

Rapport **2008**
de l'**O**bservatoire
sur les **M**étiers des salariés
de l'**A**ssurance

*La Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA)
et le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA)
ont créé une association, régie par la loi du 1er juillet 1901, dénommée*



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 des 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.

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.

ETUDES DISPONIBLES

Sur simple demande à l'Observatoire,
contacter Arlette Coussot : tél. 01 53 21 51 20 - fax. 01 53 21 51 26
courriel : observatoire@obs.gpsa.fr – site : www.metiers-assurance.org

Rapports de l'Observatoire sur les Métiers des salariés de l'Assurance - ROMA

- Description de la population globale des salariés des entreprises d'assurances, par famille et sous-famille de métiers, au 31 décembre de chaque année, depuis 1996

ETUDES METIERS

- Les métiers des commerciaux (2007)
- Les métiers des ressources humaines : "du facteur travail au capital humain" (2003)
- Les métiers de l'informatique et des télécommunications : "pénurie des ressources : mythe ou réalité ?" (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)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2001)
- Le métier de souscripteur grands risques internationaux d'entreprises (2000)
- Les métiers de l'actuariat et des études statistiques (2000)
- Les métiers du secrétariat - assistantat (1999)
- Les métiers de la formation (1999)
- Les métiers de la santé (1998)
- L'inspecteur régleur (1998)
- Le téléacteur dans l'assurance (1998)

ETUDES ET DOCUMENTS

- Mixité, diversité, compétitivité économique des entreprises (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 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)
- Métiers et formations des salariés handicapés dans l'assurance (2000)
- Du vieillissement au renouvellement (1998)

Baromètre de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance

- Baromètre prospectif 2008 : horizon 2008-2013 (juin 2008)
- Baromètre prospectif 2007 : horizon 2007-2012 (juin 2007)
- Etude "Quels métiers demain ?" Un nouvel outil d'analyse prospective à l'horizon 2015 de l'industrialisation de l'assurance (juin 2006)
- du N°1 (mai 2001) au N°5 (juin 2005)
- Etude prospective et baromètre de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance à l'horizon 2005 (mai 2000) *[épuisée - téléchargeable à partir du site]*

Profil statistique et prospectif

- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2008)
- Les métiers de l'actuariat (2005)

A PARAÎTRE

- ROMA et ROFA (décembre 2009)



Gérard LOBJEOIS

Secrétaire Général
01 53 21 51 21
lobjeois@obs.gpsa.fr

Norbert GIRARD

Chargé de Mission
01 53 21 51 23
girard@obs.gpsa.fr

Marie-Pierre BRANDELY

Chargée d'Etudes Métiers
01 53 21 51 25
brandely@obs.gpsa.fr

Mickaël BEYOU

Chargé d'Etudes Statistiques
01 53 21 51 24
beyou@obs.gpsa.fr

Arlette COUSSOT

Assistante
01 53 21 51 22
coussot@obs.gpsa.fr

Introduction

Ce ROMA est la **douzième édition** des résultats de l'enquête annuelle effectuée par l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'assurance, pour recueillir des statistiques de données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA (effectifs au 31/12/2007). Pour ce ROMA 2008, l'assiette globale de l'enquête prend en compte 140 482 salariés.

Cette année encore, le **taux de réponse** s'avère particulièrement remarquable puisqu'il représente 97,5% de la population soumise à l'enquête. Il confirme, à l'évidence, l'intérêt et l'engagement des entreprises de la profession dans la réalisation de ce document. Nous leur adressons nos plus vifs remerciements pour leur participation à l'approfondissement de la connaissance des salariés de l'assurance et de leur métier.

Ce taux très élevé s'est par ailleurs doublé en permanence d'une amélioration qualitative significative de divers indicateurs. Par cette dimension quantitative et qualitative, le ROMA ne constitue pas une simple enquête par extrapolation d'un panel, même représentatif, mais bien une véritable photographie fiable de la population des entreprises adhérentes de la FFSA ou du GEMA.

Il s'agit d'un véritable "**bilan social consolidé de la profession**" qui permet entre autres, par le recueil statistique, d'approfondir les analyses dans l'évolution dynamique de la population professionnelle et des métiers. En discernant le structurel du conjoncturel, il se veut un outil de prospective et de veille sociale.

A l'occasion de cette édition, et au-delà de la confirmation des grandes évolutions déjà constatées en matière d'emploi dans la profession, de féminisation, de recrutement, de répartition territoriale, nous avons porté un regard particulier sur **la place des "seniors" à travers la spectaculaire remontée de l'âge réel de cessation d'activité.**

En sus du ROMA, et pour la deuxième année, le **rapport annuel sur la formation** dans le prolongement des accords professionnels des 14 octobre 2004 et 22 juin 2007 est également présenté.

Ce document reste unique à notre connaissance **au niveau d'une branche professionnelle**, et vient renforcer les travaux de prospective et de veille de l'Observatoire au service de la profession, de ses entreprises et de ses salariés.

Gérard Lobjeois
Secrétaire Général

Mickaël Beyou
Chargé d'Études Statistiques

Paris, le 4 décembre 2008

Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête au 31/12/2007

ACE Europe	MAPA
ACMN Vie	MATMUT
ADAP	MEDERIC IARD
AGF GROUPE	MFA
AGPM	MITSUI SUMITOMO Insurance co Europe
AIOI EUROPE	MMA GROUPE
ALICO (AIG Vie)	MPF ASSURANCES
ALTIMA	MRA-CA
AMDM	MUNICH Ré
AMF	MUTAVIE
APESA	MUTUELLE D'ASSURANCES DES ARMEES
APRIA RSA	MUTUELLE DE POITIERS ASSURANCES
AREAS	MUTUELLE DES ARCHITECTES FRANCAIS
ARGOS	MUTUELLES D'ASSURANCES DES PHARMACIENS
ASSURANCES MUTUELLES DE PICARDIE	NATEXIS ASSURANCES
AVIVA GROUPE	NEUFLIZE VIE
AXA GROUPE	ODYSSEY
AXERIA IARD	PACIFICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
AXERIA Prévoyance	PARISIENNE ASSURANCES
B2V Gestion	PARTNER RE S.A.
BARCLAYS	PREDICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
BNP/PARIBAS GROUPE	PREPAR Vie
Caisse Meusienne d'Assurances Mutuelles	PREVENTION ROUTIERE
Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance	PREVOIR GROUPE
CAMACTE GROUPE	PREVOYANCE RE
CAMCA	QBE Insurance
CAMEIC	SADA
CCR	SCOR GROUPE
CFDP Assurances	SEDDITA
Caisse de Garantie Immobilière du Bâtiment	SHAM
CGI ASSURANCES	SIRCA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
CIVIS GIE	SMABTP GROUPE
CMAV	SMACL
CNP GROUPE	SOGECAP (GROUPE SOCIETE GENERALE)
CNPP	SOGESSUR (GROUPE SOCIETE GENERALE)
COFACE	SURAVENIR
EULER HERMES SFAC	SURAVENIR ASSURANCES
FFSA/AFSA	SWISS LIFE (France) GROUPE
FONDS DE GARANTIE AUTO	THELEM ASSURANCES
FORTIS	Tokio Marine Europe Insurance Limited
GAN GROUPE	UNISTRAT COFACE
GCE ASSURANCES	UNOFI ASSURANCES
GEMUT	UNION SOLIDARISTE UNIVERSITAIRE
GENERALI GROUPE	ZURICH
GFA CARAIBES	
GMF GROUPE	
GPSA	
GROUPAMA GROUPE	
GSAR - ACS	
HELVETIA	
HDI GERLING	
HSBC Assurances	
IF Assurances	
IMPERIO	
L'AUXILIAIRE	
LA MONDIALE GROUPE	
LEGAL & GENERAL	
MAAF GROUPE	
MACIF GROUPE	
MACSF GROUPE	
MAE	
MAIF GROUPE	

L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance tient à remercier l'ensemble des correspondants des entreprises énumérées ci-dessus pour leur collaboration efficace à la constitution de la base de données sociales 2007 et à ses mises à jour futures.

Sommaire

Introduction	1
Tableaux de synthèse : évolution des indicateurs-clés	4/5
1ère partie : Remarques & Commentaires	7
• ROMA 2008 : une continuité dans les résultats	8
Regard sur les principaux indicateurs de la population totale	9
1) La féminisation se poursuit	9
• Evolution de la part des femmes dans la population totale	
• Répartition cadres/non cadres par genre	
• Répartition par genre et par statut	
2) Toujours plus de cadres	12
• Evolution de la part des cadres dans la population totale	
• Analyse de la répartition des femmes cadres par classe	
• Taux de cadres par famille de métiers	
3) Un regard sur les nouveaux entrants.....	14
• Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale	
• Analyse des recrutements par famille de métiers	
• Analyse des recrutements cadres par famille de métiers	
4) Des "jeunes" plus féminins, plus formés	17
• Analyse des "jeunes" et de leur taux dans la population totale	
• Quelques indicateurs du portrait des "jeunes" dans l'assurance	
• Analyse des moins de 30 ans et des moins de 26 ans par famille de métiers dans la population totale	
5) Des "seniors" plus nombreux	20
• Quelques remarques liminaires sur le vieillissement de la pyramide des âges dans l'assurance	
• Regard sur les 45 ans et plus	
• Evolution de la part des femmes par tranche d'âge	
• Evolution du taux de cadres par tranche d'âge	
• Remontée de l'âge réel de cessation d'activité	
• Evolution des "seniors" par famille de métiers de 2002 à 2007	
• Analyse des sorties potentielles à 60 ans d'ici au 31/12/2014	
• Et les plus de 60 ans ?	
6) Une répartition stable des effectifs Ile-de-France/Province	28
• Ventilation de la population totale IDF/Province	
• Evolution de la répartition hommes/femmes, cadres/non-cadres en IDF	
• Evolution de la répartition hommes/femmes, cadres/non-cadres en Province	
• Evolution du taux de femmes dans la population cadre en IDF et en province	
• Les Hauts-de-Seine, premier département assurantiel confirmé en 2007	
2ème partie : Statistiques sur les salariés des entreprises d'assurances	32
• Description de la population globale	33
Synthèse	
Présentation de la démarche	
• Description par famille et sous-famille de métiers	43 à 75

Les tableaux des pages suivantes synthétisent l'évolution des indicateurs-clés structurant l'enquête annuelle appelée ROMA.

Afin d'avoir une vision statistique et dynamique de leur évolution, nous avons pris comme base de référence l'année 2002, date d'intégration de Groupama à la population totale. Cet élément sera la base constante de référence qui sera comparée chaque fois aux années N et N-1 (exemple : 2007 par rapport à 2006).

