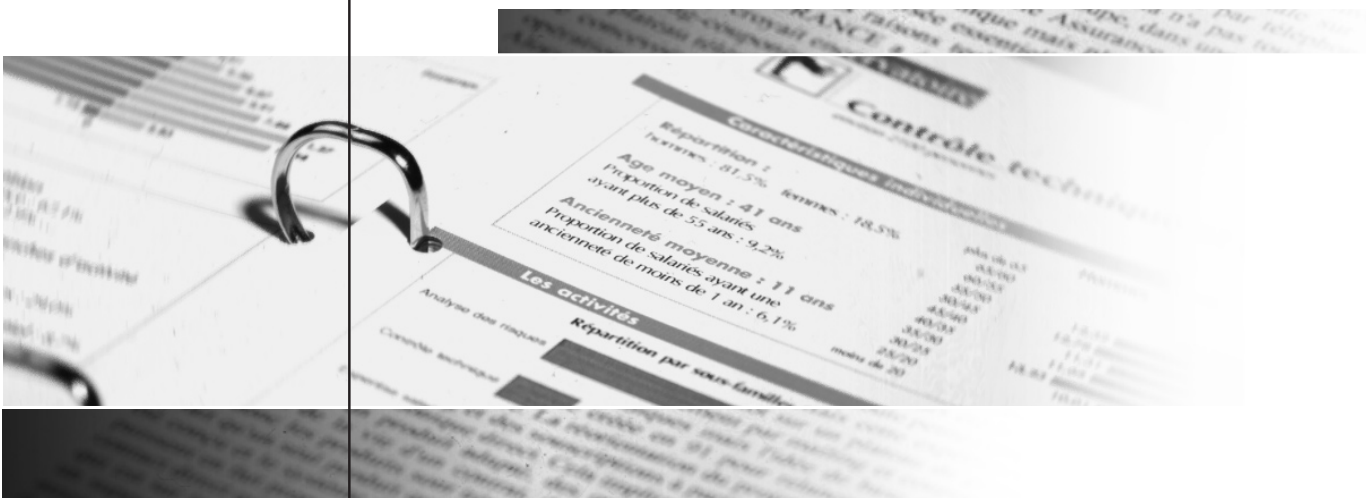




# Observatoire

DE L'ÉVOLUTION  
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE



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

**(données 2010)**

*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 répondre à la demande des entreprises, les rapports annuels de l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'assurance se présentent cette année sous la forme d'un document unique. Dans une logique de complémentarité, le présent rapport regroupe les chapitres "*Remarques & Commentaires*" habituels du ROMA et du ROFA. L'objectif est de livrer une analyse dynamique de la population de l'assurance, tant en matière de profil sociodémographique que de formation professionnelle continue. En annexes, nous avons maintenu le principe des tableaux de synthèse, qui permettent de retrouver rapidement les indicateurs-clefs principaux du bilan social et du bilan formation de la profession.

Les chapitres *Statistiques*, dont la finalité commune est de fournir une vision quantitative sur l'ensemble des salariés et par famille de métiers, n'apparaissent pas ici. Pour des raisons de facilité d'emploi, ils ne seront désormais accessibles qu'à partir de notre site Internet.

Ainsi, **la première partie** de ce document correspond aux "*Remarques & Commentaires*" du **ROMA**. Il s'agit de la quinzième édition des résultats de l'enquête annuelle effectuée par l'Observatoire pour recueillir les données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA (effectifs au 31/12/2010). Pour 2011, l'assiette globale de cette enquête prend en compte 141 416 salariés, représentant 95,9% des effectifs du secteur.

**La deuxième partie** correspond aux "*Remarques & Commentaires*" du **ROFA**. Elle résulte d'une seconde enquête spécifique qui, pour sa cinquième édition, recueille un taux de réponse de 89,8%. Il s'agit ici de fournir une vision d'ensemble de la formation professionnelle continue, telle qu'elle est mise en œuvre au sein des entreprises d'assurances. 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.

Les taux de réponse, remarquables pour les deux enquêtes (ROMA et ROFA), confirment à l'évidence l'intérêt et l'engagement des entreprises d'assurances dans la réalisation de ce document. Celui-ci constitue un véritable "**bilan social consolidé de la profession**" qui permet, entre autres, d'approfondir l'analyse de l'évolution de la population professionnelle et la dynamique des métiers. En discernant le structurel du conjoncturel, il se veut ainsi un outil de prospective et de veille sociale.

Nous adressons donc nos plus vifs remerciements aux entreprises répondantes.

Gérard Lobjeois  
Secrétaire Général

Norbert Girard  
Chargé de mission

Angélique Hénaux  
Chargée d'études

Paris, le 15 décembre 2011

## Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et ROFA

ACMN Vie	MAAF Groupe
ACS	MACIF Groupe
AGEAS	MACSF Groupe
AGPM	MAE
AG2r LA MONDIALE Groupe	MAF-Mutuelle des Architectes Français
AIOI Europe	MAIF Groupe
ALLIANZ Groupe	MAPA
ALTIMA	MATMUT
AMDM	METLIFE France
AMP - Assurances Mutuelles de Picardie	MFA - Mutuelle Fraternelle d'Assurances
APRIA RSA	MISPM
AREAS	MITSUI SUMITOMO Insurance co Europe
AVIVA Groupe	MMA Groupe
AXA Groupe	MONCEAU Assurances
AXERIA Prévoyance	MPA-Mutuelle de Poitiers Assurances
BARCLAYS	MUNICH Ré
BNP/PARIBAS CARDIF	MUTAVIE
BPCE	NEUFLIZE Vie
B2V Gestion	ODYSSEY
CAMACTE Groupe	PACIFICA
CCR	PARTNER RE S.A.
CFDP Assurances	PREDICA
CGI Assurances	PREPAR Vie
CHUBB	PREVENTION ROUTIERE
CIVIS GIE	PREVOIR Groupe
CMAM - Caisse Meusienne d'Assurances Mutuelles	QBE Insurance
CMAV	SAMAP
CMMA - Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance	SCOR Groupe
CNP Groupe	SEDDITA
CNPP	SHAM
COFACE	SIRCA
EULER HERMES SFAC	SMABTP Groupe
FFSA/AFSA	SMACL
FONDS DE GARANTIE des Assurances Obligatoires de dommages	SOGECAP
GAN Groupe	SOGESSUR
GEMUT	SURAVENIR
GENERALI Groupe	SWISS LIFE Groupe
GFA Caraïbes	THELEM Assurances
GMF Groupe	TOKIO MARINE Europe Insurance Limited
GPSA	UNOFI
GROUPAMA Groupe	
GSA+	
HELVETIA	
HSBC Assurances	
IMPERIO	
JURASSURANCE	
L'AUXILIAIRE	
LEGAL & GENERAL	

*L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assur ance  
tient à remercier l'ensemble des correspondants des  
entreprises énumérées ci-dessus pour leur collaboration  
efficace à la constitution des bases de données sociales et  
de formation 2010 et à ses mises à jour.*

# Sommaire général

---

<b>INTRODUCTION</b> .....	1
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et ROFA .....	2
Sommaire .....	3
<b>1<sup>ère</sup> partie : ROMA 2011</b> .....	5
<i>Rapport de l'Observatoire sur les Métiers des salariés de l'Assurance</i>	
1) La féminisation du secteur reprend... ..	5
2) Toujours plus de cadres dans l'assurance... ..	9
3) Les recrutements de 2010 : encore une bonne année !.....	11
4) Les jeunes : un volume en baisse pour 2010... ..	16
5) Les séniors : une croissance toujours aussi forte .....	20
6) Répartition géographique des salariés de l'assurance .....	22
<b>2<sup>ème</sup> partie : ROFA 2011</b> .....	25
<i>Rapport de l'Observatoire sur les Formations des salariés de l'Assurance</i>	
1) Méthodologie de l'enquête Formation .....	26
2) Les populations formées .....	27
3) Les orientations de formation .....	36
4) Zoom sur l'alternance .....	43
<b>CONCLUSION GENERALE</b> .....	46
<b>3<sup>ème</sup> partie : ANNEXES</b> .....	57
<i>Vue d'ensemble des indicateurs-clés</i>	
Tableaux de synthèse des données du ROMA .....	48-49
Tableaux de synthèse des données du ROFA .....	50-51



## 1<sup>ère</sup> partie

**R O M A 2 0 1 1**

Ce ROMA 2011 recense les effectifs au 31 décembre 2010. Il constitue la quinzième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de l'assurance.

- **La féminisation du secteur reprend...**
- **Toujours plus de cadres dans l'assurance...**
- **Les recrutements de 2010 : encore une bonne année !**
- **Les jeunes : un volume en baisse pour 2010...**
- **Les séniors : une croissance toujours aussi forte**
- **Répartition géographique des salariés de l'assurance**

# La place des femmes dans l'assurance

L'effectif des salariés des entreprises d'assurances adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève à 147 500\*, au 31 décembre 2010, en baisse de -0,2 % par rapport à 2009. A cet égard, il est important de noter que cette baisse, très légère, provient essentiellement des sorties, c'est-à-dire des départs à la retraite des salariés issus du baby-boom. En effet, et comme nous le verrons ci-après, les recrutements réalisés en 2010 sont demeurés quasiment au même niveau que l'année précédente. Ainsi, ces chiffres montrent que les effectifs de la profession restent extrêmement stables, alors même que le marché du travail français, dans son ensemble, a été particulièrement morose en 2010.

## 1 - La féminisation du secteur de l'assurance reprend...

### • Evolution de la part des femmes dans la population totale

Après avoir marqué un pallier en 2009, la féminisation du secteur de l'assurance marque une reprise. Notons toutefois que celle-ci s'effectue à un rythme modéré, puisque cette progression n'est que de 0,2 point par rapport aux deux années précédentes.

Evolution de la part des femmes dans la population totale



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

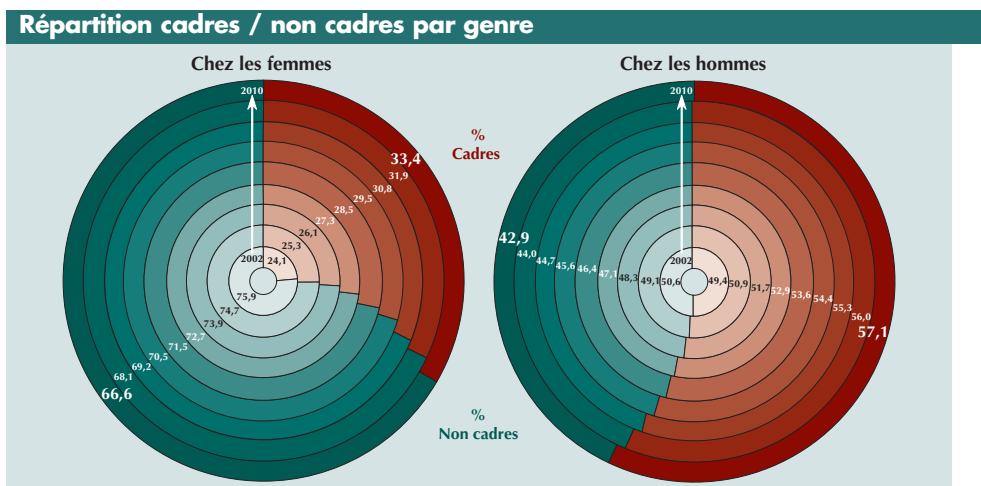
**59,1%**  
de femmes en 2010 :  
une légère reprise  
de la féminisation  
du secteur...

En réalité, cette relative stabilité de la part des femmes dans les effectifs masque un certain nombre d'évolutions internes, notamment lorsqu'on analyse plus finement les recrutements et les sorties de l'année. Ainsi, on relève des mouvements de transfert s'opérant dans les différentes classes d'âge entre les hommes et les femmes, mais aussi dans la répartition entre cadres et non cadres.

\* Source : Rapport annuel FFSA



• Répartition cadres / non cadres par genre

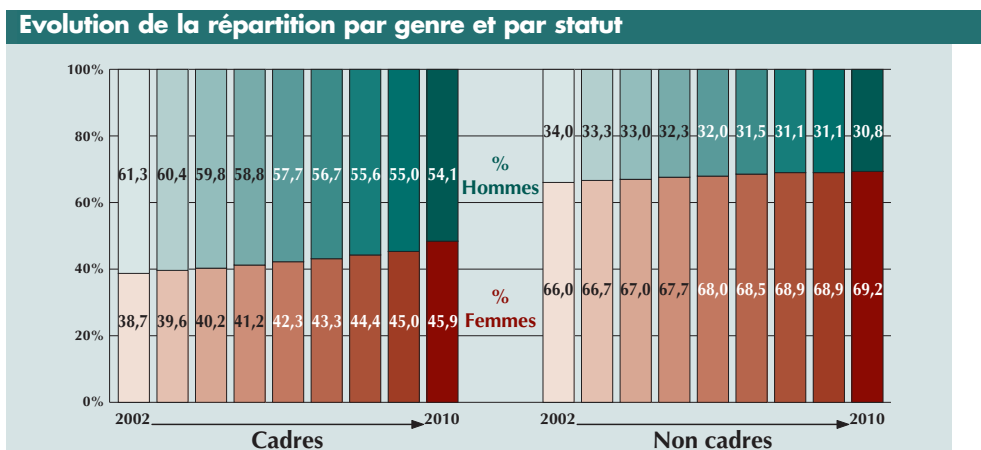


Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

A fin 2010, on observe que la part des cadres dans la population totale augmente de 1,3 point pour atteindre 43,1%. Notons cette année encore, que cette croissance bénéficie un peu plus aux femmes (+1,5 point) qu'aux hommes (+1,1 point), contribuant ainsi à un rééquilibrage progressif du décalage entre les deux genres. Pour autant, en 9 ans, l'écart observé entre les hommes et les femmes quant à l'accès au statut cadre n'est passé que de 25,3 points à 23,7 points, en faveur de ces dernières. Au final, un tiers des femmes (33,4%) est cadre, quand plus de la moitié des hommes (57,1%) relève de ce statut.

• Répartition par genre et par statut

Dans une approche d'abord par le statut puis par le genre, il ressort néanmoins que la féminisation de la population cadre se poursuit à un rythme régulier, avec 45,9% de femmes parmi les cadres (contre 54,1% d'hommes). Le différentiel observé entre les deux genres n'est "que" de 8,2 points, en diminution constante et régulière (il était de 22,6 points en 2002). Si la parité, au sein de la population des cadres, n'est pas encore totalement atteinte, notons une fois encore que la profession de l'assurance progresse régulièrement sur ce sujet.



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

En 2010, la part des femmes parmi les non cadres repart à la hausse...

En ce qui concerne la population des non cadres, 2010 ne montre pas d'évolution dans la répartition par genre. La part des femmes chez les non cadres reste toujours aussi importante, voire progresse cette année pour atteindre 69,2%. L'écart entre les deux genres passe ainsi de 32 points en 2002 à 38,4 points en 2010. Le phénomène de féminisation des non cadres, qui semblait pourtant marquer le pas depuis deux ans, repart donc à la hausse.

Dans les faits, trois variables se conjuguent pour l'expliquer : les départs à la retraite, les promotions internes et les embauches. Sachant déjà que la part des femmes parmi les nouveaux entrants s'élève à 58,1%, il paraît logique que ces recrutements, quasiment à l'identique du profil de la population totale (59,1% de femmes), ne permettront pas à eux seuls de compenser les écarts qui s'observent. Restent donc à analyser les deux autres variables... ce que nous nous proposons d'aborder dans les parties qui suivent.

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

L'analyse dynamique par famille de métiers, de 2002 à 2010, ne montre pas de véritable bouleversement, ni dans les équilibres historiques, ni dans les évolutions intrinsèques aux familles de métiers. Dans l'ensemble, les familles de métiers traditionnellement masculines le demeurent.

#### Evolution de la part des femmes par famille de métiers

Famille de métiers	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Conception et Adaptation de Produits	52,9%	53,2%	53,6%	53,3%	53,5%	54,8%	55,3%	55,2%	55,7%
Contrôle Technique et Prévention	20,8%	21,0%	21,2%	21,5%	28,4%	29,5%	30,9%	30,4%	31,4%
Gestion des Contrats	70,5%	71,1%	71,4%	72,1%	72,4%	72,6%	73,3%	73,5%	73,6%
Commercial	46,9%	47,8%	48,7%	49,7%	50,3%	51,2%	51,9%	52,2%	52,7%
Comptabilité	66,1%	66,0%	66,4%	66,1%	66,8%	66,9%	67,1%	66,8%	66,5%
Réassurance	55,0%	55,8%	56,0%	55,4%	55,3%	56,3%	56,6%	56,7%	55,3%
Administration	72,2%	72,2%	70,5%	69,8%	67,9%	68,1%	70,5%	70,3%	69,4%
Secrétariat et Assistanat	98,5%	98,4%	98,3%	98,0%	97,6%	97,3%	97,2%	96,9%	97,0%
Communication	71,5%	72,7%	70,7%	69,1%	71,0%	70,9%	71,8%	70,8%	70,5%
Gestion des Actifs	46,6%	46,4%	43,9%	42,9%	43,5%	44,3%	42,5%	42,0%	42,7%
Informatique et Télécommunications	29,4%	29,5%	29,2%	28,8%	28,9%	29,2%	29,3%	28,8%	29,0%
Etudes et Conseil	54,9%	56,3%	57,0%	58,8%	59,9%	60,1%	60,0%	60,3%	61,3%
Gestion et Organisation	52,0%	51,6%	51,2%	51,3%	51,9%	52,4%	53,0%	53,5%	54,0%
Logistique	42,1%	42,0%	41,8%	41,4%	43,0%	43,4%	44,1%	43,5%	43,9%
Ressources Humaines	70,2%	72,2%	72,9%	74,2%	74,2%	73,4%	74,1%	74,9%	75,2%
Direction	17,7%	19,4%	20,3%	20,7%	21,6%	23,1%	25,7%	27,2%	28,6%

De 2009 à 2010, on n'aperçoit pas d'évolution notable dans les familles Informatique et Logistique. En revanche, au sein de la famille Contrôle technique et prévention, de même qu'en Gestion des actifs, le nombre de femmes continue de croître à un rythme modéré. Quant à la famille Conception et adaptation de produits, sa féminisation résulte principalement d'un nombre de femmes actuelles toujours plus important au sortir des écoles, alors que les départs à la retraite sont majoritairement masculins.

