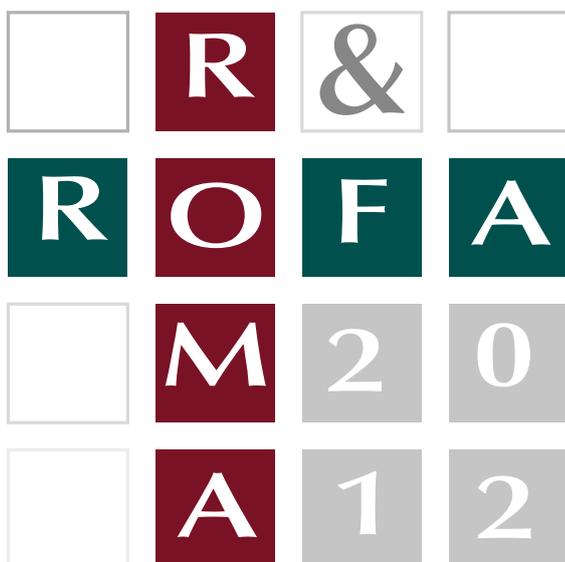


Observatoire

DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE



Rapports de l'Observatoire
sur les **Métiers** et les **Formations**
des salariés de l'Assurance

(données au 31/12/2011)

*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.

Introduction

Depuis l'an passé, le Rapport annuel de l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance se présente désormais sous la forme d'un document unique qui, dans une logique de complémentarité, regroupe les ex-chapitres «*Remarques & Commentaires*» du ROMA et du ROFA. Ce faisant, il s'agit de livrer une analyse dynamique de la population de l'assurance, tant en matière de profil sociodémographique que de formation professionnelle continue. En annexes, vous trouverez les tableaux de synthèse permettant de retrouver rapidement les principaux indicateurs-clefs de la profession.

Mais la novation principale de cette édition concerne l'adoption d'une **nouvelle nomenclature des métiers de l'assurance**. Dans un souci d'adaptation aux logiques actuelles d'organisation des métiers, la profession a en effet décidé de réviser celle utilisée jusqu'alors qui datait d'une quinzaine d'années. De septembre 2011 à avril 2012, un groupe de travail composé de 33 représentants d'entreprises a ainsi rebâti un nouveau cadre de référence, dont la première finalité est de favoriser une meilleure connaissance et compréhension des évolutions majeures des métiers de l'assurance.

La **première partie** de ce document correspond à l'exploitation de la seizième édition annuelle de l'enquête **ROMA**, qui recueille les données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA (effectifs au 31/12/2011). Pour 2012, l'assiette globale de cette enquête prend en compte **142 373** salariés, représentant **96,4%** des effectifs de la branche. Il s'agit ici de mettre en évidence les grandes tendances qui irriguent la profession, éventuellement au regard de ce qui s'observe au niveau interprofessionnel sur les informations reçues.

La **deuxième partie** résulte d'une seconde enquête portant spécifiquement sur la formation professionnelle continue : le **ROFA**. Pour sa sixième édition, elle recueille un taux de réponse de **88,2%**. Un premier axe consolide les données relatives aux salariés bénéficiaires de formations : leur taux d'accès, leur profil socioprofessionnel, leur durée moyenne de formation, etc. Un deuxième axe d'analyse se centre, quant à lui, sur les domaines d'action privilégiés et sur les modalités de mise en œuvre des politiques de formation.

A noter que les **Cahiers statistiques**, dont l'objectif est de fournir une vision quantitative sur l'ensemble des salariés et par famille de métiers, n'apparaissent pas dans le présent document. Pour des raisons de facilité d'emploi, ils ne demeurent accessibles qu'à partir de notre site Internet (www.metiers-assurance.org). A noter qu'eux aussi ont été profondément remaniés cette année afin de fournir une vision à la fois plus exhaustive et dynamique : les informations concernant l'ensemble de la population ont été enrichies, notamment pour permettre des comparaisons avec 2002, année de référence ; de plus, chacune des 15 familles de métiers, mais encore des 59 sous-familles fait désormais l'objet d'une fiche individuelle décrivant son profil statistique.

L'ensemble des points ci-dessus mentionnés confirme à l'évidence l'intérêt et l'engagement des entreprises d'assurances dans la réalisation de ce document. De fait, celui-ci constitue un véritable «**bilan social consolidé de la profession**» à partir duquel l'évolution de la population des salariés et la dynamique des métiers peuvent être finement analysées. En discernant le structurel du conjoncturel, le Roma/Rofa se veut dès lors un outil de prospective et de veille sociale.

Nous adressons donc nos plus vifs remerciements aux entreprises répondantes.

Norbert Girard
Secrétaire général

Emmanuelle Chabbert
Chargée de mission

Nardjessa Bensmina
Chargée d'études démographiques

Paris, le 18 décembre 2012.

Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA

ACMN Vie	L'AUXILIAIRE
ACS Gie	LEGAL & GENERAL (France)
AG2r LA MONDIALE Groupe	MAAF Groupe
AGEAS	MACIF Groupe
AGPM	MACSF Groupe
AIOI INSURANCE CY OF EUROPE	MAE – Mutuelle d'Assurance de l'Éducation
ALLIANZ Groupe	MAF – Mutuelle des Architectes Français
ALTIMA	MAIF Groupe
AMDM	MAPA
AMP – Assurances Mutuelles de Picardie	MATMUT Groupe
APRIA RSA	METLIFE France
AREAS Dommages	MFA - Mutuelle Fraternelle d'assurances
AUXILIAIRE (L')	MITSUI SUMITOMO Insurance Co Europe
AVIVA Groupe	MMA Groupe
AXA Groupe	MONCEAU Assurances
AXERIA Assurances	MPA – Mutuelle de Poitiers Assurances
B2V Gestion	MUNICH Ré
BARCLAYS Vie	MUTAVIE
BPCE	NEUFLIZE Vie
CAMACTE Groupe	ODYSSEY Ré
CAMBTP	PACIFICA
CCR	PARTNERRE SA
CFDP Assurances	PREDICA
CGI Assurances	PREPAR Vie
CGIA Conseils	PREVENTION ROUTIERE
CHUBB	PREVOIR Groupe
CIVIS GIE	QBE Insurance (Europe)
CMAV – Caisse Mutuelle d'Assurances sur la Vie	QUATREM
CMMA - Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance	SAMAP
CNP Groupe	SCOR Groupe
CNPP	SEDDITA
COFACE	SHAM
EULER HERMES SFAC	SIRCA
FFSA	SMABTP Groupe
FIDELIDAD MUNDIAL	SMACL
FONDS DE GARANTIE des assurances obligatoires de dommages	SOGECAP
GAN Groupe	SOGESSUR
GEMUT	SURAVENIR
GENERALI Groupe	SWISS LIFE Groupe
GFA Caraïbes	THELEM Assurances
GIE Hélios - BNP Paribas CARDIF Groupe	TOKIO MARINE Europe Insurance
GMF Groupe	UNOFI Assurances
GPSA	
GROUPAMA Groupe	
GSA +	
HELVETIA Assurances	
HSBC Assurances	
IMPERIO	
JURASSURANCE	

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 et de formation 2011 et à ses mises à jour futures.

Sommaire général

INTRODUCTION	3
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA	4
Sommaire	5
Evolution méthodologique : nouvelle nomenclature des métiers	6
• 1^{ÈRE} PARTIE : ROMA 2012	7
<i>Rapport sur les Métiers des salariés de l'assurance</i>	
L'évolution des effectifs de la branche	8
La place des femmes dans l'assurance	10
Un taux de cadres toujours en hausse	13
Les jeunes	16
L'assurance recrute !	20
Les séniors : une croissance toujours aussi forte	23
Répartition géographique des salariés de l'assurance	25
• 2^{ÈME} PARTIE : ROFA 2012	29
<i>Rapport sur les Formations des salariés de l'assurance</i>	
Méthodologie de l'enquête Formation	30
Les populations formées	31
Les orientations de formation	40
Zoom sur l'alternance	46
• CONCLUSION GENERALE	49
• 3^{ÈME} PARTIE : ANNEXES	51
<i>Vue d'ensemble des indicateurs-clés</i>	
Tableaux de synthèse des données du ROMA	52
Table de correspondance des nomenclatures des métiers 1996 / 2012	54
Tableaux de synthèse des données du ROFA	56

Evolution méthodologique : nouvelle nomenclature des métiers

La nomenclature des métiers de l'Observatoire, pensée et élaborée en 1996, a servi de référence unificatrice pendant de nombreuses années, permettant aux entreprises de se comparer aux données sociodémographiques consolidées de la branche. Depuis quelques années toutefois, cette nomenclature est apparue en décalage – du moins partiel – avec ce qui s'observait dans les entreprises d'assurances.

Dans les faits, les mutations profondes qui traversent le secteur de l'assurance ont eu pour conséquence directe de remettre en question les logiques antérieures d'organisation du travail. Les choix opérés en matière d'orientations stratégiques, de réallocation de la chaîne d'activités, de nouvelles répartitions des tâches... ont transformé les contenus de métier. Par incidence, ce sont aussi les compétences attendues qui ont fait l'objet de redéfinitions. Ainsi, quelques métiers n'existent plus, d'autres se sont profondément transformés (par exemple la famille Logistique, notamment par la dématérialisation des documents, ou la famille Gestion des contrats ou prestations, avec de nouveaux process...), certains, encore, se sont créés par l'apparition d'activités nouvelles ou par recomposition d'anciens métiers (gestion des partenariats, métiers de l'Internet, du management des risques...).

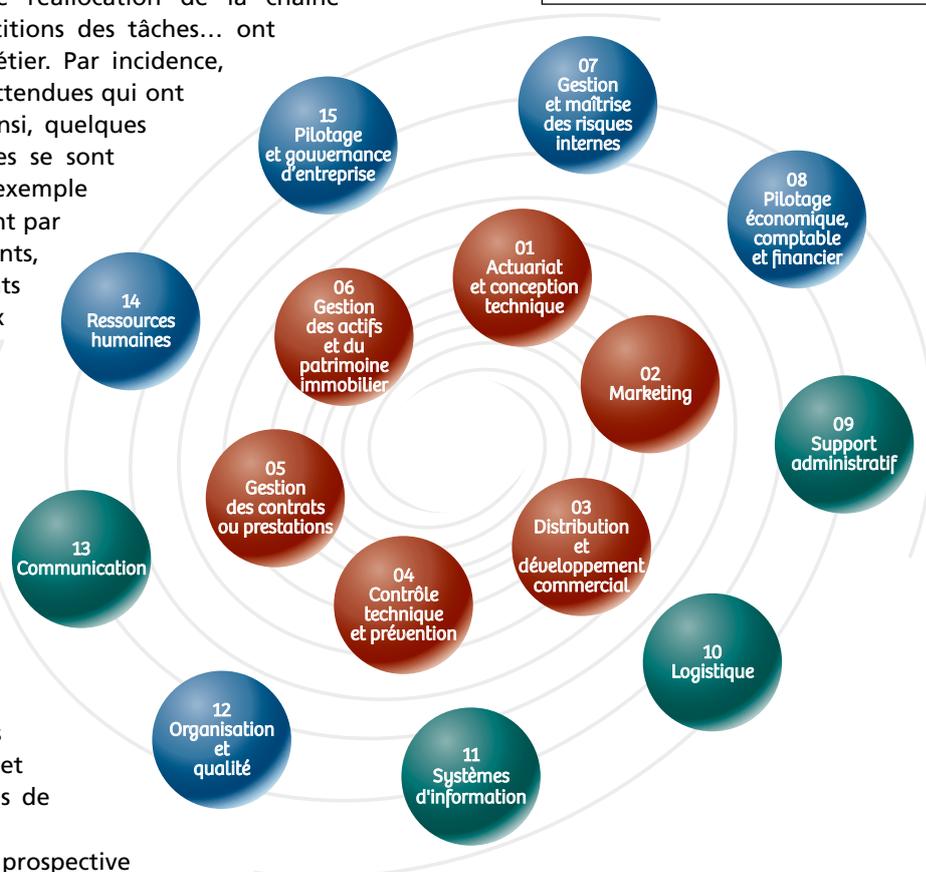
La nomenclature des métiers de l'assurance a donc été refondue en 2012 pour :

- refléter au niveau RH les changements stratégiques et organisationnels des entreprises de l'assurance,
- s'inscrire dans une démarche prospective d'anticipation des évolutions des métiers,
- contribuer à une meilleure connaissance du secteur et de ses métiers, notamment pour les jeunes,
- introduire une approche par les compétences, pour faciliter l'analyse des parcours professionnels.

De fait, l'analyse dynamique des données par famille de métiers a nécessité une double approche : d'abord de comparaison entre 2011 et 2010, selon l'ancienne nomenclature, puis de traduction dans ce nouveau cadre de référence. Ceci peut expliquer un certain nombre d'écarts de valeurs, la nomenclature 2012 ne se limitant pas à «re-toiletter» des intitulés devenus obsolètes, mais bien à prendre en compte les réalités nouvelles qui fixent les périmètres actuels des métiers dans l'assurance.

Une table de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle nomenclature vous est proposée en [page 54](#).

6 familles de métiers-cœurs
4 familles de métiers support
5 familles de métiers pilotage



1^{ère} partie

R O M A 2 0 1 2

La partie ROMA recense les effectifs au 31 décembre 2011. Elle rend compte des résultats de la seizième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de l'assurance.

- **L'évolution des effectifs de la branche**
- **La place des femmes dans l'assurance**
- **Un taux de cadres toujours en hausse**
- **Les jeunes**
- **L'assurance recrute !**
- **Les séniors : une croissance toujours aussi forte**
- **Répartition géographique des salariés de l'assurance**

L'évolution des effectifs de la branche

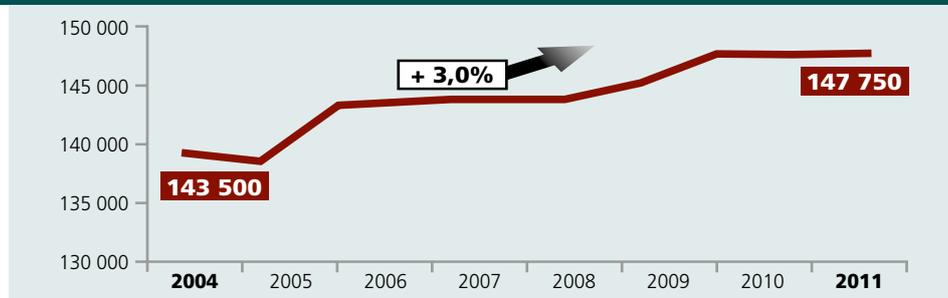
**Malgré la crise,
l'assurance demeure
un secteur stable**

1 - Des effectifs en hausse malgré les départs à la retraite

L'effectif des salariés des entreprises d'assurances adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève à 147 750 personnes au 31 décembre 2011, en légère hausse de 0,2% par rapport à 2010 (Source Rapport FFSA).

Il est ainsi intéressant de relever que cette augmentation des effectifs, même si elle s'avère modérée, intervient dans un contexte de départs croissants à la retraite des salariés issus du baby-boom. Cela signifie, comme nous le verrons ci-après, que les recrutements réalisés en 2011 sont demeurés à un niveau suffisamment élevé pour compenser majoritairement les sorties.

Evolution des effectifs de 2004 à 2011



De plus, ces chiffres montrent que les effectifs de la profession restent extrêmement stables, voire en légère croissance, alors même que le marché du travail français, dans son ensemble, est resté plutôt morose en 2011.

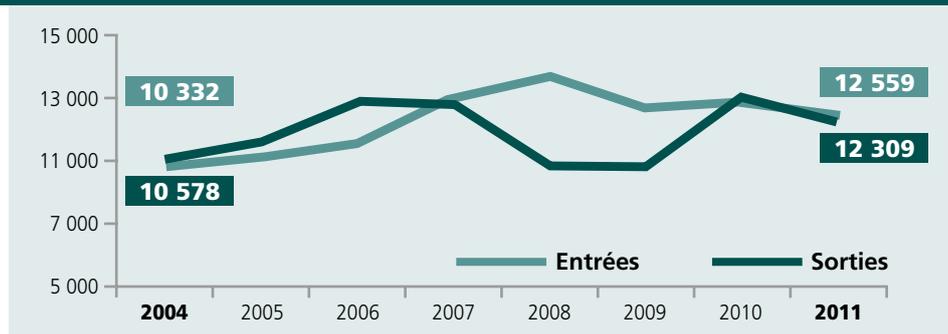
2 - La transition démographique

Le graphique qui suit met en corrélation les entrées et les sorties de 2004 à 2011 rétablies sur l'assiette des effectifs totaux.

Hormis en 2008 et 2009, années atypiques, on note que les recrutements ont fait plus que compenser les départs. En 2011, il y a 250 entrants de plus que de sortants.

Parallèlement, de 2002 à 2011, le taux de salariés de 55 ans et plus a doublé, passant de 7,8% à 16,0%, ce qui conduit à la fois à une hausse de l'âge moyen (de 40,6 ans à 42,2 ans) et à une diminution de la part relative des moins de 30 ans qui passe, en 9 ans, de 16,8% à 15,3%.

Evolution des entrées et des sorties

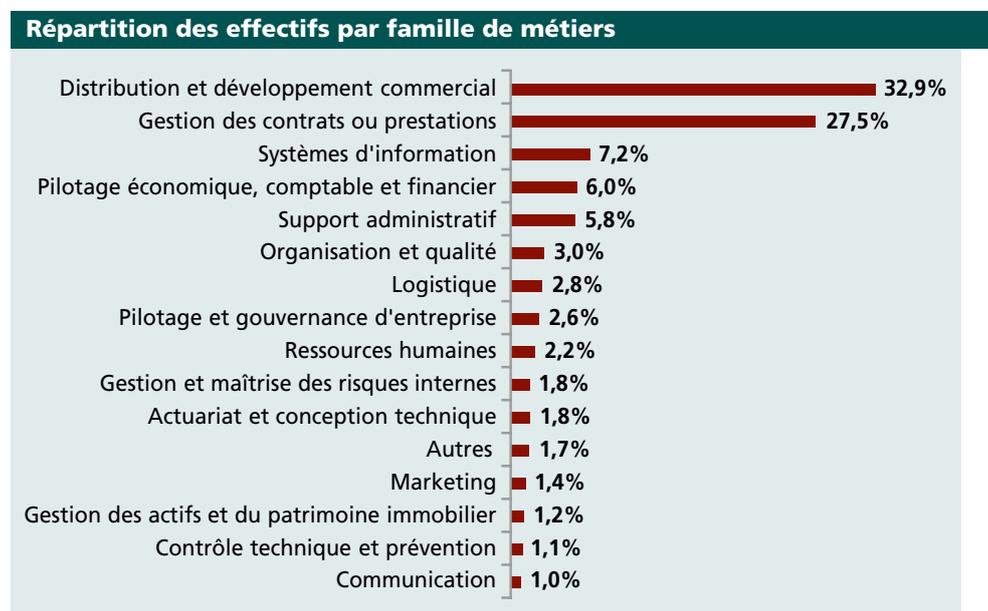


Cette évolution démographique s'observe d'ailleurs au niveau de l'ensemble de la population active française : selon l'analyse de l'INSEE, la tendance générale au vieillissement se conjugue avec une participation accrue des plus âgés au marché du travail. Le nombre total d'actifs âgés de 50 à 64 ans en France a fortement progressé ces dernières années, de + 970 000 par rapport à 2005. Leur taux d'activité passe de 51,7 % en 2005 à 58,1 % en 2011 (*Source* : *Une photographie du marché du travail en 2011*, Joëlle Vidalenc et Loup Wolff, division Emploi, Insee).