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

Population totale

	2002	2006	2007
Effectif de l'enquête	136 929	139 297	140 482
Taux de femmes	56,4%	58,0%	58,5%
Age moyen	40,6 ans	41,8 ans	41,8 ans
Femmes	40 ans	41,2 ans	41,2 ans
Hommes	41,3 ans	42,6 ans	42,5 ans
Ancienneté moyenne	13,4 ans	14,4 ans	14,4 ans
Femmes	14,1 ans	15 ans	14,9 ans
Hommes	12,6 ans	13,7 ans	13,6 ans
Géographie (% en IDF)	40,5%	39,8%	40,2%
Taux de temps partiel	10,2%	12,6%	12,5%
Taux de ≥ bac+2	47,4%	53,6%	54,8%
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	58 ans 6 mois	59 ans 1 mois
Cadre	57 ans 7 mois	58 ans 6 mois	59 ans 5 mois
Non cadre	55 ans 5 mois	58 ans 2 mois	58 ans 9 mois

Nouveaux entrants

	2002	2006	2007
Volume et taux	12 733 9,3%	10 992 7,9%	13 062 9,3%
Taux de femmes	55,8%	57,4%	57,7%
Taux de cadres	22,0%	24,6%	24,6%
Type de contrat			
CDI	71,8%	64,8%	65,8%
CDD	22,4%	23,3%	21,2%
Alternance-Pro-Apprentissage	5,7%	11,8%	12,9%
Taux de ≥ bac+2	68,5%	74,1%	72,9%

55 ans et plus

	2002	2006	2007
Volume et taux	10 653 7,8%	17 984 12,9%	18 847 13,4%
Taux de femmes	45,2%	52,2%	53,5%
Taux de cadres	45,0%	44,0%	44,1%
Taux de temps partiel	9,3%	12,0%	12,0%

Cadres

	2002	2006	2007
Volume et taux	48 135 35,2%	54 391 39%	55 993 39,9%
Taux de femmes	38,7%	42,3%	43,3%
Taux de ≥ bac+2	66,9%	70,6%	71,3%

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

	Effectifs			Age moyen			Taux de 55 ans et +			Taux de femmes		
	2002	2006	2007	2002	2006	2007	2002	2006	2007	2002	2006	2007
Conception et Adaptation de Produits	3954	4133	4221	38,6	39,9	39,1	6,1	9,9	8,6	52,9	53,5	54,8
Contrôle Technique et Prévention	2192	1674	1692	41,6	44,2	44,3	13,6	19,7	19,4	20,8	28,4	29,5
Gestion des Contrats	38294	39632	40304	41,2	42,6	42,5	7,2	13,8	14,8	70,5	72,4	72,6
Commercial	43489	44246	44549	39,2	40,0	39,9	6,8	10,1	10,3	46,9	50,3	51,3
Comptabilité	5560	5225	5103	41,2	42,7	43,0	8,0	14,5	15,9	66,1	66,8	66,9
Réassurance	1221	963	920	40,7	43,3	44,1	6,6	11,6	13,7	55,0	55,4	56,3
Administration	2642	2648	2602	43,3	46,8	46,8	11,4	23,3	25,8	72,2	67,9	68,1
Secrétariat et Assistanat	7663	6633	6443	42,5	44,5	44,7	8,9	16,0	17,0	98,5	97,6	97,3
Communication	1050	1156	1203	40,3	41,5	41,3	9,0	12,5	12,7	71,5	71,0	70,9
Gestion des Actifs	1632	1758	1770	37,8	38,2	38,6	4,9	6,9	8,4	46,6	43,5	44,3
Informatique et Télécommunications	10213	10756	10825	39,3	41,6	41,9	4,5	8,1	8,9	29,4	28,9	29,2
Etudes et Conseil	2997	3447	3533	39,0	40,0	40,0	8,2	11,4	11,3	54,9	59,9	60,1
Gestion et Organisation	3458	4346	4707	40,1	41,5	41,5	6,2	11,6	12,2	52,0	51,9	52,4
Logistique	6074	5160	5023	45,1	46,7	47,0	14,5	23,2	24,8	42,2	43,0	43,4
Ressources Humaines	3045	3108	3058	42,3	44,2	43,1	8,9	19,5	15,4	70,3	74,2	73,5
Direction	2847	3497	3491	47,2	47,8	47,9	22,7	26,8	27,3	17,7	21,6	23,1

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac +2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2002	2006	2007	2002	2006	2007	2002	2006	2007	2002	2006	2007
Conception et Adaptation de Produits	80,1	89,5	88,4	76,6	80,8	81,8	10,3	9,1	12,5	62,2	65,1	66,1
Contrôle Technique et Prévention	72,2	76,5	77,7	66,3	69,2	71,4	5,6	5,5	5,2	37,0	37,7	39,0
Gestion des Contrats	26,7	28,7	29,4	42,1	48,2	49,4	7,5	5,7	7,4	39,5	36,5	36,7
Commercial	21,3	23,0	23,7	48,3	54,6	55,3	12,0	10,1	11,7	17,3	14,2	14,5
Comptabilité	30,2	36,7	37,6	36,1	43,8	44,6	8,2	7,3	7,1	63,5	64,0	63,8
Réassurance	55,1	62,9	64,5	50,0	52,7	54,3	7,5	4,3	7,3	92,7	94,8	94,1
Administration	6,5	15,3	15,3	10,4	16,6	19,2	13,5	4,5	8,1	49,9	43,5	43,6
Secrétariat et Assistanat	9,5	13,2	14,0	26,6	32,5	33,7	5,5	5,9	6,1	46,4	44,9	45,1
Communication	65,8	75,2	75,4	67,3	74,5	74,5	7,8	9,3	10,3	65,0	59,7	60,1
Gestion des Actifs	73,0	76,7	79,1	69,9	75,0	74,5	14,4	14,7	14,4	85,3	87,7	87,7
Informatique et Télécommunications	75,8	81,6	82,3	67,9	72,6	72,8	7,9	5,3	5,8	64,0	59,3	59,5
Etudes et Conseil	85,7	85,3	86,0	78,8	79,0	79,5	11,4	9,2	10,1	71,0	64,4	64,6
Gestion et Organisation	83,3	88,6	88,2	67,2	73,4	73,7	7,1	8,0	9,5	67,6	70,3	69,7
Logistique	15,1	15,5	16,4	11,1	12,0	13,2	6,0	5,4	5,0	47,1	43,1	42,7
Ressources Humaines	59,9	62,8	66,5	53,0	56,3	61,6	6,6	5,9	9,3	60,6	55,7	58,2
Direction	99,8	99,9	99,8	83,6	85,9	86,1	5,1	4,6	5,0	67,1	75,7	76,4

REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce ROMA 2008 recense les effectifs au 31 décembre 2007 et constitue donc la douzième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de l'assurance.

**Regard sur les principaux indicateurs
de la population totale**

ROMA 2008 : une continuité dans les résultats

Ce ROMA 2008 qui recense les effectifs au 31 décembre 2007, constitue la douzième édition annuelle menée par l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance.

Cette année encore le taux de réponse de la part des entreprises adhérentes de la FFSA ou du GEMA confirme son caractère exceptionnel. En effet, malgré un périmètre en augmentation depuis l'origine de l'enquête, il ressort à 97,5%. Ce taux confirme l'intérêt et l'engagement des entreprises de la FFSA ou du GEMA dans la réalisation de ce document annuel.

La base de données de l'Observatoire servant à l'analyse de l'exercice 2007 intègre 140 482 salariés sur une assiette de 144 100 personnes (Rapport FFSA – L'assurance française en 2007), car elle ne prend en compte que les entreprises répondantes adhérentes de la FFSA et du GEMA et dont les personnels dépendent des conventions collectives de l'assurance, champ exclusif de compétence de l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance.

Une base
de données sociales
de 140 482 salariés,
soit un taux
de réponse de
97,5%

Bien évidemment, nous adressons nos remerciements aux sociétés pour leur contribution efficace et fidèle à la connaissance des données sociales de la profession. Elles font du ROMA un véritable "bilan social professionnel" consolidé sur les grandes caractéristiques de la population, doublé d'une analyse par métier à travers le référentiel qui est inclus dans ces travaux.

Pour la seconde fois, il est complété par un autre document issu des accords professionnels de 2004, intitulé "**Rapport 2008 de l'Observatoire sur les Formations des salariés de l'Assurance**" (ROFA).

Regard sur les principaux indicateurs de la population totale

Les accords de branche du 14 octobre 2004 et du 22 juin 2007 ont confié à l'Observatoire le suivi d'indicateurs, notamment sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'emploi des moins de 26 ans, des seniors, la diversité, etc., afin d'éclairer les travaux de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

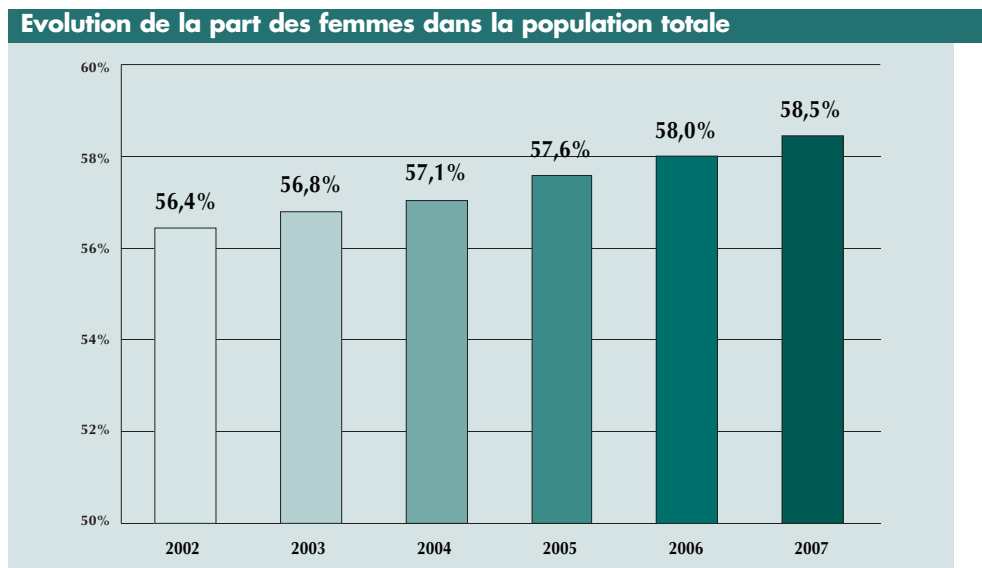
C'est dans ce cadre qu'ont été rédigées les Remarques et Commentaires figurant au présent chapitre.

1) La féminisation se poursuit

Lors de la publication en décembre 2004 de *"la première contribution à l'analyse de la place des femmes dans l'assurance"* conformément à l'accord national interprofessionnel de 2004 relatif à l'égalité et à la diversité professionnelle entre les hommes et les femmes, nous avons constaté un accroissement permanent du taux de femmes depuis 1996 qui représentait à l'époque 52,7%.

En 2002, à l'occasion de l'intégration définitive de Groupama dans le champ de l'enquête, entreprise fortement féminisée (+60%) ce taux de situait à 56,4%.

En 2007,
les femmes
représentent
58,5%
de la population
totale



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

L'histogramme montre qu'au 31/12/2007 la part des femmes dans la population totale continue de progresser pour atteindre 58,5%.

