

REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce ROMA 2010 recense les effectifs au 31 décembre 2009 et constitue donc la quatorzième 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**

Regard sur les principaux indicateurs de la population totale

L'effectif des salariés des entreprises d'assurances adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève à 147 400* personnes. Ainsi, ces chiffres montrent que les effectifs de la profession connaissent une croissance continue (au rythme annuel moyen de 1,5%), alors même que le marché du travail français, dans son ensemble, a été particulièrement morose au cours de l'année 2009.

1) La féminisation du secteur de l'assurance se poursuit...

- Evolution de la part des femmes dans la population totale

Pour la première fois depuis de nombreuses années, la féminisation des entreprises d'assurances marque le pas en 2009. Ainsi, la part des femmes dans la population totale ne connaît pas de progression et se stabilise à 58,9%, comme l'année précédente.

Evolution de la part des femmes dans la population totale



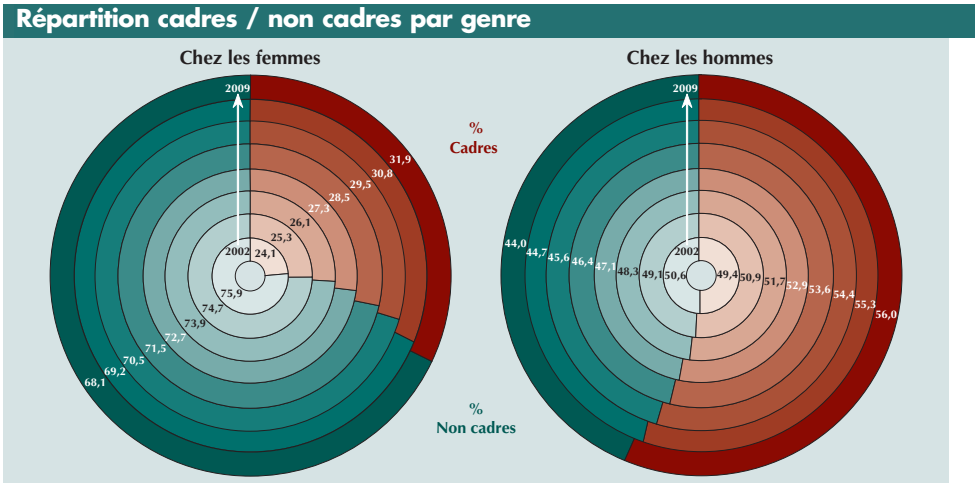
Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance

58,9%
de femmes
en 2009...
comme en 2008 :
la fin d'une
croissance régulière ?

Mais par ailleurs, cette année montre quelques particularités, principalement dans la structuration de ses recrutements et de ses sorties, qui peuvent expliquer ce phénomène de plateau. Comme nous le verrons plus en détail un peu plus loin, les recrutements ont été moins importants dans la famille Commercial et les sorties davantage féminines.

Regard sur les principaux indicateurs

- Répartition cadres / non cadres par genre



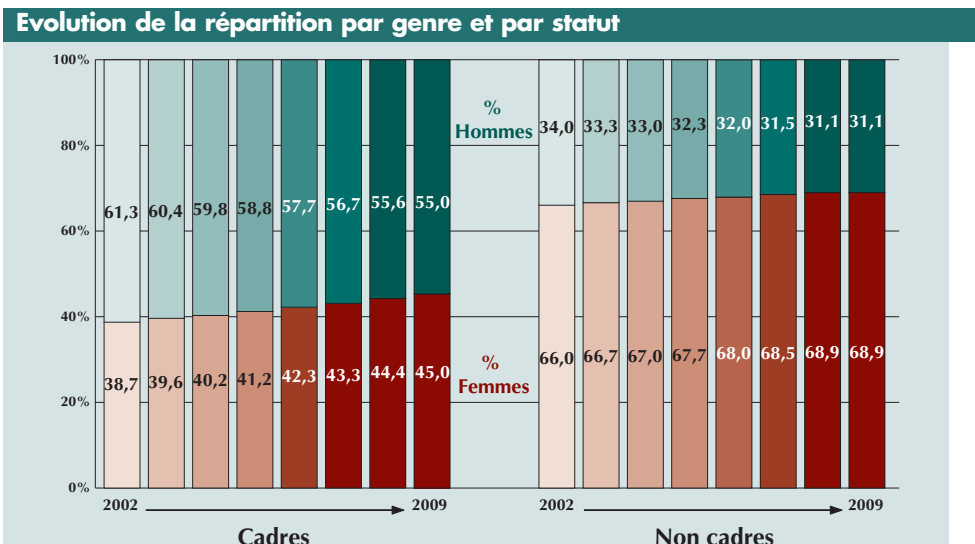
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

A fin 2009, la part des cadres dans la population totale augmente de près d'un point pour atteindre 41,8%. Cette croissance bénéficie un peu plus aux femmes (+1,1 point) qu'aux hommes (+0,7 point), ce qui permet de compenser progressivement le décalage observé entre les deux genres. En effet, moins d'un tiers des femmes (31,9%) est cadre, quand plus de la moitié des hommes (56,0%) relève de ce statut.

- Répartition par genre et par statut

Dans une approche inverse, d'abord par le statut puis par le genre, il ressort que la féminisation de la population cadre se poursuit à un rythme régulier, avec 45% de femmes parmi les cadres (contre 55% d'hommes). Là encore, on relève que la profession de l'assurance progresse régulièrement vers une parité au sein de sa population des cadres.

Parmi les non cadres, en revanche, il faut aussi noter que la part des femmes s'établit à 68,9%, soit 10 points au dessus de leur poids proportionnel dans la population totale.



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

Une augmentation régulière du nombre de femmes parmi les cadres... mais aussi parmi les non cadres

Au delà des données 2009, ces chiffres démontrent néanmoins une tendance lourde engagée depuis plusieurs années, à savoir un rééquilibrage de la parité entre les hommes et les femmes quant à la possibilité pour ces dernières d'accéder au statut de cadre.

Sur le long terme en effet, il se confirme que le nombre de femmes cadres augmente plus rapidement que le nombre d'hommes cadres.

Dans le même temps, concernant les non cadres, il ressort en revanche que cette population demeure très largement féminine, avec même une diminution de la représentation masculine en son sein.

Le plafond de verre se fissure mais, pour garder la métaphore, le plancher reste "collant"...

• **Evolution de la part des femmes par famille de métiers**

L'analyse par famille de métiers montre que la féminisation irrigue l'ensemble des familles de métiers, avec néanmoins des interprétations diverses.

Evolution de la part des femmes par famille de métiers

Famille de métiers	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	52,9%	53,2%	53,6%	53,3%	53,5%	54,8%	55,3%	55,2%
Contrôle Technique et Prévention	20,8%	21,0%	21,2%	21,5%	28,4%	29,5%	30,9%	30,4%
Gestion des Contrats	70,5%	71,1%	71,4%	72,1%	72,4%	72,6%	73,3%	73,5%
Commercial	46,9%	47,8%	48,7%	49,7%	50,3%	51,2%	51,9%	52,2%
Comptabilité	66,1%	66,0%	66,4%	66,1%	66,8%	66,9%	67,1%	66,8%
Réassurance	55,0%	55,8%	56,0%	55,4%	55,3%	56,3%	56,6%	56,7%
Administration	72,2%	72,2%	70,5%	69,8%	67,9%	68,1%	70,5%	70,3%
Secrétariat et Assistanat	98,5%	98,4%	98,3%	98,0%	97,6%	97,3%	97,2%	96,9%
Communication	71,5%	72,7%	70,7%	69,1%	71,0%	70,9%	71,8%	70,8%
Gestion des Actifs	46,6%	46,4%	43,9%	42,9%	43,5%	44,3%	42,5%	42,0%
Informatique et Télécommunications	29,4%	29,5%	29,2%	28,8%	28,9%	29,2%	29,3%	28,8%
Etudes et Conseil	54,9%	56,3%	57,0%	58,8%	59,9%	60,1%	60,0%	60,3%
Gestion et Organisation	52,0%	51,6%	51,2%	51,3%	51,9%	52,4%	53,0%	53,5%
Logistique	42,1%	42,0%	41,8%	41,4%	43,0%	43,4%	44,1%	43,5%
Ressources Humaines	70,2%	72,2%	72,9%	74,2%	74,2%	73,4%	74,1%	74,9%
Direction	17,7%	19,4%	20,3%	20,7%	21,6%	23,1%	25,7%	27,2%

Une progression notable des femmes dans les familles traditionnellement masculines

Dans les familles de métiers traditionnellement masculines, tels que Contrôle technique et prévention, Gestion des actifs et Informatique et télécommunications, l'année 2009 révèle une baisse légère de la représentation féminine.

