

2024

ROMA

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

Données au 31 décembre 2023



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

Par ses travaux d'analyse et ses préconisations, l'Observatoire a pour objet d'apporter son concours à l'identification des facteurs qui risquent d'affecter les métiers de l'assurance et particulièrement les conséquences qui en découlent pour les qualifications et les besoins de formation.

L'Observatoire constitue une base de données sociales sur l'état des ressources humaines de la profession afin de mieux cerner à partir d'enquêtes :

- les besoins des entreprises en matière de compétences et de formation,
- les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins,
- les pratiques de gestion des ressources humaines.

A cette fin, il organise et anime des rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques, en lien avec la problématique d'évolution des métiers. Il vérifie périodiquement auprès des utilisateurs, la qualité et la pertinence de ses travaux.

L'Observatoire met ses études à la disposition des sociétés d'assurance, 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.

Rapport réalisé avec le soutien financier de l'OPCO Atlas et de France Assureurs.

Le Rapport de l'Observatoire sur les Métiers et les formations des salariés 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 28^{ème} édition, l'assiette du ROMA prend en compte **157 100 salariés** (effectifs au 31/12/2023), avec un taux de réponse des entreprises de **98%**.

La première partie du rapport dresse un **profil de branche** à partir des caractéristiques individuelles des salariés travaillant dans les sociétés d'assurance. 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 femme/homme...

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

Le taux de réponse à nos enquêtes, toujours aussi exceptionnel, confirme à l'évidence l'intérêt et l'engagement des entreprises d'assurance dans la réalisation de ce document, lui conférant la valeur d'**un véritable bilan social 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 conjoncturel de tendances plus longues, 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 24 octobre 2024.

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 des domaines de métiers	8
Les actions de formation	12
• 2^{ÈME} PARTIE : POUR ALLER PLUS LOIN	16
Les recrutements dans l'assurance	17
L'alternance dans l'assurance.....	20
De la gestion des âges.....	24
Les mobilités fonctionnelles dans l'assurance	27
La place des femmes dans l'assurance.....	29
Répartition géographique des salariés de l'assurance	31
Le télétravail dans l'assurance	32
• 3^{ÈME} PARTIE : ANNEXES	34
Méthodologie des enquêtes sociales et de formation	36
Les indicateurs-clefs par caractéristique socioprofessionnelle	37
Liste des études disponibles	38

En complément de ce document, nous vous invitons à consulter aussi le Cahier statistique, dont l'objectif est de fournir une vision quantitative affinée sur l'ensemble des salariés 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 2024

Avec 157 100 salariés au 31 décembre 2023, la bonne tenue de l'emploi dans l'assurance est un sujet de satisfaction unanimement partagé. La profession compte en effet 2 400 personnes supplémentaires dans ses effectifs, soit une croissance de 1,6% au solde de l'année. En l'espace de 10 ans, ce sont ainsi pas moins de 10 000 emplois qui ont été créés !

A l'instar des métiers de l'informatique (+470 salariés), l'Indemnisation confirme l'importance de sa fonction dans les effectifs : +570 salariés (soit +1 000 depuis 2021). On observe en revanche des recompositions plus erratiques entre les autres grands domaines. Ainsi, les forces commerciales retrouvent leur volume antérieur et comblent largement leur baisse de 2022 (+2 430 vs -870 salariés). Requalification des postes et/ou mobilités internes, la Relation client, après avoir crû de 990 personnes l'an passé, diminue pour sa part de 660 personnes en 2023. Dans une moindre mesure (-280 personnes), le Pilotage économique, comptable et financier se situe toujours en cinquième place, ses effectifs fluctuant au fil des ans entre 8 700 et 9 000 salariés.

Résultante d'un turnover en hausse, mais surtout d'un choix volontaire de croissance de leurs forces vives, les recrutements opérés par les sociétés d'assurance dépassent à nouveau une barre symbolique pour culminer à 20 600 embauches. Dans ce contexte, on observe une élévation de l'âge moyen des nouveaux entrants (avec notamment davantage de séniors), en particulier dans des postes de statut Cadre, et directement en CDI (dans plus de 61% des cas). Parmi les autres tendances, on relève le maintien pérenne des profils de niveaux \leq Bac et Bac+3. Le Bac+2 poursuit quant à lui sa lente décrue relative, au bénéfice indirect des \geq Bac+5 qui atteignent cette année leur plus haut niveau dans les recrutements, tant en valeur proportionnelle qu'absolue.

En matière d'alternance, les 4 850 étudiants-salariés recrutés (soit 200 de plus qu'en 2022, 450 de plus qu'en 2021, 1 110 de plus qu'en 2020...) fixent cette année la nouvelle valeur de référence pour la branche des sociétés d'assurance. Au-delà de ces flux, ce sont au final 630 personnes supplémentaires qui sont venues grossir encore les rangs de cette population. Avec 7 360 alternants en poste au 31 décembre, leur part dans les effectifs totaux s'établit ainsi à 4,7%, soit son plus haut niveau historique (+0,3 point par rapport à 2022). Rappelant qu'ils n'étaient "que" 1 110 en 2003, il est intéressant de noter que le choix privilégié de cette modalité d'accès au métier se justifie aussi par la place croissante que prennent les compétences expérientielles face aux savoirs académiques.

Pour accompagner ces transitions de toute nature, le secteur de l'assurance confirme sa forte culture de formation professionnelle continue (FPC). 2023 ne déroge donc pas à la tradition puisque le taux d'accès se révèle toujours aussi exceptionnel, 90,6% (soit 9 salariés sur 10), tandis que la durée se maintient sur la même valeur moyenne que l'an passé, c'est-à-dire 33,7 heures. A titre de comparaison interprofessionnelle, même si l'année de référence diffère, le taux national d'accès à la FPC s'est élevé à 43% en 2021 et la durée moyenne par salarié formé à 28,2 heures.

Dans une approche par typologie de salariés, on note que si les non cadres vont relativement moins souvent en formation que les cadres (86,9% vs 94,2%), ces derniers bénéficient en moyenne d'une durée de moitié supérieure (41,4 heures vs 27 heures). Sans surprise, les métiers positionnés au cœur de la relation client (Indemnisation, Opérations d'assurance et Commerciaux) sont ceux qui cumulent les plus longues durées moyennes de formation. Les commerciaux, qui constituent également le premier domaine de métiers dans l'assurance (36,3% des effectifs), vont même jusqu'à se former sur une durée une fois et demie supérieure à la moyenne de branche (47,9 heures).

Précisons enfin que moins d'un tiers des formations mises en œuvre (31,3%) correspond à des actions requises par la réglementation et 68,7% à des formations non obligatoires.

Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes

AEMA GROUPE
AFI ESCA
AG2R LA MONDIALE Groupe
AGPM VIE
ALBINGIA
ALLIANZ Groupe
ALTIMA
AMDM
AREAS
ASS MUT DES FONCTIONNAIRES
AXA Groupe
BANQUE POSTALE
B2V Gestion
BNP Paribas CARDIF
BPCE Assurances
CCR
CCR RE
CHUBB
CMMA
CNP Assurances
COFACE
COVEA Groupe
CREDIT AGRICOLE Groupe
Fonds de Garantie Auto
FGV
France Assureurs
FRIDAY Insurance
GENERALI Groupe
GFA Caraïbes (Groupe Générali)
GOTHAER
GPSA
GROUPAMA GAN Groupe
MACSF Groupe
MAE
MAF
MAIF Groupe
MAPA
MATMUT Groupe
MONCEAU Assurances
MSIG
MUTEX
MUTUELLE de POITIERS Assurances
ODYSSEY Ré
PREPAR Vie (BPCE)
PREVENTION ROUTIERE
PREVOIR Groupe
RELYENS
REUNION AERIENNE et SPATIALE
SADA
SCOR Groupe
SELENCIA (AGEAS)
SMABTP Groupe
SMACL
SOGECAP (Gr. Société Générale)
SURAvenir (Gr. Crédit Mutuel)
SWISS LIFE Groupe
SWISS RE EUROPE
SWISS RE INTERNATIONAL SE
THELEM
ZURICH

1^{ère} partie

Profil de branche

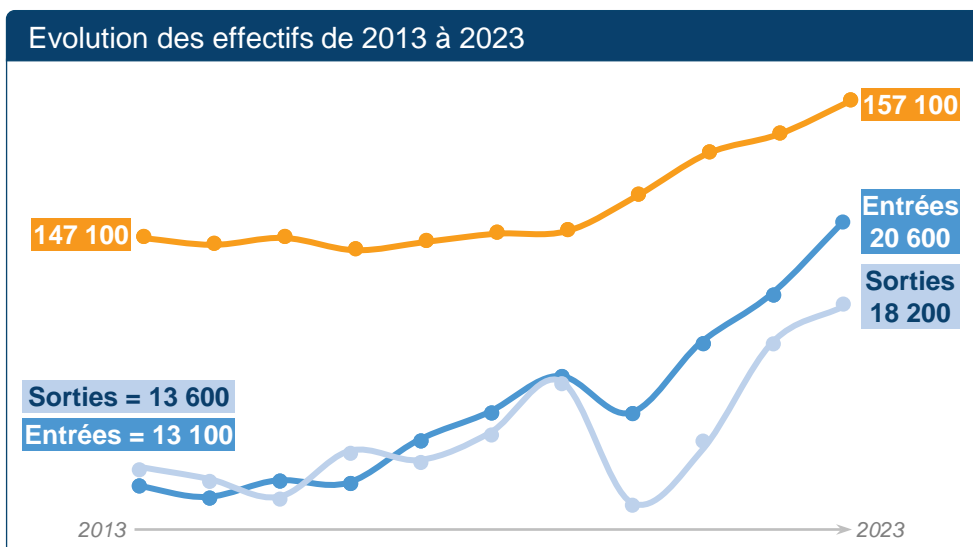
Le ROMA est le recueil statistique des données sociales et de formation de la population des salariés de la branche assurance. Cette édition 2024 présente la photographie des effectifs consolidés au 31/12/2023 et des formations suivies durant cette même année.

Les effectifs de la branche assurance

S'il est bien un sujet de satisfaction unanimement partagé, c'est celui de la bonne santé de l'emploi dans l'assurance. D'année en année, les effectifs salariés augmentent sans discontinuer et franchissent un nouveau record à chaque millésime.

Avec 2 400 personnes supplémentaires recensées au 31 décembre 2023 (+1,6%), ce sont pas moins de 10 000 emplois qui ont ainsi été créés en l'espace de 10 ans !

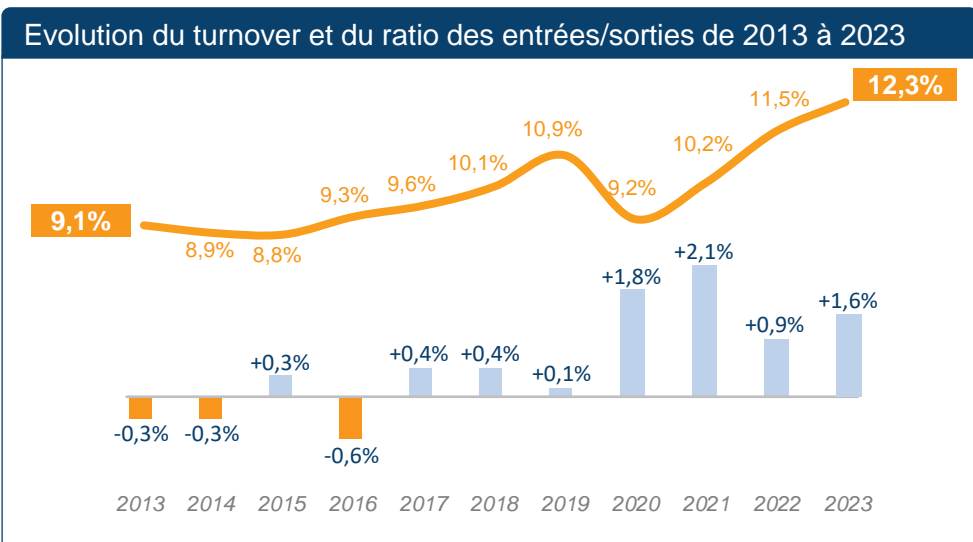
+10 000 emplois créés en 10 ans !



Après une forme de "rattrapage" post Covid, la croissance des sorties semble ralentir. Les recrutements ne faiblissent pas en revanche et s'amplifient encore cette année. C'est précisément le différentiel entre ces deux valeurs qui compose le solde net consolidé des effectifs de la branche des sociétés d'assurance.

Dans cette même logique, on observe que le turnover, tout en restant conséquent, n'augmente pas autant que sur les trois dernières années. Le climat économique général, la généralisation du télétravail, l'évolution des règles de départ à la retraite, de même que celles du chômage... sont autant de facteurs dont la conjugaison explique sans doute cette situation.

Turnover = (Entrées + Sorties) / 2 Effectifs



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

EFFECTIFS
157 100
 dont 20 600 embauches
 au 31/12/2023

7 360 alternants
 dont 4 850 embauches

Taux de cadres



52,9%

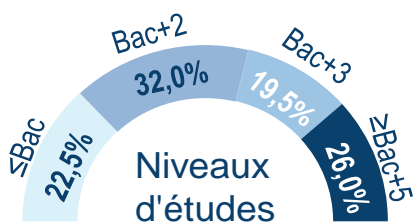
60,8%

39,2%

92,8%

de salariés
 en CDI

42,5 ans
 Age moyen



Niveaux
 d'études

Ancienneté
 moyenne

12,3 ans

12,2%

des salariés
 à temps partiel

Formation continue

Taux d'accès : 90,6%
 Durée moyenne : 33,7 h

Portraits des domaines de métiers

1 – Evolution des effectifs par domaine de métiers

Dans une approche par grand domaine fonctionnel, la répartition des effectifs n'est pas modifiée. Toutefois, cette croissance générale bénéficie davantage aux métiers-cœurs de l'assurance cette année encore qu'aux fonctions support et pilotage (+2,1% versus +0,5%).

A l'instar des métiers de l'informatique (+470 salariés), l'Indemnisation confirme l'importance de sa fonction dans les effectifs : +570 salariés (soit +1 000 depuis 2021). On observe en revanche des recompositions plus erratiques entre les autres grands domaines. Ainsi, les forces commerciales retrouvent leur volume antérieur et comblent largement leur baisse de 2022 (+2 430 versus -870 salariés). Requalification des postes et/ou mobilités internes ? La Relation client, après avoir crû de 990 personnes l'an passé, diminue pour sa part de 660 personnes en 2023. Dans une moindre mesure (-280 personnes), le Pilotage économique, comptable et financier se situe toujours en cinquième place avec des effectifs relativement fluctuant au fil des ans : 8 780 salariés en 2021, 8 990 en 2022 et 8 710 en 2023...

