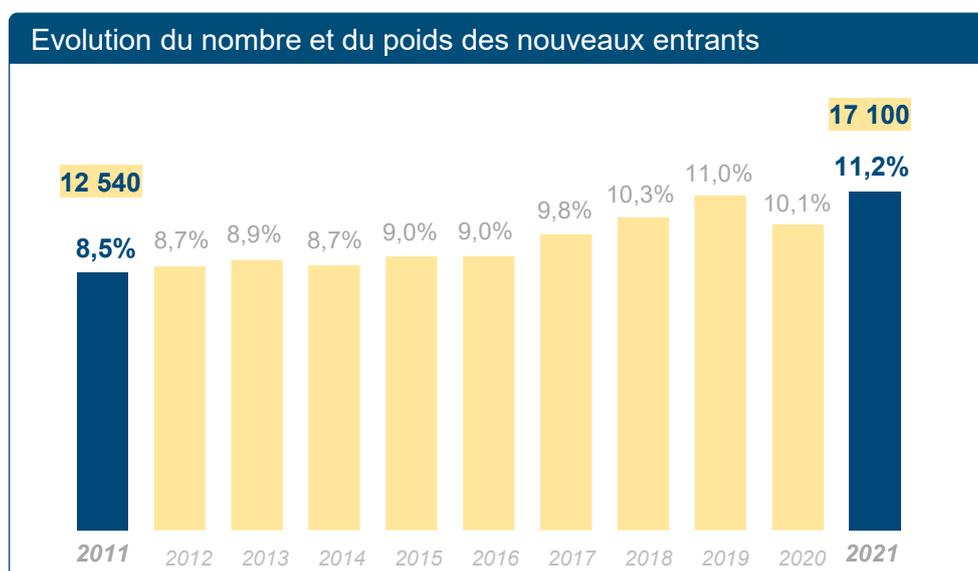


2^{ème} partie

Pour aller plus loin

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

Les recrutements dans l'assurance



**Record historique :
17 100
embauches en 2021**

Succédant à une année positive mais atypique, 2021 ne manque pas non plus de surprendre. L'importance des embauches réalisées, qu'elles soient calculées en volume ou en proportion, surplombe significativement l'historique des 26 années disponibles à l'Observatoire : 17 100 recrues, soit 11,2% des effectifs totaux. Surtout, ces recrutements s'opèrent dans le contexte général d'une sortie de crise incertaine et d'une remontée du turnover avec des départs en forte croissance.

Evolution de la structure des recrutements

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	58,9%	59,9%	60,7%	60,0%	59,3%	58,8%
Cadres	30,6%	28,7%	31,2%	32,8%	29,9%	30,3%
Age moyen	30,5 ans	30,7 ans	30,9 ans	31,2 ans	30,9 ans	30,9 ans
<30 ans	56,5%	55,4%	53,5%	52,1%	53,9%	54,2%
≥55 ans	1,7%	2,0%	1,6%	1,8%	1,4%	1,6%
CDI	51,5%	52,3%	52,8%	56,7%	54,0%	55,5%
Alternants	23,3%	26,2%	23,9%	23,6%	24,9%	25,7%
≤Bac	18,9%	19,4%	18,5%	20,9%	17,8%	17,1%
Bac+2	29,5%	30%	28%	25,8%	26,5%	26,0%
Bac+3	21,9%	23,7%	23,1%	22,9%	26,5%	25,4%
≥Bac+5	29,7%	26,9%	30,4%	30,4%	29,2%	31,5%

Ainsi, cette année se caractérise par davantage de moins de 30 ans dans les recrutements (+0,3 point) et, fait marquant pour la quatrième année consécutive, la confirmation du recul de la part des femmes à l'entrée de la profession (58,8%, soit -0,5 point).

Si le Bac+2 et le Bac+3 continuent de faire quasiment jeu égal, on observe tendanciellement une légère baisse des niveaux ≤Bac, dans le même temps qu'une hausse des ≥Bac+5.

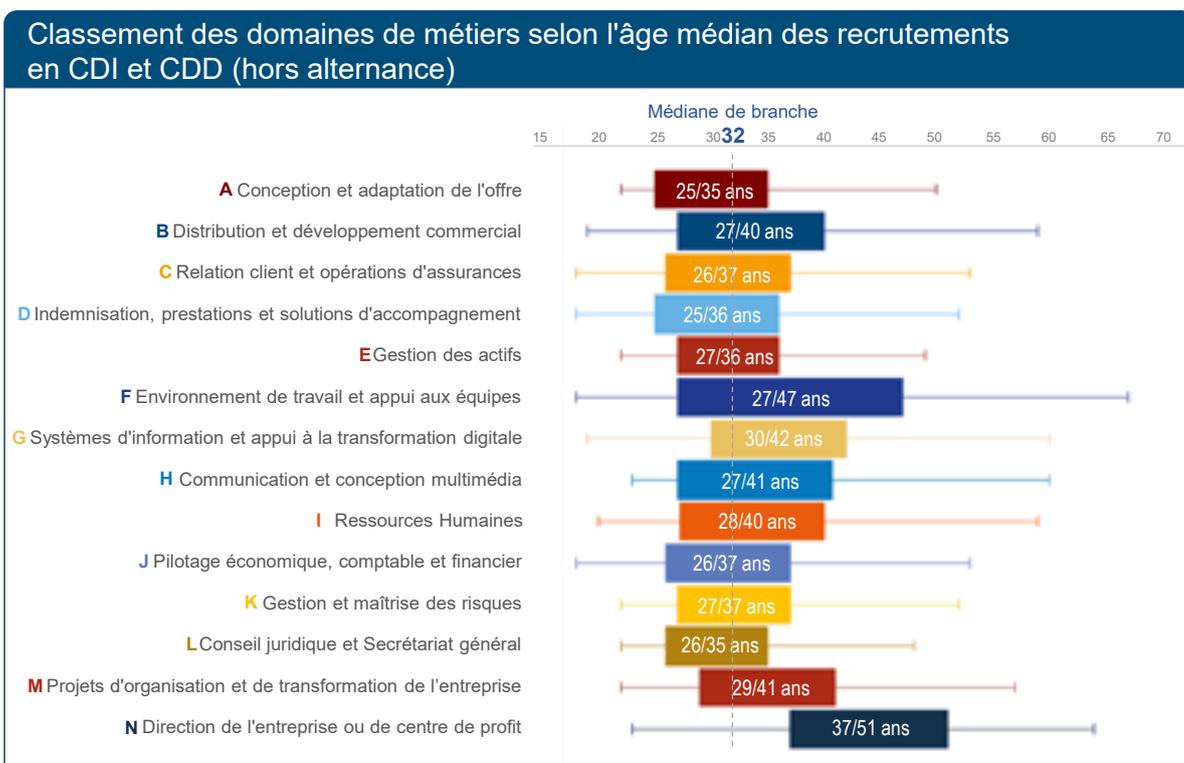
L'alternance confirme quant à elle son importance stratégique dans les politiques d'insertion professionnelle privilégiées par les assureurs : 1 personne sur 4 (25,7%), soit 4 400 embauches sous ce statut en 2021. Cette année s'avère ainsi être la meilleure année en volume (vs 2017 avec 26,2% en part relative, mais 3 770 alternants "seulement").

[=> Voir le chapitre suivant pour plus de précisions]

74%
hors alternance,
3 recrutements sur 4 sont en CDI dans l'assurance

Pour autant, les recrutements en CDI ne faiblissent pas et demeurent à un haut niveau : 55,5% du total. Si l'on neutralise l'alternance dans l'analyse des entrées, cela signifie que les 3/4 des embauches s'effectuent directement en CDI.

Dans l'esprit de l'étude que nous publierons en décembre prochain sur **Les difficultés de recrutement dans l'assurance**, il nous a paru utile de compléter cette approche par un classement des domaines fonctionnels selon leur âge médian de recrutement (hors alternance). Le graphique qui suit apporte ainsi une vision qui, pour demeurer objectivée, se différencie de notre approche habituelle.