En revanche, la famille Direction continue de connaître une augmentation notable de la part des femmes en son sein pour atteindre 27,2%, soit +1,5 point par rapport à 2008. Sur les 8 dernières années, la représentation des femmes aura donc crû de près de 10 points.

Regard sur les principaux indicateurs

Evolution de la part des femmes par sous famille commerciale

Sous-famille de métiers	2002	→	2009
Vente itinérante	28,1%		34,9%
Vente sédentaire	69,9%		71,3%
Vente sur plateforme	78,2%		73,4%
Management	20,0%		27,2%

De même, quoi que dans une moindre mesure, la famille Commercial se compose désormais d'une part majoritairement féminine et toujours en croissance.

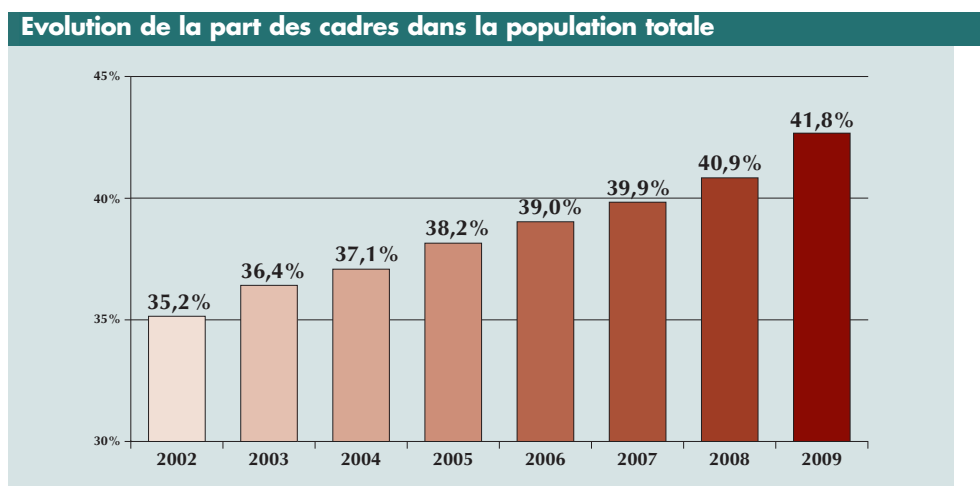
Les familles de métiers Gestion de contrats, Comptabilité et Ressources humaines, bien que déjà très féminisées, poursuivent quant à elles leur progression. Seules font exceptions les familles Secrétariat et assistantat et Communication, en très légère baisse cette année.

D'une manière générale, les autres familles de métiers ne connaissent pas de modification importante quant à l'évolution du rapport homme/femme.

2) La part des cadres continue de croître dans l'assurance...

• Evolution de la part des cadres dans la population totale

L'année 2009 confirme la tendance structurelle d'une augmentation régulière de son taux de cadres, toujours largement supérieur à la moyenne interprofessionnelle.



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

Près de 42%
de cadres
dans l'assurance

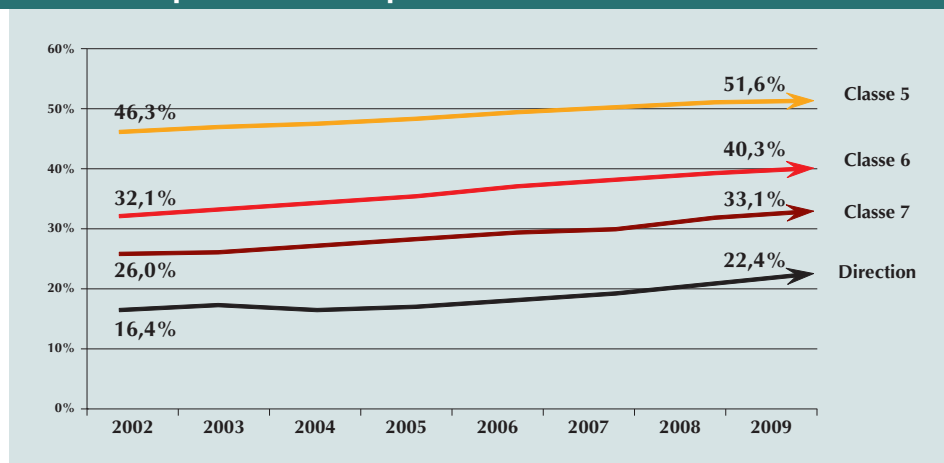
Avec une augmentation de près d'un point cette année encore, la part des cadres dans la population totale atteint ainsi 41,8%. Dans le vaste mouvement de modernisation du secteur, il se confirme ainsi que l'assurance requiert un niveau de professionnalisme de plus en plus élevé de ses équipes.

• **Evolution de la part des femmes cadres par classe**

La progression des femmes dans la population cadre est une tendance engagée depuis maintenant de nombreuses années. Ainsi, 2009 ne marque pas de rupture en la matière, voire accélère le processus...

La progression
des femmes
est plus rapide
dans les classes
supérieures...

Evolution de la part des femmes par classe



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

De 2002 à 2009, la représentation des femmes dans les différents échelons cadres n'a cessé de croître. Toutefois, on note depuis 2006 que la féminisation s'accélère davantage dans les échelons supérieurs que dans la classe 5, premier niveau d'accès au statut. La féminisation des cadres ne relève donc plus seulement d'un simple effet mécanique ou de levier, par substitution des départs masculins.

Concrètement, plus on s'élève dans la classification et plus cette augmentation est importante, c'est-à-dire systématiquement supérieure à la classe inférieure. Ainsi, pour 2009, les taux de croissance s'établissent à +0,4 point pour la classe 5, +0,7 point pour la classe 6, +1,1 point pour la classe 7 et +1,5 point pour les Cadres de direction. Sans doute faut-il y voir les conséquences des accords relatifs à l'égalité hommes/femmes signés dans les entreprises.

• **Evolution du taux de cadres par famille de métiers**

Sur les 16 familles de métiers de la profession, 10 ont un taux de cadres avoisinant 70% et plus. Parmi les 6 familles restantes, on note dès la onzième (Comptabilité - 39,7%) un décrochage de plus de 30 points, en forte progression toutefois depuis 2002. Viennent ensuite les familles Gestion de contrats (30,9%) et Commercial (24,5%) qui restent marquées par des taux de cadres traditionnellement plus faibles, notamment dus à la rationalisation de leurs activités respectives. En fin de tableau se situent les familles Logistique (18,1%) et Administration (7,7%), en très forte transformation, voire disparition, ainsi que la famille Secrétariat et assistantat (15%), pour laquelle le statut cadre correspond à des fonctions d'assistante de direction.