L'importance de la proportion de salariés seniors trouve son origine dans le recul de l'âge de départ en retraite à taux plein, ainsi que dans l'abandon progressif depuis 2009 des dispositifs publics de cessation anticipée d'activité.

3 - Les effectifs par famille de métiers

Sans surprise, la famille Distribution et développement commercial (32,9% – ancienne famille Commercial) et la famille Gestion des contrats ou prestations (27,5% – ancienne famille Gestion de contrats) mobilisent à elles seules près des deux tiers des effectifs de l'assurance. Les familles Systèmes d'information (7,2% – ancienne famille Informatique et télécommunications), Pilotage économique, comptable et financier (6%) et Support administratif (5,8%) viennent ensuite, par ordre décroissant d'effectifs. Les onze autres familles occupent chacune de 1 à 3% des effectifs.



La place des femmes dans l'assurance

1 - La féminisation du secteur marque un second palier...

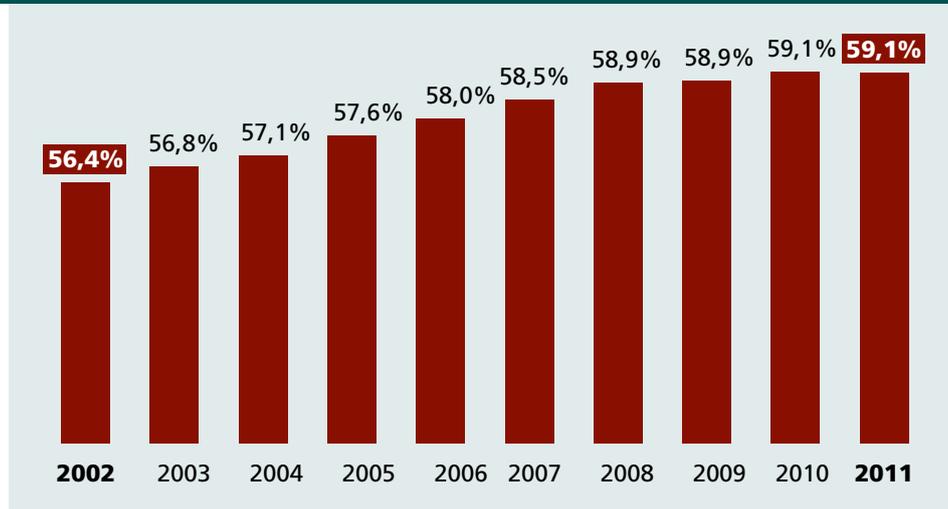
Comme il y a deux ans, la féminisation du secteur de l'assurance marque un second palier avec un taux de 59,1%. Rappelons en effet que la féminisation s'était déjà stabilisée en 2009, puis avait enregistré un léger sursaut en 2010 (de 0,2 point par rapport aux deux années précédentes).

Cette récente stabilisation s'explique par deux mouvements conjugués :

- le taux de femmes entrantes diminue de 0,1 point, les entrées totales baissant elles-mêmes de 0,4 point ;
- les sorties quant à elles, s'établissent à 8,3% de la population totale.

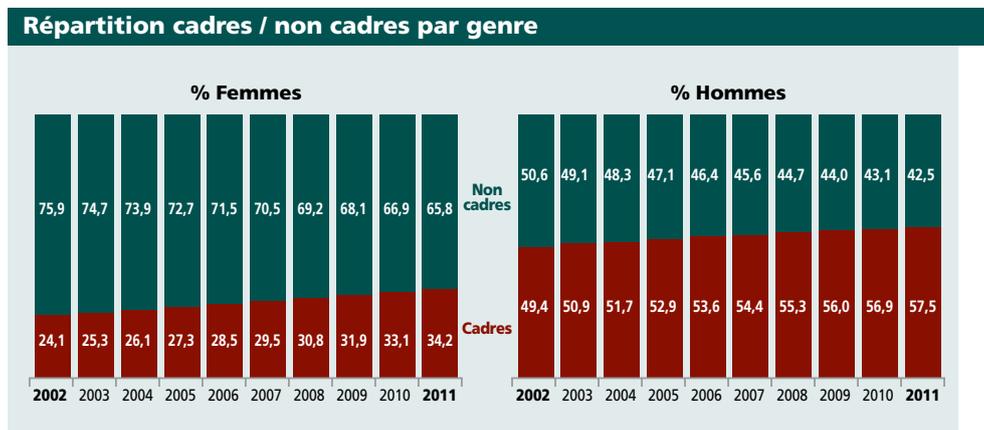
Evolution de la part des femmes dans la population totale

La féminisation du secteur semble se stabiliser aux alentours de 59%...



La féminisation du secteur, depuis quelques années, s'inscrit dans un mouvement plus large au niveau français : l'INSEE analyse en effet que l'augmentation de la population active, d'un peu plus d'un million de personnes depuis 2005, est en grande partie due à la participation croissante des femmes au marché du travail. Le nombre de femmes actives a augmenté de 680 000 en 6 ans, contre seulement 340 000 pour les hommes (Source : *Une photographie du marché du travail en 2011*, Joëlle Vidalenc et Loup Wolff, division Emploi, Insee).

2 - Répartition cadres / non cadres par genre



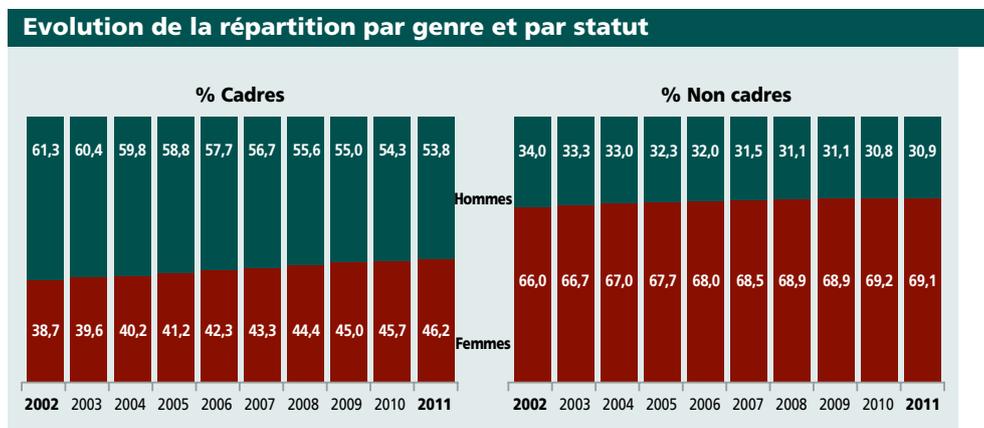
La part des cadres dans la population totale augmente légèrement en 2011, de 0,6 point, pour atteindre 43,7%. Depuis l'année 2002 qui enregistrait 35,2% de cadres, ce taux a donc progressé de 8,5 points. Comme les années précédentes, cette progression est davantage le fait des femmes que des hommes (+0,8 point versus +0,4 point).

Cette évolution ne conduit pas encore toutefois à une égalité d'accès au statut cadre. En effet, un peu plus d'un tiers seulement des femmes relève de ce statut (34,2%), contre plus de la moitié des hommes (57,5%).

La hausse du taux de cadres bénéficie davantage aux femmes

3 - Répartition par genre et par statut

La population cadre continue de se féminiser : en 2011, 46,2% des cadres sont des femmes, contre 38,7% en 2002, soit une hausse de 7,5 points. Répercussion des politiques volontaristes mises en place par les entreprises du secteur, la parité progresse donc rapidement au sein de la population cadre.



En ce qui concerne la population des non cadres, l'année 2011 ne montre pas de rupture dans la répartition par genre. Ainsi, la proportion de femmes chez les non cadres reste très élevée (69,1%). L'écart entre les hommes et les femmes est passé de 32 points en 2002 à 38,2 points en 2011. Ce phénomène de féminisation des non cadres semble toutefois se stabiliser depuis 2009, avec même un très léger recul en 2011 (-0,1 point).

4 - Evolution de la part des femmes par famille de métiers

Cette année, une double approche a été nécessaire pour procéder à l'analyse dynamique par famille de métiers : d'abord la comparaison des données entre 2011 et 2010, selon l'ancienne classification, puis la traduction des résultats dans la nouvelle nomenclature. Il en résulte nécessairement des écarts de valeurs, du fait des nombreux changements de périmètres.

Pour autant, à l'aune de la nouvelle nomenclature des métiers, on ne trouve pas de véritable surprise par rapport aux grands équilibres historiquement connus.

Part des femmes par famille de métiers



A l'exception de la nouvelle famille Actuariat et conception technique et, dans une moindre mesure, de la famille Distribution et développement commercial, qui comptent une majorité de femmes, les familles de métiers traditionnellement masculines le demeurent.

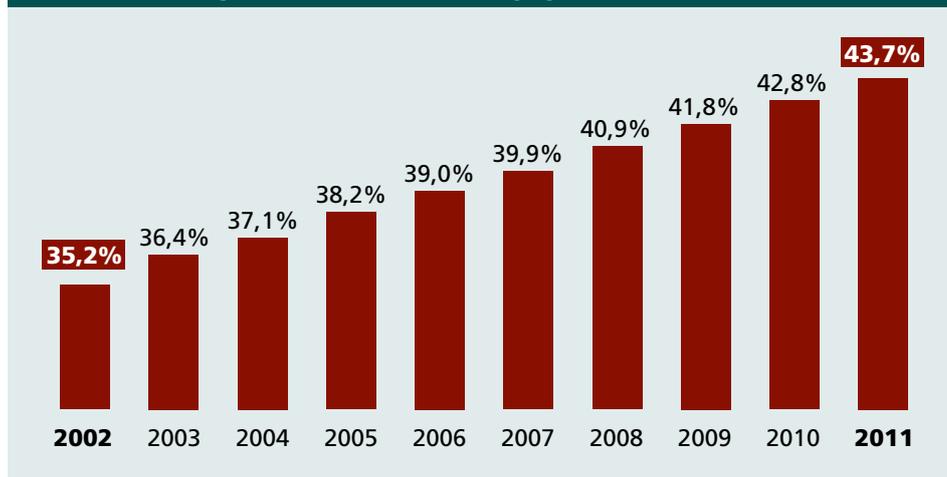
Les familles telles que Système d'information (anciennement Informatique et télécommunications), Logistique, Contrôle technique et prévention (qui rassemble principalement des profils d'ingénieurs) ou encore Pilotage et gouvernance d'entreprise (composée pour l'essentiel de l'ancienne famille Direction) continuent de se classer dans le bas du tableau.

Un taux de cadres toujours en hausse

1 - Evolution de la part des cadres dans la population totale

Sur cet indicateur, 2011 ne marque pas de rupture avec la tendance structurelle observée depuis de nombreuses années. L'augmentation de la part des cadres dans les effectifs du secteur se poursuit donc pour atteindre le taux de 43,7%.

Evolution de la part des cadres dans la population totale

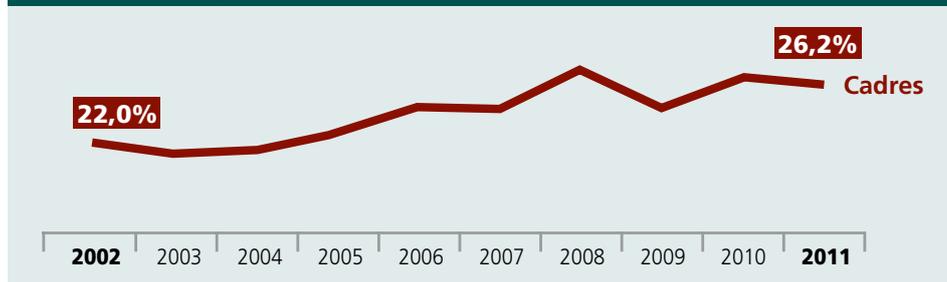


La croissance du taux de cadres traduit une exigence accrue d'expertise

La progression de 0,9 point enregistrée cette année s'inscrit dans la fourchette moyenne observée depuis 2004, soit entre 0,7 point et 1 point.

Depuis 2002, le taux de cadres dans la population totale a augmenté de 8,5 points ! Comme nous avons déjà eu l'occasion de l'expliquer, cette tendance accompagne le vaste mouvement de modernisation du secteur de l'assurance, qui requiert un niveau de professionnalisme et de qualification de plus en plus élevé des équipes.

Evolution de la part des cadres chez les nouveaux entrants

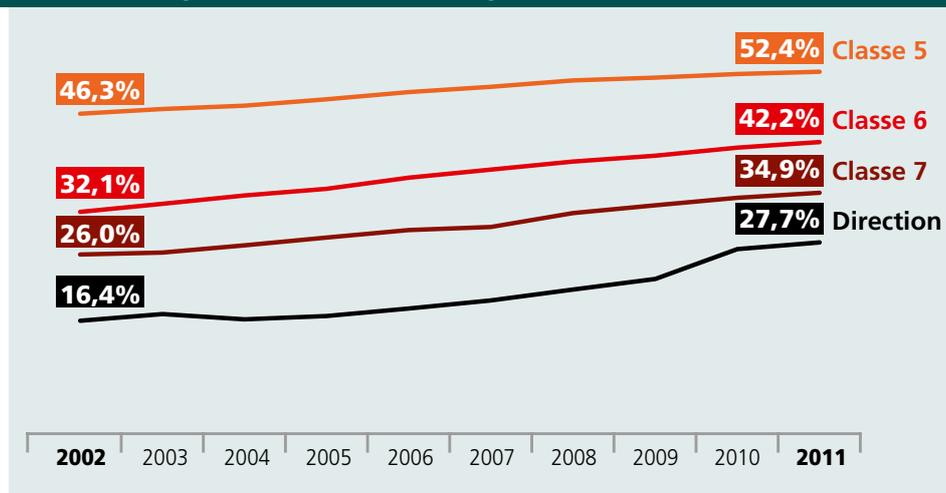


Après une hausse jusqu'en 2008, le taux de cadres parmi les nouveaux entrants a baissé en 2009, pour se stabiliser en 2010 et 2011, au-dessus de 25%.

2 - Répartition hommes / femmes par classe

La part des femmes dans la population des cadres se poursuit pour tendre progressivement vers la parité. Le graphique qui suit détaille la manière dont s'opère cette évolution au sein des entreprises d'assurances, par classe de fonctions.

Evolution de la part des femmes cadres par classe



De 2002 à 2011, l'augmentation du taux de cadres, de 8,5 points, s'est accompagnée d'une croissance de la part des femmes parmi les cadres de 7,5 points.

Le rattrapage de la parité chez les cadres se traduit par une proportion de femmes en croissance régulière

Cependant, les rythmes de progression ne sont pas tous identiques selon les différents échelons. Depuis 2002, la part des femmes a augmenté :

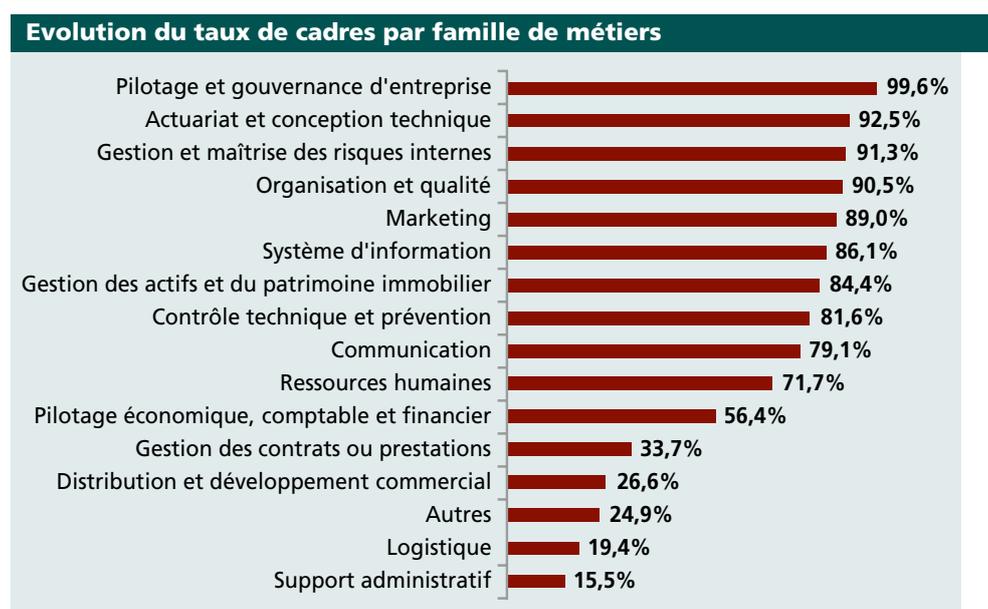
- de 6,1 points dans la classe 5,
- de 10,1 points dans la classe 6,
- de 8,9 points dans la classe 7,
- et de 11,3 points chez les cadres de direction.

Après avoir atteint la parité en 2007, la classe 5, premier échelon cadre dans l'assurance, enregistre aujourd'hui plus de femmes (52,4%) que d'hommes. La répartition hommes – femmes dans cette classe se rapproche progressivement de celle de l'ensemble de la population, qui enregistre un taux moyen de 59,1% de femmes.

Dans les autres échelons cadres, sans atteindre encore la parité, la représentation des femmes n'a cessé de croître à un rythme supérieur à la moyenne. Cette forte progression reflète les politiques volontaristes engagées par l'ensemble des acteurs de l'assurance afin d'accélérer le rattrapage entre les hommes et les femmes.

3 - Evolution du taux de cadres par famille de métiers

L'analyse du taux de cadres par famille de métiers, selon la nouvelle nomenclature, ne recèle pas – ici encore – de véritable surprise par rapport à ce que nous avons déjà pu observer antérieurement. Cet indicateur confirme ainsi une plus forte exigence en qualification du fait des turbulences économiques et de la pression concurrentielle.



Sur les quinze familles de métiers, onze affichent un taux de cadres supérieur à la moyenne générale – déjà élevée – de 43,7%.

Parmi elles, huit familles dépassent même les 80% : le Pilotage et la gouvernance d'entreprise, mais aussi l'Actuariat et la conception technique, la Gestion des risques internes, l'Organisation et la qualité, le Marketing, les Systèmes d'information, la Gestion des actifs et du patrimoine immobilier et le Contrôle technique et la prévention. Dans leur ensemble, elles correspondent aux familles «expertes» qui contribuent au pilotage des entreprises et de leurs ressources.