Nous avons souligné l'année dernière que ce résultat était le produit d'une hausse du taux d'embauche des femmes, au fur et à mesure des années prises en

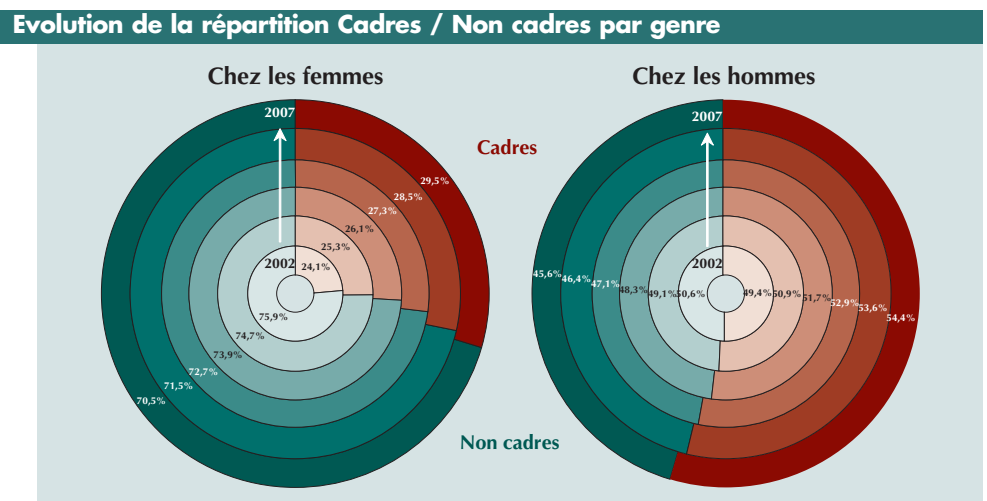
référence, conjuguée depuis 2002, date d'arrêt des systèmes de préretraite, avec un plus grand maintien dans l'emploi des femmes de 55 ans et plus.

Cet aspect sera mis en perspective dans la partie du chapitre consacré aux "seniors".

Mais, par ailleurs, cette féminisation reste en partie inégalitaire. En effet, dans la population féminine, un peu moins d'une femme sur trois est cadre (29,5%). A contrario, un homme sur deux (54,4%) est cadre.

- Répartition Cadres / non Cadres par genre

Les graphes ci-dessous permettent de comparer le poids respectif des cadres dans la population féminine d'une part, masculine d'autre part.



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance

En 2007 :
1 femme sur 3
1 homme sur 2
sont cadres

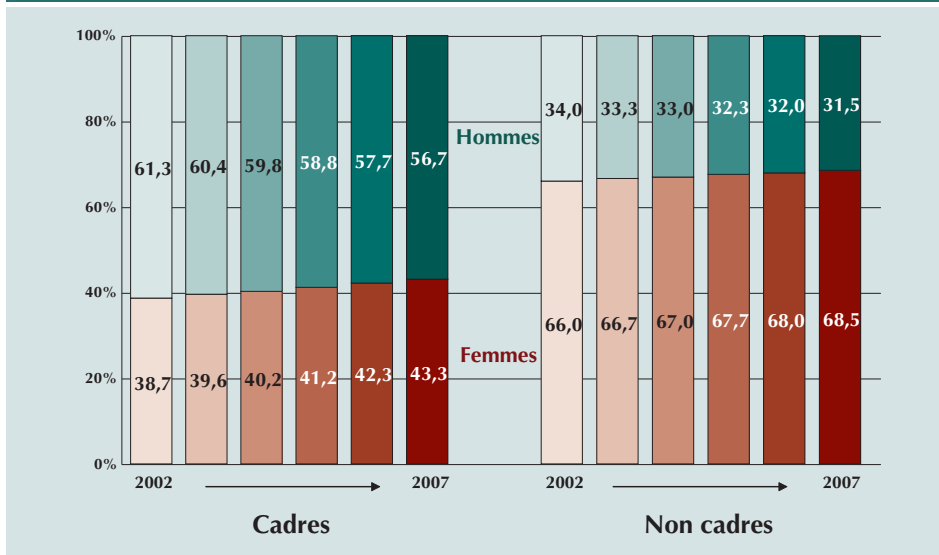
Le tableau qui suit présente la ventilation hommes / femmes dans les populations cadres et non cadres.

- Répartition par genre et par statut

Dans cette dernière combinaison, sexe et statut, on voit que la part des femmes progresse aussi bien en cadres qu'en non cadres, mais qu'elle est plus rapide en cadres bien qu'avec un niveau de départ inférieur.

Regard sur les principaux indicateurs

Evolution de la répartition par genre et par statut



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Chez les cadres, la progression de femmes est le fruit des embauches et des promotions, alors que chez les non cadres il s'agit majoritairement d'un phénomène issu de l'accroissement du taux de rétention des femmes de 55 ans et plus.

De même, l'analyse par famille de métiers montre que d'une manière générale la féminisation irrigue l'ensemble des familles, à l'exception de la famille Informatique dans laquelle le poids des femmes stagne

Evolution de la part des femmes par famille de métier

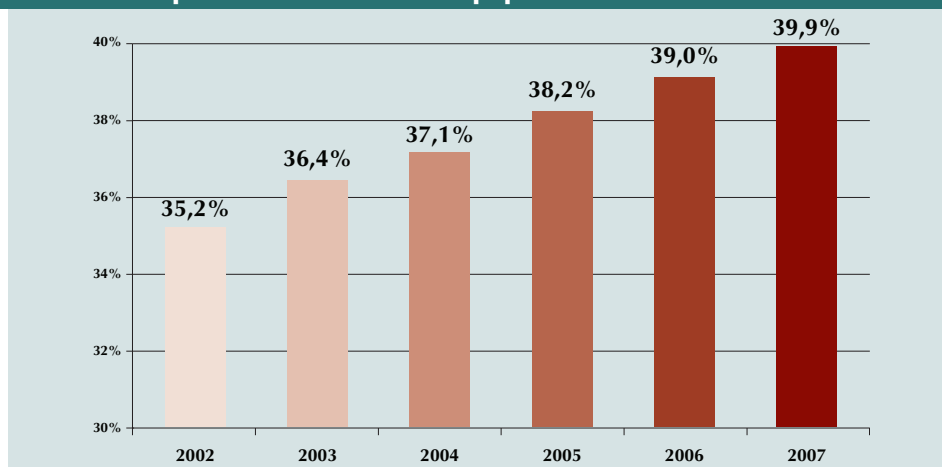
Famille de métiers	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Conception et Adaptation de Produits	52,9%	53,2%	53,6%	53,3%	53,5%	54,8%
Contrôle Technique et Prévention	20,8%	21,0%	21,2%	21,5%	28,4%	29,5%
Gestion des Contrats	70,5%	71,1%	71,4%	72,1%	72,4%	72,6%
Commercial	46,9%	47,8%	48,7%	49,7%	50,3%	51,2%
Comptabilité	66,1%	66,0%	66,4%	66,1%	66,8%	66,9%
Réassurance	55,0%	55,8%	56,0%	55,4%	55,3%	56,3%
Administration	72,2%	72,2%	70,5%	69,8%	67,9%	68,1%
Secrétariat et Assistanat	98,5%	98,4%	98,3%	98,0%	97,6%	97,3%
Communication	71,5%	72,7%	70,7%	69,1%	71,0%	70,9%
Gestion des Actifs	46,6%	46,4%	43,9%	42,9%	43,5%	44,3%
Informatique et Télécommunications	29,4%	29,5%	29,2%	28,8%	28,9%	29,2%
Etudes et Conseil	54,9%	56,3%	57,0%	58,8%	59,9%	60,1%
Gestion et Organisation	52,0%	51,6%	51,2%	51,3%	51,9%	52,4%
Logistique	42,1%	42,0%	41,8%	41,4%	43,0%	43,4%
Ressources Humaines	70,2%	72,2%	72,9%	74,2%	74,2%	73,4%
Direction	17,7%	19,4%	20,3%	20,7%	21,6%	23,1%

La féminisation irrigue tous les métiers

2) Toujours plus de cadres

Le volume de cadres par rapport à la population totale est lui aussi en progression permanente. Il représente au 31 décembre 2007, 55 993 personnes soit 39,9% des effectifs de la population totale, encore en progression de +2,9% par rapport à 2006. Rappelons, pour mémoire, qu'il se situait à 29,7% en 1996, soit un gain de quasiment +1 point par an sur dix ans.

Evolution de la part des Cadres dans la population totale



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance

La part des cadres
croît en
permanence :
39,9% en 2007

En 2007,
43,3% des cadres
sont des femmes

Dans une étude réalisée en 2006, nous avons constaté que ce phénomène d'accroissement était issu de la combinaison entre recrutements et promotions internes ; ces dernières représentant près de 50% des entrées annuelles en catégorie "cadre".

A l'intérieur de la population cadre, les femmes représentent aujourd'hui 43,3%, en croissance continue depuis 1996 (34%) avec un point de plus par rapport à 2006. Ce taux se trouve largement supérieur à la moyenne nationale interprofessionnelle (environ 30%) et supérieur au secteur bancaire (37,5%).

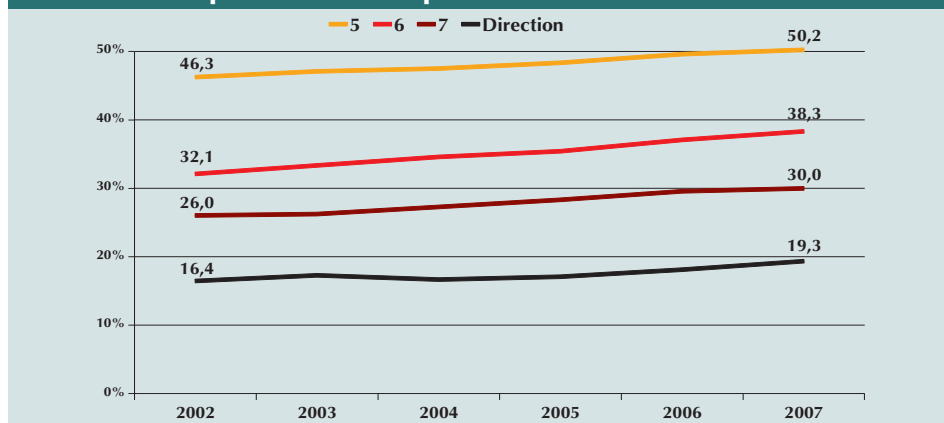
• Analyse de la répartition des femmes cadres par classe

L'analyse de la répartition par classe de 2002 à 2007 montre une progression constante des femmes cadres dans l'ensemble des catégories cadres et membres de direction.

Il est à remarquer que pour la première fois en 2007, la parité est atteinte en classe 5, notamment du fait des recrutements majoritaires de femmes dans cette classe, mais aussi du rééquilibrage des promotions internes. Cette évolution nouvelle constitue un élément positif car, sauf "accident" de carrière, elle constitue une base de l'égalité des chances.

Regard sur les principaux indicateurs

Evolution de la part des femmes par classe



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Depuis 1997, chez les cadres, le taux de femmes augmente plus vite

Par ailleurs, nous remarquons que l'effet de "progression mécanique" se trouve bien répercuté en classes 6 et 7, ainsi qu'en cadres de direction où près d'une femme sur cinq fait partie de ce collègue en rappelant qu'au 31/12/1996 les cadres de direction femmes représentaient 3,1%.

Les accords sur la diversité et l'égalité hommes/femmes, signés dans un certain nombre d'entreprises ont un effet correcteur que l'on retrouve à la lecture des statistiques.