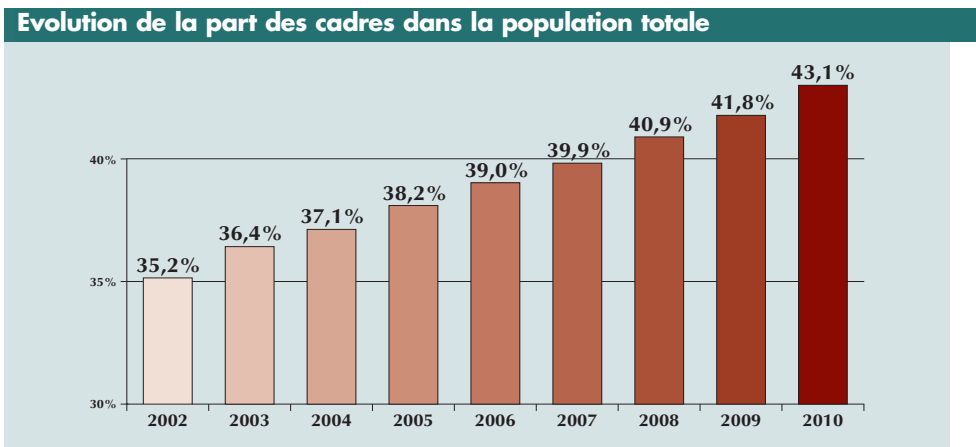
Seule la famille Direction continue de connaître une augmentation remarquable de son taux de femmes pour atteindre 28,6% en 2010, soit 1,4 point supplémentaire cette année encore.

C'est dans la famille Direction que la part des femmes augmente le plus...

## 2 - Toujours plus de cadres dans l'assurance...

### • Evolution de la part des cadres dans la population totale

L'augmentation de la part des cadres dans les effectifs du secteur correspond à une tendance structurelle largement consacrée. Ainsi, 2010 s'inscrit dans cette continuité, voire semble accélérer ce processus avec un taux record de 43,1%, largement au-delà de la moyenne interprofessionnelle.



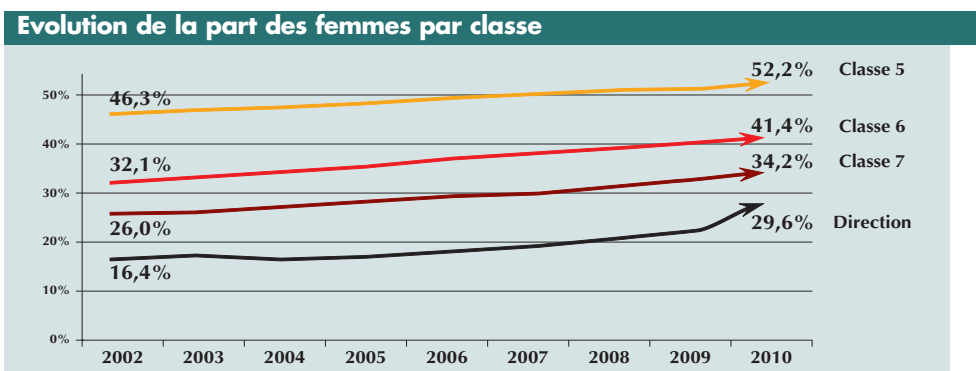
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Vers 50% de cadres dans l'assurance ?

Alors que la progression des cadres oscillait généralement entre 0,7 point et 1 point depuis 2004, cette année connaît une augmentation sans précédent de 1,4 points. Comme nous l'écrivions déjà l'an passé, le vaste mouvement de modernisation du secteur de l'assurance requiert un niveau de professionnalisme de plus en plus élevé des équipes. Alors que le statut de cadre ne correspondait originellement qu'à la fonction d'encadrant, force est de constater qu'au fil du temps, il est aussi devenu le moyen de reconnaître un certain niveau d'expertise ou de compétence acquise.

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

La part des femmes dans la population des cadres se poursuit, allant progressivement vers la parité. Mais pour être plus précis, il convient d'analyser plus finement comment s'opère cette féminisation et comment les femmes cadres se répartissent par classe de fonction.



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

**L'élévation du taux de femmes chez les cadres est le fruit des politiques volontaristes engagées par les entreprises d'assurances...**

De 2002 à 2010, le taux de cadres dans la population totale a augmenté de 7,9 points. Dans le même temps, la part des femmes parmi les cadres a cru de 7,2 points. Cependant, les rythmes de progression ne sont pas tous identiques selon les différents échelons.

Depuis 2002, la part des femmes a augmenté :

- de 5,9 points dans la classe 5,
- de 9,3 points dans la classe 6,
- de 8,2 points dans la classe 7,
- et de 13,2 points chez les cadres de direction.

En ce qui concerne la classe 5, premier échelon cadre dans l'assurance, la parité est aujourd'hui atteinte, ce qui se retrouve également dans le profil des nouveaux entrants.

Dans les autres échelons cadres, on observe que la représentation des femmes n'a cessé de croître à un rythme supérieur à la moyenne d'ensemble.

Ces écarts démontrent qu'il ne s'agit donc pas d'un phénomène purement "mécanique", principalement obtenu par substitution des départs masculins, mais de la résultante des politiques volontaristes engagées par l'ensemble des acteurs de l'assurance afin d'accélérer le rattrapage.

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

L'analyse du taux de cadres par famille de métier ne révèle pas pour l'année 2010 de changements structurels notables. Indépendamment de leur taux de cadres respectif, la croissance intrinsèque de chaque famille de métiers est le reflet des transformations du secteur et des choix stratégiques opérés par des entreprises sur le marché de l'assurance. Cet indicateur confirme ainsi une plus forte exigence en qualification du fait des évolutions liées à Solvabilité 2, aux normes IFRS... et de la pression concurrentielle.

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

Famille de métiers	Taux en 2010	Evolution 2002 à 2010
Direction	99,5%	-0,3 pts
Conception et Adaptation de Produits	92,1%	+12,0 pts
Etudes et Conseil	90,3%	+4,6 pts
Gestion et Organisation	89,9%	+6,6 pts
Informatique et Télécommunications	85,9%	+10,1 pts
Gestion des Actifs	83,5%	+10,5 pts
Communication	77,1%	+11,2 pts
Contrôle Technique et Prévention	77,0%	+4,8 pts
Réassurance	73,8%	+18,7 pts
Ressources Humaines	69,7%	+9,8 pts
<b>Moyenne de la branche</b>	<b>43,1%</b>	<b>+7,9 pts</b>
Comptabilité	42,5%	+12,3 pts
Gestion des Contrats	31,6%	+4,9 pts
Commercial	25,0%	+3,7 pts
Logistique	20,1%	+5,0 pts
Secrétariat et Assistanat	15,8%	+6,3 pts
Administration	7,4%	+1,0 pts

Sur les 16 familles de métiers de la profession, 10 conservent un taux de cadres supérieur à la moyenne générale située, rappelons-le, à 43,1%.

Parmi les 6 restantes, on note un décrochage de 26,6 points à partir de la famille Comptabilité (42,5%), dont la progression de son taux de cadres demeure toutefois extrêmement importante (deuxième plus forte augmentation avec +12,3 points). Viennent ensuite les familles Gestion de contrats (31,6%) et Commercial (25%), qui rassemblent près de 60% des effectifs de la profession et restent marquées par des taux de cadres traditionnellement plus faibles.

En bas de tableau se situent les familles Logistique (20,1%), en très forte transformation, Secrétariat et assistantat (15,8%) et, enfin, Administration (7,4%), famille de métier en complète recomposition.

## Les recrutements

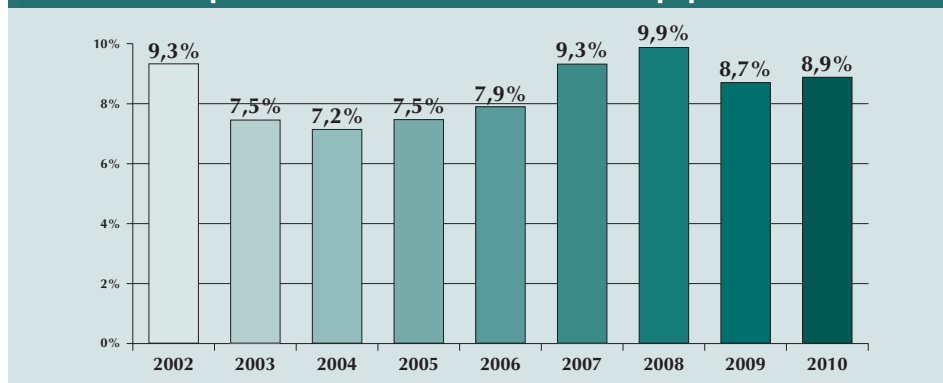
### 3 - 2010 : encore une bonne année !

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

Avec 12 553 embauches consolidées au 31/12/2010, l'assurance reste indubitablement un secteur porteur, malgré la crise économique.

Le taux de nouveaux entrants dans la population totale s'élève donc à 8,9%, confirmant l'option prise par les entreprises d'assurances de remplacer les départs liés au baby-boom.

Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale



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

Ces chiffres, plutôt rassurants, permettent ainsi de fournir quelques éléments de réponses aux questions posées dans le Roma de l'année dernière (portant sur les effectifs au 31/12/2009), où l'on avait relevé une baisse de 1,2 point par rapport à l'année précédente. Certes, 2008 avait été une année exceptionnelle en termes de recrutements, mais assistait-on alors à une rupture de tendance, c'est-à-dire une décroissance des effectifs ?

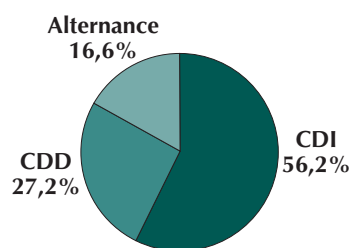
Le maintien d'un volume de recrutement important en 2010, dans un contexte économique toujours aussi incertain, montre à l'évidence que l'automatisation de certains actes de gestion et le transfert des tâches simples sur le client conduisent davantage à une réorientation de l'activité qu'à une compression des effectifs. Le profil des nouveaux embauchés n'est en effet pas le même que celui des partants à la retraite.

Malgré la crise économique, l'assurance reste un secteur qui continue à recruter...

Les assureurs réinvestissent ainsi les gains de productivité réalisés par la rationalisation de l'activité à travers le redéploiement de leurs effectifs sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Les nouveaux risques apportés par les assurés, de même que la manière nouvelle d'appréhender les clients, redessinent substantiellement les métiers (Cf. Baromètre prospectif 2011). C'est notamment le cas en ce qui concerne l'accueil, l'orientation, le conseil, la gestion des partenariats... pour lesquels des domaines d'expertise apparaissent.

La mutation du secteur n'étant pas achevée, gageons que les recrutements des prochaines années continueront de se situer à un haut niveau, au moins sur le court et moyen terme.

Répartition des nouveaux entrants par type de contrat au 31/12/2010



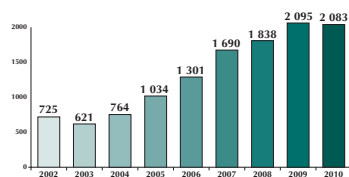
• **Ventilation par type de contrat**

Comparée aux années précédentes, l'année 2010 semble confirmer une évolution amorcée l'an passé quant à la ventilation des nouveaux entrants par type de contrat. Les chiffres de cette année se situent en effet quasiment à l'identique de ceux de 2009, confirmant, sinon une rupture de tendance, du moins un palier dans la progression remarquable des contrats d'alternance ces dernières années.

Il est certain, là encore, que la situation économique générale pèse dorénavant sur l'ensemble des secteurs, et donc dans les politiques de recrutement. Si, dans l'assurance, le volume des embauches demeure à un haut niveau, on peut aussi poser l'hypothèse que, d'une part, les entreprises du secteur restent prudentes avant de consolider un contrat en durée indéterminée (CDI), et d'autre part, que de nombreux congés de maternité doivent être compensés. Ces données 2010 semblent d'ailleurs confirmer ces explications que nous proposons l'an passé.

En matière de CDD, ce type de contrat gagne 1 point supplémentaire cette année, pour s'établir à 27,2% du total des recrutements.

Evolution du volume des alternants recrutés



Concernant les contrats d'alternance, le taux de 16,6% est identique à celui de 2009. A défaut de connaître la même croissance que les années antérieures, nous devons néanmoins souligner l'importance que les entreprises continuent d'accorder à ce mode privilégié d'insertion professionnelle. Pour les raisons précédemment exposées, il est vraisemblable que 2010 ne marque qu'un palier conjoncturel, tant les alternants font désormais partie intégrante du paysage de l'assurance.

En tout état de cause, ces chiffres bruts doivent ensuite être ramenés à l'ensemble de la profession. Sur ce périmètre, il paraît important de rappeler que 95% des salariés de l'assurance sont en CDI, 2,9% en CDD et 2,1% en alternance.

• **Profil des nouveaux entrants**

Le profil de cette population nouvelle ne s'inscrit pas, pour 2010, en décalage avec les habitudes de recrutement de la profession.

Comme l'indique le tableau suivant, les variations qui s'observent ne remettent pas en question les évolutions structurelles posées de longue date :

- les femmes restent majoritaires dans les recrutements, leur part n'étant que de 1 point en deçà de la moyenne d'ensemble ;
- la proportion de cadres demeure comparable aux années antérieures, traduisant

ainsi l'importance de la promotion sociale dans l'assurance ;

- le Bac+2, malgré une légère inflexion, continue de marquer la porte d'entrée dans la profession.

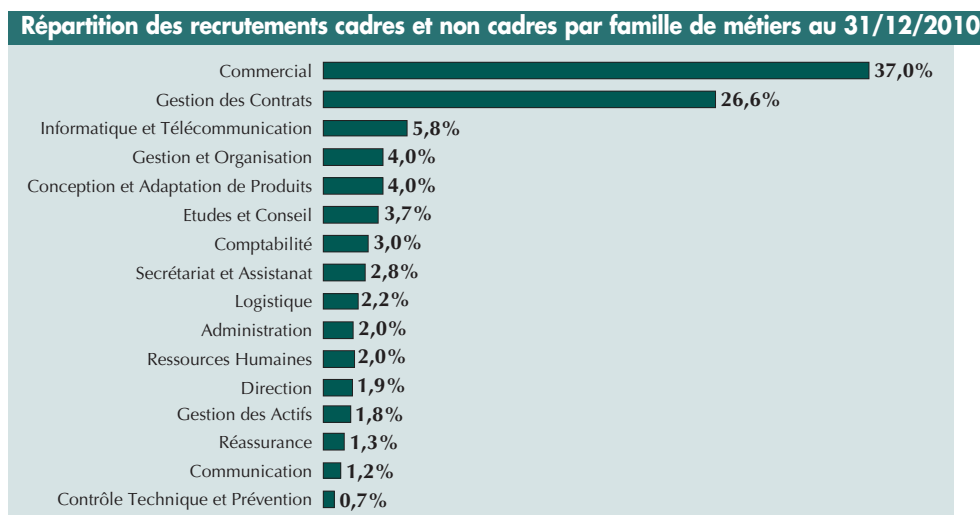
**Nouveaux entrants 2010 :**  
**58,1%** de femmes  
**26,8%** de cadres  
**74,1%** de  $\geq$  Bac+2

Profil des nouveaux entrants									
Nouveaux entrants	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Femmes	55,8%	55,3%	55,1%	57,2%	57,4%	57,7%	58,1%	57,5%	58,1%
Cadres	22,0%	21,3%	21,5%	22,8%	24,5%	24,6%	27,3%	24,6%	26,8%
$\geq$ bac+2	68,5%	70,1%	68,2%	71,9%	74,1%	72,9%	71,4%	75,0%	74,1%

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

Comme nous l'indiquions dans l'approche d'ensemble, le volume des recrutements en 2010 demeure sensiblement au même niveau qu'en 2009 (respectivement 12 553 contre 12 647). Cela confirme que la baisse relative constatée l'an passé doit être contextualisée par rapport à une année 2008 qui s'était avérée exceptionnelle (14 000 embauches, soit près de 10% des effectifs totaux de l'assurance).

Dans le graphique qui suit, on observe cependant, que la répartition de ces recrutements par famille de métiers s'opère avec quelques variations notables (par rapport à l'année précédente ; même si moins de 100 personnes les distinguent en valeur absolue).



**Recrutements 2010 :**  
 - un peu moins de commerciaux,  
 - autant de gestionnaires de contrats,  
 - davantage de fonctions support

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

Ainsi, la famille Commercial pèse pour plus d'un tiers dans les recrutements, soit 37% des embauches. La part de cette famille s'établit donc à un niveau proche de son poids relatif dans les effectifs totaux (31,6%). Ce repli, engagé depuis deux ans maintenant, est en soi remarquable car il faut rappeler que cette famille concentrait ordinairement près de la moitié des recrutements de la profession.

Avec un poids relatif de 26,6% dans les recrutements (versus 28,4% des effectifs totaux), la famille Gestion de contrats compense quasiment tous les départs à la retraite, et maintient ses effectifs. Ce niveau d'embauche est d'autant plus intéressant

à suivre qu'il concerne une famille de métiers en profonde transformation, car directement impactée par la modernisation du secteur de l'assurance.