Regard sur les principaux indicateurs

Evolution du taux de cadres par famille de métiers

Famille de métiers	Taux en 2009	Evolution 2002 à 2009
Conception et Adaptation de Produits	90,7%	+10,6 pts
Contrôle Technique et Prévention	76,8%	+4,6 pts
Gestion des Contrats	30,9%	+4,2 pts
Commercial	24,5%	+3,2 pts
Comptabilité	39,7%	+9,5 pts
Réassurance	71,4%	+16,2 pts
Administration	7,7%	+1,2 pts
Secrétariat et Assistanat	15,0%	+5,5 pts
Communication	75,5%	+9,7 pts
Gestion des Actifs	83,2%	+10,2 pts
Informatique et Télécommunications	84,5%	+8,7 pts
Etudes et Conseil	89,9%	+4,2 pts
Gestion et Organisation	89,2%	+5,9 pts
Logistique	18,2%	+3,1 pts
Ressources Humaines	69,1%	+9,1 pts
Direction	99,7%	-0,1 pt

Indépendamment de leur taux de cadres respectif, la croissance intrinsèque de chaque famille de métiers est le reflet de la modernisation des entreprises du secteur et de leur repositionnement sur le marché de l'assurance. Cet indicateur confirme ici encore une hausse des exigences de qualifications requises en raison de la pression concurrentielle.

3) Les recrutements de 2009 : une baisse... très relative

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

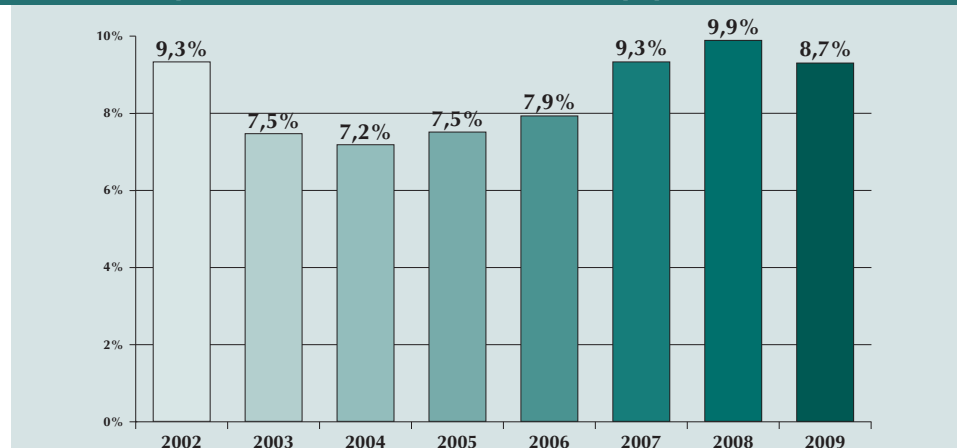
En 2009, le taux de nouveaux entrants s'élève à 8,7%, en baisse de 1,2 point par rapport à 2008.

Mais pour replacer ce chiffre dans son contexte, il convient de rappeler trois aspects de ce qu'il recouvre. Tout d'abord, 2008 avait été une année exceptionnelle en termes de recrutements, surpassant les "bonnes" années antérieures ; ensuite, au niveau interprofessionnel, 2009 aura surtout été une année particulièrement morose pour le marché de l'emploi, en tout cas beaucoup moins dynamique que celui de l'assurance ; enfin, ce taux de 8,7% demeure malgré tout supérieur de plus d'un point à la moyenne des années 2003 à 2006...

Au final, l'assurance reste un secteur attractif, qui continue d'embaucher massivement sur le marché de l'emploi, près de 13 000 personnes cette année encore (12 647 personnes).

2009 :
un taux de
recrutement en
baisse, mais
toujours à un haut
niveau

Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale



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

Le niveau de recrutement observé en 2009 interroge néanmoins sur les années à venir. Assiste-t-on à une rupture de tendance, principalement due à l'automatisation et aux transferts croissants des tâches simples sur le client ? La question reste ouverte...

Mais on peut également poser l'autre hypothèse qu'il ne s'agit que d'un simple palier transitoire, corrélé à des départs à la retraite retardés. Rappelons que les effectifs totaux ont continué de croître de 1,5% cette année encore.

Il paraît en effet peu probable que les gains de productivité réalisés par la rationalisation de l'activité suffisent, sur le court terme, à compenser les besoins importants de remplacement des salariés "baby boomers". Certes, nous savons que tous les départs ne seront pas remplacés à un pour un, selon les familles de métiers et selon le statut.

Mais nous assistons déjà à un redéploiement des effectifs dans des fonctions ou types de postes redessinés, notamment autour de l'accueil, l'orientation, le conseil, la gestion de la relation client, soit dans des emplois non cadres. De même, l'augmentation continue du niveau de diplôme exigé à l'embauche, tout comme celle du taux de cadres dans la population totale démontrent le besoin croissant d'experts à haut niveau de compétences.

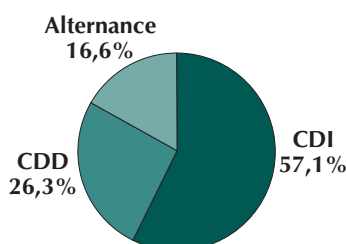
Ces paramètres conjugués incitent donc à penser que les recrutements des prochaines années continueront de se situer à un haut niveau dans le secteur de l'assurance.

• Ventilation par type de contrat

Par rapport aux années précédentes, l'année 2009 marque une différence dans la ventilation par type de contrat.

Si les contrats d'alternance, après avoir marqué un relatif palier en 2008, repartent à la hausse, on relève également que le nombre de CDD est en augmentation notable.

Répartition des nouveaux entrants
par type de contrat
au 31/12/2009



Regard sur les principaux indicateurs

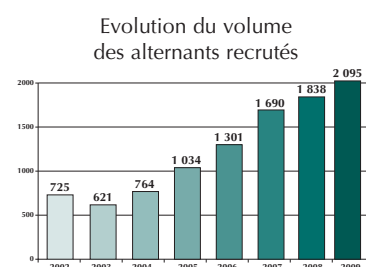
Revenant aux mêmes ordres de grandeur que dans les années 2003 à 2005, période de moindres recrutements, le taux de CDD est en effet passé de 20% à 26,3%. Cette progression de plus de 6 points s'effectue pour les deux tiers au détriment des CDI. La première raison explicative, que confirment d'ailleurs plusieurs DRH de sociétés majeures du secteur, tiendrait dans les remplacements pour cause de maternités, suite aux embauches importantes de jeunes femmes réalisées ces dernières années.

Mais il convient d'être prudent dans l'analyse de cet indicateur spécifique. Rappelons que cette valeur ne correspond qu'à une photographie prise le 31 décembre 2009. Un CDD étant par définition d'une durée limitée, cette hausse peut n'être que la conséquence de recrutements temporaires décalés en fin d'année, soit au moment de l'enquête. Une photographie prise à un autre moment de l'année donnerait nécessairement une autre répartition sur cet item particulier...

Quoi qu'il en soit, cette évolution mérite d'être suivie dans le temps pour tenter de déterminer son caractère erratique ou non. Une autre hypothèse, déjà posée, serait que les CDD pourraient, pour partie, être une nouvelle forme d'intégration dans les entreprises.

• Profil des nouveaux entrants

Dans cette population nouvelle, 57,5% sont des femmes. La ventilation homme/femme est ainsi amenée aux valeurs moyennes des années 2005 à 2007.



Profil des nouveaux entrants

Nouveaux entrants	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Femmes	55,8%	55,3%	55,1%	57,2%	57,4%	57,7%	58,1%	57,5%
Cadres	22,0%	21,3%	21,5%	22,8%	24,5%	24,6%	27,3%	24,6%
≥ bac+2	68,5%	70,1%	68,2%	71,9%	74,1%	72,9%	71,4%	75,0%

Le taux de recrutement des cadres (24,6%) revient lui aussi aux valeurs moyennes de 2005/2007. Dans un contexte de croissance régulière du nombre de cadres dans la population totale, cela signifie que la profession de l'assurance accorde une large part à la promotion sociale dans les possibilités d'accès à ce statut.