• Taux de cadres par famille de métiers

De 2002 à 2007, le pourcentage de cadres, en particulier experts, par famille de métiers croît en permanence dans l'ensemble des familles, notamment en Conception et adaptation de produits (Actuariat), Gestion des actifs et Réassurance.

Evolution du taux de cadres par la famille de métiers

Famille de métiers	Taux en 2007	Evolution 2002 à 2007
Conception et Adaptation de Produits	88,4%	+ 8,3 pts
Contrôle Technique et Prévention	77,7%	+ 5,4 pts
Gestion des Contrats	29,4%	+ 2,7 pts
Commercial	23,7%	+ 2,4 pts
Comptabilité	37,5%	+ 7,3 pts
Réassurance	64,5%	+ 9,3 pts
Administration	15,3%	+ 8,8 pts
Secrétariat et Assistanat	14,0%	+ 4,5 pts
Communication	75,4%	+ 9,6 pts
Gestion des Actifs	79,1%	+ 6,1 pts
Informatique et Télécommunications	82,3%	+ 6,4 pts
Etudes et Conseil	86,0%	+ 0,3 pt
Gestion et Organisation	88,1%	+ 4,8 pts
Logistique	16,4%	+ 1,3 pt
Ressources Humaines	66,5%	+ 6,5 pts
Direction	99,8%	0,0 pts

Les cadres progressent dans tous les métiers

Ce taux traduit une hausse des qualifications, du niveau global de formation, des pré-requis en matière de diplôme au niveau du recrutement.

3) Un regard sur les nouveaux entrants

Tout d'abord, il est à remarquer que l'âge moyen de la population totale est passé de 40,6 ans en 2002 à 41,8 ans en 2007, avec en corollaire une ancienneté passant dans la même période de 14,1 à 14,9 ans. Ce qui traduit un vieillissement de la pyramide des âges que nous analyserons dans un chapitre ultérieur.

Mais en réalité, ce phénomène masque un renouvellement certain des effectifs.

En effet, le flux des recrutements reste important, supérieur depuis 2000 à 7% de la population totale.

- Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale

L'exercice 2007 marque une forte progression des nouveaux entrants : 13 062 personnes soit 9,3% de la population totale retrouvant ainsi le taux de l'année 2002 qui était le taux d'embauche le plus important depuis 1997. Il est le produit d'un fort recrutement que nous analyserons par famille de métiers ci-après.

Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Recrutements :
un marché attractif
13 000 personnes
en 2007
dont 3 500 cadres
environ
en moyenne
sur les cinq
dernières années

Ainsi globalement, la part d'attractivité du marché de l'assurance est depuis les cinq dernières années autour de 13 000 personnes recrutées par an en moyenne, dont environ 3 500 cadres.

Nouveaux entrants 2007
57,7% de femmes
24,6% de cadres
72,9% de > bac+2

Nouveaux entrants	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	55,8%	55,3%	55,1%	57,2%	57,4%	57,7%
Cadres	22,0%	21,3%	21,5%	22,8%	24,5%	24,6%
≥ bac+2	68,5%	70,1%	68,2%	71,9%	74,1%	72,9%

Dans cette population nouvelle, les femmes représentent 57,7% et le taux des recrutements cadres s'affiche à 24,6%. Le pourcentage des titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à Bac+2 s'élève à 72,9% soit près de trois salariés sur quatre.

Regard sur les principaux indicateurs

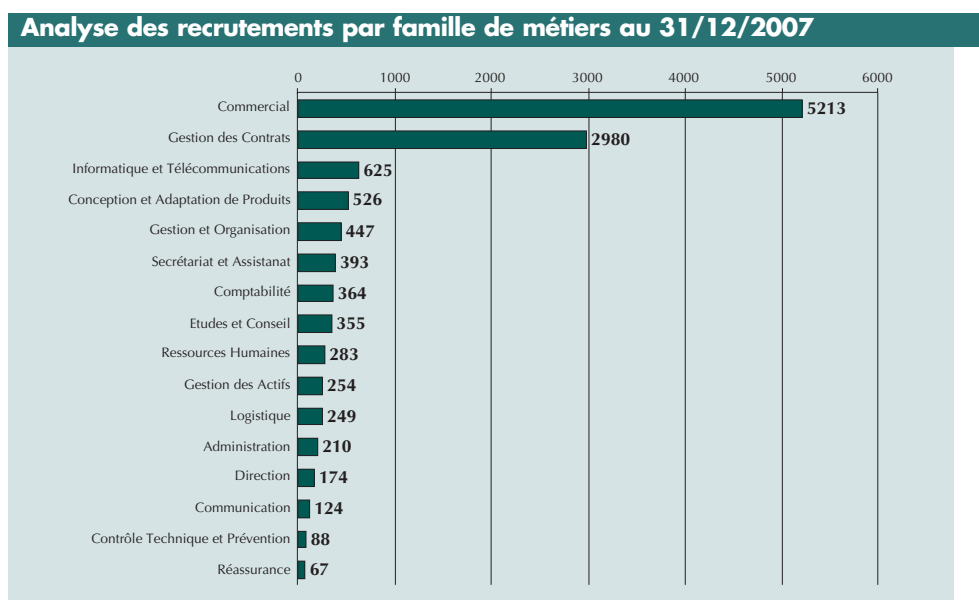
La ventilation par type de contrat des nouveaux entrants se distribue comme suit : 65,8% en CDI, 21,3% en CDD, et 12,9% en alternance (professionnalisation et apprentissage en forte progression).

• Analyse des recrutements par famille de métiers

L'analyse par métier montre que les deux familles les plus importantes dans la population totale sont celles qui recrutent le plus en volume, à savoir : Commercial (5 213 recrutements), et Gestion de contrats (2 280 embauches). A elles seules, elles représentent près de 60% de la totalité des nouveaux entrants.

Si les trois premières familles de recrutement restent identiques à 2006 (Commercial, Gestion de contrats, Informatique...), on constate en 2007 une forte progression en Conception et adaptation de produits, famille passant de la 6ème à la 4ème place, de même pour la famille Gestion et organisation qui passe de la 7ème à la 5ème place. Ces familles reflètent les priorités stratégiques des entreprises en matière de produits et d'organisation. Ces embauches sont aussi une réponse à la diversification des activités face à l'accroissement de la concurrence.

Les familles Secrétariat et Comptabilité régressent de deux rangs mais conservent le même volume d'embauche qu'en 2006.



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

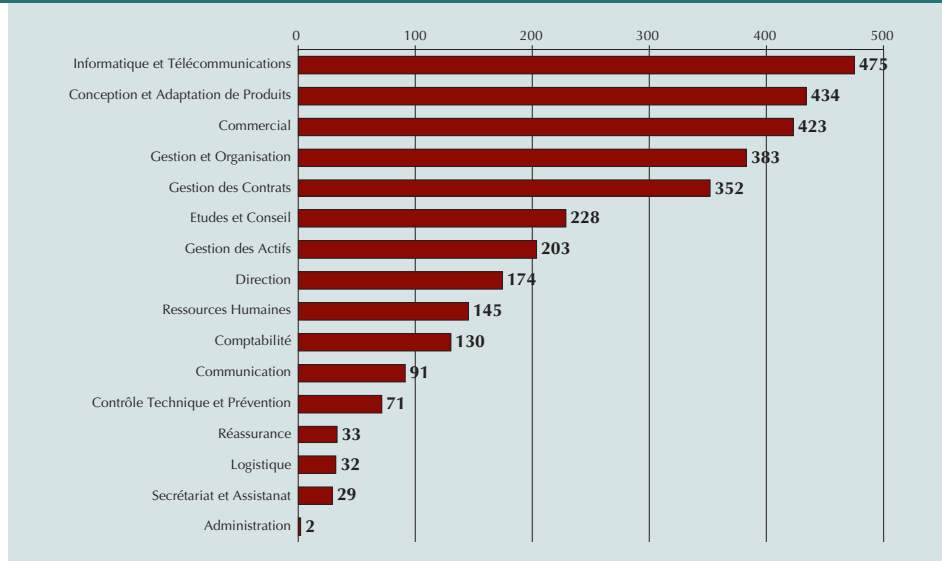
Dans la population totale, les recrutements Commercial et Gestion de contrats dominant en volume

En ce qui concerne les commerciaux, une partie de ces recrutements correspond, comme nous l'avons montré plus précisément dans l'étude "Les métiers commerciaux" publiée le 25 octobre 2007, à un accroissement de commerciaux sédentaires, notamment sur plates-formes, mais aussi au renouvellement lié au turn-over des commerciaux itinérants. Là aussi, il s'agit de choix stratégiques.

• Analyse des recrutements cadres par famille de métiers

Le tableau ci-après montre la ventilation des embauches cadres par famille de métiers.

Ventilation des recrutements cadres par famille de métiers au 31/12/2007



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance

... mais,
pour les
recrutements
cadres
le classement est
différent

En ce qui concerne les cadres, l'ordre d'importance des recrutements par famille de métiers est différent de celui de la population totale.

L'année 2007, encore marquée par une forte progression globale d'embauches en cadres, confirme les priorités de recrutement des entreprises :

- en **Informatique et télécommunications**, notamment autour du concept d'architecture de réseaux qui correspond au développement des nouvelles technologies (internet, workflow, gestion électronique des documents...),
- en **Conception et adaptation de produits**, avec un fort taux de recrutement d'actuaire qui s'inscrit lui, dans un double mouvement : le développement des besoins actuariels en général, et une anticipation des départs sur un métier à forte tension concurrentielle,
- en **Commercial**, par l'embauche de jeunes issus d'écoles de commerce dans des fonctions soit de managers, soit de vendeurs spécialisés de produits à forte valeur ajoutée,
- en **Gestion et organisation** la progression est liée au développement des nouvelles technologies et à la phase d'industrialisation en matière de vente et de gestion,
- l'importance proportionnelle des embauches en **Etudes et conseil** et surtout en **Gestion des actifs** correspond à un fort taux de recrutement, par rapport à des familles de faibles effectifs mais à forte valeur ajoutée.

Regard sur les principaux indicateurs

On constate, toute proportion gardée, une reprise des recrutements en **Ressources Humaines** passant de 89 embauches en 2006 à 145 en 2007 traduisant la seule inversion de tendance par rapport aux années antérieures.

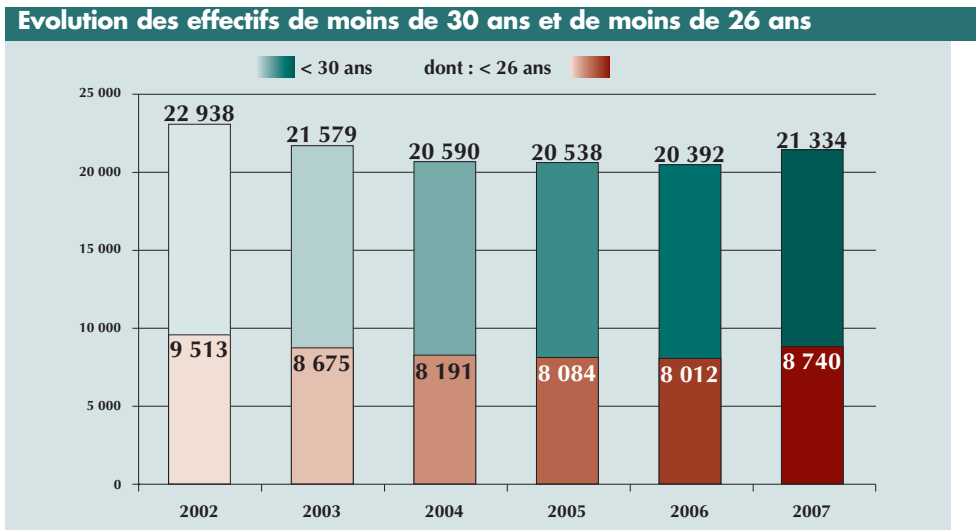
De même, comme souligné dans la récente étude de l'Observatoire intitulée "*Profil statistique et prospectif des métiers de la comptabilité et du Contrôle de gestion*" (Octobre 2008), les recrutements de cette famille sont aussi en augmentation.