Rappelons que ces deux familles de métiers représentent à elles seules 60% des effectifs du secteur et 63,6% des embauches.

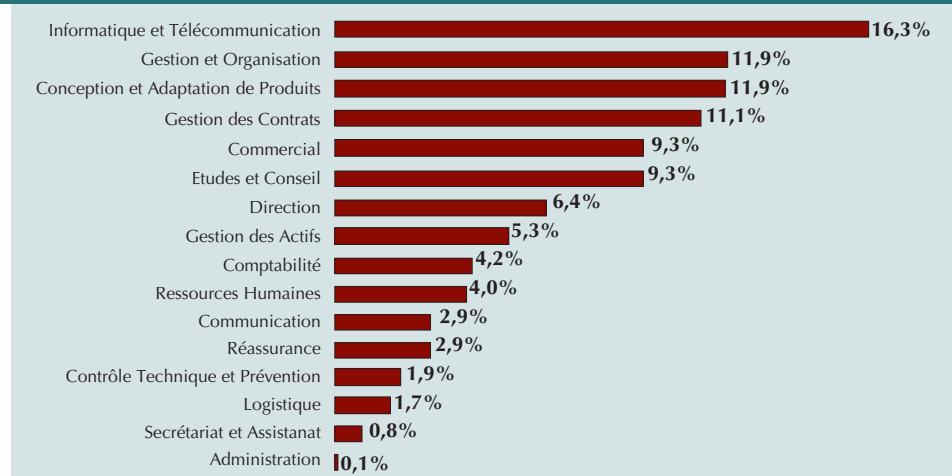
Dans l'ensemble, le classement des familles par volume de recrutements reste quasiment identique à 2009, notamment pour les 5 premières. Il faut néanmoins relever quelques écarts significatifs dans les familles Etudes et conseil (3,7% des embauches contre 2,7% dans la population totale), et Réassurance (1,3% des embauches contre 0,7% dans la population totale).

Ces écarts sont d'autant plus notables que le poids relatif de chacune des familles de métiers dans la population totale est resté similaire à celui de l'an passé. Les écarts relevés se situent dans une fourchette de seulement plus ou moins 0,1 point.

#### • Analyse des recrutements cadres par famille de métiers

Cette année encore, la ventilation des recrutements cadres montre une répartition par famille de métiers différente de celle de la population totale. Si les cinq premières places se répartissent toujours entre les mêmes familles, on note toutefois des modifications dans le classement.

#### Ventilation des recrutements cadres par famille de métiers au 31/12/2010



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

**La famille Informatique et télécommunications** reste la famille qui embauche traditionnellement le plus de cadres, même si l'on note une légère contraction des recrutements cette année encore (16,3% en 2010 contre 19% en 2009). Pour autant, rappelons qu'une partie non négligeable de l'activité informatique est réalisée en recourant à du personnel extérieur à l'entreprise, salarié dans des SSII. Ainsi, cette baisse relative doit être analysée à l'aune du contexte actuel, lequel amène sans doute les entreprises à faire preuve de prudence avant de s'engager dans des recrutements directs.



**La famille Gestion et Organisation** occupe cette année la deuxième place dans le classement par ordre d'importance des recrutements cadres (au lieu de la 4<sup>ème</sup> en 2009). Les principaux métiers qui la composent concernent les activités d'organisation, d'audit, de qualité et de contrôle de gestion. Composée à 89,9% de cadres, la croissance continue de ses effectifs correspond avant tout à une mise en ligne de ses effectifs avec les stratégies déployées par les entreprises d'assurances, mais aussi à la prise en compte d'un certain nombre de chantiers majeurs, telle que l'intégration progressive des normes édictées par la directive Solvabilité II.

**La famille Conception et adaptation de produits** confirme sa troisième place en matière de recrutements cadres. Rappelons qu'elle renferme en son sein deux profils majeurs de l'activité assurancielles : les actuaires et les marketeurs.

Pour les premiers, Solvabilité II constitue là encore un chantier de première importance, qui mobilise une partie conséquente des effectifs.

Pour les seconds, le contexte actuel d'hyper concurrence conduit les entreprises à devoir élaborer de nouvelles offres de produits et services pour se démarquer les unes des autres. Il s'agit donc d'affiner les modèles de besoins existant et de construire des réponses innovantes, notamment dans une logique de multidistribution.

**La famille Gestion de contrats**, en quatrième position, maintient un volume de recrutements cadres quasiment identique à celui des années précédentes. Il semble donc se confirmer, comme nous en faisons déjà l'hypothèse, que les évolutions intrinsèques de cette famille découlent principalement d'une combinaison entre remplacements des départs et réponses à de nouveaux besoins d'encadrement ou d'expertise.

**La famille Commercial**, enfin, a embauché une soixantaine de cadres en moins cette année par rapport à 2009, déjà en baisse. Si l'on manque encore de recul pour pouvoir analyser très finement ce phénomène, on peut néanmoins poser l'hypothèse que cette évolution des effectifs correspond à la conjugaison d'un certain nombre de facteurs : un moindre turnover ; une montée en expertise des meilleurs commerciaux et, parallèlement, leur accès au statut cadre (leur taux est passé de 24,5% à 25% en 2010) ; la mise en place opérationnelle d'une distribution véritablement multicanale ; des porosités croissantes avec la famille Gestion de contrats, notamment au travers des plates-formes de services... Globalement, il peut davantage s'agir d'une meilleure allocation des forces commerciales, que d'une baisse durable des embauches..

En conclusion, les recrutements cadres opérés dans les diverses familles de métiers doivent être analysés à l'aune de leur poids respectif dans la population totale. Quoiqu'il en soit, l'assurance continue d'être un secteur qui recrute en masse, tout type de profils.

# Les jeunes

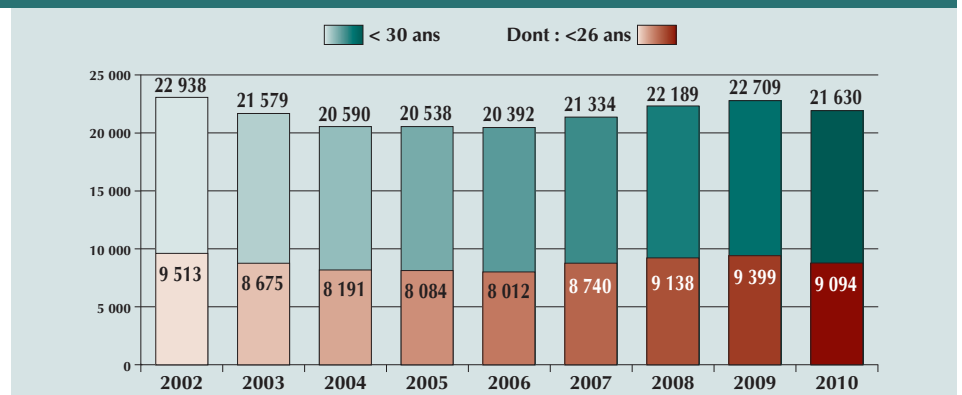
## 4 - Les jeunes : un volume en baisse pour 2010...

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

La population des moins de 30 ans s'élève à 21 630 en 2010, soit 1 079 personnes de moins qu'en 2009. Cette baisse marque donc un changement de tendance par rapport à celle observée depuis 2006. Notons également que cette baisse concerne davantage la tranche des 26/30 ans (-774 personnes) que celle des <26 ans (-305 personnes).

2010 :  
une baisse  
des moins  
de 30 ans...

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



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

Ainsi, le poids proportionnel des moins de 30 ans s'établit à 15,3% de la population totale, en léger repli par rapport aux deux années précédentes.

#### Evolution du taux de jeunes de 2002 à 2010

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

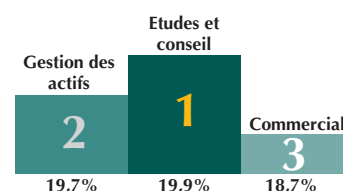
Ce phénomène, sans doute conjoncturel, est d'autant plus complexe à analyser que les recrutements de 2010 sont demeurés quasiment au même niveau qu'en 2009, notamment pour les moins de 26 ans (majoritairement embauchés dans le cadre de contrats d'alternance). Par ailleurs, ce constat est aussi à corréliser avec la stabilisation de l'ancienneté et de l'âge moyens.

En fait, les départs en retraite, quoiqu'en nombre proportionnellement restreint, concernent des salariés situés à l'extrême de la pyramide des âges et à forte ancienneté. Depuis cette année en effet, l'âge moyen de cessation d'activités a franchi la barre des 60 ans, pour se situer à 60 ans et 3 mois pour les cadres et 59 ans et 11 mois pour les non cadres. Il s'opère donc une compensation mathématique sur ces différentes variables entre la population des premiers partants du baby-boom et celle, intermédiaire, des trentenaires de l'assurance.

• Evolution de la part des jeunes par famille de métiers

Dans le classement des familles de métiers selon la part des moins de 30 ans, on retrouve sans surprise les mêmes résultats que l'an passé... à l'ordre près. Ainsi, la famille Etudes et conseil prend la première place avec 19,9%, suivie de la famille Gestion des actifs (19,7%), et enfin de la famille Commercial (18,7%).

Le podium des familles selon le taux de <30 ans



Taux de jeunes par famille de métiers

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Conception et Adaptation de Produits	<30 ans	21,4%	20,5%	18,5%	18,0%	17,4%	19,4%	18,6%	18,9%	17,7%
	Dont : <26 ans	7,1%	6,0%	4,3%	4,5%	4,5%	6,0%	6,2%	6,3%	5,8%
Contrôle Technique et Prévention	<30 ans	16,4%	15,2%	14,4%	15,4%	10,1%	9,6%	9,6%	9,2%	8,1%
	Dont : <26 ans	7,0%	5,8%	4,8%	5,3%	3,1%	2,8%	2,3%	2,2%	2,0%
Gestion des Contrats	<30 ans	16,2%	15,0%	14,2%	14,4%	14,0%	14,6%	14,8%	15,4%	15,6%
	Dont : <26ans	6,8%	6,2%	5,7%	5,7%	5,3%	5,7%	5,7%	6,2%	6,6%
Commercial	<30 ans	20,2%	19,6%	18,8%	18,5%	18,9%	19,5%	20,1%	19,7%	18,7%
	Dont : <26 ans	8,2%	8,1%	7,6%	7,3%	7,3%	7,8%	7,9%	7,6%	7,3%
Comptabilité	<30 ans	15,4%	14,5%	13,9%	13,2%	12,6%	11,8%	11,8%	12,1%	11,2%
	Dont : < 26 ans	6,8%	6,1%	5,4%	5,2%	4,4%	4,1%	3,8%	4,1%	4,0%
Réassurance	<30 ans	12,0%	10,3%	10,4%	8,6%	8,8%	7,5%	6,8%	7,9%	6,9%
	Dont : <26 ans	4,0%	3,3%	3,2%	2,9%	1,7%	1,5%	1,6%	2,1%	1,7%
Administration	<30 ans	15,7%	14,8%	12,2%	11,5%	8,3%	10,0%	12,8%	15,1%	15,2%
	Dont : <26 ans	10,1%	9,6%	8,2%	7,0%	5,0%	6,0%	7,8%	10,0%	10,4%
Secrétariat et Assistanat	<30 ans	10,5%	9,4%	8,9%	8,5%	8,5%	8,9%	9,0%	9,4%	8,9%
	Dont : <26 ans	4,6%	4,3%	3,8%	3,6%	3,7%	4,0%	4,1%	4,4%	3,8%
Communication	<30 ans	14,8%	14,2%	12,8%	12,3%	12,0%	13,9%	14,2%	14,3%	16,2%
	Dont : <26 ans	4,6%	3,1%	3,6%	3,8%	4,2%	4,6%	5,0%	5,7%	6,6%
Gestion des Actifs	<30 ans	23,4%	22,9%	20,3%	19,7%	20,0%	19,3%	20,3%	19,8%	19,7%
	Dont : <26 ans	6,7%	5,5%	4,8%	4,6%	4,3%	5,0%	5,8%	4,6%	4,5%
Informatique et Télécommunications	<30 ans	13,9%	11,9%	10,3%	8,9%	7,7%	7,2%	6,5%	6,6%	6,1%
	Dont : <26 ans	4,2%	3,2%	2,6%	2,2%	1,8%	1,8%	1,7%	1,8%	1,8%
Etudes et Conseil	<30 ans	22,1%	20,8%	19,7%	20,8%	18,6%	18,7%	19,3%	19,4%	19,9%
	Dont : <26 ans	6,7%	5,2%	4,8%	4,8%	4,8%	5,8%	6,2%	6,5%	6,8%
Gestion et Organisation	<30 ans	15,2%	13,6%	12,8%	12,2%	12,3%	12,6%	12,3%	12,9%	12,5%
	Dont : <26 ans	4,4%	3,7%	2,9%	2,9%	3,4%	4,0%	4,0%	4,7%	4,3%
Logistique	<30 ans	7,6%	6,4%	6,3%	5,8%	7,1%	7,1%	7,1%	7,4%	7,5%
	Dont : <26 ans	3,8%	2,9%	3,0%	3,0%	3,8%	3,7%	3,3%	3,6%	3,9%
Ressources Humaines	<30 ans	10,7%	8,7%	8,1%	7,8%	8,8%	11,3%	10,6%	10,1%	9,4%
	Dont : <26 ans	3,8%	2,7%	2,5%	2,5%	2,8%	4,0%	3,7%	4,1%	3,2%
Direction	<30 ans	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%
	Dont : <26 ans	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%

Sans entrer dans une analyse détaillée de chaque famille de métiers, on peut néanmoins relever que plusieurs familles dites "jeunes" voient leur taux de moins de 30 ans diminuer, à l'instar de familles plus récentes dans l'assurance, mais dont les effectifs croissent, en même temps que leur âge moyen.

C'est notamment le cas de la famille Contrôle technique et prévention qui, en l'espace de 9 ans, a vu sa part de <30 ans passer de 16,4% à 8,1% ; de la famille Réassurance, qui passe de 12% à 6,9% ; de la famille Conception et adaptation de produits, dont le taux passe de 21,4% à 17,7% ; ou encore de la famille Gestion des actifs, qui passe de 23,4% à 19,7%.

En tout état de cause, il est intéressant de relever que les deux premières familles de métiers, qui pèsent à elles seules pour 60% des effectifs totaux, conservent un taux de

La part des moins de 30 ans parmi les nouveaux entrants reste stable en 2010...

moins de 30 ans stable (-1,5 point pour la famille Commercial et -0,6 point pour la famille Gestion de contrats).

• Evolution du taux de jeunes chez les nouveaux entrants

En 2010, la proportion des moins de 30 ans parmi les nouveaux entrants reste dans la moyenne observée les années antérieures. Il s'agit donc d'un taux extrêmement stable dans le temps, sans modification notable de la tendance historique.

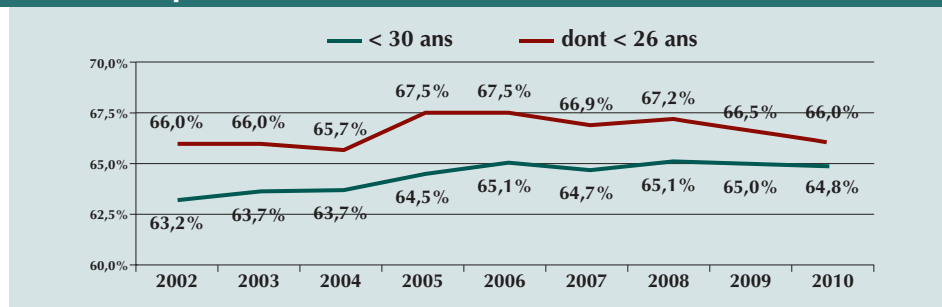
Concernant les valeurs relevées en 2008 (55,4%), rappelons que cette année ne correspondait pas à une rupture de tendance, mais à une année exceptionnelle en termes de recrutements.

Taux de jeunes dans les recrutements	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
< 30 ans	59,4%	58,8%	58,9%	59,9%	59,8%	59,8%	55,4%	59,5%	58,1%
Dont : < 26 ans	36,7%	36,1%	36,9%	37,4%	37,1%	37,2%	34,5%	38,2%	37,8%

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

La part des femmes parmi les moins de 30 ans reste identique aux années précédentes. On note tout juste une très légère baisse des moins de 26 ans (-0,5 point). La féminisation du secteur de l'assurance se poursuit donc à la fois par le bas de la pyramide des âges, où les femmes demeurent majoritaires, mais aussi par le haut de la pyramide, où les départs à la retraite, bien que davantage féminins, s'effectuent à un rythme moindre du fait du recul de l'âge de cessation d'activité.

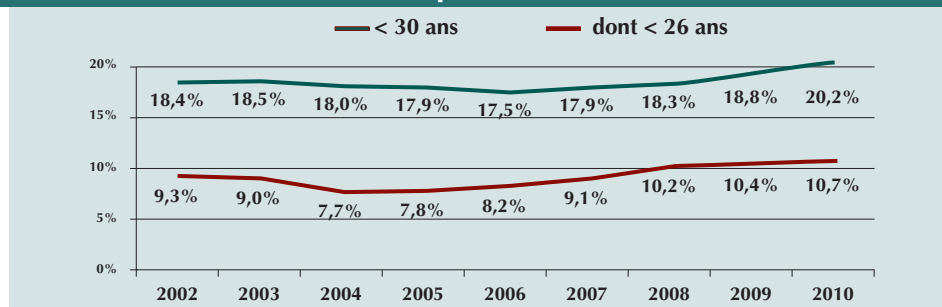
Evolution de la part des femmes < 30 ans et < 26 ans de 2002 à 2010



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

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

Evolution du taux de cadres chez les jeunes de 2002 à 2010



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

L'évolution du taux de cadres chez les moins de 30 ans (20,2%) confirme la tendance régulière enregistrée depuis 2006 (+0,4 point en moyenne). Ce taux, inférieur de moitié à la moyenne d'ensemble, démontre que la profession continue d'accorder une place importante à la promotion sociale lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes cadres.