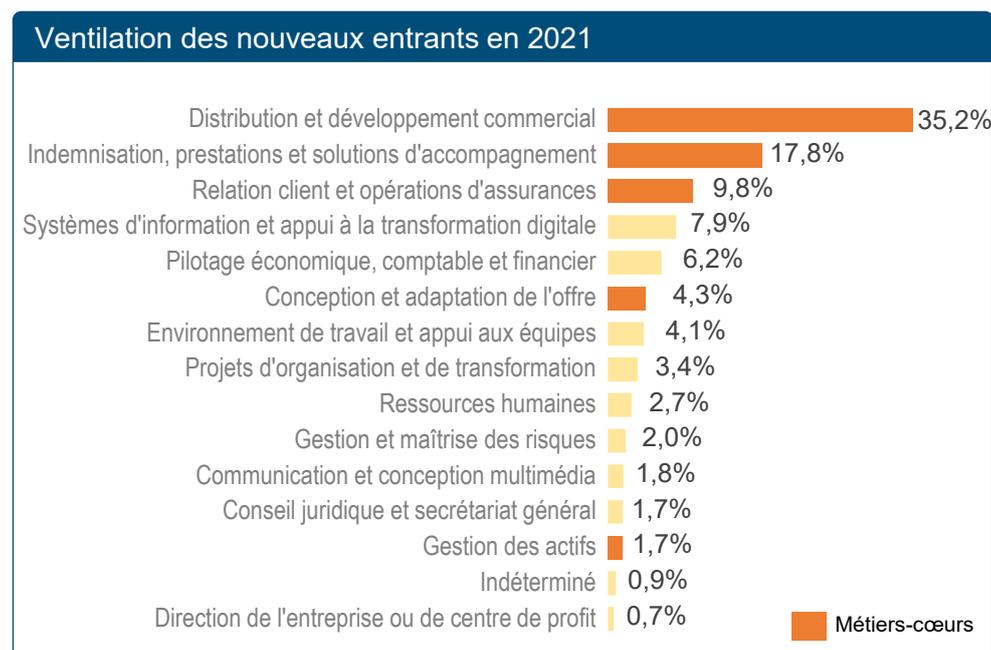
32 ans
c'est l'âge médian
auquel l'assurance
recrute
(hors alternance)

Ainsi, on analyse ici l'assiette des âges sur lesquels s'effectuent 50% des embauches de chaque domaine (c'est-à-dire les 2^{ème} et 3^{ème} quartiles). Au-delà de la seule comparaison de l'âge médian, l'étendue plus ou moins large de la fourchette d'âges permet aussi de montrer la diversité des générations qui renouvellent les métiers. Bien que la tendance naturelle soit de se focaliser sur les "jeunes" recrues (dont près de la moitié sont en alternance), on constate ici que l'âge médian des recrutements de la branche s'établit à 32 ans, c'est-à-dire à un âge qui ne correspond plus vraiment à une fin d'études mais plutôt à l'embauche de personnes qui sont déjà des professionnels confirmés, avec une expérience antérieure significative.

En ces temps de tensions croissantes sur le marché du travail, la connaissance de cet état de fait pourrait ainsi inciter à communiquer et à cibler différemment les "talents" que l'on souhaite attirer vers nos entreprises d'assurances. Des experts en assurance ? peut-être... mais pas seulement en tout cas. De nombreux autres profils, originaires d'autres secteurs d'activité eux-mêmes tournés vers la relation client, le conseil et l'accompagnement des personnes pourraient parfaitement constituer de nouveaux territoires de recrutements. Encore faut-il que l'assurance soit identifiée pour ce qu'elle est véritablement, non pas une activité exclusivement financière mais avant tout de services !

En consolidant cette fois tous les types de contrats (CDI, CDD et alternants), le classement général des recrutements par domaine fonctionnel de métiers laisse apparaître quelques variations notables. Ne disposant toutefois que d'une seule année de recul depuis le changement de nomenclature en 2020, il conviendra de suivre dans le temps ces évolutions pour vérifier si elles sont simplement conjoncturelles ou davantage structurelles. Ainsi, le domaine *Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement* conserve sa deuxième place et gagne 1,5 point par rapport à l'an passé. De même, le domaine *Systèmes d'information et appui à la transformation digitale* augmente de 0,9 point. A l'inverse, le *Pilotage économique, comptable et financier* recule de 1,4 point et *l'Environnement de travail et appui aux équipes* perd 0,7 point.

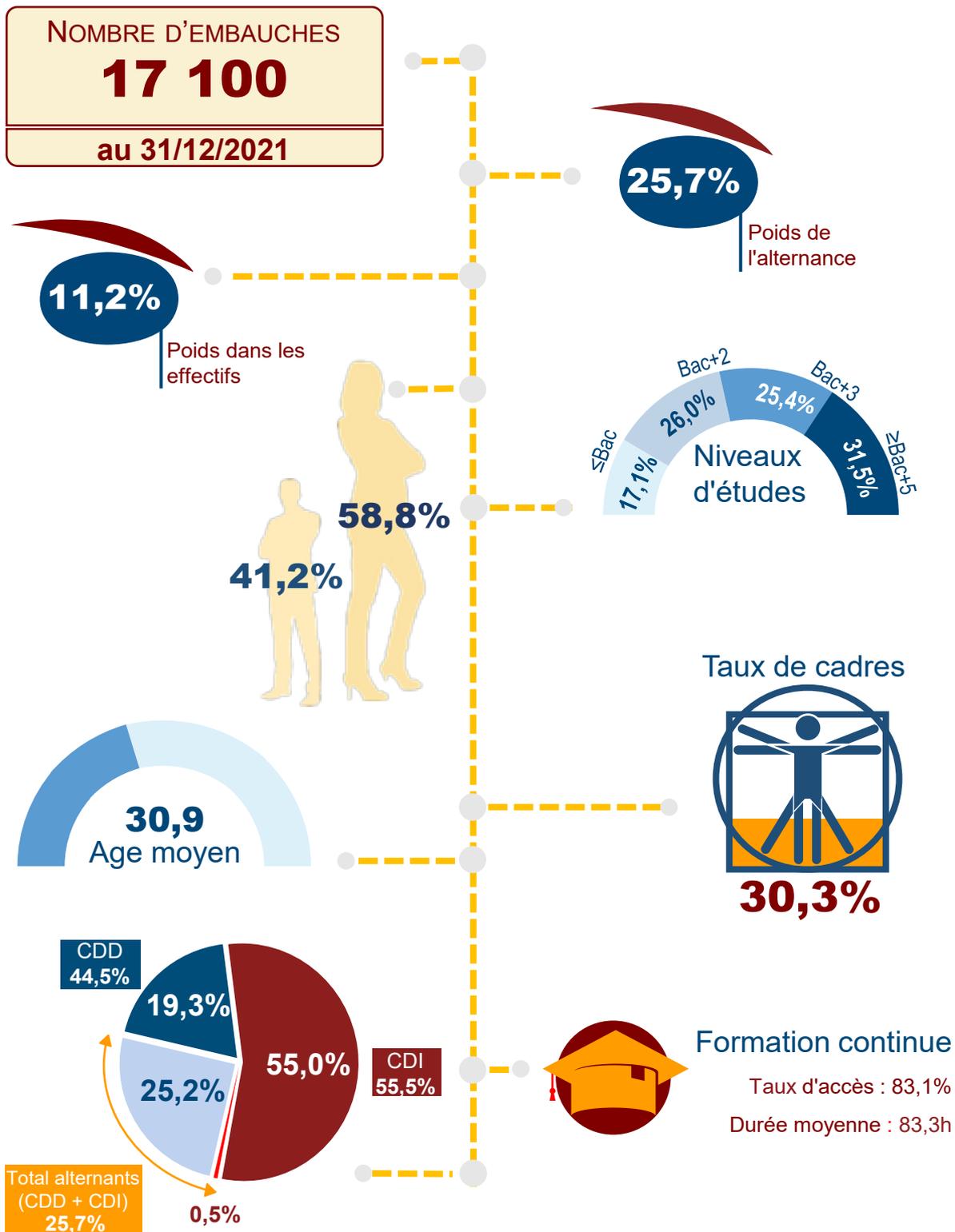
Au cumul, les recrutements réalisés par les trois premiers domaines de métiers concentrent des effectifs équivalents à leur poids dans le secteur (62,8% vs 62%). Plus largement, les métiers-cœurs de l'assurance (en orange dans le graphique) rassemblent 68,8% des nouvelles recrues, soit légèrement plus que leur représentativité d'ensemble (66,8%).



Dans les deux précédents ROMA, en raison des conséquences plurielles de la crise du Covid, nous invitons le lecteur à rester prudent quant à l'interprétation des chiffres publiés. Si nos analyses prospectives se sont bien révélées exactes (par ex. la baisse momentanée du turnover puis la relance de l'emploi, avec un recours accru à l'alternance), il faut dorénavant composer avec un contexte général que personne n'avait véritablement imaginé sous cette forme. Entre la désorganisation des chaînes logistiques liée à la reprise économique, la crise des énergies, la guerre en Ukraine et ses conséquences diverses, mais aussi des attentes sociétales qui redéfinissent le rapport au travail et à l'entreprise, il est devenu particulièrement difficile, voire aléatoire, d'imaginer nos futurs possibles...

Quoi qu'il en soit, les entreprises d'assurances ne se sont pas limitées à compenser les départs, elles continuent à démontrer leur dynamisme en matière de politique d'emploi et d'intégration.

