

Rapport **2009**
de l'**O**bservatoire
sur les **M**étiers des salariés
de l'**A**ssurance

*La Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA)
et le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA)
ont créé une association, régie par la loi du 1er juillet 1901, dénommée*



Par ses travaux d'analyse et ses préconisations, l'Observatoire a pour objet d'apporter son concours à l'identification des facteurs qui risquent d'affecter les métiers de l'assurance et particulièrement des conséquences qui en découlent pour les qualifications et les besoins de formation.

L'Observatoire constitue une base de données sociales sur l'état des ressources humaines de la profession, afin de mieux cerner, à partir d'enquêtes :

- . les besoins des entreprises en matière de compétences et de formation,
- . les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins,
- . les pratiques de gestion des ressources humaines.

Il organise et anime des rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques en lien avec la problématique d'évolution des métiers.

Il vérifie périodiquement auprès des utilisateurs, la qualité et la pertinence de ses travaux.

L'Observatoire met ses études à la disposition des sociétés d'assurances, des organisations d'employeurs et de salariés, ainsi que des organismes professionnels intervenant dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'enseignement.

Introduction

Une approche globale déclinée par typologie d'entreprises

Ce ROMA est la **treizième édition** des résultats de l'enquête annuelle effectuée par l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance, pour recueillir des statistiques de données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA (effectifs au 31/12/2008). Pour ce ROMA 2009, l'assiette globale de l'enquête prend en compte 142 303 salariés.

Cette année encore, **le taux de réponse** s'avère particulièrement remarquable puisqu'il représente 98% de la population soumise à l'enquête. Il confirme, à l'évidence, l'intérêt et l'engagement des entreprises de la profession dans la réalisation de ce document. Nous leur adressons nos plus vifs remerciements pour leur participation à l'approfondissement de la connaissance des salariés de l'assurance et de leur métier.

Ce taux très élevé s'est par ailleurs doublé en permanence d'une amélioration qualitative significative de divers indicateurs. Par cette dimension quantitative et qualitative, le ROMA ne constitue pas une simple enquête par extrapolation d'un panel, même représentatif, mais bien une véritable photographie fiable de la population des entreprises adhérentes de la FFSA ou du GEMA.

Il s'agit d'un véritable "**bilan social consolidé de la profession**" qui permet entre autres, par le recueil statistique, d'approfondir les analyses dans l'évolution dynamique de la population professionnelle et des métiers. En discernant le structurel du conjoncturel, il se veut un outil de prospective et de veille sociale.

A l'occasion de cette édition, et au-delà de la confirmation des grandes évolutions déjà constatées en matières d'emploi dans la profession, de féminisation, de recrutement, de répartition territoriale, nous avons porté de nouveau notre regard sur **les différentes typologies d'entreprises : Entreprises Avec Intermédiaires (EAI), Entreprises Sans Intermédiaires (ESI) et Filiales d'Assurances de Banques (BAs)** [cf. *Roma 2006 sur l'évolution par typologie d'entreprises*].

En sus du ROMA, et pour la troisième année, le **rapport annuel sur la formation** dans le prolongement des accords professionnels des 14 octobre 2004 et 22 juin 2007 est également présenté. Ce document reste unique à notre connaissance **au niveau d'une branche professionnelle**, et vient renforcer les travaux de prospective et de veille de l'Observatoire au service de la profession, de ses entreprises et de ses salariés.

