Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce ROFA 2010 constitue la quatrième 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 2009, et propose l'analyse dynamique des exercices antérieurs, de 2006 à 2009, donnant ainsi une vision globale de la mise en œuvre des politiques de formation des entreprises d'assurances.

Les populations formées
Les orientations de formation
Zoom sur... l'alternance

Méthodologie

Ce quatrième rapport sur la formation professionnelle concerne l'année 2009. 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.
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.
En mars 2010, les entreprises ont reçu l'enquête ainsi constituée et ont adressé leurs données à l'Observatoire dans les mois suivants.

Taux de réponse à l'enquête

89,5%

Cette année, le taux de réponse de la part des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève à 89,5%. Il souligne à nouveau, malgré une légère baisse par rapport à l'année dernière (91,3%), 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.

Ces entreprises répondantes totalisent 127163 salariés, au 31/12/2009 (hors contrats d'apprentissage et alternance).

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

- une vue d'ensemble des chiffres et indicateurs de la formation, déclinés en fin de document par famille de métier, selon la même logique que le ROMA, pour l'année 2009 ;
- des remarques et commentaires portant sur l'année 2009 mais également, et pour la première fois depuis la parution des ROFA, sur la dynamique des évolutions de 2006 à 2009. Les différents chapitres s'organisent autour des axes suivants :
  - les populations formées, avec une déclinaison par famille de métiers et critère socioprofessionnel,
  - les orientations, en termes de domaines d'action et d'utilisation des différents dispositifs de formation,
  - un zoom sur l'alternance, avec une mise en perspective du nombre de contrats et de leur poids relatif dans les recrutements, de la répartition des alternants par genre, entre province et Ile-de-France et par niveau de diplôme.

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.

Les populations formées

Données globales

Au 31/12/2009, les entreprises ayant répondu à l'enquête totalisent un effectif de 127 163 salariés (hors contrats d'apprentissage et alternance). Au cours de l'année 2009, 90 155 d'entre eux ont suivi une ou plusieurs formations. Ainsi, le taux d'accès des salariés à la formation s'élève à 70,9%. Ce taux est en diminution par rapport aux trois exercices précédents recensés (74,3% en 2006, 74,4% en 2007 et 75,1% en 2008). La baisse du taux d'accès en 2009 est ainsi de 4,2 points. En volume, ce sont 5 700 salariés de moins en formation par rapport à l'année 2008. Ce premier indicateur marque le fléchissement de l'ensemble des données relatives à la formation en 2009, après plusieurs années de progression constante.

Indiquons toutefois que l'assurance est un secteur attaché à une culture de la formation. Son investissement reste en effet très supérieur aux moyennes interprofessionnelles qui affichent un taux d'accès de 40% environ et des durées moyennes proches de 30 heures.

Ainsi, dans l'assurance, la durée moyenne de formation s'est élevée à 40,2 heures en 2009. Elle est en diminution marquée par rapport aux deux années précédentes : moins 2 heures en comparaison de 2008, moins 4 heures en comparaison de 2007. Ainsi, la durée moyenne de formation de l'année 2009 se rapproche de celle de l'année 2006 (41,9 heures).

La médiane se positionne à 21 heures : 50% des salariés formés ont bénéficié de moins de 21 heures de formation, 50% ont reçu plus de 21 heures de formation. Dans la continuité des indicateurs précédents, celui-ci affiche également une baisse par rapport aux années précédentes.

En effet, la ventilation par quartile précise que :

- **25%** des salariés formés ont bénéficié d'une formation inférieure ou égale à 11 heures (14h en 2008),
- **25%** des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 11 et 21 heures (14 à 22 h en 2008),
- **25%** des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 21 et 41 heures (22 à 42 h en 2008),
- **25%** des salariés formés ont bénéficié d'une formation 41 heures (42 h en 2008).

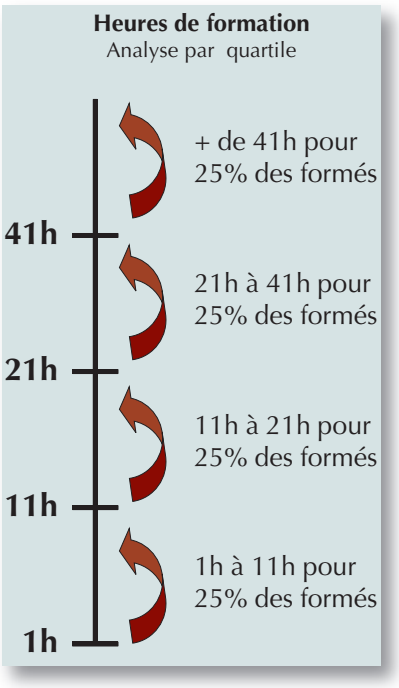
La baisse de la durée médiane et en particulier du premier quartile, qui passe de 14 à 11heures entre 2008 et 2009, révèle qu'au cours de l'année 2009, davantage de salariés n'ont bénéficié que d'un jour ou moins de formation. Cette ventilation marque donc une différence par rapport aux années antérieures.

Taux d'accès global

70,9%

Durée moyenne de formation

40,2 heures



Ainsi, ces premiers indicateurs montrent un décrochage en 2009 de l'évolution de la formation, après trois années de progression. Il provient principalement de la population des commerciaux qui représentent à eux seuls plus de 80% du recul constaté en 2009. En effet, sur 5 700 salariés en moins en formation, 4 700 sont des commerciaux.

Ce recul s'explique par trois facteurs principaux :

- le fléchissement, en 2009, du volume des recrutements : moins 1 500 personnes par rapport à 2008, dont 600 commerciaux, qui bénéficient traditionnellement de formations d'intégration conséquentes. (Rappelons toutefois que le volume d'embauches de l'année 2008 était exceptionnellement élevé) ;

- un turn-over moindre, probablement lié à la conjoncture économique ;

- et enfin, le résultat d'un effort de formation particulièrement soutenu des commerciaux au cours des trois années précédentes.

Ces trois facteurs n'expliquent pas, toutefois, la totalité de la baisse des indicateurs de formation. Certaines hypothèses liées à la conjoncture économique peuvent alors être avancées, telle l'attractivité forte pour l'assurance vie en 2009 qui a pu nécessiter une plus forte mobilisation des commerciaux sur le terrain. Dans un contexte plus incertain, une réduction ou un report de mises en marché de nouveaux produits (toujours associés à une démarche de formation), peuvent également fournir une explication.

La baisse de la formation doit cependant être relativisée car en réalité, huit commerciaux sur dix environ sont allés en formation en 2009, contre neuf sur dix les années précédentes. Globalement ces chiffres restent élevés. Rappelons que l'effort de formation s'est maintenu à hauteur 4,8% de la masse salariale, comme les années précédentes.

Enfin, précisons que malgré cette baisse relative des taux d'accès et des durées moyennes, les chiffres de la formation pour l'année 2009 restent largement supérieurs aux données interprofessionnelles. Ainsi, le secteur de l'assurance démontre qu'il investit toujours de manière conséquente dans la formation de ses salariés.

Aussi, compte tenu du poids de la famille Commercial, la plus importante en volume, la participation relativement moindre des commerciaux à la formation en 2009 va peser sur l'ensemble des indicateurs. Cet élément sera donc le fil conducteur d'explication de l'ensemble des évolutions de ces indicateurs.

1 – Analyse de la formation par famille de métiers

La baisse des taux d'accès et des durées moyennes de formation de l'année 2009 se répercute de manière différenciée selon les familles de métier. Une dizaine d'entre elles connaissent une baisse sensible des indicateurs. C'est le cas de la famille Conception et adaptation de produits, dont le taux d'accès passe de 71% en 2006 à 67,3% en 2009 et la durée moyenne de 37,2 heures à 32,8 heures.

La famille la plus touchée est la famille Commercial, avec 4 700 salariés formés en moins en 2009. Entre 2008 et 2009 en particulier, son taux d'accès perd 11 points, passant de 89,8% à 78,8% et la durée moyenne de formation diminue de 4,7 heures, passant de 59,6 heures à 54,9 heures.

Une baisse des indicateurs masquant un effet positif d'intégration des commerciaux

Mais en réalité, cette diminution a un caractère paradoxal, car elle masque un effet positif de l'intégration des commerciaux itinérants dans les entreprises. En effet, la baisse de leur turn-over en 2009, avec un effet direct sur les recrutements, se traduit forcément par des indicateurs de formation en baisse. Ainsi, cette diminution est aussi le signe d'une meilleure intégration des commerciaux et d'un meilleur amortissement des formations pour les entreprises. (*Voir ROMA 2010 pour une plus large analyse*).

La famille de métier Direction est également concernée par une baisse significative des taux d'accès à la formation entre 2008 et 2009. Ils passent de 63,4% à 53,8% (moins 9,6 points). Cependant, leur durée moyenne de formation diminue plus légèrement, de 2,3 heures, retrouvant son niveau des années 2006 et 2007.

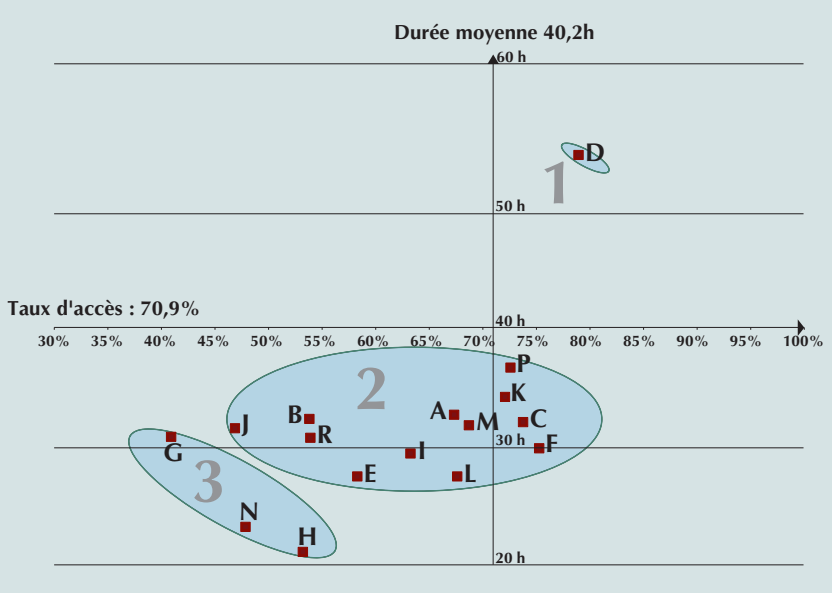
Notons, dans les éléments remarquables, la stabilité des indicateurs de **la famille Gestion de contrats** depuis 2006, avec un taux d'accès qui se maintient autour de 74% et des durées de formation d'environ 31 heures.

Soulignons enfin, que le trio **Administration, Secrétariat et Logistique** continue à afficher les indicateurs les plus faibles, même s'il gagne quelques points en taux d'accès : +2 pour les familles Administration et Secrétariat ; +4,5 pour la famille Logistique. Concernant les durées moyennes de formation, notons la progression marquée de la famille Administration, plus de 11 heures entre 2008 et 2009, mais il peut s'agir d'un épiphénomène très conjoncturel.

Le graphe page suivante illustre, pour l'année 2009, le croisement de deux indicateurs : le taux d'accès et la durée moyenne. Leurs axes se coupent en leurs moyennes respectives (70,9% et 40,2 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

Taux d'accès et durée moyenne par famille de métiers



2 – Analyse de la formation par genre

Répartition par genre

	Nombre d'heures	%	% de la population formée	% de la population totale	Durée moyenne
Femmes	**1 968 619 h**	**54,4%**	**57,7%**	**59,0%**	**37,8 h**
Hommes	**1 653 228 h**	**45,6%**	**42,3%**	**41,0%**	**43,4 h**

Une représentation H/F en formation conforme à celle des familles de métiers

Les femmes représentent 59% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête et 57,7% des formés. Leur taux d'accès est quant à lui de 69,4%, en légère baisse par rapport aux années antérieures.

Par différence, les hommes représentent 41% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête et 42,3% des formés. Leur taux d'accès de 73,1% demeure donc légèrement supérieur à celui des femmes (+3,7 points).

Si la représentation des femmes dans les parcours de formation continue est globalement conforme à leur taux de présence dans les entreprises, on relève néanmoins que leur durée moyenne de formation (37,8 heures) reste inférieure à celle des hommes (43,4 heures). Cet écart provient en grande partie de la surreprésentation des hommes chez les commerciaux itinérants, lesquels bénéficient de

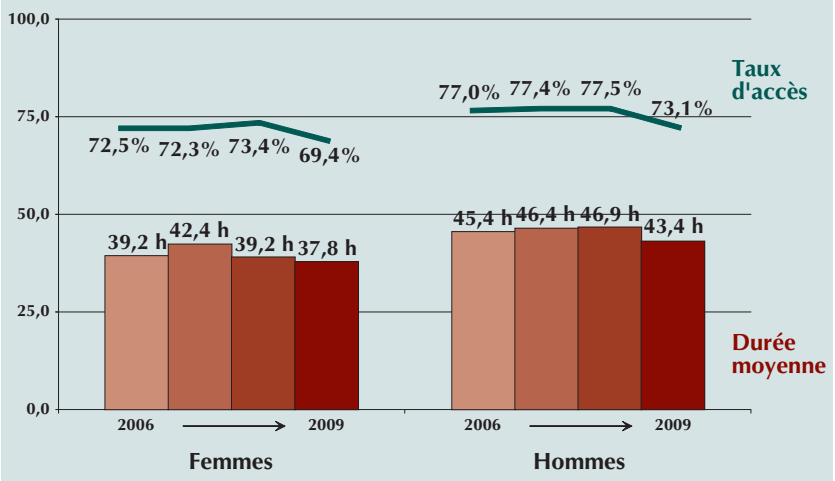
formations d'intégration dont la durée est souvent supérieure à 150 heures.

