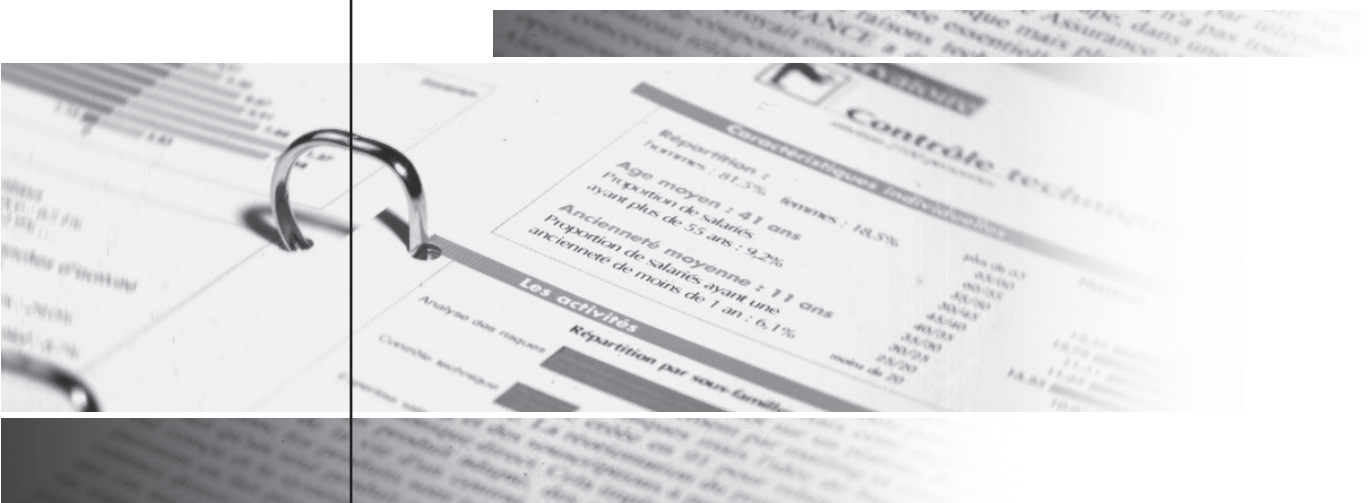




Rapports de l'Observatoire
sur les **Métiers** et les **Formations**
des salariés de l'Assurance

(données au 31/12/2012)

*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

Pour la troisième année consécutive, le Rapport annuel de l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance se présente 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.

La **première partie** de ce document correspond à l'exploitation de la dix-septième 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 31/12/2012). Pour 2013, l'assiette globale de cette enquête prend en compte **142 064 salariés**, représentant **96,2%** 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.

La novation de cette année porte sur l'exploitation d'une variable statistique supplémentaire : la "coloration". Au travers de cet indicateur, il s'agit de repérer la possession d'une compétence transversale non cœur-de-métier détenue par un salarié. Ce double prisme permet ainsi de croiser deux approches complémentaires, la logique "métier" et celle par "compétences". Il s'agit par-là de mettre en évidence des passerelles possibles de mobilité s'inscrivant en dehors du champ "classique" des proximités recensées, et donc d'améliorer la cartographie des métiers de l'assurance.

La **deuxième partie** résulte d'une seconde enquête portant spécifiquement sur la formation professionnelle continue : le **ROFA**. Pour sa septième édition, elle recueille un taux de réponse de **88,1%**. 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).

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

Nardjesse Bensmina
Chargée d'études démographiques

Paris, le 19 décembre 2013

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

ACMN Vie	MACSF Groupe
ACS Gie	MAE – Mutuelle d'Assurance de l'Education
AG2r LA MONDIALE Groupe	MAF – Mutuelle des Architectes Français
AGEAS	MAIF Groupe
AGPM	MAPA
AIOI INSURANCE CY OF EUROPE	MATMUT Groupe
ALLIANZ Groupe	METLIFE - ALICO SA
AMDM	MFA - Mutuelle Fraternelle d'assurances
AMF – Assurances Mutuelles des Fonctionnaires	MITSUI SUMITOMO Insurance Co Europe
AMP – Assurances Mutuelles de Picardie	MMA Groupe
APRIA RSA	MONCEAU Assurances
AREAS Dommages	MPA – Mutuelle de Poitiers Assurances
AUXILIAIRE (L')	MUNICH Ré
AVIVA Groupe	MUTAVIE
AXA Groupe	MUTEX
AXERIA Prévoyance	ODYSSEY Ré
B2V Gestion	PACIFICA
BPCE Assurances	PARTNERRE SA
CAMACTE Groupe	PREDICA
CCR	PREPAR Vie
CFDP Assurances	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	SCOR Groupe
CNP Groupe	SHAM
CNPP Entreprise	SIRCA CA PACIFICA
COFACE	SMABTP Groupe
COVEA Groupe	SMACL
EULER HERMES SFAC	SOGECAP
FFSA	SURAVENIR
FONDS DE GARANTIE des assurances	SWISS LIFE Groupe
GAN Groupe	SWISS RE Groupe
GEMUT	THELEM Assurances
GENERALI Groupe	TOKIO MARINE Europe Insurance Limited
GFA Caraïbes	UNOFI Assurances
GIE Hélios - BNP Paribas CARDIF Groupe	USU UNION SOLID. UNIV.
GMF Groupe	
GPSA	
GROUPAMA Groupe	
GSA+	
HDI-GERLING	
HELVETIA Assurances	
HSBC Assurances	
IMPERIO	
MAAF Groupe	
MACIF Groupe	

L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance tient à remercier l'ensemble des correspondants des entreprises énumérées ci-dessus pour leur collaboration efficace à la constitution de la base de données sociales et de formation 2012 et à ses mises à jour futures.

Sommaire général

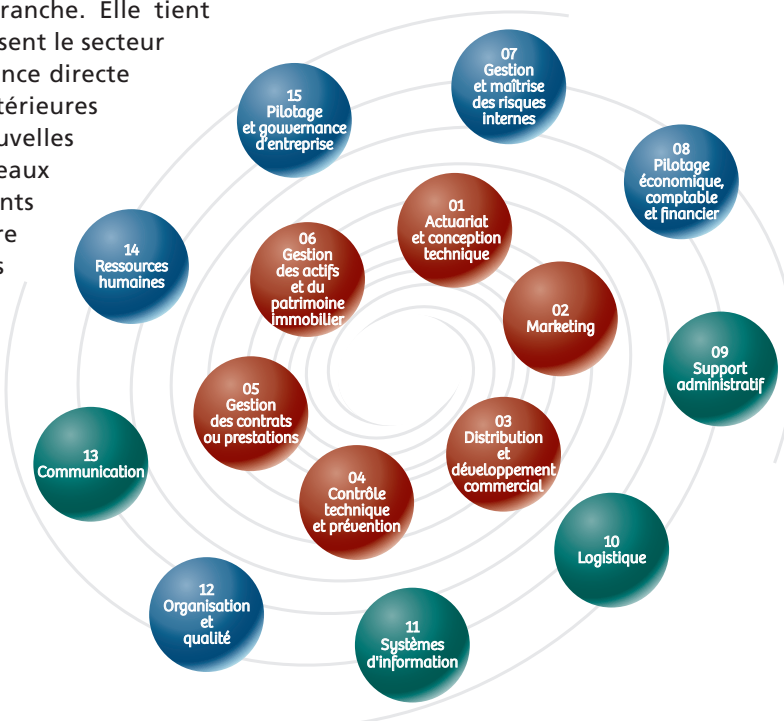
INTRODUCTION	3
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA	4
Sommaire	5
La nomenclature des métiers de l'assurance 2012	6
 • 1^{ÈRE} PARTIE : ROMA 2013	7
<i>Rapport sur les Métiers des salariés de l'assurance</i>	
Méthodologie de l'enquête Métiers	8
L'évolution des effectifs de la branche	9
Renouvellement générationnel : l'assurance recrute !	12
Compétences transversales : vers des profils mixtes ?	15
Des jeunes toujours plus diplômés	18
La part des séniors continue d'augmenter	22
La féminisation du secteur se poursuit	24
Le statut cadre se généralise	28
Répartition géographique des salariés de l'assurance	31
 • 2^{ÈME} PARTIE : ROFA 2013	35
<i>Rapport sur les Formations des salariés de l'assurance</i>	
Méthodologie de l'enquête Formation	36
Les populations formées	37
Les orientations de formation	47
Zoom sur l'alternance	54
 • CONCLUSION GENERALE	58
 • 3^{ÈME} PARTIE : ANNEXES	61
<i>Vue d'ensemble des indicateurs-clés</i>	
Tableaux de synthèse des données du ROMA	62
Tableaux de synthèse des données du ROFA	64

Attention ! Les données statistiques détaillées sont uniquement accessibles sur le site de l'Observatoire : <http://www.metiers-assurance.org/> :

- ROMA : données sociodémographiques générales et par métier
- ROFA : données formation par métier

La nomenclature des métiers de l'assurance 2012

Succédant à la nomenclature de 1996, c'est la nouvelle référence unificatrice permettant aux entreprises de se comparer aux données sociodémographiques consolidées de la branche. Elle tient compte des mutations profondes qui traversent le secteur de l'assurance et qui ont eu pour conséquence directe de remettre en question les logiques antérieures d'organisation du travail, induisant de nouvelles répartitions des tâches et donc de nouveaux contenus de métiers. Reflet des changements de l'assurance donc, la nomenclature 2012 procède d'une approche par les compétences, pour faciliter l'analyse des parcours professionnels, mais aussi pour contribuer à une meilleure connaissance du secteur et de ses métiers, notamment pour les jeunes.



➔ 15 familles de métiers :

6 familles de métiers-cœurs

4 familles de métiers support

5 familles de métiers pilotage

➔ 59 fiches métiers

Chaque famille est composée de 2 à 9 sous-familles, faisant chacune l'objet d'une fiche descriptive. Cette dernière donne sa mission générique, des exemples d'intitulés de métiers, d'activités mises en œuvre et de compétences attendues, ainsi qu'une approche des parcours professionnels possibles : voies d'accès (formation, expérience), mobilités observées vers d'autres familles. Une rubrique consacrée aux tendances d'évolution est mise à jour au fil des travaux prospectifs de l'Observatoire.

➔ Un rapport d'analyse et deux dossiers statistiques

Attention ! Le présent rapport ROMA/ROFA est complété par deux dossiers accessibles uniquement sur le site www.metiers-assurance.org : données sociodémographiques générales et par métier (ROMA) et données formation par métier (ROFA).

Gestion des contrats ou prestations

Gestion et indemnisation des sinistres standard et conventionnels

05F

Exemples d'intitulés de métiers

- Chargé d'indemnisation/de procédures conventionnelles
- Chargé de règlement/régulateur de sinistres
- Rédacteur sinistres/Gestionnaire prestations sinistres

Mission

Contribuer à la satisfaction des assurés et au respect des engagements contractuels de l'entreprise, en prenant en charge les dossiers d'indemnisation des victimes de sinistres matériels ou corporels simples, dans le cadre de procédures de gestion conventionnelles.

Exemples d'activités mises en œuvre

Instruction des dossiers sinistres	- Recueillir ou prendre connaissance de la déclaration de sinistre, vérifier la validité du contrat et l'application des garanties - Si nécessaire, déclencher les mesures conservatoires et missionner un expert pour évaluer le dommage ou le préjudice - Apprécier, sur la base du dossier ou du rapport d'expertise, la portée du dommage et, le cas échéant, les responsabilités en cause
Règlement des dossiers sinistres	- Mettre en œuvre la procédure de règlement standard ou conventionnelle (IRSA, IRCA, CIDRE, CRAC, CID COP...) correspondant au sinistre (application du barème d'indemnisation, contacts avec l'assuré et les sociétés adresses, gestion des recours éventuels...) - Procéder au paiement de l'indemnité ou au déclenchement de la prestation en nature, en fonction de la politique de règlement de l'entreprise et du choix de l'assuré - Réaliser le suivi administratif et technique du dossier
Conseil, accompagnement et aide à la décision	- Informier et conseiller le client sur la gestion de son dossier - Traiter les réclamations des clients relevant de son domaine

Exemples de compétences attendues

Connaître

- Les contrats relevant de son domaine et leurs garanties
- Les conventions d'assurances
- Les aspects du droit applicables en matière de gestion des sinistres
- Les procédures de gestion des dossiers sinistres
- Les techniques d'expression orale et téléphonique

Savoir

- Mettre en œuvre les règles et techniques de gestion et de règlement des sinistres
- Rechercher, analyser puis synthétiser des informations, données et problématiques liées à la gestion d'un dossier sinistres
- Comprendre le client et lui apporter des réponses claires
- Anticiper les échéances, respecter les délais et gérer les priorités
- Gérer des situations de stress

1^{ère} partie

ROMA 2013

La partie ROMA recense les effectifs au 31 décembre 2012. Elle rend compte des résultats de la 17^{ème} enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de l'assurance.

- **Méthodologie de l'enquête métiers**
- **L'évolution des effectifs de la branche**
- **Renouvellement générationnel : l'assurance recrute !**
- **Compétences transversales : vers des profils mixtes ?**
- **Des jeunes toujours plus diplômés**
- **La part des séniors continue d'augmenter**
- **La féminisation du secteur se poursuit**
- **Le statut cadre se généralise**
- **Répartition géographique des salariés de l'assurance**

Méthodologie de l'enquête métiers

Pour la 17ème année consécutive, l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance publie les résultats de l'enquête portant sur l'ensemble des salariés du secteur de l'assurance. Cette enquête s'articule autour de trois thèmes : identification de la société ou de l'organisme, données sociales individuelles, données salariales individuelles. Cette mise à jour annuelle s'inscrit dans la perspective de constituer un référentiel de suivi statistique. Les informations relatives à l'évolution des métiers (données sociales individuelles) sont présentées et analysées par l'Observatoire dans le présent rapport, les données salariales étant exploitées par ailleurs, à la FFSA et au GEMA.

Qui sont les salariés concernés ?

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'Observatoire portent sur les salariés présents au 31/12/2012 dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA, ainsi que dans les organismes professionnels.

Quelle est la représentativité de l'enquête ?

La base de données de l'Observatoire comprend **142 064 salariés**, soit **96,2%** de la population totale comptant 147 600 salariés.

Quelle est la méthode d'analyse ?

Une même grille de lecture des informations est appliquée à l'ensemble de la population, ce qui constitue un cadre de référence, puis à des sous-populations remarquables. Ces sous-populations sont constituées, par exemple :

- à partir d'une information particulière (salariés travaillant à temps partiel, salariés en CDD, salariés en alternance, salariés ayant une ancienneté inférieure à un an, salariés ayant 55 ans et plus, etc.),
- à partir de la nomenclature des métiers mise en place par l'Observatoire avec le concours de la profession. Chaque famille et sous-famille de métiers est ainsi analysée au regard de différents indicateurs sociodémographiques.

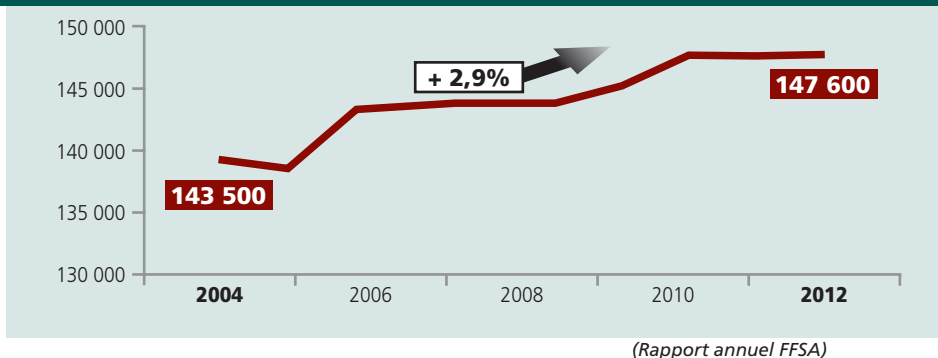
L'évolution des effectifs de la branche

1 - Des effectifs stables malgré les départs à la retraite

L'effectif des salariés des entreprises d'assurances adhérentes de la FFSA et du GEMA se maintient par rapport à 2011, avec 147 600 personnes au 31 décembre 2012 (Source : Rapport FFSA).

Comme nous le verrons ci-après, les recrutements réalisés en 2012 (12 360 embauches) sont demeurés suffisamment nombreux pour compenser majoritairement les départs à la retraite.

Evolution des effectifs de 2004 à 2012



2011/2012 :
les effectifs
de l'assurance
se maintiennent ...

Malgré la crise économique et son impact sur le marché du travail français dans son ensemble, les effectifs de l'assurance restent donc stables en 2012.

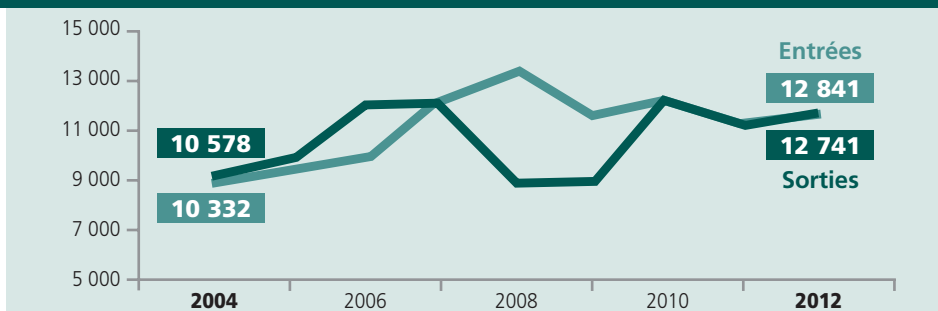
2 - La transition démographique

Le graphique qui suit met en corrélation les entrées et les sorties de 2004 à 2012 rétablies sur l'assiette des effectifs totaux.

Sur les trois dernières années, on note que les recrutements ont compensé les départs, le solde étant resté très légèrement positif en 2010 et 2011 pour se stabiliser en 2012 (+0,1 point).

De 2004 à 2012, le vieillissement de la population, avec une moyenne d'âge qui recule de 41,4 ans à 42,3 ans, s'explique par la forte croissance du taux de salariés de 55 ans et plus, qui passe de 10,9% à 16,7%. La part relative des moins de 30 ans, quant à elle, se maintient, passant de 14,9% à 14,4%.

Evolution des entrées et des sorties de 2004 à 2012



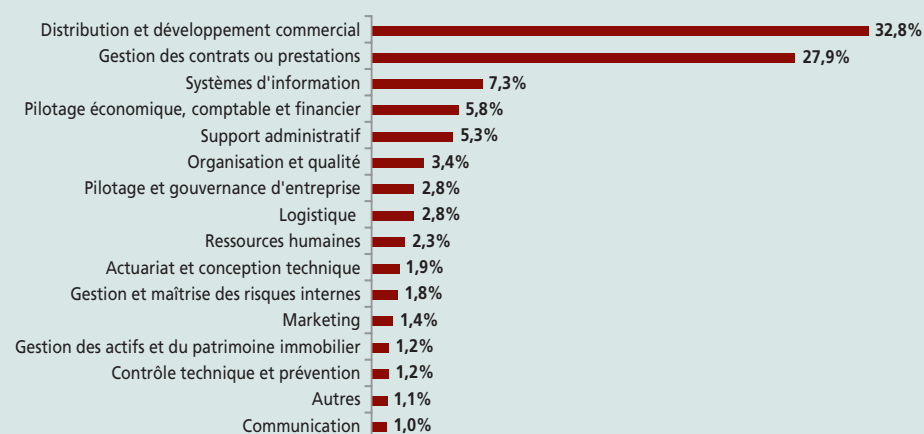
Rappelons que cette évolution démographique reflète celle de l'ensemble de la population active française : selon l'analyse de l'INSEE, la tendance générale au vieillissement est liée à une participation accrue des plus âgés au marché du travail. Au niveau national, le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté continûment depuis 2003, y compris entre 2008 et 2009, au plus fort de la crise. Passant de 37 % à 41,5 % entre 2003 et 2011, cette hausse s'est ensuite fortement amplifiée (+ 3 points) : en 2012, 44,5 % des 55-64 ans occupent un emploi. Cette tendance est notamment portée par les plus âgés, la part des 60-64 ans en emploi passant de 13,3 % en 2003 à 21,7 % en 2012 (+ 8,4 points, dont 2,8 points entre 2011 et 2012). (Source : *Une photographie du marché du travail en 2012*, Fabien Guggemos et Joëlle Vidalenc, division Emploi, Insee).