Structurellement en négatif quant à lui, le domaine Environnement de travail et appui aux équipes finit l'année avec 7 530 salariés (-170), à comparer aux 8 500 recensés fin 2020.

	Effectifs		Evolutions		
	en poids	en nombre	2022 →	2023	
Distribution et développement commercial	36,3%	56 950	2 430	4,5%	
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	17,8%	27 920	570	2,1%	
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	9,8%	15 320	470	3,2%	
Relation client et opérations d'assurance	8,3%	13 090	-660	-4,8%	
Pilotage économique, comptable et financier	5,5%	8 710	-280	-3,1%	
Environnement de travail et appui aux équipes	4,8%	7 530	-170	-2,2%	
Conception et adaptation de l'offre	3,9%	6 100	50	0,8%	
Projets d'organisation et de transformation	3,7%	5 770	60	1,1%	
Ressources humaines	2,5%	3 900	-80	-2,0%	
Gestion et maîtrise des risques	2,2%	3 410	-20	-0,6%	
Conseil juridique et secrétariat général	1,5%	2 340	80	3,5%	
Gestion des actifs	1,3%	2 040	-80	-3,8%	
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	1,2%	1 810	80	4,6%	
Communication et conception multimédia	1,1%	1 790	-80	-4,3%	
Indéterminé	0,3%	420	30	7,7%	
TOTAL	100%	157 100	2 400	1,6%	

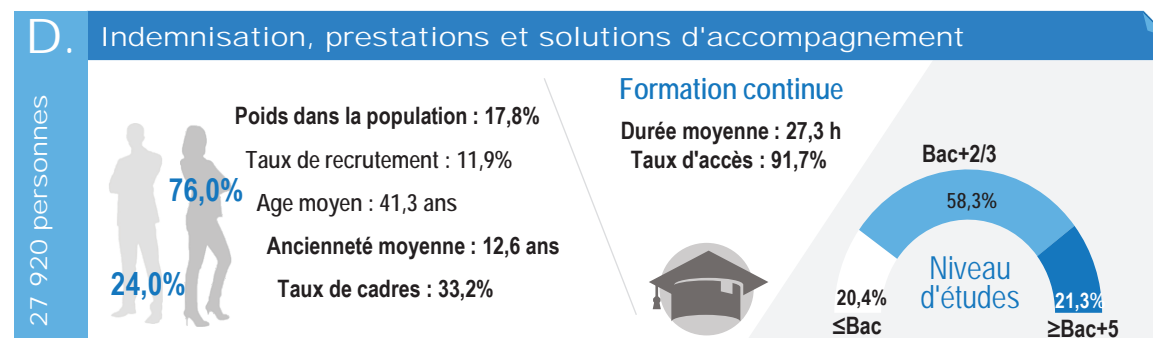
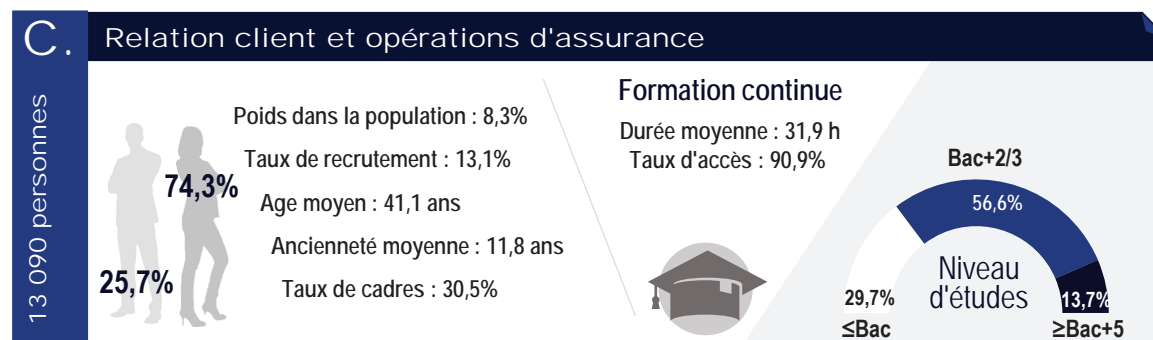
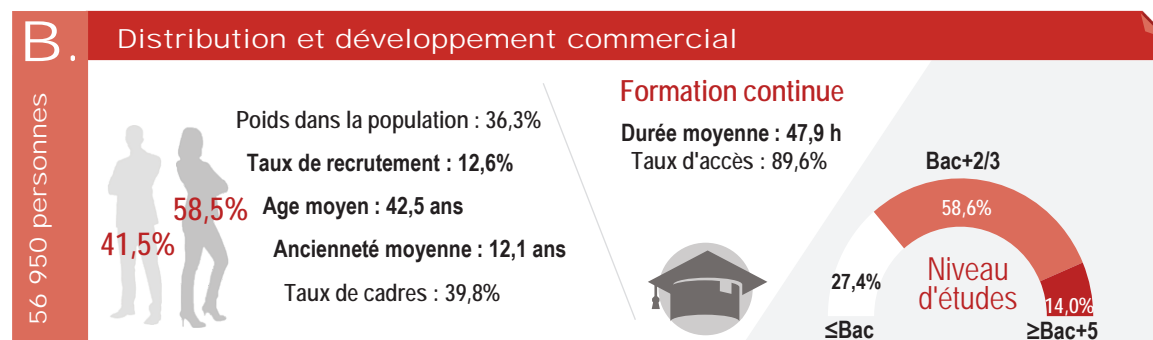
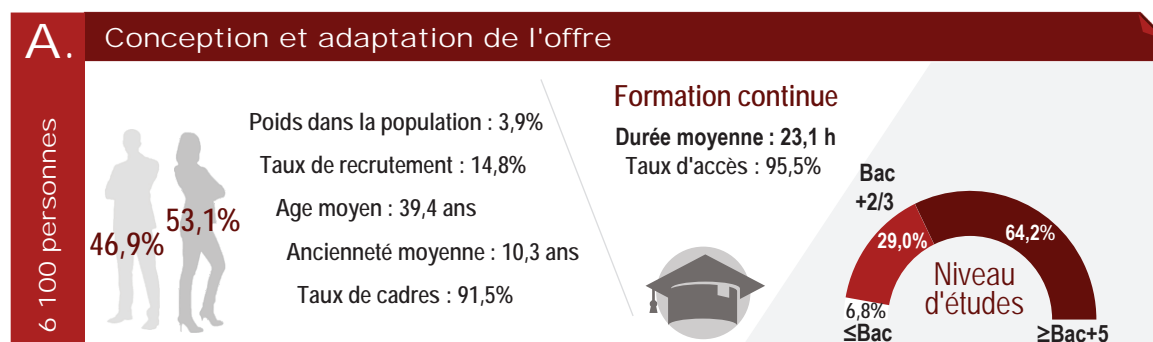
Distribution et développement commercial	Effectifs 2022	Effectifs 2023	2022 ↓ 2023	2022 ↓ 2023
Vente sédentaire	26 480	25 750	-730	-2,8%
Vente itinérante	13 580	14 610	1 030	7,6%
Souscription, prévention et vente d'affaires	6 170	7 390	1 220	19,8%
Animation de réseaux commerciaux non-salariés	1 940	2 140	200	10,3%
Marketing opérationnel et digital	1 350	1 410	60	4,4%
Soutien commercial et appui aux réseaux	4 790	5 210	420	8,8%
Autres	210	440	230	n.s.
Total	54 520	56 950	2 430	4,5%

Dans le détail du domaine Distribution et développement commercial, on relève que la Vente sédentaire accélère son recentrage sur les activités de Souscription, prévention et vente d'affaires. La Vente itinérante revient quant à elle à sa valeur de 2021, tandis que l'Animation des réseaux non-salariés et le Soutien commercial demeurent notablement dans une dynamique haussière.

2 – Caractéristiques principales des domaines de métiers

On trouvera ci-après une "fiche d'identité" de chacun des 14 domaines fonctionnels 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 consultant (notamment) sur notre site le [Cahier statistique ROMA 2024](#).

[L'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance » Ressources, publications \(metiers-assurance.org\)](#)



E. Gestion des actifs

2 040 personnes

Poids dans la population : 1,3%
 Taux de recrutement : 12,9%
 Age moyen : 39,5 ans
 Ancienneté moyenne : 9 ans
 Taux de cadres : 92,2%

61,0%
39,0%

Formation continue
 Durée moyenne : 20,8 h
 Taux d'accès : 100,0%

10,4% ≤Bac
 25,1% Bac+2/3
 64,5% ≥Bac+5

Niveau d'études

F. Environnement de travail et appui aux équipes

7 530 personnes

Poids dans la population : 4,8%
 Taux de recrutement : 13,5%
 Age moyen : 47 ans
 Ancienneté moyenne : 16,6 ans
 Taux de cadres : 27,7%

70,0%
30,0%

Formation continue
 Durée moyenne : 14,8 h
 Taux d'accès : 80,7%

49,9% ≤Bac
 42,9% Bac+2/3
 7,2% ≥Bac+5

Niveau d'études

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

15 320 personnes

Poids dans la population : 9,8%
 Taux de recrutement : 12,6%
 Age moyen : 44,7 ans
 Ancienneté moyenne : 12,3 ans
 Taux de cadres : 92,0%

69,7%
30,3%

Formation continue
 Durée moyenne : 23,6 h
 Taux d'accès : 96,0%

11,3% ≤Bac
 43,4% Bac+2/3
 45,3% ≥Bac+5

Niveau d'études

H. Communication et conception multimédia

1 790 personnes

Poids dans la population : 1,1%
 Taux de recrutement : 18,4%
 Age moyen : 40,5 ans
 Ancienneté moyenne : 10,6 ans
 Taux de cadres : 80,7%

73,8%
26,2%

Formation continue
 Durée moyenne : 18,8 h
 Taux d'accès : 88,4%

11,9% ≤Bac
 43,8% Bac+2/3
 44,3% ≥Bac+5

Niveau d'études

I. Ressources Humaines

3 900 personnes

Poids dans la population : 2,5%
 Taux de recrutement : 14,0%
 Age moyen : 43,2 ans
 Ancienneté moyenne : 12,7 ans
 Taux de cadres : 75,9%

79,3%
20,7%

Formation continue
 Durée moyenne : 24,1 h
 Taux d'accès : 89,9%

15,9% ≤Bac
 46,2% Bac+2/3
 37,9% ≥Bac+5

Niveau d'études

J. Pilotage économique, comptable et financier

8 710 personnes

Poids dans la population : 5,5%
 Taux de recrutement : 13,3%
 Age moyen : 42 ans
 Ancienneté moyenne : 11,9 ans
 Taux de cadres : 74,7%

42,4% 57,6%

Formation continue
 Durée moyenne : 18,2 h
 Taux d'accès : 90,1%

18,0% ≤Bac 42,3% Bac+2/3 39,7% ≥Bac+5

Niveau d'études

K. Gestion et maîtrise des risques

3 410 personnes

Poids dans la population : 2,2%
 Taux de recrutement : 10,2%
 Age moyen : 44,1 ans
 Ancienneté moyenne : 14,0 ans
 Taux de cadres : 89,5%

41,8% 58,2%

Formation continue
 Durée moyenne : 27,5 h
 Taux d'accès : 97,1%

12,9% ≤Bac 39,6% Bac+2/3 50,5% ≥Bac+5

Niveau d'études

L. Conseil juridique et Secrétariat général

2 340 personnes

Poids dans la population : 1,5%
 Taux de recrutement : 16,6%
 Age moyen : 40,2 ans
 Ancienneté moyenne : 9,7 ans
 Taux de cadres : 94,9%

28,1% 71,9%

Formation continue
 Durée moyenne : 21,3 h
 Taux d'accès : 90,3%

6,2% ≤Bac 26,3% Bac+2/3 67,5% ≥Bac+5

Niveau d'études

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

5 770 personnes

Poids dans la population : 3,7%
 Taux de recrutement : 10,1%
 Age moyen : 45,4 ans
 Ancienneté moyenne : 15,1 ans
 Taux de cadres : 90,5%

40,3% 59,7%

Formation continue
 Durée moyenne : 20,8 h
 Taux d'accès : 95,0%

14,6% ≤Bac 43,3% Bac+2/3 42,1% ≥Bac+5

Niveau d'études

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

1 810 personnes

Poids dans la population : 1,2%
 Taux de recrutement : 10,0%
 Age moyen : 48,4 ans
 Ancienneté moyenne : 12,6 ans
 Taux de cadres : 99,7%

62,6% 37,4%

Formation continue
 Durée moyenne : 23,7h
 Taux d'accès : 100,0%

5,3% ≤Bac 17,4% Bac+2/3 77,3% ≥Bac+5

Niveau d'études

Les actions de formation

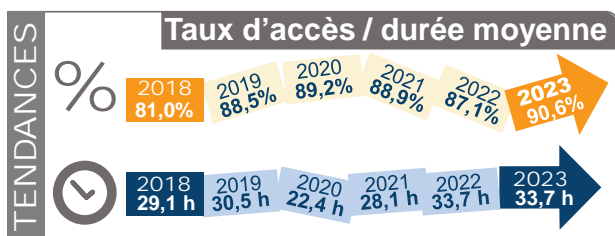
Quelle que soit l'année, y compris de pandémie, le secteur de l'assurance se caractérise par sa forte culture de la formation professionnelle continue (FPC). 2023 ne déroge donc pas à la tradition puisque le taux d'accès se révèle toujours aussi exceptionnel dans l'assurance, 90,6%, tandis que la durée se maintient sur la même valeur moyenne que l'an passé, c'est-à-dire 33,7 heures.

A titre de comparaison interprofessionnelle, même si l'année de référence diffère, le taux national d'accès à la FPC s'est élevé à 43% en 2021 et la durée moyenne par salarié formé à 28,2 heures. (Source : Annexe au projet de loi de finances pour 2024)

Rappelons que dans le ROMA, c'est bien chaque salarié formé que l'on dénombre ici... Au final, ce sont donc plus de 9 salariés sur 10 qui ont réellement bénéficié d'une formation au moins une fois dans l'année.

La répartition par grand domaine de formation des heures dispensées semble se stabiliser cette année. Ainsi, l'Assurance demeure structurellement le premier axe de développement des compétences (35,2% en 2023 vs 35,4% en 2022), toujours suivi du Commercial et marketing (19% vs 18,1% en 2022).