Analyse des évolutions de 2006 à 2009

L'observation dynamique des indicateurs de taux d'accès et de durées moyennes révèle globalement une certaine stabilité dans les écarts entre femmes et hommes. Ainsi, les écarts de taux d'accès sont respectivement de 4,5 points en 2006, 5,1 points en 2007, 4,1 points en 2008 et 3,7 points en 2009.

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. Ces durées moyennes sont pour partie la conséquence de recrutements plus ou moins marqués de commerciaux selon les années. En effet, les nombreux recrutements de commerciaux itinérants de l'année 2008, à dominante masculine (rapport de 65% à 35%) marquent un écart supérieur à 7 heures. Celui-ci tend néanmoins à s'amoindrir en 2009, en raison de moindres recrutements de cette population.

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



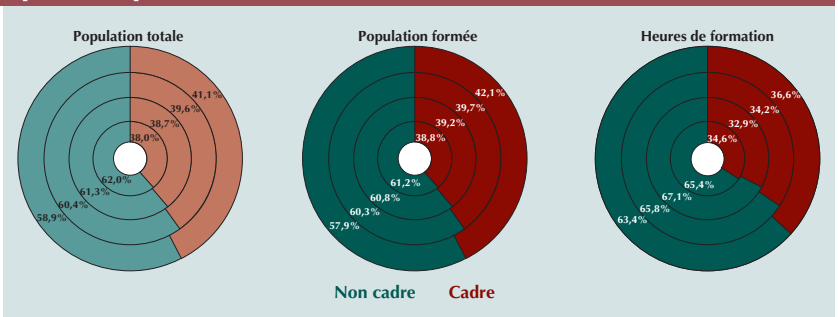
Par ailleurs, il est intéressant de noter que la répartition des heures de formation par domaine et par genre montre une corrélation forte avec la répartition homme/femme des familles de métiers. Ainsi, du fait de leur surreprésentation, les domaines suivants bénéficient davantage aux hommes qu'aux femmes :

- Commercial : investi à 14,4% pour les femmes contre 23,3% pour les hommes (compte tenu du poids particulier des commerciaux itinérants en formation),
- Informatique : 2,6% contre 6%,
- Management : 5,2% contre 8,1%.

De même, les domaines Assurance, Gestion de la relation client, Communication, Ressources humaines sont davantage investis par les femmes, également plus présentes dans les familles telles que Gestion de contrats, Communication ou encore Ressources humaines.
Ainsi les différences d'accès et de durée de formation ne tiennent pas tant au genre (homme/femme) qu'au métier et au statut (moins de femmes chez les commerciaux itinérants et moins de femmes chez les cadres).

3 – Analyse de la formation par statut

Répartition par statut



En 2009, les cadres représentent 41,1% des effectifs totaux et 42,1% des formés. Ils bénéficient de 36,6% des heures de formation.
Les non cadres, quant à eux, représentent 58,9% des effectifs, 57,9% des formés et ont bénéficié de 63,4% des heures de formation.

	Taux d'accès	Nombre d'heures	Durée moyenne
Cadres	72,6%	1 325 515 h	34,9 h
Non cadres	69,7%	2 296 332 h	44,0 h

Les taux d'accès à la formation des cadres et des non cadres restent homogènes et ne présentent pas de différences significatives (72,6% pour les cadres et 69,7% pour les non cadres). Comme pour les années antérieures, la durée moyenne de formation des cadres est inférieure à celle des non cadres : 34,9 heures pour les cadres et 44 heures pour les non cadres.

Lorsque l'on observe les évolutions depuis 2006, on constate une cohérence globale entre les chiffres : alors que le taux de cadres augmente dans la population totale, le taux de cadres parmi les formés augmente également.

Toutefois, si l'on note en 2009 une baisse globale de l'ensemble des indicateurs, elle est plus accentuée chez les non cadres. Leur taux d'accès

perd 3,7 points contre 3,3 pour les cadres entre 2006 et 2009. En revanche, si les durées moyennes de formation des cadres affichent une courbe en baisse régulière, celle des non cadres retrouve le niveau de 2006. Il est clair que la moindre présence des commerciaux en formation se répercute sur les indicateurs non cadres en 2009.

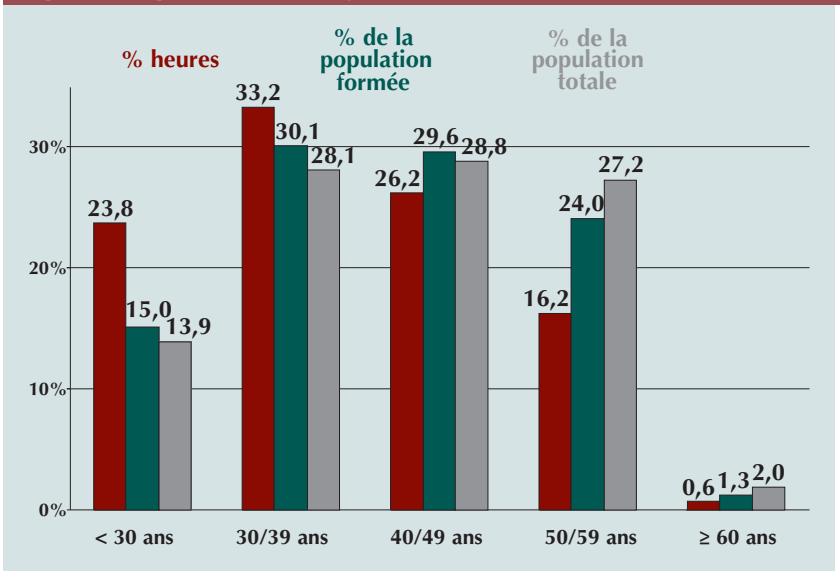
Les cadres continuent à se former principalement dans les domaines de l'Assurance et réassurance (25,3% des heures), du Management, domaine en augmentation (15,1% des heures) et en Informatique (9% des heures), en adéquation avec la structure de la famille de métier Informatique, principalement constituée de cadres.

Les non cadres se forment essentiellement dans les domaines de l'Assurance et réassurance (43,5% des heures) et du Commercial et marketing (25,4% des heures). Ces deux domaines représentent à eux seuls près de 70% des heures de formation.

4 – Analyse de la formation par âge

Cette année encore confirme l'importance de la formation pour les salariés les plus jeunes. Et l'augmentation du niveau de diplôme des jeunes n'y change rien. Les entreprises estiment utile en effet, de mettre en œuvre des formations d'intégration, en particulier pour soutenir leur développement commercial.

Répartition par tranche d'âge



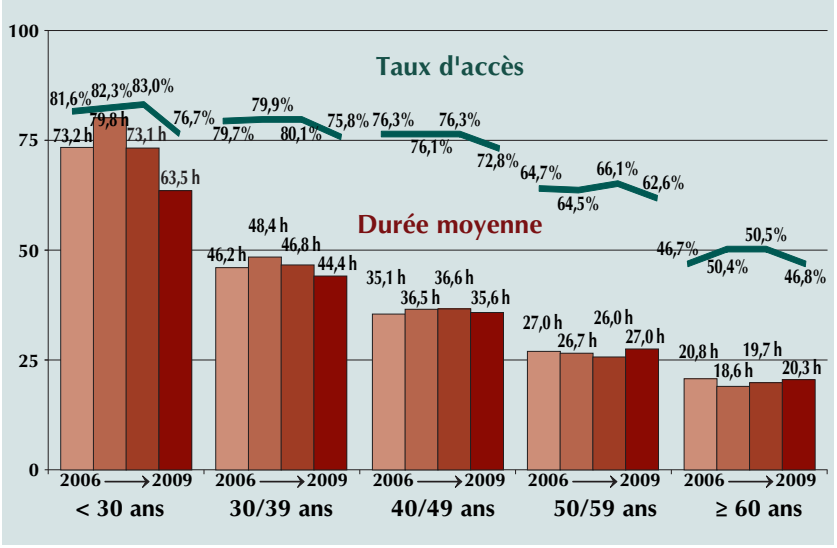
Les entreprises d'assurances investissent toujours massivement dans la formation des jeunes en phase d'intégration

En 2009, les moins de 30 ans, dont le poids dans l'effectif (13,9%) et le poids dans les populations formées (15%) sont proches, consomment 23,8% des heures de formation. Ainsi, leur consommation d'heures de formation demeure toujours supérieure à leur représentation en effectif et parmi les formés. De plus ils bénéficient des durées

moyennes de formation les plus élevées, 63,5 heures, signe du poids des formations d'intégration, notamment commerciales.

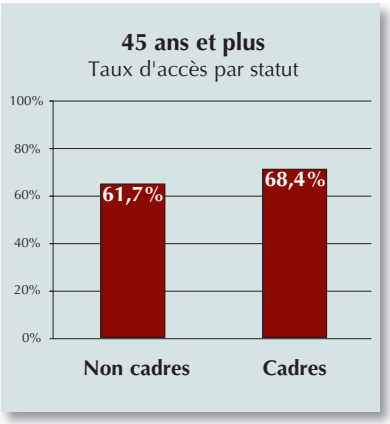
Les taux d'accès à la formation restent supérieurs à la moyenne jusqu'à 49 ans (de 76,7% pour les moins de 30 ans à 72,8% pour les 40/49 ans). Ils chutent de 10 points et plus après 49 ans (de 62,6% pour les 50/59 ans à 46,8% pour les plus de 60 ans). De la même façon, on note un décrochage des durées de formation avec l'âge, mais qui est en partie la résultante de l'effet mécanique du poids des formations des nouveaux entrants.

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



Si le schéma global de 2009 est identique aux années précédentes, les moins de 30 ans sont naturellement les plus concernés par la baisse des indicateurs de 2009.

Regard sur les 45 ans et plus



En 2009, les 45 ans et plus, dont la représentativité en formation demeure très légèrement inférieure à celle des effectifs totaux (40,1% contre 43,9%), continuent de bénéficier d'un taux d'accès à la formation moindre que la moyenne (64,7% contre 75,7% pour les moins de 45 ans). Mais pour autant, leur durée moyenne reste relativement stable, et ce depuis 2006, aux alentours de 29 heures, ce qui n'est pas le cas des moins de 45 ans ; ils perdent 3,2 heures en durée moyenne.

Il est évident, au regard de l'investissement des entreprises dans les parcours d'intégration, que la baisse des indicateurs en 2009 impacte plus fortement les moins de 45 ans, avec des taux d'accès de moins 4 points contre 2,8 pour les plus de 45 ans, par exemple.

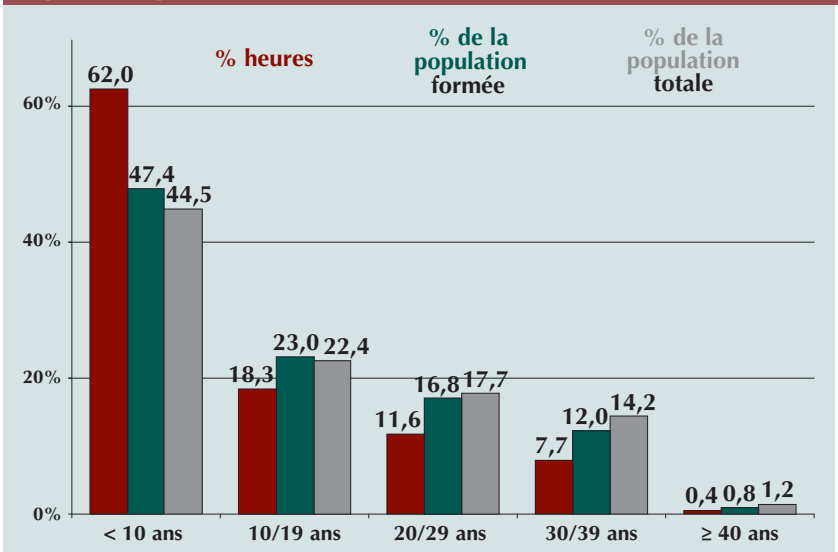
Concernant l'évolution des indicateurs par genre ou par statut, cadres et non cadres, ils conservent les mêmes écarts au fil des années. Quant aux durées moyennes de formation, elles restent identiques, montrant ainsi que les variations sont liées à des éléments conjoncturels tels que le volume des embauches, par exemple.

Les deux principaux domaines de formation des 45 ans et plus restent inchangés : Assurance et la réassurance (31,5% des heures) et Commercial et marketing (12% des heures). Viennent ensuite, la Bureautique (9% des heures) et, c'est nouveau, le Développement personnel qui représente 8,7% des heures, contre 3,4% en 2006. Le Management, avec 8,1% des heures est relativement stable depuis 2006.

Plus de formation en Développement personnel pour les plus de 45 ans : une réflexion sur la deuxième partie de carrière ?

5 – Analyse de la formation par ancienneté

Répartition par ancienneté



L'analyse de la répartition de la formation selon l'ancienneté montre en 2009 les mêmes tendances qu'antérieurement, même si les jeunes recrutés ont été moins nombreux qu'en 2008. Traditionnellement, un effort important de formation est consenti au moment du recrutement.

Ainsi, en 2009, les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté consomment toujours plus d'heures de formation que leur poids dans les effectifs et dans la population des formés : 62% des heures de formation pour un effectif de 44,5% et un poids de 47,4% dans les formés.

Pour les salariés ayant 10 à 19 ans d'ancienneté, les chiffres conservent une relative proportionnalité : leur poids dans l'effectif est de 22,4%, ils représentent 23% des formés et consomment 18,3% des heures de formation.

Les salariés qui ont entre 20 et 29 ans d'ancienneté pèsent pour 17,7% des effectifs et 16,8% des formés ; ils consomment 11,6% des heures de formation.

