



Synthèse

ROMA ROFA 2010

Le jeudi 9 décembre 2010, l'**Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance**, Association créée par la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA) et le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA), a présenté :

- son quatorzième **rapport sur les métiers des salariés de l'assurance** d'une part (**ROMA**),
- et son quatrième **rapport sur les formations des salariés de l'assurance** d'autre part (**ROFA**).

ROMA 2010 :

- **une stabilisation de la féminisation,**
- **des recrutements en baisse... relative,**
- **et toujours plus de cadres et de séniors.**

L'année 2009 marque une stabilisation de la féminisation du secteur, avec une part de femmes dans la population totale à 58,9 % identique à celle de 2008. La part des cadres, quant à elle, continue de croître en 2009 pour atteindre près de 42 %. La part des jeunes (moins de 30 ans) se stabilise à 15,7 % et celle des seniors (plus de 55 ans) à 14,5 %. La ventilation des effectifs entre l'Île de France et la Province reste inchangée.

Au 31 décembre 2009, les sociétés d'assurances emploient 147 400 personnes. Dans un contexte de quasi stabilité des effectifs globaux (+1,6 %), le Roma constate, après l'année record de 2008, une baisse - relative - des recrutements puisqu'en 2009 le secteur a recruté près de 13 000 nouveaux entrants. Ce phénomène s'explique principalement par le recul de l'âge de cessation d'activité et par les efforts réalisés par les sociétés d'assurances pour fidéliser les commerciaux.

La féminisation du secteur de l'assurance se stabilise...

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

Mais par ailleurs, cette année montre quelques particularités, principalement dans la structuration de ses recrutements et de ses sorties, qui peuvent expliquer ce phénomène de plateau. Cependant, il faut prendre en compte le fait que les recrutements ont été moins importants dans la famille Commercial et les sorties davantage féminines.

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

En effet, l'allongement de l'âge de départ à la retraite aura des conséquences mécaniques sur le maintien dans l'emploi des femmes, notamment en ce qui

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

concerne les non cadres, mouvement déjà engagé avec l'arrêt des systèmes de préretraite en 2002.

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

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

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

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

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

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

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

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

Au-delà des données 2009, ces chiffres démontrent néanmoins une tendance lourde engagée depuis plusieurs années, à savoir un rééquilibrage de la parité entre les hommes et les femmes quant à la possibilité pour ces dernières d'accéder au statut de cadre. Sur le long terme, en effet, il se confirme que le nombre de femmes cadres augmente plus rapidement que le nombre d'hommes cadres.

Les recrutements en 2009 : une baisse... très relative

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

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

Près de 42% de cadres dans l'assurance en 2009

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

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

Au final, l'assurance reste un secteur attractif, qui continue d'embaucher massivement sur le marché de l'emploi, près de 13 000 personnes cette année encore (12 647 personnes). Rappelons que les effectifs totaux ont continué de croître de 1,6% cette année encore, ce qui représente un solde net positif de près de 2 400 création d'emplois.

Le niveau de recrutement observé en 2009 interroge néanmoins sur les années à venir. Assiste-t-on à une rupture de tendance, principalement due à l'automatisation et aux transferts croissants des tâches simples sur le client ? La question reste ouverte... Mais on peut également poser l'autre hypothèse qu'il ne s'agit que d'un simple palier transitoire, corrélé à des départs à la retraite retardés.

Les jeunes : un profil qui se stabilise

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

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

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

Le taux de cadres chez les moins de 30 ans (18,8%) connaît une hausse régulière depuis 2006 (+0,4 point en moyenne). Même s'il demeure inférieur de moitié à la moyenne d'ensemble (la profession continuant d'accorder une place importante à la promotion sociale dans ses choix de recrutements internes), il faut noter que l'on accède de plus en plus jeune au statut de cadre. Cette tendance de fond est à mettre en corrélation directe avec le vaste mouvement de modernisation du secteur et son besoin croissant d'experts de haut niveau, encadrant ou non.

Les seniors : une croissance toujours aussi forte

Avec un volume presque équivalent à celui des moins de 30 ans, le nombre des 55 ans et plus s'élève à 21 048 salariés au 31 décembre 2009. Ainsi, cette tranche d'âge représente 14,5% de la population totale (soit plus d'1 salarié sur 7), en croissance de près d'un point cette année (+1 673 personnes). Rappelons que les 55 ans et plus étaient 10 653 en 2002.