Portrait des nouveaux entrants : les chiffres-clés



L'alternance dans l'assurance

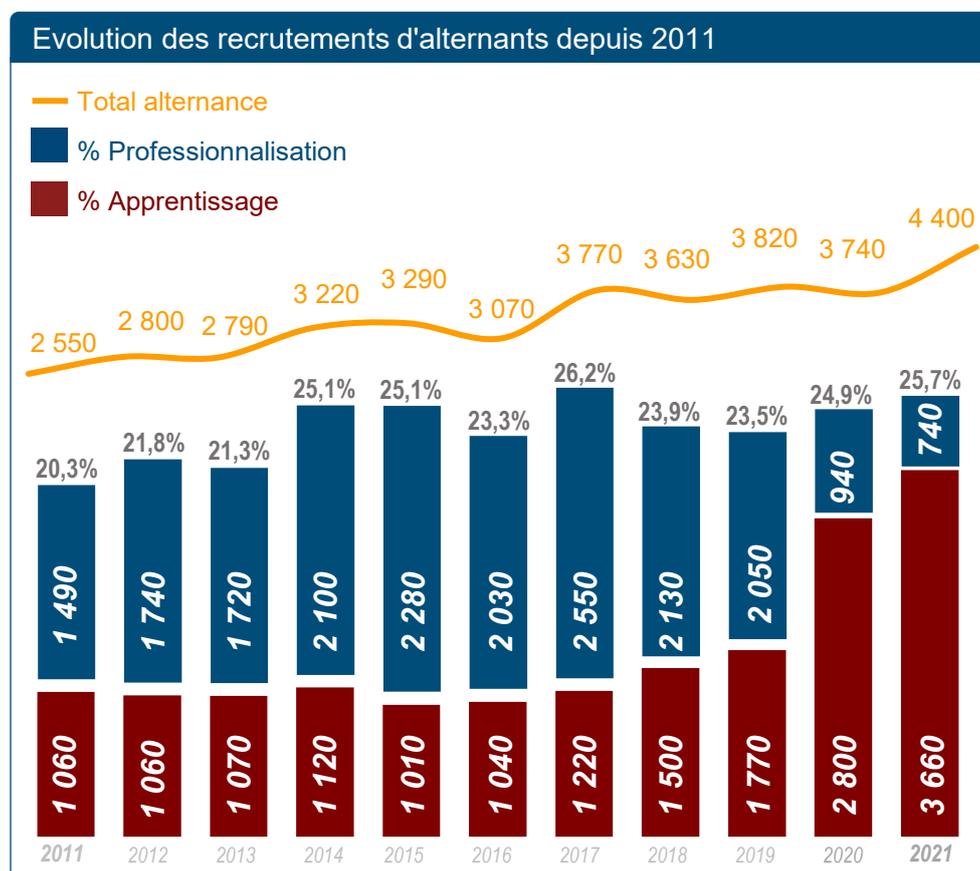
1 – L'importance de l'alternance dans les flux de recrutement

Dans l'assurance, les années se suivent et se ressemblent... en encore mieux ! Dans le contexte général décrit ci-avant, les entreprises d'assurances font une nouvelle fois preuve d'un volontarisme sans faille en matière de recrutement et d'insertion professionnelle. Les 4 400 étudiants-salariés recrutés en 2021 fixent ainsi le nouveau record en matière d'alternance.

D'un point de vue étudiant, l'alternance est une voie privilégiée pour accéder au monde du travail et choisir son emploi. Plus opérationnelle que les formations traditionnelles, parce qu'en prise directe avec les réalités du terrain et de l'entreprise, cette modalité pédagogique débouche concrètement sur bien davantage qu'un diplôme : l'acquisition d'un métier, des codes professionnels et le gage d'une employabilité aussi quasi immédiate que durable.

Parallèlement du côté de l'entreprise, assurer le renouvellement générationnel et anticiper les besoins futurs de compétences figurent parmi les enjeux majeurs de toute bonne GPEC / GEPP. Mais ceux-ci prennent dorénavant une dimension stratégique lorsqu'il faut composer, du fait du recul du chômage, avec les tensions croissantes qui s'observent sur le marché de l'emploi et un rapport au travail en redéfinition, où s'expriment des exigences nouvelles pour les lignes managériales.

**Record historique :
4 400 alternants
embauchés en 2021**

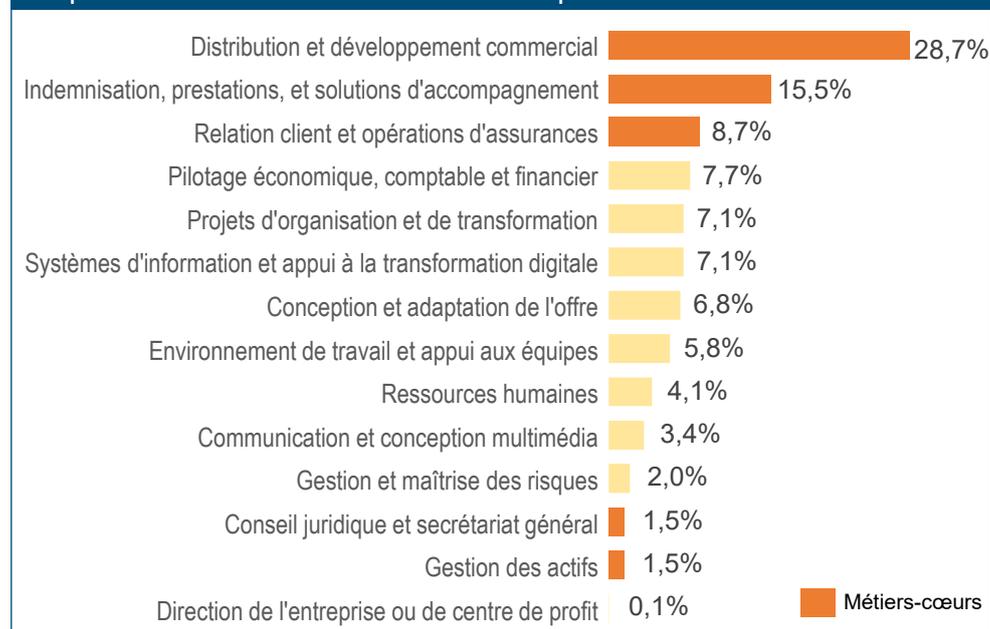


Si le domaine *Distribution et développement commercial* conserve nettement la première place du classement, il faut relever que la part des alternants recrutés en *Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement* a été multipliée par 1,5 et passe de 10,2% en 2020 à 15,5% en 2021. Ce constat démontre là aussi l'importance croissante que la fonction occupe dans les stratégies d'entreprise. En parallèle, le domaine *Relation client et opérations d'assurances* reflue de 10,9% à 8,7%.

Au total, les métiers-cœurs de l'assurance (en orange dans le graphique) regroupent exactement la même part d'alternants que l'an passé : 59,7%, soit toujours un peu moins que leur représentation dans la population totale.

+52%
Les métiers de l'indemnisation recrutent de plus en plus d'alternants

Répartition des embauches d'alternants par domaine de métiers en 2021



Dans la continuité des années précédentes, près de 2 embauches d'alternants sur 5 se réalisent 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 opérationnelle en entreprise et de ses codes.

Evolution du niveau de diplôme initial des alternants recrutés

	≤Bac	Bac+2	Bac+3	≥Bac+5
2011	50,6%	24,1%	19,7%	5,6%
2016	34,5%	28,5%	25,3%	11,7%
2021	22,0%	23,3%	36,3%	18,4%

2 alternants
recrutés sur 5
se positionnent
dans une fonction
support

Sur les 10 dernières années, la répartition des alternants nouvellement recrutés selon le diplôme déjà détenu montre certaines tendances structurelles. Ainsi, la part des niveaux ≤Bac, qui concentrait la moitié des embauches en 2011, a été divisée par deux sur la période. Ce jeu de vases communicants profite principalement aux Bac+3 dont le poids double, mais aussi aux Bac+5 dont la quote-part a triplé. Les Bac+2 connaissent quant à eux des fluctuations plus erratiques de leur représentativité pour peser, bon an mal an, entre 20% et 30% des flux de l'alternance.

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

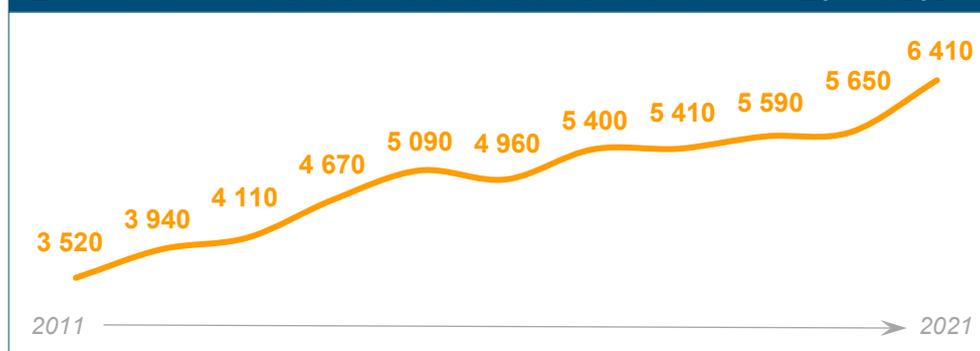
Rappelons que la période d'alternance peut s'achever une ou plusieurs années après la date du recrutement. La population des alternants d'une année N est ainsi composée des personnes entrées en N, auxquelles s'ajoutent celles embauchées les années précédentes et dont le contrat de professionnalisation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

En 2021, le nombre total d'alternants en poste poursuit sa croissance continue pour atteindre 6 410 personnes (contre 5 650 en 2020). La part de cette population dans les effectifs totaux de la branche s'établit à 4,2%, soit son plus haut niveau historique.