4) Des "jeunes" plus féminins, plus formés

Après avoir examiné dans le paragraphe précédent le profil des nouveaux entrants et leur évolution de 2002 à 2007, nous allons aborder plus particulièrement la population "jeune" à savoir, les moins de 30 ans avec un focus plus précis sur les moins de 26 ans. En effet, cette dernière population s'inscrit dans les priorités de l'accord de branche du 14 octobre 2004.

• Analyse des "jeunes" et de leur taux dans la population totale

Les tableaux ci-après montrent, à l'exception de l'année 2002, une stabilité globale de cette population entre 20 000 à 21 000 personnes, dont une moyenne de 8 500 pour les moins de 26 ans.



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Les moins de 26 ans
représentent **6%**
de la population
totale

Les moins de 30 ans représentent 15% de la population totale dont environ 6% pour les moins de 26 ans.

Taux de jeunes	2002	2003	2004	2005	2006	2007
< 30 ans	16,8%	15,6%	14,9%	14,7%	14,6%	15,2%
dont : < 26 ans	6,9%	6,3%	5,9%	5,8%	5,8%	6,2%

En ce qui concerne les nouveaux entrants, les moins de 30 ans représentent depuis 2002, 60% des embauches annuelles dont 37% de moins de 26 ans.

Taux de jeunes dans les recrutements	2002	2003	2004	2005	2006	2007
< 30 ans	59,4%	58,8%	58,9%	59,9%	59,8%	59,8%
dont : < 26 ans	36,7%	36,1%	36,9%	37,4%	37,1%	37,2%

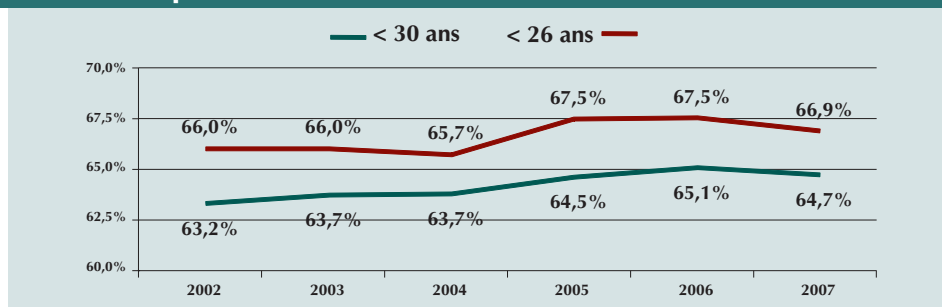
De 2002 à 2007, le taux des nouveaux entrants reste stable quel que soit l'indicateur pris en considération, qu'il s'agisse de la population totale ou chez les nouveaux entrants.

Compte tenu de la remontée globale de l'âge de cessation d'activité, la part des moins de 30 ans ne permet pas, en l'état, un rajeunissement de la pyramide des âges (cf.chapitre suivant).

• Quelques indicateurs du portrait des "jeunes" dans l'assurance

L'analyse du portrait des "jeunes" montre une forte féminisation, 64,7%, dont 66,9% pour les moins de 26 ans, nettement supérieure à la moyenne de la population totale (58,5 %).

Evolution de la part des femmes chez les < 30 ans et les < 26 ans



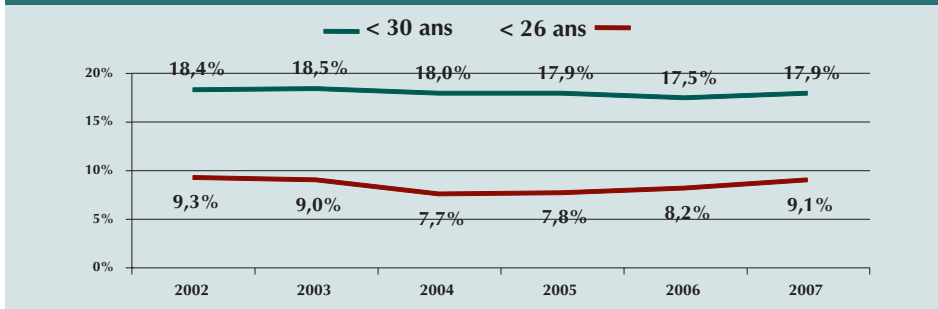
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Chez les moins de 26 ans :
66,9% de femmes
9,1% de cadres
11,5% de Bac+5
45,7% de Bac+2

Regard sur les principaux indicateurs

En revanche, le taux de cadres chez les “jeunes” (17,9% chez <30 ans et 9,1% pour les moins de 26 ans), est inférieur à la moyenne de la population totale située à 39,9%.

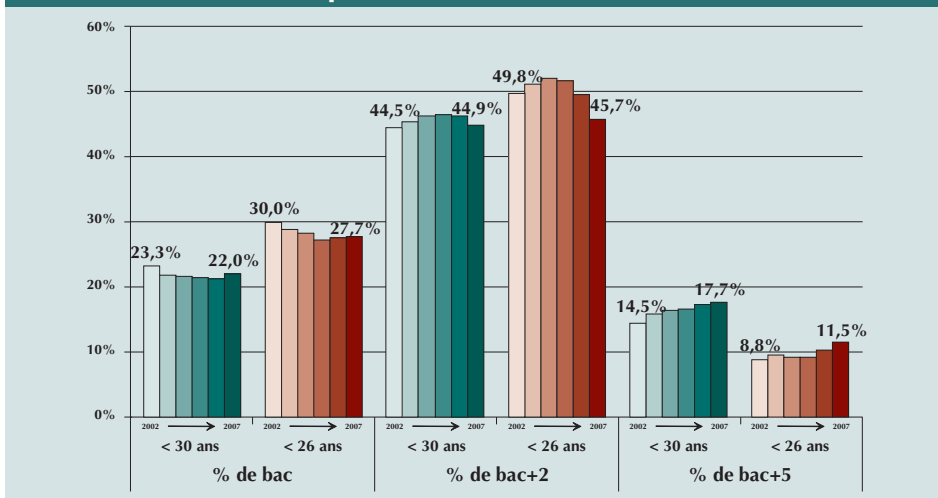
Evolution du taux de cadres chez les < 30 ans et les < 26 ans



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

L'analyse des formations montre l'importance des Bac+2 essentiellement en non cadres, et à moindre mesure des Bac+5 dans cette population.

Evolution du niveau de diplôme chez les < 30 ans et les < 26 ans



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

D'une manière générale les indicateurs de cette population sont le reflet des éléments que nous avons analysés dans le profil des nouveaux entrants.

• Analyse des moins de 30 ans et des moins de 26 ans par famille de métiers dans la population totale

Dans le tableau qui suit, nous avons ventilé les moins de 30 ans dont les moins de 26 ans dans l'ensemble des seize familles de métiers et déterminé leur poids dans chacune d'entre elles.

La présence la plus significative des moins de 30 ans se situe dans les familles à forte expertise et à formation initiale élevée (Conception et adaptation de produits, Gestion des actifs, Etude et conseil).

La famille Commercial conjugue le poids des recrutements jeunes sur plate-forme et la compensation du turn-over des commerciaux itinérants.

Dans la famille Gestion de contrats, notamment en indemnisation, le taux des moins de 30 ans est contenu par la remontée de l'âge de cessation d'activité qui entraîne un différé des sorties et du rajeunissement (*cf. Baromètre prospectif 2007 et 2008*).

Evolution du poids des < 30 ans et des < 26 ans par famille de métiers

Taux de jeunes par famille		2002	2003	2004	2005	2006	2007
Conception et Adaptation de Produits	< 30 ans	21,4%	20,5%	18,5%	18,0%	17,4%	19,4%
	dont : < 26 ans	7,1%	6,0%	4,3%	4,5%	4,5%	6,0%
Contrôle Technique et Prévention	< 30 ans	16,4%	15,2%	14,4%	15,4%	10,1%	9,6%
	dont : < 26 ans	7,0%	5,8%	4,8%	5,3%	3,1%	2,8%
Gestion des Contrats	< 30 ans	16,2%	15,0%	14,2%	14,4%	14,0%	14,6%
	dont : < 26 ans	6,8%	6,2%	5,7%	5,7%	5,3%	5,7%
Commercial	< 30 ans	20,2%	19,6%	18,8%	18,5%	18,9%	19,5%
	dont : < 26 ans	8,2%	8,1%	7,6%	7,3%	7,3%	7,8%
Comptabilité	< 30 ans	15,4%	14,5%	13,9%	13,2%	12,6%	11,8%
	dont : < 26 ans	6,8%	6,1%	5,4%	5,2%	4,4%	4,1%
Réassurance	< 30 ans	12,0%	10,3%	10,4%	8,6%	8,8%	7,5%
	dont : < 26 ans	4,0%	3,3%	3,2%	2,9%	1,7%	1,5%
Administration	< 30 ans	15,7%	14,8%	12,2%	11,5%	8,3%	10,0%
	dont : < 26 ans	10,1%	9,6%	8,2%	7,0%	5,0%	6,0%
Secrétariat et Assistanat	< 30 ans	10,5%	9,4%	8,9%	8,5%	8,5%	8,9%
	dont : < 26 ans	4,6%	4,3%	3,8%	3,6%	3,7%	4,0%
Communication	< 30 ans	14,8%	14,2%	12,8%	12,3%	12,0%	13,9%
	dont : < 26 ans	4,6%	3,1%	3,6%	3,8%	4,2%	4,6%
Gestion des Actifs	< 30 ans	23,4%	22,9%	20,3%	19,7%	20,0%	19,3%
	dont : < 26 ans	6,7%	5,5%	4,8%	4,6%	4,3%	5,0%
Informatique et Télécommunications	< 30 ans	13,9%	11,9%	10,3%	8,9%	7,7%	7,2%
	dont : < 26 ans	4,2%	3,2%	2,6%	2,2%	1,8%	1,8%
Etudes et Conseil	< 30 ans	22,1%	20,8%	19,7%	20,8%	18,6%	18,7%
	dont : < 26 ans	6,7%	5,2%	4,8%	4,8%	4,8%	5,8%
Gestion et Organisation	< 30 ans	15,2%	13,6%	12,8%	12,2%	12,3%	12,6%
	dont : < 26 ans	4,4%	3,7%	2,9%	2,9%	3,4%	4,0%
Logistique	< 30 ans	7,6%	6,4%	6,3%	5,8%	7,1%	7,1%
	dont : < 26 ans	3,8%	2,9%	3,0%	3,0%	3,8%	3,7%
Ressources Humaines	< 30 ans	10,7%	8,7%	8,1%	7,8%	8,8%	11,3%
	dont : < 26 ans	3,8%	2,7%	2,5%	2,5%	2,8%	4,0%
Direction	< 30 ans	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%
	dont : < 26 ans	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