Cette évolution s'explique principalement par l'augmentation du nombre de trimestres à valider pour partir en retraite à taux plein, et par l'abandon progressif, depuis 2009, des dispositifs publics de cessation anticipée d'activité.

3 - Les effectifs par famille de métiers

Traditionnellement, on distingue deux familles de métiers-cœurs largement majoritaires, qui regroupent près des deux tiers des effectifs de l'assurance : la famille Distribution et développement commercial (32,8%) et la famille Gestion des contrats ou prestations (27,9%).

Répartition des effectifs par famille de métiers en 2012



• Zoom sur la famille Distribution et développement commercial

Rappelons que dans l'étude "Les métiers commerciaux", publiée en 2007, nous avons établi une typologie des "vendeurs" en distinguant quatre profils types : les commerciaux itinérants, les commerciaux en bureau ou point de vente, les commerciaux sur plateforme, les managers ou animateurs de réseaux. La comparaison des données selon cette typologie, entre 2004 et 2012, fait apparaître les diverses évolutions suivantes.

Evolution des effectifs Commerciaux	2004	2012
Commerciaux itinérants	34,5%	34,0%
Commerciaux sédentaires en bureau ou point de vente	44,5%	37,9%
Commerciaux sur plateforme	5,0%	10,8%
Managers ou Animateurs de réseaux	16,0%	17,3%

**De plus en plus
de commerciaux
dans les centres
de services
et de gestion**

Ces données pointent une modification de la structure de la population commerciale en huit ans. Ainsi, les commerciaux itinérants, qui demeurent la représentation dominante de la famille dans l'imaginaire collectif, continuent de rassembler près d'un tiers des effectifs. Les commerciaux sédentaires de "terrain", quant à eux, ont vu leur part relative diminuer pour se stabiliser aujourd'hui à un peu plus d'un tiers. En parallèle, la proportion des commerciaux sur plateforme a fortement progressé sur la période, passant de 5,0% à 10,8%. Les managers ou animateurs de réseaux enfin, restent dans des proportions comparables au fil des ans.

Compte tenu des différences de profils statistiques observées selon cette typologie, il n'est pas étonnant que l'évolution du poids relatif de chaque catégorie de commerciaux ait une influence sur le profil général de la famille. Dans une approche d'ensemble, cela explique la féminisation de la famille Distribution et développement commercial, mais aussi son vieillissement relatif.

Renouvellement générationnel : l'assurance recrute !

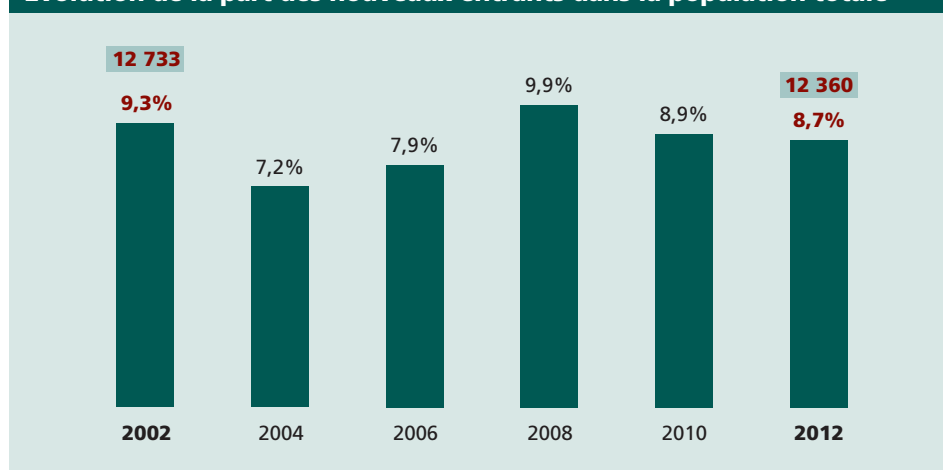
1 - Part des nouveaux entrants dans la population totale

Avec 12 360 embauches consolidées dans l'enquête Roma au 31/12/2012, l'assurance reste un secteur porteur, malgré la crise économique.

Le taux de nouveaux entrants dans la population totale a repris sa progression après une légère baisse en 2011. Il s'élève à 8,7% (vs 8,5% en 2011 et 8,9% en 2010).

**En 2012,
l'assurance reste
un secteur attractif
qui continue
d'embaucher
pour compenser
les nombreux
départs en retraite**

Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale

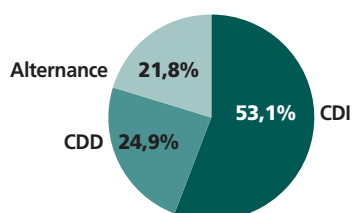


Comme analysé plus en détail dans l'étude métiers "Gestion des contrats ou prestations : du produit au client, de la technique au service, un changement de culture..." (octobre 2012), le maintien d'un volume important de recrutements en 2012 montre que l'automatisation de certains actes de gestion et le transfert des tâches simples vers le client conduisent davantage à une réorientation de l'activité qu'à une contraction des effectifs. Cette hypothèse est d'ailleurs confirmée par l'analyse des profils à l'embauche, qui ont sensiblement évolué (cf. infra).

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

Avec une progression spectaculaire de 16,1 points en 10 ans, le taux des recrutements en contrat d'alternance confirme l'engagement pris par les entreprises du secteur de favoriser cette modalité d'insertion professionnelle. En 2012, 21,8% des embauches ont été réalisées dans le cadre de l'alternance : 13,6% en contrat de professionnalisation (vs 3,0% en 2002) et 8,2% en apprentissage (vs 2,7% en 2002). L'alternance est ainsi devenue un mode majeur d'accès à l'emploi, notamment pour les jeunes de moins de 26 ans.

Répartition des nouveaux entrants par type de contrat au 31/12/2012



L'embauche en contrat à durée indéterminée demeure majoritaire à plus de 53%, avec toutefois un recul régulier, de -18,7 points en 10 ans, que l'on peut sans doute relier à la situation économique générale et aux profondes transformations engagées par les entreprises d'assurances. Les recrutements en contrat à durée déterminée ont repris leur progression après une baisse en 2011, pour atteindre 24,9% du total des embauches. Toutefois en 10 ans, leur progression se limite à +2,5

points. Ainsi, ce sont essentiellement les embauches en contrat d'alternance qui se substituent à l'embauche directe en CDI.

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 suit la tendance générale du marché du travail français. En effet, tous secteurs confondus, plus d'un salarié sur trois âgé de 15 à 24 ans (35% en 2011) occupe 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*).

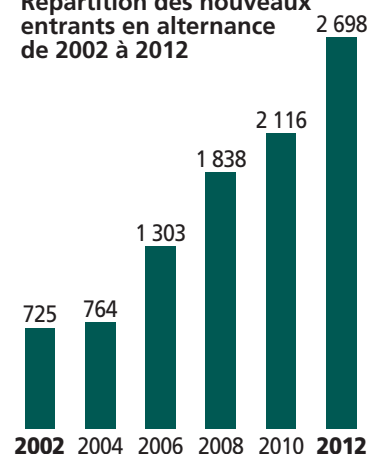
Au-delà des recrutements, il convient toutefois de rappeler que l'emploi dans l'assurance est stable, avec 95% de salariés en contrat à durée indéterminée.

3 - Profil des nouveaux entrants

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

- plus des trois quarts (77,7%) de cette population détiennent au moins un Bac+2 en 2012, en progression encore de 2,9 points par rapport à 2011 : 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 à hauteur d'un recrutement sur quatre depuis 2009 (24,3% en 2012 contre 16,5% en 2002).

Répartition des nouveaux entrants en alternance de 2002 à 2012



Profil des nouveaux entrants

	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Femmes	55,8%	55,1%	57,4%	58,1%	58,1%	58,9%
Cadres	22,0%	21,5%	24,5%	27,3%	26,6%	24,9%
$\geq$ bac+2	68,5%	68,2%	74,1%	71,4%	74,1%	77,7%
$\geq$ bac+5	16,5%	17,6%	22,1%	22,7%	24,6%	24,3%

Les femmes restent majoritaires et continuent de progresser dans les recrutements (58,9% en hausse annuelle de +0,9 point), se rapprochant de leur part dans le total de la population (59,4%). On peut noter que les recrutements contribuent ainsi à maintenir le déséquilibre existant en matière de parité hommes/femmes.

Reflet de l'importance de la promotion sociale dans l'assurance, la proportion de cadres dans les recrutements est en baisse de -1,3 point cette année, demeurant relativement bas parmi les nouveaux entrants avec un taux de 24,9%.

Ce recul semble également confirmer l'hypothèse d'une certaine forme de banalisation du niveau de diplôme Bac+5, les candidats titulaires de ces diplômes n'étant pas automatiquement recrutés avec un statut cadre.

4 - Analyse des recrutements par famille de métiers

Le volume global des recrutements, consolidés au 31/12/2012, est en légère progression par rapport à 2011. Le taux de 8,7% de nouveaux entrants dans la population totale est comparable à la moyenne des dix dernières années (8,4%).

Répartition des recrutements par famille de métiers au 31/12/2012



Deux familles de métiers se distinguent ici encore : Distribution et développement commercial et Gestion des contrats ou prestations. Rappelons en effet que ces deux familles représentent à elles seules 60,7% des effectifs du secteur et 61,1% des embauches en 2012.

La famille Distribution et développement commercial pèse pour plus d'un tiers dans les recrutements, avec 35,9% des embauches. La part de cette famille s'établit donc à un niveau proche de son poids relatif dans les effectifs totaux (32,8%). Le chiffre de cette année, en recul de -0,2 point depuis 2011, vient donc confirmer le repli engagé depuis quatre ans maintenant.

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. 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.

Avec un poids relatif de 25,2% dans les recrutements, en augmentation de +1,4 point depuis 2011, la famille Gestion des contrats ou prestations compense quasiment tous les départs, notamment à la retraite, et voit même ses effectifs augmenter légèrement en un an (plus 400 personnes). Ce niveau d'embauche est d'autant plus intéressant à suivre qu'il concerne des métiers en profondes mutations organisationnelles et technologiques.

Hors métiers commerciaux et de gestion, les recrutements se répartissent majoritairement entre trois familles de métiers – dans le même ordre qu'en 2011 – celles du Pilotage économique, comptable et financier (6,4%), du Support administratif (5,3%) et des Systèmes d'information (4,6%).

Compétences transversales : vers des profils mixtes ?

1 - Un nouveau critère : la coloration

La "coloration" est une variable mise en place en 2012 par l'Observatoire, avec le concours de la profession, pour compléter la nouvelle nomenclature. En effet, la nomenclature des métiers sous-tend une approche des compétences prioritairement ciblée sur le cœur de métier, afin de permettre à la grande majorité des entreprises d'y affecter et d'y retrouver leurs salariés.

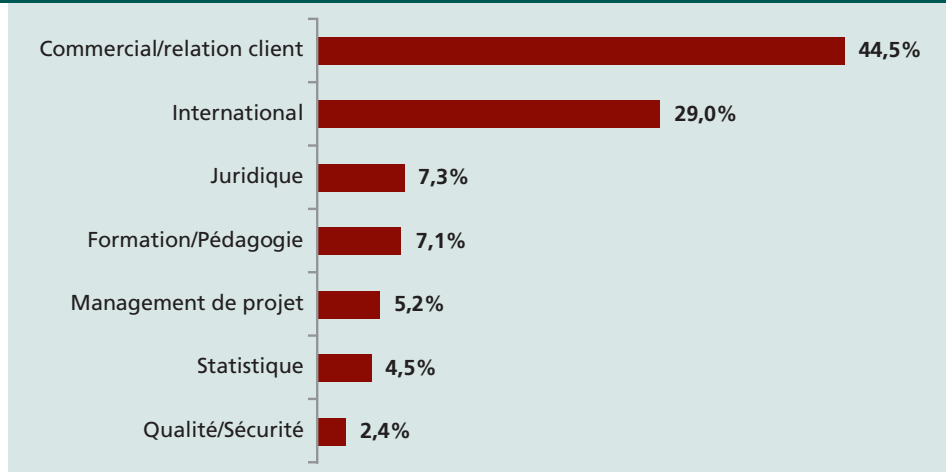
Néanmoins, un grand nombre de métiers nécessite des compétences transversales, qui peuvent être liées au contexte d'exercice ou à une expertise particulière. Ces compétences appartiennent parfois au cœur de métier d'une autre famille. Les repérer permet de décroiser les familles de métiers, de faciliter la connaissance des évolutions professionnelles dans une logique de parcours, et d'anticiper des évolutions structurelles de la branche. Par exemple, il peut s'agir d'un salarié travaillant à la DRH, en charge des statistiques sociales, ou encore, d'un juriste au sein d'un département marketing.

La finalité de cette variable est d'identifier et de qualifier plus finement les compétences complémentaires mises en œuvre dans un emploi donné, au-delà des compétences propres au cœur de métier.

Sept domaines de compétences complémentaires ont été retenus : Commercial/relation-client, Formation/pédagogie, International, Juridique, Management de projet, Qualité/Sécurité, Statistique.

L'indicateur "coloration" permet de croiser les approches métiers et compétences

Répartition des sept compétences transversales au 31/12/2012



Ainsi, pour la deuxième année consécutive en 2013, les entreprises répondant à l'enquête ROMA ont eu la possibilité (et non l'obligation) d'indiquer la double compétence détenue par un salarié, au-delà de son cœur de métier.

2 - Profils et colorations : premier résultats

Bien évidemment, tous les salariés ne possèdent pas une compétence complémentaire. Ne sont donc recensées ici que les personnes dont la nature du poste occupé nécessite des savoirs qui ne relèvent pas de leur métier principal.

Ainsi, dans l'enquête sur les données 2012, environ 10% des salariés (14 569) ont été identifiés comme disposant de l'une des sept compétences transversales indiquées ci-avant. Outre que ce taux est sans doute minoré du fait du caractère innovant et non obligatoire de cette variable dans l'enquête, il reflète en partie au moins la part des profils "mixtes" dans les entreprises du secteur.

L'analyse de la variable "coloration" permet de faire un classement des compétences transversales, en fonction de leur fréquence, mais aussi de repérer les familles de métiers les plus concernées.

Compétence internationale, une exigence pour un large éventail de métiers

- La compétence commerciale / relation client est la plus répandue (dans 44% des cas de profils mixtes). Elle complète essentiellement le profil des personnes de la famille Gestion des contrats ou prestations (à 81,3%). Les autres familles sont peu porteuses de cette compétence complémentaire, sauf dans une faible mesure les familles Communication (14,5%), Support administratif (13,9%) et Marketing (12%). Ce constat va bien dans le sens de l'hypothèse d'une porosité de plus en plus élevée entre les familles Distribution et Gestion.

- La compétence internationale, deuxième du classement, semble être une exigence pour un large éventail de familles de métiers de l'assurance. Elle arrive en tête dans neuf familles sur quinze : Gestion des actifs (94,8%), Support administratif (82,3%), Pilotage et gouvernance (75,8%), Pilotage économique (74,8%), Communication (68,1%), Systèmes d'information (65,5%), Gestion des risques (59,9%), Contrôle technique (46,8%), Ressources humaines (35,9%).

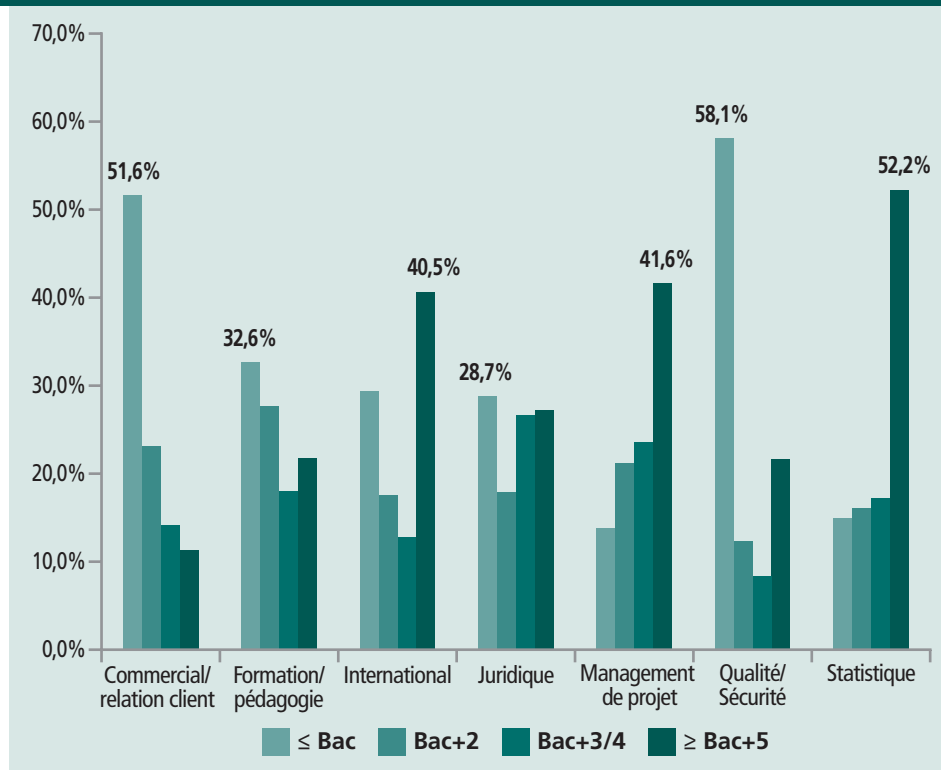
- La compétence formation / pédagogie, en troisième place, concerne dans une large mesure la famille Distribution et développement commercial (à 58,3%). On peut faire l'hypothèse que c'est une compétence complémentaire liée à l'animation de réseaux de distribution et à l'importance du tutorat de jeunes commerciaux. On la trouve également, sans surprise, dans la famille Organisation et qualité (à 18,8%), très polyvalente, qui suppose de former les collaborateurs aux nouvelles organisations et aux nouvelles démarches qualité.

- La compétence management de projet, bien qu'en quatrième position, se retrouve de manière non négligeable dans cinq familles de métiers : Marketing (43,8%), Organisation et Qualité (36,4%), Actuariat (29,2%), Systèmes d'information (26,8%), Ressources humaines (26,1%). Le management de projet semble être une compétence transversale de plus en plus répandue, requise par des métiers variés au sein des entreprises.