**L'alternance
à son plus haut
historique !**

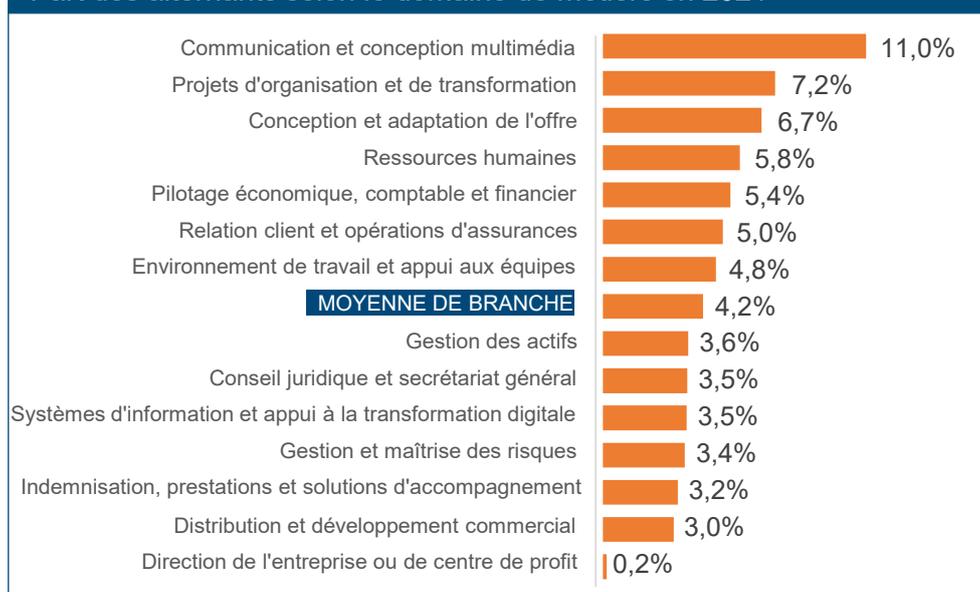
(bis repetita)

Evolution du nombre total d'alternants dans l'assurance de 2011 à 2021



Le graphique ci-dessous classe les domaines fonctionnels selon leur propension à recourir à l'alternance. 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.

Part des alternants selon le domaine de métiers en 2021



L'analyse des données de 2021 révèle ainsi quelques faits marquants. En doublant leur poids dans ses effectifs (de 3,6% à 7,2%), ce sont plus de 200 étudiants-salariés supplémentaires qui ont rejoint le domaine *Projets d'organisation et de transformation*. Idem pour les métiers de *l'Indemnisation* et de *la Distribution* dont les seuls surcroûts d'embauches correspondent respectivement à 240 et 210 alternants supplémentaires.

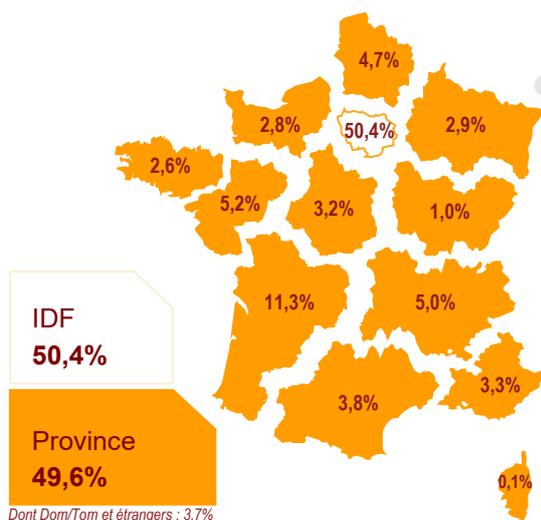
Les chiffres-clefs de l'alternance en 2021

6 410 personnes
dont **4 400** embauches

57,4%
42,6%

4,2%

Poids dans
les effectifs

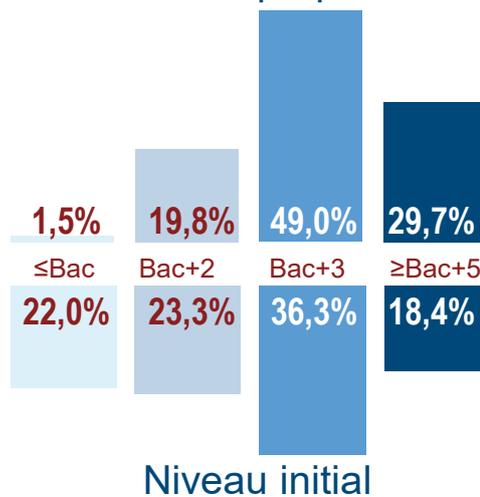


Répartition des alternants par durée de contrat



98,6% C D D
1,4% C D I

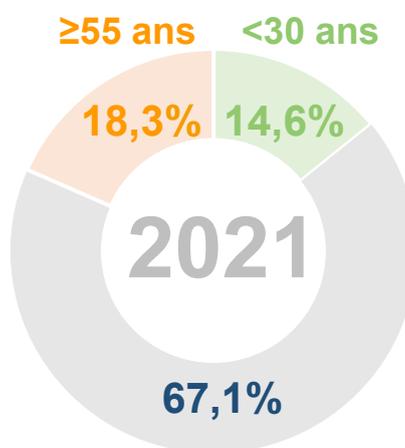
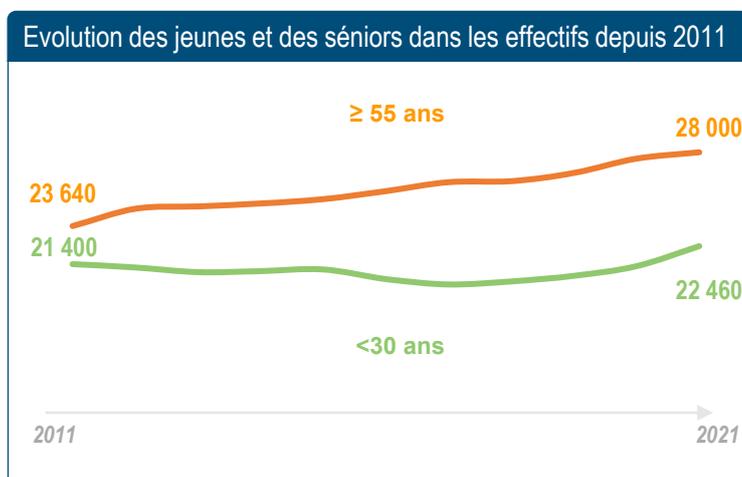
Niveau préparé



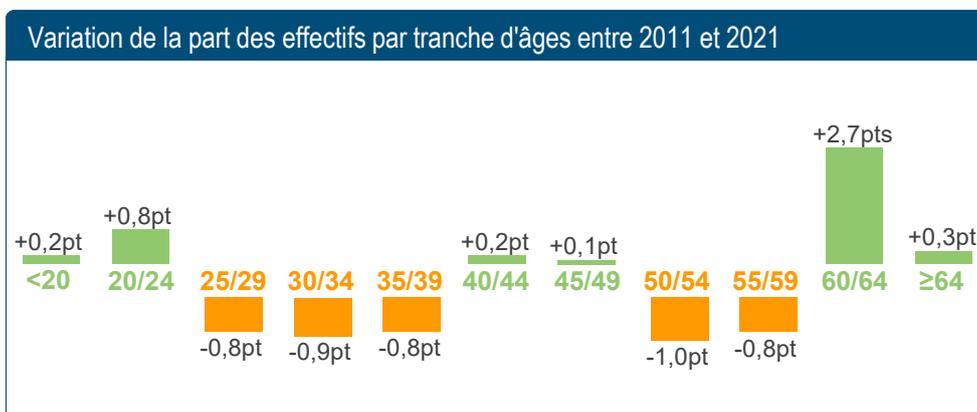
De la gestion des âges...

1 – Part des jeunes et des seniors dans les effectifs

Certaines tendances déjà à l'œuvre demeurent toujours, mais demandent à être réexaminées à l'aune du contexte particulier de l'année écoulée. Certes, le nombre de seniors continue d'augmenter, en valeur absolue, pour atteindre 28 000 personnes (vs 27 420 en 2020). Pour autant, il s'avère être en stabilité relative (-0,1 point) dès lors qu'on considère les 17 100 embauchés de 2021, dont une part conséquente a moins de 30 ans (notamment les alternants). A l'arrivée du 31 décembre, le bilan des entrées/sorties laisse ainsi apparaître 1 330 personnes supplémentaires qui sont venues grossir la cohorte des jeunes assureurs. La part des <30 ans dans les effectifs totaux s'élève ainsi à 14,6%, soit près d'1 salarié sur 7.



Comme nous en faisons déjà le constat les années précédentes, le recul de l'âge de départ à la retraite explique l'augmentation des ≥60 ans. Bien que le phénomène soit plus récent, on observe aussi les effets du renouvellement générationnel engagé par les entreprises de la branche par le solde 2011/2021 positif des cohortes allant de 25 à 39 ans.