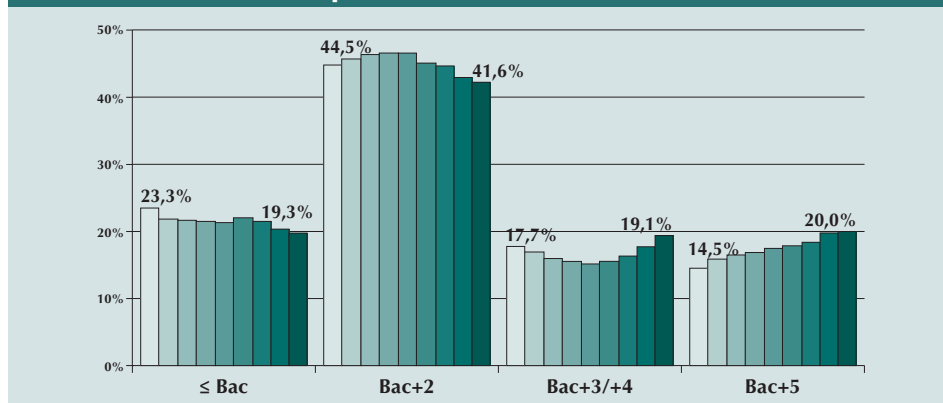
Notons également, mais comme nous l'avions déjà décrit dans l'étude sur les Managers de proximité (octobre 2010), que l'on accède de plus en plus jeune au statut de cadre. Il s'agit donc désormais d'une tendance structurelle incidente à la modernisation du secteur de l'assurance.

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

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

**Les moins de 30 ans :**  
**64,8%** de femmes  
**20,2%** de cadres  
**80,7%** de  $\geq$ Bac+2

#### Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans de 2002 à 2010



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

L'analyse du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans confirme un certain nombre de tendances qui ont été amorcées les années précédentes. Si le Bac+2 continue de fixer le seuil d'entrée principal dans l'assurance, on observe que la part des Bac+3/4 et des Bac+5 augmente régulièrement d'année en année. Sur 5 salariés de moins de 30 ans : 1 possède un niveau  $\leq$ Bac, 2 se situent à Bac+2, et les 2 derniers au moins à Bac+3.

Nul doute que la logique européenne LMD (Licence/Master/Doctorat) correspond de plus en plus à une réalité de terrain au sein des entreprises. Il s'opère donc un transfert progressif vers les niveaux supérieurs, au détriment des niveaux  $\leq$ Bac (sauf les contrats d'alternance visant, justement, à conduire au Bac+2).

# Les séniors

Les 55 ans et plus  
représentent plus  
d'1 salarié sur 7

## 5 - Les séniors : une croissance toujours aussi forte

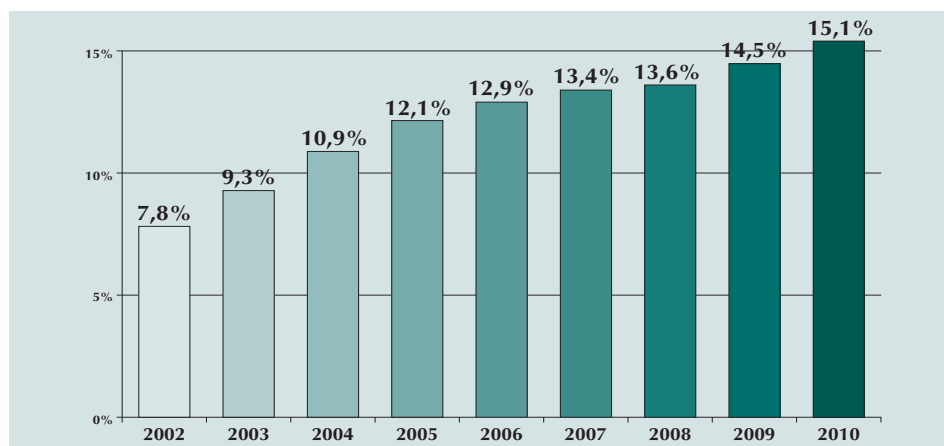
### • Evolution de la part des 55 ans et plus dans la population totale

Le nombre des 55 ans et plus s'élève à 21 395 salariés au 31 décembre 2010 (versus 21 630 salariés de moins de 30 ans). Ainsi, cette tranche d'âge représente 15,1% de la population totale, soit plus d'1 salarié sur 7.

Conséquence directe du baby-boom de l'après-guerre, leur nombre a doublé depuis 2002.

### Evolution de la part des 55 ans et plus de 2002 à 2010

Les 55 ans et +	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
en nombre	10 653	12 808	14 975	16 946	17 984	18 847	19 375	21 048	21 395
% dans la pop.tot.	7,8%	9,3%	10,9%	12,1%	12,9%	13,4%	13,6%	14,5%	15,1%



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

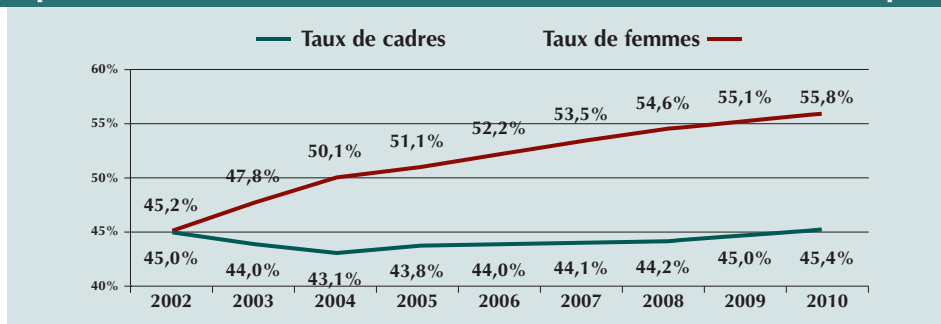
### • La part des femmes et le taux de cadres chez les 55 ans et plus

De manière très nette, la part des femmes, de même que celle des cadres, ne cessent de croître parmi les 55 ans et plus.

Concernant la représentation majoritaire des femmes parmi cette population, elle est surtout la conséquence des recrutements davantage féminins opérés dans les années 70/80. Mais on peut aussi relever que l'assurance est traditionnellement un secteur d'activités qui recrute davantage de femmes, l'analyse de chacune des cohortes d'âge démontrant le fait, y compris parmi les nouveaux entrants des quinze dernières années. De plus, la remontée de l'âge réel de cessation d'activité contribue pour une part non négligeable à la féminisation de cette tranche d'âge.

Une part croissante  
de femmes parmi  
les 55 ans et plus

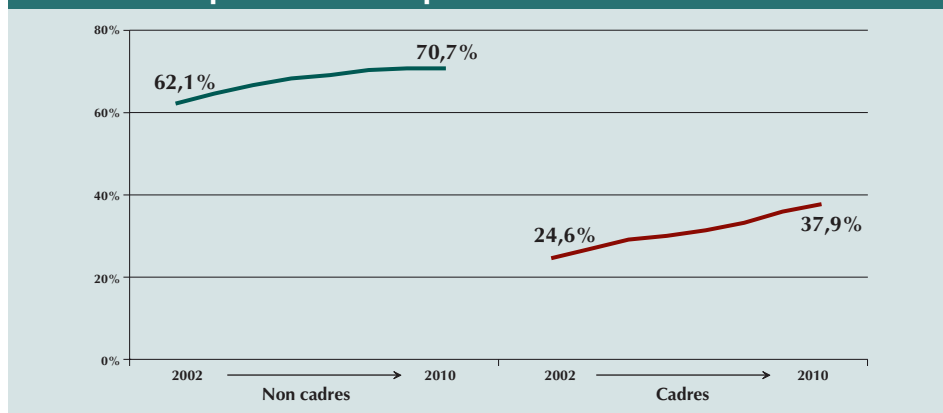
### Comparaison du taux de femmes et du taux de cadres chez les 55 ans et plus



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

Le taux de cadres chez les 55 ans et plus continue de progresser en 2010 pour s'établir à 45,4%. Même si l'on accède dorénavant plus tôt au statut de cadre, il est prévisible que cette tendance de fond se poursuive dans les prochaines années, notamment du fait d'un nombre croissant de cadres dans l'assurance et d'un âge moyen de départ à la retraite en hausse pour cette population (60 ans et 3 mois en moyenne en 2010).

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



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

Si la part des femmes parmi les non cadres de 55 et plus semble progressivement se stabiliser, force est de constater qu'elles demeurent largement majoritaires, c'est-à-dire dans une proportion située bien au-delà de leur poids relatif dans la population totale (70,7% versus 59,1%).

En corolaire de la féminisation des cadres de l'assurance, on observe que la part des femmes parmi les cadres de 55 ans et plus connaît un accroissement similaire.

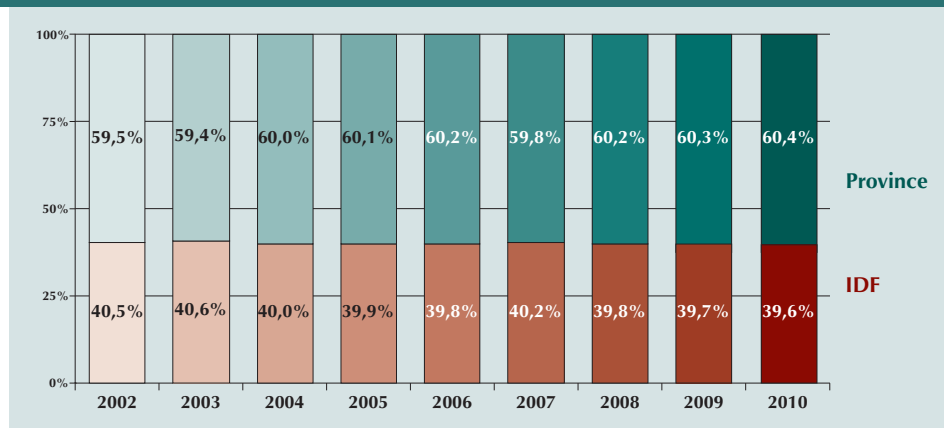
L'évolution vers la parité chez les cadres se retrouve également au sein des 55 ans et plus...

# Répartition géographique

## 6 - Répartition géographique des salariés de l'assurance

En 2010, la répartition géographique de la population de l'assurance ne connaît pas de grand changement. La progression des effectifs en province se poursuit au même rythme que les deux années précédentes pour atteindre 60,4% (versus 39,6% en Ile-de-France).

Ventilation des effectifs totaux IDF / Province de 2002 à 2010



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

Les effectifs :  
**39,6%** en Ile-de-France  
**60,4%** en Province

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

En Ile-de-France, on constate entre 2009 et 2010 une stabilisation de la répartition par genre.

A l'inverse en province, la féminisation se poursuit cette année encore, avec une représentation toujours plus importante des femmes dans les effectifs.

Ventilation des femmes et des hommes en IDF / Province de 2002 à 2010

Île-de-France	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Femmes	57,3%	57,2%	57,5%	57,7%	57,8%	58,0%	58,2%	57,8%	57,8%
Hommes	42,7%	42,8%	42,5%	42,3%	42,2%	42,0%	41,8%	42,2%	42,2%

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

En province, le taux de femmes augmente de manière régulière

### • Evolution du taux de cadres en IDF et en Province

Traditionnellement plus élevé en Ile-de-France qu'en province, le taux de cadres continue de croître en 2010 pour atteindre 60,6% des effectifs.



Rappelons que ce taux s'explique essentiellement par la concentration des sièges sociaux sur cette région (la ville de Niort mise à part). Notons également que la progression du taux de cadres en IdF se poursuit au même rythme que l'an passé (+1,7point).

**Ventilation des cadres et non cadres en IDF / Province de 2002 à 2010**

Île-de-France	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Cadres</b>	49,0%	51,1%	51,9%	53,2%	54,7%	55,5%	57,2%	58,9%	60,6%
<b>Non cadres</b>	51,0%	48,9%	48,1%	46,8%	45,3%	44,5%	42,8%	41,1%	39,4%

Province	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Cadres</b>	25,7%	26,3%	27,3%	28,2%	28,7%	29,4%	30,1%	30,5%	31,6%
<b>Non cadres</b>	74,3%	73,7%	72,7%	71,8%	71,3%	70,6%	69,9%	69,5%	68,4%

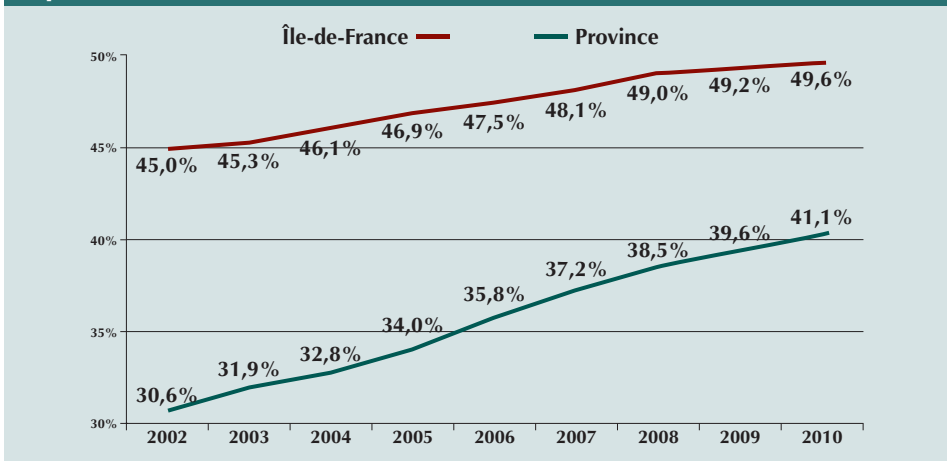
Les Cadres :  
**60,6%** en  
Ile-de-France  
**31,6%** en  
Province

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

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

La répartition de l'emploi, selon l'espace géographique où l'on se situe, a des conséquences directes sur la part des femmes parmi les cadres. Ainsi, en Ile-de-France, la part des femmes chez les cadres frôle désormais la parité (49,6%).

**Répartition des femmes chez les cadres en IDF / Province de 2002 à 2010**



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

Chez les cadres, la parité est atteinte en Ile-de-France... et tend à le devenir en province

En province, l'évolution vers la parité se poursuit également. Le rythme de la féminisation des effectifs est néanmoins plus soutenu ici pour compenser progressivement le déséquilibre d'origine.



## 2<sup>ème</sup> partie

**R O F A** 2 0 1 1

Le ROFA 2011 constitue la cinquième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données relatives à la formation des salariés de l'assurance. Il porte sur les réalisations de l'exercice 2010 et propose une analyse dynamique des exercices antérieurs, de 2006 à 2010, donnant ainsi une vision structurelle de la mise en œuvre des politiques de formation des entreprises d'assurances.

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

# Méthodologie de l'enquête formation

Ce cinquième rapport sur la formation professionnelle continue concerne l'année 2010. Il est élaboré à partir du recueil des données formation des entreprises de la profession, mais aussi par le croisement de celles-ci avec la base de données du ROMA (Cf. partie 1).

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

**Cette année, le taux de réponse de la part des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève à 89,8%.** 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.

Taux de réponse  
à l'enquête

**89,8%**

Ces entreprises répondantes à cette seconde enquête totalisent 132 421 salariés, au 31/12/2010 (hors contrats d'apprentissage et alternance).

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

- les populations formées, avec une déclinaison par famille de métiers et critère socioprofessionnel, dans leur ensemble puis par sous-populations,
- les orientations, en termes de domaines d'action et d'utilisation des différents dispositifs de formation,
- un zoom sur l'alternance.

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 31/12/2010, les entreprises ayant répondu à l'enquête Rofa totalisent un effectif de 132 421 salariés (hors contrats d'apprentissage et alternance). Au cours de cette année, 80 908 d'entre eux ont suivi une ou plusieurs formations. Ainsi, le taux d'accès des salariés à la formation s'élève à 61,1%. Ce taux apparaît en nette diminution par rapport aux quatre exercices précédents (74,3% en 2006, 74,4% en 2007, 75,1% en 2008 et 70,9% en 2009), confirmant le changement de tendance amorcé l'an passé (- 9 247 salariés formés par rapport à 2009).

Indiquons toutefois que l'assurance demeure un secteur traditionnellement attaché à une culture de la formation. Son investissement (4,5% de la masse salariale) reste en effet très supérieur à l'obligation légale (1,6% de la masse salariale), ainsi qu'aux moyennes interprofessionnelles, qui affichent un taux d'accès à la formation de 40% environ et des durées moyennes proches de 30 heures.

Relevons néanmoins que la durée moyenne de formation connaît une hausse notable pour s'élever à 44,2 heures en 2010, soit une valeur comparable à celle de 2007 (après une baisse en 2008 à 42,4h, et en 2009 à 40,2h).

Enfin, précisons que l'augmentation de la durée moyenne de formation par salarié peut être biaisée par l'accès, pour certains salariés, à des formations particulièrement longues, lesquelles peuvent gonfler artificiellement cet indicateur. Aussi, pour compléter l'analyse, est-il nécessaire d'observer la ventilation par quartile :

- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation inférieure ou égale à 10 heures (11h en 2009)
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 10 et 21 heures (11 à 21 h en 2009)
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 21 et 42 heures (21 à 41 h en 2009)
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation supérieure à 42 heures (41 h en 2009)

Par comparaison avec les exercices antérieurs, il ressort donc que les formations suivies par les salariés de l'assurance sont soit plus courtes (moins de 10 heures), soit carrément plus longues (plus de 42 heures).