5) Des "seniors" plus nombreux

- Quelques remarques liminaires sur le vieillissement de la pyramide des âges dans l'assurance

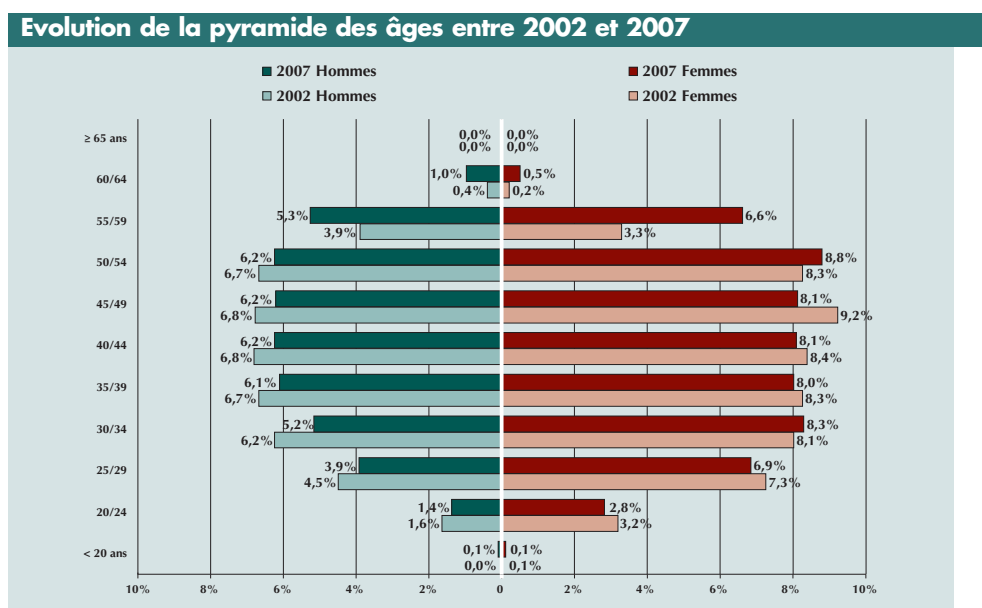
A l'occasion du ROMA 2007, nous avons mis en évidence un vieillissement de la population de l'Assurance lié notamment à l'augmentation du taux de maintien dans l'emploi des 55 ans et plus, notamment des femmes, entraînant corrélativement d'ailleurs, une remontée de l'âge de cessation d'activité.

Regard sur les principaux indicateurs

A partir de ce constat dans le présent ROMA, nous avons décidé d'élargir l'analyse des "seniors" aux 45 ans et plus, conformément à la priorité de l'accord de branche de 2004.

Nous verrons que les éléments aperçus l'année dernière à travers notre regard sur les 55 ans et plus sont confirmés.

Avant d'aborder les classes d'âges, objet de ce chapitre, nous avons examiné l'évolution comparative de la pyramide des âges en 2002 et en 2007. Nous avons regardé plus particulièrement la ventilation de la population totale à partir de l'évolution du poids des plus de 40 ans, critère retenu par Eurostat, pour constater l'état de vieillissement d'une pyramide démographique. En effet, si 50% d'une population totale se situent au-dessus de 40 ans, il s'agit d'une population vieillissante.



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Les 40 ans et plus sont passés de **54,0%** en 2002 à **57,2%** en 2007

En 2002, 54% de la population totale avait plus de 40 ans. Aujourd'hui en 2007, les 40 ans et plus représentent 57,2%. Cette évolution traduit un alourdissement du vieillissement de la population de l'assurance. Comme nous l'avons montré dans un chapitre précédent, le taux de recrutement des moins de 30 ans, pourtant relativement important, n'est pas suffisant pour inverser cette tendance.

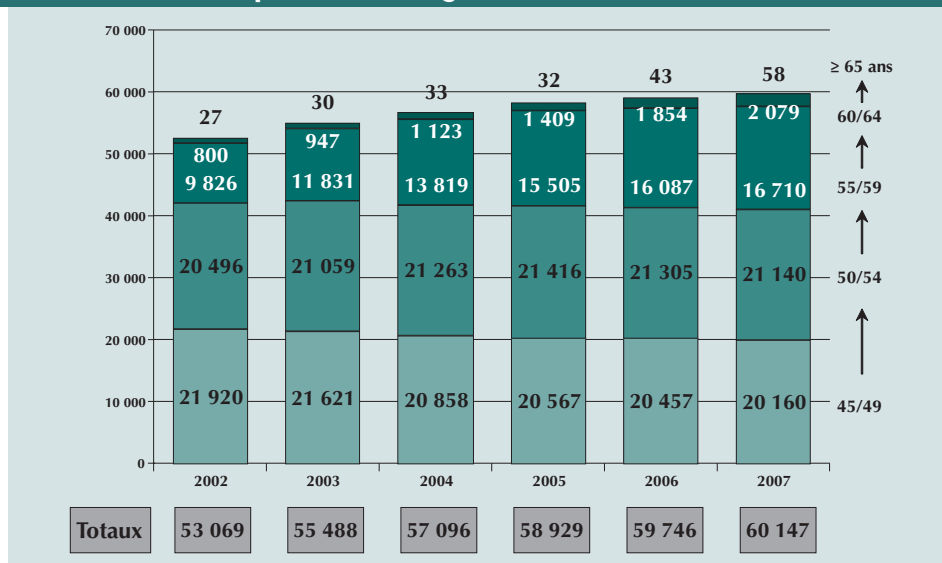
Ce vieillissement est le résultat principalement d'un maintien dans l'emploi plus accentué des salariés de plus de 55 ans, notamment du fait de l'arrêt des systèmes de préretraite à partir de 2002 qui a différé les sorties de trois à quatre ans.

Mais il est aussi le produit de la remontée mécanique en âge des cohortes générationnelles plus nombreuses du papy-boom se substituant aux classes creuses de la période de guerre.

Procédons maintenant à une analyse particulière de la population des 45 ans et plus.

• Regard sur les 45 ans et plus

Evolution des effectifs par tranche d'âge



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance

De 2002 à 2007,
les 45 ans et plus
sont passés
de **38,8%** à **42,8%**
de la population
totale

L'examen de l'évolution de la population des 45 ans et plus montre, tant en valeur absolue qu'en pourcentage, un accroissement de leur part dans la population totale entre 2002 et 2007, passant de 53 069 personnes soit 38,8% en 2002 à 60 147 personnes soit 42,8% en 2007.

Evolution du poids de chaque tranche d'âge dans la population totale

Poids des âges	2002	2003	2004	2005	2006	2007
45/49 ans	16,0%	15,7%	15,1%	14,7%	14,7%	14,4%
50/54 ans	15,0%	15,3%	15,4%	15,3%	15,3%	15,0%
55/59 ans	7,2%	8,6%	10,0%	11,1%	11,5%	11,9%
60/64 ans	0,6%	0,7%	0,8%	1,0%	1,3%	1,5%
≥ 65 ans	NS	NS	NS	NS	NS	NS

Evolution 2002->2007

-1,6 pts

0,0 pts

4,7 pts

0,9 pts

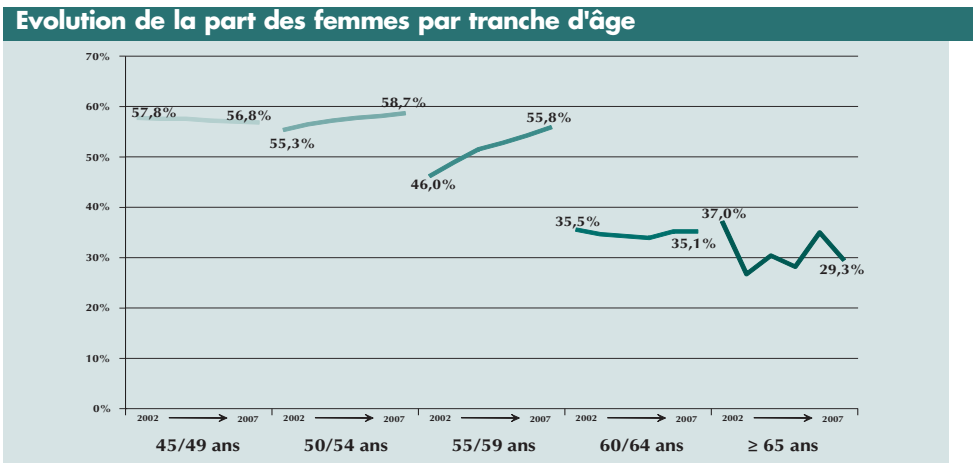
NS : < à 0,05 pts

Cette évolution traduit principalement un accroissement plus marqué des salariés de la tranche 55/59 ans. Mais aussi d'une manière plus relative en volume des 60 ans et plus dont la progression est spectaculaire en pourcentage (+159% soit de 800 personnes en 2002 à 2 079 en 2007).

Regard sur les principaux indicateurs

• Evolution de la part des femmes par tranche d'âge

L'analyse de l'évolution de la part des femmes dans chaque tranche d'âge confirme nos travaux antérieurs.



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

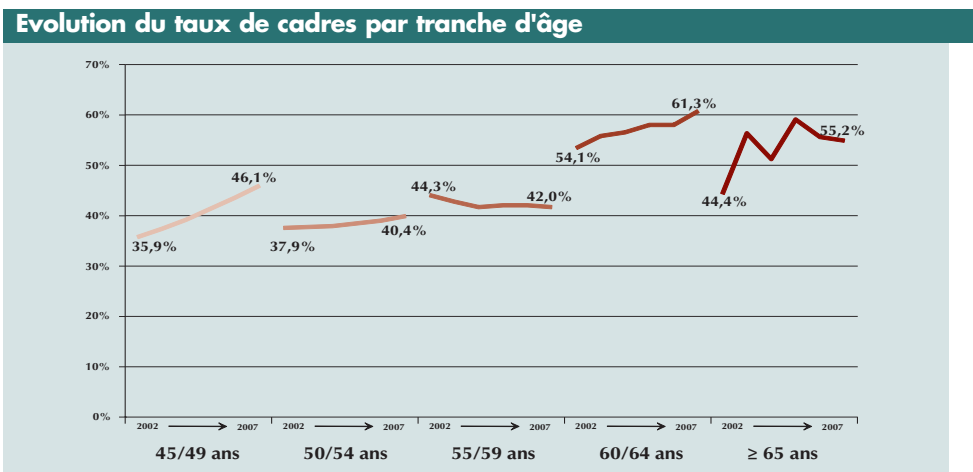
Entre 2002 et 2007, les femmes de 55/59 ans passent de **46,0%** à **55,8%**

Le vieillissement et le maintien dans l'emploi sont essentiellement le produit :

- d'une rétention plus importante des femmes dans la catégorie des 55/59 ans qui passe de 46,0% en 2002 à 55,8% en 2007, soit une progression de près de dix points ;
- du glissement mécanique de classes d'âges plus importantes.