A des niveaux moindres, les axes de formation qui suivent consacrent prioritairement le Management (5,1%), puis le Droit (4,8%) et l'Informatique (4,3%).



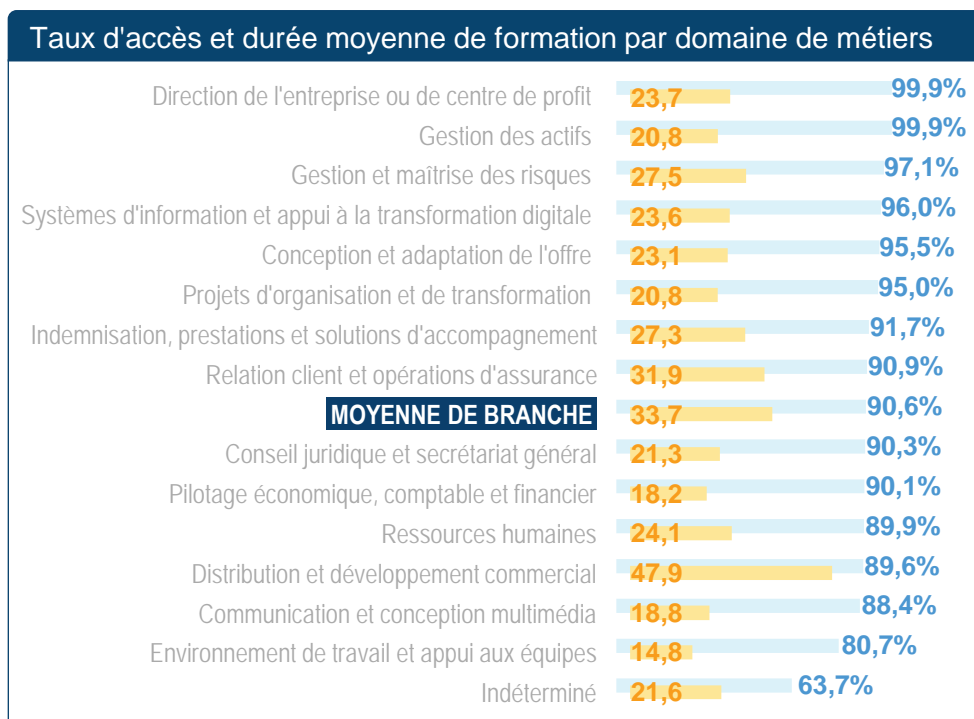
Chaque année dans l'assurance, 9 salariés sur 10 bénéficient d'au moins une formation (vs 4 sur 10 à l'interprofessionnel)

Répartition des heures par domaine de formation	
Assurance et réassurance	35,2%
Commercial et marketing	19,0%
Management	5,1%
Droit	4,8%
Informatique	4,3%
Développement personnel	4,3%
Hygiène et sécurité	3,6%
Gestion de la relation client, assistance	3,5%
Bureautique	3,5%
Acculturation professionnelle	3,0%
Divers, autres	2,7%
Ressources humaines	2,6%
Communication	1,9%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	1,5%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,5%
Langue étrangère	1,3%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	0,9%
Banque	0,6%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,6%
Digital	0,1%

Sauf exception, les formations à distance (FOAD – individuelle et/ou collective) concernent, de manière désormais récurrente, tous les salariés du secteur : 93,7% des formés (vs 95,4% en 2022). Cette modalité d'organisation semble néanmoins se contracter légèrement en volume cette année, sa durée cumulée s'établissant en moyenne à 12,4 heures par salarié (vs 15 heures en 2022), soit 34,5% du total des heures dispensées (vs 42,5% en 2022). Parallèlement, il ressort aussi que 2/3 des sessions (67% vs 66,3% en 2022) durent moins d'une heure. Et si la part des formations sur 1 jour s'accroît un peu (28,3% vs 26,9% en 2022), celles de 2 jours et plus sont globalement en retrait.

Dans une approche par typologie de salariés, on note que si les non cadres vont moins souvent en formation que les cadres (86,9% vs 94,2%), ces derniers bénéficient d'une durée moyenne de moitié supérieure (41,4 h vs 27 h). Quant aux différentiels observés selon le sexe, ceux-ci s'expliquent principalement par la surreprésentation des hommes dans certains métiers fortement consommateurs de formations (Direction, Gestion d'actifs, Informatique, Vente itinérante, Animation de réseaux...).

Sans surprise, les métiers positionnés au cœur de la relation client (Indemnisation, Opérations d'assurance et Commerciaux) sont ceux qui bénéficient des plus longues durées moyennes de formation. Les commerciaux, qui constituent également le premier domaine de métiers dans l'assurance (36,3% des effectifs), vont même jusqu'à se former sur une durée une fois et demie supérieure à la moyenne de branche.



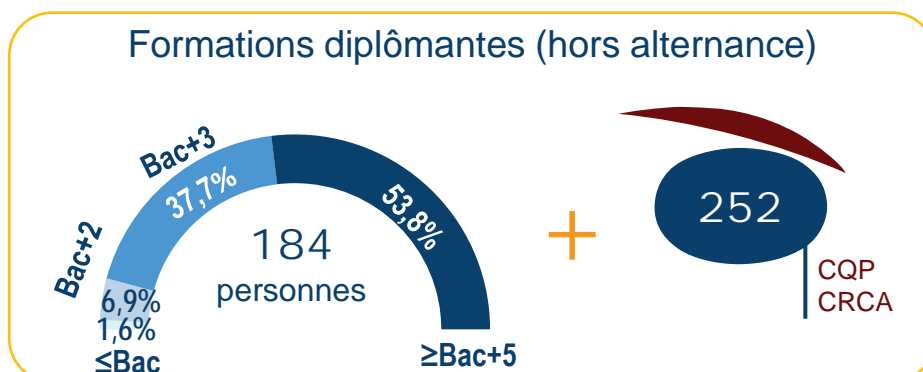
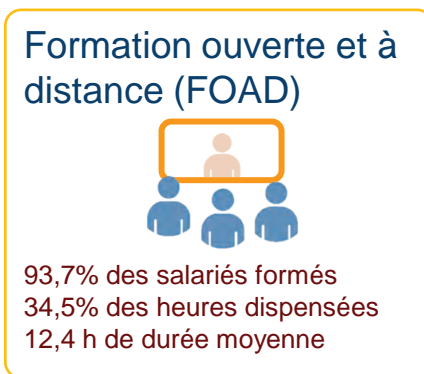
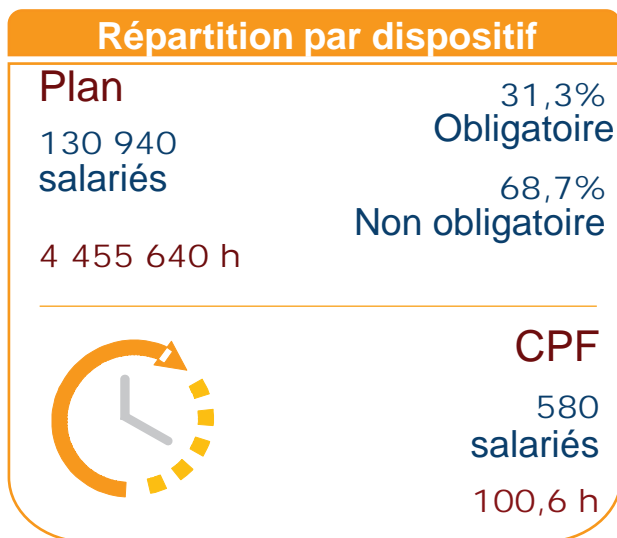
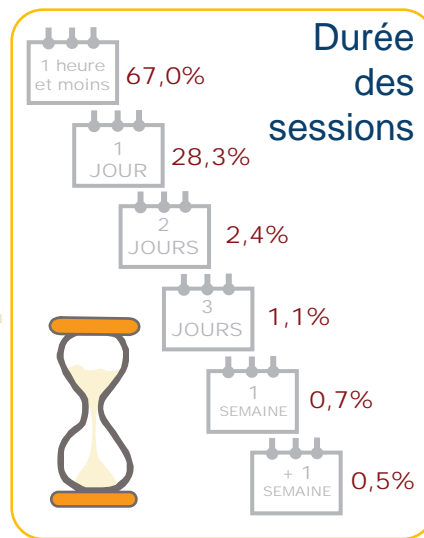
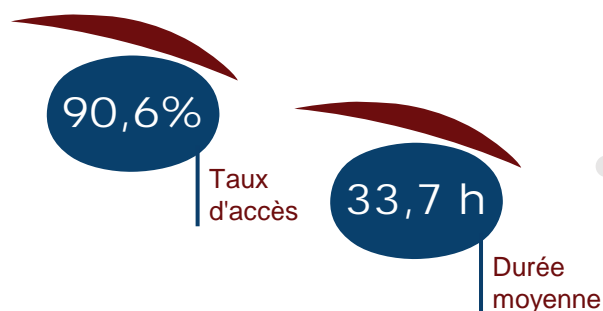
En termes d'organisation, moins d'un tiers des formations (29,7% versus 33,7% en 2022 et 33,8% en 2021) sont organisées à l'externe, contre plus des deux tiers en interne (70,3% versus 66,3% en 2022 et 66,2% en 2021).

Enfin, relevons que moins d'un tiers des formations mises en œuvre (31,3%) correspondent à des actions requises par la réglementation et 68,7% à des formations non obligatoires.

68,7%
des formations
suivies ne sont
pas obligatoires...

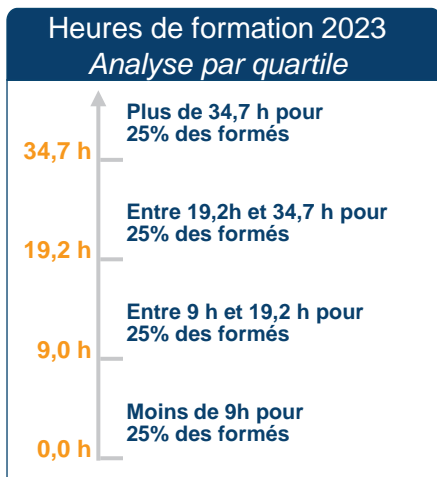
Chiffres-clefs de la formation professionnelle continue en 2023

Les orientations de formation



Chiffres-clefs de la formation professionnelle continue en 2023

Les populations formées



Taux d'accès et durée moyenne pour...

...les cadres



94,2%
27,0 h

...les non cadres



86,9%
41,4 h

Formations...

Internes
70,3%

Externes
29,7%

Les principaux domaines de formations internes



35,3% Assurance et réassurance
18,2% Intégration
9,4% Droit

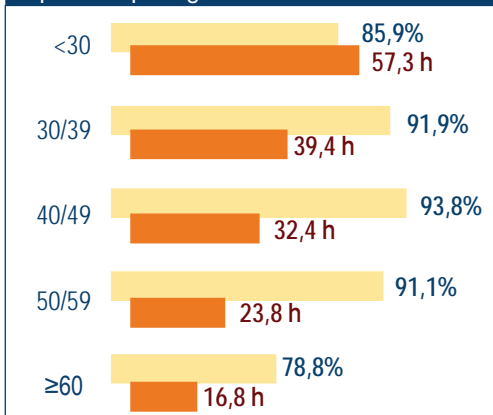
...les hommes



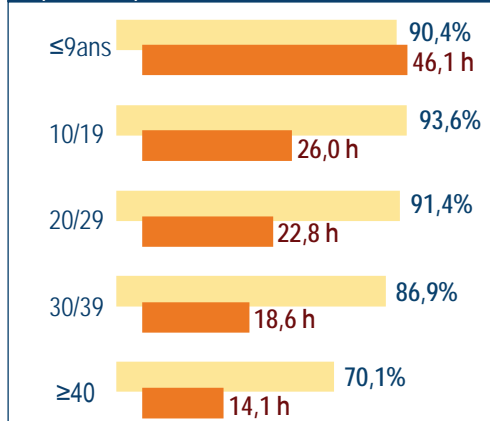
...les femmes



Répartition par âge



Répartition par ancienneté

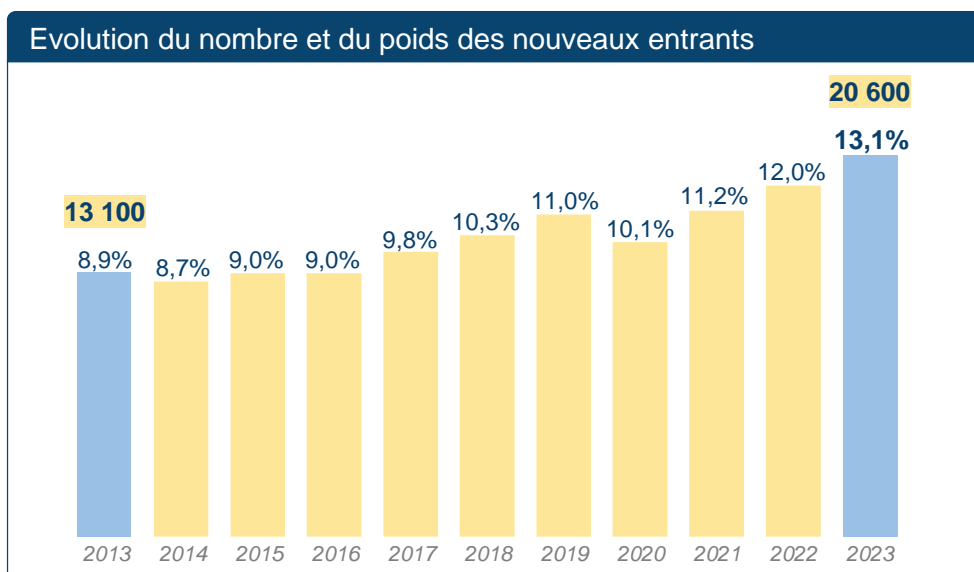


2^{ème} partie

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



20 600
recrutements réalisés
en 2023 !

Résultante d'un turnover en hausse, mais surtout d'un choix de croissance de leurs forces vives, les recrutements opérés par les sociétés d'assurance dépassent à nouveau une barre symbolique pour culminer à 20 600 embauches. Cela signifie donc qu'une personne sur huit (plus précisément sur 7,6) qui travaille dans le secteur a intégré son entreprise au cours de l'année 2023.