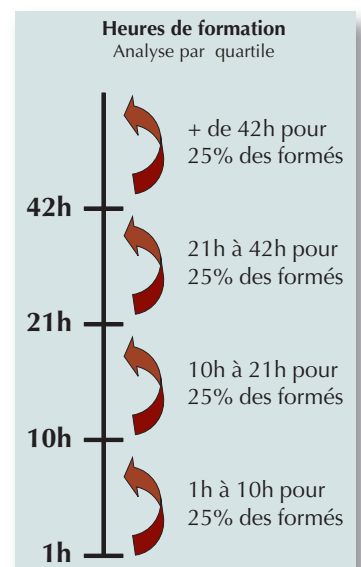
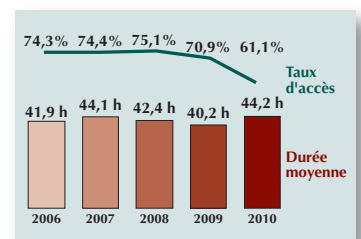
Pour tenter d'expliquer pour partie cette évolution, il faut sans doute considérer que les entreprises recourent de plus en plus à la formation à distance lorsqu'il s'agit de "simples stages", mais qu'elles investissent davantage dans des parcours de formation qualifiante. En effet, à périmètre égal, le nombre total d'heures consacrées à la formation par les entreprises d'assurances se maintient (environ 3,5 millions en 2010, contre 3,6 millions en 2009).

### Taux d'accès global

# 61,1%

### Durée moyenne de formation

# 44,2 heures



## 1 – Analyse de la formation par famille de métiers

Les taux d'accès les plus élevés restent dans les familles Informatiques et télécommunications, Commercial et Ressources humaines.

A contrario, les familles Administration, Secrétariat et Logistique ont les taux d'accès les plus faibles. Derrière cette stabilité se cache des diminutions significatives.

La baisse des taux d'accès identifiée l'an passé se renforce en 2010 : sur 16 familles, 12 ont un taux d'accès en diminution, certaines avec une baisse significative tels que les familles Commercial -26 points, Réassurance -12,5 points, Gestion de contrats -11,8 points et Comptabilité -10,9 points.

La baisse des taux d'accès se compense par l'augmentation des durées moyennes de formation

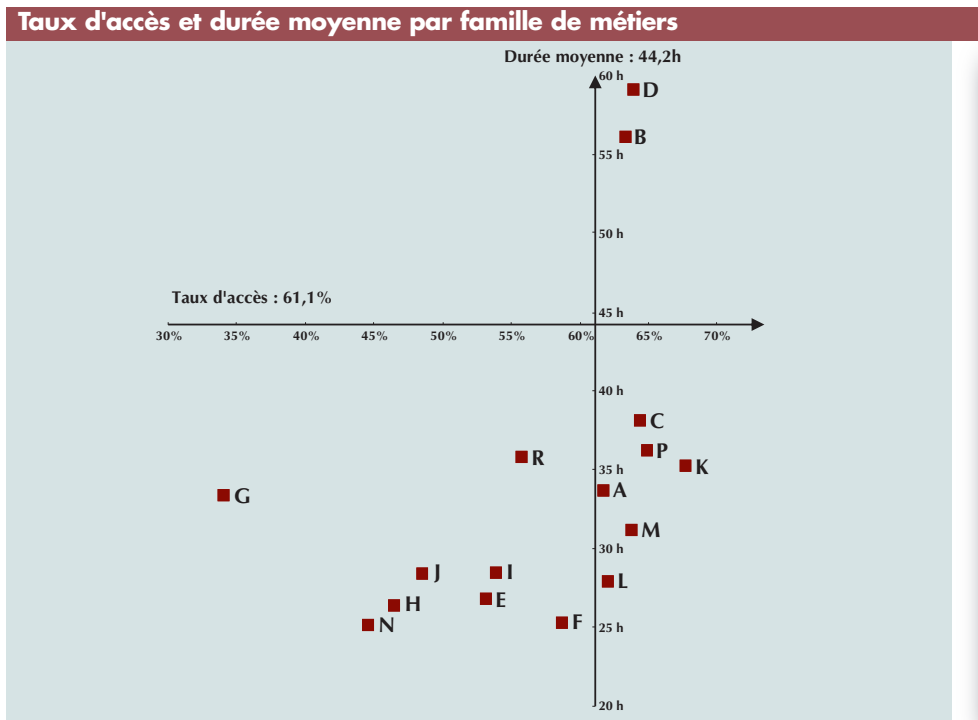
Cette année encore, **la famille Commercial** reste la plus impactée en volume, avec 8 540 salariés formés en moins entre 2009 et 2010. A noter que la durée moyenne de formation se maintient toutefois, passant de 59,6 heures en 2009 à 59,8 heures en 2010. Comme nous l'avons relevé dans la première partie de ce rapport, la baisse des recrutements commerciaux a un impact direct sur les résultats d'ensemble de la formation. Cette famille, et plus particulièrement les jeunes recrutés, sont en effet très consommateurs de formation les premières années de leur intégration. Aussi pèsent-ils de manière très conséquente sur les résultats d'ensemble.

Pour **la famille gestion de contrats**, notons que si le taux d'accès à la formation est en baisse, la durée moyenne de formation est en revanche plus longue (37,6 heures), ce qui correspond à une hausse de 7,7 heures entre 2009 et 2010.

Dans une moindre mesure, le taux d'accès est en recul pour les familles Conception et adaptation de produits, Administration, Communication, Informatique et télécommunications, Etudes et conseil, Gestion et organisation, Ressources humaines et Direction.

En revanche, on observe un relèvement du taux d'accès pour les salariés travaillant dans les familles Contrôle technique et prévention, Secrétariat et assistanat, Gestion des actifs et Logistique. De même, mais de manière plus marquée encore, on enregistre une hausse tangible de la durée moyenne de formation pour les familles Contrôle technique et prévention, qui passe de 33,3 heures en 2009 à 56,5 heures en 2010, et Administration, qui passe de 19,1 heures à 33,7 heures.

Le graphe ci-dessous illustre, pour l'année 2010, le croisement de deux indicateurs : le taux d'accès et la durée moyenne. Leurs axes se coupent en leurs moyennes respectives (61,1% et 44,2 heures).



A	Conception et Adaptation de Produits
B	Contrôle Technique et Prévention
C	Gestion des Contrats
D	Commercial
E	Comptabilité
F	Réassurance
G	Administration
H	Secrétariat et Assistanat
I	Communication
J	Gestion des Actifs
K	Informatique et Télécommunications
L	Etudes et Conseil
M	Gestion et Organisation
N	Logistique
P	Ressources Humaines
R	Direction

## 2 – Analyse de la formation par genre

### Répartition par genre

	Nombre d'heures	%	% de la population formée	% de la population totale	Durée moyenne
Femmes	1 951 389 h	54,6%	58,4%	58,8%	41,3 h
Hommes	1 620 596 h	45,4%	41,6%	41,2%	48,1 h

Les femmes représentent 58,8% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête et 58,4% des formés. Leur taux d'accès, de 60,7%, est en baisse par rapport aux années antérieures.

Les hommes représentent 41,2% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête et 41,6% des formés. Leur taux d'accès, de 61,7%, confirme une baisse encore plus marquée que pour les femmes (-11,4 points) conduisant à un taux d'accès quasiment identique entre les deux genres.

On note néanmoins que l'écart se creuse sur la durée moyenne de formation. En 2010, cette durée est de 41,3h pour les femmes et de 48,1h pour les hommes soit 6,8 heures de différence en 2010 contre 5,6 heures en 2009.

L'analyse par genre montre un rééquilibrage des taux d'accès, mais aussi un écart accru des durées moyennes de formation

• **Analyse des évolutions de 2006 à 2010**

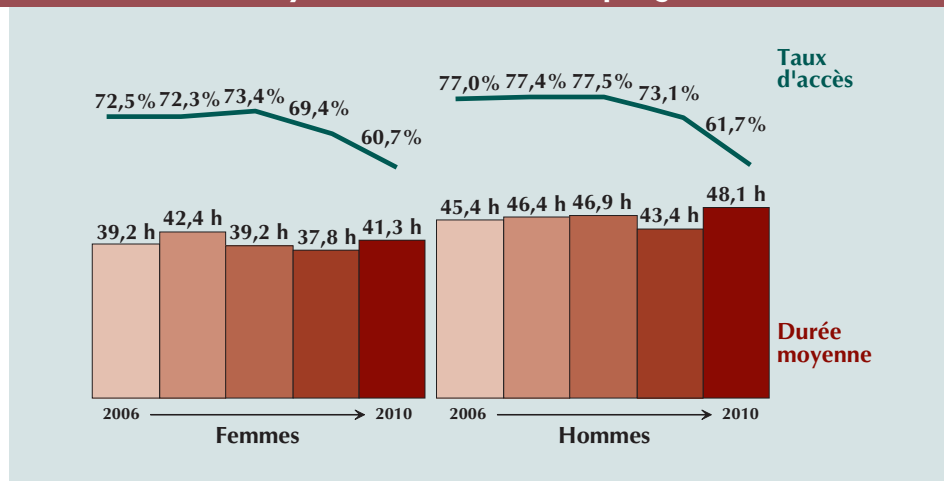
Depuis 2006, on observait une certaine stabilité entre les hommes et les femmes quant à l'accès à la formation, l'écart variant de 4,5 points en 2006 à 3,7 points en 2009. En revanche, en 2010, les taux d'accès entre les hommes et les femmes n'ont qu'un point de différence.

L'écart qui existait jusqu'en 2009 provenait essentiellement de la surreprésentation des hommes chez les commerciaux itinérants, lesquels bénéficient de formations d'intégration longues, dont la durée est souvent supérieure à 150 heures.

Or, on note cette année une réorientation du volume d'heures de formation en faveur de la famille Gestion de contrats où, à l'inverse, la part des femmes s'élève à 73,6% des effectifs. La conjugaison de ces deux phénomènes contradictoires crée ainsi un effet de ciseau qui rééquilibre sensiblement les écarts entre les deux genres

Les durées moyennes quant à elles marquent les écarts suivants : 6,2h en 2006, 4h en 2007, 7,7h en 2008, 5,6h en 2009 et 6,8h en 2010. Ces durées moyennes sont pour partie la conséquence de recrutements moindres de commerciaux depuis deux ans (Cf. *Analyse des recrutements en partie 1*).

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



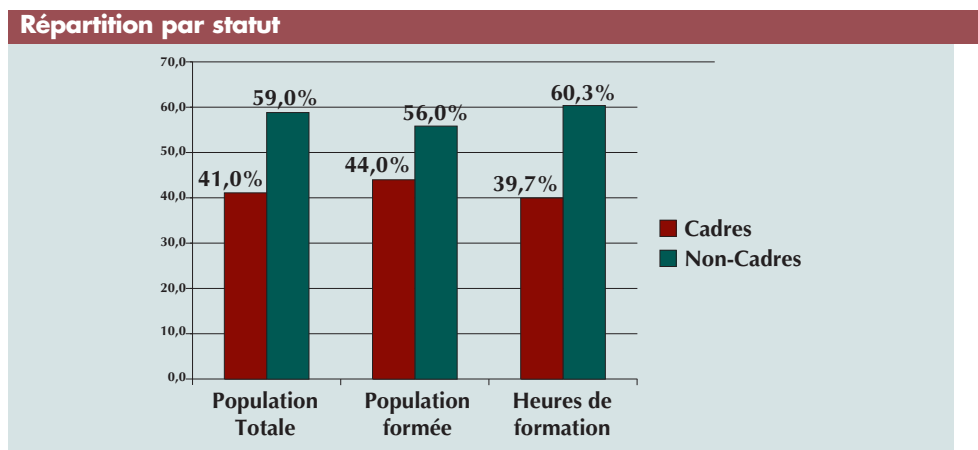
Parallèlement à l'analyse par genre des taux d'accès et des durées moyennes, la ventilation des heures de formation par domaine montre que 11 domaines sur 19 bénéficient d'avantage aux femmes qu'aux hommes. Il s'agit principalement de l'assurance et la réassurance, la gestion de la relation client, l'assistance, la bureautique, les ressources humaines, la comptabilité, l'audit et, enfin, le contrôle de gestion.

Ces concentrations d'heures sont fortement liées à la proportion de femmes dans ces domaines. Cet effet de structure s'illustre par un nombre d'heures de formation qui, pour les hommes, se concentre essentiellement dans les domaines commercial et marketing, informatique et management...



Ainsi les différences d'accès et de durée de formation sont fortement liées à la structure de la population des salariés qui composent chaque famille de métiers.

### 3 – Analyse de la formation par statut



En 2010, les cadres représentent 41% des effectifs de l'enquête et 44% des formés. Ils bénéficient de 39,7% des heures de formation.

Les non cadres, quant à eux, représentent 59% des effectifs de l'enquête, 56% des formés et ont bénéficié de 60,3% des heures de formation.

	Taux d'accès	Nombre d'heures	Durée moyenne
<b>Cadres</b>	<b>65,5%</b>	<b>1 418 424 h</b>	<b>39,9 h</b>
<b>Non cadres</b>	<b>58,0%</b>	<b>2 153 561 h</b>	<b>47,5 h</b>

Les deux taux d'accès à la formation diminuent entre 2009 et 2010 pour atteindre 65,5% pour les cadres et 58% pour les non cadres. Cette réduction est cohérente avec le taux d'accès global de 2010, année atypique, qui se situe à 61,1%, mais qui semble s'inscrire dans la lignée des baisses déjà observées en 2009. Comme nous le soulignons, les moindres recrutements de commerciaux se répercutent sur les indicateurs non cadres en matière de formation.

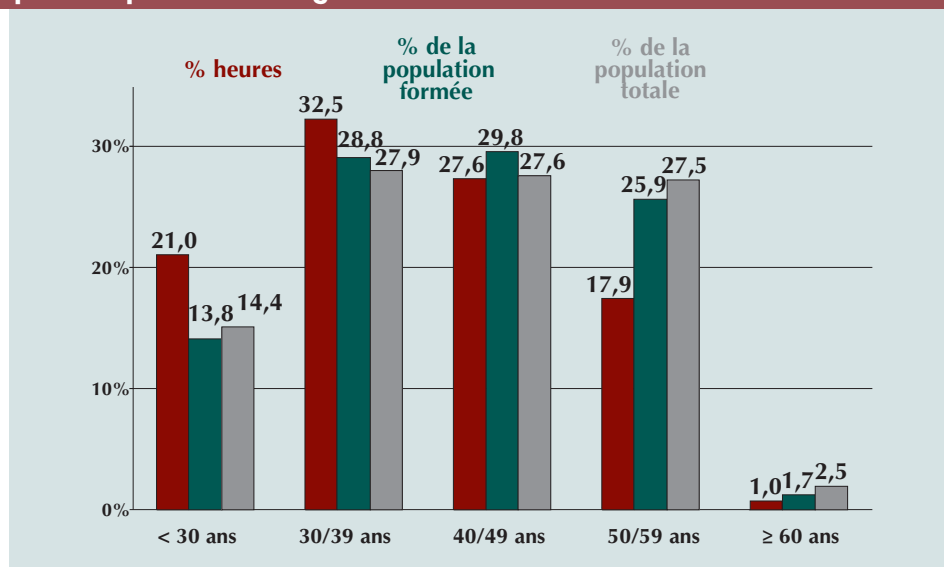
Par ailleurs, la durée moyenne des heures de formation des non cadres (47,5h) reste supérieure à celle des cadres (39,9 heures). A noter que pour ces deux statuts, la durée moyenne a augmenté respectivement de 3,5 heures et de 5 heures.

Les formations suivies par les non cadres portent principalement sur les domaines assurance et réassurance (41,6% des heures), commercial et marketing (22,6% des heures). Ces deux domaines concentrent à eux seuls près des 2/3 des heures de formation (64,2%).

Les cadres se forment, quant à eux, davantage sur les domaines Assurance et réassurance (27,1% des heures de formation), Management (11,4% des heures de formation) et, dans une moindre mesure, en Informatique, Gestion de la relation client, assistance, et Commercial et marketing. Là encore, cette répartition par volume de formation est à mettre en corrélation avec la structure de chaque famille de métiers.

#### 4 – Analyse de la formation par âge

Répartition par tranche d'âge



Une augmentation de la durée moyenne de formation qui profite à l'ensemble des classes d'âges

En 2010, comme les autres années, les moins de 30 ans sont ceux qui bénéficient du plus grand nombre d'heures de formation, proportionnellement à leur poids dans les effectifs. Leur durée moyenne de formation s'élève en effet à 67,1 heures. Notons toutefois que leur taux d'accès à la formation connaît une baisse importante (58,6% en 2010 contre 76,7% en 2009), principalement du fait des moindres recrutements de commerciaux cette année encore.

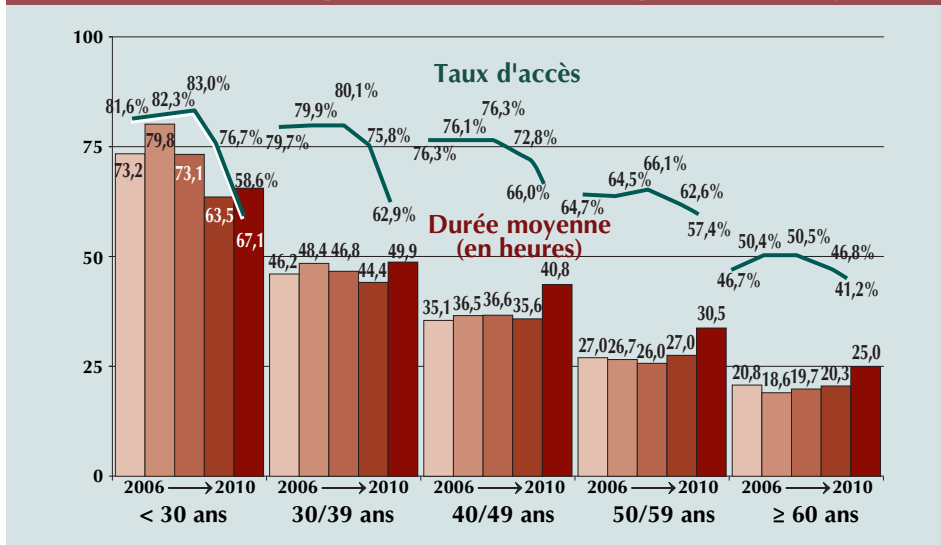
Les salariés de la tranche d'âges 30/39 ans consomment près d'un tiers des heures de formation (32,5%), alors qu'ils représentent 28,8% des formés et 27,9% de la population totale. Ainsi, leur taux d'accès se situe à 62,9% pour une durée moyenne de 49,9 heures.