- Dans une moindre mesure, viennent ensuite les trois compétences : juridique, statistique et qualité/sécurité. La compétence juridique se retrouve essentiellement dans les familles Gestion de contrats (13,4%), Gestion des risques internes (13,2%), Ressources humaines (6,6%) et Contrôle technique et prévention (6,3%). La compétence statistique se retrouve principalement dans les familles Contrôle technique et prévention (17,7%), Pilotage économique, comptable et financier (14,4%), Marketing (14,1%) et Pilotage et gouvernance d'entreprise (11,1%). La compétence qualité/sécurité enfin, se situe majoritairement au sein de la famille Logistique (67,2%), Gestion des risques internes (12,7%), et Systèmes d'information (4,1%).

Le croisement de la coloration avec le niveau de diplôme des salariés concernés est également riche d'enseignement.

Répartition des compétences transverses selon le niveau de diplôme



Ainsi, certaines compétences sont détenues par des salariés de niveaux de formation variés, y compris Bac et infra : les Compétences commerciales, Juridiques, Formation/ pédagogie, Qualité/sécurité. Une étude complémentaire permettra sans doute d'affiner ces résultats. En première approche toutefois, on peut émettre plusieurs hypothèses. Les deux premières compétences, (commerciales et internationales) correspondraient à des compétences-clés de l'assurance, détenues non seulement par les cœurs de métiers concernés, mais aussi par d'autres métiers, par porosité entre familles. Les deux suivantes (Formation/pédagogie et Qualité/sécurité) s'apparenteraient plutôt à des compétences transversales liées aux fortes évolutions des organisations dans le secteur.

D'autres compétences concernent de manière plus ciblée des titulaires de masters : International, Management de projet et Statistiques. Pour la compétence International toutefois, il faut également noter son importance relative pour des profils de niveau Bac et infra (28,3%). Cela pourrait correspondre à l'exigence de pratiquer une langue étrangère dans des fonctions non cadres..., une hypothèse qu'il faudra interroger dans le cadre de travaux ultérieurs.

Des jeunes toujours plus diplômés

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 20 402, soit 251 personnes de moins qu'en 2011. En 2012, les effectifs reviennent quasiment au niveau de 2006, après une hausse qui les avait fait culminer à 22 709 en 2009.

Au final, le taux de jeunes (moins de 30 ans) dans la population totale s'établit à 14,4%, soit un quasi maintien (-0,1%) depuis 2011, alors qu'il accusait un réel recul entre 2009 et 2011 (-1,2 points).

Evolution des effectifs des moins de 30 ans et moins de 26 ans de 2002 à 2012



Cette diminution linéaire constatée depuis 2010 s'observe en 2012 de la même manière que précédemment dans les différentes tranches d'âges, touchant davantage les 26/30 ans que les moins de 26 ans (respectivement -170 personnes et -81 personnes par rapport à 2010).

Evolution du taux de jeunes de 2002 à 2012

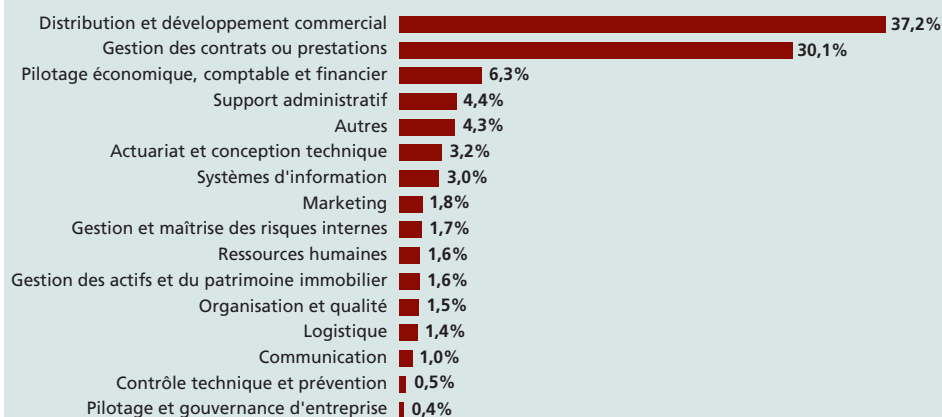
Taux de jeunes	2002	2004	2006	2008	2010	2012
<30 ans	16,8%	14,9%	14,6%	15,6%	15,3%	14,4%
<26 ans	6,9%	5,9%	5,8%	6,4%	6,4%	6,1%

Cette stabilisation du taux de jeunes dans la population est à rapprocher de la reprise des recrutements (8,7% contre 8,5% en 2011).

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

La répartition des moins de 30 ans selon leur famille d'appartenance ne présente pas de différence importante avec celle de la population totale. Seule la famille Actuariat et conception technique se démarque réellement avec une plus grande proportion de moins de 30 ans (3,2% contre 1,8% de la population totale).

Répartition des moins de 30 ans par famille de métiers en 2012



**La famille
Gestion des contrats
ou prestations
accueille une part
croissante de jeunes**

La plus forte concentration se retrouve donc 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 67,3%, alors que ces deux familles ne cumulent "que" 60,7% du total des effectifs de la branche.

L'analyse des évolutions entre 2011 et 2012 révèle un rajeunissement de la famille Gestion des contrats ou prestations (+1,4 point), alors que la proportion de jeunes recule dans la famille Distribution et développement commercial (-1,5 point).

Le premier constat s'explique par un phénomène de renouvellement démographique dans les métiers de la gestion des contrats, et ce malgré l'industrialisation des activités à faible valeur ajoutée, qui s'accompagne d'un besoin renouvelé de main-d'œuvre pour développer la qualité de la relation-client (cf. *Etude métiers : Gestion des contrats ou prestations, octobre 2013*).

Le vieillissement de la population commerciale doit être relativisé car il succède à une période de turn-over plus marqué de ces effectifs. Les efforts de fidélisation des commerciaux au sein des entreprises se traduisent nécessairement par un recul – tout relatif – de la proportion de moins de 30 ans dans la famille.

Il convient toutefois d'analyser plus finement la proportion de jeunes (<30 ans) par sous-famille de métiers commerciaux pour interroger cette hypothèse.

Trois sous-familles comptent plus de 20% de jeunes : Vente en bureau ou pointe de vente (23,4%) ; Vente des contrats sur plateforme (29,8%) ; Vente et gestion des contrats sur plateforme (23,5%).

A l'opposé, les sous-familles d'encadrement et d'animation de réseaux, métiers souvent pourvus par la promotion interne au terme d'un parcours de vendeur, enregistrent sans surprise les plus faibles taux de jeunes de moins de 30 ans (respectivement 2% et 4,5%). Mais c'est également le cas de la sous-famille Support et appui aux réseaux (7,2%).

Au niveau intermédiaire, deux sous-familles enregistrent un nombre modéré de jeunes de moins de 30 ans : Vente itinérante (17,3%), Vente et gestion des contrats en bureau ou point de vente (13%).

Il semble donc bien, compte tenu de l'importance proportionnelle de la sous-famille Vente itinérante, que le vieillissement de la famille Distribution et développement commercial soit principalement imputable à un moindre turn-over de ce profil de vendeur.

3 - Evolution du taux de jeunes chez les nouveaux entrants

La proportion des moins de 30 ans parmi les nouveaux entrants demeure élevée (58,1%), avec toutefois un très léger recul entre 2011 et 2012 (-0,3 point). Les moins de 26 ans, quant à eux, représentent 37,6% des nouveaux entrants, soit une progression de +0,3 point depuis 2011.

Evolution du taux de jeunes dans les recrutements

	2002	2004	2006	2008	2010	2012
< 30 ans	59,4%	58,9%	59,8%	55,4%	57,9%	58,1%
< 26 ans	36,7%	36,9%	37,1%	34,5%	37,7%	37,6%

Pour autant, les chiffres de 2012 se situent dans la moyenne observée sur la dernière décennie.

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

Le taux de cadres chez les moins de 30 ans (20,2%), s'est stabilisé depuis 2011, après une progression continue enregistrée les cinq années précédentes. Nettement inférieur à la moyenne d'ensemble (44,4%), ce taux montre ainsi que la promotion sociale demeure une voie privilégiée d'accès aux postes de cadres.

**L'accès au statut cadre
est principalement
le fait de
la promotion sociale**

Evolution du taux de cadres chez les jeunes de 2002 à 2012



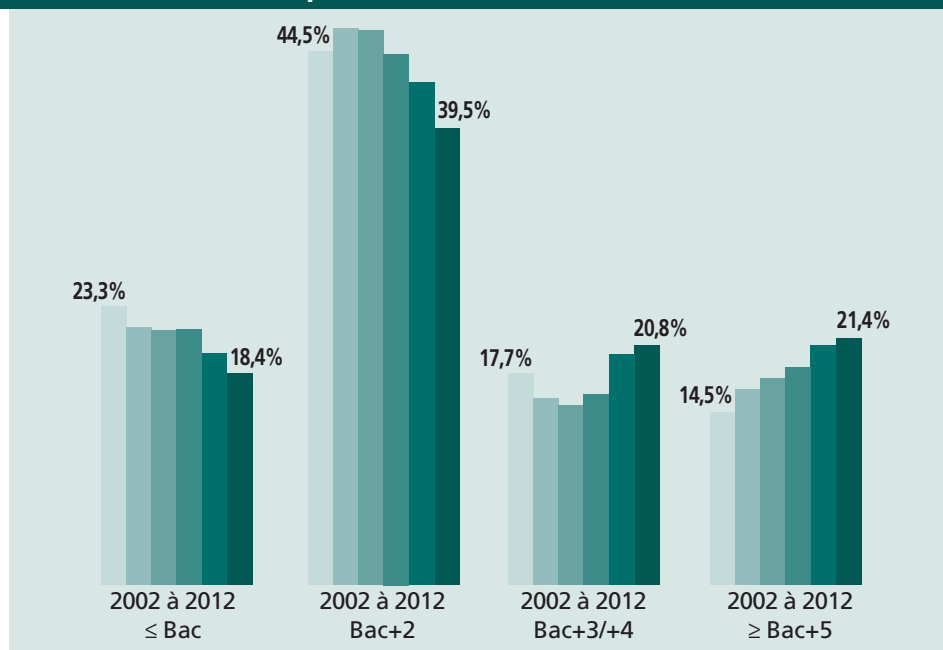
Chez les moins de 26 ans, le taux de cadres remonte au niveau atteint en 2009 et 2010 (10,4%), après une baisse de 0,5 point en 2011. A moyen terme, on constate une stabilisation de la proportion de cadres chez les plus jeunes, à un peu plus de 10% depuis 2008. Le constat d'un accès de plus en plus précoce au statut cadre, décelé lors de l'étude sur les Managers de proximité (octobre 2010), pourrait donc être relativisé, du moins après un suivi de cet indicateur sur une période plus longue. On peut aussi émettre l'hypothèse que cette stabilisation du taux de cadres parmi les moins de 26 ans s'explique par la banalisation du niveau de diplôme Bac+5, dont les titulaires sont de moins en moins recrutés directement avec un statut cadre.

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

Cette année encore, avoir un Bac+2 semble être le niveau minimal pour entrer dans la profession, ce diplôme étant le plus répandu chez les moins de 30 ans (39,5%). La tendance au dépassement de ce niveau est toutefois de plus en plus marquée d'année en année, avec une part croissante de jeunes titulaires de diplômes de niveaux $\geq$ Bac+3.

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

Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans de 2002 à 2012



Un glissement progressif du Bac+2 vers le Bac+3

Malgré un décollage plus tardif, le niveau licence apparaît désormais en hausse constante, passant de 15,1% en 2006 à 20,8% en 2012, soit +5,7 points.

La tendance haussière est encore plus marquée et régulière pour les niveaux $\geq$ Bac+5 qui sont passés de 14,5% en 2002 à 21,4% en 2012 (+6,9 points), soit une augmentation de près de 50% en 10 ans.

Le suivi de cet indicateur révèle une tendance lourde du secteur de l'assurance, qui recourt désormais à des professionnels plus diplômés pour mettre en place des organisations du travail davantage transversales et "orientées client".

La part des séniors continue d'augmenter

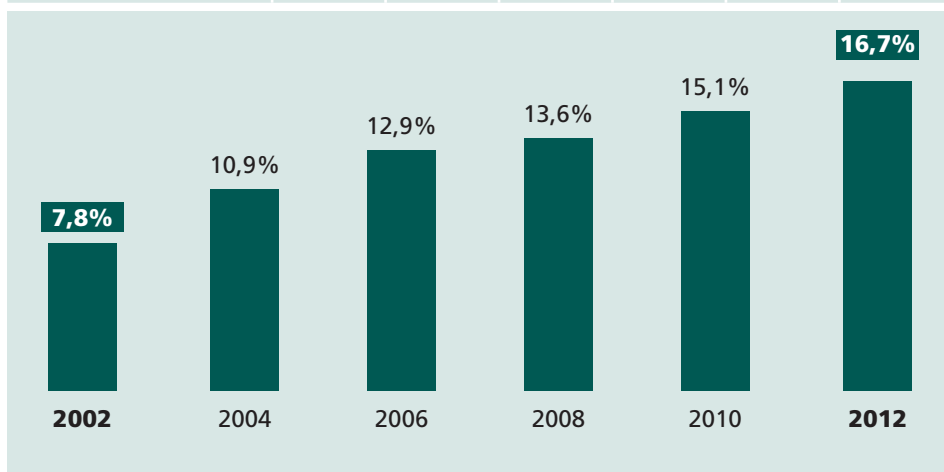
Séniors :
1 salarié sur 6
a 55 ans ou plus

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

Le nombre de 55 ans et plus s'élève à 23 734 salariés dans notre enquête au 31 décembre 2012 (versus 20 402 salariés de moins de 30 ans). Ainsi, cette tranche d'âge représente à elle seule 16,7% de la population totale, soit 1 salarié sur 6. Conséquence directe du baby-boom de l'après-guerre, le vieillissement de la population française se répercute en effet sur celui des populations salariées, notamment du fait de l'augmentation du nombre de trimestres nécessaires pour partir à la retraite à taux plein.

Evolution de la part des 55 ans et plus de 2002 à 2012

	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Nombre	10 653	14 975	17 984	19 375	21 554	23 734
%/Population Totale	7,8%	10,9%	12,9%	13,6%	15,1%	16,7%



Il s'agit d'une tendance générale en France et en Europe, en application des politiques de maintien dans l'emploi des séniors. Rappelons que les accords de Lisbonne fixaient l'objectif de 50% de séniors en emploi en 2010 dans les pays européens, en vue de maîtriser les dépenses de retraite (Conseil européen extraordinaire de mars 2000).

Ainsi en 2011, selon l'analyse de l'INSEE, 41,5 % des personnes âgées de 55 à 64 ans occupaient un emploi en France. Bien que ce taux d'emploi augmente, il reste encore faible, inférieur à celui de l'Union Européenne (47,4%). L'augmentation régulière (de 3,8 points) du taux d'activité des séniors sur la période 2005-2011 en France est principalement portée par celle des 60-64 ans.

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 4 mois en 2012.

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

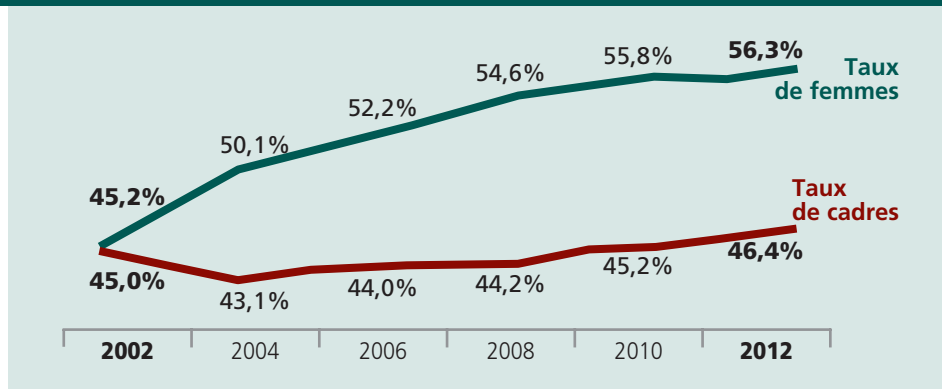
La tendance à l'augmentation des parts respectives des femmes et des cadres au sein de la population des séniors se confirme en 2012.

La représentation majoritaire des femmes parmi cette population est un peu plus

faible que dans la population totale (56,3% vs 59,4%). A noter qu'après un palier en 2011 (-0,1 point), cette proportion a repris sa progression régulière (+0,6 points entre 2011 et 2012).

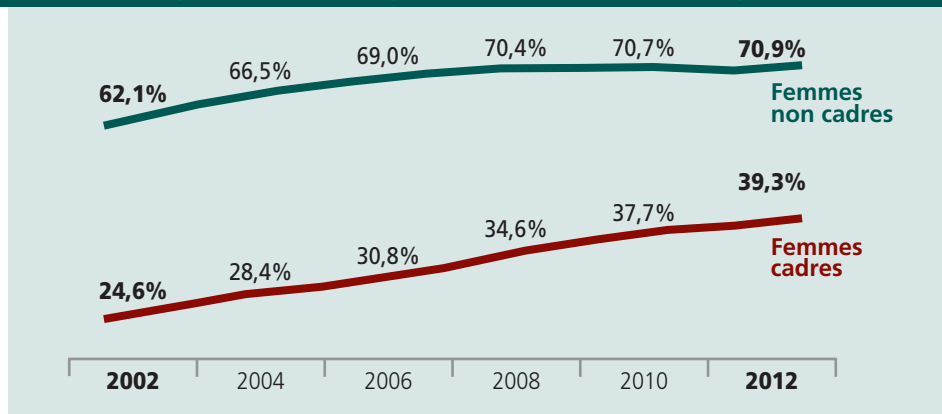
Ainsi, on peut relever que l'assurance est de longue date un secteur qui recrute davantage de femmes. C'était déjà le cas lors des recrutements massifs opérés dans les années 1970-1980, qui gonflent aujourd'hui la classe des plus de 55 ans.

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 2012 pour s'établir à 46,4%. 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



39,3% de femmes cadres chez les 55 ans et plus versus 35,1% tous âges confondus

La part des femmes non cadres de 55 ans et plus, toujours largement majoritaire, a repris sa progression (+0,6% en 2012) après une légère baisse (-0,4 point en 2011). Ce taux est de 70,9% alors que le poids relatif des femmes non cadres, tous âges confondus, est de 64,9%.

La féminisation des cadres de l'assurance s'observe aussi parmi les 55 ans et plus. Cependant, leur taux de 39,3% demeure toujours en décalage avec celui des hommes cadres tous âges confondus (58,0%). Cet écart, qui s'explique essentiellement par un phénomène générationnel, se réduit cependant avec la mise en œuvre progressive des politiques de branche en matière de parité hommes/femmes.