Les familles Distribution et développement commercial (26,6%) et Gestion des contrats ou prestations (33,7%) demeurent des familles qui concentrent l'essentiel des effectifs, sur des activités largement tournées vers les risques de masse. Elles se distinguent notamment par des taux d'encadrement historiquement moins élevés que la moyenne de la profession.

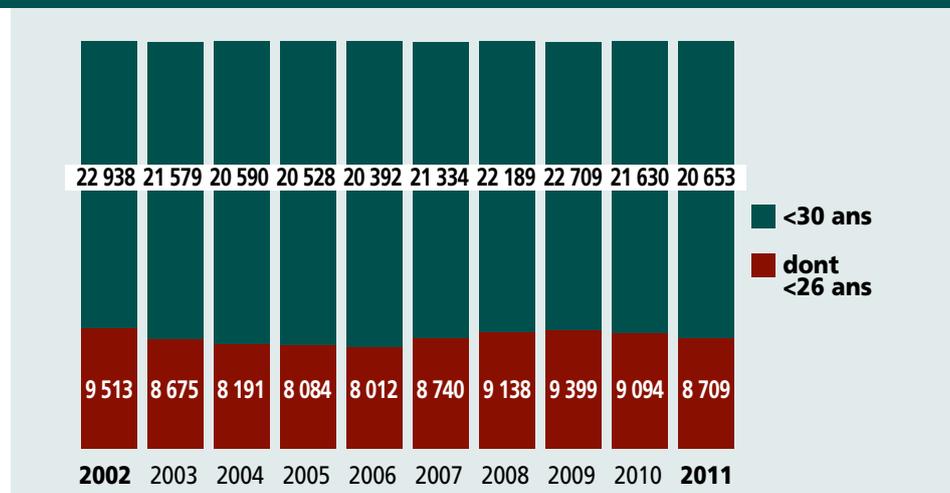
Enfin, les familles Support administratif (15,5%) et Logistique (19,4%) correspondent à des métiers dont les contenus d'activités sont en forte transformation.

Les jeunes

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

Le nombre de salariés de moins de 30 ans s'élève à 20 653, soit 977 personnes de moins qu'en 2010. Ces chiffres confirment donc l'inversion de tendance amorcée l'an passé avec une baisse de cette population dans les effectifs. Cette diminution se constate de la même manière que précédemment dans les différentes tranches d'âges, touchant davantage les 26/30 ans (- 592 personnes) que les moins de 26 ans (- 385 personnes).

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



Au final, le taux de jeunes (moins de 30 ans) dans la population totale s'établit à 14,5%, soit 0,8 point de moins qu'en 2010.

Evolution du taux de jeunes de 2002 à 2011

Taux de jeunes	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<30 ans	16,8%	15,6%	14,9%	14,7%	14,6%	15,2%	15,6%	15,7%	15,3%	14,5%
<26 ans	6,9%	6,3%	5,9%	5,8%	5,8%	6,2%	6,4%	6,5%	6,4%	6,1%

Certes les recrutements se sont légèrement contractés cette année (8,5%), mais ils demeurent toujours à un haut niveau, comparable à la moyenne des années précédentes (8,4%). En fait, ce phénomène s'explique surtout par la proportion croissante de salariés seniors issus du baby-boom, et par le recul de l'âge moyen de départ à la retraite.

2 - Evolution de la part des jeunes par famille de métiers

La mise en place de la nouvelle nomenclature des métiers de l'assurance ne génère pas d'étonnement particulier quant à la répartition des moins de 30 ans selon leur famille d'appartenance.

Répartition des moins de 30 ans par famille de métiers en 2011



La plus forte concentration se retrouve naturellement dans les familles Distribution et développement commercial, ainsi qu'en Gestion des contrats ou prestations. On constate même ici une surreprésentation des jeunes puisqu'ils pèsent – ensemble – pour 67,4%, alors que ces deux familles ne cumulent "que" 60,4% du total des effectifs de la branche.

Par ailleurs, on relève que certaines familles ont un taux de jeunes supérieur à leur poids relatif dans la population totale, ce que l'on peut aussi interpréter comme un indicateur de dynamisme pour certaines activités dont l'importance nécessite un renouvellement, voire une croissance des effectifs, sur des profils de compétence actualisés. Outre celles précédemment citées, c'est notamment le cas pour l'Actuariat et conception technique (+1,2 points), la Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (+0,4 point), le Marketing (+0,3 point) et, dans une moindre mesure, le Pilotage économique, comptable et financier (+0,2 point) et la Communication (+0,1 point).

Parallèlement, certains métiers comptent moins de jeunes en leur sein. Citons ainsi les familles : Systèmes d'information (-4,2 points), Pilotage et gouvernance d'entreprise (-2,3 points), Organisation et qualité (-1,5 point), Contrôle technique et prévention (-0,6 point), Ressources humaines (-0,6 point), pour lesquelles néanmoins la nature de l'activité exige une expérience professionnelle certaine. Apparaissent également dans ce groupe les familles Logistique (-1,6%) et Support administratif (-1,2%) qui, quant à elles, sont en profonde mutation.

3 - Evolution du taux de jeunes chez les nouveaux entrants

La proportion des moins de 30 ans parmi les nouveaux entrants demeure élevée en 2011 et en évolution par rapport à 2010 (58,4% vs 57,9%).

Evolution du taux de jeunes dans les recrutements

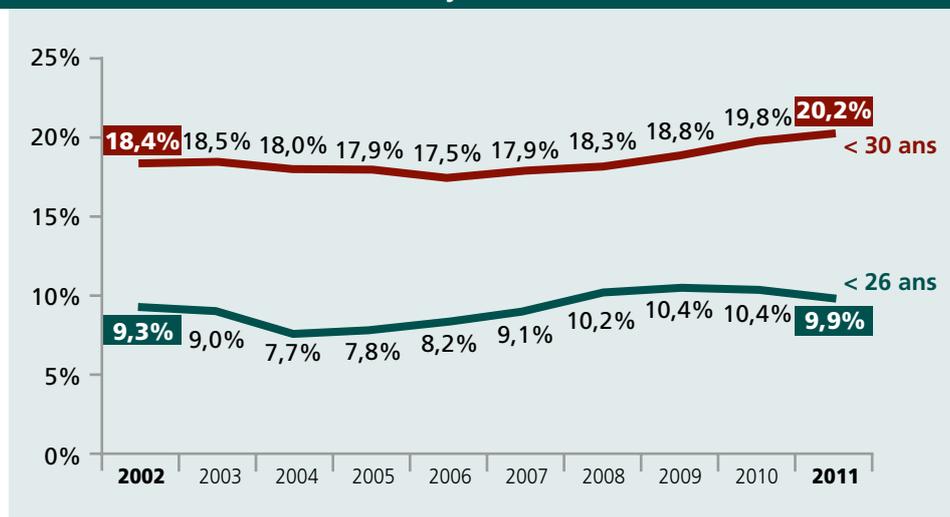
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
< 30 ans	59,4%	58,8%	58,9%	59,9%	59,8%	59,8%	55,4%	59,5%	57,9%	58,4%
< 26 ans	36,7%	36,1%	36,9%	37,4%	37,1%	37,2%	34,5%	38,2%	37,7%	37,3%

Pour autant, les chiffres de 2011 se situent dans la moyenne observée sur la dernière décennie (2008 ayant été une année atypique).

4 - Evolution du taux de cadres chez les moins de 30 ans

Le taux de cadres chez les moins de 30 ans (20,2%), poursuit la progression enregistrée depuis 2006. Inférieur de moitié à la moyenne d'ensemble (40,7%), ce taux montre ainsi que la profession continue de recourir à la promotion sociale pour pourvoir les postes de cadres.

Evolution du taux de cadres chez les jeunes de 2002 à 2011



Chez les moins de 26 ans, le taux de cadres est en légère baisse (-0,5 point), pour la première fois depuis 2004. Cette évolution est toutefois trop faible à ce stade pour remettre en question la tendance générale observée dans l'étude sur les Managers de proximité (octobre 2010), qui mettait en évidence l'accès de plus en plus précoce au statut de cadre. Au-delà des fluctuations dues aux turbulences économiques actuelles, cette tendance structurelle, incidente à la modernisation du secteur de l'assurance, devrait donc se confirmer à l'avenir.

4 - Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans

Comme nous en faisons le constat depuis de nombreuses années, le niveau de diplôme minimum exigé à l'entrée dans la profession se fixe sur le Bac+2.

Mais on observe aussi, depuis 2006, que le nombre de Bac+2 parmi les moins de 30 ans est en décroissance régulière, avec un phénomène de report vers les niveaux supérieurs.

Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans de 2002 à 2011



Malgré un décollage plus tardif, le niveau licence apparaît désormais en hausse constante, passant de 15,1% en 2006 à 20,2% en 2011, soit +5,1 points.

Mais la tendance haussière est encore plus marquée et régulière pour les niveaux \geq Bac+5 qui sont passés de 14,5% en 2002 à 20,7% en 2011 (+6,2 points), soit une augmentation de plus d'un tiers en 10 ans.

Le suivi de cet indicateur révèle une tendance lourde du secteur de l'assurance, qui se professionnalise de plus en plus pour accompagner l'ensemble des transformations à l'œuvre au sein des entreprises.

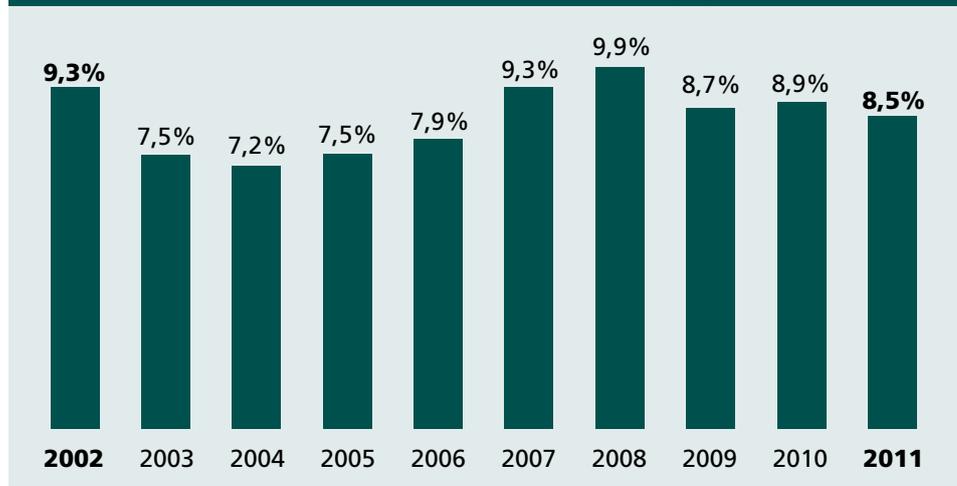
L'assurance recrute !

1 - Part des nouveaux entrants dans la population totale

Avec 12 134 embauches consolidées dans l'enquête Roma au 31/12/2011, l'assurance reste un secteur qui continue à recruter en nombre.

Malgré un léger recul cette année, le taux de nouveaux entrants dans la population totale s'élève à 8,5% (vs 8,9% en 2010), confirmant l'option prise par les entreprises d'assurances de remplacer massivement les départs liés au papy-boom.

Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale



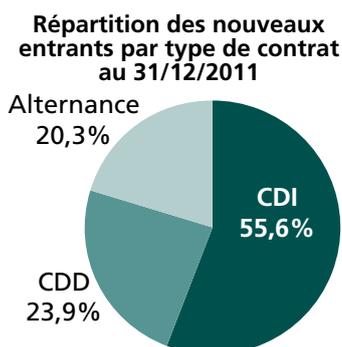
En 2011, l'assurance reste un secteur attractif qui continue d'embaucher, notamment des jeunes, en remplacement des nombreux départs à la retraite

Après les années 2007 et 2008, en soi exceptionnelles, le volume des embauches reste important, malgré un marché du travail atone.

Comme nous en faisons déjà le constat ces deux dernières années, ce fait montre que l'automatisation de certains actes de gestion et le transfert des tâches simples vers le client conduisent davantage à une réorientation de l'activité qu'à une compression des effectifs. De fait, les profils d'embauche se démarquent nettement de ceux de la génération qui part à la retraite.

2 - Ventilation par type de contrat : boom des contrats en alternance

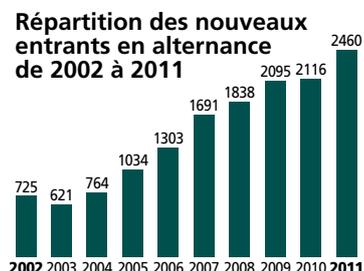
Après un palier en 2010, la progression remarquable des recrutements en contrat d'alternance enregistrée les années précédentes a repris en 2011 pour atteindre 20,3%. En progression de 3,7 points, ce taux confirme l'engagement pris par les entreprises d'assurances de favoriser l'alternance comme modalité d'insertion professionnelle. L'alternance est devenue en neuf ans un mode majeur d'accès à l'emploi, notamment pour les jeunes de moins de 26 ans. En 2011, 26,5% de ces derniers ont été embauchés en contrat de professionnalisation (contre 7,7% en 2002), et 22,2% d'entre eux en apprentissage (contre 7,1% en 2002).



L'embauche en CDI demeure majoritaire, à plus de 55% avec toutefois un léger recul, de -0,6 point, que l'on peut relier à la situation économique générale. Les recrutements en contrat à durée déterminée diminuent également, de manière plus marquée : les CDD perdent 3,3 points en 2011, pour s'établir à 23,9% du total des recrutements.

Concernant plus particulièrement les jeunes de moins de 26 ans, l'embauche en CDD représente 23,8% des recrutements, soit un taux en décroissance par rapport à la valeur de 2002 (30,5%). Cette évolution est d'autant plus significative lorsqu'on la compare aux données nationales du marché du travail. En effet, tous secteurs confondus, plus d'un salarié sur trois âgé de 15 à 24 ans (35%) occupe en 2011 un emploi en intérim ou contrat à durée déterminée (Source : *Une photographie du marché du travail en 2011*, Joëlle Vidalenc et Loup Wolff, division Emploi, Insee).

Au-delà des recrutements, il convient toutefois de rappeler que l'immense majorité de la population salariée de l'assurance, à 95%, est employée en contrat à durée indéterminée.



3 - Profil des nouveaux entrants

Le profil des nouveaux entrants se démarque surtout par un niveau de diplôme en croissance :

- près des trois quarts (74,8%) de cette population détiennent en 2011 au moins un Bac+2, contre 60,4% du reste de la population : il s'agit là d'une tendance lourde largement confirmée depuis 2005 ;
- depuis quelques années, la part des \geq Bac+5 a pris progressivement plus d'importance pour se stabiliser autour de 24% (contre 16,5% en 2002).

Profil des nouveaux entrants

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Femmes	55,8%	55,3%	55,1%	57,2%	57,4%	57,7%	58,1%	57,5%	58,1%	58,0%
Cadres	22,0%	21,3%	21,5%	22,8%	24,5%	24,6%	27,3%	24,6%	26,6%	26,2%
\geq bac+2	68,5%	70,1%	68,2%	71,9%	74,1%	72,9%	71,4%	75,0%	74,1%	74,8%
\geq bac+5	16,5%	18,9%	17,6%	19,6%	22,1%	21,6%	22,7%	24,4%	24,6%	24,1%

Les femmes restent majoritaires dans les recrutements (58,0%), en légère baisse (-0,1 point) par rapport à 2010, soit 1,1 point de moins que dans la moyenne d'ensemble (59,1%).

La proportion de 26,2% de cadres, relativement faible parmi les nouveaux entrants, demeure comparable aux années antérieures. Comme nous l'indiquons ci-avant, elle traduit l'importance de la promotion sociale dans l'assurance.

4 - Analyse des recrutements par famille de métiers

Le volume global des recrutements, consolidés au 31/12/2011, est en léger recul par rapport à 2010 (12 134 contre 12 553). Le taux de 8,5% de nouveaux entrants dans la population totale se situe toutefois dans la tendance des dix dernières années, qui enregistrent des valeurs comprises entre 7,2% et 9,9% avec une moyenne de 8,4%.

Répartition des recrutements par famille de métiers au 31/12/2011



Par métiers, on observe que la famille Distribution et développement commercial pèse pour plus d'un tiers dans les recrutements, avec 36,1% des embauches. La part de cette famille s'établit donc à un niveau proche de son poids relatif dans les effectifs totaux (32,9%). Sans influence de la nouvelle nomenclature utilisée cette année, qui modifie peu le périmètre des métiers commerciaux, au sens large, le chiffre de cette année vient donc confirmer le repli engagé depuis trois ans maintenant. En effet, rappelons que cette famille de métiers a pendant longtemps concentré près de la moitié des recrutements de la profession, principalement du fait d'un turnover structurel important parmi les jeunes.

Les tensions qui s'exercent sur le marché du travail expliquent sans doute pour partie cette évolution. Mais il faut plus vraisemblablement y voir le fruit des politiques RH mises en place ces dernières années en matière de parcours d'intégration et de fidélisation des commerciaux.

Avec un poids relatif de 23,8% dans les recrutements (versus 27,5% des effectifs totaux), la famille Gestion des contrats ou prestations compense quasiment tous les départs, notamment à la retraite, et maintient ses effectifs (*N.B. : là aussi, la mise en place de la nouvelle nomenclature a peu modifié le périmètre de la famille, dans son ensemble*). Ce niveau d'embauche est d'autant plus intéressant à suivre qu'il concerne des métiers en profondes mutations organisationnelles et technologiques.

Rappelons que ces deux familles de métiers, avec les porosités qu'elles recèlent, représentent à elles seules 60,4% des effectifs du secteur et 59,9% des embauches en 2011.

Ensuite, les métiers qui enregistrent les plus forts taux de recrutement sont ceux du Pilotage économique, comptable et financier (6,5%), du Support administratif (5,5%) et des Systèmes d'information (4,7%).

Les séniors : une croissance toujours aussi forte

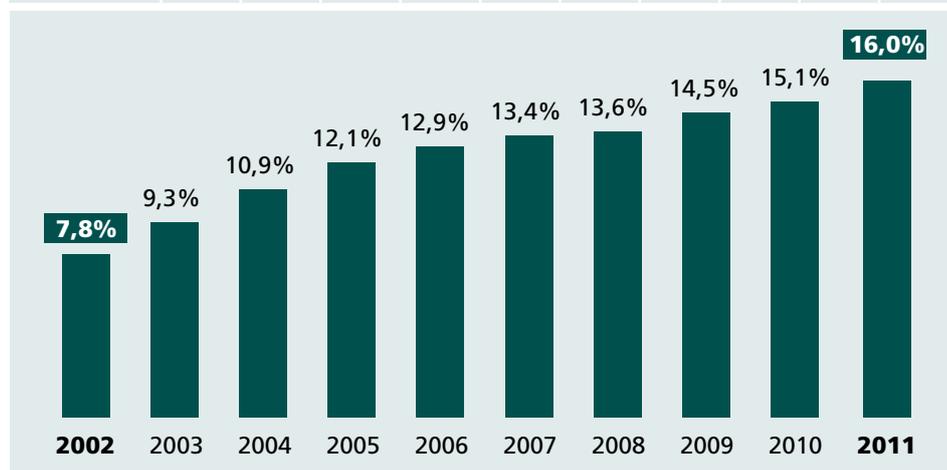
1 - Evolution de la part des 55 ans et plus dans la population totale

Conséquence directe du baby-boom de l'après-guerre, conjugué au recul de l'âge de la retraite à taux plein, le nombre de salariés de 55 ans et plus a doublé en dix ans. Il s'élève à 22 823 salariés dans notre enquête au 31 décembre 2011 (versus 20 653 salariés de moins de 30 ans). Ainsi, cette tranche d'âge représente à elle seule 16% de la population totale, soit près d'1 salarié sur 6.