Ce constat est aussi à corréliser avec la répartition par genre des 55 ans et plus. Même si la part des femmes cadres augmente au fil des ans, conséquence directe d'une plus grande parité dans l'accès à ce statut, il ressort surtout que

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

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

**1 salarié sur 7
à 55 ans ou plus**

7 non cadres de 55 ans et plus sur 10 sont des femmes. Ces chiffres sont donc à l'instar de ce qui s'observe dans la population totale de l'assurance.

Les modifications législatives en ce qui concerne l'âge de départ à la retraite devraient accroître ce phénomène en différant le départ des cohortes nées après le 1er juillet 1951.

L'Ile-de-France et la Province : un rapport stabilité.

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

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

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

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

**Répartition des
salariés :
39,7% en Ile-de-
France
60,3% en Province**

ROFA 2010 : les populations formées Les orientations de formation Zoom sur... l'alternance

Pour la quatrième année consécutive, l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance a publié les résultats de l'enquête sur la formation des salariés de l'assurance. Il est toutefois novateur à travers une approche de l'évolution de l'ensemble des indicateurs, sur la base de quatre exercices, de 2006 à 2009. Ainsi, il propose une analyse dynamique des statistiques de la formation professionnelle continue telle qu'elle est mise en œuvre au sein des entreprises d'assurances.

Une première partie du rapport consolide les données relatives aux salariés bénéficiaires de formations : leur taux d'accès, leur profil socioprofessionnel, leur durée moyenne de formation, etc. Ces données seront présentées pour l'année 2009 et sont mises en perspective pour la période 2006/2009.

Une deuxième partie, centrée sur les domaines d'action privilégiés et sur les modalités de mise en œuvre des politiques de formation, s'attache à observer l'utilisation des dispositifs de formation tels que déterminés initialement par la réforme de 2004, à la fois pour l'année 2009 et sur fond d'évolution, de 2006 à 2009.

La troisième partie, enfin, propose un zoom sur les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) auxquels les entreprises du secteur recourent de plus en plus dans leurs politiques de recrutement (16,6% des embauches en 2009, soit +3,5% par rapport à 2008).

Au final, le ROFA 2010 démontre à la fois un engagement et un investissement fort des entreprises d'assurances sur le sujet de la formation et une cohérence avec les politiques de l'emploi.

Les populations formées

Le ROFA 2010 informe qu'au cours de l'année 2009, 90 155 salariés ont suivi une formation, soit un taux d'accès de 70,9 %. Ce taux apparaît en diminution par rapport aux trois exercices précédents. En volume, cela représente 5700 salariés de moins en formation qu'en 2008. Ce recul, qui provient essentiellement de la population des commerciaux (à 80 %), pour laquelle l'effort de formation est particulièrement élevé pour les nouveaux entrants. Mais il traduit surtout une diminution du turnover dans cette famille de métiers, laquelle doit être analysée comme le principal bénéficiaire des politiques d'intégration déclinées en faveur des nouveaux embauchés.

Quatre années de prise de recul montrent un certain nombre de spécificités des entreprises d'assurances en matière de formation. Citons en premier lieu un effort de formation conséquent et soutenu, y compris en 2009, avec 4,8% de la masse salariale.

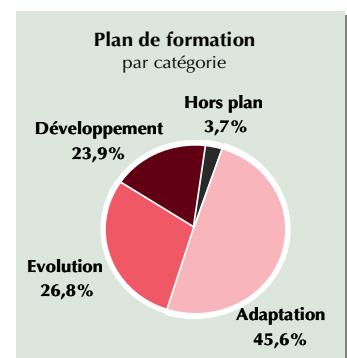
Rappelons ensuite l'importance des formations d'intégration et des domaines cœur de métier Assurance et Commercial ; une répartition par genre cohérente, prenant en compte la répartition homme/femme dans les métiers (notamment commerciaux) ; un taux d'accès plus élevé des cadres, mais des durées moyennes de formation plus longues pour les non cadres.

La dynamique des évolutions entre 2006 et 2009 révèle une réelle cohérence entre les politiques de formation, les politiques de l'emploi et la conjoncture économique. En 2008, dans un contexte de recrutement fort, les indicateurs de formation progressent. En 2009, du fait de moindres recrutements et une présence renforcée des commerciaux sur le terrain, les indicateurs sont en recul.

Les orientations de formation

Ce second chapitre confirme, grâce au recul de quatre années, une approche de la formation centrée sur les métiers. En effet, les domaines "Assurance et réassurance" et "Commercial" représentent plus de la moitié des heures de formation.

Taux d'accès global : 70,9%
Durée moyenne de formation : 40.2 heures



La répartition par catégorie du plan de formation reste globalement équilibrée depuis 2006, entre adaptation au poste de travail et développement professionnel.

