

Lundi 19 juin, l'Observatoire a publié le Baromètre prospectif, ainsi que ses premières estimations sur l'évolution des effectifs de l'assurance au 31 décembre 2022. Tous les documents et les vidéos relatifs à cette publication seront très prochainement accessibles sur son site et sa chaîne YouTube.

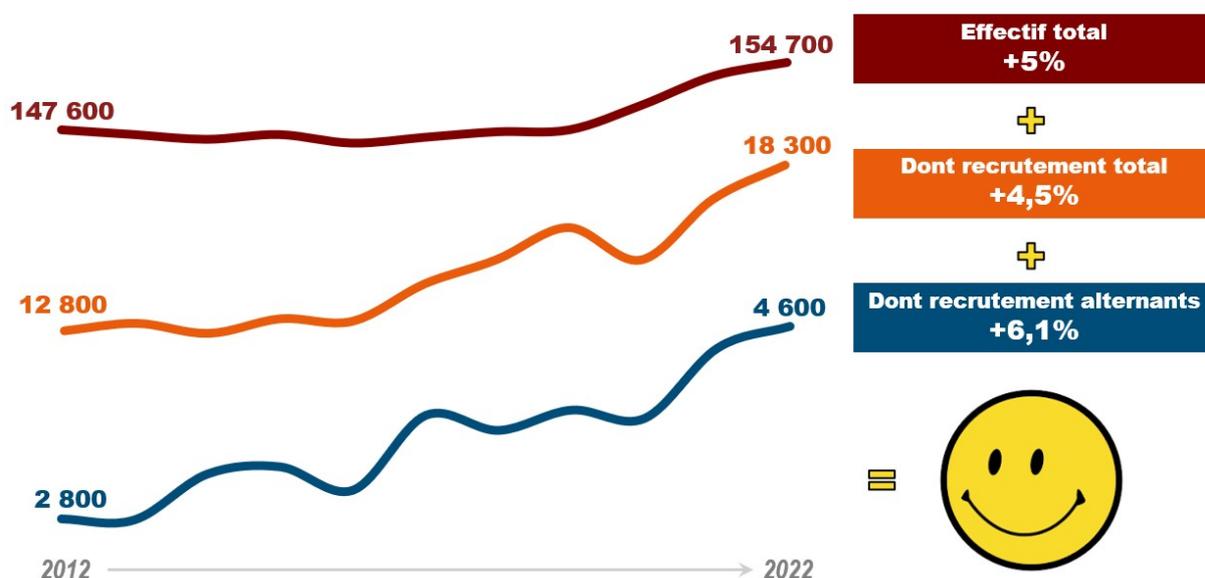
## 1<sup>ères</sup> estimations de l'évolution des effectifs de l'assurance au 31/12/2022

A début juin, la représentativité de l'enquête ROMA correspond à un taux de réponses de 92,4% sur le périmètre de France Assureurs.

Sur cette base quasi exhaustive, il ressort que 2022 ne déroge pas à la dynamique haussière engagée de longue date dans l'assurance en matière d'emplois. Avec des effectifs consolidés à 154 700 personnes au 31 décembre dernier, ce sont ainsi pas moins de 1 400 collaborateurs supplémentaires qui ont rejoint les entreprises du secteur cette année. En 10 ans, la création nette de postes pérennes franchit la barre des 7 000 personnes, soit +5%.

En phase avec cette croissance des effectifs, le flux des recrutements ne faiblit pas et bat même un nouveau record avec 18 300 embauches réalisées. Les départs, notamment ceux liés au baby-boom, sont donc plus que compensés...

L'alternance n'est pas en reste et bénéficie à plein de ce mouvement général. En flux, 4 600 nouveaux alternants ont intégré une société d'assurances, ce qui porte leur total en poste à près de 6 700 (+4,7%). 2022 confirme l'intérêt partagé, tant par les entreprises que par les étudiants, de cette modalité spécifique d'insertion professionnelle qui permet de concilier à la fois l'acquisition de savoirs académiques, l'apprentissage d'un métier... et de trouver un emploi !