Les 55 ans et plus représentent près d'1 salarié sur 6

Evolution de la part des 55 ans et plus de 2002 à 2011

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre	10 653	12 808	14 975	16 946	17 984	18 847	19 375	21 048	21 554	22 823
%/Pop. Tot.	7,8%	9,3%	10,9%	12,1%	12,9%	13,4%	13,6%	14,5%	15,1%	16,0%



Le vieillissement de la population active, phénomène général en Europe, se traduit en effet par un taux d'activité plus élevé des séniors.

Ainsi en 2011, selon l'analyse de l'INSEE, le taux d'activité de la classe d'âge des 55-64 ans dépasse de 3,8 points celui de 2005. L'augmentation, régulière sur la période, est nettement plus marquée pour les 60-64 ans, dont le taux d'activité passe de 14,6 % en 2005 à 19,8 % en 2011. Elle s'observe d'ailleurs aussi pour les 65-69 ans, dont le taux d'activité progresse de 2,9 % à 5,2 %.

Cette augmentation du taux d'activité des séniors se traduit dans l'assurance par un recul de l'âge moyen de départ à la retraite, qui passe de 57 ans et 5 mois en 2005 à 60 ans et 2 mois en 2011.

2 - Part des femmes et taux de cadres chez les 55 ans et plus

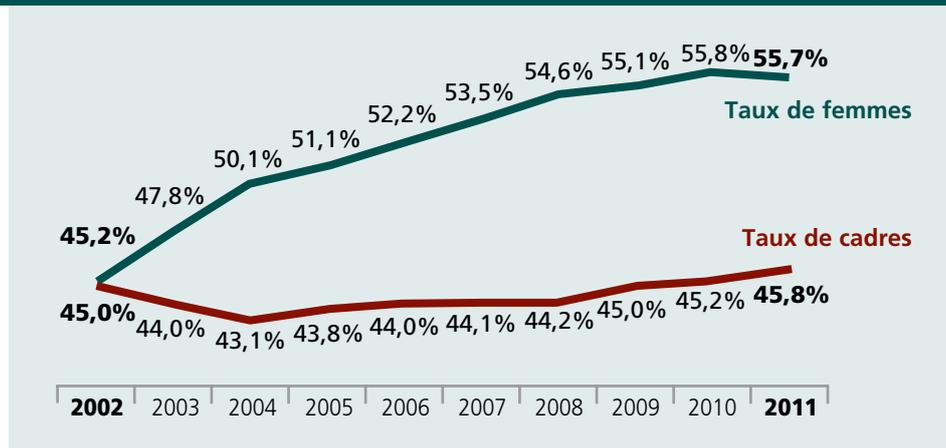
La surreprésentation des femmes dans l'assurance se confirme dans la classe d'âge des 55 ans et plus, avec un taux de 55,7%, un peu plus faible que dans la population totale (59,1%). A noter, pour la première fois, que cette proportion est en légère diminution cette année (-0,1 point).

Pour autant, cette baisse minime n'amorce pas de rupture de tendance après huit années de croissance régulière. Comme nous l'expliquons dans les précédentes éditions du Roma, le "mamie-boom" est à relier aux recrutements davantage féminins opérés dans les années 1970-1980. L'analyse de la pyramide des âges sur les

La progression du taux de femmes parmi les 55 ans et plus ralentit

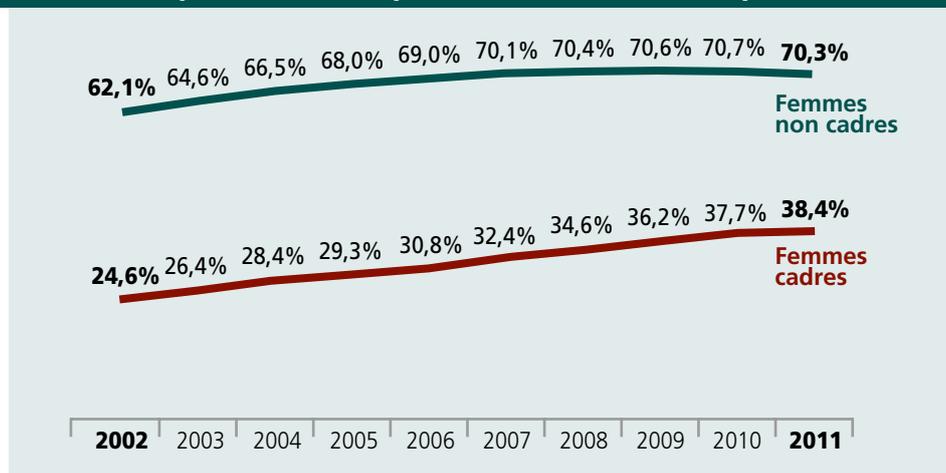
tranches suivantes (50/54 ans et 45/49 ans) montre que la féminisation des effectifs est une histoire de longue date dans l'assurance.

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



Le taux de cadres chez les 55 ans et plus continue de progresser en 2011 pour s'établir à 45,8%. Du fait de l'âge moyen de départ à la retraite, en hausse, et du nombre croissant de cadres dans l'assurance, il est prévisible que cette tendance de fond se poursuive dans les prochaines années.

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



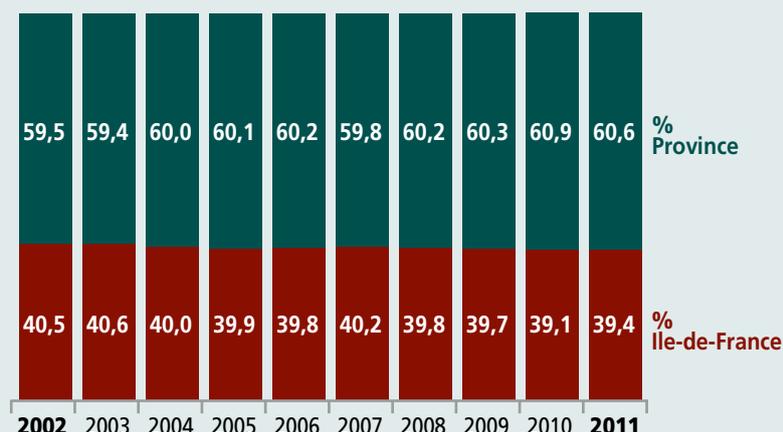
Chez les non cadres, les femmes restent largement majoritaires dans la population des 55 ans et plus. Leur taux est de 70,3% alors que le poids relatif des femmes non cadres, tous âges confondus, est de 69,2%. Leur part diminue toutefois légèrement en 2011, de 0,4 point.

En corolaire de la féminisation des cadres de l'assurance, on observe que la part des femmes parmi les cadres de 55 ans et plus connaît un accroissement similaire. Cependant, leur taux de 38,4% demeure en décalage avec celui des femmes cadres tous âges confondus (46,2%). Cela s'explique principalement par un phénomène générationnel. Pour autant, la réduction de cet écart traduit en creux la mise en œuvre progressive des politiques de branche en matière de parité hommes/femmes.

Répartition géographique des salariés de l'assurance

En 2011, la progression des effectifs en Province se stabilise à 60,6%, contre 39,4% de la population de l'assurance en Ile-de-France. Les taux de nouveaux entrants en Ile-de-France et en Province sont respectivement de 9,8% et 7,7%.

Ventilation des effectifs totaux IDF / Province de 2002 à 2011



Trois salariés sur cinq travaillent en Province

Dans une analyse plus fine de la répartition des effectifs par région, outre l'Ile-de-France et le Poitou-Charentes qui dépassent les 10 000 salariés, on recense six autres régions de 5000 à 10 000 salariés : Rhône-Alpes (6,1% de la population totale), Pays-de-la-Loire (6,1%), Provence-Alpes-Côte d'Azur (4,7%), Centre (4,4%), Nord Pas-de-Calais (3,9%) et Aquitaine (3,8%). Cf. *Description Statistique de la Population globale*, disponible sur www.metiers-assurance.org.

1 - Evolution de la population hommes / femmes en Ile-de-France et en Province

En Ile-de-France, on constate pour l'année 2011 un léger recul de la part des femmes, un peu en-deçà de leur poids relatif dans la population totale (57,5% vs 59,1%).

Ventilation des femmes et des hommes en IDF / Province de 2002 à 2011

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
IDF	Femmes	57,3%	57,2%	57,5%	57,7%	57,8%	58,0%	58,2%	57,8%	57,8%	57,5%
	Hommes	42,7%	42,8%	42,5%	42,3%	42,2%	42,0%	41,8%	42,2%	42,2%	42,5%
Province	Femmes	55,8%	56,6%	56,8%	57,5%	58,1%	58,7%	59,3%	59,6%	60,0%	60,2%
	Hommes	44,2%	43,4%	43,2%	42,5%	41,9%	41,3%	40,7%	40,4%	40,0%	39,8%

En Province, le taux de femmes augmente de manière régulière

A l'inverse en Province, la féminisation se poursuit cette année encore, avec une représentation toujours plus importante des femmes dans les effectifs (60,2%).

61,4%
des salariés
franciliens
de l'assurance
sont cadres

2 - Evolution du taux de cadres en Ile-de-France et en Province

Traditionnellement plus élevé en Ile-de-France, le taux de cadres continue de croître en 2011 pour atteindre 61,4% des effectifs totaux. Rappelons que ce taux s'explique essentiellement par la concentration des sièges sociaux sur cette région (l'agglomération niortaise mise à part). Notons toutefois que la progression du taux de cadres en Ile-de-France se poursuit à un rythme moins soutenu que l'an passé (+0,8 vs +1,7 point).

Ventilation des cadres et des non cadres en IDF / Province de 2002 à 2011

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
IDF	Cadres	49,0%	51,1%	51,9%	53,2%	54,7%	55,5%	57,2%	58,9%	60,6%	61,4%
	Non cadres	51,0%	48,9%	48,1%	46,8%	45,3%	44,5%	42,8%	41,1%	39,4%	38,6%
Province	Cadres	25,7%	26,3%	27,3%	28,2%	28,7%	29,4%	30,1%	30,5%	31,4%	32,2%
	Non cadres	74,3%	73,7%	72,7%	71,8%	71,3%	70,6%	69,9%	69,5%	68,6%	67,8%

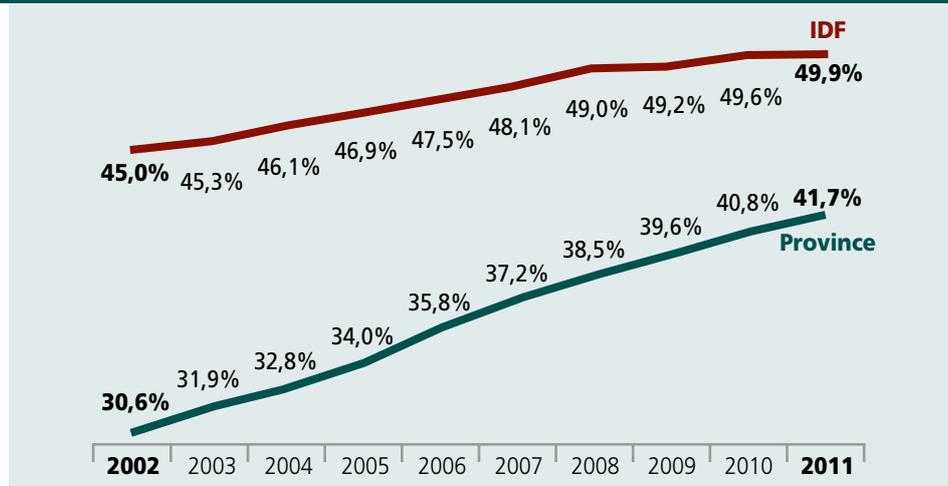
Concernant la moindre part des cadres en Province, celle-ci s'explique par l'importance numérique des commerciaux de terrain, mais aussi par le nombre croissant de plates-formes de services déployées dans des zones où le coût locatif est plus faible.

3 - Part des femmes chez les cadres en Ile-de-France et en Province

En Ile-de-France, la part des femmes au sein de la population cadre atteint presque la parité (49,9%).

Part des femmes chez les cadres en IDF / Province de 2002 à 2011

La parité,
quasi atteinte
chez les cadres
en Ile-de-France,
progressé également
en Province

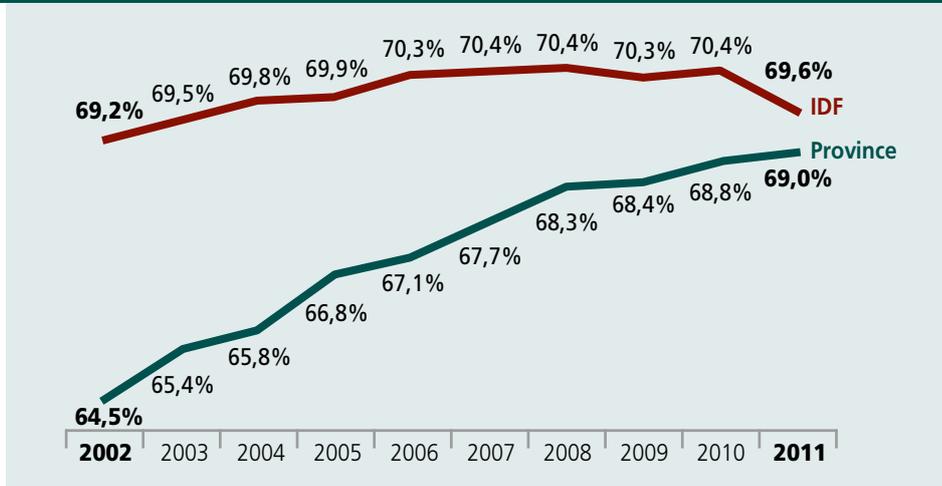


En Province, l'évolution vers la parité se poursuit à un rythme régulier, avec un taux de 41,7% de femmes cadres (vs 46,2% de femmes cadres dans la population totale). En neuf ans, ce taux a fortement progressé, de 11,1 points.

4 - Part des femmes cadres et non cadres en Ile-de-France et en Province

Par rapport à 2010, la part des femmes parmi les non cadres franciliens régresse de 0,8 point pour s'établir à 69,6%. Rappelons, comme le montre le graphique ci-dessous, que ce taux avait été croissant de 2002 à 2006, pour ensuite se stabiliser à un peu plus de 70%. S'agit-il pour autant d'une rupture de tendance ? Le suivi dans le temps de cet indicateur permettra d'observer si la part des hommes se met à augmenter de manière significative.

Part des femmes chez les non cadres en IDF / Province de 2002 à 2011



Concernant la Province, la part des femmes parmi les non cadres continue encore d'augmenter pour atteindre le taux record de 69%, soit +4,5 points en neuf ans...



2^{ème} partie

R O F A 2 0 1 2

La partie ROFA 2012 rend compte de la sixième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données relatives à la formation continue des salariés de l'assurance. Elle porte sur les réalisations de l'exercice 2011 et propose une analyse dynamique des exercices antérieurs, donnant ainsi une vision structurelle de la mise en œuvre des politiques de formation des entreprises d'assurances.

- **Méthodologie de l'enquête formation**
- **Les populations formées**
- **Les orientations de formation**
- **Zoom sur l'alternance**

Méthodologie de l'enquête formation

Ce sixième rapport sur la formation professionnelle continue concerne l'année 2011. Il est élaboré à partir du recueil des données formation des entreprises de la profession, mais aussi par le croisement de celles-ci avec la base de données du Roma (Cf. partie 1).

La sélection des différentes variables a été effectuée en amont du premier rapport, par un groupe de travail RH élargi et représentatif des sociétés et mutuelles d'assurances.

Taux de réponse
à l'enquête
88,2%

Cette année, le taux de réponse de la part des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève à 88,2%. Il marque une nouvelle fois, tout l'intérêt que les entreprises portent à la formation professionnelle et leur attachement aux accords de branche du 14 octobre 2004 et du 22 juin 2007.

Les entreprises répondantes à cette enquête totalisent 128 276 salariés, au 31/12/2011 (hors contrats d'apprentissage et alternance).

L'analyse proposée dans le cadre de ce rapport est organisée autour des axes suivants :

- les populations formées, avec une déclinaison par famille de métiers (selon la nouvelle nomenclature des métiers de l'assurance) et par critère socioprofessionnel, dans leur ensemble puis par sous-population ;
- les orientations, en termes de domaines d'action et d'utilisation des différents dispositifs de formation ;
- un zoom sur l'alternance (en complément du chapitre traitant spécifiquement des recrutements dans la partie 1 du Roma).

Enfin, quelques éléments méthodologiques doivent être précisés.

Les salariés formés correspondent à des personnes et non à des stagiaires. Ainsi, lorsque sont évoquées les durées moyennes de formation, par exemple, **il s'agit bien de la durée moyenne de formation par personne** au cours de l'année et non d'une durée de stage.

L'étude tient compte de toutes les formations déclarées par les entreprises, sans limitation aux critères d'éligibilité fiscale, dans une volonté de pragmatisme et afin de mieux prendre en compte la réalité de l'ensemble des démarches de professionnalisation engagées par les entreprises du secteur de l'assurance.

Les populations formées

Données globales

Au 31/12/2011, les entreprises ayant répondu à l'enquête Rofa totalisent un effectif de 128 276 salariés (hors contrats d'apprentissage et alternance). Au cours de cette année, 89 845 d'entre eux ont suivi une ou plusieurs formations. Ainsi, **le taux d'accès des salariés à la formation s'établit à un taux élevé, de 73,8%**. Ce taux, après une diminution en 2009 (70,9%), est remonté pour se situer dans la moyenne des années antérieures (74,3% en 2006, 74,4% en 2007, 75,1% en 2008).

Ce fort taux d'accès démontre que l'assurance demeure un secteur traditionnellement attaché à une culture de la formation continue. Son investissement (4,4% de la masse salariale en 2011) reste en effet très supérieur à l'obligation légale (1,6% de la masse salariale), ainsi qu'à la moyenne interprofessionnelle, qui affiche en 2010 un taux d'accès à la formation de 45,3% et des durées moyennes proches de 30 heures (*Source : Annexe au projet de loi de finances pour 2012 - Formation professionnelle*).