Evolution de la structure des recrutements

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes	60,7%	60,0%	59,3%	58,8%	59,7%	58,7%
Cadres	31,2%	32,8%	29,9%	30,3%	31,5%	33,5%
Age moyen	30,9 ans	31,2 ans	30,9 ans	30,9 ans	31,2 ans	31,4 ans
<30 ans	53,5%	52,1%	53,9%	54,2%	52,5%	51,1%
≥55 ans	1,6%	1,8%	1,4%	1,6%	1,6%	1,8%
CDI	52,8%	56,7%	54,0%	55,5%	58,7%	61,3%
Alternants	23,9%	23,6%	24,9%	25,7%	25,0%	23,6%
≤Bac	18,5%	20,9%	17,8%	17,1%	20,5%	19,5%
Bac+2	28%	25,8%	26,5%	26,0%	25,0%	23,2%
Bac+3	23,1%	22,9%	26,5%	25,4%	25,9%	25,7%
≥Bac+5	30,4%	30,4%	29,2%	31,5%	28,6%	31,6%

Autre conséquence de la hausse du turnover, on observe une élévation de l'âge moyen des embauchés (avec notamment davantage de 55 ans et plus), en particulier dans des postes de statut Cadre, et directement en CDI (+2,6 points).

Par effet relatif, la part des alternants dans les recrutements recule légèrement, alors qu'ils n'ont jamais été aussi nombreux dans l'assurance, malgré la révision de la prime à l'embauche : 4 850 personnes, soit 200 de plus que l'an passé. (Cf. chapitre suivant)

Parmi les autres tendances, on relève la bonne tenue des profils de niveaux ≤Bac et Bac+3. Le Bac+2 poursuit quant à lui sa lente décline relative, au bénéfice indirect des ≥Bac+5 qui atteignent cette année leur plus haut niveau, tant en valeur proportionnelle qu'absolue.

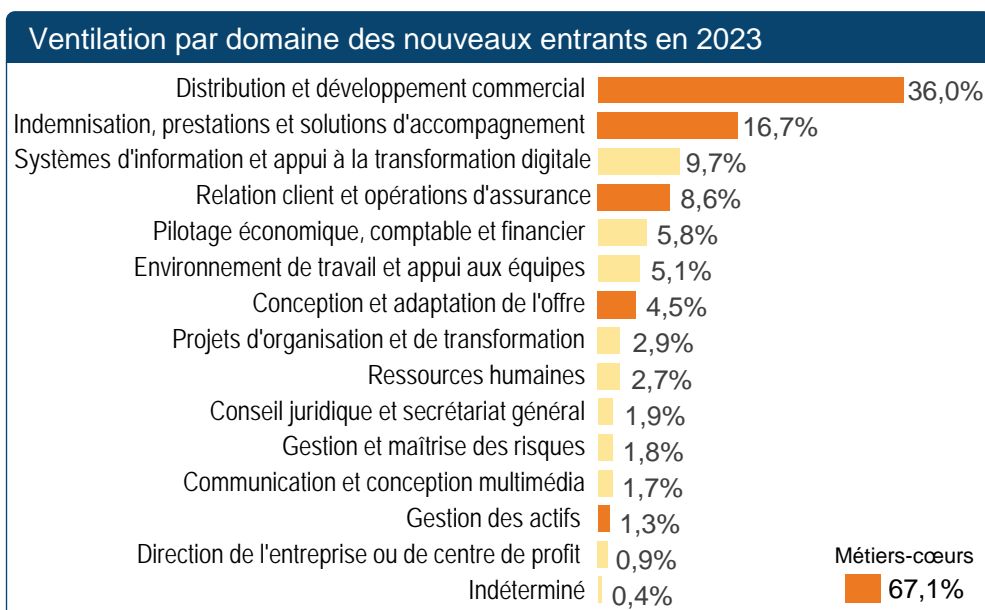
Les métiers de la vente, sédentaire ou itinérante, rassemblent à eux seuls 50% des recrutements de niveau Bac et infra

Hors alternants, 80% des embauches de niveau ≤Bac se concentrent sur six métiers (Cf. tableau qui suit). A l'instar de 2022, les métiers de la vente, sédentaire et itinérante, ainsi que de l'indemnisation figurent sur le podium.

Et comme les années précédentes, les métiers relevant de l'Environnement de travail continuent de se démarquer avec plus de la moitié de leurs embauches au niveau Bac et infra (55,9%).

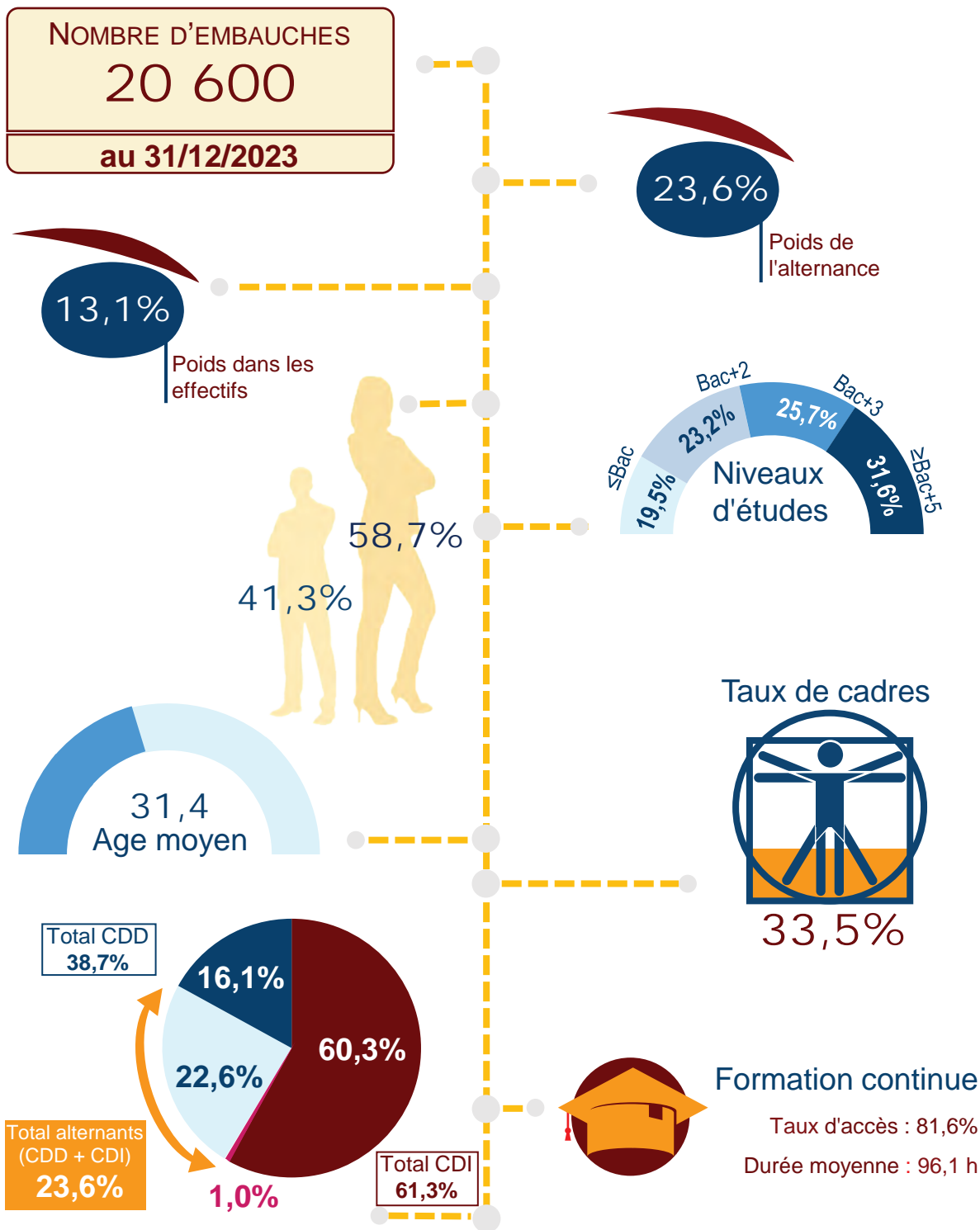
Place du niveau ≤Bac dans les recrutements en 2023 (hors alternance)						
Métier	Part dans le total des embauches ≤Bac (hors alternance)	Répartition par niveau de diplôme				Age médian
		≤Bac	Bac+2	Bac+3	≥Bac+5	
B1 - Vente sédentaire	38,1%	31,1%	37,6%	23,4%	7,9%	31 ans
D1 - Indemnisation des sinistres standard et conventionnels	16,5%	19,5%	24,9%	24,6%	31,0%	30 ans
B2 - Vente itinérante	12,3%	24,2%	33,7%	22,8%	19,2%	37 ans
F2 - Environnement de travail et appui aux équipes / Services aux utilisateurs	8,1%	55,9%	21,7%	15,4%	7,0%	27 ans
D3 - Gestion des prestations maladie, retraite ou prévoyance	3,7%	31,6%	29,9%	27,4%	11,1%	34 ans
C1 - Relation client et opérations d'ass. IARD des particuliers et des professionnels	2,5%	18,9%	35,6%	30,3%	15,2%	30,5 ans

En consolidant cette fois tous les types de contrats (CDI, CDD et alternants), le classement général des recrutements par domaine fonctionnel de métiers demeure sensiblement identique aux années passées. Rappelons toutefois que cette ventilation proportionnelle se rapporte aux 20 600 recrutements de l'année, soit 2 000 de plus qu'en 2022...



Au total, les métiers-cœurs de l'assurance (en orange dans le graphique) drainent 67,1% des nouvelles recrues (-0,9 point par rapport à 2022), soit légèrement moins que leur représentativité d'ensemble (67,6%).

Portrait des nouveaux entrants : les chiffres-clefs



L'alternance dans l'assurance

1 – L'alternance dans les flux de recrutement

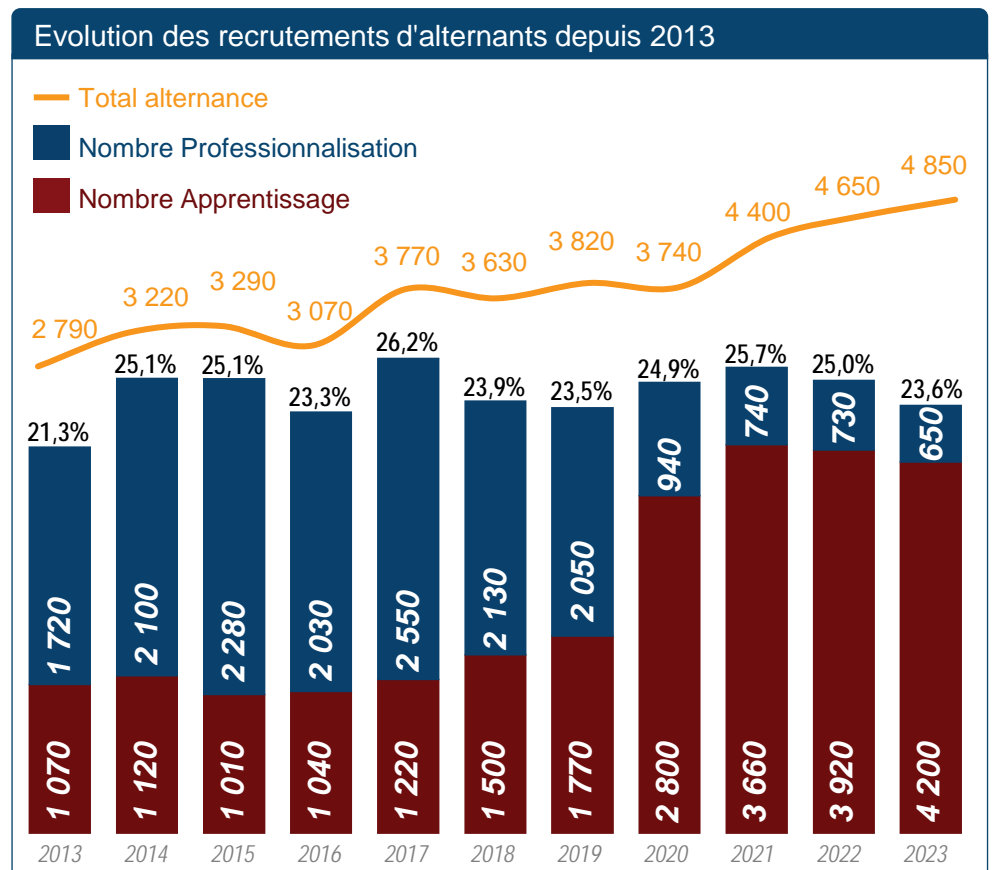
Ter repetita placent ! Ce que nous écrivions l'an passé garde, de fait, la même pertinence : "Hausse des effectifs, hausse des recrutements, hausse de l'alternance... les entreprises d'assurance gardent le même cap cette année encore et démontrent leur volontarisme constant en matière d'emploi."

Ainsi, malgré la révision de la prime à l'embauche des apprentis en 2023, les années se suivent et se ressemblent dans l'assurance, conduisant les auteurs de ce rapport annuel à se répéter : "Au fil des ans, c'est-à-dire au fur et à mesure que l'offre de formation s'est ouverte à l'alternance, les représentations sur ce dispositif se sont transformées. C'est aujourd'hui un axe majeur, voire privilégié d'entrée dans le secteur de l'assurance. Plébiscitée par les recruteurs, l'alternance constitue une voie d'excellence pour entrer dans la vie active et trouver à s'y épanouir."

Les 4 850 étudiants-salariés recrutés cette année (soit 200 de plus qu'en 2022, 450 de plus qu'en 2021, 1 110 de plus qu'en 2020...) fixent de facto la nouvelle valeur de référence pour la branche des sociétés d'assurance.