Pour les salariés ayant entre 30 et 39 ans d'ancienneté, ils représentent 14,2% de l'effectif, 12% des formés et bénéficient de 7,7% des heures de formation.

Les 40 ans et plus d'ancienneté constituent 1,2% des effectifs et 0,8% des formés. Ils ont consommés 0,4% des heures de formation.

Les évolutions entre 2006 et 2009 montrent un retrait normal des indicateurs de formation pour les salariés qui ont moins de 5 ans d'ancienneté, en lien avec un volume de recrutement plus limité en 2009.

Taux d'accès selon l'ancienneté

≤ 10 ans → 75,6%
10/19 ans → 72,6%
20/29 ans → 67,1%
30/39 ans 62,8%

Une baisse des taux d'accès plus forte pour ceux qui ont le moins d'ancienneté

De la même manière les durées moyennes de formation tendent à diminuer pour les plus jeunes qui perdent 5,1 heures entre 2008 et 2009, passant de 57,6 heures à 52,5 heures.

Entre 10 et 29 ans d'ancienneté, les durées moyennes de formation sont stables entre 2006 et 2009, autour de 30 heures.

Après 30 ans et plus d'ancienneté celles-ci se maintiennent également, affichant même une légère progression, passant de 24,8 heures en 2006 à 25,7 heures en 2009 pour les salariés ayant 30 à 39 ans d'ancienneté ; de 18,2 heures en 2006 à 19,7 heures en 2009 pour une ancienneté de 40 ans ou plus.

Regard sur les nouveaux entrants

A l'instar du 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 derniers connaissent 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. Celle-ci est toutefois en adéquation avec la répartition par genre des effectifs dans les métiers commerciaux itinérants (rapport de 65% à 35%). En 2009, cet écart se creuse, avec un taux d'accès de 71,2% contre 82% pour les hommes. Elles connaissent également des durées de formation inférieures, mais cet écart diminue de 7 heures en 2009, du fait de la présence moindre des commerciaux en formation (112,5 heures contre 134,7 heures pour les hommes).

Nouveaux entrants
Les principaux domaines

	% des heures
Assurance et réassurance	49,1%
Commercial et marketing	39,0%
Bureautique	2,2%
Acculturation professionnelle	2,1%
Banque	1,2%
Informatique	1,1%

Par ailleurs, on relève que les non cadres bénéficient d'un taux d'accès de 81,4%, quand celui des cadres n'est "que" de 60,2%. En matière de durées moyennes, les non cadres consomment trois fois plus d'heures de formation que les cadres (142,5 heures contre 47,5 heures).

Les domaines de formation privilégiés pour les nouveaux entrants demeurent naturellement Assurance et réassurance, puis Commercial et marketing, qui représentent à eux seuls près des 9/10èmes des heures de formation.

Quatre années de prise de recul ont montré un certain nombre de spécificités des entreprises d'assurance 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 commerciaux ; un taux d'accès plus élevé des cadres mais des durées moyennes de formation plus longues pour les non cadres.

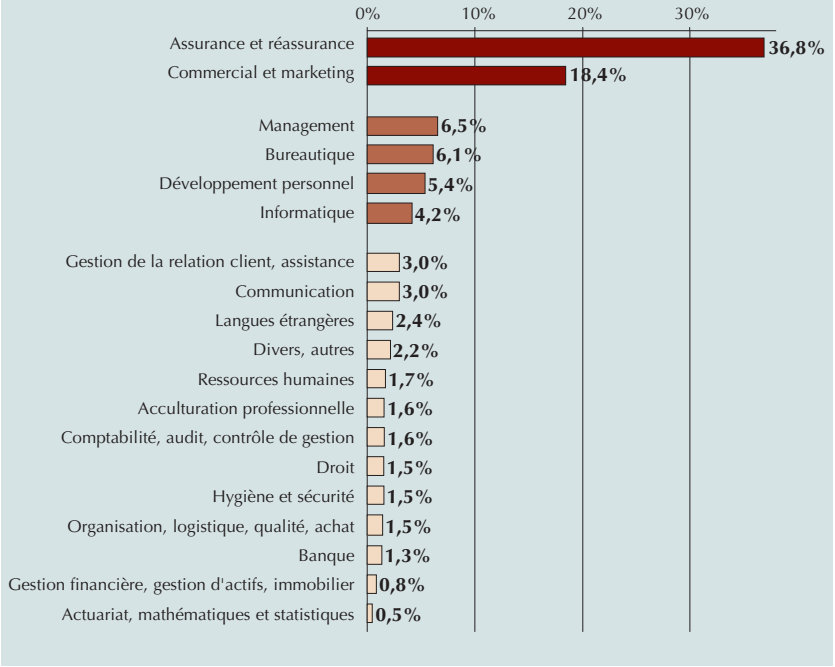
La dynamique des évolutions entre 2006 et 2009 révèle une réelle cohérence entre les politiques de formation, les politiques de l'emploi et la conjoncture économique. En 2008, dans un contexte de recrutement fort, les indicateurs de formation progressent. En 2009, avec moins de recrutements, une présence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

Les orientations de formation

Ce chapitre analyse la répartition des heures de formation ; par domaine dans un premier temps, par type de dispositif dans un deuxième temps.
3 621 847 heures de formation ont été dispensées au cours de l'année 2009. Ce chiffre est en baisse depuis 2006.

1 – Les domaines de formation

Répartition des heures de formation par domaine



Le domaine Développement personnel en progression

Domaines ayant le plus progressé	Evolution 2008-2009
Développement personnel	+2,3 pts
Gestion de la relation client, assistance	+1,4 pts
Bureautique	+0,8 pt

La répartition des heures de formation ne montre pas de rupture par rapport aux années précédentes. Les principaux domaines, regroupant toujours à eux seuls plus de la moitié des heures dispensées restent, sans surprise, Assurance et réassurance, puis Commercial et marketing. Toutefois, ces deux domaines sont ceux qui affichent la plus forte baisse par rapport à l'année 2008 : moins 3,6 points pour Assurance et réassurance et moins 1,7 point pour Commercial et marketing démontrant ainsi le lien avec les politiques de recrutement, l'année 2008 ayant été marquée par de forts recrutements.

Les cinq premiers domaines sont en 2009, Assurance et réassurance, Commercial et marketing, Management, Bureautique et Développement personnel. Notons la progression marquée de ce dernier domaine qui a plus que doublé au cours des quatre dernières années. L'informatique, habituellement positionnée dans le "top 5" affiche un léger recul au profit du Développement personnel et se trouve en sixième position.

• **Assurance et réassurance** représente 36,8% des heures de formation dispensées en 2009. Les deux familles de métiers bénéficiant de ces formations sont, comme chaque année, principalement Commercial (57,2%) et Gestion de contrats (33,7%).

Comme antérieurement, ces formations s'adressent principalement à des non cadres, 74,9%, en charge de la gestion opérationnelle des contrats. Les femmes, compte tenu de la féminisation marquée, en particulier de la famille Gestion des contrats, ont consommé davantage d'heures de formation dans ce domaine que les hommes (58,3% contre 41,7%).

Enfin, notons que 47,7% des heures de formation en Assurance et réassurance relèvent de la catégorie 1 du plan de formation (Adaptation au poste de travail).

Domaines de formation
(en % des formés)

Assurance et réassurance
57,2% ➔ famille Commercial
33,7% ➔ famille Gestion de contrats

Commercial et marketing
95,2% ➔ famille Commercial

Management
43,3% ➔ famille Commercial
18,3% ➔ famille Gestion de contrats
10,2% ➔ famille Informatique

• **Commercial et marketing**, deuxième grand domaine de formation, regroupe 18,4% 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 95,2%. Elles ont ainsi bénéficié à hauteur de 87,5% aux non cadres (et 12,5% aux cadres).

La répartition de ces heures de formation par genre est identique chaque année, avec environ 10 points d'écart entre les hommes et les femmes, et au profit des hommes, majoritaires dans les métiers de commerciaux itinérants. Ainsi en 2009, les femmes ont bénéficié de 42,4% des heures de formation commerciale contre 57,6% pour les hommes.

Et cette année encore, plus des trois quarts des heures (77,9%) relèvent de la catégorie 1 du plan de formation, ce qui vient conforter le caractère opérationnel des formations commerciales, en lien avec les processus d'intégration des nouveaux embauchés.

• **Le Management et la Bureautique** constituent, après les deux grands domaines précédents, le bloc des formations transversales à tous les métiers, avec des répartitions d'heures sensiblement identiques aux années antérieures :

➔ 6,5% pour le management (+0,6 point par rapport à 2008)
➔ 6,1% pour la bureautique (+0,8 point par rapport à 2008)

Les formations au management concernent les cadres à 85%. La répartition de ces heures de formation entre hommes et femmes (57% et 43%) reste quasiment conforme à leur répartition en volume d'effectifs.

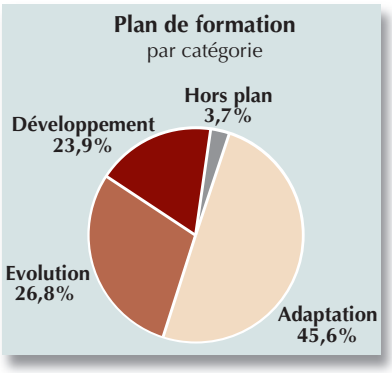
• **Le Développement personnel**, pour la première fois dans le "top 5", affiche une progression régulière depuis 2006. Il représente, en 2006 et 2007, 2,4% des heures. En 2008 il passe à 3,1% pour atteindre 5,4% en 2009. Il conviendra bien entendu d'observer l'évolution de ce domaine de formation au cours des prochaines années.

2 – Les dispositifs de formation

2.1 - Le plan 2009 : les grands équilibres maintenus…

Répartition des heures selon le plan de formation

	Nombre d'heures
Hors plan de formation	**132 442 h**
Plan de formation	**3 489 405 h**
Adaptation au poste de travail	1 652 553 h
Evolution des emplois et maintien	972 410 h
Développement des compétences	864 442 h



• **45,6%** des heures de formation relèvent de la catégorie 1 du plan de formation "Adaptation au poste de travail". Ce chiffre est en recul, léger mais régulier, par rapport aux trois années antérieures (52,6% en 2006, 48,8% en 2007 et 47,7% en 2008).

• **26,8%** des heures de formation relèvent de la catégorie 2 du plan de formation "Evolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi". Cet axe du plan de formation semble se stabiliser après une hausse de 4 points en 2007.

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

• **23,9%** des heures relèvent de la catégorie 3 du plan de formation "Développement des compétences", catégorie qui regroupe également les formations diplômantes (hors contrats d'alternance). Cette catégorie est globalement stable depuis 2006.

Pour rappel, les heures de formation se répartissent entre le plan, avec 3 catégories, et le "hors plan" qui totalise 3,7% des heures pour l'année 2009.

… avec la moitié des heures de formation consacrée à l'Adaptation au poste de travail

Ainsi, quatre années de recul confirment les grands équilibres de répartition des actions de formation dans les différentes catégories.

• **Le domaine Assurance et réassurance** se répartit dans le plan avec

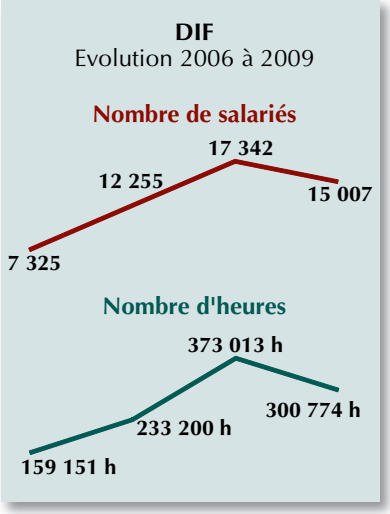
47,7% des heures en catégorie 1 ; 25,3% en catégorie 2 et en catégorie 3. Les équilibres sont identiques aux années précédentes.

• **Le domaine Commercial et marketing** s'inscrit majoritairement en catégorie 1 : à hauteur de 77,9%, à l'instar des trois années antérieures. L'importance de ce chiffre illustre, malgré la baisse (relative) de participation des commerciaux, le poids de leurs formations d'intégration.

13,4% des heures se rapportent à la catégorie 2, marquant un recul léger mais constant depuis 2006, et 5,2% s'attachent à la catégorie 3, en toute stabilité depuis 2006.

• **Le domaine management** se répartit par tiers entre les trois catégories du plan pour les quatre années observées.

2.2 - Le droit individuel à la formation (DIF) : 11,8% de salariés concernés



En 2009, 15 007 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF, avec 300 774 heures de formation. Cette année marque donc une rupture dans la progression enregistrée depuis 2006. En effet, ce sont plus de 2 000 salariés et 73 000 heures de formation en moins par rapport à 2008.

Dans un contexte de tension économique, il est probable que les entreprises ont privilégié une orientation plus opérationnelle de la formation, via le plan.

Par ailleurs, il convient de résister à la tentation d'expliquer la moitié de la baisse globale de la formation par la baisse du DIF. Cette baisse de 2 000 bénéficiaires du DIF n'en est pas la cause directe, elle en est une conséquence. Les bases de données de l'Observatoire confirment en effet que les commerciaux utilisent le DIF à hauteur de leur représentation dans la population des formés. Ainsi, nos analyses antérieures sont confirmées : la baisse du DIF est directement imputable à la participation moindre des commerciaux à la formation en 2009.