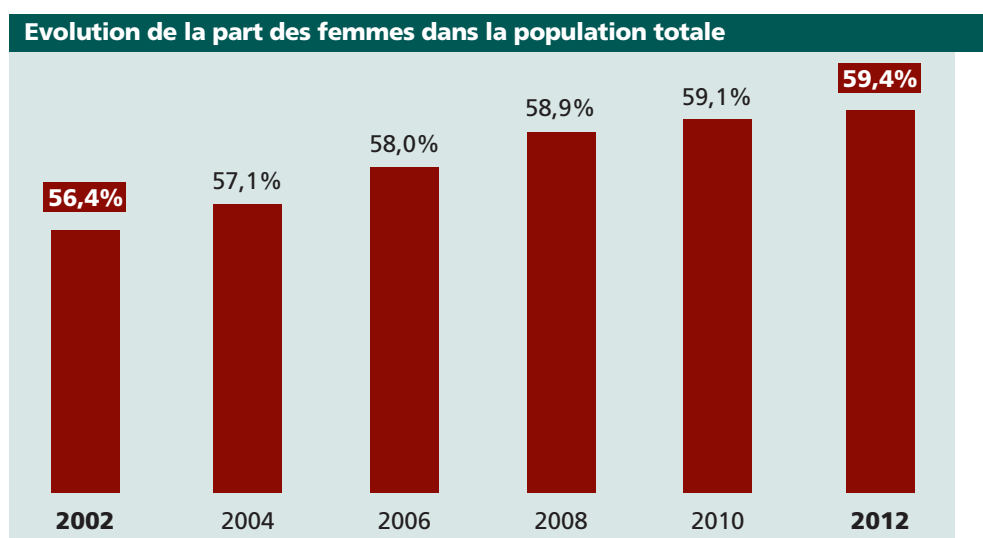
La féminisation du secteur se poursuit

1 - Le taux de femmes reprend sa progression

Après un palier en 2010 et 2011, la féminisation du secteur a repris avec un taux de 59,4%, en hausse de 0,3 point. Rappelons en effet qu'après une progression régulière depuis 2002, ce taux s'était stabilisé à 59,1% pendant deux ans.

Cette reprise s'explique par deux mouvements conjugués : un taux de femmes recrutées très proche de la moyenne de branche ne permettant pas de revenir à la parité (58,9% vs 59,4%), et par des sorties féminines relativement moins importantes (56,3% vs 59,4%).

**59,4% de femmes
dans l'assurance**



La féminisation du secteur, depuis quelques années, s'observe aussi dans l'ensemble des activités de services en France : l'INSEE pointe en effet la très forte féminisation de l'emploi dans le secteur tertiaire, à 55,1 % féminin, contre 30% dans l'industrie et l'agriculture et 10% dans la construction. Les femmes sont notamment majoritaires dans le secteur de la finance, de l'assurance et de l'immobilier (55,7 %) et représentent plus des deux tiers des effectifs dans l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale (67,4 %).

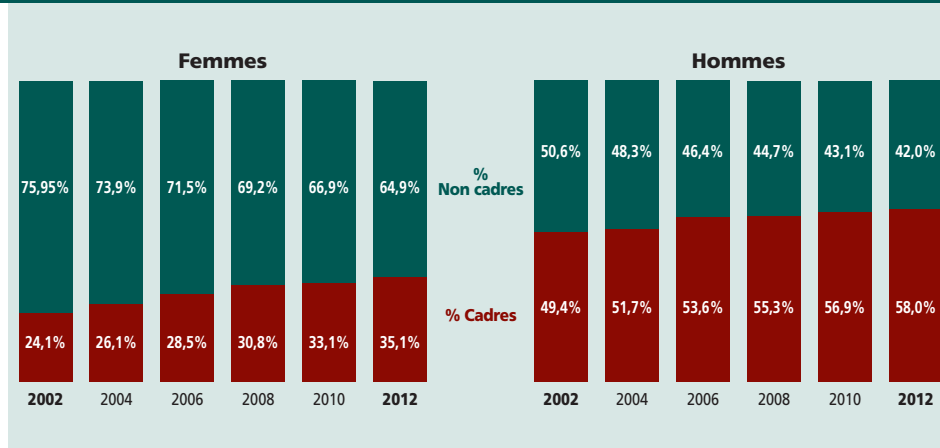
Plus largement, l'INSEE analyse que l'augmentation de la population active, de 1,2 millions de personnes depuis 2005, est en grande partie due à la participation croissante des femmes au marché du travail. Le nombre de femmes actives a augmenté en moyenne de 110 000 par an depuis 2005, contre seulement 60 000 pour les hommes. L'augmentation de la population active s'est amplifiée en 2012 après deux années consécutives de décélération. (Source : *Une photographie du marché du travail en 2012*, Fabien Guggemos et Joëlle Vidalenc, division Emploi, Insee).

Le secteur de l'assurance suit donc, en cela, la même tendance générale que celle observée au niveau interprofessionnel.

2 - Répartition cadres / non cadres par genre

En 2012, comme les années précédentes, la progression du statut cadre profite davantage aux femmes qu'aux hommes. La part des femmes augmente en effet de +0,9 point au sein de la population cadre.

Répartition cadres / non cadres par genre



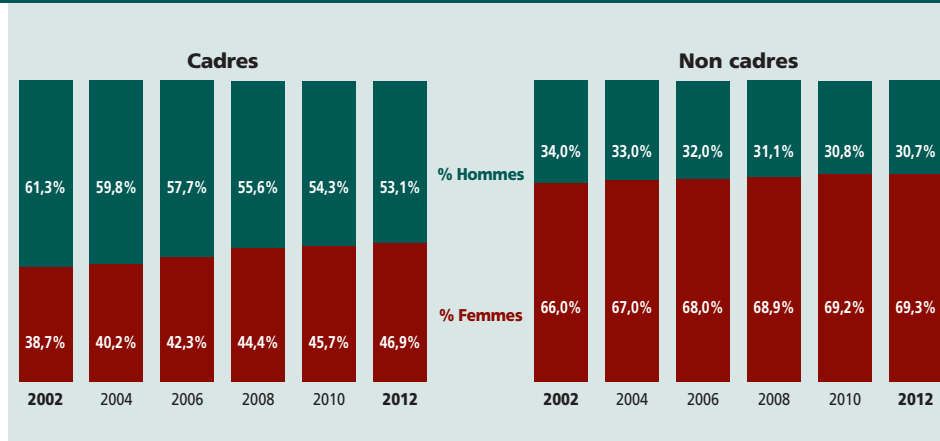
Cette évolution ne conduit pas encore toutefois à une égalité d'accès au statut cadre. En effet, un peu plus d'un tiers seulement des femmes relève de ce statut (35,1%), contre plus de la moitié des hommes (58%).

3 - Répartition par genre et par statut

Dans une approche d'abord par statut puis par genre, il ressort que la population cadre continue de se féminiser à un rythme régulier : en 2012, 46,9% des cadres sont des femmes, contre 38,7% en 2002, soit une hausse de 8,2 points. Répercussion des politiques volontaristes mises en place par les entreprises du secteur, la parité progresse donc de manière régulière au sein de la population cadre.

La hausse du taux de cadres bénéficie davantage aux femmes

Evolution de la répartition par genre et par statut



En ce qui concerne la population des non cadres, l'année 2012 confirme la tendance à une très forte féminisation de cette catégorie. Ainsi, la proportion de femmes chez les non cadres a repris sa progression après un léger recul en 2011, s'établissant à 69,3% cette année. L'écart entre les hommes et les femmes est ainsi passé de 32 points en 2002 à 38,6 points en 2012...

4 - Evolution de la proportion de femmes par famille de métiers

Rappelons que l'analyse des données selon la nouvelle nomenclature des métiers, réalisée pour la première fois sur les données 2011, avait permis de conclure à un respect des grands équilibres connus, la nouvelle classification n'affectant pas significativement la proportion de femmes par famille.

En 2012, la comparaison des données sur la base de périmètres identiques permet de conclure à la féminisation de la plupart des nouvelles familles de métiers.

Part des femmes par famille de métiers



La famille qui se féminise le plus est celle du Contrôle technique et prévention (+5,7 points par rapport à 2011), en rupture de tendance pour cette famille qui regroupe principalement des profils d'ingénieurs. Viennent ensuite les familles Gestion et maîtrise des risques et Organisation et qualité, qui enregistrent chacune une augmentation de +1,1 point du taux de femmes, puis Ressources humaines (+0,7 point), Communication (+0,5 point) et Distribution (+0,5 point). La tendance à la féminisation concerne donc aussi bien des métiers-cœurs, des métiers supports et certains métiers du pilotage.

Dans d'autres familles, à dominante financière, la proportion de femmes diminue : Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (-1 point), et, dans une moindre mesure, Pilotage économique, comptable et financier (-0,4 point), Actuariat et conception technique (-0,3 point).

Par ailleurs, le croisement de l'appartenance à une famille – voire à une sous-famille – avec la variable Cadre/Non cadre, permet de nuancer l'analyse de la féminisation des métiers techniques et de pilotage. Ainsi, dans la famille Ressources humaines, la première sous-famille – Administration des ressources humaines –, se distingue très nettement des trois suivantes par l'importance du statut non cadre, détenu à 70,6% par sa population, contre 10,7% dans la sous-famille Développement opérationnel des RH, 12,7% dans la sous-famille Formation et 5,9% dans la sous-famille Pilotage et expertises RH.

Ainsi, même si les données 2012 confirment la progression réelle de la mixité dans les entreprises d'assurances, on peut toujours observer les phénomènes de "parois de verre" et de "plancher collant" (selon l'expression québécoise !). La première expression concerne les familles traditionnellement féminines qui offrent moins de perspectives d'évolution vers d'autres familles de métiers, par exemple : Ressources humaines, Communication, Support administratif. La seconde s'observe au sein même de chaque famille par l'analyse croisée des données relatives aux salariés les moins qualifiés (genre, ancienneté, niveau de classification, diplôme...), qui reflète une quasi-absence de progression ascendante pour d'importantes cohortes de femmes.

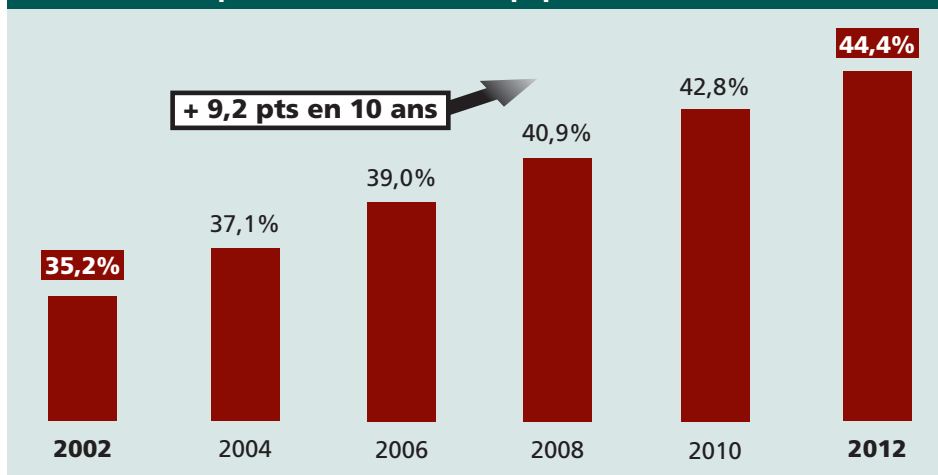
Le statut cadre se généralise

1 - Un taux de cadres toujours en hausse

Sur cet indicateur, 2012 ne marque pas de rupture avec la tendance de hausse structurelle que l'on observe depuis de nombreuses années.

Les nouvelles organisations s'appuient sur un nombre de cadres toujours plus important

Evolution de la part des cadres dans la population totale



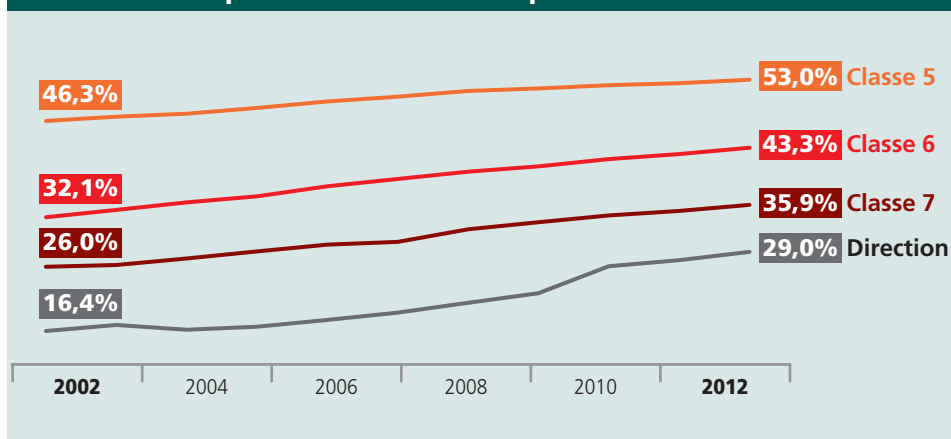
La progression de 0,7 point, entre 2011 et 2012, s'inscrit donc dans la fourchette moyenne observée depuis 2004, soit entre 0,7 point et 1 point.

Depuis 2002, le taux de cadres dans la population totale a augmenté de 9,2 points. Cette forte hausse accompagne la modernisation du secteur de l'assurance, avec une exigence accrue en qualification et en expertise pour faire face à la pression concurrentielle dans des organisations repensées.

2 - Répartition hommes / femmes par classe

De 2002 à 2012, l'augmentation du taux de cadres s'est accompagnée d'une croissance de la part des femmes parmi les cadres de +8,2 points. Pour autant, les rythmes de progression ne sont pas tous identiques selon les différentes classes de fonctions et l'importance du rattrapage à effectuer.

Evolution de la part des femmes cadres par classe



Ainsi, depuis 2002, la part des femmes a augmenté :

- de 6,7 points dans la classe 5,
- de 11,2 points dans la classe 6,
- de 9,9 points dans la classe 7,
- et de 12,6 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 (53,0%) 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 59,4% 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 de branche. Cette forte progression reflète les politiques volontaristes engagées par l'ensemble des acteurs de l'assurance afin d'accélérer le rattrapage des écarts constatés entre les hommes et les femmes.

**La proportion
de femmes
augmente
dans toutes
les classes
de statut cadre**

3 - Evolution du taux de cadres par famille de métiers

L'analyse du taux de cadres par famille de métiers ne révèle pas de changements structurels notables. Cet indicateur confirme ainsi, dans la quasi-totalité des familles de métiers, une plus forte exigence en qualification, reflétée par la généralisation du statut cadre qui accompagne la modernisation du secteur.

Répartition du taux de cadres par famille de métiers



Sur les quinze familles de métiers, onze affichent un taux de cadres supérieur à la moyenne générale – déjà élevée – de 44,4%. Cette tendance est encore renforcée en 2012, le taux de cadre progressant dans la plupart des familles.

Huit familles sur quinze dépassent les 80% de cadres : le Pilotage et la gouvernance d'entreprise (en léger recul de 0,3 point toutefois cette année), mais aussi l'Actuariat et la conception technique, la Gestion des risques internes, l'Organisation et la qualité, le Marketing (en recul de 1,1 point en 2012), les Systèmes d'information, la Gestion des actifs et du patrimoine immobilier et le Contrôle technique et la

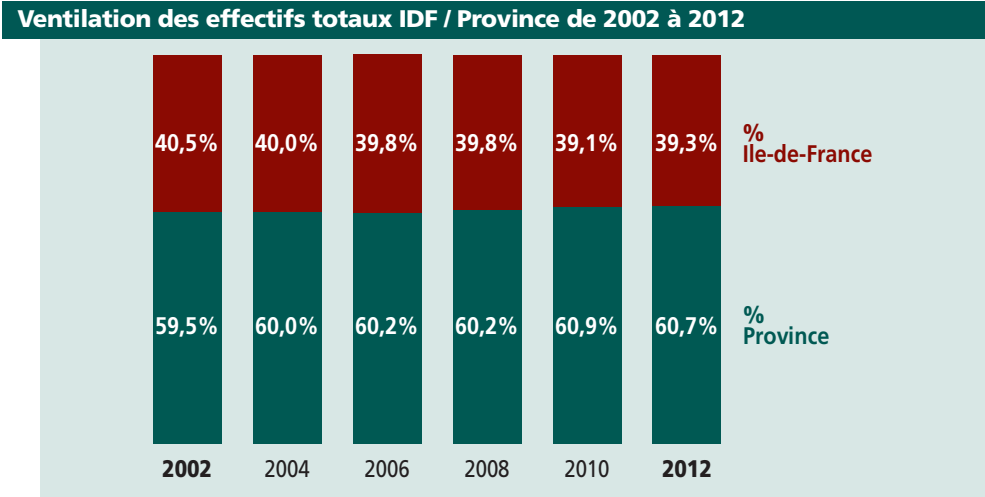
prévention. Dans leur ensemble, elles correspondent aux familles "expertes" qui contribuent au pilotage des entreprises et de leurs ressources.

D'autres familles conservent des taux d'encadrement historiquement plus faibles. C'est le cas des familles Distribution et développement commercial (27,0% de cadres) et Gestion des contrats ou prestations (33,2% de cadres), 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 moins élevés que la moyenne de la profession, et en léger recul cette année pour la famille Gestion des contrats ou prestations (-0,5 point).

Enfin, les familles Support administratif (16,1%) et Logistique (19,5%) correspondent à des métiers dont les contenus d'activités sont en forte transformation.

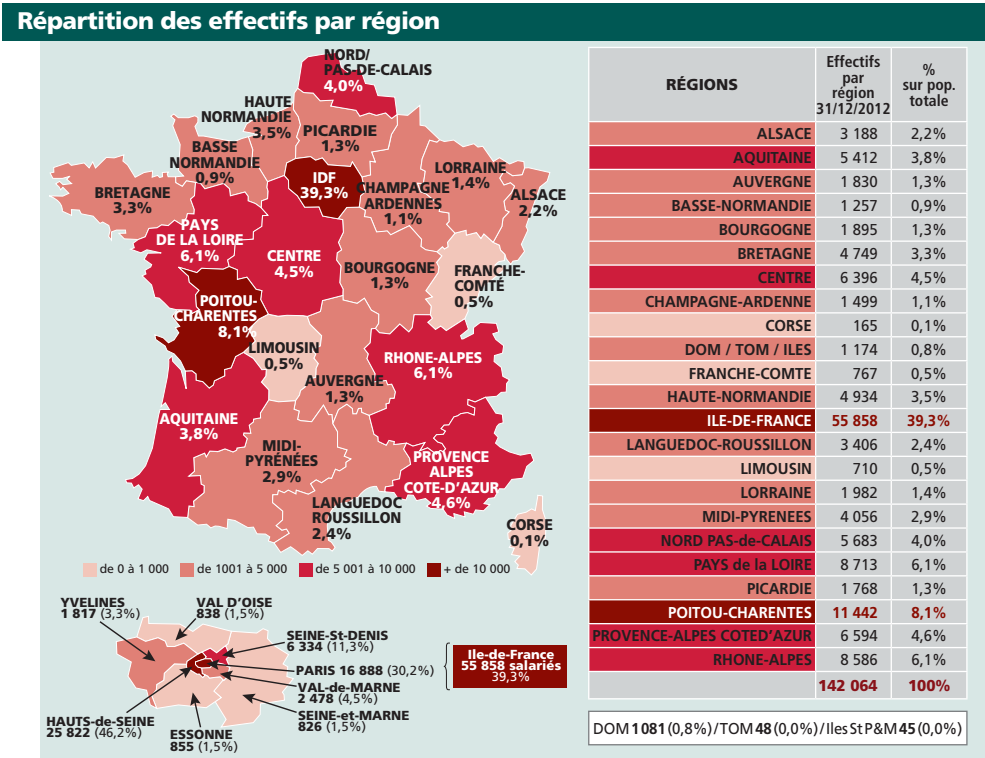
Répartition géographique des salariés de l'assurance

En 2012, la répartition géographique de la population de l'assurance ne connaît pas de grand changement. La progression des effectifs en Province reprend après un léger recul en 2011. On compte 60,7% de salariés en régions, contre 39,3% de la population de l'assurance en Ile-de-France. Les nouveaux entrants se répartissent à proportion de 56,9% en Province et 43,1% en Ile-de-France.