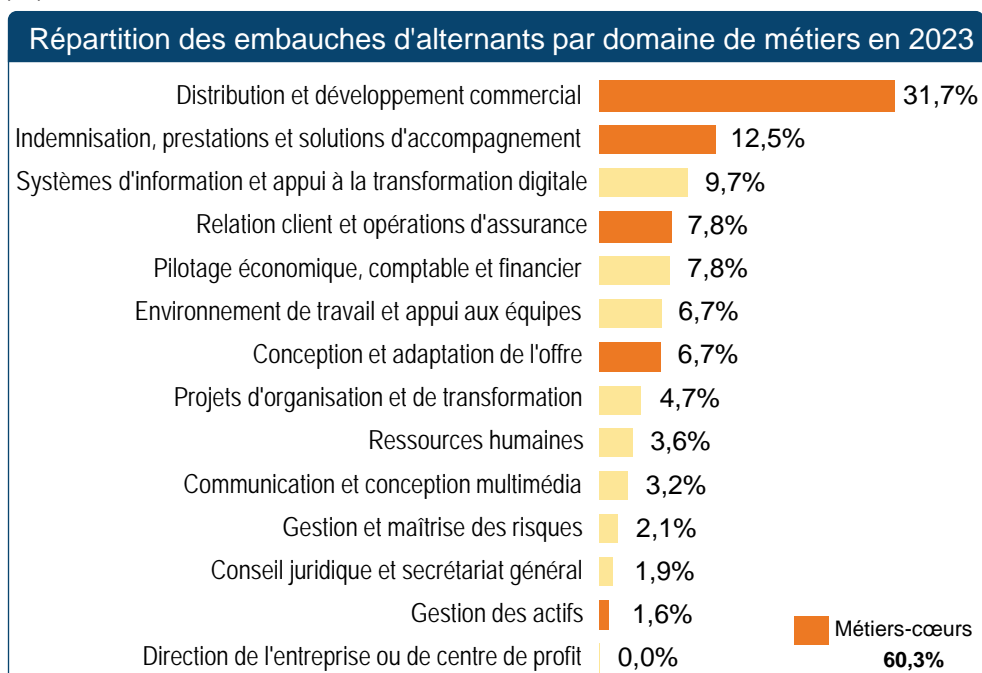
Dans le distinguo à opérer entre contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les tendances antérieures se confirment encore, principalement du fait des évolutions de leur cadre réglementaire et des différences de niveau de prise en charge. Mais au final, la part croissante d'apprentis fait plus que compenser la diminution régulière, depuis plusieurs années déjà, des contrats de professionnalisation.

Record historique
(ter repetita)
4 850 alternants
embauchés en 2023
(soit 8 fois plus qu'en 2003)



Le graphique qui suit montre que le domaine Distribution et développement commercial conserve haut la main la première place du classement et renforce encore sa prééminence (31,7% vs 29,5% en 2022). Alors que les métiers de l'indemnisation et de l'informatique attirent proportionnellement autant d'alternants (et donc augmentent en volume), le domaine Relation client et opérations d'assurance fléchit très légèrement (-0,7 point... soit une quinzaine de personnes en moins).

Au final, les métiers-cœurs rassemblent strictement le même pourcentage d'alternants que l'an passé (60,3%), soit toujours un peu moins que leur représentation dans la population totale (67,6%).



**Les métiers-cœurs
de l'assurance
attirent
3 alternants sur 5**

L'analyse des recrutements d'alternants par niveau de diplôme déjà détenu montre des évolutions quelque peu erratiques selon les années. Difficile alors d'en déduire des tendances lourdes qui caractériseraient les politiques des entreprises d'assurance en la matière. Dans l'articulation générale entre CDI, CDD et alternance, les choix opérés peuvent parfois paraître en dissonance lorsqu'on observe le périmètre exhaustif des recrutements de 2023.

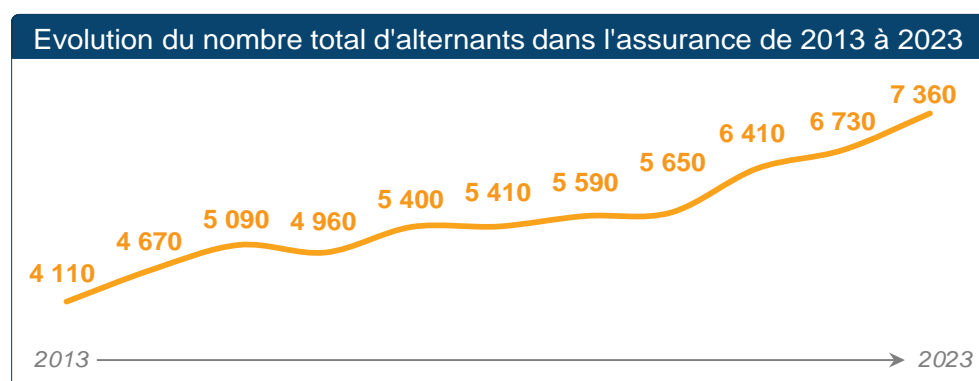
Evolution du niveau de diplôme initial des alternants recrutés

	≤Bac	Bac+2	Bac+3	≥Bac+5
2013	35,3%	30,1%	24,7%	9,9%
2018	23,9%	22,9%	34,5%	18,7%
2023	26,3%	21,0%	36,6%	16,1%

Ainsi, le niveau ≤Bac, qui était descendu à 22,7% de "part de marché" en 2022, retrouve une vigueur inattendue et remonte à 26,3% (+3,6 points) grâce aux recrutements massifs dans les domaines commerciaux mais aussi Environnement de travail. Si le Bac+2 confirme là aussi son repli régulier (-1,7 point), le Bac+3 recule en revanche assez nettement (-3,4 points). Dans ce jeu de taquet, le Bac+5 – uniquement ici dans une visée de double diplôme professionnalisant – croît pour sa part de 2,5 points par rapport à l'an passé.

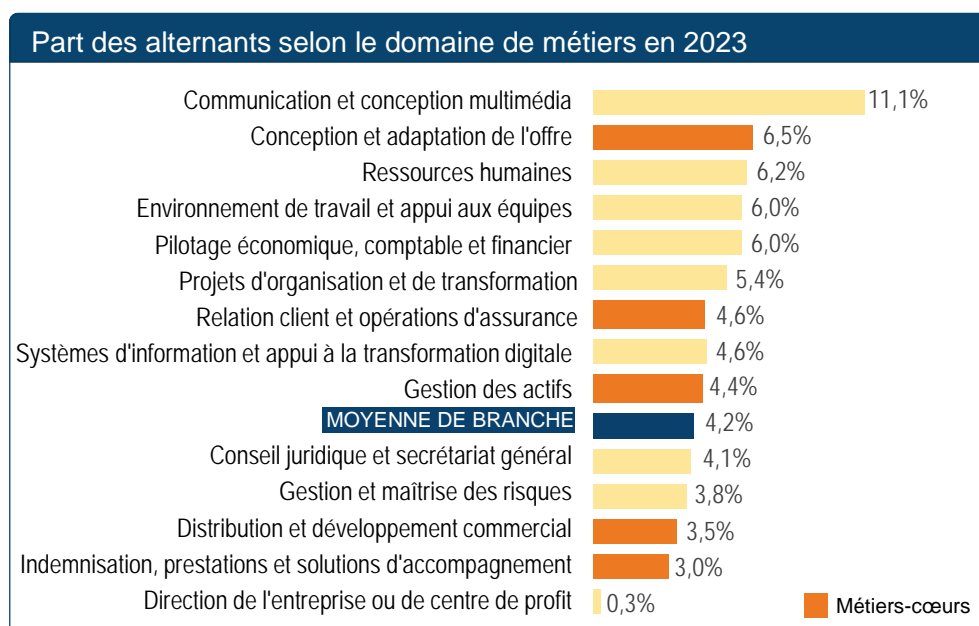
2 – La place de l'alternance dans les effectifs de la branche

Rappelons tout d'abord 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 au cours de l'année, auxquelles s'ajoutent celles embauchées antérieurement et dont le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage n'est pas encore achevé.



Entre l'arrivée de nouveaux salariés-étudiants, d'un côté, et les changements de statut des "anciens" (partis ou cédés), de l'autre, ce ne sont pas moins de 630 personnes supplémentaires qui sont venues grossir encore les rangs de cette population. Avec 7 360 alternants en poste, leur part dans les effectifs totaux de l'assurance s'établit ainsi à 4,7%, soit son (nouveau) plus haut niveau historique (+0,3 point par rapport à 2022).

Le graphique ci-dessous classe les domaines fonctionnels selon leur propension à intégrer des alternants.

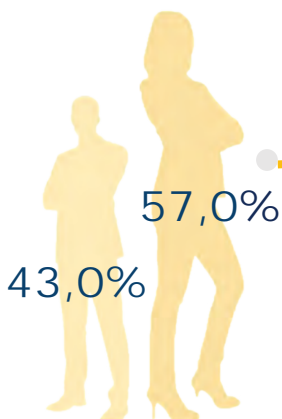


Ainsi, les métiers en tête de classement sont ceux qui, par tradition culturelle, recourent principalement, voire prioritairement, à l'alternance pour garantir le renouvellement de leurs équipes et l'intégration de leurs impétrants. Il est d'ailleurs intéressant de noter dans ce cas que le choix privilégié de cette modalité d'accès au métier se justifie aussi par la place importante que tiennent les compétences expérimentielles face aux savoirs académiques.

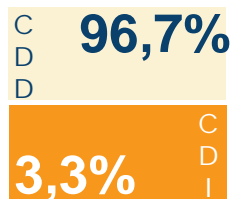
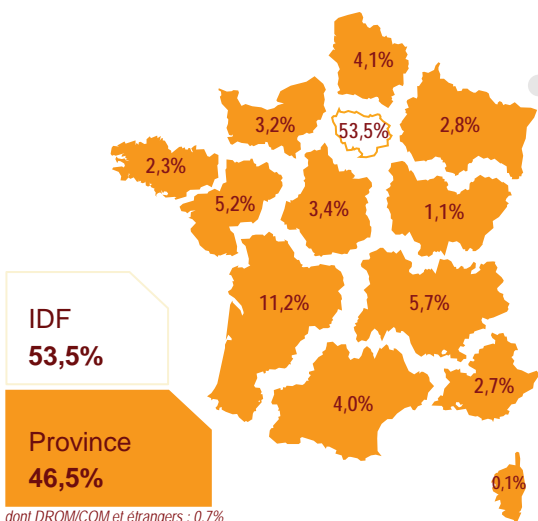
1 110 en 2003
4 110 en 2013
7 360 en 2023
Au fil des ans,
l'alternance est
devenue un axe
privilegié de
renouvellement
générationnel

Les chiffres-clefs de l'alternance en 2023

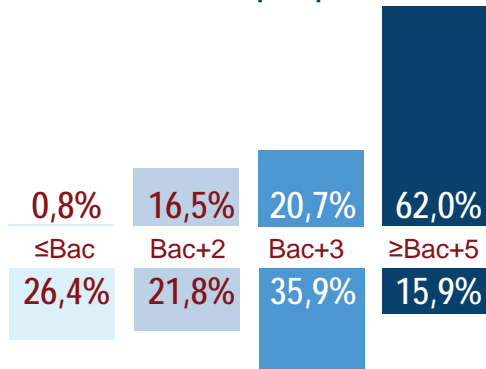
7 360 personnes
dont 4 850 embauches



4,7%
Poids dans les effectifs



Niveau préparé



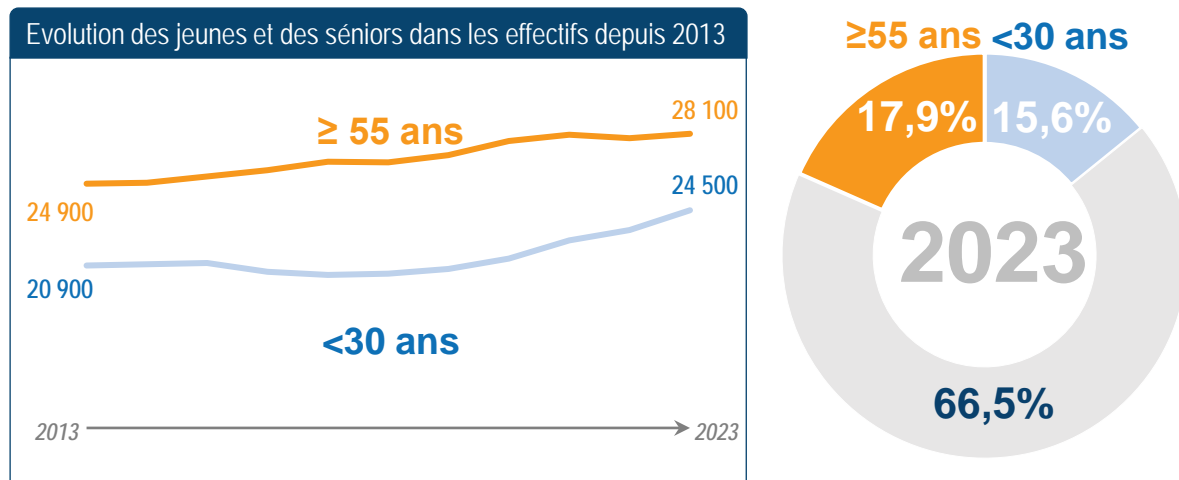
Niveau initial

De la gestion des âges...

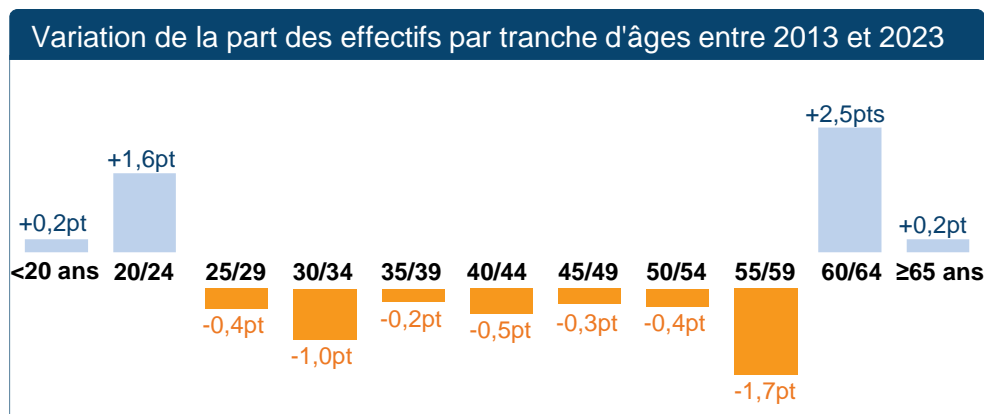
1 – Part des jeunes et des séniors dans les effectifs

Dans l'assurance, la dynamique de l'emploi se confirme notamment chez les moins de 30 ans avec 1 340 personnes supplémentaires qui sont venues s'ajouter aux +700 de l'an passé. Leur représentation dans la population totale passe ainsi de 15% à 15,6% en 2023.

Parallèlement, la stabilité apparente des 55 ans et plus (17,9% vs 18% en 2022) masque en réalité une hausse de leurs effectifs (+270 vs -170 personnes en 2022), principalement du fait du recul de l'âge légal de départ à la retraite.