Gérard Lobjeois
Secrétaire Général

Marie-Pierre Brandely
Chargée d'Études Métiers

Mickaël Beyou
Chargé d'Études Statistiques

Paris, le 10 décembre 2009

Introduction : une approche globale déclinée par typologie d'entreprises	1
Tableaux de synthèse : évolution des indicateurs-clés	4/5
1ère partie : Remarques & Commentaires	7
A) Regard sur les principaux indicateurs de la population totale	8
1) La féminisation : un rythme régulier	8
• Evolution de la part des femmes dans la population totale	
• Répartition cadre / non cadre par genre	
• Répartition par genre et par statut	
• Evolution de la part des femmes par famille de métiers	
2) Plus d'expertise, plus de qualification, donc plus de cadres	11
• Evolution de la part des cadres dans la population totale	
• Evolution de la part des femmes cadres par classe	
• Evolution du taux de cadres par famille de métiers	
3) Les nouveaux entrants : un volume qui traduit le dynamisme du marché de l'emploi de l'assurance	13
• Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale	
• Ventilation par type de contrat	
• Profil des nouveaux entrants	
• Analyse des recrutements par famille de métiers au 31/12/2008	
• Analyse des recrutements cadres par famille de métiers au 31/12/2008	
4) Les jeunes : un profil standardisé	16
• Evolution des effectifs de moins de 30 ans et de moins de 26 ans	
• Evolution de la part des jeunes par famille de métiers	
• Evolution du taux de jeunes chez les nouveaux entrants	
• Profil des jeunes : évolution de la part des femmes chez les jeunes	
• Evolution du taux de cadres chez les moins de 30 ans	
• Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans	
5) Les seniors : une croissance forte	20
• Evolution de la part des 55 ans et plus dans la population totale	
• La part des femmes et le taux de cadres chez les 55 ans et plus	
• Evolution de la part des femmes par statut chez les 55 ans et plus	
6) L'Ile-de-France et la Province : un rapport stabilisé	22
• Evolution de la population hommes/femmes en Ile-de-France et en Province	
• Evolution du taux de cadres en Ile-de-France et en Province	
• Evolution de la part des femmes chez les cadres en Ile-de-France et en Province	

Sommaire

B) Analyse de la population par typologie d'entreprises	24
1) Méthodologie	24
2) Comparaison des effectifs suivant les typologies d'entreprises	25
• Evolution des effectifs	
• Evolution du taux de femmes	
• Evolution du taux de cadres	
• Age moyen des effectifs	
• Evolution de la part des 55 ans et plus	
• Evolution du taux de diplômés Bac+2 et supérieur	
• Evolution du taux de nouveaux entrants	
• Répartition géographique des effectifs	
3) Ventilation des familles de métiers par typologie d'entreprises, hors commerciaux	32
 2ème partie : Statistiques sur les salariés des entreprises d'assurances	 35
• Description de la population globale	35
Présentation de la démarche	
Synthèse	
• Ensemble des salariés	39
• Description par famille et sous-famille de métiers	47

Les tableaux des pages suivantes synthétisent l'évolution des indicateurs-clés structurant l'enquête annuelle appelée ROMA avec l'année 2002 comme base de référence.

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

Population totale

	2002	2007	2008
Effectif de l'enquête	136 929	140 482	142 303
Taux de femmes	56,4%	58,5%	58,9%
Age moyen	40,6 ans	41,8 ans	41,7 ans
Femmes	40 ans	41,2 ans	41,1 ans
Hommes	41,3 ans	42,5 ans	42,4 ans
Ancienneté moyenne	13,4 ans	14,4 ans	14,1 ans
Femmes	14,1 ans	14,9 ans	14,6 ans
Hommes	12,6 ans	13,6 ans	13,3 ans
Géographie (% en IDF)	40,5%	40,2%	39,8%
Taux de temps partiel	10,2%	12,5%	12,5%
Taux de ≥ bac+2	47,4%	54,8%	56,6%
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	59 ans 1 mois	59 ans 4 mois
Cadre	57 ans 7 mois	59 ans 5 mois	59 ans 7 mois
Non cadre	55 ans 5 mois	58 ans 9 mois	59 ans 1 mois

Nouveaux entrants

	2002	2007	2008
Volume et taux	12 733 9,3%	13 062 9,3%	14 032 9,9%
Taux de femmes	55,8%	57,7%	58,1%
Taux de cadres	22,0%	24,6%	27,3%
Type de contrat			
CDI	71,8%	65,8%	66,8%
CDD	22,4%	21,2%	20,1%
Alternance	5,7%	12,9%	13,1%
Taux de ≥ bac+2	68,5%	72,9%	71,4%

55 ans et plus

	2002	2007	2008
Volume et taux	10 653 7,8%	18 847 13,4%	19 375 13,6%
Taux de femmes	45,2%	53,5%	54,6%
Taux de cadres	45,0%	44,1%	44,2%
Taux de temps partiel	9,3%	12,0%	12,3%