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 2021			
	<30 ans	50%	≥55 ans
Conception et adaptation de l'offre	23,3%	38 ans	11,7%
Gestion des actifs	17,9%	39 ans	11,0%
Conseil juridique et secrétariat général	18,3%	40 ans	13,3%
Relation client et opérations d'assurances	19,0%	40 ans	16,1%
Communication et conception multimédia	22,6%	41 ans	15,3%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	16,8%	41 ans	16,2%
Pilotage économique, comptable et financier	17,6%	42 ans	17,5%
Distribution et développement commercial	13,8%	42 ans	16,1%
Ressources humaines	13,5%	44 ans	19,6%
Projets d'organisation et de transformation	12,0%	45 ans	20,7%
Gestion et maîtrise des risques	12,5%	45 ans	22,1%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	8,6%	46 ans	21,3%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	0,4%	50 ans	29,6%
Environnement de travail et appui aux équipes	8,5%	50 ans	35,3%

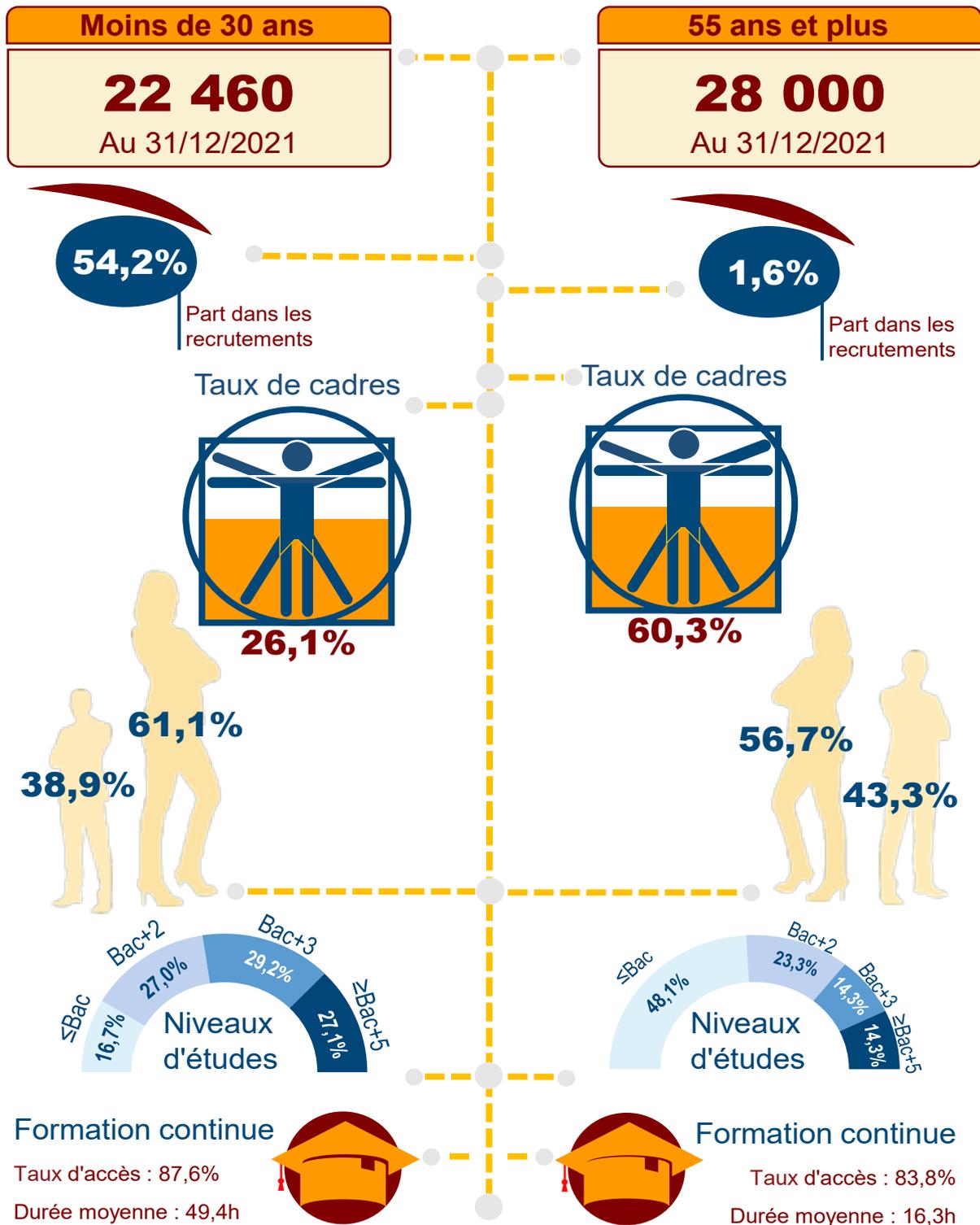
Confirmant les ordres de grandeur de l'an passé, certains domaines de métiers se distinguent par une proportion de <30 ans plus conséquente que la branche : *Conception et adaptation de l'offre* (23,3%, +0,4 point), *Communication et conception multimédia* (22,2%, +0,4 point) et, dorénavant sur le podium, *Relation client et opérations d'assurances* (19%, +1,7 point).

Plus largement, il est intéressant de noter par rapport à l'an passé que les domaines fonctionnels voués à un contact direct avec les assurés voient leur proportion de jeunes en augmentation. C'est notamment le cas pour le domaine *Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement* (16,8%, +0,6 point), où les moins de 30 ans sont même devenus plus nombreux que leurs aînés de 55 ans et plus. Sans viser l'exhaustivité, citons aussi *Projets d'organisation et de transformation* qui augmente sa part de jeunes de 3 points en une seule année.

Sans surprise, la part des séniors reste conséquente dans les domaines *Environnement de travail et appui aux équipes* (35,3%, idem 2020), *Direction de l'entreprise ou de centre de profit* (29,6%, idem 2020) et *Gestion et maîtrise des risques* (22,1%, +0,2 point) qui dépasse *Systèmes d'information et appui à la transformation digitale* (21,3%, en baisse de 0,6 point par rapport à 2020).

Indépendamment de ce classement, retenons avant tout que le secteur de l'assurance se caractérise par une dynamique de transformation en profondeur qui irrigue tous les métiers et toutes les classes d'âges, sans distinction, pour accompagner les évolutions sociétales et digitales.

Comparaison du profil des jeunes et des seniors

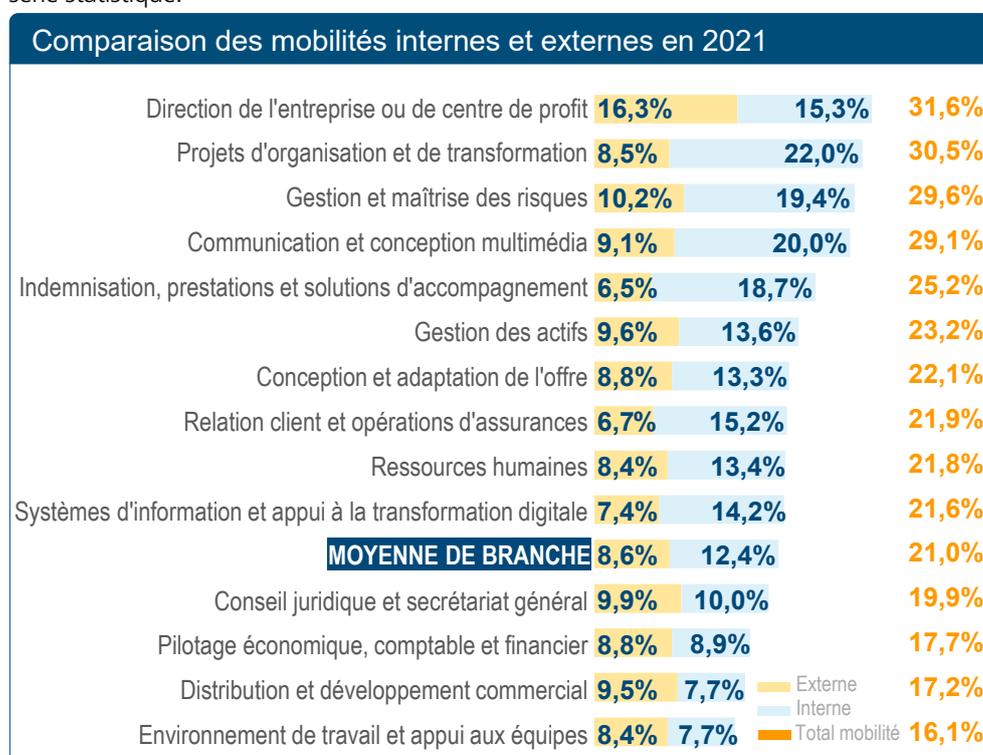


Les mobilités fonctionnelles dans l'assurance

A côté des mouvements d'entrées et de sorties, des flux importants de mobilités internes traversent les entreprises d'assurances. Selon les situations, le changement de poste peut se traduire pour le salarié qui en est le titulaire par :

- un changement de domaine fonctionnel ;
- un changement de métier à l'intérieur de son domaine fonctionnel ;
- un changement de poste dans le même métier d'appartenance.

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 (uniquement), survenus entre les 31 décembre 2020 et 2021, selon les domaines fonctionnels de métiers. A noter que l'adoption d'une nouvelle nomenclature, en 2020, fixe le point de départ de cette nouvelle série statistique.



En additionnant la part des salariés qui quittent l'entreprise et celle des salariés qui changent 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 le domaine de métiers pour maintenir ses effectifs stables.