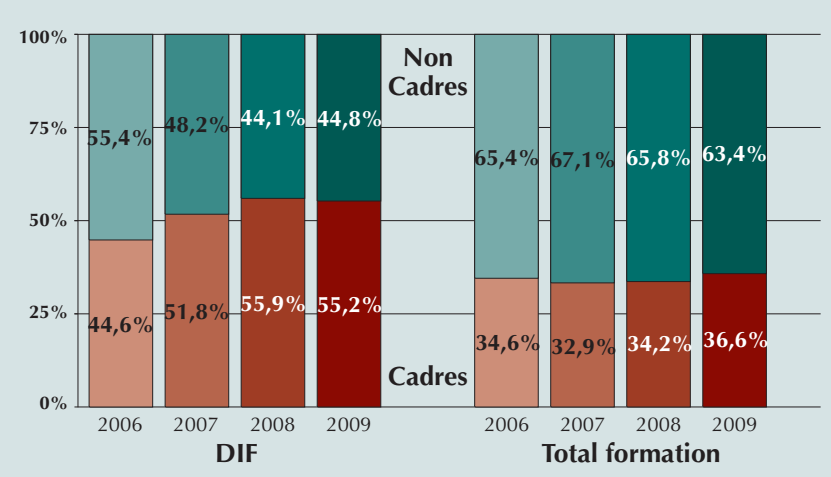
DIF 2009 : une baisse liée à la participation moindre des commerciaux à la formation

Ainsi, 11,8% des salariés se sont impliqués dans le dispositif DIF en 2009, avec une durée moyenne de 20 heures, marquant un recul de 1,6 heure par rapport à 2008. Quatre années d'observation montrent que l'accumulation du nombre d'heures d'année en année n'est pas perceptible dans la réalisation des formations, avec une durée moyenne proche des 20 heures/an mécaniquement allouée.

Comparaison de la répartition des heures par statut

En 2009, comme les années précédentes, les cadres se sont plus investis dans le DIF que les non cadres. Ils consomment 36,6% des heures de formation au total et utilisent 55,2% des heures de DIF.

Evolution de la répartition des heures par statut



Les non cadres, quant à eux, consomment 63,4% des heures totales et 44,8% des heures de DIF. Notons que ces écarts restent identiques depuis 2006.

Répartition des heures par domaine

Répartition des heures par domaine

DIF
Les principaux domaines en 2009

	% des heures	Evolution 2006-2009
Assurance et réassurance	28,2%	-20,8 pts
Développement personnel	17,8%	+9,9 pts
Langues étrangères	9,1%	+6,0 pts
Communication	9,1%	+4,1 pts
Bureautique	5,3%	-0,4 pts
Management	5,2%	+2,0 pts

Langues étrangères et Développement personnel : des 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

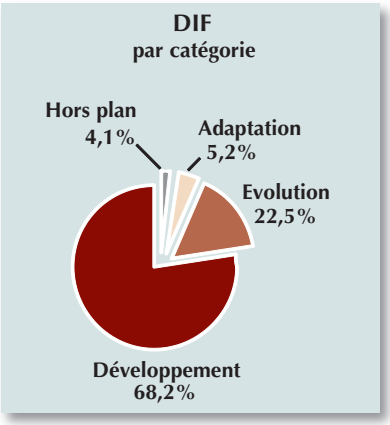
qu'en 2009 ce domaine représente 28,2% du total des heures, contre 49% en 2006. Ainsi, en quatre ans, il perd 20 points.

Les domaines en forte progression sont les suivants :

- Langues étrangères, 9,1% en 2009 et dont le poids a triplé en 4 ans,
- Développement personnel, qui a plus que doublé depuis 2006, passant de 7,9% à 17,8%,
- Communication, qui augmente de 4 points pour atteindre 9,1% en 2009,
- Management, qui atteint 5,2%, gagnant 2 points 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", ce qui semble 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 :



- 68,2% relèvent de la catégorie 3 du plan de formation "Développement des compétences" ;
- 22,5% relèvent de la catégorie 2 "Evolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi" ;
- 5,2% relèvent de la catégorie 1 "Adaptation au poste de travail".

Au final, la répartition des heures de DIF semble se stabiliser dans la moyenne des trois exercices antérieurs, avec une répartition entre les catégories conforme à l'esprit du dispositif.

2. 3 - Les périodes de professionnalisation (PP)

En 2009, 1 530 salariés, représentant 1,7% des formés, ont suivi une formation dans le cadre de ce dispositif, qui totalise 146 395 heures de formation. Ce dispositif est en régression depuis 2006, plus particulièrement marquée entre 2008 et 2009 puisqu'il diminue de moitié (3 702 personnes et 366 267 heures en 2008).

Ce sont les salariés entre 25 et 39 ans qui en bénéficient le plus. Ils consomment 68% des heures de ce dispositif, alors qu'ils ne consomment que 56,9% des heures au total.

Toutefois, notons que la durée moyenne se maintient : 95,7 heures cette année, contre 97 heures en 2006 ; 87 heures en 2007 ; 98,9 heures en 2008).

L'évolution de ces chiffres ne peut manquer d'interroger les acteurs de la formation quand au devenir de ce dispositif, puisqu'on relève que les salariés de 45 ans et plus, l'utilisent proportionnellement moins. Alors qu'ils bénéficient de 29,3% des heures de formation en général, ils ne consomment que 20% des heures des périodes de professionnalisation.

2. 4 - Les autres dispositifs

Le Congé Individuel de Formation (CIF), après une année 2008 sans doute exceptionnelle, avec 756 bénéficiaires, retrouve son niveau des années 2006 et 2007 : 229 salariés ont été recensés au cours de l'année 2009.

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

En revanche, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) progresse régulièrement. Mieux connue, davantage utilisée, soit dans le cadre d'une politique d'entreprise, soit dans le cadre d'une démarche individuelle, elle a presque triplé en quatre ans : 63 personnes en 2006, 58 en 2007, 115 en 2008 et 174 en 2009.

2. 5 - La formation diplômante (hors alternance)

1 112 salariés, ont suivi un cursus de formation diplômante en 2009. Après trois années de progression, 2009 marque une rupture de tendance.

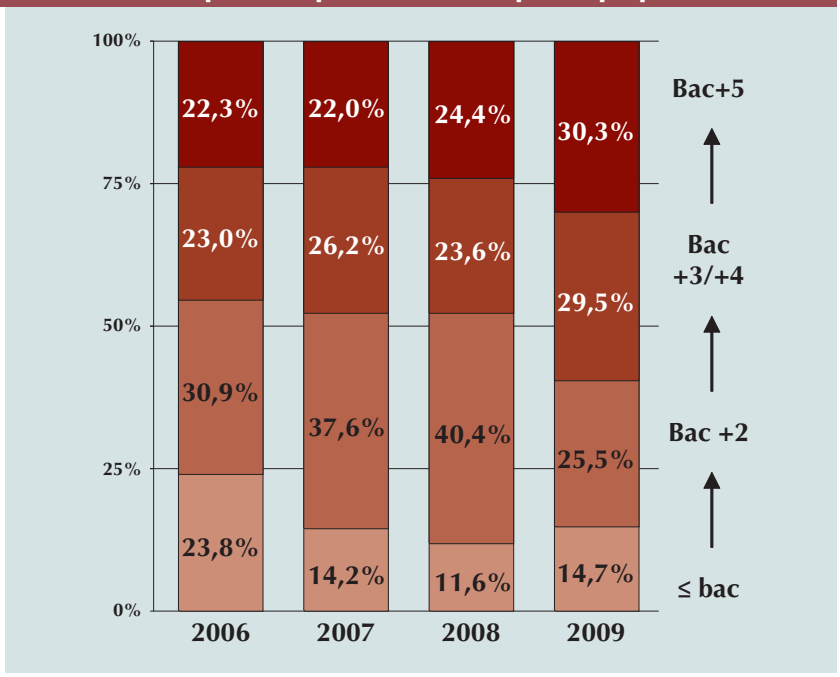
- 30,2% se sont engagés sur un niveau Bac + 5,
- 29,5% sur un niveau Bac + 3/4,
- 25,5% sur un niveau Bac + 2,
- 13,1% sur un niveau Bac,
- 1,6% sur un niveau CAP, BEP.

Enfin, 65 salariés ont obtenu le CQP "Chargé de relation Clientèle en Assurances" en 2009. Notons que cette certification mise en place par la branche, comme gage d'une reconnaissance professionnelle, connaît un succès croissant au fil des ans.

1 530 PP
229 CIF
221 BC
174 VAE

La formation diplômante
Evolution 2006 à 2009

Evolution de la répartition par niveau de diplôme préparé



Il est cependant intéressant de noter l'évolution des niveaux de diplômes préparés : de plus en plus de Bac +3/4 et bac+5, et de moins en moins de Bac et Bac+2, avec, en particulier, une chute des Bac+2 qui représentaient 40,4% des formations diplômantes préparées en 2008 contre 25,5% en 2009. Une forme de scission pourrait se confirmer entre les niveaux Bac+2 et moins et les niveaux Bac+3 et plus en matière de formation diplômante. Elle serait alors le prolongement naturel de l'impact des recrutements à Bac+2, d'autant que le prochain chapitre, consacré à l'alternance, ne révèle pas un éventuel transfert de préparation des Bac+2 sur les alternants.

Ce second chapitre confirme, après quatre années d'observation, une approche de la formation centrée sur les métiers, avec les domaines Assurance et réassurance et Commercial représentant plus de la moitié des heures de formation.
La répartition par catégorie du plan de formation reste globalement équilibrée, 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

En écho du ROMA 2010, 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 le ROFA 2008. Notons que la présente analyse porte sur la période 2002 à 2009.

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 séduit de plus en plus...

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".

2 – Evolution du nombre de contrats d'alternance

Ces chiffres, traduits en nombre de contrats, montrent que près de 3 000 personnes relèvent de cette situation au 31/12/2009. Attention toutefois, ces 2 943 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

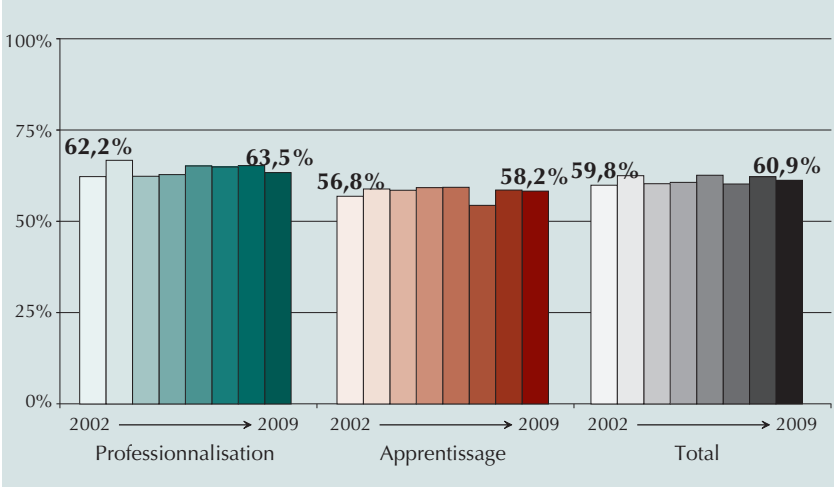
Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage font quasiment jeu égal...

Dans les volumes comparés, on constate finalement peu de différence dans le recours préférentiel à l'un ou l'autre des deux dispositifs. Professionnalisation ou apprentissage, les deux types de contrats sont utilisés de manière quasi égale. Si le contrat de professionnalisation a été un peu plus utilisé depuis 2005, les écarts relevés restent peu significatifs. Rapportés à la population totale de l'assurance, ils représentent environ 2% des effectifs.

3 – Evolution de la part des femmes

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.

Evolution de la part des femmes



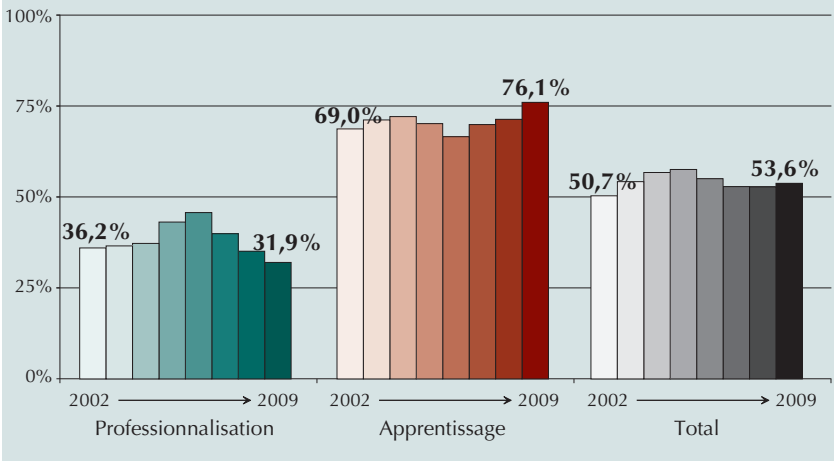
La part des femmes en alternance est conforme à la moyenne de branche

Si le poids proportionnel des femmes chez les alternants reste relativement étal, on note néanmoins qu'elles sont davantage présentes dans les contrats de professionnalisation que dans ceux d'apprentissage (+5,3 points). Comme nous le verrons ci-après, la répartition géographique des deux types de contrats explique cette situation.

4 – Evolution de la part de l'Ile-de-France

L'analyse de la répartition géographique des contrats d'alternance montre des différences notables par rapport au reste de la population ou même, plus précisément, par rapport au profil des nouveaux entrants.

Evolution de la part de l'Ile-de-France



Professionnalisation ou apprentissage ?

Entre l'Ile-de-France et la province, les écarts se creusent selon le type de contrat...

Ainsi, on relève tout d'abord que les contrats d'alternance sont davantage utilisés en Ile-de-France qu'en province. Rappelons que la répartition nationale dans l'assurance est de 39,7% en Ile-de-France et 60,3% en province. Cette situation peut néanmoins s'expliquer par le nombre important de commerciaux travaillant en province (près de 80% de cette famille de métiers… qui est la première en volume). Bien que la chose ne soit pas impossible, les entreprises considèrent souvent que l'exercice du métier de vendeur s'accorde difficilement avec les contraintes de l'alternance, c'est-à-dire entre un temps passé sur le terrain auprès des prospects et clients, et un autre en formation, sur des créneaux fixes imposés par l'école.