Cadres

	2002	2007	2008
Volume et taux	48 135 35,2%	55 993 39,9%	58 171 40,9%
Taux de femmes	38,7%	43,3%	44,4%
Taux de ≥ bac+2	66,9%	71,3%	72,4%

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

	Effectifs			Age moyen			Taux de 55 ans et +			Taux de femmes		
	2002	2007	2008	2002	2007	2008	2002	2007	2008	2002	2007	2008
Conception et Adaptation de Produits	3954	4221	4381	38,6	39,1	39,1	6,1	8,6	8,9	52,9	54,8	55,3
Contrôle Technique et Prévention	2192	1692	1789	41,6	44,3	44,4	13,6	19,4	20,2	20,8	29,5	30,9
Gestion des Contrats	38294	40304	40440	41,2	42,5	42,5	7,2	14,8	15,7	70,5	72,6	73,3
Commercial	43489	44549	45408	39,2	39,9	39,8	6,8	10,3	10,1	46,9	51,3	51,9
Comptabilité	5560	5103	4981	41,2	43,0	43,1	8,0	15,9	16,7	66,1	66,9	67,1
Réassurance	1221	920	870	40,7	44,1	44,6	6,6	13,7	14,9	55,0	56,3	56,6
Administration	2642	2602	2322	43,3	46,8	46,5	11,4	25,8	28,3	72,2	68,1	70,5
Secrétariat et Assistanat	7663	6443	6331	42,5	44,7	44,9	8,9	17,0	17,7	98,5	97,3	97,2
Communication	1050	1203	1279	40,3	41,3	41,0	9,0	12,7	12,0	71,5	70,9	71,8
Gestion des Actifs	1632	1770	1975	37,8	38,6	38,5	4,9	8,4	7,5	46,6	44,3	42,5
Informatique et Télécommunications	10213	10825	10941	39,3	41,9	42,2	4,5	8,9	8,7	29,4	29,2	29,3
Etudes et Conseil	2997	3533	3532	39,0	40,0	39,8	8,2	11,3	11,3	54,9	60,1	60,0
Gestion et Organisation	3458	4707	5203	40,1	41,5	41,5	6,2	12,2	12,2	52,0	52,4	53,1
Logistique	6074	5023	4926	45,1	47,0	46,9	14,5	24,8	24,9	42,2	43,4	44,1
Ressources Humaines	3045	3058	2997	42,3	43,1	43,2	8,9	15,4	15,5	70,3	73,5	74,1
Direction	2847	3491	3676	47,2	47,9	47,6	22,7	27,3	26,1	17,7	23,1	25,7

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac +2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2002	2007	2008	2002	2007	2008	2002	2007	2008	2002	2007	2008
Conception et Adaptation de Produits	80,1	88,4	89,8	76,6	81,8	83,0	10,3	12,5	11,9	62,2	66,7	66,4
Contrôle Technique et Prévention	72,2	77,7	75,5	66,3	71,7	72,6	5,6	5,2	6,6	37,0	40,3	39,0
Gestion des Contrats	26,7	29,4	30,2	42,1	49,4	51,2	7,5	7,4	7,8	39,5	38,5	37,7
Commercial	21,3	23,7	24,2	48,3	55,3	56,8	12,0	11,7	12,0	17,3	16,2	16,1
Comptabilité	30,2	37,6	38,6	36,1	44,6	46,8	8,2	7,1	8,8	63,5	64,7	64,1
Réassurance	55,1	64,5	68,9	50,0	54,3	56,7	7,5	7,3	3,9	92,7	94,4	94,8
Administration	6,5	15,3	7,8	10,4	19,2	15,6	13,5	8,1	10,8	49,9	44,6	46,8
Secrétariat et Assistanat	9,5	14,0	14,6	26,6	33,7	35,1	5,5	6,1	7,0	46,4	45,8	44,1
Communication	65,8	75,4	75,7	67,3	74,5	75,2	7,8	10,3	10,6	65,0	60,4	60,0
Gestion des Actifs	73,0	79,1	82,5	69,9	74,5	76,6	14,4	14,4	14,0	85,3	87,9	87,9
Informatique et Télécommunications	75,8	82,3	83,1	67,9	72,8	74,3	7,9	5,8	7,3	64,0	59,6	58,3
Etudes et Conseil	85,7	86,0	88,9	78,8	79,5	81,4	11,4	10,1	11,4	71,0	68,8	68,5
Gestion et Organisation	83,3	88,2	89,5	67,2	73,7	74,6	7,1	9,5	9,4	67,6	70,7	69,7
Logistique	15,1	16,4	17,3	11,1	13,2	14,6	6,0	5,0	6,0	47,1	43,9	43,2
Ressources Humaines	59,9	66,5	68,9	53,0	61,6	64,4	6,6	9,3	7,6	60,6	59,7	59,0
Direction	99,8	99,8	99,7	83,6	86,1	86,6	5,1	5,0	6,0	67,1	77,3	77,5

Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête au 31/12/2008

ACE Europe	MACSF Groupe
ACMN Vie	MAE
ALLIANZ Groupe	MAIF Groupe
AGPM	MAPA
AIOI Europe	MATMUT
ALICO	MFA
ALTIMA	MITSUI SUMITOMO Insurance co Europe
AMDM	MMA Groupe
APESA	MPF Assurances
APRIA RSA	MRA-CA
AREAS	MUNICH Ré
Assurances Mutuelles de Picardie	MUTAVIE
AVIVA Groupe	Mutuelle de Poitiers Assurances
AXA Groupe	Mutuelle des Architectes Français
AXERIA IARD	Mutuelle d'Assurances Des Pharmaciens
AXERIA Prévoyance	NATEXIS Assurances
B2V Gestion	NEUFLIZE Vie
BARCLAYS	ODYSSEY
BNP/PARIBAS Assurances	PACIFICA
Caisse Meusienne d'Assurances Mutuelles	PARTNER RE S.A.
Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance	PREDICA
CAMACTE Groupe	PREPAR Vie
CAMEIC	Prévention Routière
CCR	PREVOIR Groupe
CFDP Assurances	QBE Insurance
Caisse de Garantie Immobilière du Bâtiment	SADA
CGI Assurances	SAMAP
CIVIS GIE	SCOR Groupe
CMAV	SHAM
CNP Groupe	SIRCA
CNPP	SMABTP Groupe
COFACE	SMACL
EULER HERMES SFAC	SOGECAP
FFSA/AFSA	SOGESSUR
Fonds de Garantie des Assurances Obligatoires de dommages	SURAVENIR
FORTIS	SURAVENIR Assurances
GAN Groupe	SWISS LIFE Groupe
GCE Assurances	THELEM Assurances
GEMUT	Tokio Marine Europe Insurance Limited
GENERALI Groupe	UNOFI Assurances
GFA Caraïbes	UNION Solidariste Universitaire
GMF Groupe	
GPSA	
GROUPAMA Groupe	
GSAR - ACS	
HELVETIA	
HDI GERLING	
HSBC Assurances	
IMPERIO	
JURASSURANCE	
L'AUXILIAIRE	
LA MONDIALE Groupe	
LEGAL & GENERAL	
LYBERNET	
MAAF Groupe	
MACIF Groupe	

L'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance tient à remercier l'ensemble des correspondants des entreprises énumérées ci-dessus pour leur collaboration efficace à la constitution de la base de données sociales 2008 et à ses mises à jour futures.

REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce ROMA 2009 recense les effectifs au 31 décembre 2008 et constitue donc la treizième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de l'assurance