Notons la baisse du DIF en 2009, conséquence de la moindre présence des commerciaux en formation, ainsi que celle des périodes de professionnalisation.

Enfin, relevons la hausse marquée des formations diplômantes de niveaux Bac+3 et plus, au détriment des Bac+2 et moins.

Zoom sur... l'alternance

Depuis maintenant quelques années, on constate une réorientation des politiques de recrutement des sociétés d'assurances vers les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, dont l'intérêt principal réside avant tout 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".

Ces chiffres, traduits en nombre de contrats, montrent que près de 3 000 personnes relèvent de cette situation au 31/12/2009.

La part des femmes parmi les alternants est sensiblement identique à leur représentation dans la population totale, sans phénomène de féminisation. Comparée à la population spécifique des nouveaux entrants, le taux de femmes est cependant légèrement supérieur : +3,4 points.

La répartition des alternants selon le diplôme déjà possédé (... et non selon celui préparé !) met en évidence des évolutions sur la période considérée :

- ≤Bac : 61,9% en 2006, contre 47,7% en 2009 ⇒ - 14,2 points ;
- Bac+2 : 24,7% en 2006, contre 22,7% en 2009 ⇒ - 2 points ;
- Bac+3/4 : 10,9% en 2006, contre 17,1% en 2009 ⇒ + 6,2 points ;
- ≥Bac+5 : 2,5% en 2006, contre 12,4% en 2009 ⇒ + 9,9 points.

Si l'on pose l'hypothèse (a priori logique) que pour une majorité d'alternants, il s'agit surtout d'obtenir le niveau immédiatement supérieur à celui possédé, ces évolutions peuvent s'analyser comme suit.

La baisse importante des niveaux ≤Bac (essentiellement des étudiants préparant un Bac+2) semble montrer que les entreprises privilégient de plus en plus l'embauche de candidats déjà titulaires d'un Bac+2, qu'elles conduisent ensuite à des niveaux d'études supérieurs par l'alternance. L'analyse d'ensemble des nouveaux entrants dans l'assurance (Cf. ROMA) confirme d'ailleurs cette tendance qui fait lien avec la normalisation européenne LMD.

Dans cette logique, joutée à celle de l'alternance, la part des niveaux Bac+2 préparant une licence demeure relative stable, en deuxième position.

Les niveaux Bac+3/4 (diplômés d'une licence et préparant un master) forment ensuite le troisième groupe. Notons que leur progression importante résulte directement du nombre croissant de masters aujourd'hui proposé par la voie de l'alternance. Jusqu'à un passé très récent, en effet, il était assez rare de pouvoir poursuivre ses études au-delà du Bac+3 dans ce cadre particulier.

**L'alternance,
un mode d'insertion
professionnelle
qui séduit
de plus en plus...**

**Dans la logique
LMD,
le niveau de diplôme
déjà détenu
par les alternants
est en forte hausse...**

ROMA ROFA 2010

Par cette réponse, les "écoles" – au sens large – ont donc bien perçu les besoins spécifiques des entreprises.

En ce qui concerne les niveaux \geq Bac+5 (leur taux a été multiplié par 5 en seulement 4 ans !), nous pouvons raisonnablement penser qu'il s'agit principalement de personnes opérant une réorientation professionnelle, le domaine de leur formation initiale ne leur permettant pas de trouver un emploi. Citons notamment les cas de titulaires d'un master d'histoire/géographie, de philosophie ou encore de lettres modernes qui, par défaut (ou vocation tardive ?), effectuent un double cursus. Mais il faut aussi compter dans ce groupe les personnes qui poursuivent leurs études au-delà du master et préparent un MBA ou un doctorat.

Entre contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, on observe que les profils de ces populations demeurent toujours distincts, mais qu'ils tendent progressivement à se ressembler. L'évolution de l'offre de formation par l'alternance, quasi absente jusqu'en 2006 sur le niveau Bac+5, explique en partie les moindres différences constatées en 2009. Aussi, s'agit-il plutôt d'une meilleure adaptation de l'offre à la demande que d'une véritable réorientation des politiques de recrutement (hors effet volume bien sûr...)

Au final, une chose est sûre : les entreprises du secteur de l'assurance investissent massivement ces deux dispositifs pour favoriser et accroître l'insertion professionnelle des jeunes.

Les documents ROMA et ROFA (version papier) sont disponibles sur simple demande auprès de l'Observatoire à partir du 11 décembre 2009 - Tél. 01 53 21 51 20 ou téléchargeables via son site www.metiers-assurance.org