Le pourcentage des titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à Bac+2 s'élève dorénavant à 75%, soit 3 salariés recrutés sur 4. Si l'on y ajoute les alternants de niveau Bac, ce sont donc plus de 8 salariés sur 10 pour qui l'on exige ce niveau minimum. Ainsi, sauf à pouvoir justifier d'une solide expérience professionnelle, il devient de plus en plus rare d'être embauché sans ce sésame.

• Analyse des recrutements cadres et non cadres par famille de métiers

A l'exception de la famille Réassurance, de faible effectif, toutes les familles de métiers ont moins recruté cette année. S'il est logique que les plus forts volumes de recrutements s'opèrent dans les familles les plus importantes, il faut toutefois relever que cette baisse générale provient principalement de la famille Commercial.

Nouveaux entrants 2009 :
57,5% de femmes
24,6% de cadres
75% de ≥ Bac+2

La baisse des recrutements en 2009 concerne davantage les postes de cadre...

Notons aussi que cette baisse des embauches concerne différemment les populations cadres et non cadres. Sur la différence des -1 385 embauches entre 2008 et 2009, 720 concernent les cadres (soit 52%) et 665 les non cadres (soit 48%).

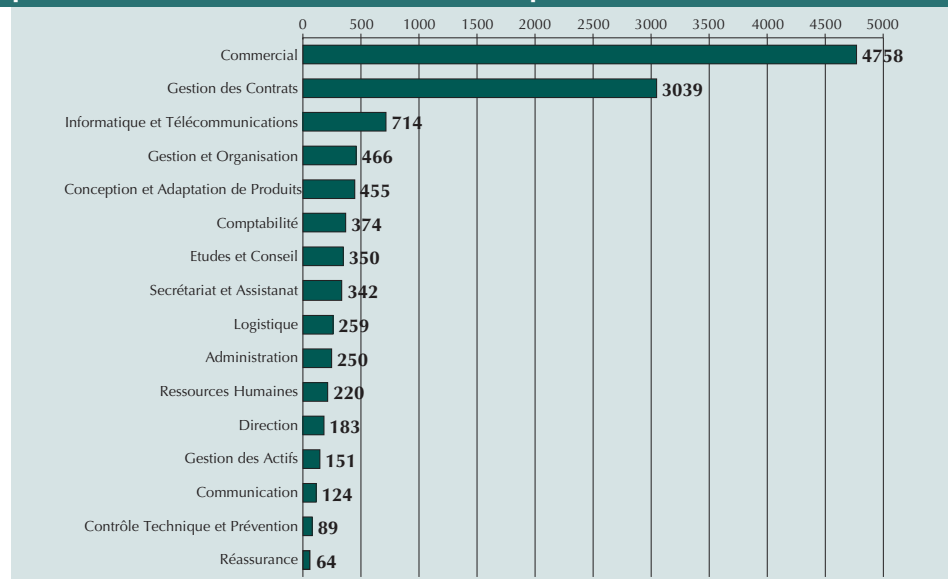
La famille Commercial a recruté 4 758 salariés en 2009 (contre 5 431 en 2008), soit 37,6% des embauches. Alors qu'elle pèse 31,8% des effectifs totaux, la diminution constatée correspond donc à près de 42% de la différence non recrutée (soit 10 points de plus que son poids relatif).

La famille Gestion de contrats, quant à elle, a pratiquement autant recruté en 2009 qu'en 2008 (3 039 salariés versus 3 170). Néanmoins dans cette famille, la baisse ne concerne pour l'essentiel que les cadres : sur les 131 embauches de moins, 111 concernent les cadres uniquement.

Rappelons que ces deux familles représentent à elles seules près de 60% des effectifs du secteur et 62% des embauches.

Notons également que la famille Gestion des actifs, bien qu'elle ne représente que 1,4% de la population totale (soit 2 008 salariés), a recruté 125 personnes de moins que l'année précédente. Peut être faut-il y voir ici un effet indirect de la crise économique actuelle...

Répartition des recrutements cadres et non cadres par famille de métiers au 31/12/2009



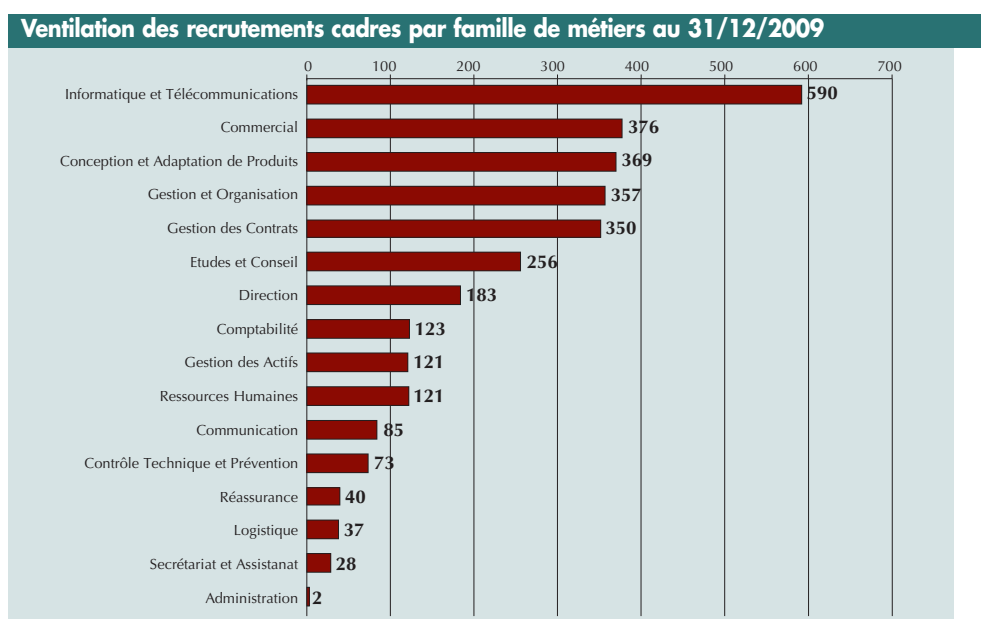
Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance

Par rapport à l'année précédente, le classement des familles de métiers par ordre d'importance des recrutements reste quasiment identique. Les changements ne sont le fait que de quelques individus en plus ou en moins.

Regard sur les principaux indicateurs

• Analyse des recrutements cadres par famille de métiers

Cette année encore, la ventilation des recrutements cadres montre une répartition par famille de métiers différente de celle de la population totale.



Gestion
et Organisation
est la 4^{ème} famille
à recruter
des cadres...

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

La famille Informatique et télécommunications reste la famille qui embauche le plus de cadres. La baisse des recrutements (-85 personnes entre 2008 et 2009) a moins concerné cette famille, dont les effectifs se composent à 84,5% de cadres. Mais pour avoir une vision globale de l'activité des entreprises quant à leurs systèmes d'information, il faudrait aussi tenir compte des postes pourvus par du personnel extérieur à l'entreprise, dans des SSII.

La famille Commercial, en deuxième position, a embauché 376 cadres en 2009, soit 163 personnes de moins qu'en 2008. C'est dans cette famille que l'on observe cette année les plus grosses différences dans les politiques de recrutement.

La famille Conception et adaptation de produits confirme sa troisième place en matière de recrutements cadres, même si une diminution relative s'observe ici aussi (-86 embauches).

La famille Gestion et Organisation progresse cette année d'une place dans le classement par ordre d'importance des recrutements cadres. Cette famille de métiers, composée à 89,2% de cadres, connaît en effet une croissance continue de ses effectifs depuis plusieurs années (5 665 personnes en 2009, soit 462 de plus qu'en 2008). Elle pèse aujourd'hui pour 3,9% des effectifs totaux.