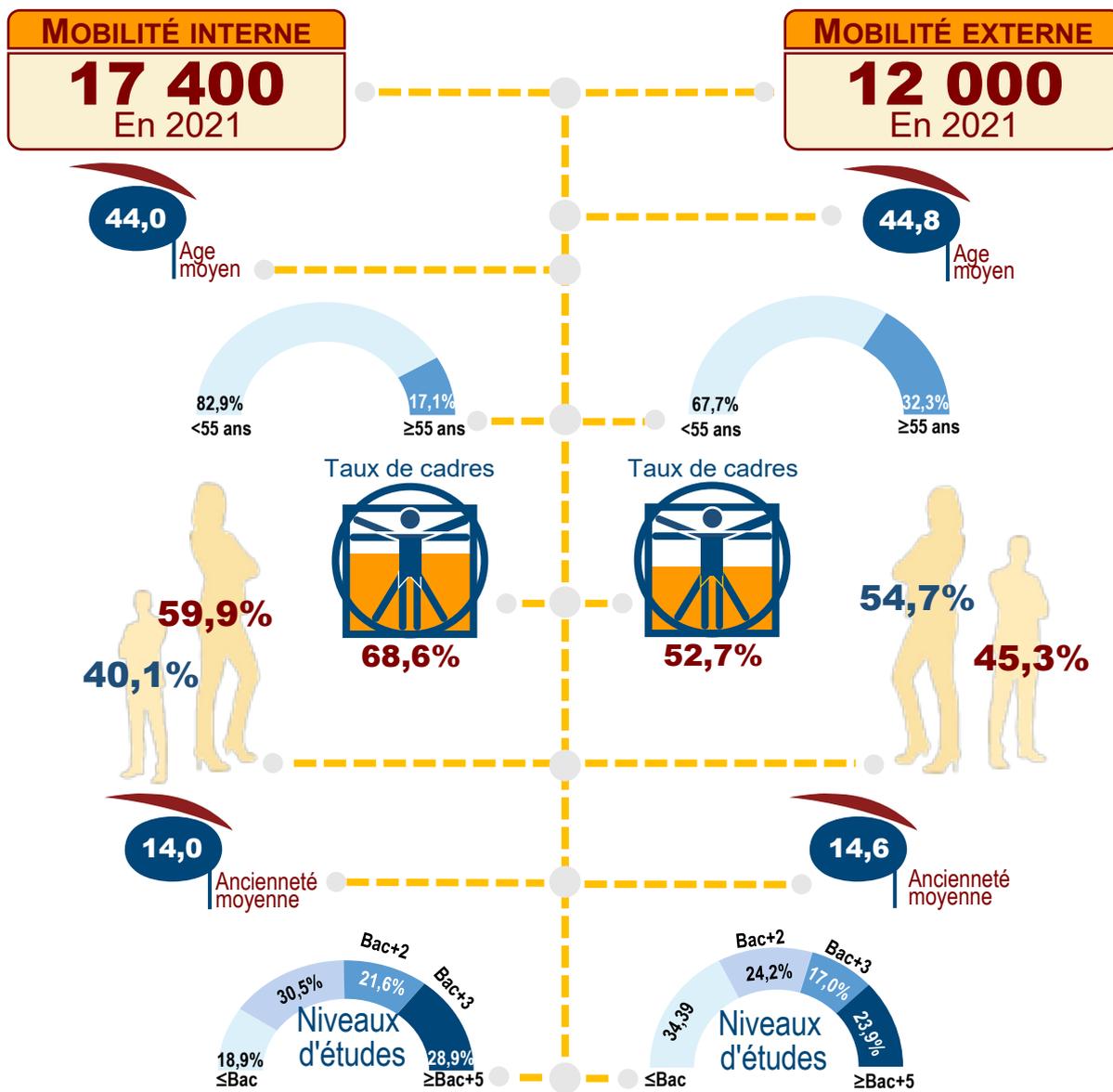
Parmi les 140 310 salariés en CDI au 31/12/2020, près d'1 salarié sur 5 a été mobile en 2021 (versus 1 sur 6 l'an passé). Plus précisément, 8,6% ont quitté leur entreprise au cours de l'année et 12,4% ont changé de métier en interne (vs respectivement 8,6% et 7,1% en 2020).

Dans l'ensemble, les départs d'entreprise des CDI sont demeurés relativement étals en 2021 (rappelant qu'ils incluent les départs à la retraite). En revanche, la mobilité interne a quant à elle bondi de 75%... pour revenir strictement aux mêmes valeurs que 2019, soit 12,4%.

Dans quelle mesure la crise a-t-elle modifié les comportements individuels en matière de mobilités fonctionnelles ? La généralisation du télétravail aidant, il ne paraît pas que les velléités d'horizons nouveaux dont la presse se fait l'écho se matérialisent dans le secteur de l'assurance par des fuites massives de collaborateurs... du moins pour l'instant. Affaire à suivre donc.

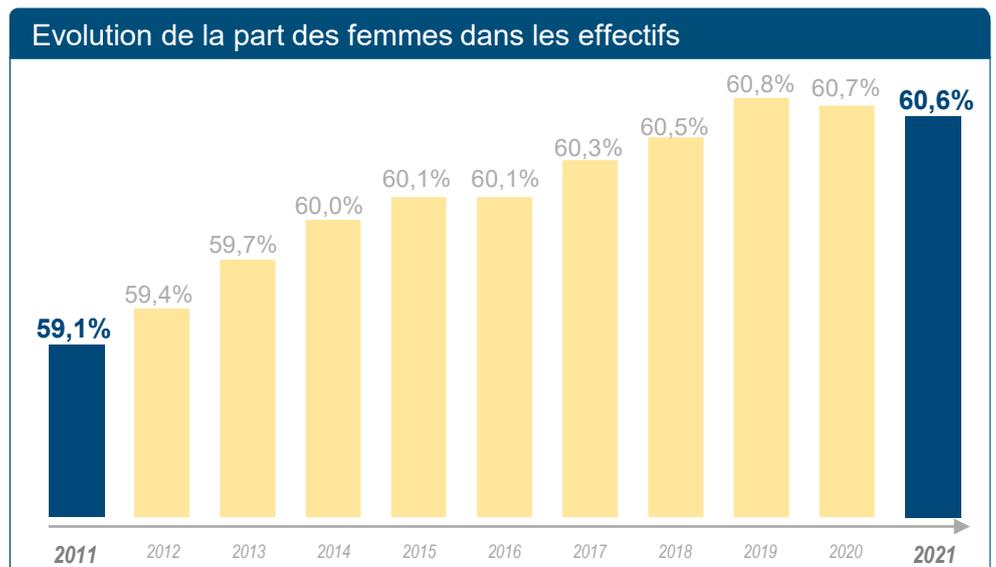
2021 : la mobilité interne augmente de +75%

La mobilité dans l'assurance



La place des femmes dans l'assurance

Quand bien même le taux de femmes dans les recrutements a légèrement baissé depuis trois ans (il est passé de 60,7% en 2018 à 58,8% en 2021), cela ne se traduit pas encore de manière notable dans les effectifs consolidés de la branche. Les femmes demeurent ainsi largement majoritaires : 60,6%, soit un taux proche des années antérieures.

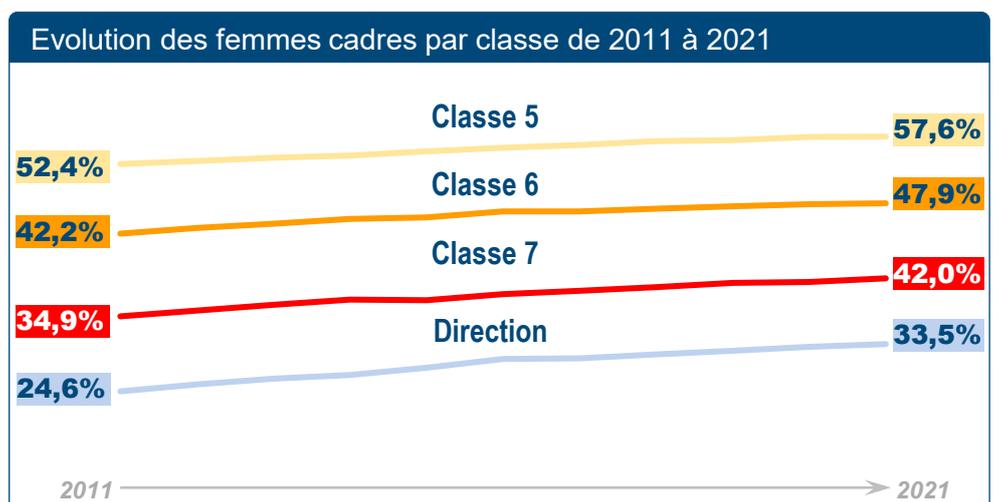


La part des femmes parmi les cadres poursuit sa constante progression et s'élève cette année à 51,6% (vs 51,4% en 2020).

Si, dans l'ensemble, la place des femmes parmi les cadres ne correspond pas encore au poids qu'elles occupent dans la population totale de l'assurance, les mesures prises par les entreprises pour compenser les écarts produisent graduellement leurs effets. C'est même au sein de la classe 7 et parmi les cadres de direction que s'opèrent les rattrapages les plus conséquents (respectivement +0,7 point et +0,6 point en 2021).

Parmi les cadres de direction, la part des femmes est progressivement passée de 1/4 à 1/3 en l'espace d'une décennie (soit +36% en valeur relative).

C'est dans la classe 7 et chez les cadres de direction que la féminisation est la plus forte



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.