Trois salariés sur cinq travaillent en Province

Le classement des huit premières régions par effectifs fait traditionnellement apparaître en tête de liste l’Ile-de-France et la région Poitou-Charentes, qui enregistrent respectivement 55 858 et 11 442 salariés, suivies de six régions de 5000 à 10 000 salariés : Rhône-Alpes (6,1% de la population totale), Pays-de-la-Loire (6,1%), PACA (4,6%), Centre (4,5%), Nord Pas-de-Calais (4,0%) et Aquitaine (3,8%).



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

En Ile-de-France, on constate pour l'année 2012 une remontée de la part des femmes (+0,2 point), après un léger recul en 2011. Ce taux demeure toutefois un peu en-deçà de leur poids relatif dans la population totale (57,7% vs 59,4%).

**En Province,
la féminisation
se poursuit**

Ventilation des femmes et des hommes en IDF / Province de 2002 à 2012		2002	2004	2006	2008	2010	2012
IDF	Femmes	57,3%	57,5%	57,8%	58,2%	57,8%	57,7%
	Hommes	42,7%	42,5%	42,2%	41,8%	42,2%	42,3%
Province	Femmes	55,8%	56,8%	58,1%	59,3%	60,0%	60,4%
	Hommes	44,2%	43,2%	41,9%	40,7%	40,0%	39,6%

En Province également, la féminisation se poursuit, avec une représentation toujours plus importante des femmes dans les effectifs (60,4%).

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 2012 pour atteindre 62,7% 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 également que le rythme de cette progression (+1,3 point) a repris en 2012 après un relatif ralentissement en 2011 (+0,8 point).

**62,7% des salariés
franciliens sont cadres**

Ventilation des cadres et des non cadres en IDF / Province de 2002 à 2012		2002	2004	2006	2008	2010	2012
IDF	Cadres	49,0%	51,9%	54,7%	57,2%	60,6%	62,7%
	Non cadres	51,0%	48,1%	45,3%	42,8%	39,4%	37,3%
Province	Cadres	25,7%	27,3%	28,7%	30,1%	31,4%	32,5%
	Non cadres	74,3%	72,7%	71,3%	69,9%	68,6%	67,5%

La moindre part des cadres en Province - néanmoins en progression régulière - 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

La population cadre se féminise à des rythmes et à des niveaux différents selon l'espace géographique. En Ile-de-France, la part des femmes au sein de la population cadre progresse de 0,7 point et atteint pour la première fois la parité en 2012 (50,6% vs 46,9% au niveau national).

Part des femmes chez les cadres en IDF / Province de 2002 à 2012

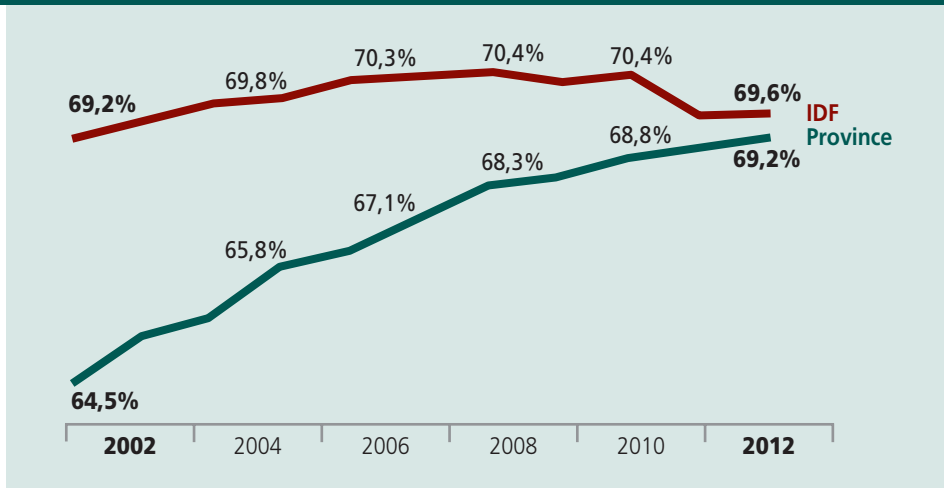
**Les cadres
en Ile-de-France :
plus de femmes
que d'hommes
en 2012**

En Province, l'évolution vers la parité se poursuit, à un rythme qui ralentit toutefois en 2012 (+0,6 point vs +0,7 point en Ile-de-France). En dix ans, avec une croissance de 11,7 points, le taux de femmes cadres en Province s'établit à 42,3% (vs 46,9% de femmes cadres dans la population totale).

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

La tendance à la stabilisation de la part des femmes parmi les non cadres franciliens, observée en 2011, se confirme en 2012, à hauteur de 69,6%.

A l'inverse en Province, la part des femmes parmi les non cadres continue encore d'augmenter pour atteindre le taux record de 69,2%, soit +4,7 points en dix ans...

Part des femmes chez les non cadres en IDF / Province de 2002 à 2012

Ainsi en 2012, le taux de femmes parmi les non cadres a tendance à s'homogénéiser que l'on soit en Ile-de-France (69,6%) ou en Province (69,2%), avec des valeurs qui semblent devoir se rejoindre à terme.



2^{ème} partie

ROFA 2013

La partie ROFA 2013 rend compte de la septième 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 2012 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 septième rapport sur la formation professionnelle continue concerne l'année 2012. Il est élaboré à partir du recueil des données formation des entreprises de la profession, par croisement 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
88,1%**

Cette année, le taux de réponse de la part des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève à 88,1%. 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.

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 31/12/2012, les entreprises ayant répondu à l'enquête Rofa totalisent un effectif de 120 436 salariés. Au cours de cette année, 84 704 d'entre eux ont suivi une ou plusieurs formations (hors contrats d'apprentissage et alternance). Ainsi, le taux d'accès des salariés à la formation s'établit à 70,3%, en recul par rapport à 2011 (73,8%), mais dans la lignée de ce que nous observions en 2009 (70,9%). Rappelons que ce taux se situe généralement aux alentours de 74%, selon les années.

Ainsi, la participation des salariés demeure relativement élevée, reflétant une forte culture de la formation continue dans l'assurance. Son investissement (4,3% de la masse salariale en 2012) reste en effet très supérieur à l'obligation légale (1,6% de la masse salariale), ainsi qu'à la moyenne interprofessionnelle des entreprises de dix salariés et plus (2,7%), pour lesquelles le taux d'accès à la formation s'établit à 42,3 % en 2011, avec une durée moyenne un peu inférieure à 30 heures (*Source: Annexe au projet de loi de finances pour 2013 – Formation professionnelle*).

Relevons par ailleurs qu'après une baisse continue de 2007 à 2011 (de 44,1 heures à 35,4 heures), la durée moyenne de formation se stabilise à 35,3 heures sur l'année 2012.

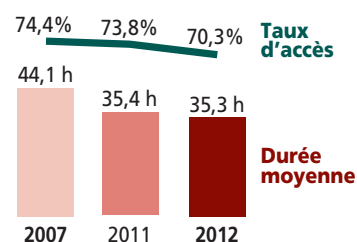
L'analyse de la durée moyenne de formation par quartile fait ainsi apparaître quasiment la même ventilation qu'en 2011 :

- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une durée totale de formation inférieure ou égale à 9 heures (idem 2011) ;
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 9 et 21 heures (idem 2011) ;
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 21 et 37 heures (21 à 39h en 2011) ;
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation supérieure à 37 heures (+de 39h en 2011).

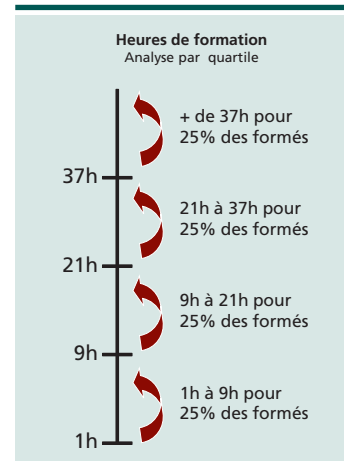
A durées moyennes identiques entre 2011 et 2012 (35,4h vs 35,3h), on observe toutefois une contraction des formations les plus longues cette année encore, soit pour un quart des formés.

Comme nous en faisons l'hypothèse l'an passé, cette réduction s'explique principalement par les nouvelles pratiques pédagogiques déclinées dans les entreprises qui recourent davantage à la formation à distance.

Taux d'accès global
70,3%



Durée moyenne de formation
35,3 heures



1 - Analyse de la formation par famille de métiers

Rappelons que l'analyse des données, selon la nouvelle nomenclature des métiers, réalisée pour la première fois sur les données 2011, n'avait pas perturbé l'analyse dynamique des grandes tendances structurelles.

Cette année, on retrouve les taux d'accès à la formation les plus élevés, dans les familles **Distribution et développement commercial** (75,0%), **Gestion des contrats ou prestations** (74,0% en hausse de 1,3 point), qui rappelons-le, rassemblent à elles seules près des deux tiers de la population totale, suivies de la famille **Ressources humaines** (71,8%, en hausse de 2 points). A noter toutefois la baisse relative de la famille Distribution et développement commercial (-7,5 points) et celle de la famille Systèmes d'information (-3,2 points), qui sort du trio de tête.

A contrario, les trois mêmes familles enregistrent les taux d'accès les plus faibles, avec toutefois une nette augmentation par rapport à l'année précédente : Gestion des actifs et patrimoine immobilier (56,0%, en hausse de +11,3 points), Logistique (52,2%, en hausse de +3,5 points) et Support administratif (52,0%, en hausse de +2,9 points).

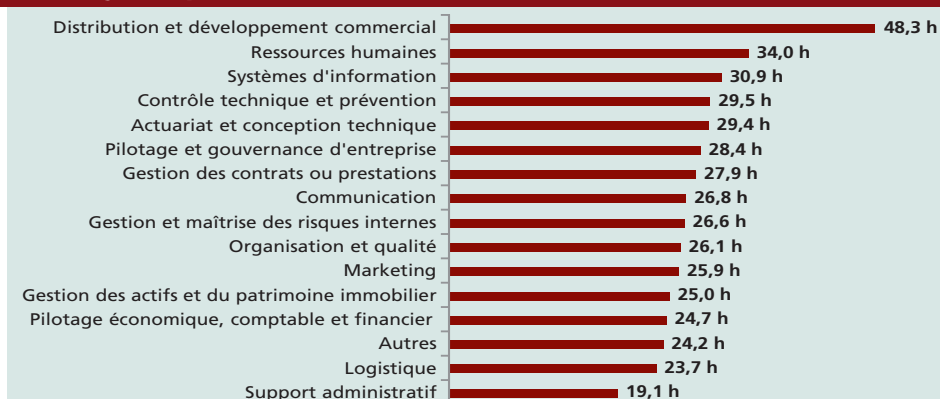
Des taux d'accès toujours élevés, de 52% à 75% selon la famille...

Taux d'accès par famille de métiers



Globalement, l'écart entre les familles ayant le taux le plus élevé et le taux le plus faible se réduit, de 37,8 points à 23 points, ce qui traduit un accès plus égalitaire à la formation selon la famille d'appartenance.

Durée moyenne par famille de métiers



En termes de durées moyennes de formation, la famille **Distribution et développement** commercial se démarque toujours avec 48,3 heures, suivie des familles **Ressources humaines** (34,0 heures) et **Systèmes d'information** (30,9 heures). Les autres familles enregistrent des durées moyennes de 19,1 heures à 29,5 heures, dans un ordre globalement maintenu par rapport à l'année précédente.

A noter, pour la famille **Gestion de contrats ou prestations**, une durée moyenne de 27,9 heures, stable par rapport à 2011

2 - Analyse de la formation par genre

Les femmes représentent 59,2% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête formation et 59,5% des formés. Leur poids proportionnel est donc conforme à la part qu'elles occupent au sein de la population salariée. Leur taux d'accès, de 70,7%, en baisse par rapport à celui de 2011 (72,3%), demeure cependant dans la moyenne des taux enregistrés en 2009 (69,4%) et en 2007 (72,3%).

Dans ce contexte de parité, les hommes représentent 40,8% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête formation et 40,5% des formés. Leur taux d'accès, de 69,8% en 2012, enregistre une forte baisse par rapport à 2011 (-6,1 points), restant en deçà des valeurs enregistrées pour 2009 (73,1%) et 2007 (77,4%).

Il en résulte que, pour la première fois cette année, le taux d'accès des femmes à la formation dépasse celui des hommes, avec un écart moyen de 0,9 points entre les deux genres.

**Le taux d'accès
des femmes dépasse
celui des hommes en
2012
(70,7% vs 69,8%)**

Répartition par genre

2012	Nombre d'heures	%	% de la population formée	% de la population totale	Durée moyenne
Femmes	1 667 089 h	55,7%	59,5%	59,2%	33,1 h
Hommes	1 325 883 h	44,3%	40,5%	40,8%	38,7 h

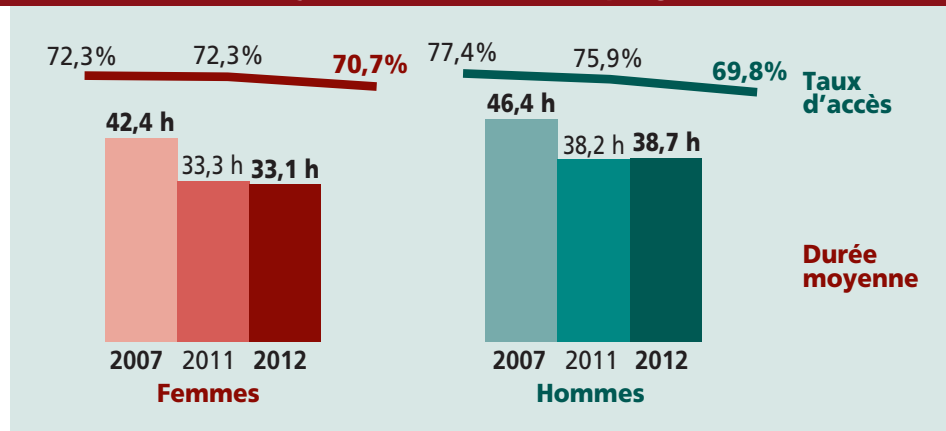
La durée moyenne de formation augmente néanmoins davantage au bénéfice des hommes, passant de 38,2 heures en 2011 à 38,7 heures en 2012. Les femmes, quant à elles, voient leur durée moyenne de formation légèrement baisser cette année (33,1 heures vs 33,3 heures).

Un écart de 5,6 heures subsiste donc, qui peut principalement être attribué à la surreprésentation des hommes chez les commerciaux itinérants. En effet, rappelons que ces derniers bénéficient de formations d'intégration longues, dont la durée est presque systématiquement supérieure à 150 heures.

Rappelons néanmoins qu'en 2007 l'écart n'était "que" de quatre heures.

**Durées moyennes
Femmes : 33,1 heures
Hommes : 38,7 heures**

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



La structure de la population qui compose chaque famille de métiers influence fortement 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 (37,7% vs 33,1% pour les hommes), la Bureautique (6,2% vs 3,9%), les Ressources humaines (2,8% vs 1,7%), la Communication (3,9% vs 2,3%), la Gestion de la relation client/assistance (2,6% vs 1,5%). Ces concentrations d'heures sont fortement liées à la proportion de femmes dans les métiers relevant de ces domaines.

Pour les hommes, l'effet de structure s'illustre par un nombre d'heures de formation qui se concentre essentiellement dans le domaine Commercial et marketing (23,4% vs 16,1% pour les femmes) et, dans une moindre mesure, dans les domaines Management (8,1% vs 6,2% pour les femmes) et Informatique (6,8% vs 3,6 pour les femmes).

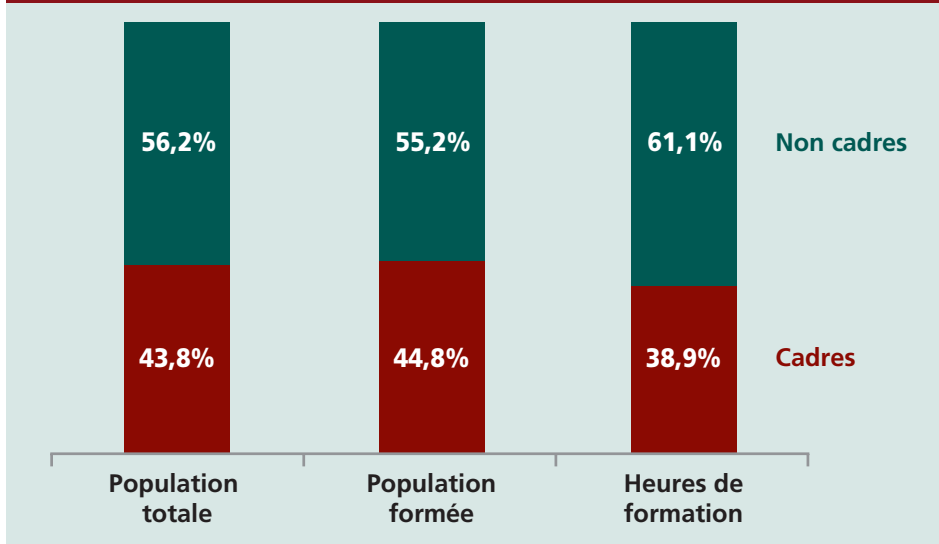
Toutefois, notons que les trois premiers domaines de formation sont identiques quel que soit le genre : Assurance et réassurance, Commercial et marketing, mais aussi le Management, qui arrive pour la première fois cette année en troisième domaine de formation pour les femmes.

3 - Analyse de la formation par statut

En 2012, les cadres représentent 43,8% des effectifs de l'enquête formation et 44,8% des formés. Ils bénéficient de 38,9% des heures de formation.

Les non cadres, quant à eux, représentent 56,2% des effectifs de l'enquête, 55,2% des formés et ont bénéficié de 61,1% des heures de formation.

Répartition par statut en 2012



**Un taux d'accès
légèrement
plus élevé
pour les cadres...**

Après une augmentation régulière de 2009 à 2011, les taux d'accès à la formation par statut reculent en 2012 (71,9% pour les cadres et 69,1% pour les non cadres). Ils reviennent à des niveaux légèrement inférieurs à ceux de 2009 (72,6% pour les cadres et 69,7% pour les non cadres), mais avec un écart quasi identique en faveur des cadres.

2012	Taux d'accès	Nombre d'heures	Durée moyenne
Cadres	71,9%	1 163 908 h	30,7 h
Non cadres	69,1%	1 829 064 h	39,1 h

Par ailleurs, la durée moyenne des heures de formation des non cadres (39,1 heures) reste traditionnellement supérieure à celle des cadres (30,7 heures). A noter que pour ces deux statuts, la durée moyenne a diminué respectivement de 9,5 heures et de 6,4 heures entre 2007 et 2012.

Les formations suivies par les non cadres portent principalement sur les domaines Assurance et réassurance (43% des heures) et Commercial et marketing (27,5% des heures). Ces deux domaines concentrent à eux seuls plus de 70% des heures de formation dispensées. La bureautique arrive bien après, avec 4,8% des heures de formation.