# Baromètre prospectif 2023

Argent, énergie, eau, compétences... dans ces domaines très différents, la rareté croissante des ressources imprime sa marque. Avec la transformation digitale, elle constitue les deux fils que nous proposons de tirer dans ce Baromètre prospectif.

Le retour de l'inflation et des taux d'intérêt plus élevés, la volatilité des prix de l'énergie et des matières premières, les tensions liées à la baisse du chômage sur le marché du travail... signalent la fin d'une abondance relative, après les illusions d'un droit de tirage sans limite. Plus directement pour les entreprises d'assurances, l'augmentation des coûts de production renforce l'exigence du meilleur réglage possible entre majorations tarifaires, performance financière et fidélisation des clients. A l'actif de leur bilan, la brusque envolée des taux d'emprunts d'Etat se traduit en effet par une baisse spectaculaire de leurs portefeuilles obligataires. Surtout, et pour la première fois, les ressources humaines font leur entrée dans la cartographie des risques identifiés par la branche, tandis que la crainte d'une insuffisance de compétences techniques se fait plus grande.

C'est dans ce contexte que la vitesse de propagation et d'utilisation par le grand public de ChatGPT est littéralement phénoménale. GPT comme *Generative Pre-trained Transformer*, un outil à qui l'on peut poser des questions en langage naturel et qui va chercher ses réponses sur le web par le traitement d'une masse incommensurable de données. Mais GPT également pour *General Purpose Technology*, cumulant trois traits le distinguant des innovations ordinaires : il pourrait être utilisé dans de nombreuses activités humaines ; ses performances augmentent avec son usage ; il facilite l'émergence ou le développement d'autres innovations. Plus de 10 ans après qu'IBM a déployé son offre Watson, comment expliquer pourquoi l'impact de l'intelligence artificielle s'avère limité dans l'assurance et l'emploi toujours aussi dynamique (+5%) ? Parce qu'il est classique, nous disent les économistes, qu'une croissance atone de la productivité puisse perdurer assez longtemps encore après la généralisation d'une technologie de rupture. Au rythme où vont les choses, il ne serait donc pas étonnant que ce soit au cours des 10 prochaines années que ce cheminement souterrain finisse par poindre significativement dans le paysage des métiers de l'assurance. Ses effets potentiels sont d'ailleurs tellement importants que la détection précoce des toutes premières réalisations devrait constituer un chantier prioritaire pour la prospective de l'emploi, des métiers et des compétences.

Pour l'immédiat, pourvoir les postes vacants se révèle être la préoccupation centrale des entreprises. Sur ce sujet, les tensions sur le marché du travail confrontent les DRH à un changement de paradigme. Les plateformes digitales, qui s'étaient rapidement imposées comme "le" canal de recrutement privilégié, perdent progressivement en efficacité. Face à la pénurie de candidats sur un spectre de plus en plus large de métiers, les meilleurs recrutements pourraient alors être ceux que l'on n'a pas besoin de (re)faire. Aussi faudra-t-il suivre tout particulièrement la dynamique de la répartition CDI/CDD, celle de la fidélisation des alternants à l'issue de leur formation, l'importance du maintien dans l'emploi des seniors et ses effets sur les volumes d'embauches et, de manière plus générale, l'évolution du turnover. Nécessité faisant loi, les difficultés de recrutement induisent également des conséquences positives pour casser des routines et stimuler l'innovation RH. Une agilité plus grande dans le processus et la décision d'embauche, le recours aux collaborateurs dans la cooptation de leurs futurs collègues, une attention plus symétrique aux entrées – comme aux départs – de l'entreprise figurent ainsi parmi les évolutions à mettre au crédit de la période.

---

Pour tous renseignements et informations complémentaires, prendre contact avec :

Norbert GIRARD, Secrétaire général : 01 53 21 51 23 – [girard@obs.gpsa.fr](mailto:girard@obs.gpsa.fr)

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