Dans le détail des différentes cohortes qui composent la population des séniors, on observe en effet que c'est surtout la part croissante des plus de 60 ans qui explique cette situation.



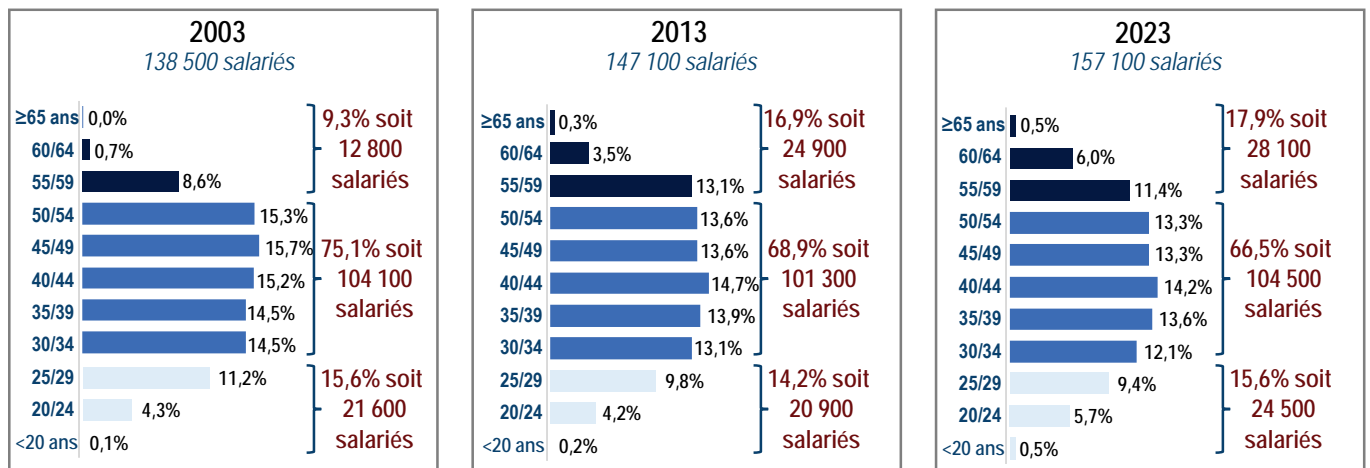
Rapporté aux 157 100 salariés de la branche, le léger abaissement de l'âge moyen (42,5 ans en 2023 vs 42,6 ans en 2022) provient essentiellement d'un nombre d'alternants en forte hausse, mais aussi d'une part croissante de trentenaires, dont le solde sur 10 ans pourrait d'ailleurs repasser prochainement en positif.

A l'inverse, les classes d'âges situées entre 40 ans et 59 ans, tout en demeurant stables en nombre, se réduisent proportionnellement. Il en résulte une reconfiguration des grands équilibres entre les différentes classes d'âges...

Le graphique qui suit montre l'évolution de la pyramide des âges de l'assurance à 20 ans d'intervalle.

Alors que les 3/4 des salariés se situaient dans la tranche des 30/54 ans en 2003, on observe un rééquilibrage de la pyramide des âges en forme de "toupie" depuis 2013. L'augmentation générale des effectifs (+18 600 salariés depuis 2003) bénéficie surtout aux ≥55 ans (+15 300 depuis 2003), dont la population est en passe de tripler sur la période !

Pour autant, le renouvellement générationnel des moins de 30 ans connaît à nouveau une dynamique positive puisque leur poids proportionnel et leur nombre repartent à la hausse, comparés à 2013.



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

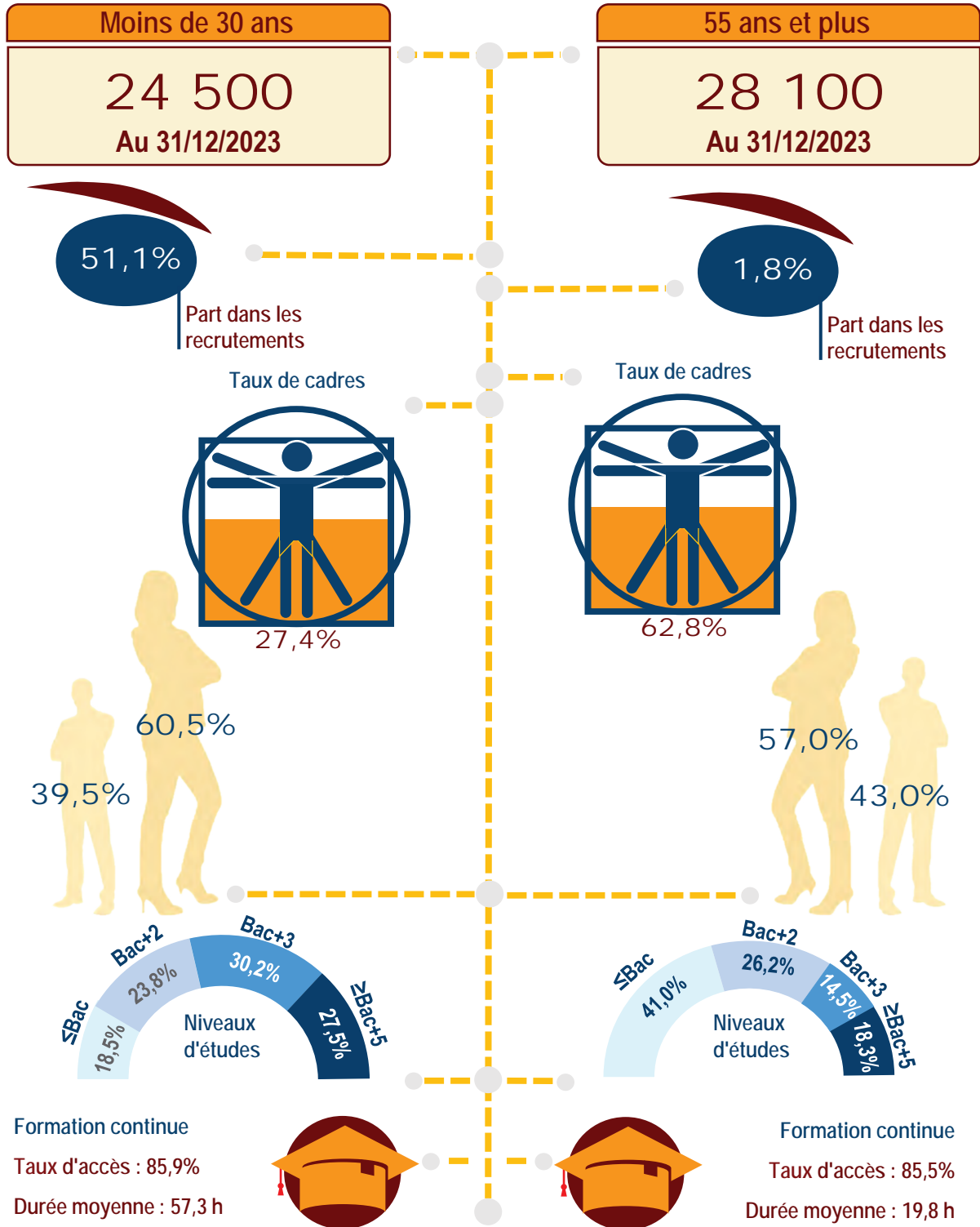
Dans le graphique ci-contre, les domaines fonctionnels de métiers sont classés selon leur âge médian, du plus jeune au plus âgé.

Sont également précisées pour chacun d'eux la part des <30 ans et celle des ≥55 ans.

Sous l'intitulé "BRANCHE", on trouve donc l'âge du 78.550^{ème} salarié travaillant dans l'assurance (157.100 / 2). Par comparaison, rappelons que l'âge moyen se situe quant à lui sur une valeur proche : 42 ans et 6 mois.

Classement des domaines de métiers selon leur âge médian en 2023			
	<30 ans	Médiane	≥55 ans
Gestion des actifs	20,1%	38 ans	10,9%
Conseil juridique et secrétariat général	19,0%	38 ans	12,6%
Conception et adaptation de l'offre	23,8%	39 ans	11,4%
Communication et conception multimédia	24,2%	40 ans	15,8%
Relation client et opérations d'assurance	18,0%	41 ans	15,6%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	17,1%	41 ans	15,1%
Pilotage économique, comptable et financier	17,5%	42 ans	18,2%
Distribution et développement commercial	14,2%	42 ans	17,0%
BRANCHE	15,6%	43 ans	17,9%
Ressources humaines	14,3%	44 ans	18,5%
Gestion et maîtrise des risques	12,0%	45 ans	20,9%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	10,7%	46 ans	21,1%
Projets d'organisation et de transformation	9,8%	47 ans	22,5%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	10,5%	48 ans	27,3%
Environnement de travail et appui aux équipes	11,9%	50 ans	34,2%

Comparaison du profil des jeunes et des seniors

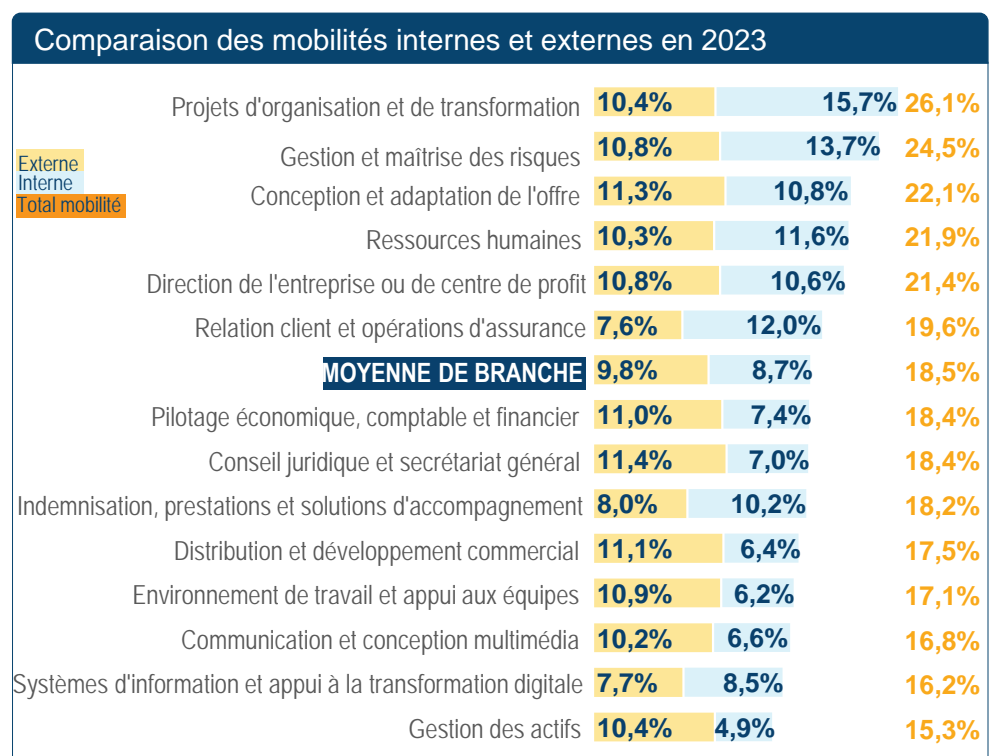


Les mobilités fonctionnelles dans l'assurance

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 2022 et 2023.



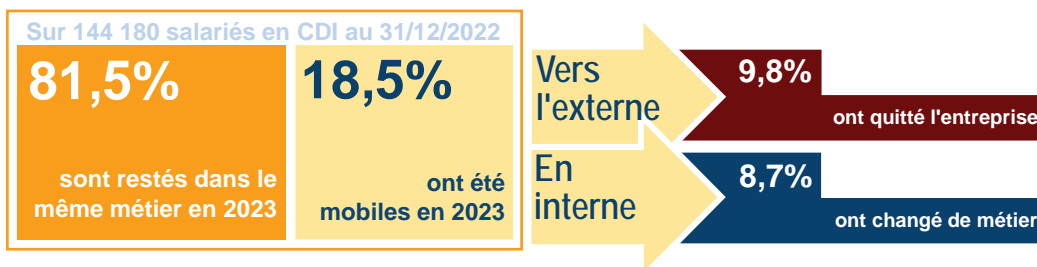
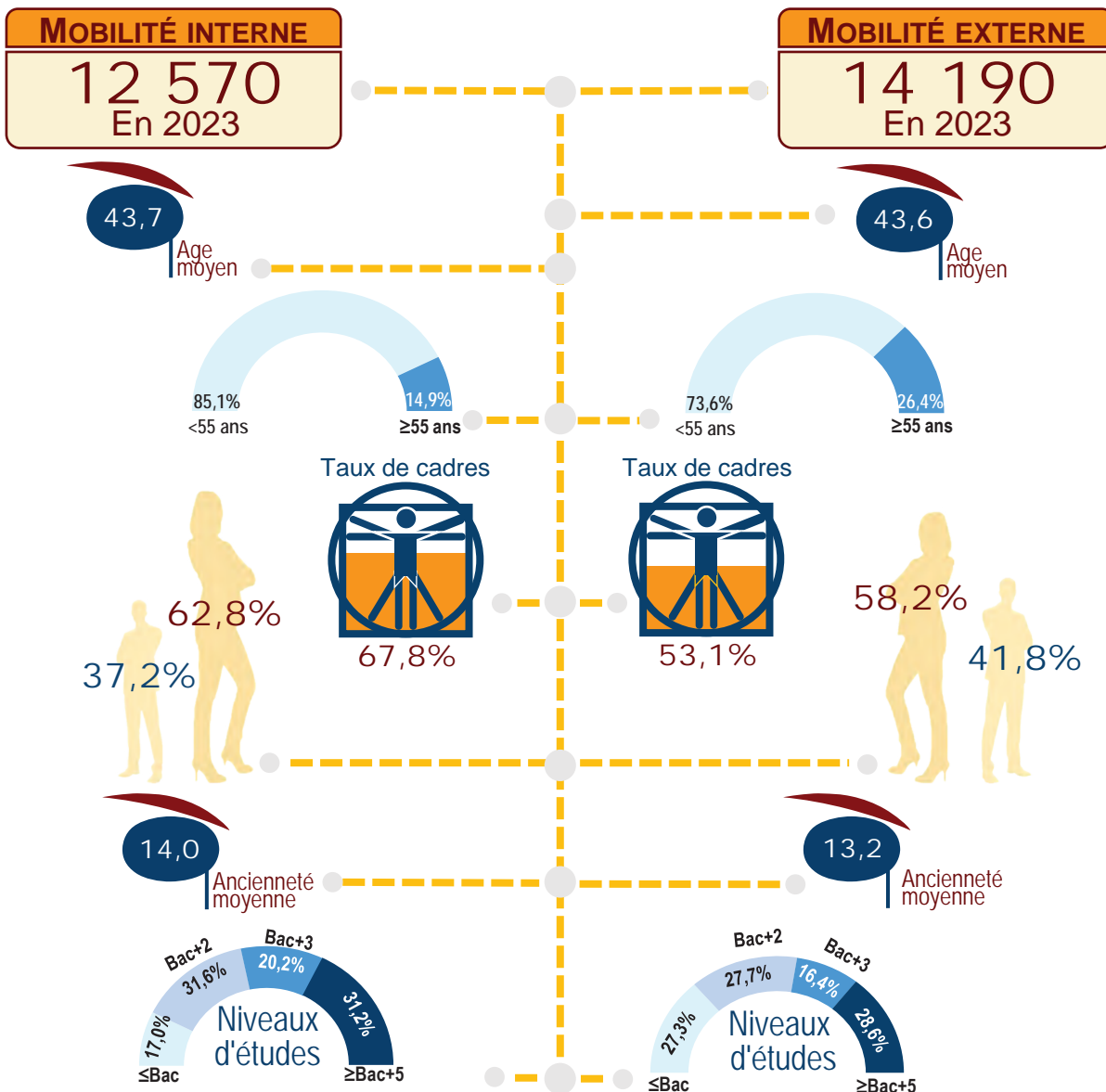
Parmi les principales tendances qui caractérisent 2023, il faut ainsi relever la moindre mobilité des salariés du secteur. Qu'il s'agisse de départs de l'entreprise, toutes causes confondues (retraite, démission...), ou de mobilités internes, on semble assister à une année de transition... voire peut-être d'attente face aux fluctuations des contextes réglementaires et économiques de cette année.