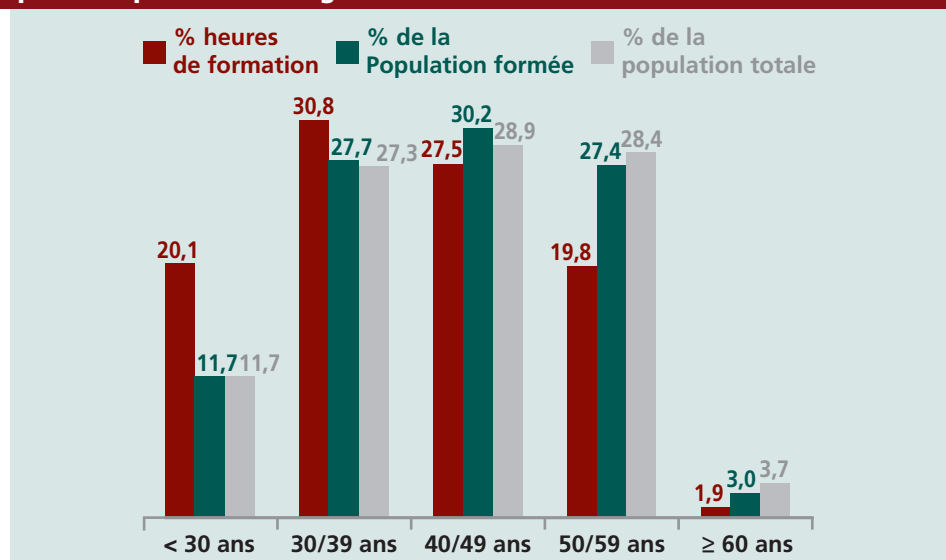
Les cadres quant à eux, se forment davantage sur les domaines Assurance et réassurance (24,7% des heures de formation), Management (15,3% des heures de formation) et, dans une moindre mesure, en Informatique (8,8%), Commercial et marketing (7,1%), Langues étrangères (6,0%) et Bureautique (5,7%).

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...).

**...des durées
de formation
plus longues
pour les non cadres**

4 - Analyse de la formation par âge

Répartition par tranche d'âges en 2012



Un accès équitable à la formation pour tous les âges...

En 2012, les moins de 30 ans, dont le poids est le même dans les effectifs et dans la population formée (11,7%), bénéficient de 20,1% des heures de formation. Ainsi, leur consommation d'heures de formation demeure supérieure à leur représentation dans les effectifs et parmi les formés. Leur durée moyenne de formation (60,4 heures) se redresse après une baisse régulière depuis quelques années (79,8 heures en 2007, 63,5 heures en 2009 et 57,6 heures en 2011).

Les salariés de la tranche d'âges 30/39 ans consomment 30,8% des heures de formation alors qu'ils représentent 27,7% des formés et 27,3% de la population totale. Toutefois, leur taux d'accès (71,3%) est en net recul par rapport aux années précédentes, pour une durée moyenne qui se contracte également (39,3 heures).

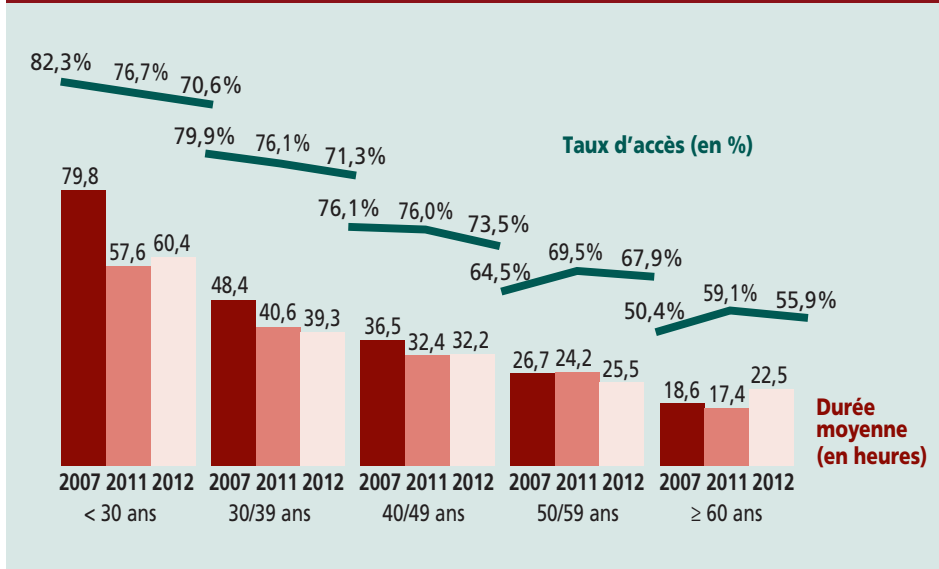
... notamment en faveur des 40/49 ans

La catégorie des 40/49 ans est celle qui compte cette année, et pour la première fois, le plus de bénéficiaires de formations, avec le plus haut taux d'accès (73,5%). Le poids relatif des quadragénaires parmi les formés s'établit à 30,2%, soit une valeur un peu supérieure à leur part dans les effectifs totaux (28,9%), et avec une durée moyenne de 32,2 heures, quasi identique à 2011 (32,4 heures).

Moins bénéficiaires que les tranches d'âges plus jeunes, la catégorie des 50/59 ans se distingue néanmoins par un taux d'accès à la formation qui reste élevé (67,9%), malgré une légère baisse par rapport à l'année précédente (69,5% en 2011). Leur durée de formation moyenne (25,5 heures) demeure moins élevée que pour les générations plus jeunes, mais revient néanmoins aux valeurs des années antérieures.

Cette même tendance se renforce pour les 60 ans et plus, qui ont le plus faible taux d'accès (55,9%) et la durée moyenne de formation la plus réduite (22,5 heures). À noter toutefois que cette catégorie est la seule dont la durée moyenne de formation a augmenté depuis 2007, se rapprochant de celle des 50/59 ans.

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



Au final, on observe une tendance à la réduction des écarts entre les différentes classes d'âges entre 2007 et 2012. En termes de taux d'accès, on est passé d'un écart de plus de 30 points entre les classes d'âge les plus éloignées, à un écart de 17,6 points. De même, pour les durées moyennes, l'écart est passé de 61,2 heures en 2007 à 37,9 heures en 2012.

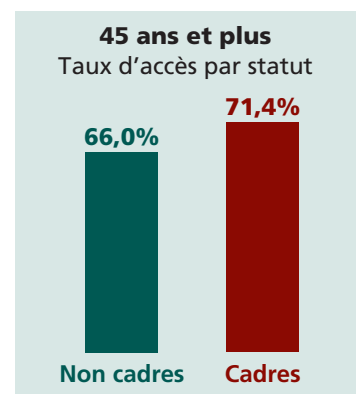
Par ailleurs, si les données de 2007 faisaient apparaître une relation inversement proportionnelle entre l'âge et l'accès à la formation, on observe un tout autre schéma aujourd'hui. Le taux d'accès augmente avec l'âge jusqu'à son niveau maximum atteint par les quadragénaires, pour redescendre ensuite pour les générations plus âgées. Cette tendance forte, que nous analysons ci-dessous plus en détail pour les 45 ans et plus, reflète les politiques volontaristes mises en œuvre par la branche pour favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

• Regard sur les 45 ans et plus

En 2012, les 45 ans et plus demeurent moins bénéficiaires de formations que les moins de 45 ans, mais l'écart s'est beaucoup réduit : leur part dans les formés se rapproche de leur poids dans la population totale (45,5% vs 46,6%), et leur taux d'accès à la formation n'est plus que 3,1 points en dessous de celui des moins de 45 ans (contre 12,7 points d'écart en 2007).

Ceci peut être notamment attribué à une moindre proportion de commerciaux nouvellement embauchés (Cf. *Roma*, paragraphe sur les recrutements par famille de métiers), 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, la tendance s'inverse en partie concernant l'accès des hommes et des femmes à la formation : en 2012, les femmes voient leur taux d'accès



à la formation dépasser légèrement celui des hommes (69,5% contre 67,6%). Toutefois, les hommes conservent des durées de formations plus longues que les femmes, avec des moyennes respectives de 31,6 heures et 27,3 heures.

Les non cadres ont un taux d'accès de 66,0% et une durée moyenne de 28,4 heures. Les cadres, quant à eux, ont un taux d'accès de 71,4%, proche de la moyenne de branche, et une durée moyenne de 29,8 heures.

Les deux principaux domaines de formation des 45 ans et plus sont les mêmes que pour la population totale et restent inchangés : Assurance et réassurance, avec 33,0% des heures en 2012 (30,0% en 2011), et Commercial et marketing, avec 12,7% des heures en 2012, qui revient aux valeurs de 2007 et 2009 après une hausse en 2011.

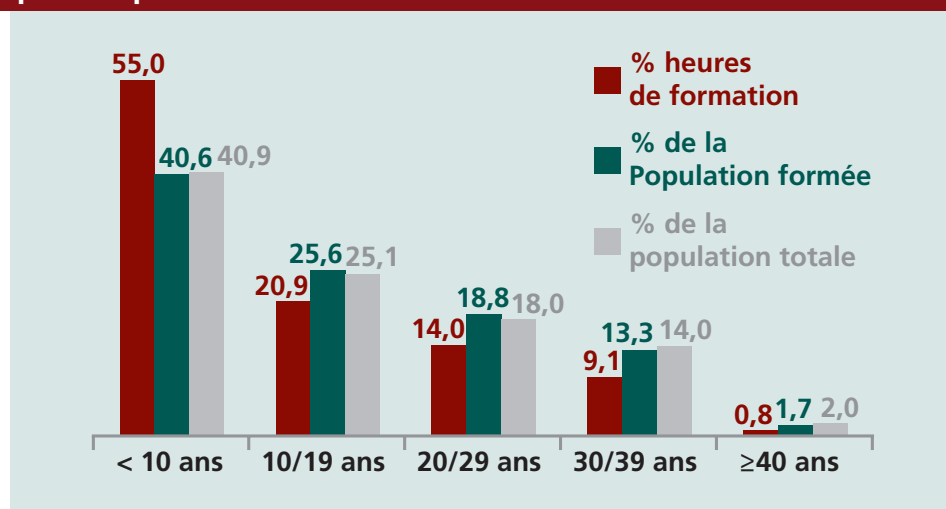
Viennent ensuite les domaines Management (9,3%), Bureautique (6,6%), Développement personnel (6%) et Informatique (5,6%).

5 - Analyse de la formation par ancienneté

L'analyse de la formation selon l'ancienneté confirme les tendances antérieures avec une dispersion de plus en plus réduite des taux d'accès, en comparaison des données antérieures. L'ensemble des classes d'ancienneté conserve ainsi un taux d'accès plutôt élevé au regard de ce qui s'observe à l'interprofessionnel.

Comme dans l'analyse par âge, on relève une rupture de tendance concernant l'ordre des classes d'ancienneté les plus bénéficiaires de la formation. Dorénavant, la tranche d'ancienneté ayant le plus fort taux d'accès est celle des personnes ayant 20 à 29 ans d'ancienneté (73,3%, qui correspond principalement à la tranche d'âges 40/49 ans). Suivent dans l'ordre, celles des 10/19 ans (71,9%), des moins de 10 ans (69,8%, qui passe en 3ème position) et des 30/39 ans (67,1%). La moins bénéficiaire demeure celle des plus anciens (59,4% pour les plus de 40 ans).

Répartition par ancienneté en 2012



En revanche, les durées moyennes demeurent décroissantes avec l'ancienneté, même si les écarts diminuent par rapport aux données 2007.

Ainsi les salariés de moins de 10 ans d'ancienneté bénéficient de la durée moyenne de formation la plus importante (47,9 h), même si elle se contracte. En revanche, leur proportion parmi les formés (40,6%) est cette année en recul, très légèrement inférieure à leur poids dans la population totale (40,9%). 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 plus d'un tiers des embauches en 2012 (35,9%).

L'analyse dynamique des taux d'accès marque une forte amélioration en faveur des salariés les plus anciens. Entre 2007 et 2012, leur participation augmente de 22,7 points pour ceux ayant une ancienneté de 40 ans ou plus, de 5,9 points de 30 à 39 ans d'ancienneté, et de 2,1 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.

En parallèle, la durée moyenne de formation a diminué de manière importante pour les tranches d'ancienneté les plus jeunes alors qu'elle est en légère augmentation pour les plus anciens :

- pour les moins de 10 ans d'ancienneté, la durée moyenne s'établit à 47,9 h en baisse de 13 h depuis 2007 ;
- de 10 à 19 ans d'ancienneté, la durée moyenne s'établit à 28,8 h en 2012, soit une diminution de 3,7 h par rapport à 2007 ;
- de 20 à 29 ans d'ancienneté, la durée moyenne est passée à 26,3h en 2012 (-2,1h par rapport à 2007) ;
- de 30 à 39 ans d'ancienneté, la durée moyenne a légèrement progressé : 24,2 h (soit + 0,5 h par rapport à 2007) ;
- enfin, pour les plus de 40 ans d'ancienneté, la durée moyenne a légèrement augmenté ici aussi : 19,7 h (soit + 0,4 h par rapport à 2007).

Au final, il ressort que la formation continue des salariés est au cœur 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 (42,3% pour l'année 2011).

L'évolution des durées moyennes, quant à elles, s'expliquent en premier lieu par les modalités nouvelles dans lesquelles s'inscrivent aujourd'hui la formation continue, c'est-à-dire le e-learning, mais aussi le tutorat directement sur le poste de travail.

• Regard sur l'intégration des nouvelles recrues

Nous analysons ici plus en détail la population des nouvelles recrues, définie par une ancienneté de trois ans ou moins dans l'entreprise. Cette particularité mérite en effet une approche différenciée compte tenu des efforts importants de formation consentis en phase d'intégration. Durant cette période, il s'agit non seulement d'accueillir le nouvel embauché, mais aussi de favoriser sa montée en compétences sur son poste de travail... et de le fidéliser.

De fait, l'analyse plus fine de cette population permet de nuancer le constat d'un recul du taux d'accès des moins de 10 ans d'ancienneté.

**La durée moyenne
de formation
diminue
avec l'ancienneté**

Un effort de formation élevé les trois premières années

Ainsi les nouvelles recrues, pendant leur phase d'intégration, demeurent bien la population la plus formée, avec un taux d'accès (77,1%) et une durée moyenne de formation (68 heures) nettement supérieurs aux autres tranches d'ancienneté. La durée de formation moyenne est d'ailleurs la variable la plus distinctive de cette population. Déjà élevée, en moyenne, sur les trois premières années de présence dans l'entreprise, elle l'est encore davantage si l'on se focalise sur la première année d'intégration (129,4 heures).

Cette observation des durées de formation est à relier avec leurs domaines de formation privilégiés, qui demeurent traditionnellement Commercial et marketing ainsi qu'Assurance et réassurance.

Nouvelles recrues de 3 ans et moins d'ancienneté	
Les principaux domaines	% des heures
Assurance et réassurance	39,0%
Commercial et marketing	37,1%
Informatique	3,1%
Bureautique	2,8%
Management	2,3%
Acculturation professionnelle	1,8%

En termes de catégories les plus formées, la formation bénéficie davantage aux nouvelles recrues de statut non cadre, à travers des durées moyennes de formation deux fois plus longues que celles des cadres (80,3 heures vs 38,2 heures). Cette situation s'explique par la durée élevée des formations d'intégration des commerciaux "de terrain", mais aussi par celles des gestionnaires de contrats ou prestations qui sont directement au contact de la clientèle.

Par ailleurs, la durée de formation moyenne est plus longue pour les hommes que pour les femmes (74,9 heures vs 62,6 heures), ce qui s'explique là encore par le poids des formations des commerciaux itinérants, population qui demeure majoritairement masculine.

En matière de comparaison des taux d'accès, on relève relativement peu d'écart entre les hommes et les femmes (77,9% vs 76,6%), mais un différentiel plus marqué selon le statut (78,6% pour les non cadres, contre 73,9% pour les cadres).

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.

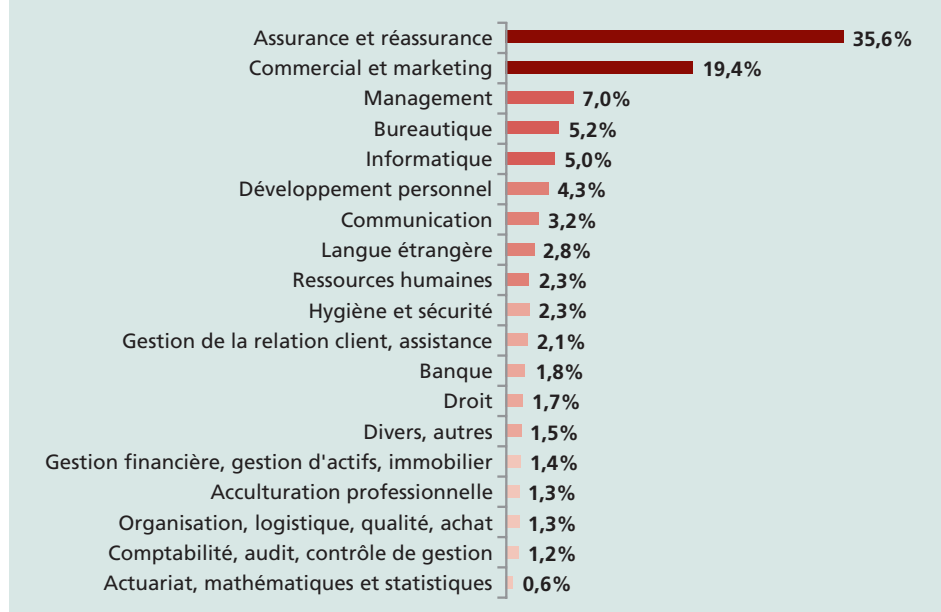
Au cours de l'année 2012, 2 992 972 heures de formation ont été dispensées. Comme nous en faisons déjà le constat en 2011, et même si les taux d'accès se situent toujours à un haut niveau, on observe donc une baisse structurelle des durées moyennes de formation au fil des ans.

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 4,9% en 2007 à 4,3% en 2012. 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

En toute logique, l'Assurance et réassurance, le Commercial et marketing demeurent les deux domaines principaux de formation du secteur. Après une baisse régulière de la part des techniques assurantielles de 2007 à 2011 (-4,9 points en quatre ans), celle-ci remonte légèrement entre 2011 et 2012 (35,7%, soit +1,5 point). En revanche, la part du domaine Commercial et marketing recule cette année de 2,1 points, s'établissant à 19,4%.

Répartition des heures de formation par domaine en 2012



Par ordre décroissant viennent ensuite les domaines : Management (7%, en hausse constante depuis 2007), Bureautique (5,2%) et Informatique (5,0%, en hausse de 0,7 point). Les quatorze autres domaines pèsent respectivement de 4,3% à 0,6% dans la répartition par domaine du total des heures de formation.

Domaine de formation (en % des formés)

Assurance et réassurance

57,9% → famille Distribution

33,9% → famille Gestion
des contrats
ou prestations**Commercial et marketing**

95,1% → famille Distribution

Management

32,3% → famille Distribution

19,3% → famille Gestion
des contrats
ou prestations9,6% → famille Systèmes
d'information

• **Le domaine Assurance et réassurance** représente 35,7% des heures de formation dispensées en 2012. Les deux principales familles de métiers bénéficiant de ces formations sont Distribution et développement commercial (57,9% en 2012 vs 60,4% en 2007 pour l'ancienne famille Commercial) et Gestion des contrats ou prestation (33,9% en 2012 vs 30,2% en 2007 pour l'ancienne famille Gestion de contrats).