Relevons néanmoins que la durée moyenne de formation connaît une baisse continue depuis 2007, passant de 40,2 heures en 2009 à 35,4 heures en 2011. Cette diminution peut être reliée directement à celle du nombre de commerciaux recrutés, qui génère automatiquement une réduction des formations longues dont ces salariés bénéficient obligatoirement (150 heures au minimum).

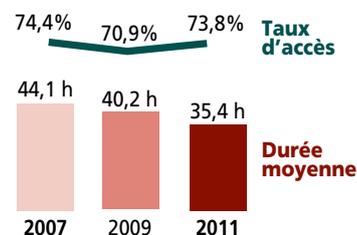
Pour mettre en perspective ces dernières, l'analyse de la durée moyenne de formation par salarié gagne à être complétée par une ventilation par quartile :

- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une durée totale de formation inférieure ou égale à 9 heures (13h en 2007) ;
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 9 et 21 heures (11 à 23 h en 2007) ;
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 21 et 39 heures (21 à 44 h en 2007) ;
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation supérieure à 39 heures (+de 44h en 2007).

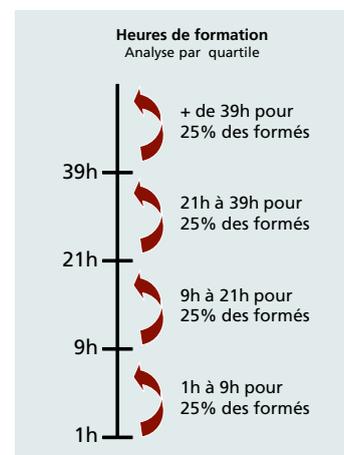
La baisse de la durée médiane et en particulier du premier quartile, qui passe de 13 heures en 2007 à 9 heures en 2011, révèle qu'un nombre croissant de salariés ont suivi un jour ou moins de formation. Cette ventilation marque donc une réduction certaine de la durée de formation pour un quart de la population.

Le fait que les entreprises recourent de plus en plus à la formation à distance explique pour partie cette évolution. Par ailleurs, le nombre total d'heures consacrées à la formation par les entreprises d'assurances diminue légèrement (3,2 millions en 2011, contre 3,6 millions en 2009 et près de 4 millions en 2007).

Taux d'accès global
73,8%



Durée moyenne de formation
35,4 heures



1 - Analyse de la formation par famille de métiers

Notons que le changement de périmètre des familles de métiers, réifié par la mise en place d'une Nouvelle nomenclature, n'a pas perturbé l'analyse dynamique des grandes tendances structurelles.

Les familles Distribution et développement commercial (82,5%), Gestion des contrats ou prestations (72,0%), Systèmes d'information (71,2%) et Ressources humaines (69,8%) conservent des taux d'accès très élevés.

A contrario, les familles Gestion des actifs et patrimoine immobilier (44,7%), Logistique (48,7%) et Support administratif (49,1%) ont les taux d'accès les plus faibles. Toutefois ces taux restent plutôt bien situés par rapport à la moyenne interprofessionnelle qui est, rappelons-le, de 45,3%.

Taux d'accès par famille de métiers



**Des taux d'accès
toujours très élevés
... et des durées
moyennes
de formation
en baisse**

Après une baisse des taux d'accès identifiée en 2009 et 2010, une reprise dans la moitié des familles, avec des augmentations très significatives pour certains métiers, comme le Contrôle technique et prévention (+11,8%), à périmètre égal.

A l'inverse, les durées de formation diminuent dans la plupart des familles, de manière très marquée dans les métiers d'administration (-11,4 heures), commerciaux (-7,9 heures) et de direction (-6,3 heures).

Bien que redéfinis différemment dans la Nouvelle nomenclature, les métiers de «l'administration» cumulent une hausse du taux d'accès (+17,8%), et une diminution des durées de formation (-11,4 heures).

Durée moyenne par famille de métiers

La famille **Distribution et développement commercial** connaît une reprise significative de son taux d'accès à la formation, après deux années de baisse. A noter que la durée moyenne de formation des commerciaux a chuté de 13,4 heures, passant de 60,4 heures en 2007 à 47 heures en 2011.

Pour la famille **Gestion des contrats ou prestations**, le taux d'accès à la formation est en légère baisse d'environ un point. La durée moyenne de formation des gestionnaires de contrats diminue de 5,7 heures, passant de 33,5 heures en 2007 à 27,8 heures en 2011.

2 - Analyse de la formation par genre**Répartition par genre**

2011	Nombre d'heures	%	% de la population formée	% de la population totale	Durée moyenne
Femmes	1 742 632 h	54,8%	58,2%	59,4%	33,3 h
Hommes	1 436 929 h	45,2%	41,8%	40,6%	38,2 h

Taux d'accès
Femmes : 72,3%
Hommes : 75,9%

Durées moyennes
Femmes : 33,3 heures
Hommes : 38,2 heures

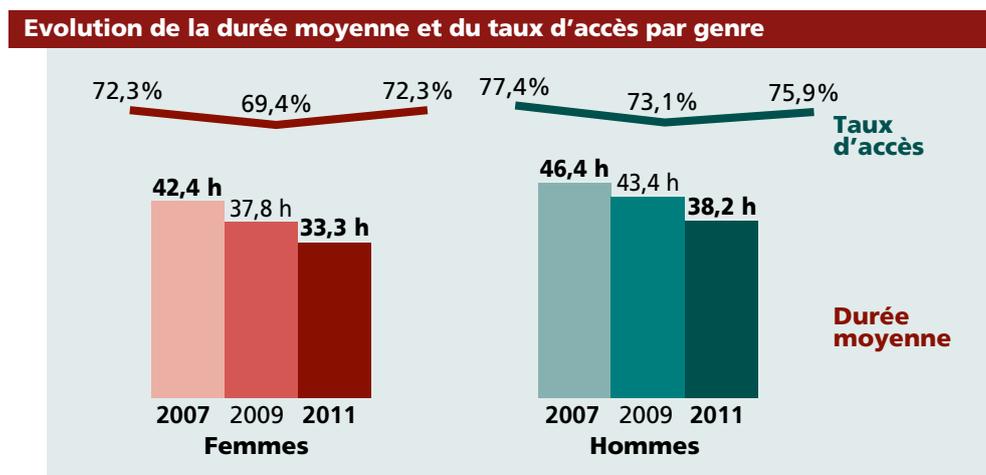
Les femmes représentent 59,4% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête formation et 58,2% des formés. Leur taux d'accès, de 72,3%, est en hausse par rapport à ces dernières années, revenant aux valeurs enregistrées en 2006 (72,5%).

Les hommes représentent 40,6% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête formation et 41,8% des formés. Leur taux d'accès suit la même tendance que pour les femmes (75,9% en 2011 contre 76,9% en 2006).

On observe néanmoins un certain rattrapage de l'écart entre les hommes et les femmes quant à l'accès à la formation, qui passe de 4,4 points en 2006 à 3,6 points en 2011.

L'écart se réduit aussi dans les durées moyennes de formation. En 2011, cette durée est de 33,3 heures pour les femmes et de 38,2 heures pour les hommes, soit 4,9 heures de différence en 2011, contre 5,7 heures en 2006.

Ces 4,9 heures peuvent être attribuées à la surreprésentation des hommes chez les commerciaux itinérants, lesquels bénéficient de formations d'intégration longues, dont la durée est très souvent supérieure à 150 heures.



La structure de la population qui compose chaque famille de métiers influence fortement sur l'analyse par genre des taux d'accès et des durées moyennes.

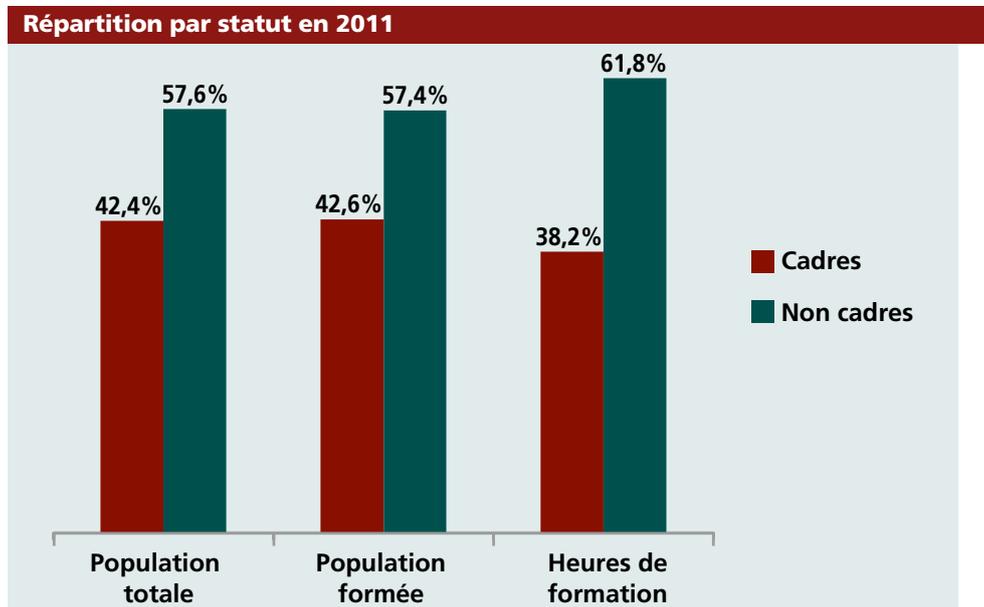
Ainsi, la ventilation des heures de formation par domaine montre que cinq domaines sur dix-neuf bénéficient sensiblement plus aux femmes qu'aux hommes. Il s'agit principalement de l'Assurance et la réassurance, la Bureautique, les Ressources humaines, la Communication, la Gestion de la relation client/assistance. Ces concentrations d'heures sont fortement liées à la proportion de femmes dans ces domaines.

Pour les hommes, cet effet de structure s'illustre par un nombre d'heures de formation qui se concentre essentiellement dans les domaines Commercial et marketing, Informatique, Management, Hygiène et sécurité.

3 - Analyse de la formation par statut

En 2011, les cadres représentent 42,4% des effectifs de l'enquête formation et 42,6% des formés. Ils bénéficient de 38,2% des heures de formation.

Les non cadres, quant à eux, représentent 57,6% des effectifs de l'enquête, 57,4% des formés et ont bénéficié de 61,8% des heures de formation.



Les taux d'accès à la formation par statut augmentent depuis 2009 (72,6% pour les cadres et 69,7% pour les non cadres) pour atteindre en 2011 : 74,2% pour les cadres et 73,5% pour les non cadres.

	Taux d'accès	Nombre d'heures	Durée moyenne
Cadres	74,2%	1 213 741 h	31,7 h
Non cadres	73,5%	1 965 820 h	38,1 h

Par ailleurs, la durée moyenne des heures de formation des non cadres (38,1 heures) reste supérieure à celle des cadres (31,7 heures). A noter que pour ces deux statuts, la durée moyenne a diminué respectivement de 5,9 heures et de 3,2 heures entre 2009 et 2011.

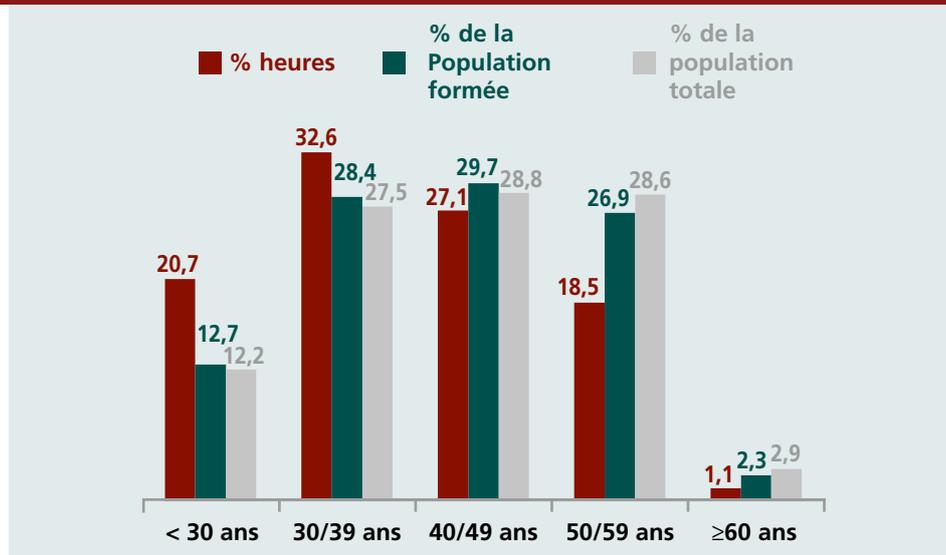
Les formations suivies par les non cadres portent principalement sur les domaines Assurance et réassurance (41,1% des heures) et Commercial et marketing (29,2% des heures). Ces deux domaines concentrent à eux seuls plus de 70% des heures de formation dispensées.

Les cadres se forment, quant à eux, davantage sur les domaines Assurance et réassurance (23% des heures de formation), Management (14,2% des heures de formation) et, dans une moindre mesure, en Commercial et marketing (9,1%) Informatique (8,2%), Langues étrangères (6,7%) et Bureautique (6,3%).

Cette répartition par volume de formation est, là encore, à mettre en corrélation avec la structure de chaque famille de métiers, mais aussi avec le développement des besoins en compétences transversales chez les cadres (Langues étrangères, Bureautique).

4 - Analyse de la formation par âge

Répartition par tranche d'âges



Une augmentation du taux d'accès à la formation pour les salariés de 40 ans et plus

En 2011, les moins de 30 ans, dont les poids dans les effectifs (12,2%) et dans la population formée (12,7%) sont proches, bénéficient de 20,7% des heures de formation. Ainsi, leur consommation d'heures de formation demeure supérieure à leur représentation dans les effectifs et parmi les formés. Leur moyenne de formation est plus longue (57,6 heures), toutefois en baisse régulière depuis quelques années (79,8 heures en 2007 et 63,5 heures en 2009).

Les salariés de la tranche d'âges 30/39 ans consomment près d'un tiers des heures de formation (32,6%), alors qu'ils représentent 28,4% des formés et 27,5% de la population totale. Ainsi, leur taux d'accès se situe à 76,1% pour une durée moyenne de 40,6 heures.

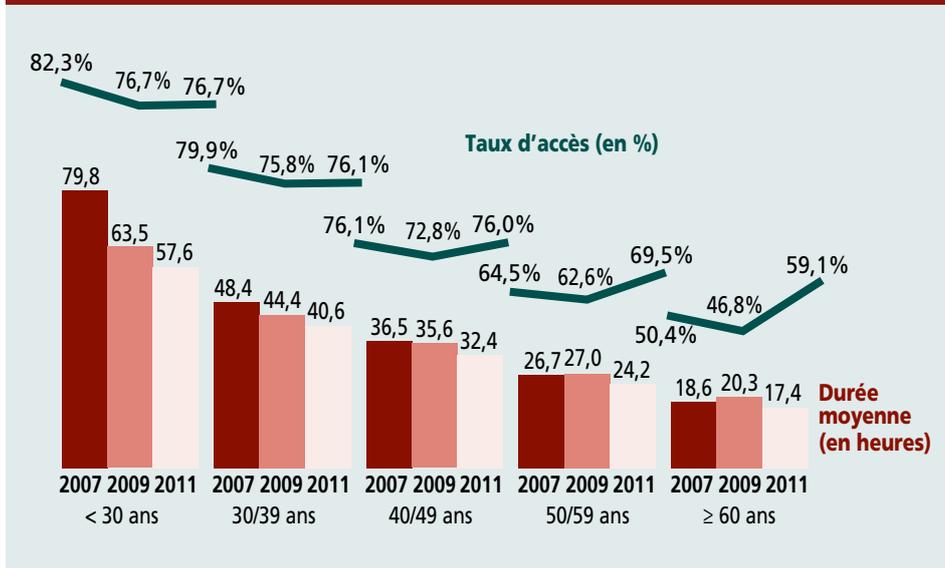
Les 40/49 ans voient leur taux d'accès progresser à 76% (contre 72,8% en 2009). Leur poids relatif parmi les formés s'établit à 29,7%, soit une valeur proche de leur part dans les effectifs totaux (28,8%), avec une durée moyenne à 32,4 heures.

L'analyse par tranche d'âges révèle un plus faible taux d'accès à partir de 50 ans et des durées moyennes de formation de plus en plus courtes au fur et à mesure que l'on vieillit. Le taux d'accès des 50/59 ans s'établit à 69,5%, avec une durée moyenne de 24,2 heures ; et les 60 ans et plus ont un taux d'accès de 59,1% pour une durée moyenne de 17,4 heures.

Au final, on observe deux grandes tendances :

- d'une part, la diminution des durées de formation sur toutes les tranches d'âges ;
- et d'autre part, le maintien et même l'augmentation du taux d'accès à la formation pour les salariés de 40 ans et plus, ce que nous analyserons en détail en page suivante, avec un focus sur les 45 ans et plus

Evolution de la durée moyenne et du taux d'accès par tranche d'âges



• Regard sur les 45 ans et plus

En 2011, les 45 ans et plus, dont la représentativité en formation demeure légèrement inférieure à celle des effectifs totaux (44,2% contre 46%), continuent de bénéficier d'un accès à la formation plus faible que les moins de 45 ans (70,9% contre 76,1%).

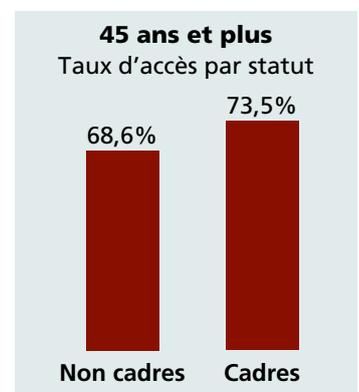
Notons tout de même que cet écart s'amenuise par rapport à 2009 (de 11 points à 5,3 points d'écart). Ceci peut être, pour partie, attribué à une moindre proportion de commerciaux nouvellement embauchés, car cette population est fortement consommatrice de formation pendant sa phase d'intégration. Mais sans doute faut-il y voir aussi le fait que les entreprises d'assurances continuent de soutenir l'effort de formation en direction de ces salariés dont le profil pourrait être fragilisé au regard des transformations du secteur.

Parmi les 45 ans et plus, les hommes ont des formations plus longues que les femmes, avec respectivement des durées moyennes de 28,5 heures et 24,1 heures. Ils ont aussi un taux d'accès à la formation légèrement supérieur (72,7% contre 69,6%).

Les non cadres ont un taux d'accès de 68,6% et une durée moyenne de 24,4 heures. Les cadres, quant à eux, ont un taux d'accès de 73,5%, proche de la moyenne de branche, et une durée moyenne de 27,7 heures.