**Regard sur les principaux indicateurs
de la population totale**

A) Regard sur les principaux indicateurs de la population totale

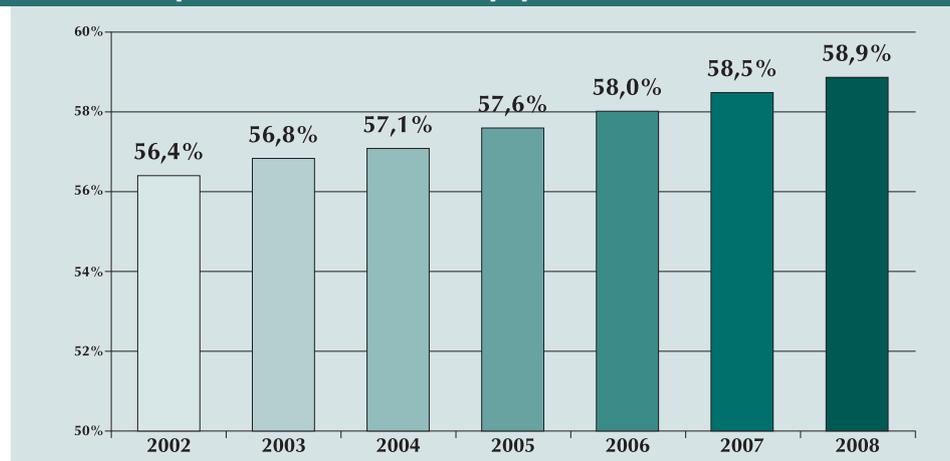
L'effectif des salariés des entreprises d'assurances adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève à 142 303 personnes au 31/12/2008. Depuis 2002, il progresse de près de 4%. Le chapitre B montrera que cette progression, globalement linéaire, connaît des variations fortes selon les typologies d'entreprises.

1) La féminisation : un rythme régulier

- Evolution de la part des femmes dans la population totale

La féminisation dans le secteur de l'assurance est un phénomène engagé de longue date. Lorsque l'on observe plus précisément les chiffres depuis 2002, on s'aperçoit que la progression est d'une étonnante régularité, de 0,4 à 0,5 point par an.

Evolution de la part des femmes dans la population totale



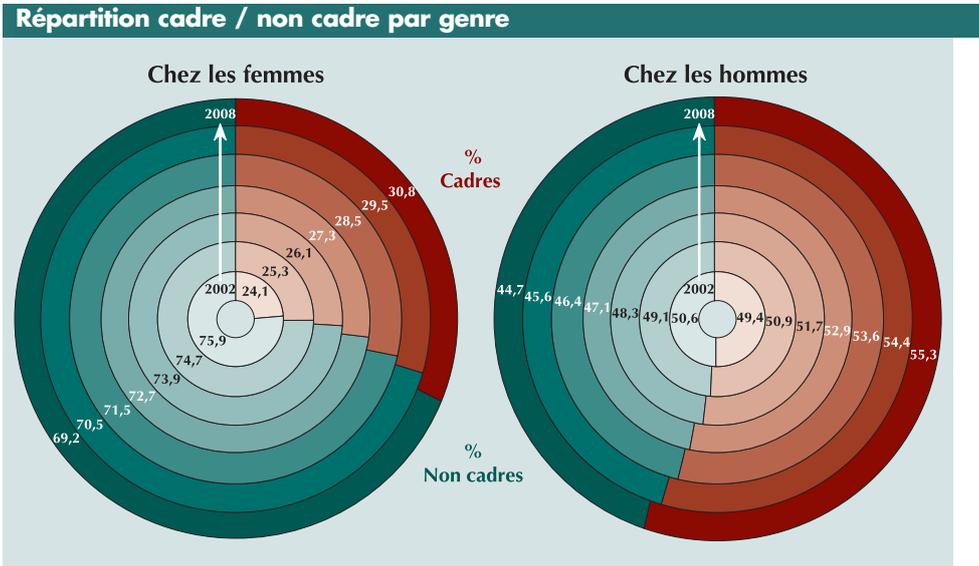
58,9%
de femmes en 2008
une croissance
régulière
de 0,4 à 0,5 point
par an

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

L'histogramme montre qu'au 31/12/2008, la part des femmes dans la population totale atteint 58,9%. Cette progression résulte à la fois des embauches réalisées et du maintien dans l'emploi plus important depuis l'arrêt des systèmes de préretraite. Les nouveaux entrants sont effectivement majoritairement des femmes, à plus de 57% depuis plusieurs années, et comme nous l'avons souligné en 2006, le maintien dans l'emploi a concerné plus de femmes que d'hommes au cours de ces dernières années.