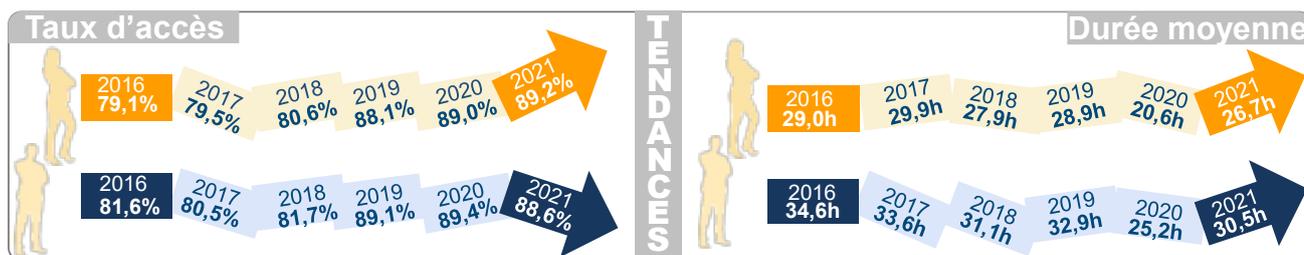
$$\text{Indice de parité} = \frac{\% \text{ de } \text{♀} \text{ chez les cadres}}{\% \text{ de } \text{♀} \text{ dans la pop. totale}}$$

En 2021, l'indice se confirme à 0,85 (51,6% / 60,6%), soit la même valeur que l'an passé. Notons toutefois que cet indice tend progressivement vers 1, ce qui constituerait alors une parité parfaite.

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
2021	0,85

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

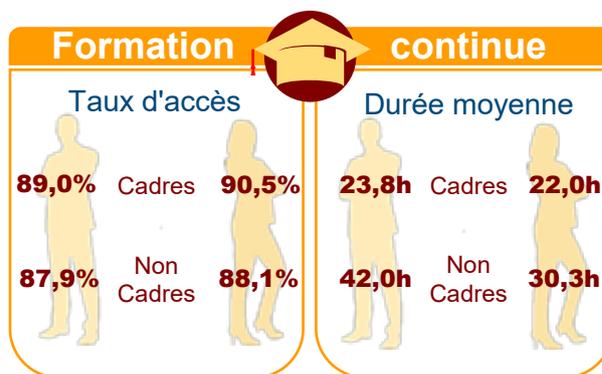
En 2021, le taux d'accès comparé entre les femmes et les hommes demeure dans des valeurs proches (0,6 point d'écart). Le phénomène de rattrapage, tel que décrit en pages 14 et 15 du rapport, semble ainsi bénéficier au plus grand nombre, sans remise en question probante des tendances antérieures.



Dans le détail du statut d'appartenance, les écarts relevés les années précédentes se réduisent légèrement au profit des femmes.

Chez les cadres, leur taux d'accès gagne encore 1,6 point pour s'établir à 90,5% (vs 89% pour les hommes). En termes de durées moyennes comparées, la hausse générale conserve le même différentiel d'1,8 heure, en leur défaveur cette fois.

Chez les non cadres, le léger recul des taux d'accès est moins marqué pour les femmes que pour les hommes (-1 point vs -2,5 points). Parallèlement, la hausse des durées moyennes bénéficie davantage aux femmes qu'aux hommes (+7,6 heures vs +6,9 heures).

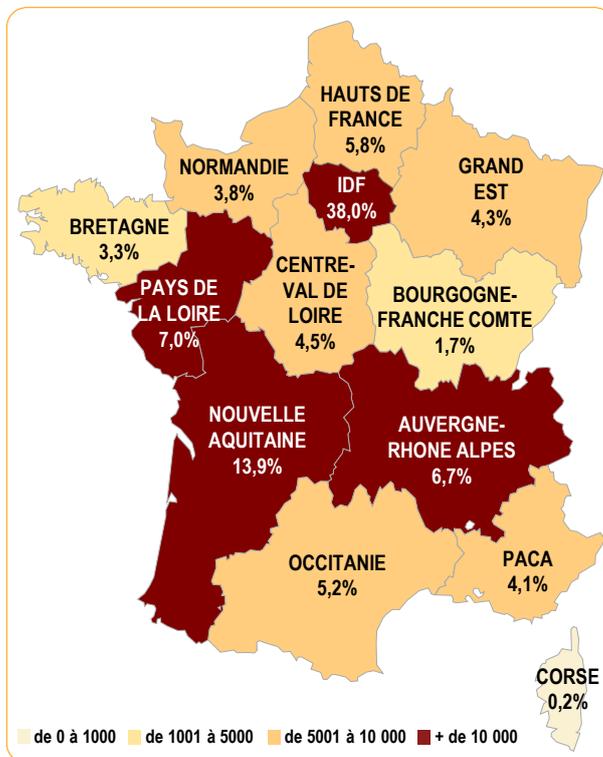


Répartition géographique des salariés de l'assurance

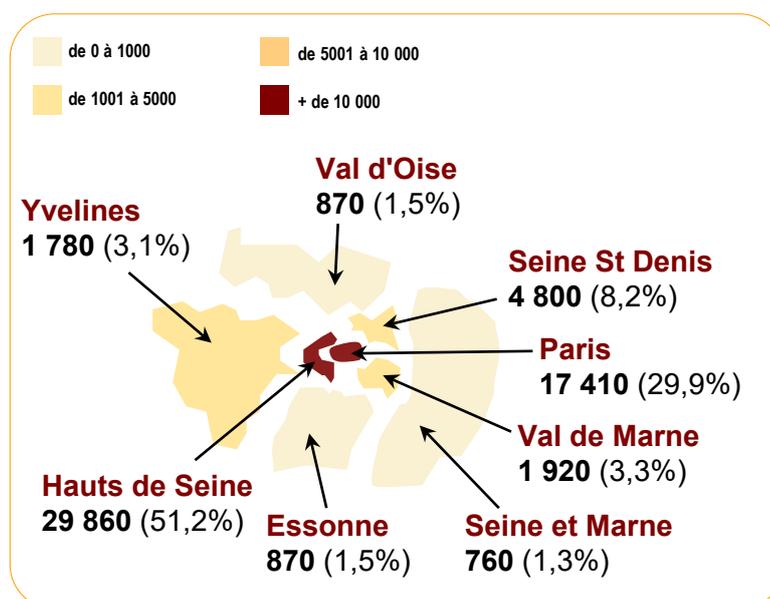
1 – Ventilation des effectifs par région en 2021

	Effectifs par région au 31/12/2021	% sur population totale
ILE DE FRANCE	58 270	38,0%
NOUVELLE AQUITAINE	21 360	13,9%
PAYS DE LA LOIRE	10 750	7,0%
AUVERGNE - RHONE ALPES	10 340	6,7%
HAUTS DE FRANCE	8 920	5,8%
OCCITANIE	7 990	5,2%
CENTRE - VAL DE LOIRE	6 960	4,5%
GRAND EST	6 580	4,3%
PROVENCE - ALPES - COTE D'AZUR	6 290	4,1%
NORMANDIE	5 830	3,8%
BRETAGNE	4 980	3,3%
BOURGOGNE - FRANCHE COMTE	2 620	1,7%
DOM / TOM / ILES ST PIERRE & MIQUELON	2 100	1,5%
CORSE	310	0,2%
TOTAL	153 300	100%