Quoi qu'il en soit, notons qu'ils sont malgré tout près de 26 700 (contre 32 800 en 2022) à avoir changé de poste ou d'entreprise dans l'année, soit (quasiment) 1 salarié sur 5. S'il est difficile d'expliquer précisément les motifs ou raisons de cette contraction, on peut néanmoins poser l'hypothèse que la baisse des recrutements en CDD, ces dernières années, a pu avoir des effets positifs sur la fidélisation des collaborateurs. En parallèle, on peut aussi espérer que les efforts déployés par les entreprises pour lutter contre les tensions sur le marché de l'emploi et les difficultés à recruter portent enfin leurs fruits et limitent le turnover (voir page 8).

(Cf. aussi notre étude de décembre 2022 sur ce sujet : *Les métiers en tension et difficultés de recrutement dans l'assurance.*)

Baisse de la mobilité : attentisme des salariés ou fruit des politiques de fidélisation ?

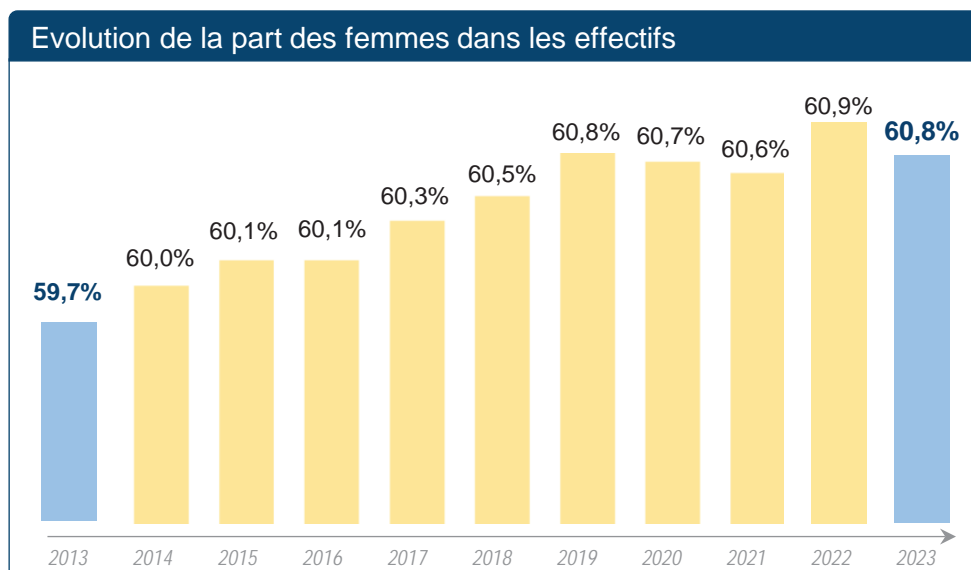
La mobilité dans l'assurance



La place des femmes dans l'assurance

Par effet d'inertie, il y a peu d'évolutions véritablement remarquables quant à la place des femmes dans la population totale de l'assurance. Les variations que l'on enregistre d'une année sur l'autre demeurent toujours dans une fourchette finalement très limitée. Il faut en fait comparer les chiffres à 10 ans d'intervalle pour observer une augmentation de 1,1 point de leurs effectifs.

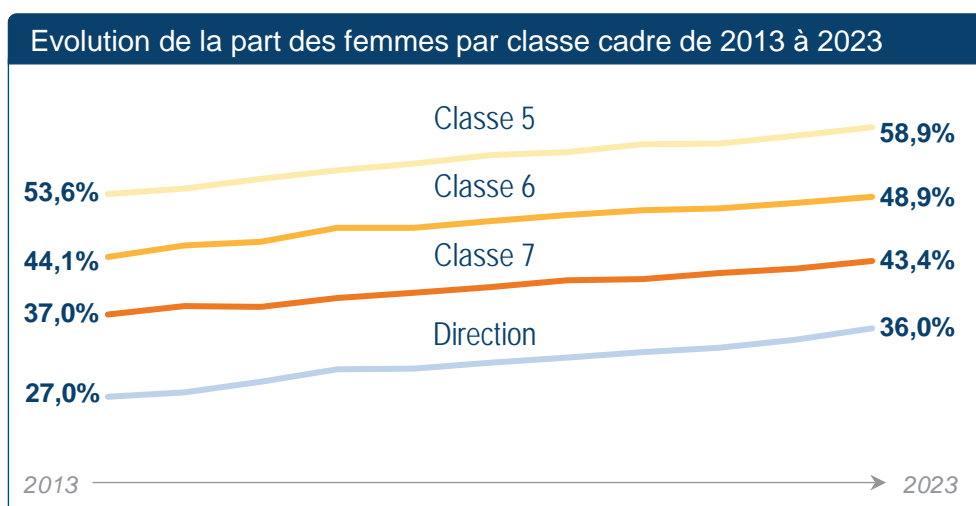
Dans l'assurance,
52,6% des cadres
sont des femmes



En revanche, les femmes peuvent constater que leur représentativité s'accroît continûment parmi les cadres. Ainsi, au 31 décembre 2023, plus d'un cadre sur deux est une femme, plus précisément 52,6%, soit +0,4 point par rapport à l'an passé.

Concernant plus spécifiquement la place des femmes parmi les cadres de direction, on constate que le palier observé l'an passé a été plus que compensé en 2023. Bien qu'une stricte parité, à calculer au regard des 60,8% de femmes dans la profession, ne soit pas (encore) atteinte, leur progression s'est effectuée à un rythme plus élevé que sur le reste de la décennie passée (+2,5 points vs 0,9 point en moyenne annuelle).

+33%
En l'espace de 10 ans,
la part des femmes
parmi les cadres
de direction
a augmenté d'un tiers.



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.

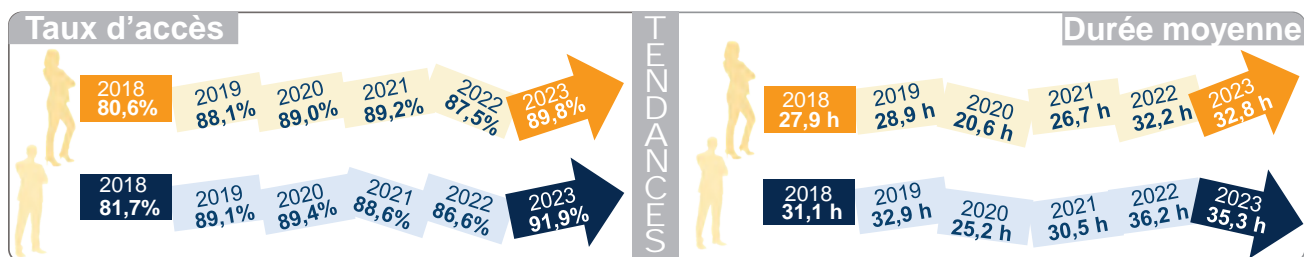
$$\text{Indice de parité} = \frac{\% \text{ de } \text{♀} \text{ chez les cadres}}{\% \text{ de } \text{♀} \text{ dans la pop. totale}}$$

Notons que la parité parfaite est statistiquement atteinte lorsque l'indice est égal à 1. En 2023, l'indice poursuit sa progression et passe à 0,87 point.

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
2022	0,86
2023	0,87

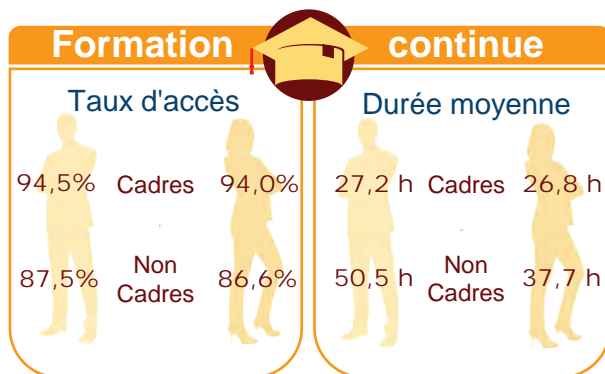
Formation professionnelle : taux d'accès et durée moyenne selon le sexe

En 2023, on assiste à une forme de chassé-croisé entre les femmes et les hommes en matière de formation professionnelle continue (hors alternance). Bien que frôlant déjà des sommets (90,6% pour l'ensemble des salariés), on observe que si le taux d'accès à la formation est plus important pour les hommes, la durée moyenne de formation est quant à elle en augmentation pour les femmes. Ce différentiel passe ainsi de 4 heures en 2022 à 2 heures et demi en 2023.



En croisant l'approche par sexe et par statut, on constate que les quatre populations considérées augmentent toutes leur niveau d'accès à la formation, avec néanmoins un léger avantage au bénéfice des hommes cadres.

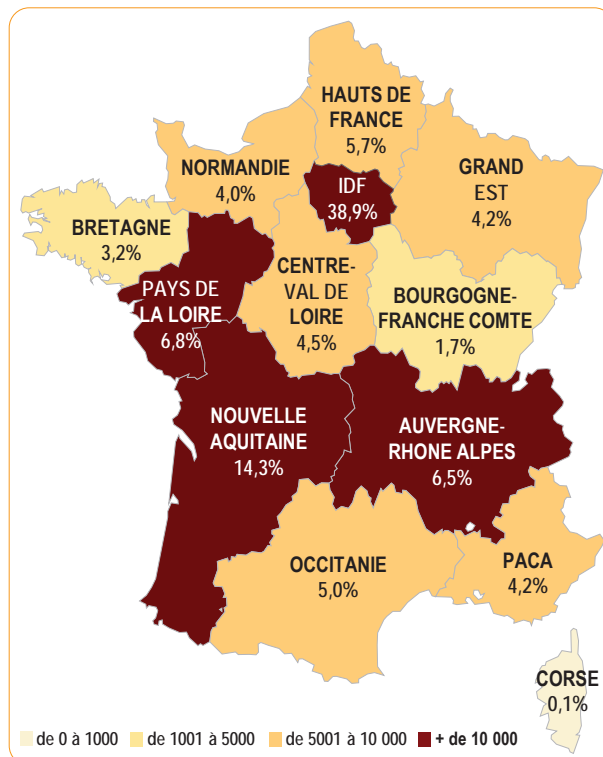
Si la durée moyenne, toutes populations confondues, reste éteale en 2023 (33,7 heures), celle-ci s'amplifie malgré tout pour les cadres (+2,4 heures, à l'identique pour les deux sexes). Par corrélation, on enregistre donc une baisse chez les non cadres : légère pour les femmes (-1,7 heure), mais plus conséquente pour les hommes (-7,1 heures).



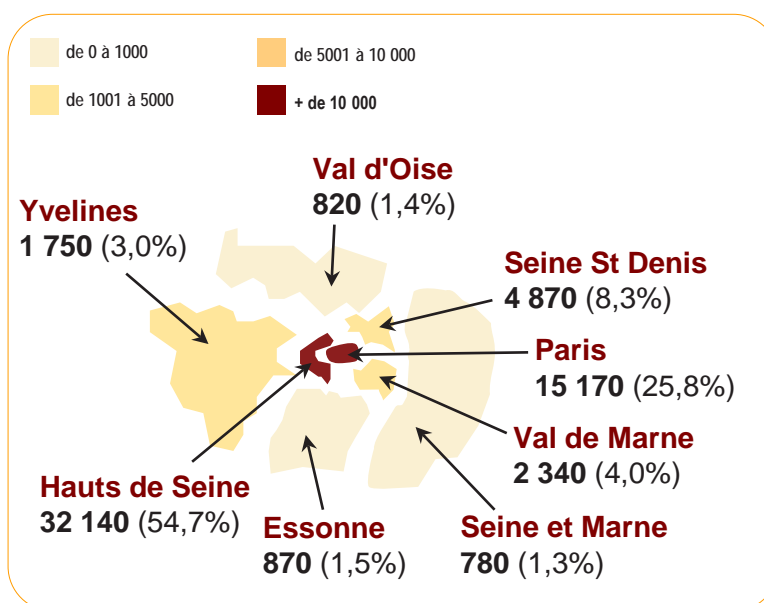
Répartition géographique des salariés de l'assurance

1 – Ventilation des effectifs par région en 2023

	Effectifs par région au 31/12/2023	% sur population totale
ILE DE FRANCE	61 170	38,9%
NOUVELLE AQUITAINE	22 430	14,3%
PAYS DE LA LOIRE	10 660	6,8%
AUVERGNE - RHONE ALPES	10 270	6,5%
HAUTS DE FRANCE	8 970	5,7%
OCCITANIE	7 780	5,0%
CENTRE - VAL DE LOIRE	7 010	4,5%
PROVENCE - ALPES - COTE D'AZUR	6 680	4,2%
GRAND EST	6 550	4,2%
NORMANDIE	6 240	4,0%
BRETAGNE	5 080	3,2%
BOURGOGNE - FRANCHE COMTE	2 650	1,7%
DROM / COM	1 410	0,9%
CORSE	200	0,1%
TOTAL	157 100	100%