Les deux principaux domaines de formation des 45 ans et plus restent inchangés : Assurance et réassurance, avec 30,0% des heures en 2011 (31,5% en 2009), et Commercial et marketing, avec 15,7% des heures en 2011, en hausse par rapport aux années précédentes (12,9% en 2007, 12% en 2009).

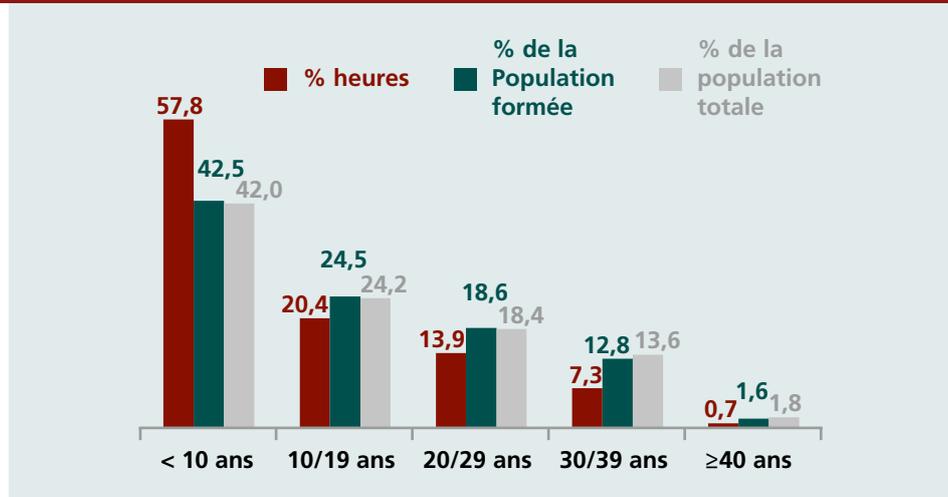
Viennent ensuite les domaines Management (8,2%), Bureautique (6,8%), Informatique (4,9%) et Développement personnel (4,9%).



5 - Analyse de la formation par ancienneté

L'analyse de la formation selon l'ancienneté confirme les tendances antérieures avec des taux d'accès élevés (de 69% en 2009 à 74,9% en 2011) pour toutes les tranches d'ancienneté, indépendamment du raccourcissement général des durées de formation.

Répartition par ancienneté



Ainsi les salariés de moins de 10 ans d'ancienneté demeurent les plus consommateurs de formation, avec la durée moyenne la plus importante (48,1 heures), même si elle diminue (voir infra). Leur part parmi les formés (42,5%), demeure légèrement supérieure à leur poids dans la population totale (42%). Outre la formation au poste de travail, nécessaire à tout âge, il s'agit ici, de fidéliser les "jeunes recrues" pendant leurs premières années au sein de l'entreprise, notamment les commerciaux dont la famille continue de représenter 36,1% des embauches en 2011 (Cf. Partie 1 - Roma).

L'analyse dynamique des taux d'accès marque une forte amélioration en faveur des salariés les plus anciens. Entre 2009 et 2011, leur participation augmente de 22,2 points pour ceux ayant une ancienneté de 40 ans ou plus ; de 8,9 points de 30 à 39 ans d'ancienneté ; et de 7,4 points entre 20 et 29 ans d'ancienneté. Ainsi, les salariés les plus anciens accèdent aujourd'hui à la formation dans des proportions comparables aux salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté. Cette réorientation de la formation peut s'expliquer par le déploiement accru de politiques de gestion des parcours professionnels au sein des entreprises de la branche.

La durée moyenne de formation diminue avec l'ancienneté

En parallèle, la durée moyenne de formation a diminué de manière significative pour l'ensemble des tranches d'ancienneté :

- pour les salariés de moins de 10 ans d'ancienneté la durée moyenne est en baisse de 4,4 heures depuis 2009, et de 12,8 heures comparée à 2007.
- pour les salariés ayant 10 à 19 ans d'ancienneté, la durée moyenne est passée de 32,5 heures en 2009 à 29,5 heures en 2011, soit une diminution de 3 heures ;
- pour les salariés ayant 20 à 29 ans d'ancienneté, la durée moyenne est passée de 28,1 heures en 2009 à 26,4 heures en 2011, soit une diminution de 1,7 heure ;
- pour les salariés ayant 30 à 39 ans d'ancienneté, la durée moyenne est passée de 22,7 heures en 2009 à 20,2 heures en 2011, soit une diminution de 2,5 heures.

- pour les salariés ayant plus de 40 ans d'ancienneté, la durée moyenne est passée de 18,7 heures en 2009 à 14,4 heures en 2011, soit une diminution de 4,3 heures.

Comme les années précédentes, l'augmentation de l'ancienneté dans l'entreprise va de pair avec une moindre durée de formation. Mais il est vrai également qu'au fur et à mesure de la vie professionnelle, la formation n'est plus le seul ou principal levier pour évoluer et acquérir de nouvelles compétences.

Au final, il ressort que la formation continue de faire partie de la culture du secteur de l'assurance. Quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, les taux d'accès demeurent toujours largement supérieurs à la moyenne interprofessionnelle (45,3%).

• Regard sur les nouveaux entrants

Comme dans la partie 1 (ROMA), les nouveaux entrants sont définis par une ancienneté de moins d'un an dans l'entreprise. Cette particularité mérite une approche différenciée compte tenu des efforts importants de formation consentis en phase d'intégration.

Ainsi, ces nouveaux entrants ont toujours les taux d'accès et les durées moyennes de formation les plus élevés dans la population totale avec, toutefois, quelques particularismes quant au genre et au statut.

Depuis 2006, nous soulignons la légère sous-représentation des femmes dans la population des formés par rapport à l'effectif total des nouveaux entrants. De fait, en 2011, elles ont un taux d'accès (64,1%) légèrement inférieur à celui des hommes (65,4%), mais également une durée moyenne inférieure (110,8 heures contre 126,9 heures).

Le taux d'accès des non cadres est nettement plus élevé que celui des cadres. En 2011, il est de 70,1% soit 20 points de plus que les cadres nouveaux entrants (50,1%). Pour rappel, ce taux était de 84,1% en 2009, soit 22,8 points de plus que les cadres. Les recrutements de commerciaux "de terrain", mais aussi de gestionnaires de contrats ou prestations, expliquent dans une large mesure cet écart.

Les durées moyennes de formation se maintiennent quant à elles à un haut niveau, avec un écart qui se creuse toutefois légèrement au profit des non cadres, et qui est à mettre en lien avec les formations longues d'intégration dans les deux familles déjà citées. En 2011, la durée des formations des non cadres est plus de trois fois supérieure à celle des cadres (137,8 heures contre 41,4 heures).

Les domaines de formation privilégiés pour les nouveaux entrants demeurent traditionnellement Commercial et marketing, ainsi qu'Assurance et réassurance, qui représentent à eux seuls 89% des heures de formation.

Nouveaux entrants Les principaux domaines	
	% des heures
Commercial et marketing	45,6%
Assurance et réassurance	43,4%
Banque	1,6%
Acculturation professionnelle	1,6%
Informatique	1,4%
Bureautique	1,0%

Les orientations de formation

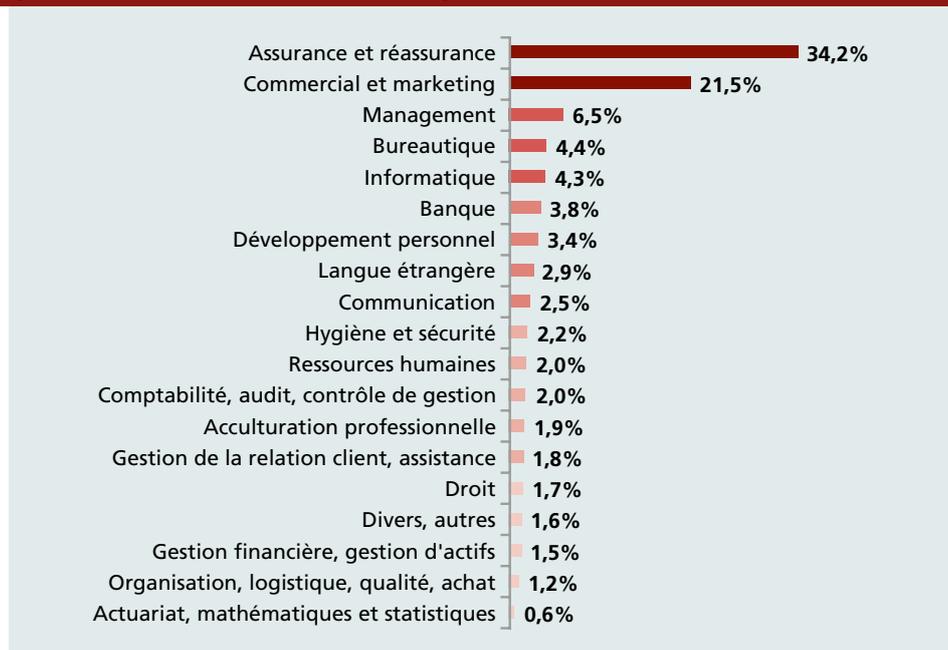
Ce chapitre analyse la manière dont les heures de formation ont été dispensées, d'abord par grand domaine, puis par type de dispositif.

Au cours de l'année 2011, 3 179 561 heures de formation ont été dispensées. Comme nous en faisons déjà le constat en 2010, on observe depuis 2006, une baisse structurelle des heures de formation.

A noter que l'évolution de ce volume est d'ailleurs étroitement corrélée au pourcentage de la masse salariale consacré à la formation professionnelle continue, qui est progressivement passé de 5% en 2006 à 4,4% en 2011. Pour autant, l'obligation légale en la matière étant de 1,6% de la masse salariale (portée conventionnellement à 2,2%), l'effort consenti par les entreprises demeure toujours à un haut niveau dans l'assurance.

1 - Les domaines de formation

Répartition des heures de formation par domaine



En toute logique, l'Assurance et réassurance, le Commercial et marketing demeurent les deux domaines principaux de formation du secteur. On relève toutefois un transfert régulier du premier vers le second. En effet, la part des formations portant sur les techniques assurancielles décroît progressivement (41,3% en 2006 vs 34,2% en 2011, soit -6,1 points) pour se reporter sur le Commercial et marketing (15,4% en 2006 vs 21,5% en 2011, soit +6,1 points).

Par ordre décroissant viennent ensuite les domaines : Management (6,5% en 2006 et 2011), Bureautique (6,9% en 2006 et 4,4% en 2011), Informatique (4,6% en 2006 et 4,3% en 2011). Les autres domaines de formation pèsent, quant à eux, pour moins de 4% du total des heures dispensées.

• **Assurance et réassurance** représente 34,2% des heures de formation dispensées en 2011. Les deux principales familles de métiers bénéficiant de ces formations sont Distribution et développement commercial (54,3% en 2011 vs 58,1% en 2006 pour l'ancienne famille Commercial) et Gestion des contrats ou prestation (36,3% en 2011 vs 31,4% en 2006 pour l'ancienne famille Gestion de contrats).

Les 4/5 des heures (81,1%) sont concentrées dans l'adaptation ou l'évolution des compétences (catégorie 1) et 17,1% dans le développement des compétences (catégorie 2) ; 1,7% des heures seulement ressortent en hors plan.

Ces formations s'adressent majoritairement à des non cadres (74,3%). Parallèlement, on constate que les femmes ont consommé davantage d'heures de formation dans ce domaine que les hommes (62,3% vs 37,7%).

• **Commercial et marketing**, deuxième grand domaine de formation, regroupe 21,5% des heures de formation. Rappelons à cette occasion que le poids relatif de ce domaine est étroitement lié aux recrutements de l'année, principalement dans la famille Distribution et développement commercial.

En effet, ces formations sont toujours majoritairement suivies par les commerciaux (95,5%). Elles ont ainsi bénéficié à hauteur de 83,9% aux non cadres (vs 88,6% en 2006) et de 16,1% aux cadres (vs 11,4% en 2006). Notons que cette évolution de la répartition des heures allouées entre les cadres et les non cadres résulte de manière non négligeable du nombre croissant d'inspecteurs-vendeurs, tels que définis dans notre étude sur les métiers de l'inspection (*janvier 2012*).

La répartition selon le genre montre que les hommes consomment davantage d'heures de formations commerciales que les femmes (57,8% vs 42,2%). Ce différentiel semble toutefois se stabiliser alors même que la part des femmes dans la famille Distribution et développement commercial est en augmentation régulière.

En 2011, 84,7% des heures de formations commerciales relèvent de la nouvelle catégorie Adaptation et évolution des compétences (catégorie 1). Indiquons cependant que le taux de formations relevant du développement des compétences (actuelle catégorie 2 et ancienne catégorie 3) progresse significativement puisqu'il est passé ici de 11,4% en 2006 à 16,1% en 2011.

• **Le Management** confirme cette année encore sa troisième position. Si les cadres y demeurent toujours majoritaires (86,7%), on observe néanmoins qu'une proportion croissante de femmes se forme sur ce domaine : 48,3% en 2011 (vs 42,2% en 2006).

Du fait de leur plus forte représentativité dans les effectifs totaux, les trois familles les plus consommatrices de formations au management sont Distribution et développement commercial (37,1%), Gestion des contrats ou prestations (21,6%) et Systèmes d'information (10,5%).

Domaine de formation

(en % des formés)

Assurance et réassurance
54,3% → famille Distribution
36,3% → famille Gestion des contrats

Commercial et marketing
95,5% → famille Distribution

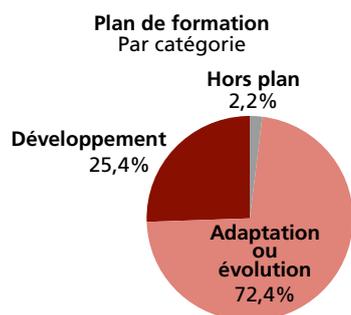
Management
37,1% → famille Distribution
21,6% → famille Gestion des contrats
10,5% → famille Système d'information

2 - Les dispositifs de formation

2.1 - Les nouvelles catégories du plan n'ont pas modifié les grands équilibres

Répartition des heures selon le plan de formation

Rappelons en liminaire que depuis 2010, le plan de formation ne comprend plus trois mais deux catégories (par regroupement des anciennes catégories 1 et 2).



	Nombre d'heures
Hors plan de formation	71 506 h
Plan de formation	3 108 055 h
Adaptation au poste de travail ou évolution des emplois ou maintien	2 301 596 h
Développement des compétences	806 459 h

- **72,4%** des heures dispensées relèvent de la catégorie 1 du plan de formation, c'est-à-dire «Adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi.»

Comparé aux données des années antérieures, par agrégat des anciennes catégories 1 et 2, on observe une stabilisation de cet axe de formation.

- **25,4%** des heures dispensées relèvent de la catégorie 2 du plan de formation, c'est-à-dire «Développement des compétences». Cette catégorie est globalement stable elle aussi depuis 2006, les évolutions observées provenant essentiellement des variations de la part du hors plan (2,2% en 2011, vs 3,7% en 2009 et 2,6% en 2007).

Les six années de recul dont nous disposons aujourd'hui confirment les grands équilibres quant à la répartition des actions de formation dans les différentes catégories.

- **Le domaine Assurance et réassurance** se répartit dans le plan avec 81,1% des heures en catégorie 1 «Adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi»; 17,1% en catégorie 2 «Développement des compétences». Au fil des ans, on note un transfert de la catégorie 2, qui perd 7,9 points depuis 2006, vers la catégorie 1.

- **Le domaine Commercial et marketing** reste très axé sur la catégorie 1, avec 84,7% des heures. Toutefois, son poids relatif est en baisse régulière au profit de la catégorie 2, qui passe en six ans de 5,6% à 14,3%. Sans doute faut-il y voir ici la résultante d'un moindre turnover des commerciaux grâce aux politiques de fidélisation mises en place par les entreprises.

- **Le domaine Informatique** se concentre pour 89,5% dans la catégorie 1 «Adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi», soit dans une parfaite stabilité.

- **Le domaine Management** se divise pour 51,7% dans la catégorie 1 et 46,9% dans la catégorie 2. Cette dernière catégorie aura donc crû de près de 10 points en six ans.

L'Adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi concentre toujours près des ¾ des heures de formation

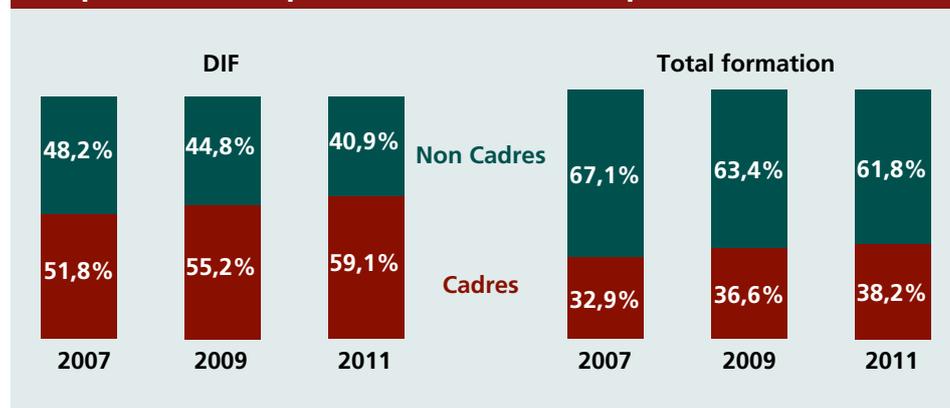
2.2 - Le droit individuel à la formation (DIF) : 8,1% de salariés concernés

En 2011, 14 082 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF, avec 257 609 heures de formation suivies dans ce cadre. Depuis 2005, première année de mise en place de ce droit, on a pu observer une montée en charge progressive jusqu'en 2008, année record où 17 342 personnes ont recouru à ce dispositif. Depuis, la tendance s'est inversée, avec une baisse constante du nombre d'utilisateurs : 15 007 en 2009, 14 464 en 2010 et 14 082 en 2011.

Le nombre d'heures de formation suivies dans ce cadre est également en baisse régulière depuis 2008. De fait, la durée moyenne par salarié ayant utilisé son DIF s'établit à 18,3 heures en 2011 (contre 21,5 heures en 2008).



Comparaison de la répartition des heures de DIF par statut



En 2011, comme les années précédentes, les cadres investissent davantage le DIF que les non cadres. Ils consomment 38,2% du total des heures de formation et utilisent 59,1% des heures de DIF.

Les non cadres, quant à eux, consomment 61,8% des heures totales et 40,9% des heures de DIF. Indépendamment de la hausse du taux de cadres dans la population totale, les graphiques ci-dessus montrent une désaffection progressive des non cadres face au DIF.

Depuis 2008, l'utilisation du DIF est en baisse constante...

Répartition des heures de DIF par domaine

DIF Les principaux domaines en 2011	% des heures	Evolution 2006-2011
Assurance et réassurance	16,9	-32,1 pts
Développement personnel	14,3	+6,4 pts
Commercial et marketing	11,1	+8,9 pts
Langues étrangères	10,1	+7 pts

Si le domaine Assurance et réassurance regroupe le plus grand nombre d'heures de formation suivies dans le cadre du DIF (16,9%), on observe que sa part relative diminue fortement au fil des ans (16,9% en 2011 vs 49% en 2006).