La famille Gestion de contrats se place à nouveau en cinquième position cette année, avec un volume de recrutements cadres quasiment identique à celui de 2007. Comme nous en faisons l'hypothèse l'an passé, les évolutions intrinsèques

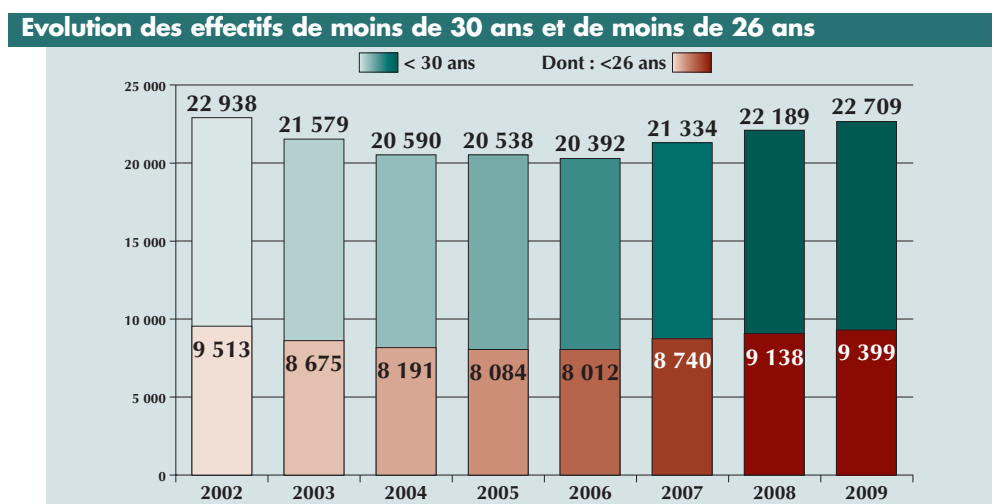
de cette famille découlent principalement d'une combinaison entre remplacements des départs et réponses à de nouveaux besoins d'encadrement ou d'expertise.

Les recrutements cadres opérés dans les autres familles de métiers doivent être analysés à l'aune de leur poids respectif dans la population totale de l'assurance. Sans aller dans le détail de chacune d'entre elles, notons toutefois que la famille Réassurance est la seule famille de métiers à avoir recruté davantage de cadres en 2009 (+23) après plusieurs années de forte décroissance.

4) Les jeunes : un profil qui se stabilise

- Evolution des effectifs de moins de 30 ans et moins de 26 ans

La population des moins de 30 ans s'élève à 22 709 en 2009, soit 520 personnes de plus qu'en 2008. Cette augmentation s'inscrit donc dans la continuité de tendance observée depuis 2006.



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

Ainsi, le poids proportionnel des moins de 30 ans s'établit à 15,7% de la population totale, soit en très légère augmentation.

Evolution du taux de jeunes de 2002 à 2009

Taux de jeunes	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
< 30 ans	16,8%	15,6%	14,9%	14,7%	14,6%	15,2%	15,6%	15,7%
Dont : < 26 ans	6,9%	6,3%	5,9%	5,8%	5,8%	6,2%	6,4%	6,5%

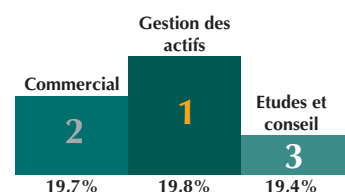
Dans cette tranche d'âge, la répartition entre moins et plus de 26 ans évolue positivement en direction de ces premiers, du fait notamment d'un recrutement croissant de personnes en contrat d'alternance (très majoritairement à un âge inférieur à 26 ans).

Regard sur les principaux indicateurs

• Evolution de la part des jeunes par famille de métiers

Dans le classement des familles de métiers selon la part des moins de 30 ans, on retrouve sensiblement les mêmes résultats que l'an passé, notamment sur les trois premières marches du "podium" : Gestion des actifs (19,8%), puis Commercial (19,7%) et enfin Etudes et conseil (19,4%).

le podium des familles selon le taux de - de 30 ans



Evolution des jeunes par famille de métiers

Taux de jeunes par famille		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	<30 ans	21,4%	20,5%	18,5%	18,0%	17,4%	19,4%	18,6%	18,9%
	Dont : <26 ans	7,1%	6,0%	4,3%	4,5%	4,5%	6,0%	6,2%	6,3%
Contrôle Technique et Prévention	<30 ans	16,4%	15,2%	14,4%	15,4%	10,1%	9,6%	9,6%	9,2%
	Dont : <26 ans	7,0%	5,8%	4,8%	5,3%	3,1%	2,8%	2,3%	2,2%
Gestion des Contrats	<30 ans	16,2%	15,0%	14,2%	14,4%	14,0%	14,6%	14,8%	15,4%
	Dont : <26ans	6,8%	6,2%	5,7%	5,7%	5,3%	5,7%	5,7%	6,2%
Commercial	<30 ans	20,2%	19,6%	18,8%	18,5%	18,9%	19,5%	20,1%	19,7%
	Dont : <26 ans	8,2%	8,1%	7,6%	7,3%	7,3%	7,8%	7,9%	7,6%
Comptabilité	<30 ans	15,4%	14,5%	13,9%	13,2%	12,6%	11,8%	11,8%	12,1%
	Dont : < 26 ans	6,8%	6,1%	5,4%	5,2%	4,4%	4,1%	3,8%	4,1%
Réassurance	<30 ans	12,0%	10,3%	10,4%	8,6%	8,8%	7,5%	6,8%	7,9%
	Dont : <26 ans	4,0%	3,3%	3,2%	2,9%	1,7%	1,5%	1,6%	2,1%
Administration	<30 ans	15,7%	14,8%	12,2%	11,5%	8,3%	10,0%	12,8%	15,1%
	Dont : <26 ans	10,1%	9,6%	8,2%	7,0%	5,0%	6,0%	7,8%	10,0%
Secrétariat et Assistanat	<30 ans	10,5%	9,4%	8,9%	8,5%	8,5%	8,9%	9,0%	9,4%
	Dont : <26 ans	4,6%	4,3%	3,8%	3,6%	3,7%	4,0%	4,1%	4,4%
Communication	<30 ans	14,8%	14,2%	12,8%	12,3%	12,0%	13,9%	14,2%	14,3%
	Dont : <26 ans	4,6%	3,1%	3,6%	3,8%	4,2%	4,6%	5,0%	5,7%
Gestion des Actifs	<30 ans	23,4%	22,9%	20,3%	19,7%	20,0%	19,3%	20,3%	19,8%
	Dont : <26 ans	6,7%	5,5%	4,8%	4,6%	4,3%	5,0%	5,8%	4,6%
Informatique et Télécommunications	<30 ans	13,9%	11,9%	10,3%	8,9%	7,7%	7,2%	6,5%	6,6%
	Dont : <26 ans	4,2%	3,2%	2,6%	2,2%	1,8%	1,8%	1,7%	1,8%
Etudes et Conseil	<30 ans	22,1%	20,8%	19,7%	20,8%	18,6%	18,7%	19,3%	19,4%
	Dont : <26 ans	6,7%	5,2%	4,8%	4,8%	4,8%	5,8%	6,2%	6,5%
Gestion et Organisation	<30 ans	15,2%	13,6%	12,8%	12,2%	12,3%	12,6%	12,3%	12,9%
	Dont : <26 ans	4,4%	3,7%	2,9%	2,9%	3,4%	4,0%	4,0%	4,7%
Logistique	<30 ans	7,6%	6,4%	6,3%	5,8%	7,1%	7,1%	7,1%	7,4%
	Dont : <26 ans	3,8%	2,9%	3,0%	3,0%	3,8%	3,7%	3,3%	3,6%
Ressources Humaines	<30 ans	10,7%	8,7%	8,1%	7,8%	8,8%	11,3%	10,6%	10,1%
	Dont : <26 ans	3,8%	2,7%	2,5%	2,5%	2,8%	4,0%	3,7%	4,1%
Direction	<30 ans	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%
	Dont : <26 ans	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%

La famille Conception et adaptation de produits (18,9%), qui arrive en quatrième position, est également une famille en croissance régulière et continue depuis plusieurs années.