Entre professionnalisation et apprentissage, on remarque des disparités importantes. En effet, quand les trois quarts des contrats d'apprentissage sont réalisés en Ile-de-France, on note que près des deux tiers des contrats de professionnalisation le sont en province. Comme nous en faisions déjà l'hypothèse en 2008, la principale explication à ces tendances contraires provient sans doute du fait que les recrutements opérés en province, plutôt féminins, visent davantage à pourvoir des plates-formes commerciales ou de gestion de contrats.

Deux autres commentaires peuvent par ailleurs être apportés sur ces écarts.

En termes d'offre de formation tout d'abord, 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. En dehors des grandes métropoles, la province propose quant à elle davantage de solutions d'alternance sur le support du contrat de professionnalisation.

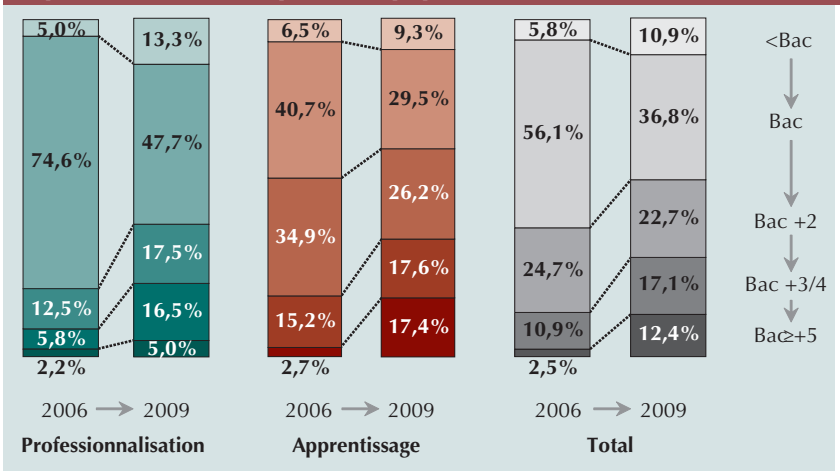
Ensuite, il faut aussi considérer que le choix des entreprises de recourir à tel type de contrat plutôt qu'un autre relève avant tout de leur libre politique de recrutement.

Au final, et quoi qu'il en soit, l'alternance progresse comme mode privilégié d'insertion professionnelle…

5 – Evolution selon le diplôme déjà possédé

Avant d'aborder ce thème, précisons tout de suite qu'il s'agit ici d'analyser l'alternance selon le niveau de diplôme déjà détenu… et non selon celui préparé. Pour autant, il ne paraît pas illogique de poser l'hypothèse que, pour une majorité d'alternants, il s'agit surtout d'obtenir le niveau immédiatement supérieur à celui possédé.

Répartition selon le diplôme déjà possédé



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

Ainsi, les niveaux inférieurs au Bac forment le plus petit contingent des alternants (10,9%). Pour autant, ce groupe d'alternants est en progression notable, ayant quasiment doublé en 4 ans. Bien que ceux-ci se situent, au départ, à un niveau inférieur au seuil généralement admis dans les recrutements, il faut relever qu'un certain nombre d'entreprises recrute une partie de leurs commerciaux et (télé)conseillers davantage sur des tests de personnalité et d'appétence à la vente que sur la possession stricte d'un diplôme.

Le niveau Bac (c'est-à-dire les étudiants préparant un Bac+2) concentre aujourd'hui encore le plus fort pourcentage d'alternants, soit plus d'un tiers (36,8% en 2009, contre 56,1% en 2006). Pour autant, et même si les bacheliers forment près de la moitié des contrats de professionnalisation, il faut surtout relever que cette population est globalement en très nette diminution. Sans doute pour des raisons de coûts cumulés, les entreprises semblent de plus en plus privilégier 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 confirme d'ailleurs cette tendance qui fait lien avec la logique LMD. Comme nous avons pu le constater dans le ROMA 2010, le découpage Bac+3/+5/+8 devient progressivement la nouvelle référence en matière de niveaux universitaires.

Avec l'élargissement de l'offre, le master se prépare de plus en plus par l'alternance

Les niveaux Bac+2 préparant une licence se situent quant à eux en deuxième position. Dans le contexte de l'alternance, leur part reste relativement stable (-2 points), passant de 24,7% en 2006 à 22,7% en 2009. Dans le détail, on observe néanmoins que la part des Bac+2 augmente parmi les contrats de professionnalisation alors qu'elle régresse de manière significative parmi les contrats d'apprentissage.

Les niveaux Bac+3 (diplômés d'une licence et préparant un master) forment ensuite le troisième groupe (17,1% d'alternants). C'est principalement parmi les contrats de professionnalisation que l'évolution est plus forte, leur nombre ayant presque triplé pour rejoindre dorénavant celui des contrats d'apprentissage. Notons que cette 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. Par cette réponse, les "écoles" – au sens large – ont donc bien perçu les besoins spécifiques des entreprises.

En ce qui concerne les 12,4% de ≥Bac+5 (taux qui a été multiplié par 5 en seulement 4 ans !), nous pouvons raisonnablement penser qu'il s'agit pour l'essentiel des 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 doctorat.

Au final, entre les deux types de contrats, 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...)

Qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage, une chose semble sûre, les entreprises du secteur de l'assurance investissent massivement ces deux dispositifs pour favoriser et accroître l'insertion professionnelle des jeunes.

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE

STATISTIQUES

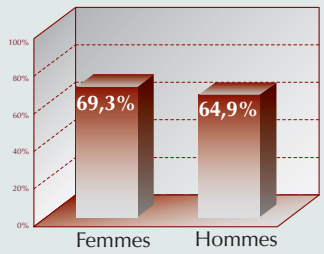
Par famille de métiers de la formation des salariés des entreprises d'assurances

Conception et Adaptation de Produits

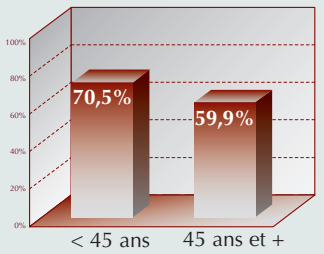
2 827 salariés formés - 67,3% de taux d'accès / 92 709 h de formation - durée moyenne : 32,8 h

Taux d'accès par critère

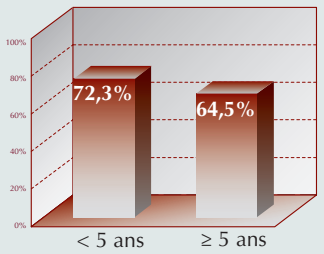
Genre



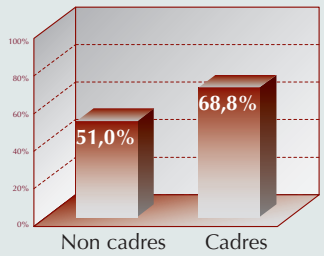
Age



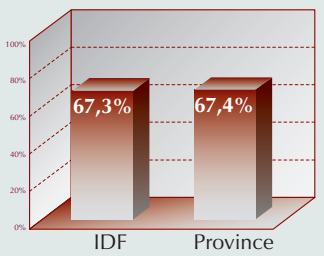
Ancienneté



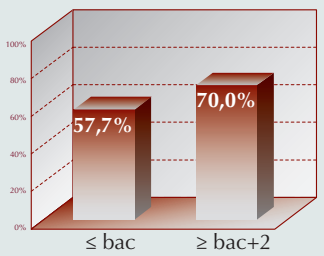
Statut



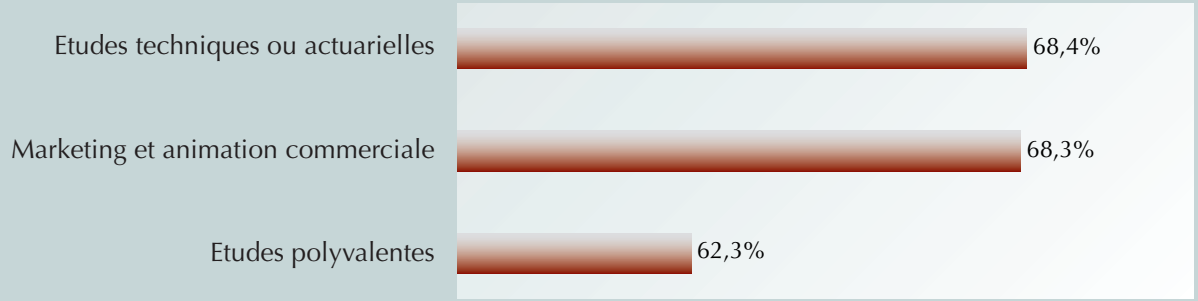
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**26,8%**
Evolution des emplois et maintien	**35,1%**
Développement des compétences	**32,6%**
Hors Plan	**5,5%**

Par domaine

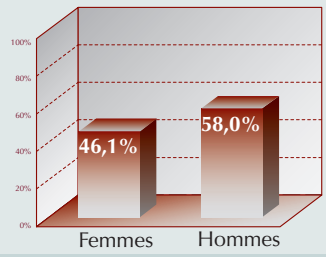
Assurance et réassurance	**16,8%**
Management	**15,0%**
Commercial et marketing	**9,4%**
Langues étrangères	**8,8%**

Contrôle Technique et Prévention

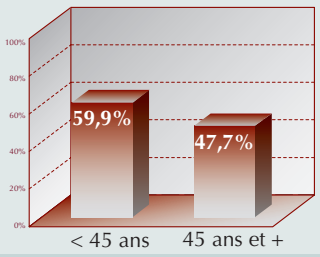
982 salariés formés - 53,7% de taux d'accès / 31 806 h de formation - durée moyenne : 32,4 h

Taux d'accès par critère

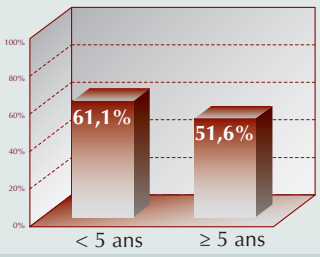
Genre



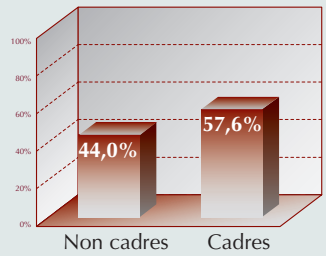
Age



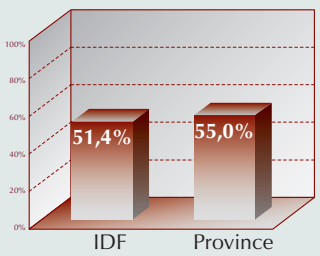
Ancienneté



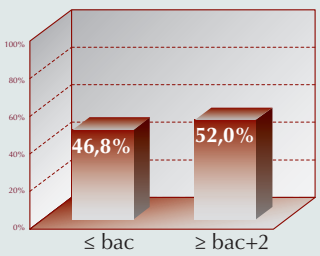
Statut



Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille

Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**43,5%**
Evolution des emplois et maintien	**28,2%**
Développement des compétences	**22,1%**
Hors Plan	**6,2%**

Par domaine

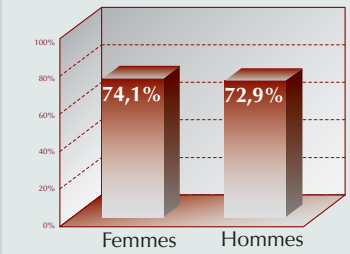
Assurance et réassurance	**28,0%**
Hygiène et sécurité	**12,6%**
Management	**7,1%**
Organisation, logistique, qualité, achat	**6,6%**

Gestion des contrats

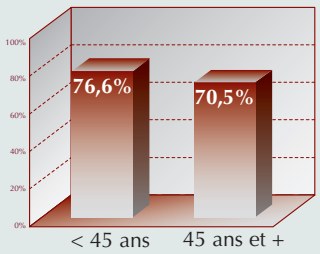
26 414 salariés formés - 73,8% de taux d'accès / 849 158 h de formation - durée moyenne : 32,1 h

Taux d'accès par critère

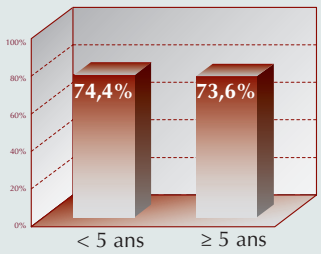
Genre



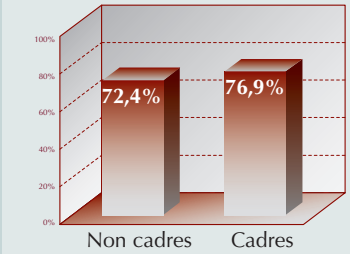
Age



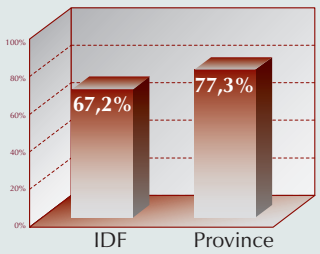
Ancienneté



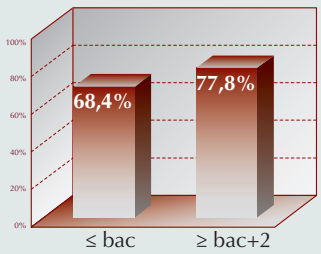
Statut



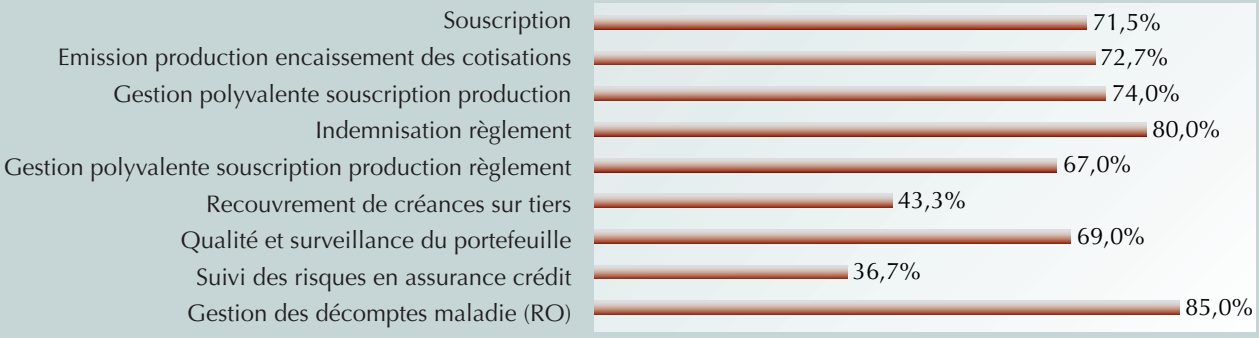
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**41,4%**
Evolution des emplois et maintien	**35,7%**
Développement des compétences	**20,6%**
Hors Plan	**2,3%**