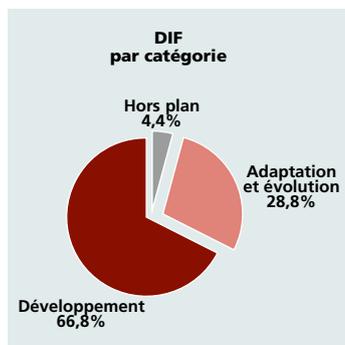
Un report s'effectue donc vers d'autres domaines, principalement :

- Développement personnel, qui passe de 7,9% en 2006 à 14,3% en 2011,
- Commercial et marketing, qui passe de 4,5% en 2006 à 11,1% en 2011,
- Langues étrangères, qui passe de 3,1% en 2006 à 10,1% en 2011.

Comme nous faisons le constat l'an passé, il semble que les domaines transversaux sont de plus en plus investis par le biais du DIF, en défaveur des techniques "métier".

La répartition des heures de DIF par catégorie du plan s'établit comme suit :

- 28,8% relèvent de la catégorie 1 "Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi" ;
- 66,8% relèvent de la catégorie 2 du plan de formation "Développement des compétences".



En conclusion, il est cependant intéressant de relever que ce qui se passe en matière de DIF n'est pas spécifique au secteur de l'assurance. A l'échelle nationale, on observe également ces mêmes tendances générales. Les heures s'accumulent sur les "compteurs DIF", alors que la durée moyenne stagne aux alentours des 20 heures réglementairement allouées chaque année... lorsque ce dispositif est utilisé. Nous situant dans l'assurance, ce constat ne peut manquer de faire écho à l'ex-Capital Temps Formation (CTF), pourtant prévu par les conventions collectives de 1992, mais qui a toujours eu du mal à mobiliser les salariés.

2. 3 - Les périodes de professionnalisation (PP)

En 2011, 821 salariés, représentant 0,9% des formés, ont suivi une formation dans le cadre de ce dispositif, pour un total de 118 581 heures. Les chiffres de cette année confirment donc la tendance structurelle baissière observée au fil de nos enquêtes successives.

Les salariés qui en bénéficient le plus se situent dans la tranche d'âge des 25/39 ans. Ils représentent 64% des heures de ce dispositif, alors qu'ils ne consomment que 47,8% des heures au total.

La durée moyenne augmente néanmoins de manière régulière puisqu'elle est progressivement passée de 87 heures en 2007, à 95,7 heures en 2009 et 144,5 heures en 2011.

2. 4 - Les autres dispositifs

Le Congé Individuel de Formation (CIF) connaît cette année encore une baisse avec 154 bénéficiaires.

Le nombre enregistré de Bilans de Compétences (BC) se situe finalement dans la moyenne des cinq années précédentes: 248 en 2006, 215 en 2007, 307 en 2008, 221 en 2009, 157 en 2010 et 251 en 2011.

821 PP
154 CIF
251 BC
238 VAE

Après une année 2010 en demie teinte, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) s'inscrit de nouveau dans la tendance haussière qui caractérisait la période 2006-2009 pour s'établir à 238 bénéficiaires en 2011.

2. 5 - La formation diplômante (hors alternance)

1 185 salariés ont suivi un cursus de formation diplômante en 2011. Ici aussi, le nombre de bénéficiaires de ce type de formation revient cette année dans la moyenne des valeurs observées les années précédentes.



Pour autant, on relève une évolution notable dans la répartition par niveau de diplôme. L'essentiel des recrutements s'opérant à Bac+2, au minimum, il paraît donc logique que le nombre de salariés se formant sur un Master ait quant à lui presque doublé.

- 41,9% se sont engagés sur un niveau Bac+5 (vs 22% en 2007),
- 25,9% sur un niveau Bac+3/4 (vs 26,2% en 2007),
- 21,4% sur un niveau Bac+2 (vs 37,6% en 2007),
- 9,8% sur un niveau Bac (vs 13,4% en 2007),
- 1% sur un niveau CAP/BEP (vs 0,8% en 2007).

Enfin, **129** salariés ont obtenu le CQP «Chargé de relation Clientèle en Assurances» en 2011 (dont 6 par la VAE).

Zoom sur l'alternance

En complément de la partie 1 (Roma 2012) traitant des recrutements consolidés au 31/12/2011, nous nous proposons maintenant de porter un regard approfondi sur les contrats d'alternance dans l'assurance.

Pour rappel, il s'agit ici d'aborder deux dispositifs réglementaires distincts, à savoir :

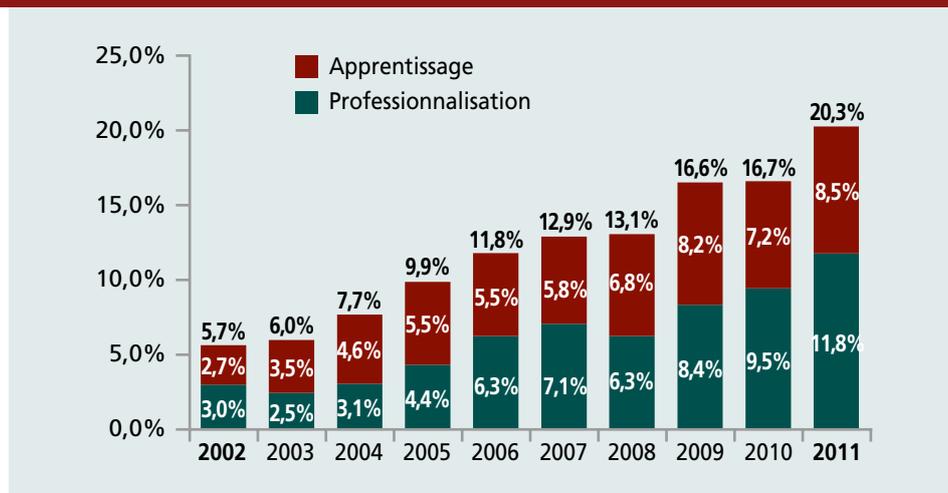
- les contrats de professionnalisation ;
- les contrats d'apprentissage.

Par souci de simplification dans l'écriture, le terme "contrat d'alternance" désignera globalement ces deux types de contrats.

1 - Evolution du poids de l'alternance dans les recrutements

Après un palier en 2010, la part des alternants dans les recrutements repart à la hausse pour atteindre 20,3% cette année.

Evolution de l'alternance dans les recrutements



L'alternance
repart à la hausse
en 2011

On constate ainsi que les entreprises du secteur de l'assurance renouent avec cette modalité de recrutement qui présente l'avantage, à la fois de faciliter l'insertion professionnelle de jeunes qui découvrent le monde du travail, et de permettre une poursuite d'étude, avec un diplôme à la clef.

En poids relatif, la part des alternants dans les embauches aura été quasiment multipliée par quatre en dix ans.

2 - Evolution du nombre de contrats d'alternance

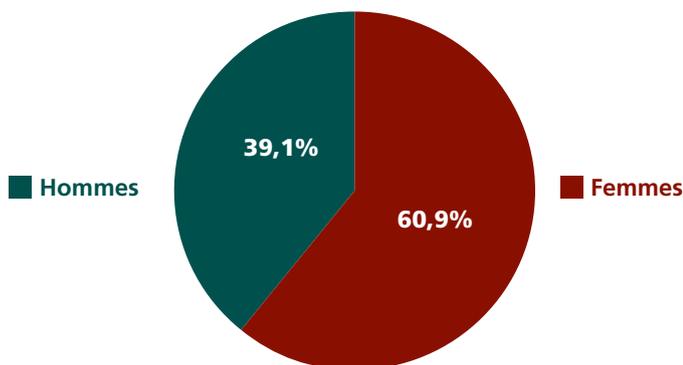
Au-delà de la première année de recrutement, c'est-à-dire en prenant en compte le fait que leurs études puissent se dérouler sur plusieurs cycles (1, 2 voire 3 ans), le nombre total d'alternants s'établit à 3 402, soit désormais 2,4% de la population totale. Pour rappel, ils n'étaient «que» 1 262 en 2002, soit trois fois moins, et ne pesaient «que» pour 0,9% de la population totale.



**Le contrat de
professionnalisation
est davantage
utilisé...**

Dans le détail, on constate une certaine stabilisation du nombre d'apprentis, aux alentours de 1 400. Les contrats de professionnalisation, quant à eux, sont en forte hausse et frôlent les 2 000.

3 - Evolution de la part des femmes



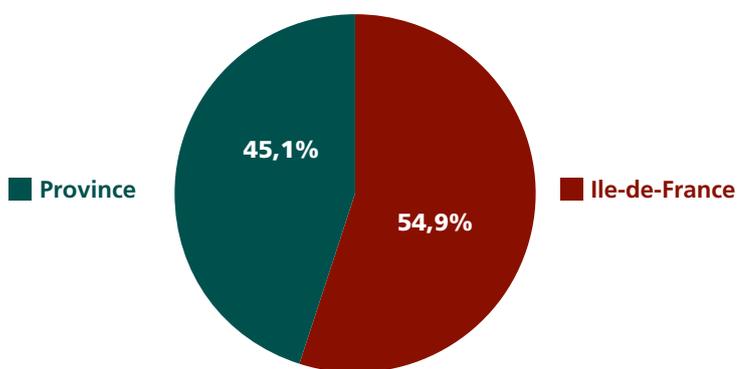
**Les femmes,
majoritaires aussi
parmi les alternants**

Comme nous faisons déjà le constat les années précédentes, la part des femmes parmi les alternants reste relativement stable : 60,9% en 2011, soit un peu plus que dans la population totale de l'assurance (59,1%).

En revanche, des disparités subsistent selon le type de contrat. Elles sont en effet plus nombreuses en contrat de professionnalisation (62,7% en 2011) qu'en contrat d'apprentissage (58,4% en 2011).

4 - Répartition géographique des alternants

La répartition Ile-de-France/Province ne marque pas de surprise cette année encore : 54,9% des alternants sont franciliens (vs 60,6% dans la population totale).



L'Ile-de-France rassemble les trois quarts des apprentis

Pour autant, l'Ile-de-France concentre à elle seule 72,6% des contrats d'apprentissage (vs 27,4% en Province). Sans doute faut-il y voir ici l'importance du CFA de l'assurance qui est principalement basé en région parisienne.

Les contrats de professionnalisation sont donc majoritaires en Province : 57,8% (vs 42,2% en IdF).

5 - Répartition selon le diplôme déjà possédé

L'analyse comparée des alternants, entre 2006 et 2011, selon le diplôme déjà possédé (et non «préparé»), met en évidence un certain nombre d'évolutions dans les profils.

	2006					2011				
	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3/4	Bac+5	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3/4	Bac+5
Professionnalisation	5,0%	74,6%	12,5%	5,8%	2,2%	9,3%	49,7%	19,3%	16,6%	5,0%
Apprentissage	6,5%	40,7%	34,9%	15,2%	2,7%	5,5%	34,8%	30,0%	23,4%	6,3%
Total	5,8%	56,1%	24,7%	10,9%	2,5%	7,6%	43,0%	24,1%	19,7%	5,6%

On constate ainsi que le nombre d'alternants disposant déjà un niveau Bac+5, mais en préparant un second (plus rarement un doctorat) a plus que doublé en cinq ans, à l'instar d'ailleurs des Bac+3/4. Cette augmentation de leur poids relatif est directement corrélée à la baisse des niveaux ≤Bac, qui passent de 61,9% en 2006 à 50,6% en 2011.

Les titulaires d'un Bac+2, quant à eux, demeurent dans les mêmes proportions qu'antérieurement. Il s'agit ici principalement, soit d'alternants préparant un second diplôme de niveau Bac+2, à finalité "professionnalisante" (par exemple un BTS Assurance), ou d'alternants visant une licence, en poursuite d'études courtes (par exemple la Licence Professionnelle d'Assurance).

Un glissement progressif de l'alternance vers les niveaux ≥Bac+3...

Conclusion générale

L'année 2011 apparaît comme une année de maintien, voire de légère augmentation des effectifs de l'assurance (+0,2%) et du nombre de salariés accédant à la formation continue.

Les grandes tendances qui caractérisent le secteur s'observent à l'identique avec, notamment, l'augmentation constante du taux de cadres (43,7%), corrélée à l'évolution des métiers vers davantage d'expertise. Ce phénomène se conjugue aussi avec un rattrapage de la part des femmes accédant à ce statut, la parité étant quasiment atteinte en Ile de France (49,9% vs 41,7% en Province).

Comme les années antérieures, la part des salariés de 55 ans et plus augmente régulièrement : en 2011, un salarié sur six appartient à cette classe d'âges, qui dépasse désormais celle des moins de 30 ans (un salarié sur sept).

Malgré le contexte de crise économique et de morosité du marché du travail, l'assurance continue d'embaucher en nombre, avec un taux de nouveaux entrants stabilisé à 8,5% de la population totale. La proportion de jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements demeure prépondérante (58,4%). Le niveau de formation des nouveaux entrants revient aux valeurs de 2009 : 74,8 % des salariés embauchés en 2011 ont au moins un Bac+2, dont 24,1% de titulaires d'un Bac+5 ou plus.

Après une année 2010 en stabilité, l'alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage) repart à la hausse pour atteindre 20,3% des embauches en 2011. Au fil des ans, on constate également que le niveau de diplôme à l'entrée augmente régulièrement : plus d'un quart des alternants possède déjà un Bac+3, voire un Bac+5.

Comme chaque année, deux familles de métiers continuent de concentrer près de 60% des embauches. Dans la famille Distribution et développement commercial, tout d'abord, les recrutements demeurent importants, 36,1% des embauches, en baisse toutefois par rapport à la tendance historique (autour de 50%). Cette évolution est principalement liée aux politiques de fidélisation des commerciaux mises en place ces dernières années. La famille Gestion des contrats ou prestations, ensuite, compense presque tous les départs, notamment à la retraite, avec 23,8% des recrutements.

Par ailleurs, certains indicateurs habituellement à la hausse marquent un palier en 2011, telles la part des effectifs en Province, qui se maintient à 60,9%, ou encore la proportion de femmes dans la population totale, qui se stabilise au niveau déjà très élevé de 59,1%.

La formation professionnelle continue profite à une proportion toujours élevée des salariés dans l'assurance, avec un taux d'accès de 73,8% (vs 45,3% à l'interprofessionnel). La durée moyenne des formations a toutefois continué de diminuer, s'établissant à 35,4 heures en 2011 (vs 44,1 heures en 2007 et 40,2 heures en 2009).

Bien que les écarts s'amenuisent progressivement, les hommes accèdent davantage à la formation que les femmes, avec un taux d'accès plus élevé (75,9% vs 72,3%) et une durée moyenne plus longue (38,2 heures vs 33,3 heures), principalement du fait de leur plus forte représentation parmi les commerciaux de terrain. Par ailleurs, la formation concerne une proportion légèrement plus importante de cadres que

de non cadres (74,2% vs 73,5%), mais pour une durée nettement plus réduite (31,7 heures vs 38,1 heures). Le taux d'accès des salariés de 40 ans et plus progresse également, en particulier pour la tranche d'âges de 40 à 49 ans (76% contre 72,8% en 2009).

Les nouveaux entrants sont toujours les plus grands consommateurs de formation, tant en taux d'accès qu'en durée. Ce même constat concerne plus largement les jeunes de moins de 30 ans, qui bénéficient des formations les plus longues (en moyenne 57,6 heures).

Les domaines de formation traditionnellement privilégiés restent l'Assurance et la réassurance (34,2% des heures), ainsi que le Commercial et Marketing (21,5% des heures). Cette année, 1 185 salariés ont suivi une formation diplômante (hors contrats d'alternance).

En conclusion, il ressort de nos enquêtes sur les métiers et la formation que le secteur de l'assurance résiste bien à la crise économique actuelle : les effectifs totaux sont stables, les recrutements demeurent à un haut niveau et les entreprises maintiennent leur niveau d'investissement dans la formation professionnelle continue au bénéfice d'une majorité de salariés.