A l'inverse, les 40/49 ans pâtissent moins de la baisse générale du taux d'accès et se maintiennent à 66% (contre 72,8% en 2009). Leur poids relatif parmi les formés s'établit donc à 29,8%, soit à une valeur proche de leur part dans les effectifs totaux (27,6%), avec une durée moyenne à 40,8 heures.

A l'instar des années antérieures, on remarque une diminution du taux d'accès et de la durée moyenne de formation plus on s'élève dans les tranches d'âge. Le taux d'accès des 50/59 ans s'établit à 57,4%, avec une durée moyenne de 30,5 heures ; et les 60 ans et plus ont un taux d'accès de 41,2% pour une durée moyenne de 25 heures.

Au final, malgré ce décrochage passé 50 ans, la comparaison avec 2009 montre que l'augmentation de la durée moyenne de formation a profité à l'ensemble des classes d'âges : +3,6h pour les moins de 30 ans, +5,5h pour les 30/39 ans, +5,5h pour les 40/49 ans, +3,5h pour les 50/59 ans et +4,7h pour les 60 ans et plus.

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



• Regard sur les 45 ans et plus

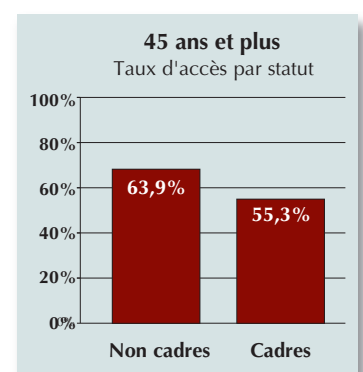
En 2010, les 45 ans et plus, dont la représentativité en formation demeure très légèrement inférieure à celle des effectifs totaux (42,7% contre 44%), continuent de bénéficier d'un taux d'accès à la formation moindre que la moyenne (59,3% contre 61,1%). Notons tout de même que cet écart s'amenuise par rapport à 2009, principalement par une moindre présence de commerciaux nouvellement embauchés. On sait en effet que cette population est fortement consommatrice de formation pendant sa phase d'intégration.

Parmi les 45 ans et plus, les hommes ont des formations plus longues que les femmes, avec respectivement des durées moyennes de 35 heures et 30,9 heures. Mais ces dernières ont par ailleurs un taux d'accès à la formation légèrement supérieur (56,4% contre 43,6%).

Les séniors non cadres ont quant à eux un taux d'accès de 63,9%, ce qui est supérieur à la moyenne de branche, et une durée moyenne de 35,4 heures. Les entreprises de l'assurance continuent donc de soutenir l'effort de formation pour ces salariés dont le profil pourrait être fragilisé au regard des transformations du secteur.

Les deux principaux domaines de formation des 45 ans et plus restent inchangés, même si leur poids relatif a diminué cette année : Assurance et réassurance (30,7% des heures en 2010 contre 31,5% en 2009), et Commercial et marketing (11% des heures en 2010 contre 12% en 2009).

Un effort de formation pour les salariés en direction des séniors

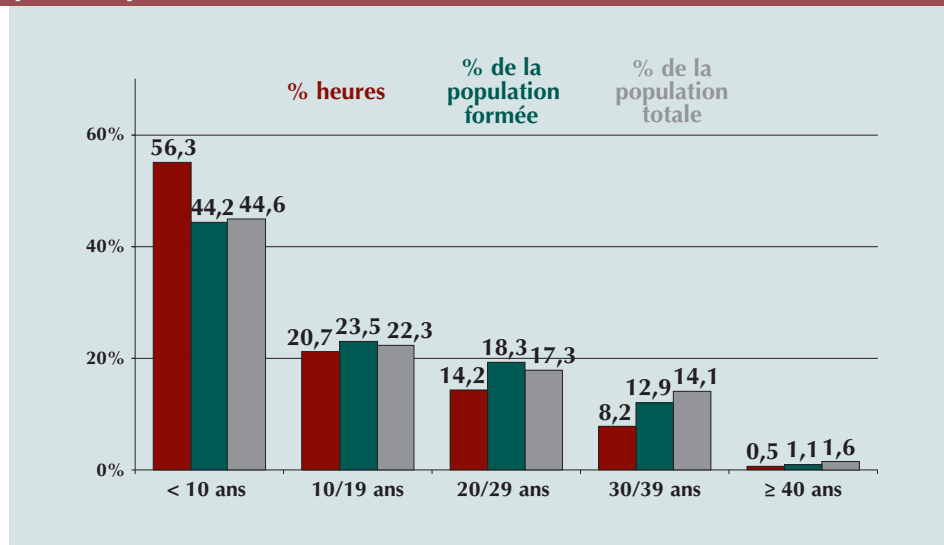


Viennent ensuite les domaines Gestion de la relation client, assistance (8,1%), Développement personnel (7,7%), Bureautique (7,6%) et Management (7,5%).

Ce classement est quasiment identique à celui de 2009, confirmant ainsi l'émergence des formations relevant du domaine Développement personnel.

## 5 – Analyse de la formation par ancienneté

### Répartition par ancienneté



### Taux d'accès selon l'ancienneté

- ≤ 10 ans → 60,5%
- 10/19 ans → 64,4%
- 20/29 ans → 64,7%

Les recrutements en 2010 étant quasiment à l'image de ceux de l'année dernière, l'analyse de la formation des nouveaux entrants confirmera les tendances de 2009. Ainsi les salariés de moins de 10 ans d'ancienneté sont les plus consommateurs de formation, avec une durée moyenne de 56,2 heures et une présence parmi les formés de 56,3%, soit un niveau largement supérieur à leur poids dans la population totale (44,6%). Il s'agit notamment de fidéliser les jeunes recrues pendant leurs premières années au sein de l'entreprise, dont les commerciaux qui, en 2010, continuent malgré tout de représenter 37% des embauches (Cf. Partie 1 - Roma).

### La durée de formation diminue avec l'ancienneté

Pour les autres salariés, la durée moyenne de formation a augmenté de manière significative :

- pour les salariés ayant 10 à 19 ans d'ancienneté, la durée moyenne est passée de 32,5 heures en 2009 à 38,9 heures en 2010, soit une augmentation de 6,4 heures
- pour les salariés ayant 20 à 29 ans d'ancienneté, la durée moyenne est passée de 28,1 heures en 2009 à 34,3 heures en 2010, soit une augmentation de 6,2 heures
- pour les salariés ayant 30 à 39 ans d'ancienneté, la durée moyenne est passée de 22,7 heures en 2009 à 28,2 heures en 2010, soit une augmentation de 9,5 heures
- pour les salariés ayant plus de 40 ans d'ancienneté, la durée moyenne est passée de 18,7 heures en 2009 à 21,2 heures en 2010, soit une augmentation de 2,5 heures

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

Au final, il ressort que la formation continue de faire partie de la culture du secteur de l'assurance. Quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, les taux d'accès sont toujours supérieurs ou égaux à la moyenne interprofessionnelle (environ 40%).

#### • Regard sur les nouveaux entrants

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

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

Depuis 2006, nous soulignons la légère sous-représentation des femmes dans la population des formés par rapport à l'effectif total des nouveaux entrants. De fait, en 2010, elles ont un taux d'accès (43,9%) inférieur à celui des hommes (47,5%), mais également une durée moyenne inférieure (105,2 heures contre 122,1 heures). Toutefois, sur ces deux indicateurs, ces écarts sont moins importants qu'en 2009.

Le taux d'accès des non cadres tend à se rapprocher de celui des cadres. En 2010, le taux d'accès des non cadres est de 45,7% soit 1,1 point de plus que les cadres nouveaux entrants (44,6%). En 2009, ce taux était de 84,1% soit 22,8 points de plus que les cadres. Là encore, les moindres recrutements de commerciaux expliquent dans une large mesure cette évolution notable.

Les durées moyennes de formation se maintiennent quant à elles à un haut niveau, même s'il subsiste une différence importante entre les deux statuts. En 2009 et 2010, les formations des non cadres sont trois fois plus longues que celles des cadres (135,1 heures contre 44 heures).

Les domaines de formation privilégiés pour les nouveaux entrants demeurent naturellement Assurance et réassurance, puis Commercial et marketing, qui représentent à eux seuls plus de 82% des heures de formations.

Nouveaux entrants Les principaux domaines	
	% des heures
Assurance et réassurance	54,7%
Commercial et marketing	27,6%
Acculturation professionnelle	3,9%
Bureautique	2,6%
Gestion de la relation client, assistance	2,5%
Droit	1,1%

# Les orientations de formation

Ce chapitre analyse la répartition des heures de formation par domaine, dans un premier temps, puis par type de dispositif.

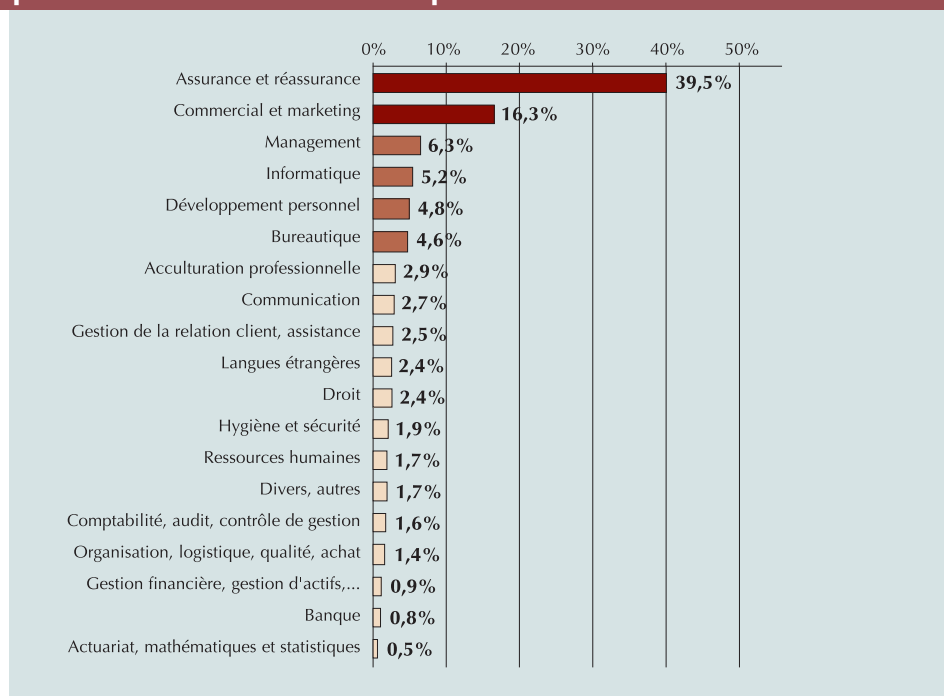
3 571 985 heures de formation ont été dispensées au cours de l'année 2010. Ce chiffre est en baisse depuis 2006, mais demeure à un niveau élevé (3 621 847 heures en 2009).

## 1 – Les domaines de formation

Le domaine informatique en augmentation

Domaines ayant le plus progressé	Evolution 2009-2010
Assurance et réassurance	+2,7 pts
Informatique	+1,0 pt
Droit	+0,9 pt

Répartition des heures de formation par domaine



La répartition des heures allouées par domaine de formation ne montre pas de rupture par rapport aux années précédentes. Les deux domaines, regroupant toujours à eux seuls plus de la moitié des heures dispensées, restent sans surprise Assurance et réassurance, puis Commercial et marketing. A noter que le domaine Commercial et marketing poursuit sa tendance à la baisse avec - 2,1 points entre 2009 et 2010. A l'inverse, Assurance et réassurance augmente de 2,7 points.

Par ordre décroissant viennent ensuite les domaines : Management, Informatique, Développement personnel et Bureautique. Notons que l'informatique passe cette année en quatrième position, devant la bureautique et le développement personnel.

Les autres domaines, quant à eux, représentent chacun moins de 3% des heures totales.

- **Assurance et réassurance** représente 39,5% des heures de formation dispensées en 2010. Les deux principales familles de métiers bénéficiant de ces formations sont, comme chaque année, Commercial (56,6%) et Gestion de contrats (32,8%).

Dans le cadre du plan, les trois quart des heures (73,6%) sont concentrées dans l'adaptation ou l'évolution des compétences (catégorie 1) et un quart (24,8%) dans le développement des compétences (catégorie 2).

Ces formations s'adressent principalement à des non cadres (69,3%), positionnés dans la famille Gestion de contrats. Les femmes, compte tenu de la féminisation marquée de cette famille, ont consommé davantage d'heures de formation dans ce domaine que les hommes (57% contre 43%).

- **Commercial et marketing**, deuxième grand domaine de formation, regroupe 16,3% des heures de formation. Si ces chiffres sont en baisse, leur répartition reste tout à fait identique aux années précédentes.

En effet, ces formations sont toujours majoritairement suivies par les salariés de la famille de métiers Commercial, à 96,3%. Elles ont ainsi bénéficié à hauteur de 87,8% aux non cadres et 12,5% aux cadres.

La répartition de ces heures de formation par genre reste identique aux années précédentes, avec environ 10 points d'écart entre les hommes et les femmes. Ainsi en 2010, les femmes ont bénéficié de 45,6% des heures de formation commerciale contre 54,4% pour les hommes.

En 2010, la quasi-totalité des heures de formation (soit 94%) relèvent de la nouvelle catégorie Adaptation au poste de travail ou évolution dans l'emploi, ce qui vient conforter le caractère opérationnel des formations commerciales, en lien avec les processus d'intégration des nouveaux embauchés.

- **Le Management**, en troisième position conserve ses caractéristiques avec 60% de formations masculines, et réservées principalement aux cadres (86,7%). 41% des heures se font dans le cadre du développement des compétences (nouvelle catégorie 2).

- **L'Informatique**, deuxième domaine transversal, a progressé de 1 point pour gagner la quatrième position, ce qui lui confère le même poids relatif qu'en 2008.

- **Le Développement personnel**, pour la seconde fois parmi les cinq premiers domaines, affiche une légère baisse comparée à 2009 (-0,6 point), toutefois moins importante que celle de la bureautique (-1,5 point).

### Domaine de formation (en % des formés)

#### Assurance et réassurance

56,6% → famille Commercial  
32,8% → famille Gestion de contrats

#### Commercial et marketing

96,3% → famille Commercial

#### Management

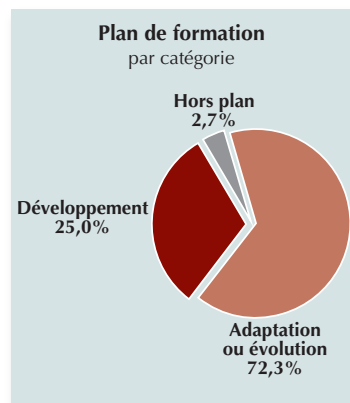
45,5% → famille Commercial  
17,7% → famille Gestion de contrats  
9,7% → famille Informatique

## 2 – Les dispositifs de formation

### 2.1 - Répartition des heures selon le plan de formation

En 2010, le plan de formation ne comprend plus 3, mais 2 catégories ce qu'illustre le tableau ci-dessous.

Catégories du plan de formation jusqu'en 2009	Catégories du plan de formation à partir de 2010
<b>Catégorie 1 :</b> Adaptation au poste de travail	<b>Catégorie 1 :</b> Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi dans l'entreprise
<b>Catégorie 2 :</b> Evolution des emplois ou maintien dans l'emploi	
<b>Catégorie 3 :</b> Développement des compétences	<b>Catégorie 2 :</b> Développement des compétences



Une répartition stable des catégories du plan de formation depuis 2006...

... près des ¾ des heures de formation sont consacrés à l'Adaptation au poste de travail ou au maintien dans l'emploi

Les nouvelles catégories du plan ne modifient pas les grands équilibres.

	Nombre d'heures
Hors plan de formation	97 457 h
<b>Plan de formation</b>	<b>3 474 528 h</b>
Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien	2 582 934 h
Développement des compétences	891 594 h

• 72,3% des heures dispensées relèvent de la catégorie 1 du plan de formation, c'est-à-dire "Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi." Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, cette catégorie rassemble désormais les anciennes catégories 1 "Adaptation au poste de travail" et 2 "Evolution des emplois ou maintien".

Cet axe du plan semble se stabiliser entre 2009 et 2010, avec une différence de seulement 0,1 point entre les deux années.

• 25% des heures dispensées relèvent de la catégorie 2 du plan de formation, c'est-à-dire "Développement des compétences", catégorie identique aux années antérieures et qui regroupe également les formations diplômantes (hors contrats d'alternance). Cette catégorie est globalement stable depuis 2006.

• A noter que 2,7 % des heures enregistrées dans la présente enquête correspondent à des formations hors plan.

Ainsi, ces cinq années de recul confirment les grands équilibres quant à la répartition des actions de formation dans les différentes catégories.

• **Le domaine Assurance et réassurance** se répartit dans le plan avec 73,6% des heures en catégorie 1 "Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi"; 24,8% en catégorie 2 "Développement des compétences". Les grands équilibres sont identiques aux années précédentes.

• **Le domaine Commercial et marketing** se focalise sur la catégorie 1, avec 94% des heures. L'importance de ce chiffre illustre le poids des formations d'intégration des commerciaux.