Par domaine

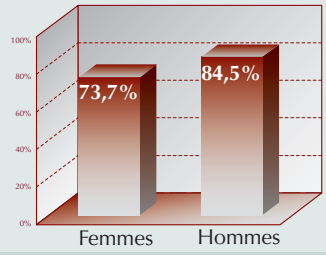
Assurance et réassurance	**52,9%**
Bureautique	**8,8%**
Développement personnel	**8,3%**
Communication	**5,5%**

Commercial

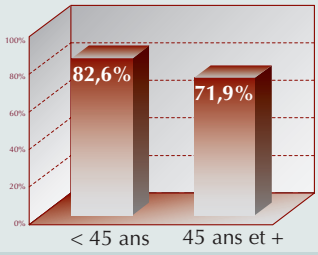
34 148 salariés formés - 78,8% de taux d'accès / 1 874 050 h de formation - durée moyenne : 54,9 h

Taux d'accès par critère

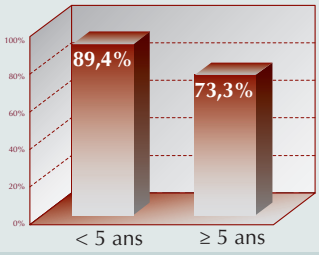
Genre



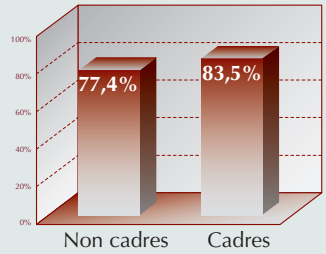
Age



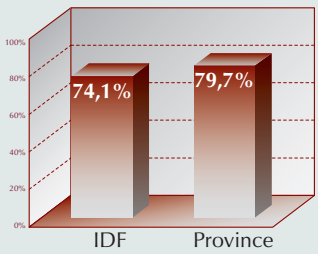
Ancienneté



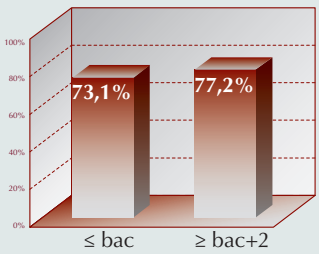
Statut



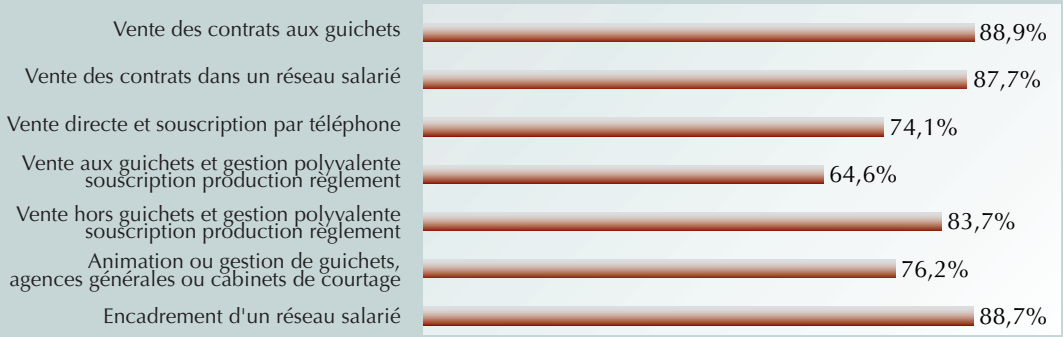
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**55,7%**
Evolution des emplois et maintien	**19,9%**
Développement des compétences	**20,3%**
Hors Plan	**4,1%**

Par domaine

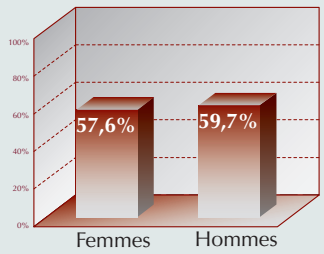
Assurance et réassurance	**40,7%**
Commercial et marketing	**33,9%**
Management	**5,5%**
Bureautique	**3,5%**

Comptabilité

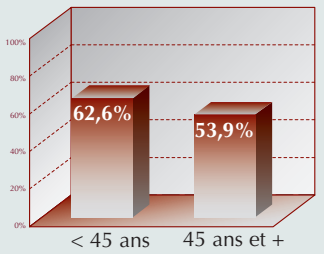
2 549 salariés formés - 58,3% de taux d'accès / 70 041 h de formation - durée moyenne : 27,5 h

Taux d'accès par critère

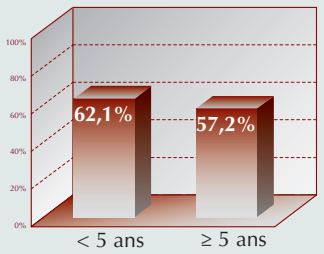
Genre



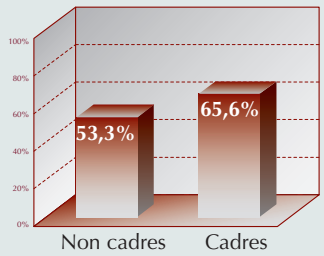
Age



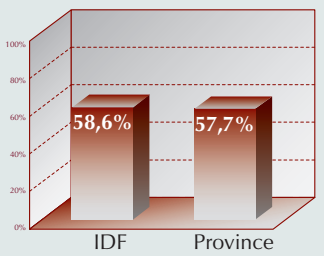
Ancienneté



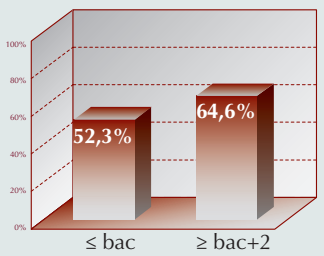
Statut



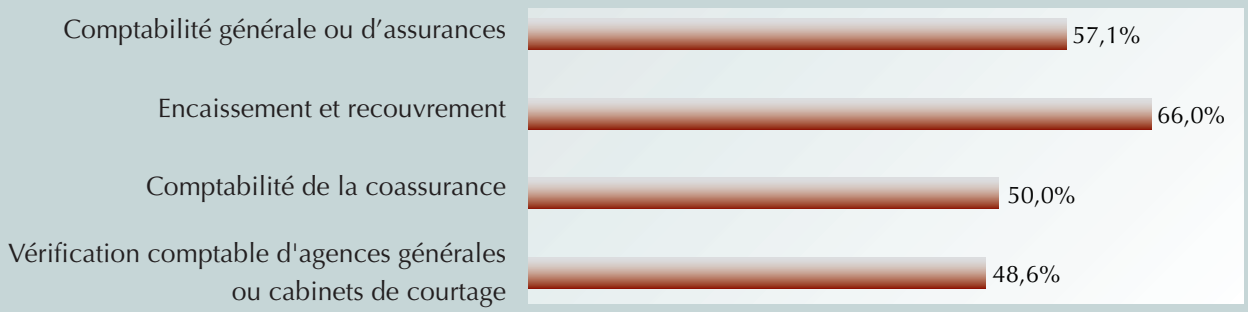
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**26,2%**
Evolution des emplois et maintien	**31,2%**
Développement des compétences	**38,9%**
Hors Plan	**3,7%**

Par domaine

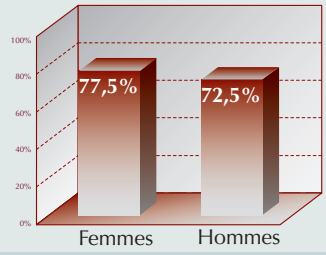
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	**18,4%**
Assurance et réassurance	**14,4%**
Bureautique	**14,1%**
Langues étrangères	**10,1%**

Réassurance

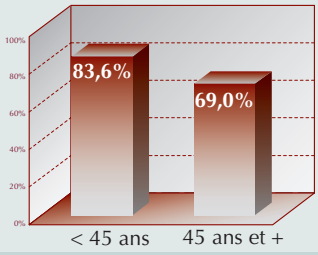
483 salariés formés - 75,2% de taux d'accès / 14 461 h de formation - durée moyenne : 29,9 h

Taux d'accès par critère

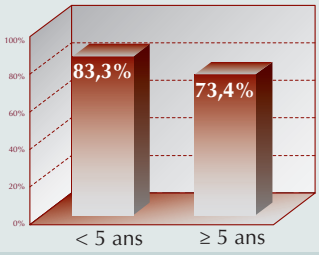
Genre



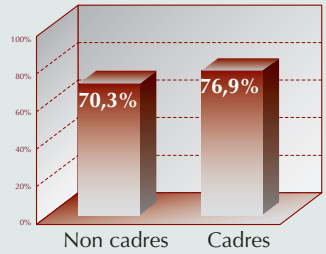
Age



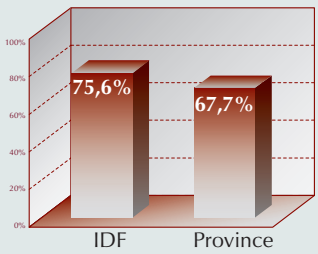
Ancienneté



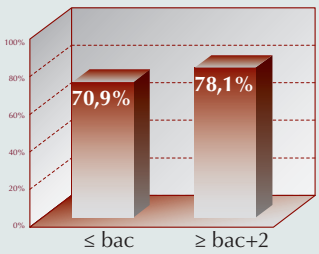
Statut



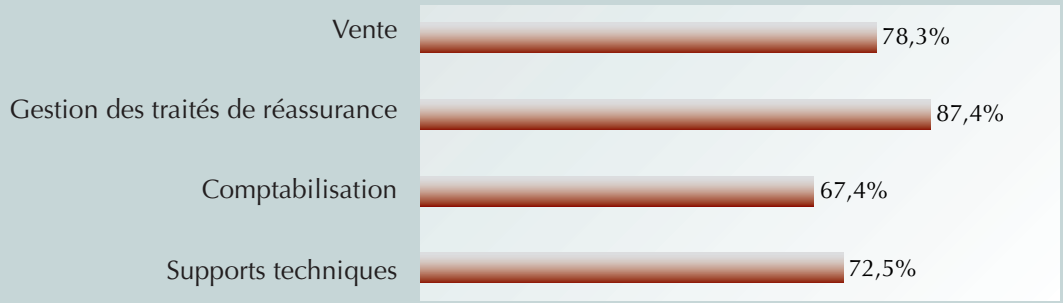
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**29,8%**
Evolution des emplois et maintien	**38,0%**
Développement des compétences	**29,7%**
Hors Plan	**2,5%**

Par domaine

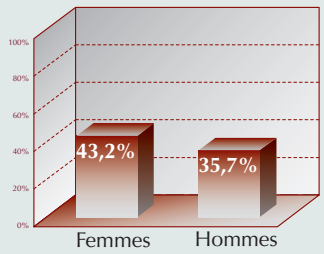
Langues étrangères	**27,9%**
Assurance et réassurance	**20,8%**
Bureautique	**13,4%**
Actuariat, mathématiques et statistiques	**7,9%**

Administration

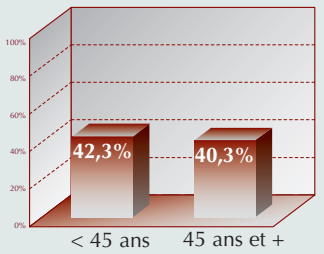
815 salariés formés - 40,9% de taux d'accès / 25 169 h de formation - durée moyenne : 30,9 h

Taux d'accès par critère

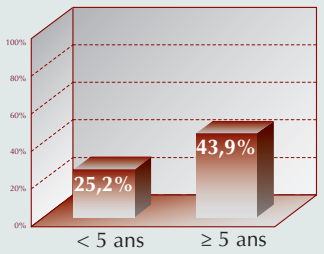
Genre



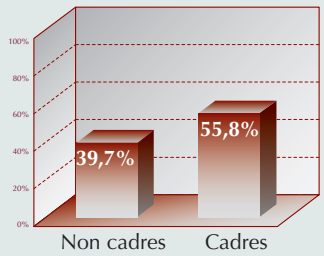
Age



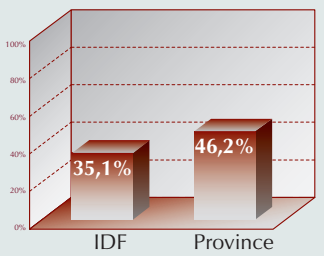
Ancienneté



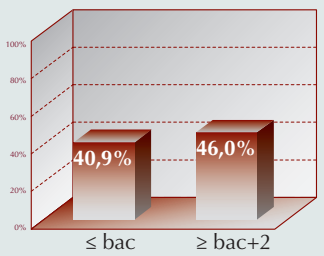
Statut



Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille

Pas de sous-famille

Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**15,1%**
Evolution des emplois et maintien	**55,0%**
Développement des compétences	**25,3%**
Hors Plan	**4,6%**