• Evolution du taux de cadres par tranche d'âge

L'observation du poids des cadres par tranche d'âge corrélée à l'évolution de la part des femmes constatée ci-dessus, montre qu'au niveau des 55/59 ans ce sont majoritairement des femmes non cadres qui ont accru les effectifs de cette cohorte. En effet, entre 2002 et 2007 dans ces classes d'âges, la part des femmes a augmenté de +9,8 points alors que simultanément le taux de cadres a baissé de 44,3% en 2002 à 42,0% en 2007 soit -2,3 points.



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Ces éléments confirment les conclusions antérieures sur les bénéficiaires des systèmes de préretraite, à savoir majoritairement les femmes non cadres.

L'étude de l'âge de cessation d'activité puis de l'évolution des familles de métiers par tranche d'âge le confirme.

• **Remontée de l'âge réel de cessation d'activité**

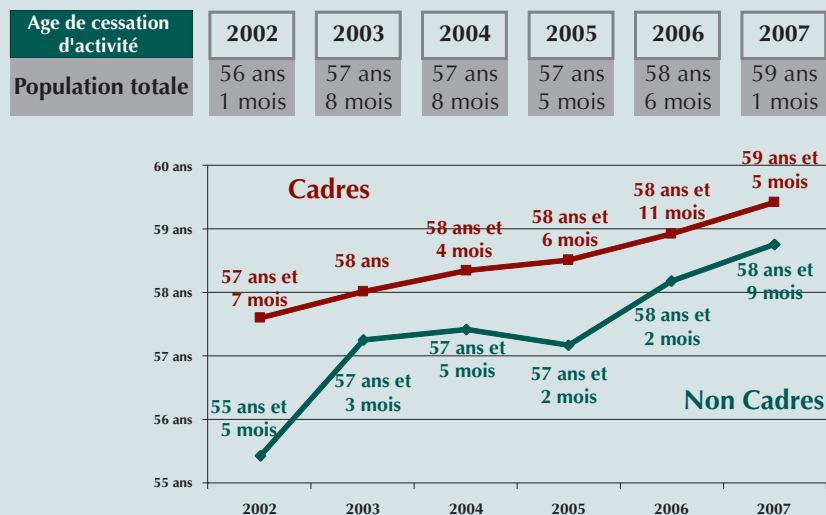
Dans le ROMA 2007, nous avons souligné la remontée spectaculaire de l'âge de cessation d'activité. Cette tendance se poursuit.

Dans l'étude "Quadras d'aujourd'hui... Quinquas de demain", publiée en 2003, l'âge de cessation d'activité réel était inférieur à 55 ans notamment pour les femmes non cadres. A partir de 2002, l'arrêt des systèmes de préretraite et la publication de la Loi Fillon du 21 août 2003, ont eu pour conséquence un redressement important de l'âge de cessation d'activité qui est passé de 56 ans et un mois en 2002 à 59 ans et un mois en 2007 pour la population totale.

Comparaison de l'évolution de l'âge de cessation d'activité entre Cadres et Non Cadres

RAPPEL : en 1998
Age de cessation
d'activité moyen
55 ans 2 mois

Une remontée
spectaculaire
de l'âge réel
de cessation
d'activité



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance

Ce graphique montre que la différence entre cadres et non cadres tend à s'estomper. En 2007 il s'établit à 59 ans et 5 mois pour les cadres et à 58 ans et 9 mois pour les non cadres ; soit un écart réduit à 8 mois.

Cette remontée est d'autant plus remarquable qu'elle intègre dans la même période les sorties liées aux carrières longues. Même sans tenir compte de la négociation qui va avoir lieu prochainement au niveau interprofessionnel sur les retraites, on peut envisager que l'âge réel de cessation d'activité dans l'assurance devrait à l'horizon 2009-2010 se situer à 60 ans.

Regard sur les principaux indicateurs

• Evolution des "seniors" par famille de métiers de 2002 à 2007

Le constat par métier révèle un renforcement de la présence des 55 ans et plus essentiellement dans les familles en phase d'évolution, de transformation, voire de disparition : Gestion de contrats pour partie, Administration, Secrétariat - assistantat, Logistique.

De ce fait, il est évident que le maintien dans l'emploi, notamment des 55 ans et plus, pose une problématique d'employabilité, de formation, d'évolution des métiers, voire de mobilité pour les personnels de ces familles qui sont au cœur de l'industrialisation. Une anticipation de ces changements implique une prise en compte bien en amont à travers les rendez-vous de mi-carrière. L'analyse des besoins en formation, en mobilité des 45 ans et plus sont des réponses importantes à ces enjeux.

Le maintien des "seniors" implique une réflexion sur l'employabilité

• Analyse des sorties potentielles à 60 ans d'ici au 31/12/2014

Pour poursuivre notre étude, nous avons projeté en cumulé, par famille de métiers, les personnes atteignant l'âge de 60 ans d'ici au 31/12/2014.

Pour déterminer les volumes, nous avons repris les hypothèses de l'étude "Quels métiers demain ?" qui considère que d'ici au 31/12/2014 il y aura une très forte adéquation entre l'âge de 60 ans et les 40 années de cotisation requises pour la liquidation des droits à la retraite. Il s'agit d'un personnel majoritairement non cadre, et d'un grand nombre de cadres issus de la promotion du travail ayant commencé leur activité professionnelle avant l'âge de vingt ans. L'incidence du rallongement d'un an de la durée de cotisation sans modification de l'âge, aura un impact faible sur leur âge de départ en retraite.

Le tableau qui suit présente les familles de métiers dans l'ordre décroissant des sorties potentielles. En volume cumulé, 27 372 personnes soit 20,3% de la population actuelle atteindront l'âge de 60 ans entre le 1er/01/2008 et le 31/12/2014.

Projection des 60 ans d'ici au 31/12/2014 par famille de métiers

Famille de métiers	Total	% de la famille
Gestion des Contrats	8 936	23,2%
Commercial	6 658	15,3%
Logistique	1 765	36,6%
Secrétariat et Assistantat	1 593	25,9%
Informatique et Télécommunications	1 430	13,4%
Direction	1 209	34,7%
Comptabilité	1 171	24,1%
Administration	968	40,0%
Gestion et Organisation	828	18,1%
Ressources Humaines	666	23,1%
Etudes et Conseil	576	17,0%
Conception et Adaptation de Produits	533	13,1%
Contrôle Technique et Prévention	447	26,7%
Communication	208	18,4%
Gestion des Actifs	200	11,7%
Réassurance	184	20,6%
Total	27 372	20,3%

En volume, les familles les plus concernées sont celles ayant les effectifs les plus importants :

- **Gestion de contrats** avec 8 936 personnes,
- **Commercial** avec 6 658 personnes.

En pourcentage, les familles les plus touchées correspondent à des familles en phase de forte transformation voire de disparition :

- **Administration** avec 40,0%,
- **Logistique** 36,6%.

Mais ces sorties peuvent apparaître comme des opportunités en matière d'anticipation des mobilités professionnelles et de réorganisation.

Deux autres familles sont fortement impactées en pourcentage :

- **Contrôle technique et prévention** avec 26,7% qui pose un problème de transmission des expertises nécessitant une anticipation des recrutements,
- **Direction** avec 34,7% des effectifs concernés soit 1 209 personnes qui atteindront 60 ans d'ici à 2014.

D'ici au 31/12/2014
27 372 personnes
atteindront
l'âge de 60 ans

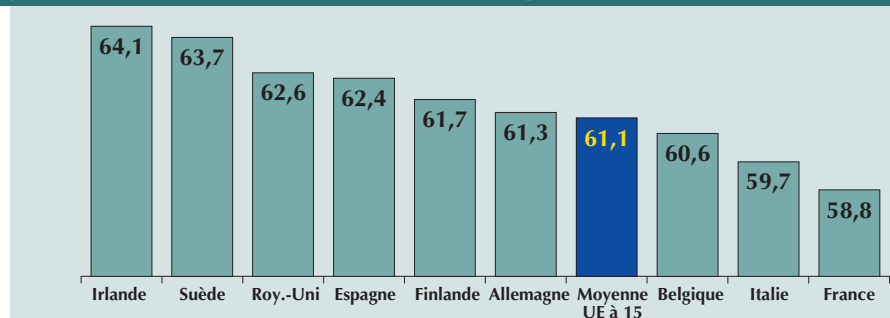
En réalité, la famille Direction est d'une manière générale peu concernée par les départs à l'âge de 60 ans. Les observations antérieures montrent que les départs réels se situent au-delà de 60 ans du fait notamment de la durée de leurs études initiales, ou tout simplement pour des raisons de choix individuel.

• **Et les plus de 60 ans ?**

La question des "seniors" au niveau sociétal s'inscrit dans une double problématique :

- la remontée de l'âge réel de cessation d'activité en conformité avec l'âge légal de départ à la retraite. La France est caractérisée par un âge de cessation d'activité inférieur à 60 ans (58 ans et 10 mois [58,8 ans] selon Eurostat). C'est l'un des plus faible en Europe où la moyenne est à 61 ans et 1 mois.

Age de sortie du marché du travail des Européens en 2005



Source : Eurostat, 2007

Regard sur les principaux indicateurs

Nous avons vu que la profession de l'assurance, dont l'âge de cessation d'activité est à 59 ans et un mois, s'est réinsérée dans un cercle vertueux.

D'une manière générale, le maintien dans l'emploi par la fin des exclusions précoces est en passe de trouver une solution positive. La tendance prospective dégagée à ce jour montre que l'âge de 60 ans devrait s'inscrire comme celui de la réalité des départs pour la branche assurance à l'horizon 2009-2010.

- mais au niveau Européen et au niveau de l'économie en général (rapport actifs/inactifs), l'enjeu stratégique des "seniors" est leur maintien dans l'emploi à travers l'amélioration du taux d'activité des 60/65 ans⁽¹⁾.

Ce sujet va faire l'objet dans le courant de l'année 2009 de négociations au niveau des partenaires sociaux.

En effet, le problème du maintien au-delà de 60 ans est posé, indépendamment du rallongement éventuel de la durée des cotisations. Il est clair :

- qu'une stabilisation du régime fiscal notamment en matière d'indemnité de départ en retraite (IDR),
- que la fin de la dérogation au 31/12/2009 de la mise en retraite à l'initiative de l'employeur,
- que la nouvelle possibilité du cumul non limité emploi/retraite,
- que l'amélioration des incitations pour majoration au-delà des 40 ans de cotisation,

n'ont pas encore produit les effets qui permettent d'avoir une vision sur leurs impacts actuels et futurs.

Mais malgré l'absence de recul, et dans la perspective de l'application des mesures précitées, nous avons commencé à regarder l'évolution de la catégorie des 60 ans et plus depuis 2002 dans notre profession et leur ventilation par famille de métiers.

En volume les 60/64 ans sont passés de 800 personnes en 2002 à 2 079 en 2007, les plus de 65 ans restant relativement anecdotiques.

Afin de tenter d'identifier s'il existait des facteurs cohérents pouvant expliquer cette progression, nous avons à travers le tableau ci-dessous essayer de ventiler ces deux classes d'âges par famille de métiers.