• **Le domaine Management** se divise pour 57% dans la catégorie 1 et 41% dans la catégorie 2.

• **Le domaine Informatique** se concentre pour 92,8% dans la catégorie 1 "Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi".



## 2.2 - Le droit individuel à la formation (DIF) : 10,9% de salariés concernés

En 2010, 14 464 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF, avec 294 884 heures de formation. 2009 avait marqué une rupture avec 2000 salariés en moins par rapport à 2008. Entre 2009 et 2010, 543 salariés de moins n'ont pas utilisé ce dispositif, ce qui représente une légère diminution du nombre d'heures (-5 892 heures). Mais au final, les chiffres de 2010 semblent illustrer une stabilité plutôt qu'un rattrapage des années antérieures.

Par ailleurs, nos analyses confirmaient que la baisse du DIF en 2009 était directement imputable à la participation moindre des commerciaux à la formation. Le recrutement dans la famille Commercial est en repli en 2009 et 2010, ce qui peut expliquer la stabilité des indicateurs du DIF entre ces deux années.

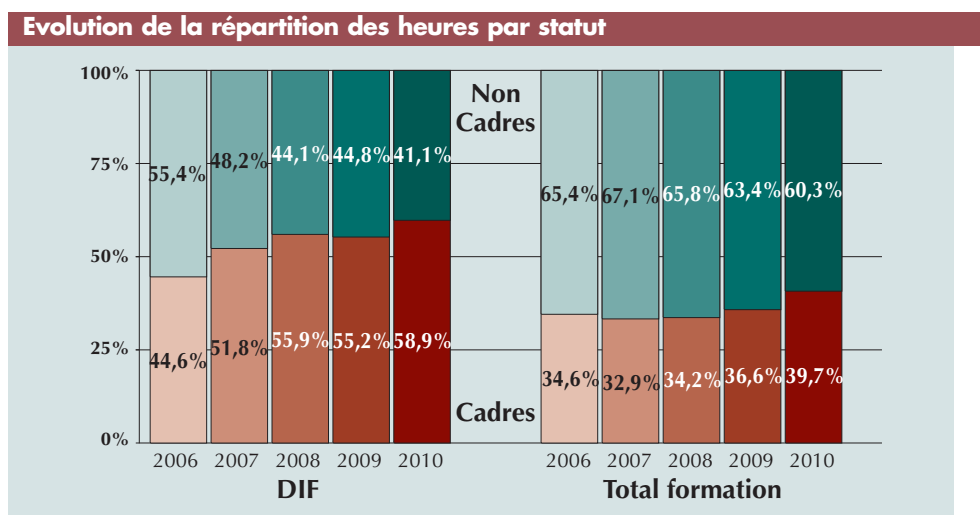
10,9% des salariés se sont impliqués dans le dispositif DIF en 2010, avec une durée moyenne de 20,4 heures, marquant une hausse de 0,3 heure par rapport à 2009. Cinq années d'observation montrent que l'accumulation du nombre d'heures d'année en année n'est pas perceptible dans la réalisation des formations. La durée moyenne demeure en effet proche des 20 heures/an légalement allouées.

### • Comparaison de la répartition des heures par statut

En 2010, comme les années précédentes, les cadres se sont plus investis dans le DIF que les non cadres. Ils consomment 39,7% du total des heures de formation et utilisent 58,9% des heures de DIF.



**DIF 2010 :**  
en stabilité plutôt  
qu'en utilisation  
des durées  
capitalisées



Les non cadres, quant à eux, consomment 60,3% des heures totales et 41,1% des heures de DIF. Notons que ces écarts se sont creusés : entre 2009 et 2010, la part des cadres augmente de 3 points.

• Répartition des heures par domaine

Répartition des heures par domaine

**DIF**  
**Les principaux domaines en 2010**

	% des heures	Evolution 2006-2010
Assurance et réassurance	30,4%	- 18,6 pts
Développement personnel	14,9%	+ 7 pts
Langues étrangères	10,7%	+ 7,6 pts
Communication	9,2%	+ 4,2 pts
Bureautique	6,7%	+ 1 pt
Management	4,5%	+ 1,3 pts

**Droit, Gestion financière, gestion actif immobilier : des nouveaux domaines de plus en plus investis dans le cadre du DIF**

Si le domaine Assurance et réassurance regroupe le plus grand nombre d'heures de formation suivies dans le cadre du DIF, notons qu'en 2010 ce domaine représente 30,4% du total des heures, contre 49% en 2006. Ainsi, en quatre ans, il perd 18,6 points.

Les domaines en forte progression sont les suivants :

- Développement personnel, passant de 7,9% en 2006 à 17,8% en 2010,
- Langues étrangères, passant de 3,1% à 10,7% en 2010,
- Communication, qui augmente de 4,2 points pour atteindre 9,2% en 2010,
- Management, qui atteint 4,5%, et gagne 1,3 point depuis 2006.

Ainsi, il semble que les domaines transversaux sont de plus en plus investis par le biais du DIF, au détriment des techniques "métier". Cela semble cependant tout à fait cohérent avec la finalité du dispositif telle que précisée par les textes de loi en 2004.

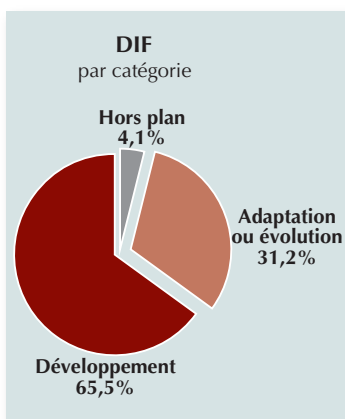
La répartition des heures de DIF par catégorie du plan s'établit comme suit :

- 31,2% relèvent de la nouvelle catégorie 1 "Adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien dans l'emploi" ;
- 65,5% relèvent de la nouvelle catégorie 2 du plan de formation "Développement des compétences".

Au final, la répartition des heures de DIF semble se stabiliser dans la moyenne des quatre exercices antérieurs.

**2. 3 - Les périodes de professionnalisation (PP)**

En 2010, 1 123 salariés, représentant 1,4% des formés, ont suivi une formation dans le cadre de ce dispositif, pour un total de 120 797 heures. Les périodes de professionnalisation sont régression depuis 2006, avec une accélération entre 2008 et 2009, où le nombre de salariés a diminué de moitié.



Entre 2009 et 2010, la baisse est relativement moins importante avec 407 salariés et 25 598 heures de formations recensés en moins.

Ce sont les salariés âgés entre 25 et 39 ans qui en bénéficient le plus. Ils consomment 67% des heures de ce dispositif, alors qu'ils ne consomment que 47,8% des heures au total.

Toutefois, notons que la durée moyenne s'est allongée entre 2009 et 2010 : 107,6 heures cette année, contre 95,7 heures en 2009. Pour rappel, les années précédentes, la durée moyenne était de 98,9 heures en 2008 et 87 heures en 2007.

Ce dispositif s'adresse, entre autres, aux personnes ayant au moins 45 ans. Au regard de nos statistiques, ces salariés utilisent moins ce dispositif : ils représentent 31,6% des heures de formation en général et ne consomment que 16,8% des heures de périodes de professionnalisation.

Toutefois, les périodes de professionnalisation doivent être analysées dans le cadre des dispositifs de financement mutualisés. En l'occurrence, les + de 45 ans ont bénéficié par ailleurs des formations qui leur étaient nécessaires.

## 2. 4 - Les autres dispositifs

Le Congé Individuel de Formation (CIF) connaît un ralentissement avec 163 bénéficiaires en 2010, après une année 2009 remarquable.

Les volumes des Bilans de Compétences (BC) suivent le même mouvement que ceux du CIF : 248 en 2006, 215 en 2007, 307 en 2008, 221 en 2009 et 157 en 2010.

Entre 2006 et 2009 la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) avait notablement progressé pour presque tripler en quatre ans : 63 personnes en 2006, 58 en 2007, 115 en 2008 et 174 en 2009. En 2010, on ne recense dans nos statistiques que 81 bénéficiaires en 2010.

## 2. 5 - La formation diplômante (hors alternance)

935 salariés ont suivi un cursus de formation diplômante en 2010. Après trois années de progression, 2010 confirme la rupture de tendance de 2009.

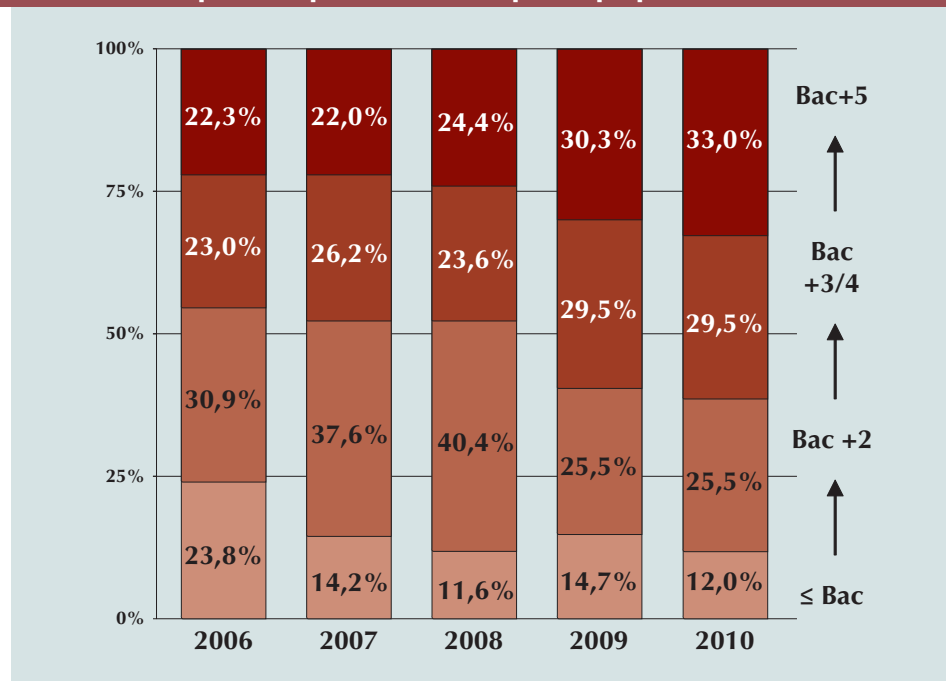
- 33,0% se sont engagés sur un niveau Bac + 5,
- 29,5% sur un niveau Bac + 3/4,
- 25,5% sur un niveau Bac + 2,
- 10,6% sur un niveau Bac,
- 1,4% sur un niveau CAP, BEP.

Enfin, 143 salariés ont obtenu le CQP "Chargé de relation Clientèle en Assurances" en 2010 (dont 2 par la VAE). Notons que cette certification, mise en place par la branche, comme gage d'une reconnaissance professionnelle, connaît un succès qui ne se dément pas au fil des ans.

**1 123 PP**  
**163 CIF**  
**221 BC**  
**81 VAE**



## Evolution de la répartition par niveau de diplôme préparé



Il est cependant intéressant d'observer l'élévation du niveau de diplôme avec de plus en plus de Bac+3/4 et de Bac+5, au détriment des Bac et infra Bac. Ainsi en 2009 et 2010, le niveau Bac+5 augmente de 2,7 points tandis que le niveau infra Bac diminue de 2,7 points.

Après une baisse des Bac+2 entre 2008 et 2009, passant de 40,4% à 25,5%, la part de ce niveau dans les formations diplômantes reste à l'identique entre 2009 et 2010. De la même manière, le niveau Bac+3/4 conserve le même poids relatif entre les deux années.

Toutefois, la baisse des niveaux ≤Bac et la hausse simultanée des niveaux ≥Bac+5 démontrent un phénomène de transfert sur l'ensemble de l'échelle des diplômes. Le glissement du Bac+2 vers le Bac+3, que nous décrivions l'an passé, se confirme donc incidemment en 2010.

# Zoom sur l'alternance

En écho de la partie 1 (ROMA 2011), nous nous proposons maintenant de porter un regard approfondi sur les contrats d'alternance dans l'assurance, actualisant ainsi les données déjà produites sur cette thématique dans les ROFA 2008 et 2010. Notons que la présente analyse porte sur la période 2002 à 2010.

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

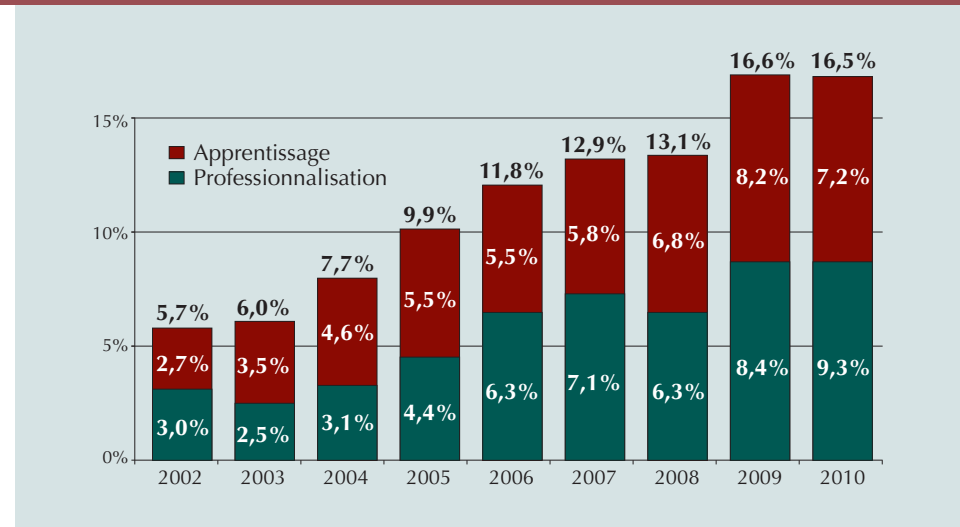
- les contrats de professionnalisation ;
- les contrats d'apprentissage.

Par souci de simplification dans l'écriture, comme en 2008, le terme "contrat d'alternance" désignera globalement ces deux types de contrats.

## 1 – Evolution du poids de l'alternance dans les recrutements

Comme le montre le tableau ci-dessous, les entreprises du secteur recourent de plus en plus à ces types de contrats dans leurs politiques de recrutement.

Evolution de l'alternance dans les recrutements



Un mode  
d'insertion  
professionnelle  
qui reste privilégié

Depuis 2002 en effet, on constate une réorientation des politiques de recrutement des sociétés d'assurances vers ces types de contrats. Leur intérêt principal réside surtout dans la possibilité offerte de conjuguer formation initiale et apprentissage de la vie en entreprise. Ainsi, l'étudiant-salarié peut à la fois parfaire ses connaissances théoriques et confronter ces dernières aux réalités pragmatiques du "terrain".

2010 marque toutefois une rupture par rapport à la progression régulière de l'alternance. En effet, et pour la première fois depuis 2002, on relève que le taux d'alternants dans les recrutements se situe au même niveau qu'en 2009. Il nous semble cependant qu'il ne s'agit là que d'un palier conjoncturel et les chiffres repartiront prochainement à la hausse.

## 2 – Evolution du nombre de contrats d'alternance

Ces chiffres, traduits en nombre de contrats, montrent que près de 2 897 personnes relèvent de cette situation au 31/12/2010. Précisons toutefois que ces personnes n'ont pas toutes été embauchées dans l'année considérée. La préparation au diplôme visé pouvant se dérouler sur plusieurs cycles (1, 2 voire 3 ans), certains de ces étudiants ne sont donc pas tous nouveaux entrants et ont déjà une ancienneté d'au moins un an.

Evolution du nombre de contrats

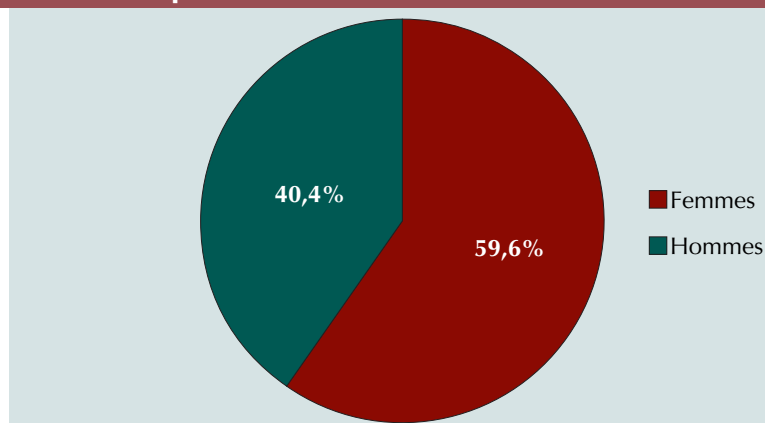


Une légère préférence pour les contrats de professionnalisation

En 2010, le nombre de bénéficiaires des contrats de professionnalisation est un peu plus important que celui des contrats d'apprentissage. En effet, entre 2009 et 2010, les contrats de professionnalisation comptabilisent 36 bénéficiaires en plus tandis que l'apprentissage perd 82 apprentis. Néanmoins, comme les années précédentes, le recours des entreprises à ces deux dispositifs reste important et positif puisqu'ils comptabilisent 2 897 alternants.