Par domaine

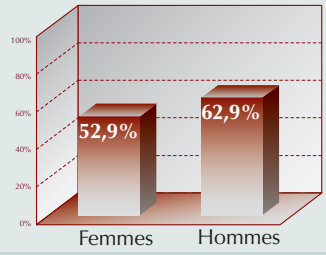
Développement personnel	**33,6%**
Assurance et réassurance	**25,5%**
Bureautique	**9,2%**
Organisation, logistique, qualité, achat	**5,7%**

Secrétariat et Assistanat

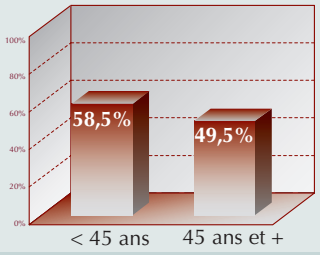
2 888 salariés formés - 53,2% de taux d'accès / 60 895 h de formation - durée moyenne : 21,1 h

Taux d'accès par critère

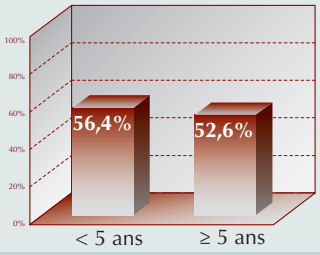
Genre



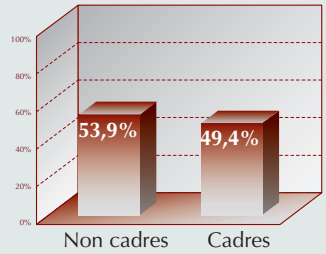
Age



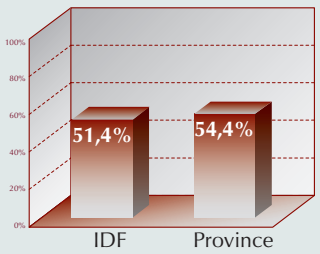
Ancienneté



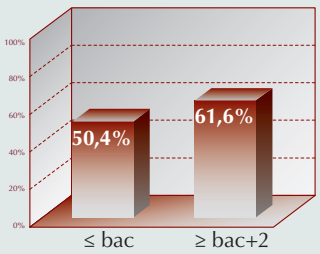
Statut



Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille

Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**27,5%**
Evolution des emplois et maintien	**43,0%**
Développement des compétences	**25,5%**
Hors Plan	**4,0%**

Par domaine

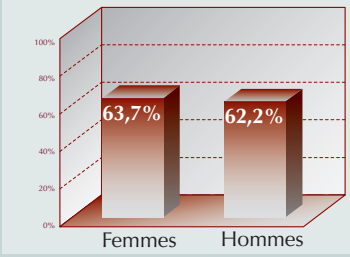
Bureautique	**21,6%**
Développement personnel	**14,7%**
Assurance et réassurance	**13,1%**
Langues étrangères	**9,7%**

Communication

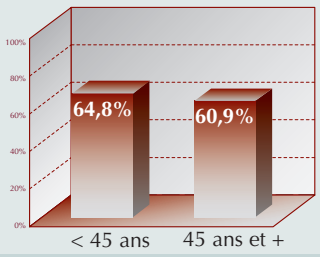
686 salariés formés - 63,2% de taux d'accès / 20 193 h de formation - durée moyenne : 29,4 h

Taux d'accès par critère

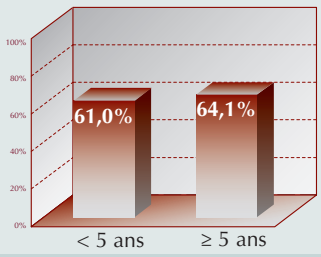
Genre



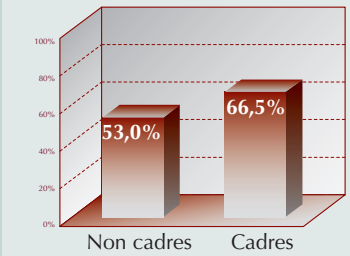
Age



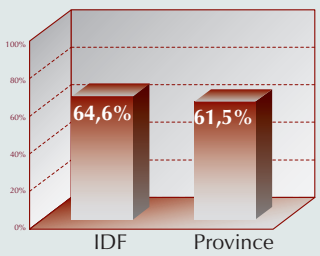
Ancienneté



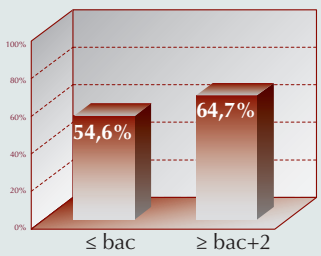
Statut



Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille

Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**25,7%**
Evolution des emplois et maintien	**36,2%**
Développement des compétences	**30,0%**
Hors Plan	**8,1%**

Par domaine

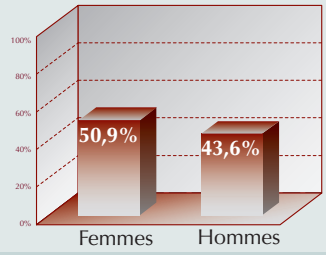
Management	**17,4%**
Communication	**14,8%**
Développement personnel	**14,2%**
Langues étrangères	**11,4%**

Gestion des Actifs

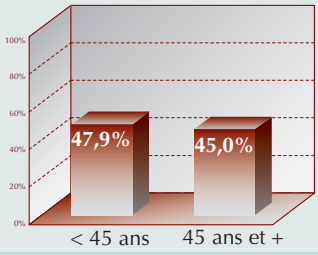
673 salariés formés - 46,9% de taux d'accès / 21 242 h de formation - durée moyenne : 31,6 h

Taux d'accès par critère

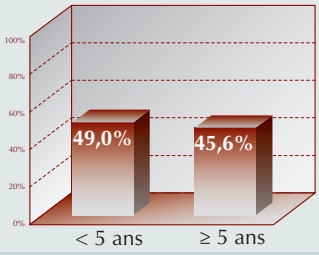
Genre



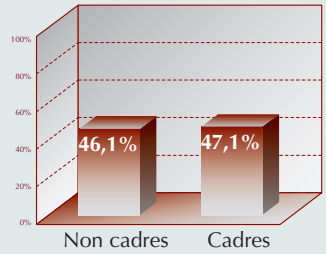
Age



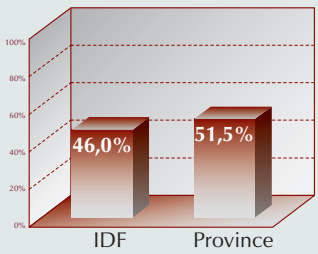
Ancienneté



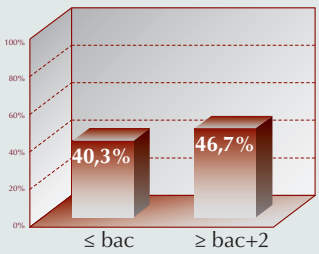
Statut



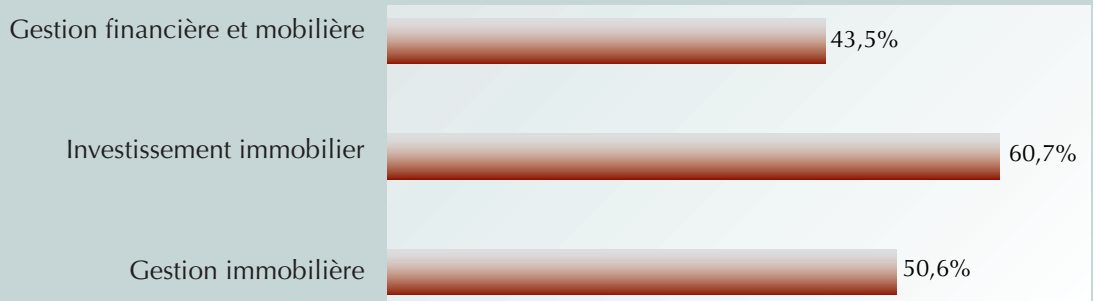
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**32,1%**
Evolution des emplois et maintien	**21,8%**
Développement des compétences	**35,2%**
Hors Plan	**10,9%**

Par domaine

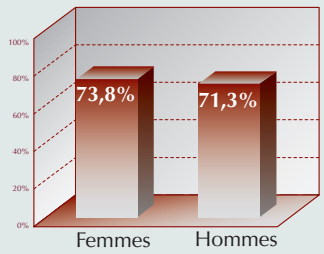
Langues étrangères	**18,3%**
Gestion financière, gestion d'actifs	**15,1%**
Bureautique	**13,4%**
Management	**9,8%**

Informatique et Télécommunications

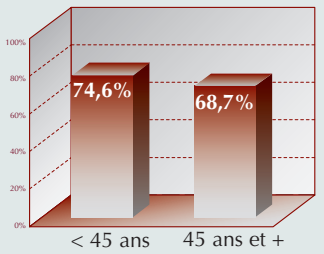
6 764 salariés formés - 72,0% de taux d'accès / 232 144 h de formation - durée moyenne : 34,3 h

Taux d'accès par critère

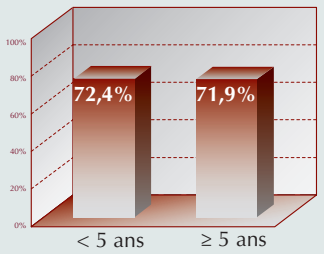
Genre



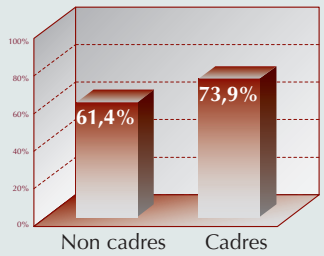
Age



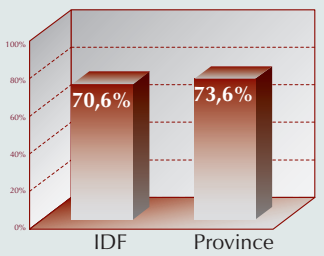
Ancienneté



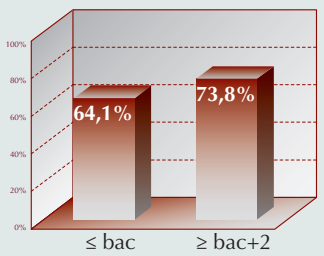
Statut



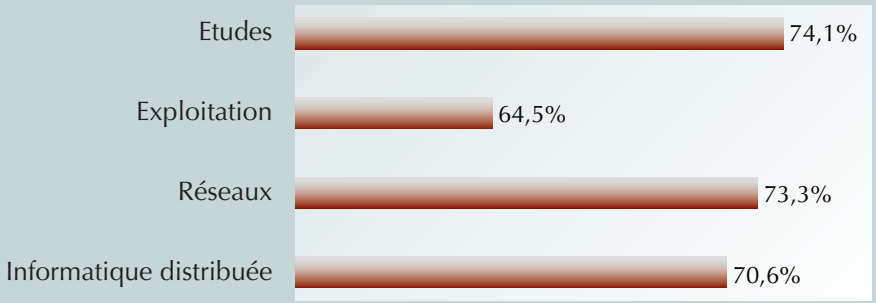
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**35,0%**
Evolution des emplois et maintien	**36,7%**
Développement des compétences	**23,0%**
Hors Plan	**5,3%**

Par domaine

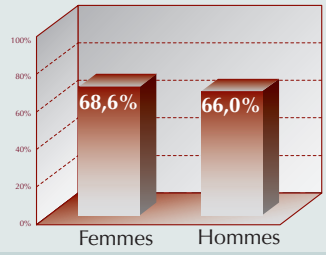
Informatique	**43,4%**
Management	**10,4%**
Développement personnel	**7,3%**
Bureautique	**6,8%**

Etudes et Conseil

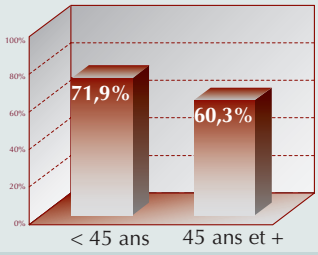
2 082 salariés formés - 67,5% de taux d'accès / 57 342 h de formation - durée moyenne : 27,5 h