Comme nous en faisons traditionnellement le constat, ces formations s'adressent majoritairement à des non cadres (72,4%). Parallèlement, on constate que les femmes ont consommé davantage d'heures de formation dans ce domaine que les hommes (58,4% vs 41,6%).

• **Commercial et marketing**, le deuxième grand domaine de formation, regroupe 19,4% des heures de formation. Rappelons de nouveau que le poids relatif de ce domaine est étroitement lié aux recrutements de l'année, en particulier ceux réalisés dans la famille Distribution et développement commercial.

En effet, ces formations sont toujours majoritairement suivies par les commerciaux (à 95,1%). De manière constante également, les non cadres en sont les principaux bénéficiaires : 83,9% en 2012 (vs 88,6% en 2007). Les cadres se forment quant à eux à hauteur de la différence, soit 16,1% en 2012 (vs 11,4% en 2007).

La répartition selon le genre confirme cette année encore que les hommes consomment davantage d'heures de formations Commerciale et marketing que les femmes (54,1% vs 45,9%). Ce différentiel semble toutefois s'amoinrir depuis 2009, conséquence de l'augmentation régulière de la part des femmes dans la famille Distribution et développement commercial.

• **Le domaine Management** confirme cette année encore sa troisième position. En lien évident avec le thème de ces formations, les cadres y demeurent largement majoritaires (86,9%). Les formations au management bénéficient davantage aux hommes (51,6%), toutefois, la participation des femmes se renforce d'année en année (+6,2 points en 5 ans).

Du fait de leur poids relatif dans les effectifs totaux, les trois familles les plus consommatrices de formations au management sont naturellement Distribution et développement commercial (32,2%), Gestion des contrats ou prestations (19,3%) et Systèmes d'information (9,6%).

2 - Les dispositifs de formation

2.1 - Le plan de formation

Prenant en compte que le plan de formation ne comprend plus trois mais deux catégories depuis 2010, nous avons regroupé dans les valeurs qui suivent les anciennes catégories 1 et 2. Pour autant, les années de recul dont nous disposons aujourd'hui confirment les grandes tendances précédemment observées sur cet axe d'analyses.

Répartition des heures en 2012

	Nombre d'heures
Hors plan de formation	95 775 h
Plan de formation	2 897 197 h
Adaptation au poste de travail ou évolution des emplois ou maintien	2 062 158 h
Développement des compétences	835 039 h

- **68,9%** 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, on observe au fil des ans une baisse régulière de cette finalité de formation : 76,7% en 2007, 72,5% en 2009 et 72,4% en 2011.

- **27,9%** des heures dispensées relèvent de la catégorie 2 du plan de formation, c'est-à-dire "Développement des compétences". La part de ces formations, qui préparent les salariés à une évolution ou à une mobilité professionnelles, augmente conséquemment de manière régulière sur la période : 20,7% en 2007, 23,9% en 2009 et 25,4% en 2011.

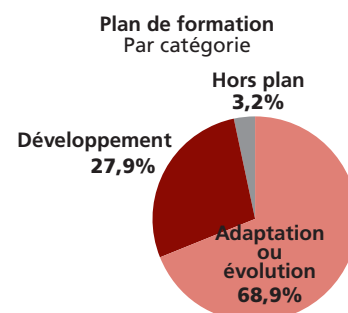
Cette répartition générale varie toutefois de manière plus ou moins importante selon les domaines de formation. En effet, certains s'inscrivent davantage dans une logique d'adaptation au poste ou de maintien dans l'emploi, alors que d'autres domaines concernent plutôt des formations de développement des compétences.

Analyse des cinq premiers domaines de formation

- **Le domaine Assurance et réassurance** se répartit dans le plan à hauteur de 73,8% des heures dispensées dans la catégorie 1 "Adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi" et pour 22,9% en catégorie 2 "Développement des compétences". Après un recul de la catégorie 2 au profit de la catégorie 1 en 2011, cette tendance s'inverse cette année, ramenant les parts respectives des deux catégories à des taux proches de ceux de 2007 (74,5% et 24,5%).

- **Le domaine Commercial et marketing** reste très axé sur la catégorie 1, à hauteur de 87,7%. Ce taux apparaît donc en hausse (+3 points par rapport à 2011), mais rappelons qu'il se situait à 95,0% en 2007. En cinq ans, la part des formations de cette catégorie a ainsi reculé de 7,3 points, au profit des formations de développement des compétences.

Ce type de formation correspond principalement à l'intégration des jeunes commerciaux dans les équipes, mais on peut sans doute attribuer la hausse de la catégorie 2 sur ce domaine de formation à la montée en puissance des gestionnaires de contrats sur une approche plus "commerciale" de leur métier, notamment en indemnisation. (Cf. étude *Les métiers de la gestion des contrats ou prestations parue en octobre 2013*).



**La part
des formations
visant
un développement
des compétences
progressive
régulièrement
au fil des ans...**

- **Le domaine Bureautique**, qui relevait largement de l'Adaptation au poste ou du maintien dans l'emploi en 2007 (86,5% contre 13% en catégorie 2), revient cette année dans la moyenne de branche : 71,9% des formations relèvent de la catégorie 1 et 26,6% de la catégorie 2. A titre explicatif, on peut poser l'hypothèse que la bureautique correspond à une compétence transversale désormais requise dans tous les métiers.

- **Le domaine Informatique** se concentre à 83,2% dans la catégorie 1 "Adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi". Là encore, on note un recul constant et régulier de cette catégorie (-6,3 points depuis 2007) au profit de la catégorie 2 qui passe à 14,3% en 2012 (vs 8,0% en 2007).

- **Le domaine Management** connaît la même tendance de fond, toutes choses égales par ailleurs. Il se divise pour 51,2% dans la catégorie 1 et pour 46,7% dans la catégorie 2. Cette dernière catégorie aura donc crû de près de 9,4 points en cinq ans. Dans ce contexte, il semble donc que cet axe de formation soit de plus en plus utilisé pour anticiper une évolution professionnelle et/ou accompagner une prise de poste.



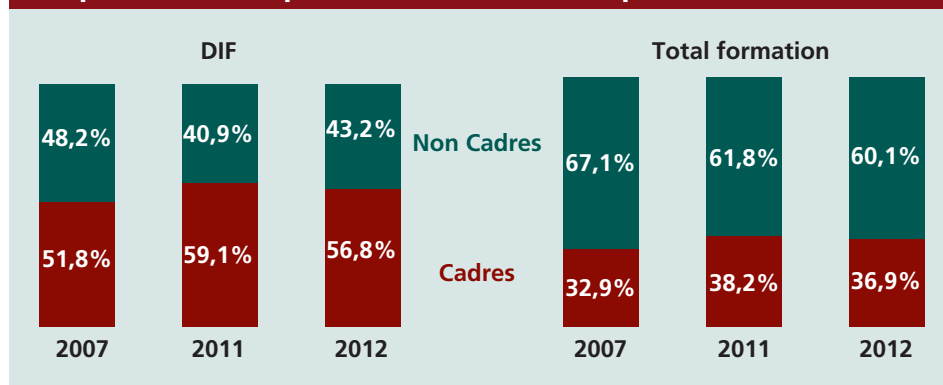
2.2 - Le droit individuel à la formation (DIF) : 11,4% de salariés concernés

En 2012, 13 787 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF. Depuis l'origine de la mise en place de ce droit, on a pu observer une première période de montée en puissance de ce dispositif, jusqu'en 2008, année record où 17 342 personnes y ont recouru. Depuis, on observe une baisse constante du nombre d'utilisateurs : 15 007 en 2009, 14 464 en 2010, 14 082 en 2011 et 13 787 en 2012.

En revanche, il est intéressant de relever que la tendance semble s'être inversée pour les durées de formation. Bien que le nombre d'heures de formation suivies dans ce cadre ait régulièrement baissé depuis 2008, on enregistre une reprise en 2012, avec 356 403 heures (vs 257 609 heures en 2011). De fait, la durée moyenne par salarié ayant utilisé son DIF a nettement augmenté, passant cette année à 25,9 heures (vs 18,3 heures dans l'assurance et 20 heures à l'interprofessionnel, en 2011).

DIF 2012
Une durée moyenne
de formation
plus longue :
25,9 heures

Comparaison de la répartition des heures de DIF par statut



En 2012, comme les années précédentes, les cadres utilisent davantage le DIF que les non cadres. En effet, alors que les cadres pèsent pour 43,8% des effectifs totaux, ils utilisent 56,8% des heures de DIF. Toutefois, cette proportion est en diminution de 2,3 points par rapport à 2011, alors que la tendance générale correspondait à une hausse régulière depuis 2007.

Les non cadres, quant à eux, n'utilisent "que" 43,2% des heures de DIF alors qu'ils consomment 61,1% des heures totales. Pour autant, et comme nous l'indiquons ci-avant, il ressort que l'augmentation de la durée moyenne du DIF en 2012 provient essentiellement des non cadres qui se sont davantage investis dans l'utilisation de ce dispositif, du moins en termes de durée.

Répartition des heures de DIF par domaine

DIF Les principaux domaines en 2012	% des heures	Evolution 2007-2012
Assurance et réassurance	34,2%	-3,5 pts
Développement personnel	14,0%	+5,7 pts
Management	9,3%	+0,8 pt
Langues étrangères	9,0%	+3,5 pts
Communication	7,6%	+3,8 pts
Bureautique	4,6%	-4,3 pts

Le domaine Assurance et réassurance regroupe traditionnellement le plus grand nombre d'heures de formation suivies dans le cadre du DIF (34,2%). On observe que sa part relative reste relativement stable au fil des ans (- 3,5 points entre 2007 et 2012).

Le Développement personnel est le domaine qui a le plus augmenté sur la période, passant de 8,3% en 2007 à 14,0% cette année.

Le Management occupe la troisième position dans ce classement avec 9,3% des heures de DIF consommé (+ 0,8 point par rapport à 2007).

Les langues étrangères se situent en quatrième place avec 9,0% des heures de DIF, en hausse régulière (+3,5 points).

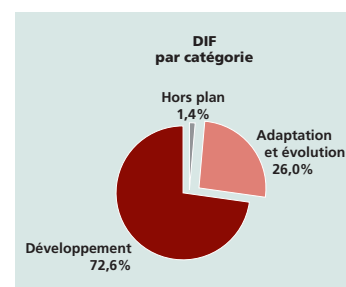
La Communication concentre quant à elle 7,6% des heures de DIF, en hausse notable de + 3,8 points.

La Bureautique se situe en sixième place, avec 4,6% des heures de DIF. Ce domaine apparaît donc en baisse régulière au fil des ans (- 4,3 points), à l'instar de ce qui s'observe de manière plus générale en matière de formation continue.

L'Assurance et réassurance mis à part, il se confirme donc que les domaines transversaux sont de plus en plus investis par le biais du DIF.

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

- 26% relèvent de la catégorie 1 "Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi" ;
- 72,6% relèvent de la catégorie 2 du plan de formation "Développement des compétences" ;
- 1,4% se situent hors plan de formation.



542 PP
150 CIF
229 BC
115 VAE

2. 3 - Les périodes de professionnalisation (PP)

En 2012, 542 salariés, représentant 0,6% des formés, ont suivi une formation dans le cadre de ce dispositif, pour un total de 72 163 heures, soit 2,3% du nombre d'heures enregistrées cette année. Ces chiffres confirment une fois encore la très forte tendance 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, soit dans la continuité des années passées. Ils représentent 65% des heures dispensées dans le cadre de ce dispositif, soit une part proportionnelle plus importante que pour le reste de la formation continue (45,4% des heures totales).

Avec une durée moyenne de 133,1 heures, la période de professionnalisation enregistre un recul de 11,4 heures en 2012 (vs 2011), alors qu'elle avait connu une augmentation régulière sur la période précédente : 87 heures en 2007 ; 95,7 heures en 2009 et 144,5 heures en 2011.

2. 4 - Les autres dispositifs

Le Congé Individuel de Formation (CIF), avec 150 bénéficiaires, se stabilise presque cette année après la baisse enregistrée de 2009 à 2011 (de 229 à 154 bénéficiaires).

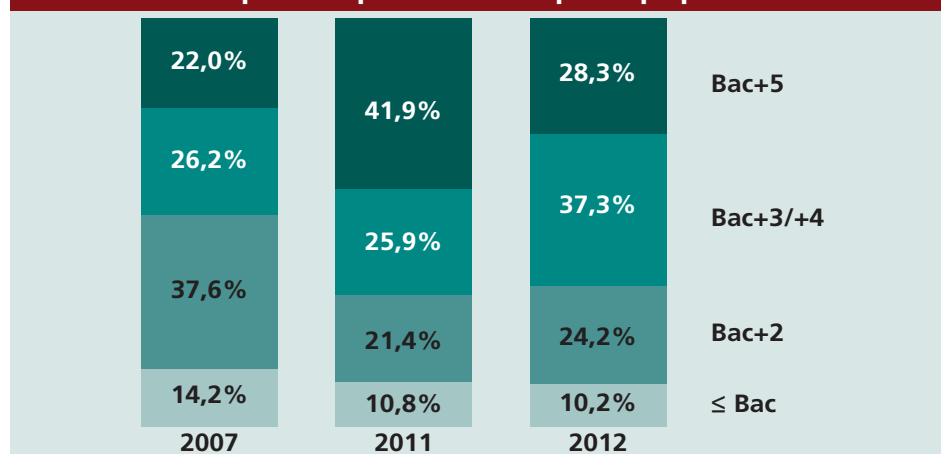
Le nombre enregistré de Bilans de Compétences (BC) se situe finalement dans la moyenne des cinq années précédentes: 248 en 2006, 215 en 2007, 307 en 2008, 221 en 2009, 157 en 2010, 251 en 2011 et 229 en 2012.

Avec 115 bénéficiaires, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est en baisse cette année, en rupture avec les tendances haussières qui ont caractérisé la période 2006-2009 puis l'année 2011 (238 bénéficiaires).

2. 5 - La formation diplômante (hors alternance)

1 157 salariés ont suivi un cursus de formation diplômante en 2012, soit une baisse légère de 2,4% en un an. Cependant, le nombre de bénéficiaires de ce type de formation revient cette année dans la moyenne des valeurs observées les années précédentes.

Evolution de la répartition par niveau de diplôme préparé



La répartition par niveau de diplôme confirme en 2012 les constats que nous faisons au fil des ans. En effet, l'essentiel des recrutements s'opérant désormais à Bac+2, au minimum, il paraît logique que la proportion de salariés se formant sur un niveau supérieur ait augmenté, notamment le niveau Bac+3/4 que l'on retrouve de plus en plus fréquemment parmi les nouveaux entrants. Ainsi :

- 28,3% se sont engagés sur un niveau Bac+5 (vs 22% en 2007),
- 37,3% sur un niveau Bac+3/4 (vs 26,2% en 2007),
- 24,2% sur un niveau Bac+2 (vs 37,6% en 2007),
- 9,9% sur un niveau Bac (vs 13,4% en 2007),
- 0,4% sur un niveau CAP/BEP (vs 0,8% en 2007).

Enfin, **104** salariés ont obtenu le CQP "Chargé de relation Clientèle en Assurances" en 2012.

Zoom sur l'alternance

En complément de la partie 1 (Roma 2013) traitant des recrutements consolidés au 31/12/2012, 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 :

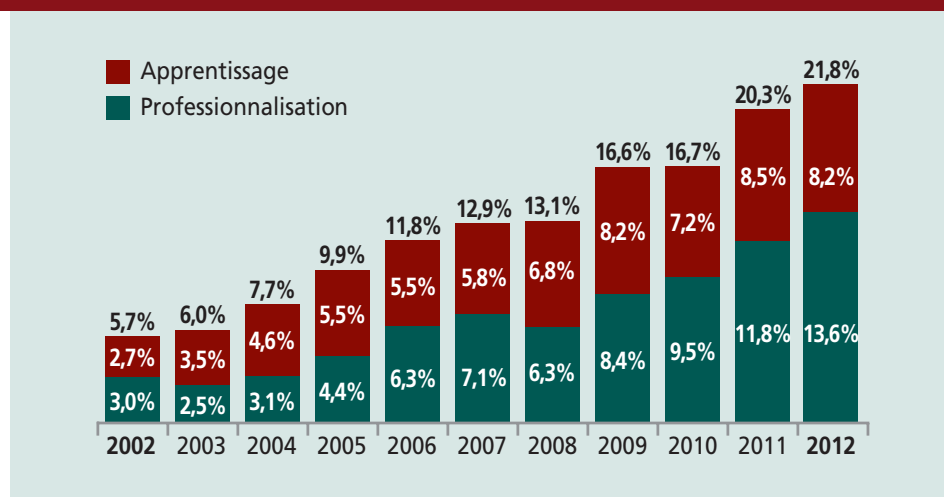
- les contrats de professionnalisation ;
- les contrats d'apprentissage.

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 poursuit sa croissance en 2012 pour atteindre 21,8% cette année. Avec 13,6% de contrats de professionnalisation (vs 3,0% en 2002) et 8,2% en contrats en apprentissage (vs 2,7% en 2002), l'alternance est ainsi devenue un mode majeur d'accès à l'emploi, principalement pour les jeunes de moins de 26 ans.

Evolution de l'alternance dans les recrutements



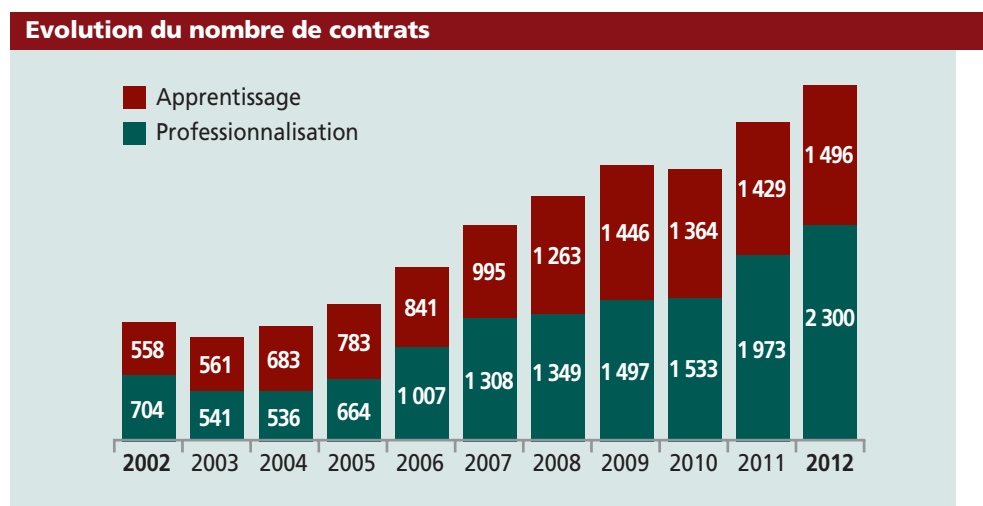
L'alternance,
un mode d'accès
à l'emploi
de plus en plus
répandu

2012 confirme donc l'engagement fort des entreprises en matière d'insertion professionnelle par le biais de ce type de contrat de travail. Très demandée également de la part des étudiants, cette modalité de recrutement leur permet concrètement de concilier l'apprentissage de la vie en entreprise et d'acquérir un métier, tout en poursuivant leur cycle d'études en vue d'obtenir une certification.