## 3 – Evolution de la part des femmes

Evolution de la part des femmes



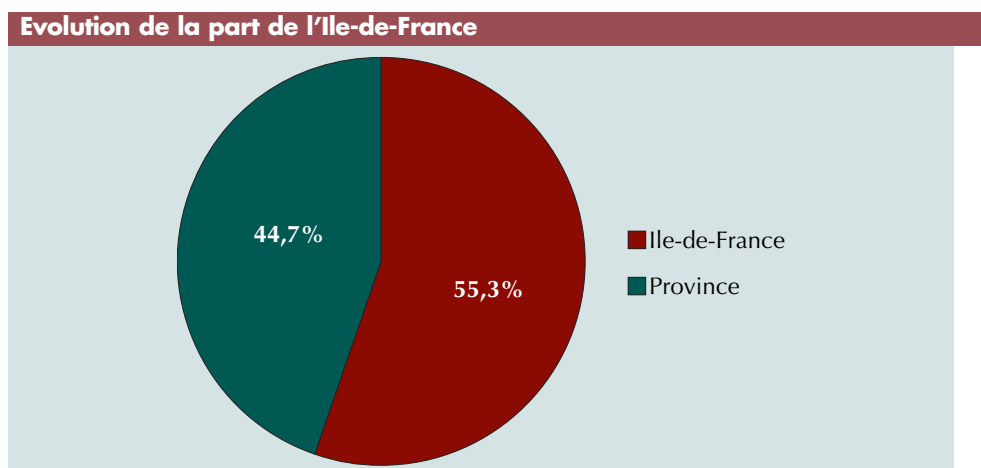
Les femmes restent majoritaires parmi les alternants

Les femmes sont relativement plus nombreuses à bénéficier de ces dispositifs, puisqu'elles représentent 59,6% des alternants. Cette part correspond néanmoins à celle de la profession dans son ensemble (59,1%) et au taux des nouveaux entrants (58,1%). Au final, dans le temps, la part des femmes est stable variant de seulement 0,2 point entre 2002 et 2010.

La féminisation est encore plus marquée pour les contrats de professionnalisation avec une proportion de 61,4%. Cette surreprésentation serait à rapprocher du profil de recrutement observé sur les plates-formes de gestion de contrats.

#### 4 – Evolution de la part de l'Île-de-France

Comme nous le notions l'an passé, les contrats d'alternance sont davantage utilisés en Île-de-France qu'en province : 55,3% des bénéficiaires sont en Île-de-France tandis que 39,7% des salariés de l'assurance y travaillent.



Les trois quarts des apprentis sont localisés en Île-de-France

Entre professionnalisation et apprentissage, on remarque des disparités géographiques importantes. En effet, quand les trois quarts des contrats d'apprentissage sont réalisés en Île-de-France, on note que près des deux tiers des contrats de professionnalisation le sont en province. Il faut noter que la localisation du CFA de l'assurance en région parisienne facilite pour les entreprises l'accès et le recrutement d'apprentis.

Qu'il s'agisse de l'analyse du profil sociodémographique des salariés de l'assurance ou, plus spécifiquement, des données portant sur la formation professionnelle continue, l'année 2010 se révèle être une année atypique.

Certes, les grandes tendances structurelles qui caractérisent le secteur perdurent cette année encore, mais il semble aussi que certaines évolutions amorcées en 2009 se confirment. Au premier rang de ces dernières, on constate une forme de redistribution interne des recrutements. A volume égal, la répartition des nouveaux entrants par famille de métiers s'opère selon des proportionnalités différentes des années antérieures. Il se produit donc un phénomène de transfert entre les familles de métiers. Alors que la famille Commercial concentrait ordinairement près de 50% des embauches, on observe que sa part est désormais proche de son poids relatif dans la population totale. La conjoncture économique moins favorable en assurances de personnes explique pour partie la baisse du recrutement de commerciaux. Mais, d'autres facteurs sont également à l'œuvre.

En effet, les évolutions engagées ne peuvent pas s'expliquer uniquement par l'analyse du profil des nouveaux entrants. Il faut également prendre en compte l'importance et le profil des sorties, c'est-à-dire la structuration des départs à la retraite. Ainsi, il ressort que ce report vers d'autres familles bénéficie en premier lieu à la famille Gestion de contrats. Celle-ci, caractérisée par une forte féminisation de ses effectifs et un âge moyen supérieur à la moyenne de branche, est directement et fortement concernée par le phénomène du baby-boom.

En outre, le processus de modernisation des entreprises d'assurances est créateur d'activités nouvelles, redessine les contours des métiers, crée des porosités entre eux par suppression de certaines frontières. De fait, ce vaste mouvement a des incidences très directes sur le profil des salariés de l'assurance.

En matière de formation professionnelle continue, cinq années de recul ont montré un certain nombre de spécificités des entreprises d'assurances. Citons en premier lieu un effort de formation conséquent et soutenu, puisque l'investissement consenti par elles se situe toujours entre 4,5% et 4,8% de la masse salariale, soit presque trois fois l'obligation légale (1,6% porté conventionnellement à 2,2%).

En second lieu, pour l'année 2010, il faut noter le décrochage de près de 10 points du taux d'accès à la formation. A budget et volume d'heures égaux, cela signifie notamment que les populations bénéficiaires ont été davantage ciblées et ont profité de formations plus longues. Certaines disparités subsistent, mais des rééquilibrages se réalisent dans le même temps.

Aussi, faut-il analyser ces phénomènes à l'aune des différents facteurs qui pèsent sur eux. Rappelons ainsi l'importance des formations d'intégration sur les domaines cœur de métier. Il est certain que la nouvelle structuration des embauches, avec moins de commerciaux, tout comme l'importance et le profil des partants, interviennent lourdement dans les résultats de cette année. De même, certaines hypothèses liées à la conjoncture économique peuvent aussi être avancées.

La baisse généralisée, mais au demeurant très relative, des taux d'accès en 2010 doit donc faire l'objet d'un suivi analytique sur plusieurs années. Sans doute sera-t-elle ainsi relativisée par rapport aux données interprofessionnelles disponibles.

Au regard de tous ces éléments, il est important de relever que le secteur de l'assurance, conserve un dynamisme certain malgré un contexte assurantiel exacerbé. En témoigne le maintien, quasiment à l'identique, de ses volumes d'emploi et de recrutement, ainsi que l'importance accordée à la formation de ses salariés.



## ANNEXES

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

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

### Population totale

	2002	2009	2010
Effectif de l'enquête	136 929	144 964	141 416
Taux de femmes	56,4%	58,9%	59,1%
Age moyen	40,6 ans	41,8 ans	41,9 ans
Femmes	40 ans	41,2 ans	41,4 ans
Hommes	41,3 ans	42,5 ans	42,7 ans
Ancienneté moyenne	13,4 ans	14,1 ans	14 ans
Femmes	14,1 ans	14,6 ans	14,5 ans
Hommes	12,6 ans	13,4 ans	13,4 ans
Géographie (% en IDF)	40,5%	39,7%	39,6%
Taux de temps partiel	10,2%	12,4%	12,5%
Taux de ≥ bac+2	47,4%	57,7%	60,0%
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	59 ans 10 mois	60 ans 1 mois
Cadre	57 ans 7 mois	60 ans 2 mois	60 ans 3 mois
Non cadre	55 ans 5 mois	59 ans 6 mois	59 ans 11 mois

### Nouveaux entrants

	2002	2009	2010
Volume et taux	12 733 9,3%	12 647 8,7%	12 553 8,9%
Taux de femmes	55,8%	57,5%	58,1%
Taux de cadres	22,0%	24,6%	26,8%
Type de contrat			
CDI	71,8%	57,1%	56,2%
CDD	22,4%	26,3%	27,2%
Alternance-Pro-Apprentissage	5,7%	16,6%	16,6%
Taux de ≥ bac+2	68,5%	75,0%	74,1%

### 55 ans et plus

	2002	2009	2010
Volume et taux	10 653 7,8%	21 048 14,5%	21 395 15,1%
Taux de femmes	45,2%	55,1%	55,8%
Taux de cadres	45,0%	45,0%	45,4%
Taux de temps partiel	9,3%	12,5%	13,1%

### Cadres

	2002	2009	2010
Volume et taux	48 135 35,2%	60 621 41,8%	60 924 43,1%
Taux de femmes	38,7%	45,0%	45,9%
Taux de ≥ bac+2	66,9%	72,6%	73,9%

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

	Effectifs			Age moyen			Taux de 55 ans et +			Taux de femmes		
	2002	2009	2010	2002	2009	2010	2002	2009	2010	2002	2009	2010
Conception et Adaptation de Produits	3954	4703	4 815	38,6	39,0	39,4	6,1	8,9	9,5	52,9	55,2	55,7
Contrôle Technique et Prévention	2192	1781	1 780	41,6	44,8	44,9	13,6	21,4	21,1	20,8	30,4	31,4
Gestion des Contrats	38294	41278	40 115	41,2	42,5	42,4	7,2	16,9	17,9	70,5	73,5	73,6
Commercial	43489	46167	44 733	39,2	39,9	40,2	6,8	10,7	11,3	46,9	52,2	52,7
Comptabilité	5560	5003	4 689	41,2	43,3	43,4	8,0	17,9	18,5	66,1	66,8	66,5
Réassurance	1221	862	954	40,7	44,6	44,8	6,6	16,5	18,0	55,0	56,7	55,4
Administration	2642	2292	2 152	43,3	45,9	46,1	11,4	30,2	32,9	72,2	70,3	69,4
Secrétariat et Assistanat	7663	6241	5 824	42,5	45,1	45,4	8,9	18,9	20,3	98,5	96,9	97,0
Communication	1050	1283	1 251	40,3	41,0	41,0	9,0	11,6	11,8	71,5	70,8	70,5
Gestion des Actifs	1632	2008	1 943	37,8	38,8	38,9	4,9	8,2	8,4	46,6	42,0	42,7
Informatique et Télécommunications	10213	11149	10 950	39,3	42,5	42,9	4,5	9,9	10,7	29,4	28,8	29,0
Etudes et Conseil	2997	3711	3 808	39,0	40,0	39,9	8,2	12,3	12,3	54,9	60,3	61,3
Gestion et Organisation	3458	5665	5 801	40,1	41,5	41,7	6,2	12,7	13,0	52,0	53,5	54,0
Logistique	6074	4832	4 505	45,1	47,1	47,2	14,5	27,3	28,4	42,2	43,5	43,9
Ressources Humaines	3045	3035	3 004	42,3	43,3	43,5	8,9	16,7	17,2	70,3	74,9	75,2
Direction	2847	3794	3 835	47,2	47,6	47,3	22,7	25,8	23,2	17,7	27,2	28,6

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac +2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2002	2009	2010	2002	2009	2010	2002	2009	2010	2002	2009	2010
Conception et Adaptation de Produits	80,1	90,7	92,1	76,6	83,6	83,7	10,3	9,7	9,7	62,2	68,1	69,1
Contrôle Technique et Prévention	72,2	76,8	77,0	66,3	74,4	75,2	5,6	5,0	4,7	37,0	38,5	36,9
Gestion des Contrats	26,7	30,9	31,6	42,1	52,4	55,4	7,5	7,4	7,8	39,5	36,9	36,5
Commercial	21,3	24,5	25,0	48,3	58,0	59,2	12,0	10,3	9,7	17,3	16,0	15,6
Comptabilité	30,2	39,7	42,5	36,1	47,6	51,4	8,2	7,5	7,5	63,5	64,9	65,9
Réassurance	55,1	71,4	73,8	50,0	59,5	65,0	7,5	7,4	16,5	92,7	96,1	96,1
Administration	6,5	7,7	7,4	10,4	16,5	17,1	13,5	10,9	11,0	49,9	49,9	52,5
Secrétariat et Assistanat	9,5	15,0	15,9	26,6	36,8	39,2	5,5	5,5	5,6	46,4	43,4	42,4
Communication	65,8	75,5	77,1	67,3	75,3	76,8	7,8	9,7	11,3	65,0	59,2	55,7
Gestion des Actifs	73,0	83,2	83,5	69,9	75,6	76,1	14,4	7,5	11,0	85,3	88,0	85,7
Informatique et Télécommunications	75,8	84,5	85,9	67,9	75,4	76,9	7,9	6,4	6,2	64,0	58,1	56,2
Etudes et Conseil	85,7	89,9	90,3	78,8	80,9	81,2	11,4	9,4	11,2	71,0	69,2	67,6
Gestion et Organisation	83,3	89,2	89,9	67,2	75,9	77,7	7,1	8,2	8,1	67,6	70,4	69,8
Logistique	15,1	18,2	20,1	11,1	14,9	17,3	6,0	5,4	5,8	47,1	42,1	40,9
Ressources Humaines	59,9	69,1	69,7	53,0	64,7	67,6	6,6	7,3	7,9	60,6	59,4	58,9
Direction	99,8	99,7	99,5	83,6	85,9	88,6	5,1	4,8	5,7	67,1	79,0	80,5

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

### Chiffres-clés

	2006	2009	2010
Nombre de salariés formés	91 439	90 155	80 908
Nombre d'heures de formation	4 016 566	3 621 847	3 571 985
Taux d'accès global	74,3%	70,9%	61,1%
Durée moyenne	44 h	40,2 h	44,1 h

### Taux d'accès par critère socioprofessionnel

		2006	2009	2010
Par genre	Hommes	76,9%	73,1%	60,7%
	Femmes	72,5%	69,4%	61,7%
Par âge	< 45 ans	79,6%	75,7%	62,5%
	≥ 45 ans	67,5%	64,7%	59,3%
Par ancienneté	< 5 ans	80,0%	77,8%	57,6%
	≥ 5 ans	72,4%	68,4%	62,5%
Par statut	Non cadre	73,4%	69,7%	58,0%
	Cadre	75,9%	72,6%	65,5%
Par localisation	Ile-de-France	67,3%	64,9%	59,8%
	Province	78,1%	74,3%	61,8%
Par niveau d'étude	≤ Bac	69,0%	64,1%	61,5%
	≥ Bac+5	77,5%	73,0%	61,4%

### Répartition par dispositif

	Plan			Période de professionnalisation			Droit individuel à la formation		
	2006	2009	2010	2006	2009	2010	2006	2009	2010
Nombre d'heures	3 778 411	3 489 405	3 475 913	490 861	146 395	120 797	159 287	300 774	294 882
Nombre de personnes	90 756	89 681	78 800	5 041	1 530	1 123	7 338	15 007	14 464
Durée moyenne	41,6 h	38,9 h	44,1 h	97,4 h	95,7 h	107,6	21,7 h	20,0 h	20,4 h

### Répartition des heures de formation

	2006	2009	2010
Adaptation au poste de travail	51,3%	45,6%	74,7%*
Evolution des emplois ou maintien	21,2%	26,8%	
Développement des compétences	21,6%	23,9%	22,6%
Hors Plan	5,9%	3,7%	2,7%

\* Depuis 2010, il n'existe plus que 2 catégories de formations dans le cadre du Plan (par regroupement des anciennes catégories "Adaptation au poste de travail" et "Evolution des emplois ou maintien").

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

### Taux d'accès par famille de métiers

	2006	2009	2010
Informatique et télécommunications	71,7%	72,0%	67,6%
Ressources humaines	69,2%	72,5%	64,8%
Commercial	88,0%	78,8%	63,8%
Gestion et organisation	71,5%	68,7%	63,5%
Contrôle technique et prévention	64,0%	53,7%	62,9%
Gestions de contrats	74,8%	73,8%	62,8%
Etudes et conseil	68,1%	67,5%	62,0%
Conception et adaptation de produits	70,9%	67,3%	61,4%
Réassurance	75,2%	75,2%	57,9%
Direction	56,9%	53,8%	55,4%
Communication	60,7%	63,2%	53,9%
Comptabilité	59,9%	58,3%	52,6%
Gestion des actifs	51,0%	46,9%	48,3%
Secrétariat et assistantat	50,9%	53,2%	46,3%
Logistique	45,9%	47,8%	44,4%
Administration	47,1%	40,9%	34,5%

### Répartition des heures par domaine de formation

	2006	2009	2010
Assurance et réassurance	41,3%	36,8%	39,5%
Commercial et marketing	15,4%	18,4%	16,3%
Management	6,5%	6,5%	6,3%
Informatique	4,6%	4,2%	5,2%
Développement personnel	2,3%	5,4%	4,8%
Bureautique	6,9%	6,1%	4,6%
Acculturation professionnelle	1,4%	1,6%	2,9%
Communication	2,7%	3,0%	2,7%
Gestion de la relation client, assistance	2,3%	3,0%	2,5%
Langues étrangères	1,8%	2,4%	2,4%
Droit	1,6%	1,5%	2,4%
Hygiène et sécurité	1,3%	1,5%	1,9%
Divers, autres	2,9%	2,2%	1,7%
Ressources humaines	1,9%	1,7%	1,7%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	1,8%	1,6%	1,6%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,1%	1,5%	1,4%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	1,8%	0,8%	0,9%
Banque	1,9%	1,3%	0,8%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,5%	0,5%	0,5%



# Etudes disponibles

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

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

## Rapports de l'Observatoire sur les Formations des salariés de l'Assurance - ROFA

- au 31 décembre de chaque année, depuis 2006

## ETUDES METIERS

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

## ETUDES ET DOCUMENTS

- Les managers de proximité dans l'assurance (2010)
- Mixité, diversité, compétitivité économique des entreprises (2005)
- Première contribution à l'analyse de la place des femmes dans l'assurance (2004)
- Essai d'analyse de la répartition géographique des salariés de l'assurance sur le territoire national (2004)
- Les métiers de l'assurance – Les référentiels des métiers cadres, en collaboration avec l'Apec (2004)
- Les quadras d'aujourd'hui... quinquas de demain ? Essai d'analyse des conséquences du redressement de l'âge de cessation d'activité sur l'employabilité des salariés de l'assurance (2003)
- Le choc démographique : vers un déficit de cadres...? ou une autre politique de l'âge ! (2002)
- Métiers et formations des salariés handicapés dans l'assurance (2000)
- Du vieillissement au renouvellement (1998)

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

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

## Profil statistique et prospectif

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

## Mixité et diversité dans les sociétés d'assurances

- Rapport 2011 (en partenariat avec la FFSA et le GEMA)



**Gérard LOBJEOIS**

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

**Norbert GIRARD**

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

**Angélique HÉNAUX**

Chargée d'Etudes démographiques  
01 53 21 51 24  
henaux@obs.gpsa.fr

**Arlette COUSSOT**

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