**DOM : 1 290 / TOM 60
St Pierre & Miquelon : 750**

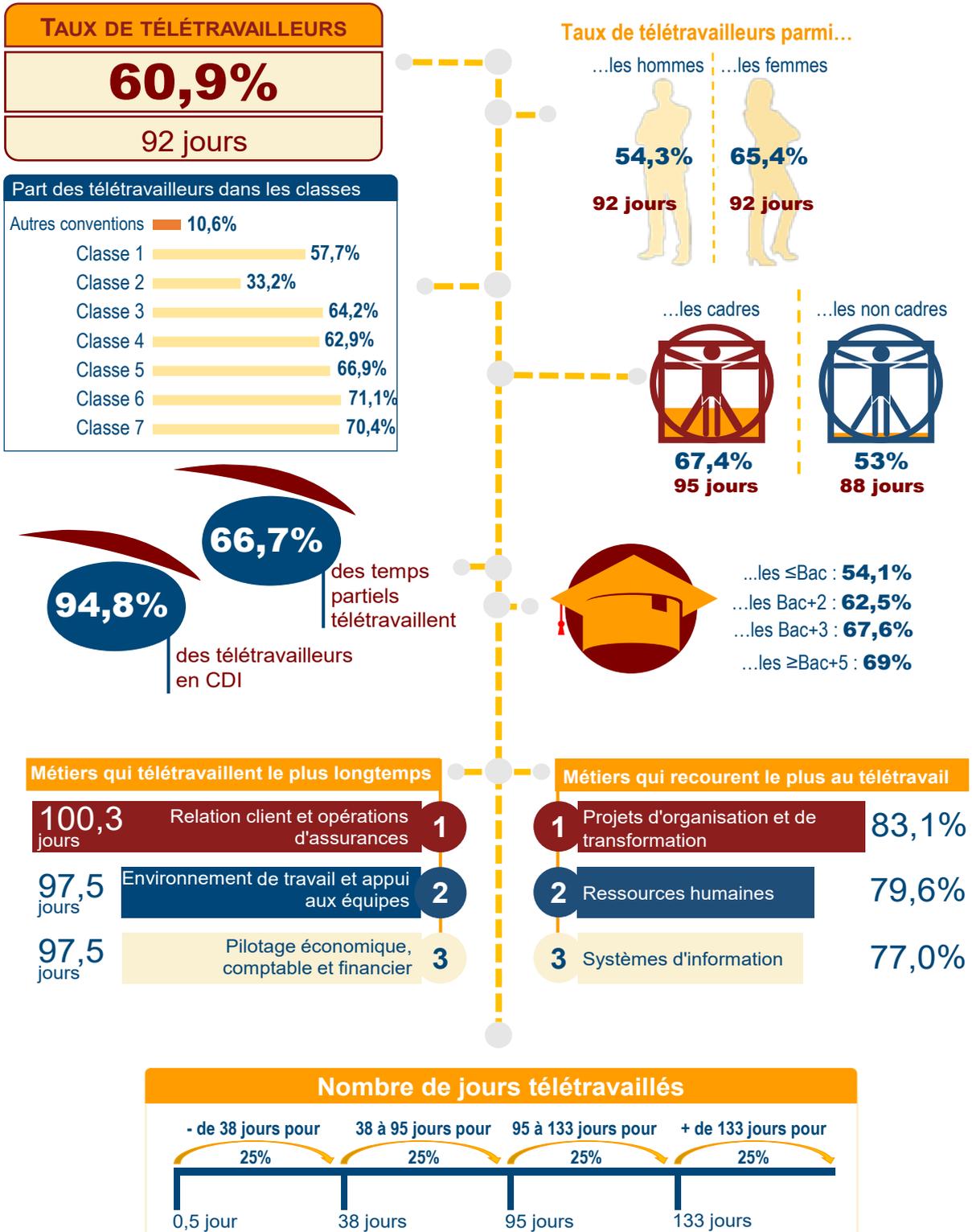


2 – Détail des effectifs en Ile-de-France



Le télétravail dans l'assurance

Le télétravail dans l'assurance



3^{ème} partie

Annexes

Méthodologie des enquêtes sociales et de formation

Chaque année, l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) publie les résultats de deux enquêtes portant sur l'ensemble des salariés de la branche. La première enquête transmise aux entreprises s'appuie sur un questionnaire statistique en deux volets : les données salariales, qui sont exclusivement exploitées par France Assureurs, 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 31/12/2021 dans les sociétés d'assurances adhérant à France Assureurs, 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 considérée 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 correspondant aux deux enquêtes portant sur les données sociales et sur la formation continue atteint 94% cette année, par rapport à un effectif salarié de 153 300 personnes au 31/12/2021.

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 domaine fonctionnel et chaque métier sont ainsi analysés au regard de différents indicateurs sociodémographiques ;

Enfin, dans une optique de cohérence des séries statistiques, les résultats donnés en valeur absolue sont rétablis à 100% pour tenir compte des variations des taux de réponses, selon les variables considérées et les années.

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

Population totale			
	2011	2020	2021
Effectif de l'enquête	147 500	150 200	153 300
Taux de femmes	59,1%	60,7%	60,6%
Age moyen	42,2 ans	42,8 ans	42,7 ans
Ancienneté moyenne	14 ans	13,4 ans	13,1 ans
Géographie (% en IDF)	39,4%	38,2%	38%
Taux de temps partiel	13,2%	13,7%	12,6%
Taux de ≥Bac+2	61,3%	72,9%	74,1%
Age de cessation d'activité	60 ans 2 mois	61 ans 3 mois	61 ans 5 mois
Cadres	60 ans 5 mois	61 ans 6 mois	61 ans 8 mois
Non cadres	59 ans 11 mois	60 ans 11 mois	61 ans 2 mois

Nouveaux entrants			
	2011	2020	2021
Volume et taux	12 540 8,5%	15 060 10,1%	17 100 11,2%
Taux de femmes	58%	59,3%	58,8%
Taux de cadres	28%	29,9%	30,3%
Type de contrat			
CDI	70%	54,0%	55,5%
CDD	30%	46,0%	44,5%
Alternance	20,3%	24,9%	25,7%
Apprentissage	41,7%	74,9%	83,3%
Contrat de professionnalisation	58,3%	25,1%	16,7%
Taux de ≥Bac+2	74,8%	82,2%	82,9%

55 ans et plus			
	2011	2020	2021
Volume et taux	23 640 16%	27 420 18,4%	28 000 18,3%
Taux de femmes	55,7%	56,6%	56,7%
Taux de cadres	45,8%	59,2%	60,3%
Taux de temps partiel	14,1%	16,8%	15,9%

Cadres			
	2011	2020	2021
Volume et taux	65 000 44,1%	76 000 51,0%	78 950 51,5%
Taux de femmes	46,2%	51,4%	51,6%
Taux de ≥Bac+2	74,4%	79,7%	81,1%

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

Domaines	Effectifs		Age moyen		Taux de 55 ans et +		Taux de femmes	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Conception et adaptation de l'offre	5 070	5 420	39,3	39,4	11,8	11,7%	55,2	53,9%
Distribution et développement commercial	53 530	55 390	42,3	42,2	16,0	16,1%	58,1	58,6%
Relation client et opérations d'assurances	12 970	12 760	41,2	41,0	16,1	16,1%	73,9	73,5%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	25 790	26 920	41,8	41,6	16,4	16,2%	75,6	75,6%
Gestion des actifs	1 940	1 950	39,8	40,0	9,5	11,0%	40,7	41,2%
Environnement de travail et appui aux équipes	8 500	8 080	47,8	47,9	35,2	35,3%	70,6	69,9%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	12 970	14 580	45,5	45,1	22,0	21,3%	29,8	30,5%
Communication et conception multimédia	1 790	1 840	40,5	40,8	14,2	15,3%	72,6	72,9%
Ressources humaines	3 730	3 890	43,7	43,3	19,6	19,6%	78,1	77,5%
Pilotage économique, comptable et financier	9 100	8 780	41,7	41,8	17,1	17,5%	57,6	57,7%
Gestion et maîtrise des risques	3 130	3 340	44,1	44,2	21,9	22,1%	53,5	54,7%
Conseil juridique et secrétariat général	2 240	2 100	41,2	40,7	14,9	13,3%	71,6	72,2%
Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise	5 670	5 720	44,7	44,3	20,1	20,7%	58,1	59,2%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	2 090	2 010	49,4	49,2	29,6	29,6%	34,6	35,7%

	Taux de cadres		Taux de ≥bac+2		Taux nouveaux entrants		Géographie (% en IDF)	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Conception et adaptation de l'offre	91,3	91,5%	89,9	90,5%	13,1	13,5%	66,8	65,4%
Distribution et développement commercial	37,4	37,4%	68,9	69,5%	9,8	10,8%	20,4	20,1%
Relation client et opérations d'assurances	26,5	28,4%	70,6	69,6%	11,5	13,0%	34,0	37,2%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	34,2	33,9%	77,1	78,1%	9,4	11,3%	24,7	27,1%
Gestion des actifs	92,1	91,1%	82,9	87,7%	11,1	14,5%	89,6	89,4%
Environnement de travail et appui aux équipes	25,8	27,3%	43,6	46,5%	8,3	8,7%	41,9	41,5%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	91,9	91,7%	87,4	88,4%	8,0	9,2%	51,6	51,6%
Communication et conception multimédia	80,2	77,5%	84,7	84,6%	16,0	16,4%	65,2	63,1%
Ressources humaines	74,6	74,5%	78,8	80,2%	10,7	11,9%	55,3	54,4%
Pilotage économique, comptable et financier	72,8	73,2%	76,9	77,0%	12,3	12,0%	68,9	66,7%
Gestion et maîtrise des risques	88,4	88,3%	81,4	82,4%	8,7	10,3%	66,5	66,9%
Conseil juridique et secrétariat général	94,4	94,2%	89,7	91,9%	12,7	13,7%	80,7	80,4%
Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise	90,1	87,3%	82,9	83,6%	8,4	10,2%	62,3	57,0%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	99,7	99,8%	92,3	93,8%	4,7	5,5%	84,7	89,5%

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)

Profil métiers et études thématiques

- L'agilité dans tous ses états, revue exploratrice 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 ? Essai d'analyse des conséquences du redressement de l'âge de cessation d'activité sur l'employabilité des salariés de l'assurance (2003)
- Le choc démographique : vers un déficit de cadres ? ou une autre politique de l'âge ! (2002)
- Les métiers du marketing : "d'une activité à un métier" (2002)
- Les métiers de l'indemnisation et du règlement des sinistres : "de la rédaction à la télégestion" (2001)
- Le métier de souscripteur grands risques internationaux d'entreprises (2000)
- Les métiers de l'actuariat et des études statistiques (2000)
- Métiers et formations des salariés handicapés dans l'assurance (2000)
- Les métiers du secrétariat - assistantat (1999 + Focus en 2015)
- Les métiers de la formation (1999)
- Du vieillissement au renouvellement (1998)
- Les métiers de la santé (1998)
- L'inspecteur régleur (1998)
- Le téléacteur dans l'assurance (1998)

Diagnostiques 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