⁽¹⁾ Lors du sommet de Lisbonne en mars 2000, les instances européennes ont fixé comme objectif pour 2010 un taux d'activité de 70% pour la tranche d'âge 55/64 ans

Evolution des 60/64 et 65 ans et plus par famille de métiers

Famille de métiers	60/64 ans						≥ 65 ans					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Commercial	217	258	301	375	486	547	10	9	9	11	20	21
Gestion des Contrats	166	200	248	312	417	459	3	4	5	3	3	4
Direction	113	139	128	177	225	255	4	7	11	6	9	14
Logistique	76	64	80	91	115	120	1	1	1	0	1	5
Informatique et Télécommunications	23	28	38	56	75	105	1	1	0	1	1	1
Secrétariat et Assistanat	36	48	46	53	95	101	3	2	1	1	1	3
Etudes et Conseil	27	37	40	46	64	72	1	2	0	0	1	1
Gestion et Organisation	10	18	22	36	52	72	0	0	0	1	0	0
Contrôle Technique et Prévention	29	35	42	64	59	66	0	2	3	4	4	5
Ressources Humaines	28	36	58	44	68	57	0	1	1	3	2	2
Conception et Adaptation de Produits	21	27	38	41	51	53	0	0	0	0	0	0
Comptabilité	14	17	25	35	48	52	1	0	1	0	0	0
Administration	17	16	19	27	34	47	0	0	1	1	1	0
Communication	7	8	14	22	23	33	0	0	0	0	0	0
Réassurance	6	6	10	17	21	21	3	0	0	0	0	1
Gestion des Actifs	10	10	14	13	21	19	0	1	0	1	0	1
Total	800	947	1 123	1 409	1 854	2 079	27	30	33	32	43	58

In fine, le tableau relatif aux effectifs, leur dispersion, leur caractère hétérogène, ne nous permet pas de tirer des hypothèses valables encore moins de conclusions fiables.

Ainsi, la réflexion reste pendante entre situation individuelle (reprise d'activité et/ou interruption de carrière pour évènement familial, études initiales longues, etc.) et prise de conscience collective.

Cette progression du maintien dans l'emploi des "seniors" au-delà de 60 ans ne pourra être approfondie qu'avec la mise en place d'une série statistique suffisamment longue pour discerner le conjoncturel du structurel.

Cette évolution constituera un prédictif important pour identifier le début d'une vraie révolution : la fin des effets pervers de la culture des sorties précoces comme gestion de l'âge.

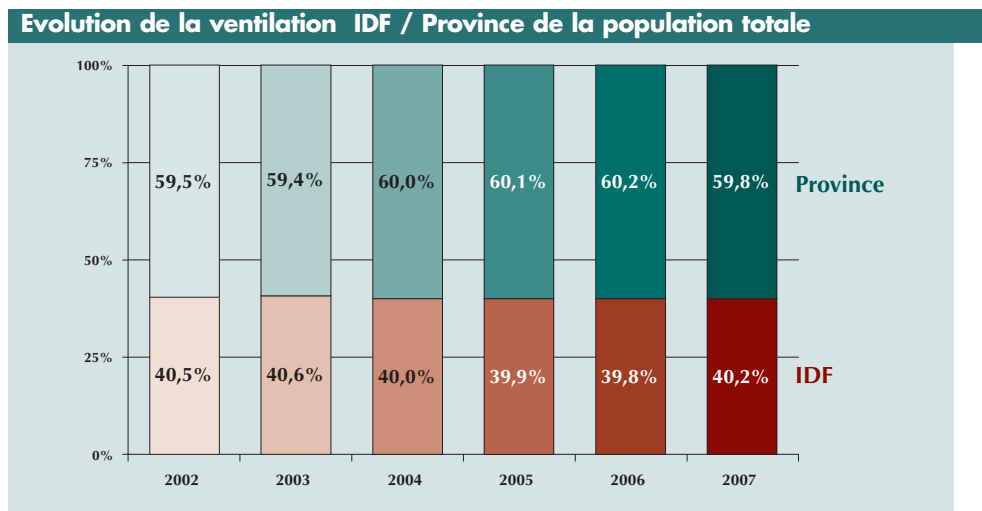
6) Une répartition stable des effectifs Ile-de-France / Province

En décembre 2004, l'Observatoire a publié une étude dénommée "Essai d'analyse de la répartition géographique des salariés de l'assurance sur le territoire national". Ce document s'inscrivait dans le cadre de l'article 7 de l'accord de branche signé le 14 octobre 2004 sur la régionalisation de la formation professionnelle.

• Ventilation de la population totale IDF / Province

A l'occasion du présent ROMA nous avons décidé de voir comment a évolué la répartition territoriale des effectifs de la profession notamment entre l'Ile-de-France et la Province.

Regard sur les principaux indicateurs



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

En 2007, la population totale correspond à **140 482** personnes dont **56 192** en IDF et **84 290** en province

Comme le montre le graphique ci-dessus, cette ventilation reste constante en 2007 avec 40,2% en Ile-de-France et 59,8% en Province. Mais cette stabilité masque des évolutions entre la répartition hommes / femmes et cadres / non cadres.

• Evolution de la répartition Hommes/Femmes – Cadres/Non Cadres en IDF

En ce qui concerne les salariés travaillant en Ile-de-France, nous constatons la même tendance à la féminisation que pour la population totale.

Île-de-France	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	57,3%	57,2%	57,5%	57,7%	57,8%	58,0%
Hommes	42,7%	42,8%	42,5%	42,3%	42,2%	42,0%

En Ile-de-France, la population cadre continue de s'accroître pour atteindre 55,5% en 2007 contre 49% en 2002.

Île-de-France	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Cadres	49,0%	51,1%	51,9%	53,2%	54,7%	55,5%
Non cadres	51,0%	48,9%	48,1%	46,8%	45,3%	44,5%

Dans cette région les cadres sont largement sur-représentés par rapport à la moyenne nationale de 39,9%.

Leur présence massive provient de la concentration de sièges sociaux notamment dans les Hauts-de-Seine et à Paris qui regroupent une large majorité des effectifs de la famille "Cadres de direction" et des familles "Experts" (Conception et adaptation de produits, actuaires, marketing, informatique, gestion d'actifs,...) à

La féminisation irrigue le territoire **58,0%** en Ile-de-France **58,7%** en Province

haut niveau de cadre. Selon les chiffres de l'APEC en Ile-de-France, les cadres représentent au niveau interprofessionnel 35,2% contre 56,5% dans la branche assurance.

Les fonctions d'encadrement opérationnel de terrain sont davantage réparties sur le territoire national de même que l'encadrement commercial.

• **Evolution de la répartition Hommes/Femmes – Cadres/Non Cadres en Province**

En province, l'accroissement de la féminisation est notamment le fruit de la mise en place des plates-formes de gestion régionales à forte dominante féminine de niveau Bac+2.

Mais, comme en Ile-de-France son taux est proche de la moyenne nationale: 58,5% en 2007.

Province	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	55,8%	56,6%	56,8%	57,5%	58,1%	58,7%
Hommes	44,2%	43,4%	43,2%	42,5%	41,9%	41,3%

De 2002 à 2007,
la place des
femmes progresse
chez les cadres
en Ile-de-France :
de **45 à 48,1%**
et en Province :
de **30,6 à 37,2%**

Mais en réalité, l'importance du personnel féminin (CCN 1992) est sous évalué en raison de la prise en compte dans ce calcul des commerciaux itinérants à forte dominante masculine.

Les cadres en province sont aussi en augmentation constante.

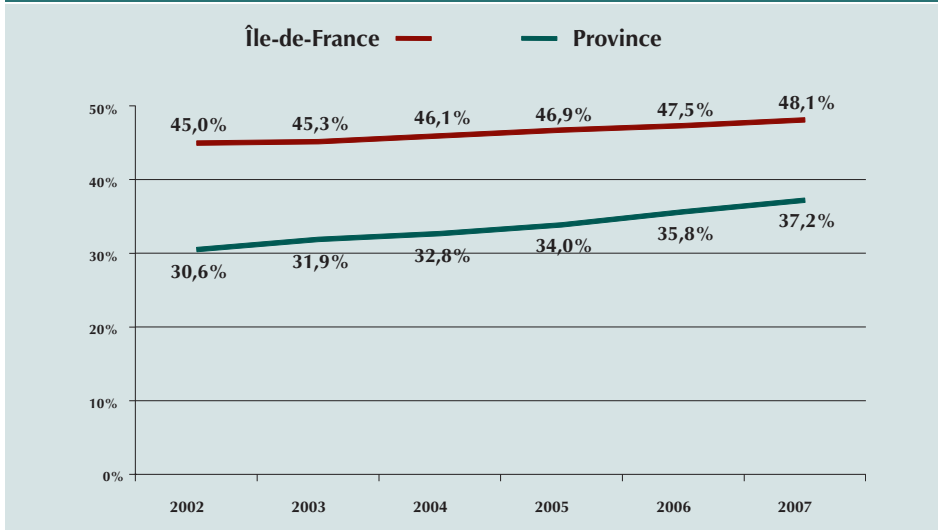
Province	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Cadres	25,7%	26,3%	27,3%	28,2%	28,7%	29,4%
Non cadres	74,3%	73,7%	72,7%	71,8%	71,3%	70,6%

Il s'agit essentiellement de la résultante soit d'embauches au sein des sièges sociaux régionaux des Mutuelles (diversification des produits, développement des technologies), soit d'un accroissement du taux d'encadrement opérationnel des plates-formes de services. Rappelons que cette forte progression de près de quatre points s'effectue à partir d'une base de départ plus faible (25,7% en 2002) que la moyenne nationale.

• **Evolution du taux de femmes dans la population Cadre en IDF et en Province**

Dans cette seconde série nous avons examiné la part des femmes en Ile-de-France et en Province dans la population cadre. Bien évidemment, on retrouve une corrélation avec les tableaux précédents.

Evolution du taux de femmes chez les Cadres en IDF et en Province



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

La part des femmes chez les cadres en Ile-de-France s'accroît de trois points passant de 45% en 2002 à 48,1% en 2007 (taux supérieur à celui des femmes cadres dans la population totale 43,3%).

Cette sur-évaluation par rapport à la moyenne nationale est liée au phénomène décrit ci-avant à savoir le poids des sièges sociaux en région parisienne, ainsi que la prédominance en Ile-de-France des familles à forte représentation féminine en cadres, telles que les "Ressources Humaines" et la "Communication".

Pour la province, nous remarquons aussi une forte progression des femmes chez les cadres. En effet, même si leur présence reste inférieure à la moyenne nationale (43,3 %), elles ont gagné sept points en passant de 30,6% en 2002 à 37,2% en 2007. Il y a un fort effet de rattrapage issu notamment des mesures spécifiques de correction dans le secteur mutualiste.

• Les Hauts-de-Seine, premier département assurantiel confirmé en 2007

Dans l'étude précitée, nous avons constaté que Paris avait perdu sa prédominance historique de premier département employeur dans la branche. En 2007, ce fait est confirmé et l'écart s'est légèrement accentué : les Hauts-de-Seine emploient 23 515 personnes contre 20 493 dans le département de Paris. A noter que le département employeur en troisième position reste les Deux-Sèvres, siège de nombreuses mutuelles, avec 8 515 salariés.

Le 92
premier employeur
en assurance