La famille Gestion de contrats (15,4%), en forte transformation, cumule quant à elle un âge moyen élevé (avec des départs à la retraite conséquents), et de nombreux recrutements.

Sans citer l'ensemble des 16 familles de la nomenclature, il convient malgré tout de s'arrêter à nouveau sur la famille Informatique et télécommunications, qui se situe à l'avant dernière place de ce classement avec un taux de moins de 30 ans égal à 6,6%. Elle se caractérise en effet par un âge moyen d'entrée dans les entreprises

Plus
de 7 500 jeunes
de moins de 30 ans
recrutés en 2009

plus élevé que la moyenne de branche. Comme déjà expliqué dans les études spécifiques à ces métiers, les candidats ne se présentent généralement à l'embauche qu'après avoir déjà réalisé un parcours antérieur dans des sociétés sous-traitantes de type SSII.

En bas de ce classement apparaît, assez logiquement, la famille Direction (0,3%).

• **Evolution du taux de jeunes chez les nouveaux entrants**

La proportion des moins de 30 ans parmi les nouveaux entrants reste extrêmement stable dans le temps avec un taux proche de 60% des embauches annuelles.

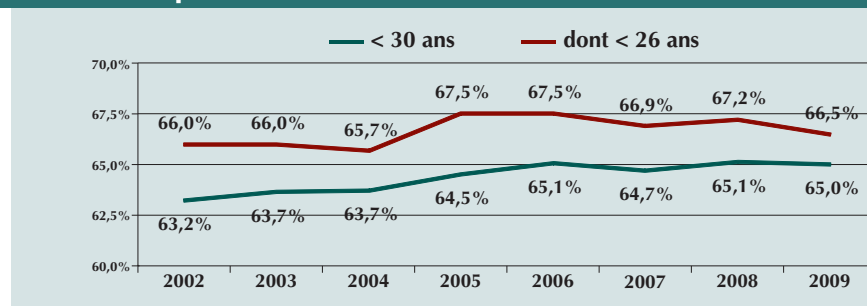
Ainsi, les valeurs de l'année 2008 (55,4%) ne correspondaient pas à une rupture de tendance et doivent être replacées dans le contexte d'une année exceptionnelle en termes de recrutements.

Taux de jeunes dans les recrutements	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
< 30 ans	59,4%	58,8%	58,9%	59,9%	59,8%	59,8%	55,4%	59,5%
Dont : < 26 ans	36,7%	36,1%	36,9%	37,4%	37,1%	37,2%	34,5%	38,2%

• **Profil des jeunes : évolution de la part des femmes chez les jeunes**

La part des femmes parmi les moins de 30 ans demeure quasiment identique aux années précédentes. Ainsi, la féminisation du secteur de l'assurance devrait se poursuivre dans les années à venir, nonobstant le rééquilibrage qu'aurait pu apporter les sorties prochaines, davantage féminines.

Evolution de la part des femmes < 30 ans et < 26 ans de 2002 à 2009



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

En effet, on compte davantage encore de moins de 26 ans parmi les jeunes femmes que parmi les 26-30 ans. Sauf réorientation des politiques de recrutement en direction des hommes (qui ont représenté 42,5% des embauches de 2009), ce taux ne peut donc que continuer à croître, mécaniquement...

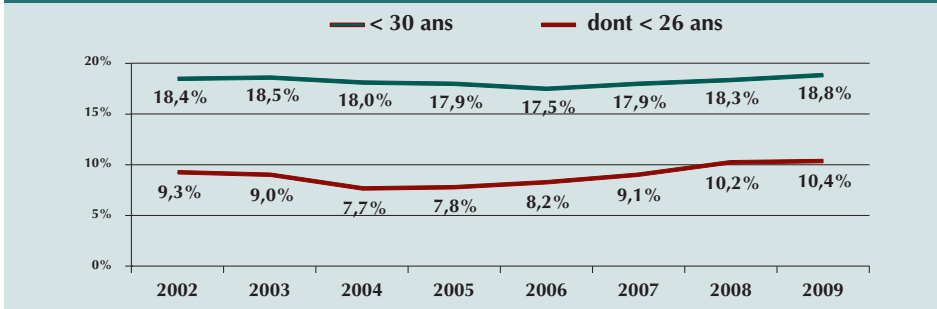
• **Evolution du taux de cadres chez les moins de 30 ans**

Le taux de cadres chez les moins de 30 ans (18,8%) connaît une hausse régulière depuis 2006 (+0,4 point en moyenne). Même s'il demeure inférieur de moitié à la moyenne d'ensemble (la profession continuant d'accorder une place importante à la promotion sociale dans ses choix de recrutements internes), il faut noter que l'on

Regard sur les principaux indicateurs

accède de plus en plus jeune au statut de cadre. Cette tendance de fond est à mettre en corrélation directe avec le vaste mouvement de modernisation du secteur et son besoin croissant d'experts de haut niveau, encadrant ou non.

Evolution du taux de cadres chez les jeunes de 2002 à 2009



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

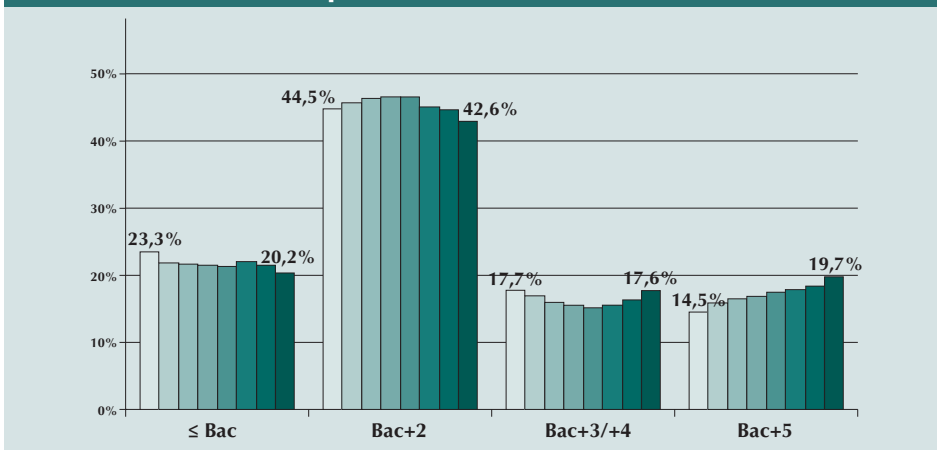
L'évolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans – à suivre – confirmera d'ailleurs cette tendance.

• Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans

L'analyse des niveaux de diplômes confirme une tendance structurelle engagée par la profession depuis maintenant plusieurs années : 4 salariés sur 5, de moins de 30 ans, sont au moins titulaires d'un Bac+2.

Les moins de 30 ans :
65% de femmes
18,8% de cadres
79,9% de ≥Bac+2

Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans de 2002 à 2009



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

Dans le détail, on observe néanmoins quelques modifications dans la répartition des niveaux détenus. Ainsi, le Bac+2, qui fixe en quelque sorte la porte d'entrée dans l'assurance, représente encore 42,6% des moins de 30 ans, mais tend malgré tout à diminuer, principalement au profit des niveaux Bac+3 (+2,5 points entre 2006 et 2009) et Bac+5 (+2,4 points).