Taux d'accès par critère

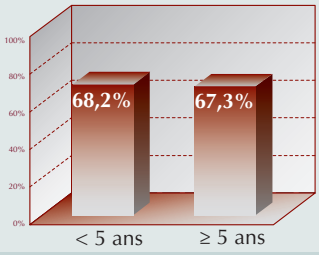
Genre



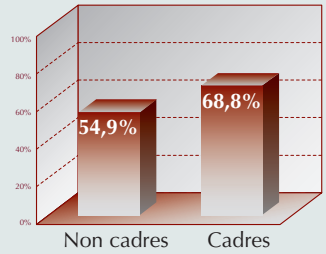
Age



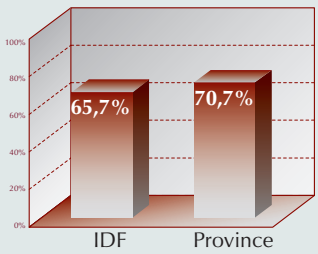
Ancienneté



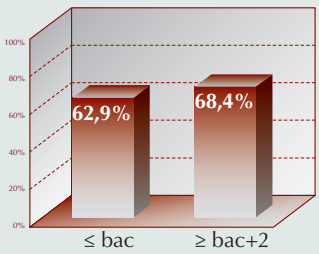
Statut



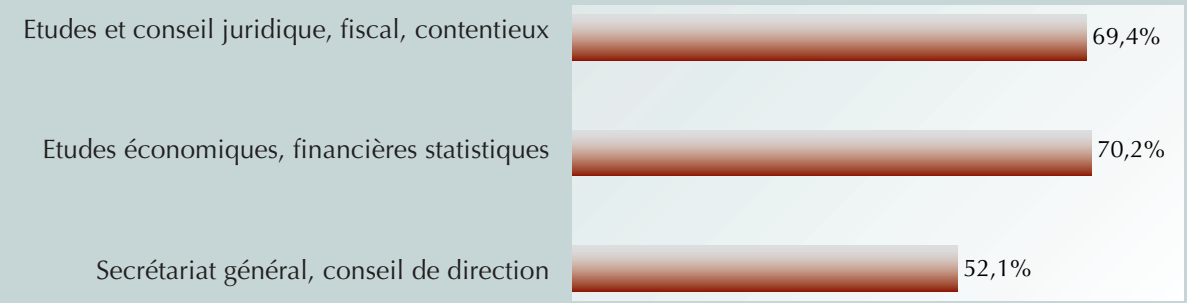
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**23,7%**
Evolution des emplois et maintien	**35,4%**
Développement des compétences	**39,3%**
Hors Plan	**1,6%**

Par domaine

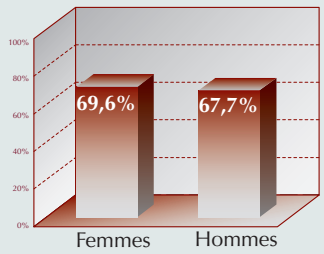
Assurance et réassurance	**21,1%**
Management	**8,9%**
Droit	**8,5%**
Bureautique	**8,3%**

Gestion et Organisation

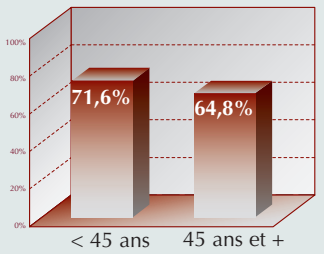
3 398 salariés formés - 68,7% de taux d'accès / 108 373 h de formation - durée moyenne : 31,9 h

Taux d'accès par critère

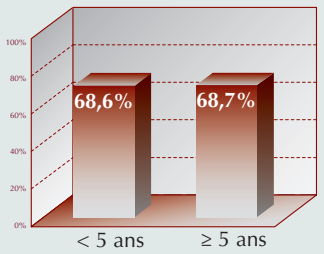
Genre



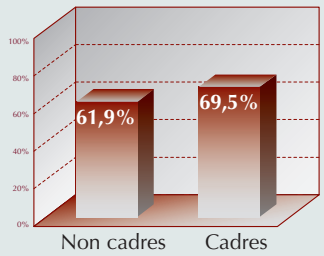
Age



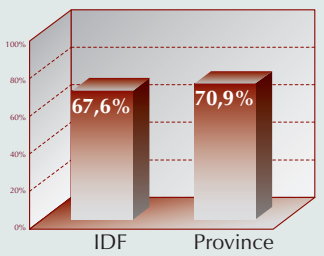
Ancienneté



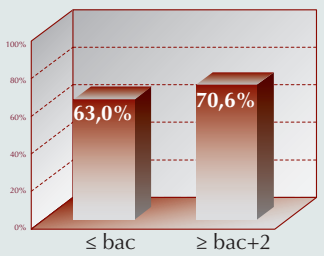
Statut



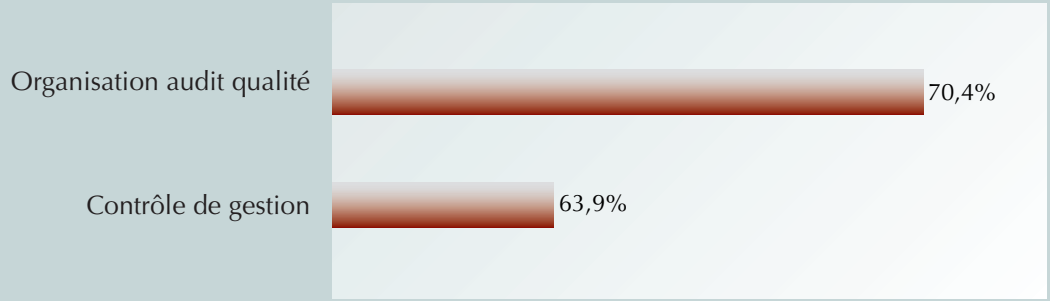
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**22,4%**
Evolution des emplois et maintien	**29,1%**
Développement des compétences	**46,7%**
Hors Plan	**1,8%**

Par domaine

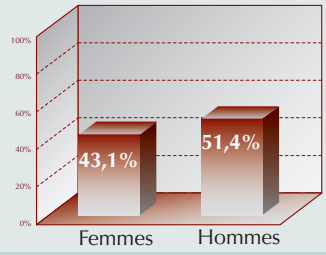
Assurance et réassurance	**14,2%**
Management	**13,1%**
Organisation, logistique, qualité, achat	**10,4%**
Développement personnel	**8,4%**

Logistique

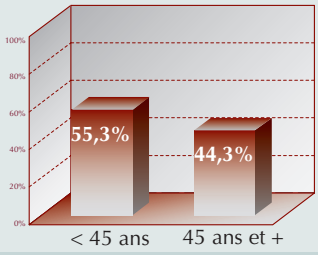
2 052 salariés formés - 47,8% de taux d'accès / 47 680 h de formation - durée moyenne : 23,2 h

Taux d'accès par critère

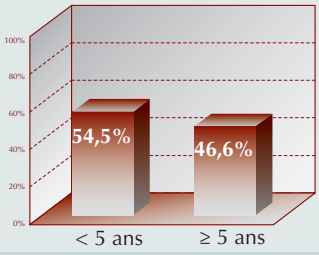
Genre



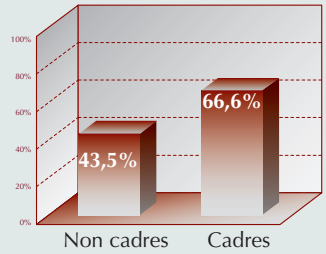
Age



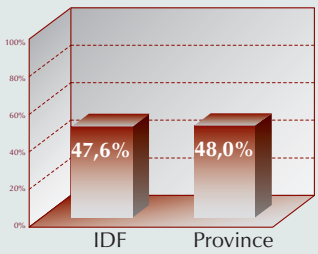
Ancienneté



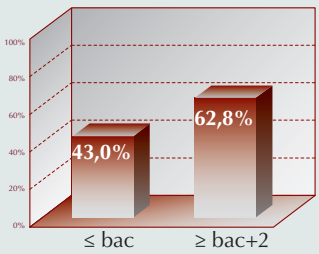
Statut



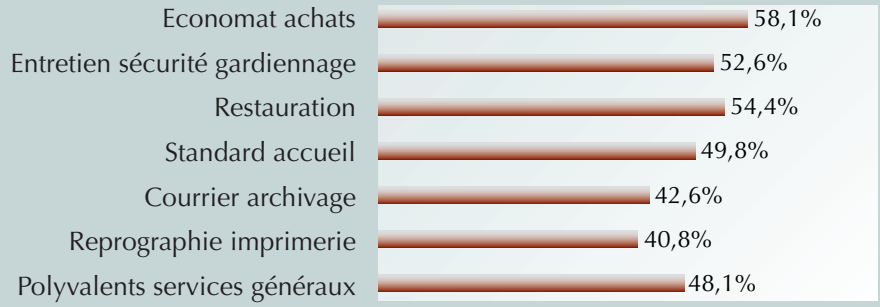
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**26,5%**
Evolution des emplois et maintien	**31,1%**
Développement des compétences	**38,1%**
Hors Plan	**4,3%**

Par domaine

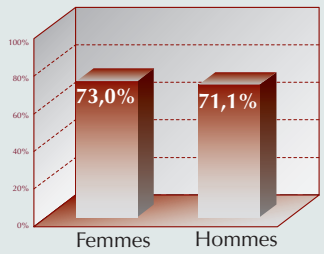
Assurance et réassurance	**15,5%**
Hygiène et sécurité	**13,4%**
Bureautique	**12,4%**
Management	**11,5%**

Ressources Humaines

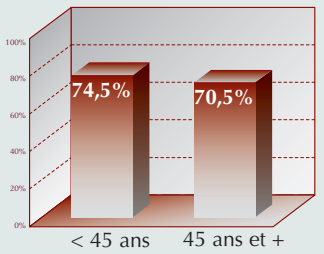
2 009 salariés formés - 72,5% de taux d'accès / 73 866 h de formation - durée moyenne : 36,8 h

Taux d'accès par critère

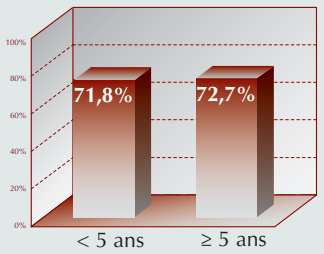
Genre



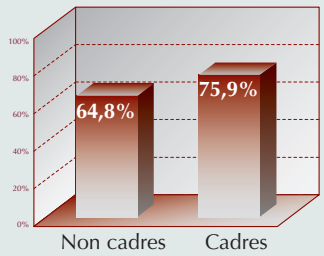
Age



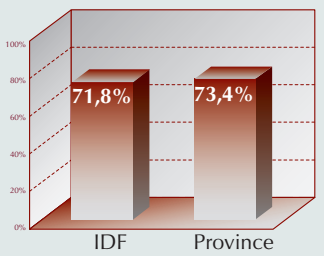
Ancienneté



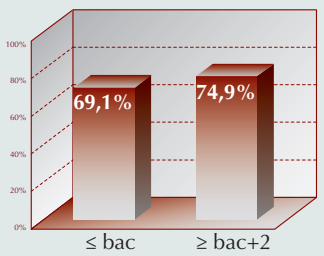
Statut



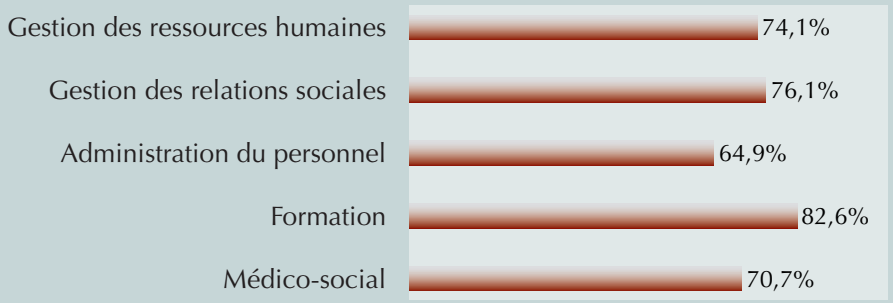
Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**33,7%**
Evolution des emplois et maintien	**23,8%**
Développement des compétences	**38,5%**
Hors Plan	**4,0%**

Par domaine

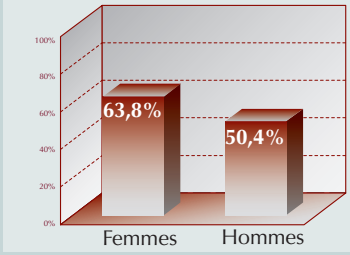
Ressources humaines	**30,4%**
Assurance et réassurance	**13,8%**
Développement personnel	**10,7%**
Management	**9,0%**

Direction

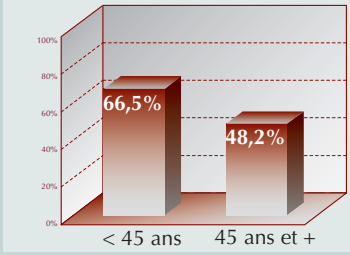
1 385 salariés formés - 53,8% de taux d'accès / 42 718 h de formation - durée moyenne : 30,8 h

Taux d'accès par critère

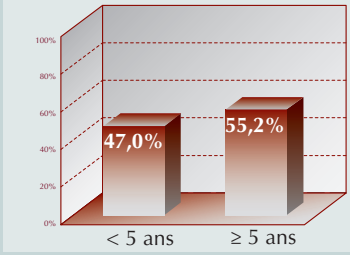
Genre



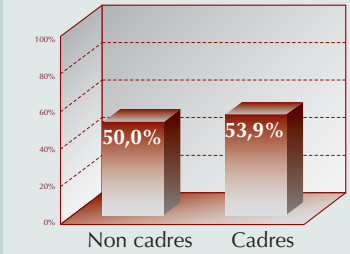
Age



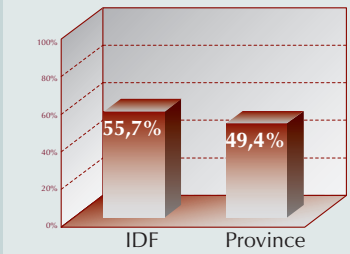
Ancienneté



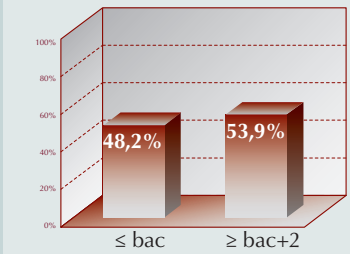
Statut



Localisation



Niveau d'études



Taux d'accès par sous-famille

Pas de sous-famille

Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	**13,1%**
Evolution des emplois et maintien	**11,7%**
Développement des compétences	**74,1%**
Hors Plan	**1,1%**

Par domaine

Acculturation professionnelle	**26,7%**
Assurance et réassurance	**18,3%**
Langues étrangères	**11,8%**
Management	**11,1%**