ANNEXES

Vue d'ensemble des indicateurs-clés du ROMA et du ROFA

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

Population totale

	2002	2010	2011
Effectif de l'enquête	136 929	143 101	142 373
Taux de femmes	56,4%	59,1%	59,1%
Age moyen	40,6 ans	41,9 ans	42,2 ans
Femmes	40 ans	41,4 ans	41,7 ans
Hommes	41,3 ans	42,6 ans	43 ans
Ancienneté moyenne	13,4 ans	14 ans	14 ans
Femmes	14,1 ans	14,5 ans	14,5 ans
Hommes	12,6 ans	13,4 ans	13,4 ans
Géographie (% en IDF)	40,5%	39,1%	39,4%
Taux de temps partiel	10,2%	12,6%	13,2%
Taux de ≥Bac+2	47,4%	60,0%	61,3%
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	60 ans 1 mois	60 ans 2 mois
Cadres	57 ans 7 mois	60 ans 3 mois	60 ans 5 mois
Non cadres	55 ans 5 mois	59 ans 11 mois	59 ans 11 mois

Nouveaux entrants

	2002	2010	2011
Volume et taux	12 733 9,3%	12 725 8,9%	12 134 8,5%
Taux de femmes	55,8%	58,1%	58,0%
Taux de cadres	22,0%	26,6%	26,2%
Type de contrat			
CDI	71,8%	56,2%	55,6%
CDD	22,4%	27,2%	23,9%
Alternance-Pro-Apprentissage	5,7%	16,6%	20,3%
Taux de ≥Bac+2	68,5%	74,1%	74,8%

55 ans et plus

	2002	2010	2011
Volume et taux	10 653 7,8%	21 554 15,1%	22 823 16%
Taux de femmes	45,2%	55,8%	55,7%
Taux de cadres	45,0%	45,2%	45,8%
Taux de temps partiel	9,3%	13,1%	14,1%

Cadres

	2002	2010	2011
Volume et taux	48 135 35,2%	61 227 42,8%	62 242 43,7%
Taux de femmes	38,7%	45,7%	46,2%
Taux de ≥Bac+2	66,9%	74,0%	74,4%

Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés par famille de métiers en 2011

Famille de métiers (Nouvelle nomenclature des métiers)	Effectifs 2011	Age moyen 2011	Taux de 55 ans et + 2011	Taux de femmes 2011
Actuariat et conception technique	2 611	38,4	9,4	51,3
Marketing	1 958	39,3	8,3	65,5
Distribution et développement commercial	46 778	40,7	12,2	53,4
Contrôle technique et prévention	1 572	45,6	23,1	22,8
Gestion des contrats ou prestations	39 193	42,6	18,7	73,3
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1 762	39,2	10,0	42,7
Gestion et maîtrise des risques internes	2 528	40,8	12,9	61,4
Pilotage économique, comptable et financier	8 510	42,4	17,4	62,3
Support administratif	8 196	45,6	25,1	88,1
Logistique	4 022	48,1	31,9	38,6
Système d'information	10 307	43,3	11,8	27,4
Organisation et qualité	4 291	43,4	14,1	54,7
Communication	1 370	41,2	11,5	69,7
Ressources humaines	3 147	43,5	17,3	74,8
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3 665	46,7	23,0	33,4

	Taux de cadres 2011	Taux de ≥ bac+2 2011	Taux de nouveaux entrants 2011	Géographie (% en IDF) 2011
Actuariat et conception technique	92,5	86,9	12,9	66,0
Marketing	89,0	83,1	12,0	67,9
Distribution et développement commercial	26,7	60,9	9,4	17,3
Contrôle technique et prévention	81,6	75,5	4,8	43,5
Gestion des contrats ou prestations	33,7	58,3	7,3	36,3
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	84,5	76,5	11,7	85,5
Gestion et maîtrise des risques internes	91,3	85,6	11,6	73,0
Pilotage économique, comptable et financier	56,4	59,0	9,2	64,5
Support administratif	15,5	34,7	8,1	46,7
Logistique	19,4	17,1	5,2	42,5
Système d'information	86,1	77,1	5,6	53,3
Organisation et qualité	90,5	78,2	6,2	68,9
Communication	79,1	76,7	9,8	61,2
Ressources humaines	71,7	70,1	8,8	57,8
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,6	85,4	4,9	82,7

Tableau de correspondance des familles de métiers entre l'ancienne et la nouvelle nomenclature des métiers

Tableau de correspondance des familles de métiers (Ancienne et nouvelle nomenclature)	Nouvelle nomenclature des métiers																	Total
	Actuariat et conception technique	Marketing	Distribution et développement commercial	Contrôle technique et prévention	Gestion des contrats ou prestations	Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	Gestion et maîtrise des risques internes	Pilotage économique, comptable et financier	Support administratif	Logistique	Systèmes d'information	Organisation et qualité	Communication	Ressources humaines	Pilotage et gouvernance d'entreprise	Métier nouveau	Indeterminé	
Conception et adaptation de produits	1756 37,6%	1447 31,0%	741 15,9%	9 0,2%	223 4,8%	24 0,5%	54 1,2%	113 2,4%	24 0,5%	7 0,2%	89 1,9%	100 2,1%	53 1,1%	10 0,2%	14 0,3%	7 0,1%	2 0,0%	4673 100,0%
Contrôle technique et prévention	21 1,4%	1 0,1%	16 1,0%	1097 71,6%	286 18,7%	4 0,2%	23 1,5%	48 3,1%	2 0,1%	1 0,1%	9 0,6%	7 0,4%	1 0,1%	2 0,1%	14 0,9%	0 0,0%	1 0,1%	1533 100,0%
Gestions de contrats	140 0,4%	42 0,1%	779 2,0%	344 0,9%	34468 91,1%	61 0,2%	138 0,4%	832 2,2%	336 0,9%	84 0,2%	134 0,3%	139 0,4%	24 0,1%	72 0,2%	52 0,1%	176 0,5%	1 0,0%	37822 100,0%
Commercial	6 0,1%	195 0,4%	43246 97,8%	1 0,0%	544 1,2%	10 0,0%	23 0,1%	39 0,1%	36 0,1%	8 0,0%	43 0,1%	30 0,1%	8 0,0%	17 0,0%	12 0,0%	13 0,0%	0 0,0%	44231 100,0%
Comptabilité	3 0,1%	2 0,0%	24 0,5%	22 0,5%	118 2,6%	25 0,6%	13 0,3%	4244 93,2%	28 0,6%	12 0,3%	18 0,4%	8 0,2%	4 0,1%	13 0,3%	6 0,0%	13 0,3%	0 0,0%	4553 100,0%
Réassurance	22 2,4%	1 0,1%	48 5,3%	18 2,0%	493 54,7%	0 0,0%	25 2,8%	253 28,1%	32 3,6%	0 0,0%	2 0,2%	3 0,3%	0 0,0%	0 0,0%	4 0,5%	0 0,0%	0 0,0%	901 100,0%
Administration	5 0,3%	2 0,1%	37 1,8%	0 0,0%	79 3,9%	0 0,0%	4 0,2%	40 2,0%	1616 79,7%	206 10,2%	8 0,4%	5 0,2%	3 0,1%	22 1,1%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2027 100,0%
Secrétariat et assistantat	10 0,2%	22 0,4%	315 5,5%	10 0,2%	93 1,6%	6 0,1%	9 0,2%	40 0,7%	5069 88,7%	8 0,1%	34 0,6%	13 0,2%	21 0,4%	38 0,7%	9 0,1%	16 0,3%	0 0,0%	5713 100,0%
Communication	3 0,2%	39 3,2%	60 4,9%	1 0,1%	19 1,5%	0 0,0%	2 0,2%	4 0,3%	8 0,7%	3 0,2%	6 0,5%	3 0,2%	1069 86,9%	5 0,4%	3 0,3%	5 0,4%	0 0,0%	1230 100,0%
Gestion des actifs	37 2,1%	5 0,3%	11 0,6%	6 0,3%	39 2,2%	1442 81,3%	27 1,5%	111 6,3%	4 0,2%	51 2,9%	11 0,6%	5 0,3%	8 0,4%	0 0,0%	5 0,3%	12 0,7%	0 0,0%	1774 100,0%
Informatique et télécommunications	18 0,2%	19 0,2%	64 0,6%	1 0,0%	241 2,3%	19 0,2%	22 0,2%	69 0,6%	34 0,3%	63 0,6%	9401 88,4%	582 5,5%	51 0,5%	26 0,2%	5 0,0%	20 0,2%	0 0,0%	10635 100,0%
Etudes et conseil	292 7,5%	37 1,0%	137 3,5%	19 0,5%	531 13,6%	14 0,4%	1195 30,5%	816 20,9%	275 7,0%	6 0,1%	31 0,8%	87 2,2%	17 0,4%	41 1,0%	410 10,5%	4 0,1%	0 0,0%	3912 100,0%
Gestion et organisation	79 1,3%	15 0,3%	93 1,6%	2 0,0%	195 3,3%	25 0,4%	737 12,5%	1271 21,6%	85 1,4%	21 0,4%	84 1,4%	3209 54,6%	30 0,5%	22 0,4%	9 0,2%	6 0,1%	0 0,0%	5883 100,0%
Logistique	2 0,1%	10 0,2%	43 1,0%	2 0,1%	96 2,2%	44 1,0%	6 0,1%	293 6,7%	369 8,4%	3444 78,5%	37 0,8%	14 0,3%	11 0,2%	2 0,0%	3 0,1%	14 0,3%	0 0,0%	4390 100,0%
Ressources humaines	3 0,1%	2 0,1%	44 1,5%	3 0,1%	39 1,3%	3 0,1%	10 0,3%	14 0,5%	54 1,8%	5 0,2%	17 0,6%	7 0,2%	14 0,5%	2691 91,9%	5 0,2%	17 0,6%	0 0,0%	2928 100,0%
Direction	33 0,8%	27 0,7%	83 2,1%	13 0,3%	113 2,9%	18 0,5%	96 2,4%	40 1,0%	0 0,0%	11 0,3%	52 1,3%	18 0,5%	15 0,4%	66 1,7%	3054 77,8%	285 7,3%	0 0,0%	3924 100,0%
Indeterminé	9 0,8%	10 0,8%	84 7,0%	0 0,0%	45 3,8%	7 0,6%	11 0,9%	33 2,8%	16 1,3%	5 0,4%	34 2,9%	6 0,5%	6 0,5%	18 1,5%	0 0,0%	898 75,4%	9 0,8%	1191 100,0%

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

Famille de métiers (Ancienne nomenclature)	Effectifs			Age moyen			Taux de 55 ans et +			Taux de femmes		
	2002	2010	2011	2002	2010	2011	2002	2010	2011	2002	2010	2011
Conception et Adaptation de Produits	3 954	4 867	4 689	38,6	39,4	39,8	6,1	9,5	9,8	52,9	55,7	56,9
Contrôle Technique et Prévention	2 192	1 785	1 550	41,6	44,9	46,1	13,6	21,1	23,7	20,8	31,4	25,9
Gestion des Contrats	38 294	40 472	38 188	41,2	42,5	42,9	7,2	17,9	19,4	70,5	73,6	73,1
Commercial	43 489	45 704	44 346	39,2	40,2	40,5	6,8	11,2	12,0	46,9	53,0	53,8
Comptabilité	5 560	4 731	4 611	41,2	43,4	43,5	8,0	18,4	18,8	66,1	66,5	66,0
Réassurance	1 221	954	905	40,7	44,8	45,3	6,6	18,0	21,2	55,0	55,4	55,3
Administration	2 642	2 152	2 052	43,3	46,1	46,8	11,4	32,9	35,2	72,2	69,4	68,4
Secrétariat et assistantat	7 663	5 871	5 807	42,5	45,4	45,5	8,9	20,2	21,8	98,5	97,0	95,6
Communication	1 050	1 255	1 243	40,3	41,0	41,7	9,0	11,9	12,3	71,5	70,5	70,0
Gestion des Actifs	1 632	1 951	1 778	37,8	38,9	39,1	4,9	8,5	9,5	46,6	42,5	44,0
Informatique et Télécommunications	10 213	11 001	10 720	39,3	42,9	43,4	4,5	10,6	11,9	29,4	28,9	29,3
Etudes et Conseil	2 997	3 828	3 912	39,0	40,0	40,2	8,2	12,4	12,9	54,9	61,1	60,3
Gestion et Organisation	3 458	5 820	5 903	40,1	41,7	42,3	6,2	12,9	13,6	52,0	53,9	54,7
Logistique	6 074	4 578	4 444	45,1	47,3	47,3	14,5	28,5	29,8	42,2	43,7	44,0
Ressources Humaines	3 045	3 026	2 939	42,3	43,5	43,9	8,9	17,2	18,2	70,3	75,1	74,9
Direction	2 847	3 849	3 939	47,2	47,3	47,6	22,7	23,3	24,0	17,7	28,5	28,7

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac+2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2002	2010	2011	2002	2010	2011	2002	2010	2011	2002	2010	2011
Conception et Adaptation de Produits	80,1	91,8	89,9	76,6	83,7	83,4	10,3	9,7	9,5	62,2	68,3	68,5
Contrôle Technique et Prévention	72,2	77,1	82,9	66,3	75,2	75,1	5,6	4,7	4,0	37,0	36,8	36,5
Gestion des Contrats	26,7	31,4	32,9	42,1	55,4	56,5	7,5	7,8	6,5	39,5	36,1	35,1
Commercial	21,3	24,8	24,9	48,3	59,2	60,7	12,0	9,8	9,2	17,3	15,3	16,0
Comptabilité	30,2	42,2	44,7	36,1	51,4	53,8	8,2	7,4	7,9	63,5	65,4	66,1
Réassurance	55,1	73,8	76,8	50,0	65,0	64,8	7,5	16,5	4,2	92,7	96,1	95,9
Administration	6,5	7,4	9,7	10,4	17,1	19,8	13,5	11,0	9,6	49,9	52,5	54,0
Secrétariat et assistantat	9,5	15,6	16,5	26,6	39,2	40,8	5,5	0,0	6,4	46,4	42,1	42,1
Communication	65,8	76,9	77,8	67,3	76,8	76,2	7,8	11,2	8,9	65,0	55,5	58,1
Gestion des Actifs	73,0	83,5	83,0	69,9	76,1	75,2	14,4	11,0	10,7	85,3	85,3	86,3
Informatique et Télécommunications	75,8	85,8	85,8	67,9	76,9	77,1	7,9	6,2	5,0	64,0	56,0	55,7
Etudes et Conseil	85,7	90,2	88,9	78,8	81,2	81,3	11,4	11,2	11,2	71,0	67,2	68,8
Gestion et Organisation	83,3	89,9	89,2	67,2	77,7	77,7	7,1	8,1	7,2	67,6	69,6	70,3
Logistique	15,1	19,8	21,2	11,1	17,3	19,7	6,0	5,7	5,7	47,1	40,3	39,8
Ressources Humaines	59,9	69,7	70,8	53,0	67,6	68,8	6,6	7,8	7,6	60,6	58,4	58,9
Direction	99,8	99,5	99,8	83,6	88,6	87,0	5,1	5,7	4,2	67,1	80,2	80,1

Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés de la formation professionnelle continue

Chiffres-clés

	2007	2009	2011
Nombre de salariés formés	90 186	90 155	89 845
Nombre d'heures de formation	3 977 653	3 621 847	3 179 561
Taux d'accès global	74,4%	70,9%	73,8%
Durée moyenne	44,1 h	40,2 h	35,4 h

Taux d'accès par critère socioprofessionnel

		2007	2009	2011
Par genre	Hommes	77,4%	73,1%	75,9%
	Femmes	72,3%	69,4%	72,3%
Par âge	< 45 ans	80,0%	75,7%	76,2%
	≥ 45 ans	67,3%	64,7%	70,9%
Par ancienneté	< 5 ans	82,7%	77,8%	75,3%
	≥ 5 ans	71,8%	68,4%	73,2%
Par statut	Non cadre	73,8%	69,7%	73,5%
	Cadre	75,4%	72,6%	74,2%
Par localisation	Ile-de-France	66,1%	64,9%	69,2%
	Province	79,1%	74,3%	76,2%
Par niveau d'étude	≤ Bac	68,8%	64,1%	70,8%
	≥ Bac+5	74,7%	73,0%	72,7%

Répartition par dispositif

	Plan			Période de professionnalisation			Droit individuel à la formation		
	2007	2009	2011	2007	2009	2011	2007	2009	2011
Nombre d'heures	3 872 920	3 489 405	3 108 055	423 229	146 395	118 591	233 200	300 774	257 609
Nombre de personnes	89 624	89 681	91 162	4 864	1 530	821	12 555	15 007	14 082
Durée moyenne	43,2 h	38,9 h	34,1 h	87,0 h	95,7 h	144,4 h	18,6 h	20,0 h	18,3 h

Répartition des heures de formation

	2007	2009	2011
Adaptation au poste de travail	48,7%	45,6%	72,4%
Evolution des emplois ou maintien	28,0%	26,8%	25,4%
Développement des compétences	20,7%	23,9%	2,2%
Hors Plan	2,6%	3,7%	

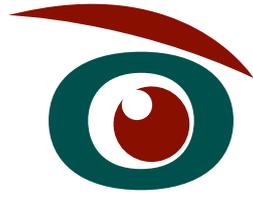
Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés de la formation professionnelle continue

Taux d'accès par famille de métiers

Taux d'accès par famille de métiers (Ancienne nomenclature des métiers)	2007	2009	2011	Taux d'accès par famille de métiers (Nouvelle nomenclature des métiers)	2011
Conception et adaptation de produits	65,7%	67,3%	63,2%	Actuariat et conception technique	68,1%
Contrôle technique et prévention	66,5%	53,7%	65,6%	Marketing	65,1%
Gestions de contrats	72,4%	73,8%	72,5%	Distribution et développement commercial	82,5%
Commercial	89,5%	78,8%	86,1%	Contrôle technique et prévention	65,3%
Comptabilité	57,9%	58,3%	60,5%	Gestion des contrats ou prestations	72,7%
Réassurance	80,2%	75,2%	81,3%	Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	44,7%
Administration	43,7%	40,9%	58,5%	Gestion et maîtrise des risques internes	66,3%
Secrétariat et assistantat	51,6%	53,2%	47,6%	Pilotage économique, comptable et financier	60,1%
Communication	64,4%	63,2%	60,7%	Support administratif	49,1%
Gestion des actifs	52,6%	46,9%	45,6%	Logistique	48,7%
Informatique et télécommunications	71,6%	72,0%	70,9%	Système d'information	71,2%
Etudes et conseil	69,8%	67,5%	66,2%	Organisation et qualité	67,3%
Gestion et organisation	67,8%	68,7%	70,4%	Communication	58,0%
Logistique	46,7%	47,8%	50,4%	Ressources humaines	69,8%
Ressources humaines	74,5%	72,5%	69,8%	Pilotage et gouvernance d'entreprise	68,6%
Direction	62,9%	53,8%	72,2%		

Répartition des heures par domaine de formation

	2007	2009	2011
Assurance et réassurance	39,1%	36,8%	34,2%
Commercial et marketing	19,8%	18,4%	21,5%
Management	5,5%	6,5%	6,5%
Bureautique	5,6%	6,1%	4,4%
Développement personnel	2,4%	5,4%	3,4%
Informatique	4,8%	4,2%	4,3%
Gestion de la relation client, assistance	1,4%	3,0%	1,8%
Communication	2,8%	3,0%	2,5%
Langues étrangères	1,8%	2,4%	2,9%
Divers, autres	2,9%	2,2%	1,6%
Ressources humaines	1,8%	1,7%	2,0%
Acculturation professionnelle	3,3%	1,6%	6,3%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	2,8%	1,6%	2,0%
Droit	1,2%	1,5%	1,7%
Hygiène et sécurité	1,3%	1,5%	2,2%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,0%	1,5%	1,2%
Banque	1,3%	1,3%	3,8%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	0,7%	0,8%	1,5%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,3%	0,5%	0,6%



Etudes disponibles

Rapports de l'Observatoire sur les Métiers (ROMA) et les Formations (ROFA) des salariés de l'Assurance

- Descriptions de la population globale par famille et sous-famille de métiers (depuis 1996), et de la formation professionnelle continue (depuis 2006) des salariés des entreprises d'assurances.

Mixité et diversité dans les sociétés d'assurances

- Rapport annuel réalisé en partenariat avec la FFSA et le GEMA (depuis 2010)

Etudes métiers

- Les métiers de l'inspection : des épreuves de l'industrialisation aux défis de la relation (2012)
- 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 - assistanat (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

- Les managers de proximité dans l'assurance (2010)
- 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)

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

- Baromètre prospectif 2012 : horizon 2012-2017 (juin 2012)
- Baromètre prospectif 2011 : horizon 2011-2016 (juin 2011)
- Baromètre prospectif 2010 : horizon 2010-2015 (juin 2010)
- Baromètre prospectif 2009 : L'impact des technologies sur les métiers-cœurs de l'assurance (2009)
- 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 (2006)
- Baromètres du N°1 (mai 2001) au N°5 (2005)
- Etude prospective et baromètre de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance à l'horizon 2005 (2000) [*épuisée - téléchargeable à partir du site*]

Profil statistique et prospectif

- Les métiers de l'informatique et des télécommunications (2009)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2008)
- Les métiers de l'actuariat (2005)

Tous les travaux de l'Observatoire sont librement consultables sur son site



Norbert GIRARD
Secrétaire général
01 53 21 51 23
girard@obs.gpsa.fr

Emmanuelle CHABBERT
Chargée de mission
01 53 21 51 25
emmanuelle.chabbert@obs.gpsa.fr

Nardjessa BENSMINA
Chargée d'études démographiques
01 53 21 51 24
nbensmina@obs.gpsa.fr

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