Chez les moins de 26 ans, sur la même période, ces augmentations sont encore plus significatives : +5,7 points pour les Bac+3, et +4,1 points pour les Bac+5.

Ces taux sont d'ailleurs sous estimés si l'on considère qu'une proportion importante des jeunes recrutés en alternance vise précisément à obtenir un niveau Bac+2, voire Bac+3. Progressivement, il semble donc que la logique européenne LMD (licence/master/doctorat) prenne le pas sur les habitudes françaises et fixe de nouveaux repères.

5) Les seniors : une croissance toujours aussi forte

1 salarié sur 7
a 55 ans ou plus

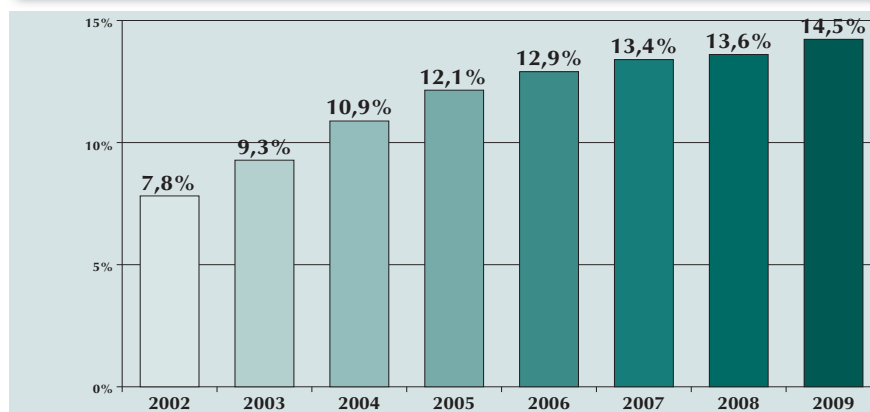
• Evolution de la part des 55 ans et plus dans la population totale

Avec un volume presque équivalent à celui des moins de 30 ans, le nombre des 55 ans et plus s'élève à 21 048 salariés au 31 décembre 2009. Ainsi, cette tranche d'âge représente 14,5% de la population totale (soit plus d'1 salarié sur 7), en croissance de près d'un point cette année (+1 673 personnes).

Rappelons que les 55 ans et plus étaient 10 653 en 2002.

Evolution de la part des 55 ans et plus de 2002 à 2009

Les 55 ans et +	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
en nombre	10 653	12 808	14 975	16 946	17 984	18 847	19 375	21 048
% dans la pop.tot.	7,8%	9,3%	10,9%	12,1%	12,9%	13,4%	13,6%	14,5%



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

Les femmes
sont majoritaires
chez les 55 ans
et plus

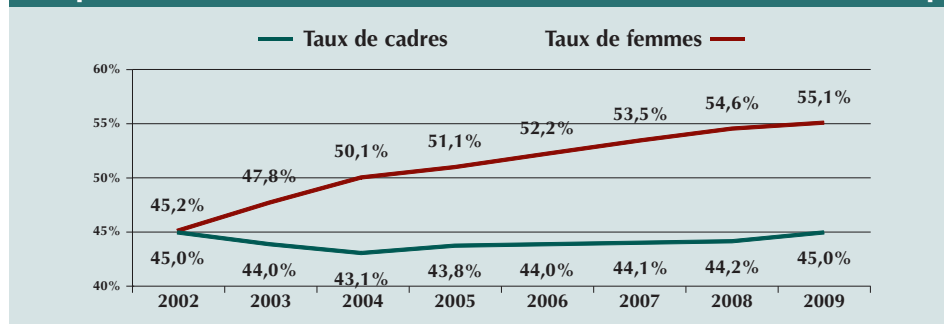
• La part des femmes et le taux de cadres chez les 55 ans et plus

Conséquence des recrutements davantage féminins opérés dans les années 70/80, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les 55 ans et plus. De plus, l'arrêt des systèmes de préretraites a généré une remontée de l'âge réel de cessation d'activité qui contribue significativement à la féminisation de cette tranche d'âge.

En 2002 les femmes représentaient ainsi 45,2% des 55 ans et plus, contre 55,1% en 2009. Notons que si ce taux est proche de leur poids relatif dans l'effectif de la branche (58,9%), il augmente néanmoins beaucoup plus vite dans cette population particulière.

Regard sur les principaux indicateurs

Comparaison du taux de femmes et du taux de cadres chez les 55 ans et plus



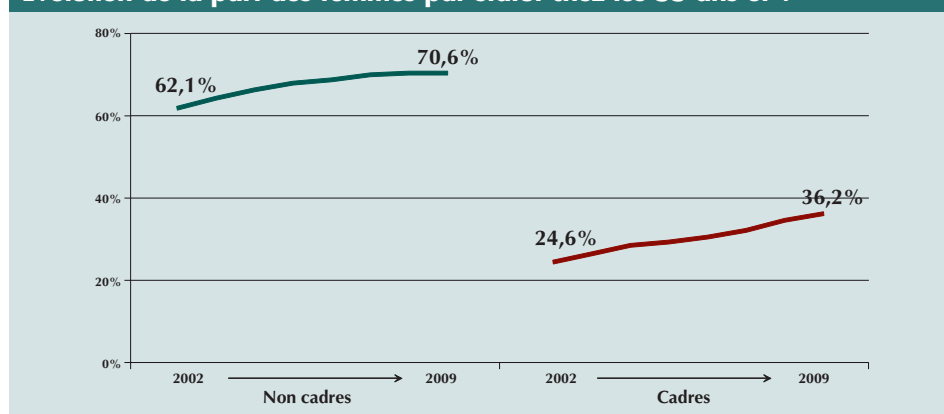
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Après une décreue entre 2002 et 2004, le taux de cadres chez les 55 ans et plus revient à sa valeur d'origine, soit 45%. Ce taux est ainsi en hausse constante sur les cinq dernières périodes, et devrait encore augmenter régulièrement, par le fait principal du nombre croissant de cadres dans la population totale.

Ce constat est aussi à corrélérer avec la répartition par genre des 55 ans et plus. Même si la part des femmes cadres augmente au fil des ans, conséquence directe d'une plus grande parité dans l'accès à ce statut, il ressort surtout que 7 non cadres de 55 ans et plus sur 10 sont des femmes. Ces chiffres sont donc à l'instar de ce qui s'observe dans la population totale de l'assurance.

Les modifications législatives en ce qui concerne l'âge de départ à la retraite devraient accroître ce phénomène en différant le départ des cohortes nées après le 1er juillet 1956.

Evolution de la part des femmes par statut chez les 55 ans et +



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

70% des non cadres de 55 ans et plus sont des femmes

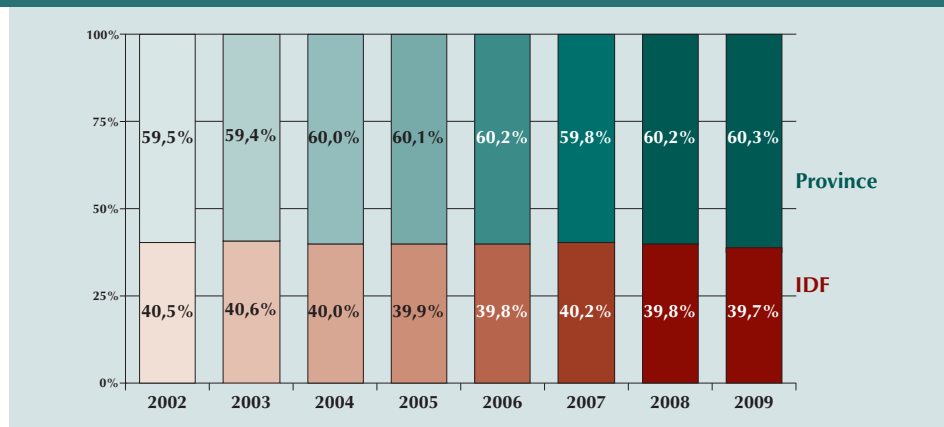
Ainsi, il apparaît que le recul de l'âge réel de cessation d'activité et l'allongement de la durée de vie active ciblent plus spécialement les femmes que les hommes. Plus largement, comme nous avons pu en faire l'analyse dans des Roma antérieurs, le maintien dans l'emploi au delà de l'âge légal de départ à la retraite s'observe davantage chez les personnes non cadres, et à faible niveau de qualification initiale.