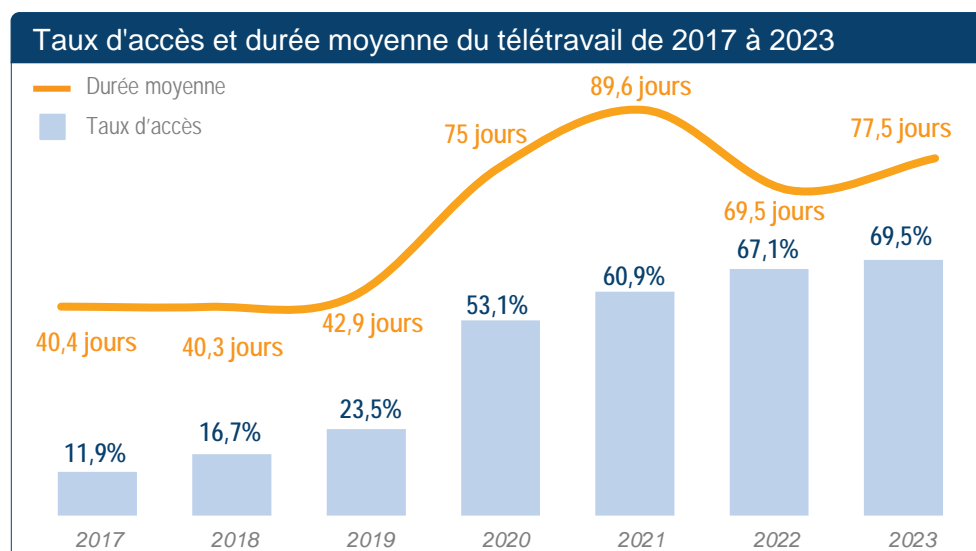


2 – Détail des effectifs en Ile-de-France



Le télétravail dans l'assurance

Sans aller aussi loin que l'an passé dans l'analyse des typologies de télétravailleurs (Cf. ROMA 2023 – pages 33 à 37), les données actualisées montrent un engouement toujours aussi important des entreprises d'assurance pour cette modalité d'organisation de leurs activités productives.



Ainsi, quand bien même sa diffusion semble atteindre un plateau, le taux d'accès des salariés augmente encore en 2023 et côtoie désormais les 70%. Après avoir connu un repli important en 2022, le nombre de jours télétravaillés repart à la hausse : 77,5 jours en moyenne sur l'année, soit 8 jours supplémentaires.

Ces chiffres sont d'autant plus intéressants à étudier qu'ils ne s'inscrivent qu'en partie dans les tendances nationales. Selon l'INSEE : "En 2023, 18,8 % des salariés ont télétravaillé au moins un jour par semaine. Cette part est en baisse de 0,6 point par rapport à l'année précédente".

Comme nous en faisons prédominamment le constat, il est certain que la crise du Covid a eu pour conséquence notable d'accélérer l'expérimentation et la diffusion du télétravail. Concrètement à ce jour, les femmes, les cadres et, de manière générale, les plus diplômés sont les populations qui y recourent davantage.

Pour autant, on remarque que son usage fait encore l'objet d'ajustements dans les entreprises. Et s'il y a effectivement un mouvement de rattrapage qui continue de s'opérer chez les non cadres, c'est davantage la nature de l'activité exercée et l'évolution de la structure des effectifs qui semblent dorénavant expliquer la progression du télétravail dans l'assurance.

Au regard du niveau d'études, par exemple : on observe que le taux de télétravailleurs a baissé pour chaque échelon de diplôme entre 2022 et 2023, alors que ce taux est globalement monté de 2,4 points sur l'ensemble des salariés. Sur ce critère significatif, ces évolutions – a priori contradictoires – s'expliquent par la présence croissante de diplômés du supérieur parmi les équipes, en particulier sur les niveaux Licence et Master.

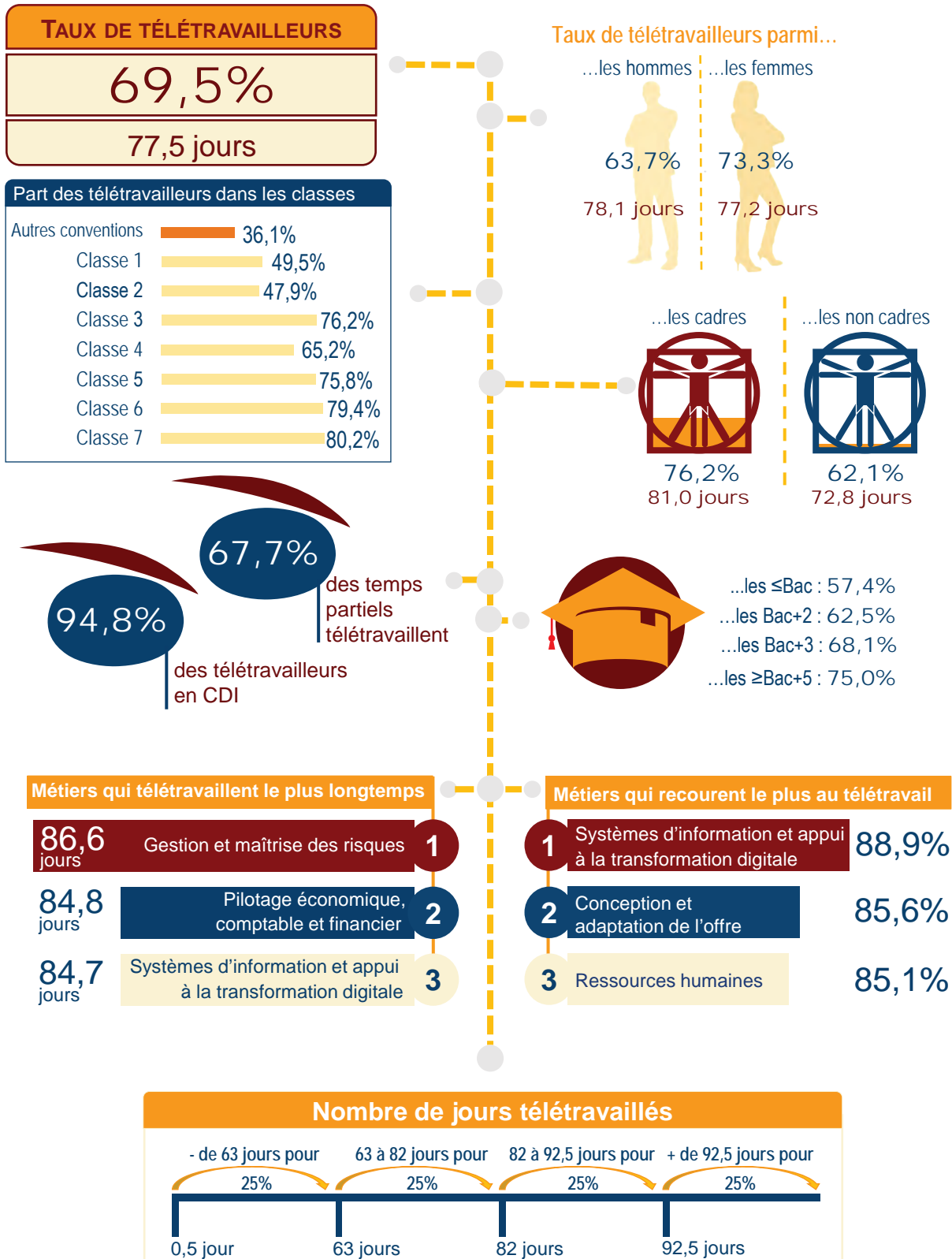
Télétravail

(nom masculin)

"Toute forme d'organisation dans laquelle des missions, qui auraient pu être exécutées au sein des locaux de l'entreprise, sont effectuées par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication".

INSEE (enquêtes Emploi 2022 et 2023)	Part de salariés ayant télétravaillé	
	en 2022	en 2023
Sexe		
Femmes	20,2%	19,7%
Hommes	18,6%	17,9%
Age		
15-24 ans	9,8%	7,2%
25-49 ans	22,0%	22,0%
50 ans ou +	17,8%	16,9%
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres	52,1%	50,5%
Professions intermédiaires	19,4%	17,6%
Employés	8,5%	7,8%
Ouvriers	0,2%	0,4%
Ensemble	19,4%	18,8%

Le télétravail dans l'assurance en 2023



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 la fédération 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 31/12/2023 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 98% cette année, par rapport à un effectif salarié de 157 100 personnes au 31/12/2023.

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			
	2013	2022	2023
Effectif de l'enquête	147 100	154 700	157 100
Taux de femmes	59,7%	60,9%	60,8%
Age moyen	42,4 ans	42,6 ans	42,5 ans
Ancienneté moyenne	13,9 ans	12,9 ans	12,3 ans
Géographie (% en IDF)	39,6%	38%	38,9%
Taux de temps partiel	13,7%	12,7%	12,2%
Taux de ≥Bac+2	64%	77,8%	77,5%
Age cessation d'activité	60 ans 4 mois	61 ans 6 mois	61 ans 9 mois
Cadres	60 ans 8 mois	61 ans 9 mois	61 ans 12 mois
Non cadres	60 ans	61 ans 2 mois	61 ans 6 mois
Nouveaux entrants			
	2013	2022	2023
Volume et taux	13 110 8,9%	18 600 12%	20 600 13,1%
Taux de femmes	60,4%	59,7%	58,7%
Taux de cadres	27,3%	31,5%	33,5%
Type de contrat			
CDI	68,8%	58,7%	61,3%
CDD	31,2%	41,3%	38,7%
Alternance	21,6%	25%	23,6%
Contrat d'apprentissage	38,7%	84,3%	86,6%
Contrat de professionnalisation	61,3%	15,7%	13,4%
Taux de ≥Bac+2	75,5%	79,5%	80,5%
55 ans et plus			
	2013	2022	2023
Volume et taux	24 900 16,9%	27 830 18%	28 100 17,9%
Taux de femmes	56,3%	56,9%	57,0%
Taux de cadres	48,1%	61,6%	62,8%
Taux de temps partiel	14,6%	16,2%	15,9%
Cadres			
	2013	2022	2023
Volume et taux	66 440 45,2%	80 600 52,1%	83 080 52,9%
Taux de femmes	47,6%	52,2%	52,6%
Taux de ≥Bac+2	75,8%	86,3%	85,3%

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

Domaines	Effectifs		Age moyen		Taux de 55 ans et +		Taux de femmes	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Conception et adaptation de l'offre	6 050	6 100	39,2	39,4	11,1%	11,4%	53,8%	53,1%
Distribution et développement commercial	54 520	56 950	42,3	42,5	16,2%	17,0%	58,8%	58,5%
Relation client et opérations d'assurances	13 750	13 090	40,9	41,1	15,2%	15,6%	74,5%	74,3%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	27 350	27 920	41,4	41,3	15,6%	15,1%	75,7%	76,0%
Gestion des actifs	2 120	2 040	39,2	39,5	9,6%	10,9%	39,1%	39,0%
Environnement de travail et appui aux équipes	7 700	7 530	47,9	47,0	35,6%	34,2%	70,8%	70,0%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	14 850	15 320	45,0	44,7	21,5%	21,1%	29,9%	30,3%
Communication et conception multimédia	1 870	1 790	40,5	40,5	15,0%	15,8%	74,5%	73,8%
Ressources humaines	3 980	3 900	43,1	43,2	18,0%	18,5%	79,5%	79,3%
Pilotage économique, comptable et financier	8 990	8 710	41,8	42,0	17,1%	18,2%	57,1%	57,6%
Gestion et maîtrise des risques	3 430	3 410	43,9	44,1	20,4%	20,9%	56,4%	58,2%
Conseil juridique et secrétariat général	2 260	2 340	40,4	40,2	12,3%	12,6%	72,6%	71,9%
Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise	5 710	5 770	45,2	45,4	22,4%	22,5%	59,0%	59,7%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	1 730	1 810	49,7	48,1	32,4%	29,5%	35,3%	37,4%

	Taux de cadres		Taux de ≥bac+2		Taux nouveaux entrants		Géographie (% en IDF)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Conception et adaptation de l'offre	90,8%	91,5%	94,5%	93,2%	15,6%	14,8%	65,7%	66,4%
Distribution et développement commercial	38,1%	39,8%	72,6%	72,6%	11,7%	12,6%	20,7%	22,1%
Relation client et opérations d'assurances	27,3%	30,5%	70,6%	70,3%	13,3%	13,1%	33,8%	36,5%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	34,3%	33,2%	80,3%	79,6%	11,9%	11,9%	24,4%	23,7%
Gestion des actifs	91,9%	92,2%	92,6%	89,6%	15,3%	12,9%	90,0%	89,7%
Environnement de travail et appui aux équipes	27,1%	27,7%	48,2%	50,1%	10,1%	13,5%	40,8%	40,4%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	91,8%	92,0%	90,3%	88,7%	10,5%	12,6%	53,2%	53,8%
Communication et conception multimédia	80,6%	80,7%	88,1%	88,1%	17,2%	18,4%	64,2%	62,7%
Ressources humaines	74,4%	75,9%	83,9%	84,1%	13,2%	14,0%	54,2%	54,7%
Pilotage économique, comptable et financier	73,8%	74,7%	82,8%	82,0%	12,6%	13,3%	66,9%	67,6%
Gestion et maîtrise des risques	88,5%	89,5%	88,9%	87,1%	11,4%	10,2%	66,6%	66,3%
Conseil juridique et secrétariat général	94,5%	94,9%	95,3%	93,8%	16,1%	16,6%	81,7%	82,7%
Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise	89,8%	90,5%	88,4%	85,4%	9,2%	10,1%	58,6%	59,2%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	99,7%	99,7%	93,8%	94,7%	3,7%	10,0%	90,2%	91,7%

Etudes disponibles

ROMA Bilan social et formation des salariés de l'assurance

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

Baromètre prospectif

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

Profil métiers et études thématiques

- De la formation à l'apprentissage, la fabrique des compétences après la prise de poste (2023)
- Les métiers en tension et difficultés de recrutement dans l'assurance (2022)
- 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 ? (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'assurance (en partenariat avec France Assureurs – depuis 2010)
- Contrats de génération – Diagnostic de branche (2013)

Tous les travaux de l'Observatoire sont librement consultables sur : <http://www.metiers-assurance.org>