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 3 796, soit désormais 2,7% de la population totale.

Ces valeurs, encore en hausse cette année, aboutissent à un triplement de la population des alternants depuis les années 2002 et 2003, tant en nombre qu'en proportion de la population totale.



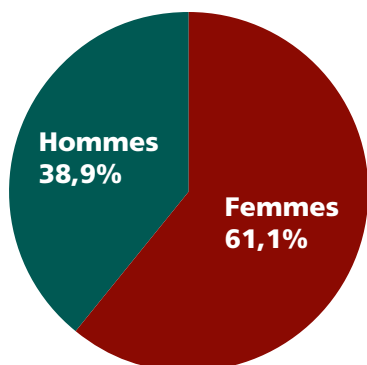
**Trois fois plus
d'alternants
dans les entreprises
qu'en 2002**

Cette progression est surtout le fait des contrats de professionnalisation, dont la population a quadruplé depuis 2002.

En parallèle, le nombre de contrats d'apprentissage continue sa progression, à un rythme toutefois moins soutenu que les années précédentes (+4,7% en 2012 par rapport à 2011).

3 - Evolution de la part des femmes

Comme nous faisons déjà le constat les années précédentes, la part des femmes parmi les alternants connaît une croissance mesurée, mais linéaire : 61,1% en 2012, soit un peu plus que dans la population totale de l'assurance (59,4%)



**Les femmes
majoritaires aussi
parmi les alternants**

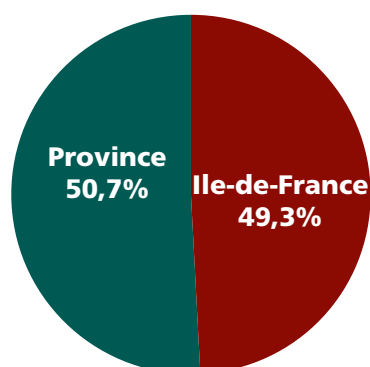
En revanche, des disparités subsistent toujours selon le type de contrat. Les femmes sont en effet de plus en plus nombreuses en contrat de professionnalisation (64,0% en 2012), alors que leur part dans les contrats d'apprentissage a légèrement baissé cette année (56,6% vs 58,4% en 2011).

4 - Répartition géographique des alternants

La répartition Ile-de-France/Province montre cette année une rupture de tendance, la proportion d'alternants franciliens devenant légèrement minoritaire pour la première fois en 11 ans (49,3%). Cette tendance, si elle se confirmait, pourrait tendre, à terme, vers une harmonisation de la répartition entre l'Ile-de-France et la Province, régions qui, rappelons-le, concentrent respectivement 39,3% et 60,7% de la population totale en 2012.

Notons enfin que cette inversion de tendance peut sans doute être reliée à la forte progression des contrats de professionnalisation, traditionnellement majoritaires en Province (59,7% en 2012).

**L'alternance
se développe
davantage
dans les régions...**



Pour autant, l'Ile-de-France réalise encore 69,2% des contrats d'apprentissage (vs 30,8% en Province). Sans doute faut-il y voir la résultante d'une plus forte concentration de CFA en région parisienne.

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.

Répartition des alternants selon le diplôme détenu en 2007 et 2012

	2007					2012				
	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3/4	Bac+5	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3/4	Bac+5
Professionnalisation	6,1%	70,3%	14,0%	8,5%	1,1%	5,1%	45,5%	26,4%	16,9%	6,1%
Apprentissage	7,0%	38,7%	28,6%	21,4%	4,3%	3,7%	38,3%	28,8%	22,8%	6,4%
Total	6,6%	53,6%	21,7%	15,3%	2,8%	4,5%	42,6%	27,4%	19,2%	6,3%

Si les titulaires d'un niveau Bac restent les principaux bénéficiaires de l'alternance, ils reculent néanmoins de 53,6% en 2007 à 42,6% en 2012. Dans le même temps, le nombre d'alternants détenant déjà un diplôme de niveau $\geq$ Bac+3 augmente fortement, passant de 18,1% en 2007 à 25,5% en 2012.

Le nombre d'alternants disposant déjà d'un niveau Bac+5, et en préparant un second, continue d'augmenter : en cinq ans, leur part proportionnelle aura été multipliée par 2,5 (à l'instar des Bac+3/4 dont le poids relatif a été multipliée par 1,8).

Bien que dans une moindre mesure, la proportion des titulaires d'un Bac+2 progresse encore, passant de 21,7% en 2007 à 27,4% en 2012. Il s'agit ici principalement, soit d'alternants préparant un second diplôme de niveau Bac+2 (par exemple un BTS Assurance), soit d'alternants visant une licence (par exemple la Licence Professionnelle d'Assurance), dans une finalité "professionnalisante" qui facilitera ensuite leur insertion en entreprise.

**Un glissement
progressif
de l'alternance
vers les niveaux
 $\geq$ Bac+3...**

Conclusion générale

Dans un contexte évolutif et incertain, le secteur de l'assurance maintient ses effectifs et compense majoritairement ses départs à la retraite. En effet, les entrées (12 841 personnes) et les sorties (12 741 personnes) s'équilibrent quasiment, la consolidation des effectifs s'établit à 147 600, soit un niveau comparable à 2011.

Des effectifs qui se maintiennent malgré la crise économique et le papy-boom

Les tendances structurelles qui marquent le secteur s'observent cette année encore. Ainsi, le taux de cadres continue de croître pour s'établir à 44,4% de la population totale. La féminisation, après un palier en 2010 et 2011, repart à la hausse avec 59,4% de femmes dans les effectifs. Notons d'ailleurs que le croisement de ces deux indicateurs montre, cette année encore, les efforts opérés par les entreprises d'assurances pour rattraper les écarts observés en matière de parité. En effet, la progression du nombre de cadres dans la branche est davantage le fruit de promotions féminines que masculines.

Notons également l'augmentation générale des niveaux de diplôme dans la profession, qui conduit quasiment 2 salariés sur 3 à posséder au minimum un Bac+2 (63,3%). Conséquence des recrutements opérés ces dernières années, cette augmentation se traduit en 2012 par 77,7% des embauches réalisées à partir de ce niveau d'études (dont 24,3% $\geq$ Bac+5).

L'analyse des recrutements montre que ceux-ci demeurent toujours, et malgré la crise, à un haut niveau. Non seulement 12.360 personnes nouvelles ont été recrutées en 2012 (soit un taux de renouvellement de 8,7% vs 8,5% en 2011), mais on relève aussi un renforcement du recours à l'alternance (21,8%) qui représente plus d'une embauche sur cinq réalisée dans le cadre de ce dispositif permettant de mixer formation initiale et insertion professionnelle.

Tendance liée au papy-boom, les ≥ 55 ans sont toujours plus nombreux dans l'assurance : en 2012, un salarié sur six (16,7%) appartient à cette classe d'âges, alors que les moins de 30 ans représentent 14,4% des effectifs, soit un salarié sur sept.

Novation Croiser les logiques "métier" et "compétence"...

Novation de cette année, une variable statistique supplémentaire a été exploitée : la "coloration". Au travers de cet indicateur, il s'agit de repérer la possession d'une compétence transversale non cœur-de-métier détenue par un salarié. A titre d'exemples, il peut s'agir d'une personne en charge des statistiques sociales, qui travaille aux ressources humaines, ou encore d'un juriste œuvrant au sein d'une direction marketing, voire informatique... Ce double prisme permet ainsi de croiser deux approches complémentaires, la logique "métier" et celle par "compétences". Il s'agit par-là de mettre en évidence des passerelles possibles de mobilité s'inscrivant en dehors des champs "classiques" de proximités recensées, et donc d'améliorer la cartographie des métiers de l'assurance.

En matière de formation professionnelle continue, le taux d'accès global demeure cette année encore à un haut niveau (70,3%). La durée moyenne de formation par salarié, après avoir fortement décru ces dernières années, semble se stabiliser quant à elle à 35,3 heures.

Dans le détail, on observe que le taux d'accès des femmes à la formation dépasse pour la première fois celui des hommes (70,7% vs 69,8%). Cependant la comparaison de leurs durées moyennes respectives montre toujours un écart en faveur de ces derniers (38,7 heures contre 33,1 heures), qui s'explique principalement par une plus forte présence masculine parmi les commerciaux itinérants.

Entre les cadres et les non cadres, on relève en 2012 une égalité d'accès à la formation entre ces deux statuts, c'est-à-dire dans des rapports identiques à leur poids proportionnel. Pour autant, en matière de répartition des heures dispensées, les non cadres demeurent toujours davantage bénéficiaires de formation avec une durée moyenne de 39,1 heures (vs 30,7 heures pour les cadres).

Enfin, dans une approche selon l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise, 2012 confirme la tendance décrite l'an passé, à savoir une réduction des écarts entre les différentes tranches. Si l'on continue toujours de se former davantage dans ses premières années de présence en entreprise, en phase d'intégration, on remarque néanmoins que les taux d'accès ont notablement augmenté en faveur des seniors. Sans doute faut-il y voir ici la conséquence directe des politiques volontaristes mises en place au niveau de la branche pour sécuriser les parcours professionnels.

En conclusion, l'analyse des données 2012 démontre le dynamisme du secteur de l'assurance, tant en matière de volume de l'emploi, de recrutement que de formation professionnelle continue.

**Formation
Maintien
du taux d'accès
à un haut niveau
et stabilisation
de la durée moyenne**



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	2011	2012
Effectif de l'enquête	136 929	142 373	142 064
Taux de femmes	56,4%	59,1%	59,4%
Age moyen	40,6 ans	42,2 ans	42,3 ans
Femmes	40 ans	41,7 ans	41,8 ans
Hommes	41,3 ans	43 ans	43,1 ans
Ancienneté moyenne	13,4 ans	14 ans	14 ans
Femmes	14,1 ans	14,5 ans	14,4 ans
Hommes	12,6 ans	13,4 ans	13,4 ans
Géographie (% en IDF)	40,5%	39,4%	39,3%
Taux de temps partiel	10,2%	13,2%	13,7%
Taux de ≥Bac+2	47,4%	61,3%	63,2%
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	60 ans 2 mois	60 ans 4 mois
Cadres	57 ans 7 mois	60 ans 5 mois	60 ans 6 mois
Non cadres	55 ans 5 mois	59 ans 11 mois	60 ans 1 mois

Nouveaux entrants

	2002	2011	2012
Volume et taux	12 733 9,3%	12 134 8,5%	12 360 8,7%
Taux de femmes	55,8%	58,0%	59,0%
Taux de cadres	22,0%	26,2%	24,9%
Type de contrat			
CDI	71,8%	55,6%	53,1%
CDD	22,4%	23,9%	24,9%
Alternance-Pro-Apprentissage	5,7%	20,3%	21,8%
Taux de ≥Bac+2	68,5%	74,8%	77,7%

55 ans et plus

	2002	2011	2012
Volume et taux	10 653 7,8%	22 823 16%	23 734 16,7%
Taux de femmes	45,2%	55,7%	56,3%
Taux de cadres	45,0%	45,8%	46,4%
Taux de temps partiel	9,3%	14,1%	14,4%

Cadres

	2002	2011	2012
Volume et taux	48 135 35,2%	62 242 43,7%	63 046 44,4%
Taux de femmes	38,7%	46,2%	46,9%
Taux de ≥Bac+2	66,9%	74,4%	75,1%

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

Famille de métiers (Nouvelle nomenclature des métiers 2012)	Effectifs		Age moyen		Taux de 55 ans et +		Taux de femmes	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Actuariat et conception technique	2 611	2 738	38,4	38,4	9,4	10,0	51,3	51,0
Marketing	1 958	1 966	39,3	39,4	8,3	8,2	65,5	65,7
Distribution et développement commercial	46 778	46 661	40,7	40,9	12,2	12,9	53,4	53,8
Contrôle technique et prévention	1 572	1 753	45,6	45,5	23,1	23,3	22,8	28,5
Gestion des contrats ou prestations	39 193	39 635	42,6	42,5	18,7	19,3	73,3	73,7
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1 762	1 656	39,2	39,2	10,0	10,6	42,7	41,7
Gestion et maîtrise des risques internes	2 528	2 526	40,8	41,1	12,9	12,9	61,4	62,5
Pilotage économique, comptable et financier	8 510	8 298	42,4	42,1	17,4	16,9	62,3	61,9
Support administratif	8 196	7 591	45,6	45,6	25,1	26,3	88,1	88,0
Logistique	4 022	3 977	48,1	48,1	31,9	33,8	38,6	39,5
Système d'information	10 307	10 353	43,3	43,7	11,8	13,1	27,4	27,9
Organisation et qualité	4 291	4 786	43,4	44,2	14,1	16,1	54,7	55,8
Communication	1 370	1 361	41,2	41,5	11,5	12,8	69,7	70,2
Ressources humaines	3 147	3 238	43,5	43,8	17,3	18,4	74,8	75,5
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3 665	3 979	46,7	46,9	23,0	22,7	33,4	34,1

	Taux de cadres		Taux de ≥ bac+2		Taux de nouveaux entrants		Géographie (% en IDF)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Actuariat et conception technique	92,5	92,6	86,9	88,5	12,9	11,9	66,0	66,3
Marketing	89,0	87,9	83,1	84,7	12,0	11,2	67,9	69,3
Distribution et développement commercial	26,7	27,0	60,9	63,1	9,4	9,5	17,3	16,5
Contrôle technique et prévention	81,6	80,9	75,5	76,6	4,8	5,0	43,5	48,2
Gestion des contrats ou prestations	33,7	33,2	58,3	59,5	7,3	7,9	36,3	35,7
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	84,5	82,3	76,5	77,3	11,7	9,7	85,5	83,6
Gestion et maîtrise des risques internes	91,3	91,8	85,6	86,4	11,6	9,5	73,0	72,6
Pilotage économique, comptable et financier	56,4	58,8	59,0	62,5	9,2	9,5	64,5	67,3
Support administratif	15,5	16,1	34,7	36,7	8,1	8,6	46,7	47,6
Logistique	19,4	19,5	17,1	17,0	5,2	5,2	42,5	42,3
Système d'information	86,1	86,2	77,1	77,5	5,6	5,5	53,3	52,1
Organisation et qualité	90,5	91,8	78,2	76,6	6,2	5,0	68,9	70,0
Communication	79,1	78,8	76,7	76,6	9,8	9,4	61,2	62,3
Ressources humaines	71,7	71,3	70,1	70,3	8,8	8,5	57,8	57,3
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,6	99,3	85,4	84,8	4,9	6,3	82,7	81,3

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

Chiffres-clés

	2007	2011	2012
Nombre de salariés formés	90 186	89 845	84 704
Nombre d'heures de formation	3 977 653	3 179 561	2 992 972
Taux d'accès global	74,4%	73,8%	70,3%
Durée moyenne	44,1 h	35,4 h	35,3 h

Taux d'accès par critère socioprofessionnel

		2007	2011	2012
Par genre	Hommes	77,4%	75,9%	69,8%
	Femmes	72,3%	72,3%	70,7%
Par âge	< 45 ans	80,0%	76,2%	71,8%
	≥ 45 ans	67,3%	70,9%	68,7%
Par ancienneté	< 5 ans	82,7%	75,3%	72,7%
	≥ 5 ans	71,8%	73,2%	68,9%
Par statut	Non cadre	73,8%	73,5%	69,1%
	Cadre	75,4%	74,2%	71,9%
Par localisation	Ile-de-France	66,1%	69,2%	67,4%
	Province	79,1%	76,2%	71,9%
Par niveau d'étude	≤ Bac	68,8%	70,8%	68,2%
	≥ Bac+5	74,7%	72,7%	69,7%

Répartition par dispositif

	Plan			Période de professionnalisation			Droit individuel à la formation		
	2007	2011	2012	2007	2011	2012	2007	2011	2012
Nombre d'heures	3 872 920	3 108 055	2 897 197	423 229	118 591	72 163	233 200	257 609	356 403
Nombre de personnes	89 624	89 346	84 158	4 864	821	542	12 555	14 082	13 787
Durée moyenne	43,2 h	34,8 h	34,4 h	87,0 h	144,4 h	133,1 h	18,6 h	18,3 h	25,9 h

Répartition des heures de formation

	2007	2011	2012
Adaptation au poste de travail	48,7%	72,4%	68,9%
Evolution des emplois ou maintien	28,0%		
Développement des compétences	20,7%	25,4%	27,9%
Hors Plan	2,6%	2,2%	3,2%

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 (Nouvelle nomenclature des métiers)	2011	2012
Actuariat et conception technique	68,1%	64,0%
Marketing	65,1%	64,6%
Distribution et développement commercial	82,5%	75,0%
Contrôle technique et prévention	65,3%	61,6%
Gestion des contrats ou prestations	72,7%	74,0%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	44,7%	56,0%
Gestion et maîtrise des risques internes	66,3%	67,5%
Pilotage économique, comptable et financier	60,1%	62,4%
Support administratif	49,1%	52,0%
Logistique	48,7%	52,2%
Système d'information	71,2%	68,0%
Organisation et qualité	67,3%	69,3%
Communication	58,0%	60,9%
Ressources humaines	69,8%	71,8%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	68,6%	67,9%

Répartition des heures par domaine de formation

	2007	2011	2012
Assurance et réassurance	39,1%	34,2%	35,7%
Commercial et marketing	19,8%	21,5%	19,4%
Management	5,5%	6,5%	7,0%
Bureautique	5,6%	4,4%	5,2%
Développement personnel	2,4%	3,4%	4,3%
Informatique	4,8%	4,3%	5,0%
Gestion de la relation client, assistance	1,4%	1,8%	2,1%
Communication	2,8%	2,5%	3,2%
Langues étrangères	1,8%	2,9%	2,8%
Divers, autres	2,9%	1,6%	1,5%
Ressources humaines	1,8%	2,0%	2,3%
Acculturation professionnelle	3,3%	6,3%	1,3%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	2,8%	2,0%	1,2%
Droit	1,2%	1,7%	1,7%
Hygiène et sécurité	1,3%	2,2%	2,3%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,0%	1,2%	1,3%
Banque	1,3%	3,8%	1,8%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	0,7%	1,5%	1,4%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,3%	0,6%	0,6%



Etudes disponibles

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

- Description 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 (2010, 2011, 2012, 2013)

Etudes métiers

- Les métiers de la gestion des contrats ou prestations (2013)
- Les métiers de l'inspection : des épreuves de l'industrialisation aux défis de la relation (2012)
- Les métiers des commerciaux (2007)
- Les métiers des ressources humaines : "du facteur travail au capital humain" (2003)
- Les métiers de l'informatique et des télécommunications : "pénurie des ressources : mythe ou réalité ?" (2002)
- Les métiers du marketing : "d'une activité à un métier" (2002)
- Les métiers de l'indemnisation et du règlement des sinistres : "de la rédaction à la télégestion" (2001)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2001)
- Le métier de souscripteur grands risques internationaux d'entreprises (2000)
- Les métiers de l'actuariat et des études statistiques (2000)
- Les métiers du secrétariat - assistantat (1999)
- Les métiers de la formation (1999)
- Les métiers de la santé (1998)
- L'inspecteur régleur (1998)
- Le téléacteur dans l'assurance (1998)

Etudes et documents

- 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 2013 : horizon 2013-2018 (juin 2013)
- 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-coeurs 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 l'actuariat (2005)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2008)

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

Nardjesse 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