6) L'Ile-de-France et la Province : un rapport stabilisé

La répartition géographique de la population de l'assurance demeure extrêmement stable dans le temps, avec 39,7% de salariés en Ile de France et 60,3% en province.

Ventilation des effectifs totaux IDF / Province de 2002 à 2009

Les effectifs :
39,7%
en Ile-de-France
60,3%
en Province



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

En Province,
le taux de femmes
augmente de
manière régulière

• Evolution de la population homme/femme en IDF et en Province

Cette variable montre néanmoins quelques disparités dans la répartition homme/femme. Sur les 8 années écoulées, on constate en effet que le rapport homme/femme n'évolue guère en Ile-de-France : les chiffres de 2009 se situent dans la moyenne des années antérieures. En revanche, on compte un nombre progressivement croissant de femmes en province. Cette tendance est certes légère, mais continue.

Ventilation des femmes et des hommes en IDF / Province de 2002 à 2009

Île- de-France	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Femmes	57,3%	57,2%	57,5%	57,7%	57,8%	58,0%	58,2%	57,8%
Hommes	42,7%	42,8%	42,5%	42,3%	42,2%	42,0%	41,8%	42,2%

Province	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Femmes	55,8%	56,6%	56,8%	57,5%	58,1%	58,7%	59,3%	59,6%
Hommes	44,2%	43,4%	43,2%	42,5%	41,9%	41,3%	40,7%	40,4%

Les Cadres :
58,9%
en Ile-de-France
30,5%
en Province

• Evolution du taux de cadres en IDF et en Province

Le taux de cadres est traditionnellement plus élevé en Ile-de-France qu'en province. Il se situe à hauteur de 58,9% (+1,7 point par rapport à 2008), alors qu'il est de 30,5% en province (+0,4 point). La progression du taux de cadres s'avère ainsi plus importante en Ile-de-France, principale région de concentration des sièges sociaux (la ville de Niort mise à part).

Regard sur les principaux indicateurs

Ventilation des cadres et non cadres en IDF / Province de 2002 à 2009

Île-de-France	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Cadres	49,0%	51,1%	51,9%	53,2%	54,7%	55,5%	57,2%	58,9%
Non cadres	51,0%	48,9%	48,1%	46,8%	45,3%	44,5%	42,8%	41,1%

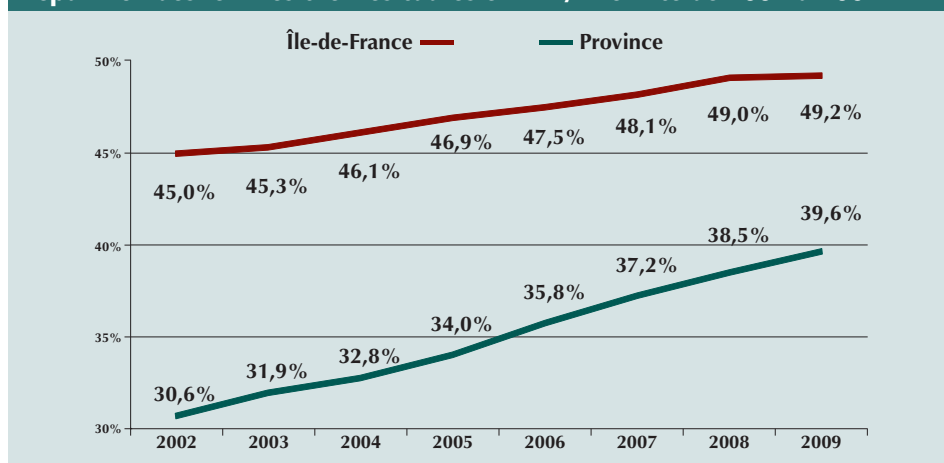
Province	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Cadres	25,7%	26,3%	27,3%	28,2%	28,7%	29,4%	30,1%	30,5%
Non cadres	74,3%	73,7%	72,7%	71,8%	71,3%	70,6%	69,9%	69,5%

Rappelons encore que la présence importante des réseaux commerciaux sur le terrain explique également ce taux plus faible (84% sont en province). En effet, la famille Commercial, première en nombre, compte structurellement un taux de cadres parmi les plus bas dans l'assurance (24,5%).

• Répartition des femmes chez les cadres en IDF et en Province

Cette répartition de l'emploi a des conséquences directes sur la part des femmes parmi les cadres, selon l'espace géographique où l'on se situe. Ainsi, en Ile-de-France, la part des femmes chez les cadres tend vers la parité (49,2%), en hausse quasi mécanique sur les huit dernières années.

Répartition des femmes chez les cadres en IDF / Province de 2002 à 2009



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

Chez les cadres,
la parité progresse
plus vite en province
qu'en Ile-de-France

Cette tendance générale existe aussi en province, malgré une proportion de femmes historiquement plus faible parmi les cadres (39,6%). Notons toutefois un effet de rattrapage ici, puisque la féminisation s'opère plus rapidement en province qu'en Ile-de-France : +9 points entre 2002 et 2009 (contre +4,2 points).

En revanche, que l'on se situe en Ile-de-France ou en province, les mêmes écarts se retrouvent au sein des non cadres. A quelques centièmes près, cette population demeure structurellement en déséquilibre.

La place des femmes dans l'assurance est un indicateur important et marqué de l'évolution de la population professionnelle. Depuis la mise en place du ROMA jusqu'au présent document, les femmes sont passées de 52,7% en 1996 à 58,8% en 2009. Malgré une stagnation entre 2008 et 2009, ce phénomène peut être considéré comme une tendance prospective à moyen terme.

En effet, l'allongement de l'âge de départ à la retraite aura des conséquences mécaniques sur le maintien dans l'emploi des femmes, notamment en ce qui concerne les non cadres, mouvement déjà engagé avec l'arrêt des systèmes de préretraite en 2002.

Cette féminisation de la profession traduit une tendance globale au niveau interprofessionnel, et dans l'économie en général, en ce qui concerne l'accroissement de la part d'activité des femmes. Dans le cadre d'études universitaires, il apparaît d'ailleurs que l'assurance et ses entreprises figurent parmi les secteurs "d'attraction" des femmes, a contrario de l'industrie et/ou des activités à fortes formations scientifiques et d'ingénieurs.

Cette féminisation irrigue tous les métiers de l'assurance et se traduit par une présence accrue notamment parmi les cadres. Avec 45% de femmes parmi les cadres, l'assurance se trouve largement au dessus de la moyenne interprofessionnelle (30,78%). Cette progression se situe à tous les niveaux hiérarchiques "cadre" au-delà de la classe 5, premier échelon, où elles sont majoritaires par une conjugaison des embauches directes et de la promotion sociale.

Mais cette forte progression des femmes parmi les cadres ne doit pas masquer que la féminisation se poursuit aussi chez les non cadres (68,9%), en particulier dans les activités fortement industrialisées comme la gestion de contrats. Ainsi, la dimension quantitative ne doit pas masquer la problématique qualitative qui concerne les types d'emplois, les filières de métiers, les trajectoires, les équilibres intergénérationnels et de genre.

Ces derniers aspects font partie des éléments de réflexion des politiques RH aujourd'hui engagés.