Regard sur les principaux indicateurs

- Répartition cadre / non cadre par genre

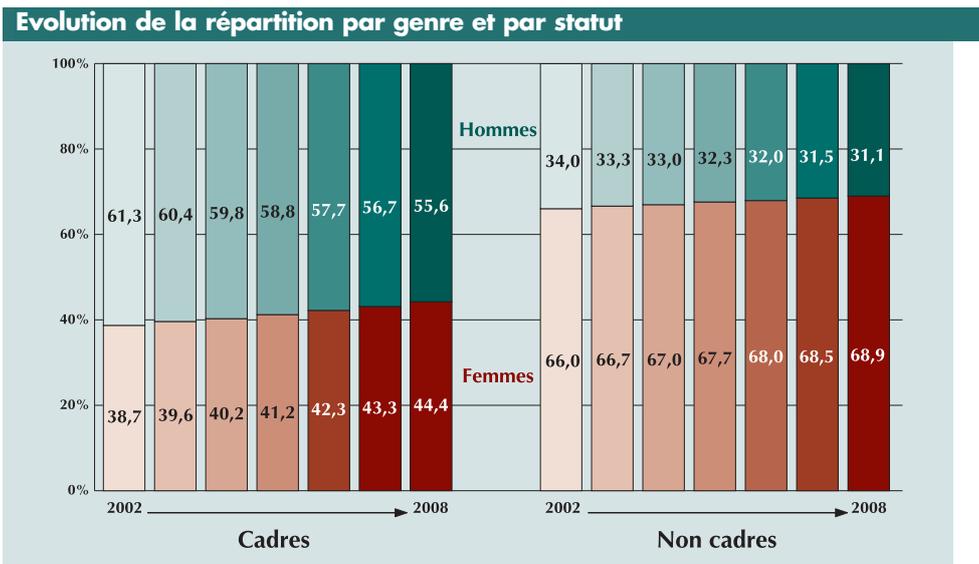


Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Fin 2008, près de 31% des femmes ont un statut cadre, soit moins d'une femme sur trois. En parallèle, plus de 55% des hommes ont un statut cadre, soit plus de la moitié.

- Répartition par genre et par statut

La féminisation est encore inégale, avec 55,6% d'hommes chez les cadres alors qu'ils ne sont que 31,1% chez les non cadres.



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

Les volumes d'effectifs montrent toutefois les prémices d'une tendance vers un rééquilibrage au niveau des cadres.

Une augmentation plus marquée du nombre de femmes cadres

En effet, entre 2002 et 2008, le nombre de femmes cadres a augmenté de près de 7 200 personnes (1 600 rien que sur l'année 2008), alors que le nombre d'hommes cadres n'a augmenté que de 2 900 personnes sur la même période (600 sur l'année 2008).

En parallèle, entre 2002 et 2008, l'effectif des femmes non cadres a diminué de 600 personnes, alors que celui des hommes a fondu de plus de 4 600 personnes.

Cet indicateur, corrélé au précédent, montre qu'il s'agit d'un phénomène de substitution démarré en réalité dès 1980. Les sorties concernent majoritairement des hommes, de 60 ans, généralement cadres et autodidactes.

En parallèle, les préretraites, terminées aujourd'hui, concernaient essentiellement des femmes non cadres. Ainsi, à une projection de vingt ans, on peut déduire que, mécaniquement, l'augmentation des femmes chez les cadres devrait se poursuivre. Cependant, les processus de maintien dans l'emploi entraînent un blocage des femmes dans leur développement aux postes cadres, en particulier dans les familles de métiers où le remplacement ne sera pas de un pour un.

• Evolution de la part des femmes par famille de métiers

L'analyse par famille de métiers montre que la féminisation irrigue l'ensemble des familles, mais avec des variations parfois importantes.

Evolution de la part des femmes par famille de métiers

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

Une progression
des femmes
à souligner
chez les
Commerciaux
et dans la famille
Direction

Les familles où les femmes sont présentes à plus de 70% sont Gestion de contrats et Secrétariat et assistanat (familles en transformation), Administration (famille en phase de disparition), Communication et Ressources humaines (familles en maintien et en transformation).

Les familles les plus masculines, où l'on compte 30% de femmes et moins sont Contrôle technique et prévention, Informatique et télécommunications et Direction.

Regard sur les principaux indicateurs

On observe que les familles où les femmes progressent le plus depuis 2002 sont la famille Contrôle technique et prévention (+ 10 points) et la famille Direction (+ 8 points).

Nous retiendrons surtout la progression de la famille Direction. La famille Contrôle technique et prévention subit en effet un biais du fait du départ d'une structure de la branche en raison d'un changement de champ conventionnel, structure dont l'effectif était très masculin.

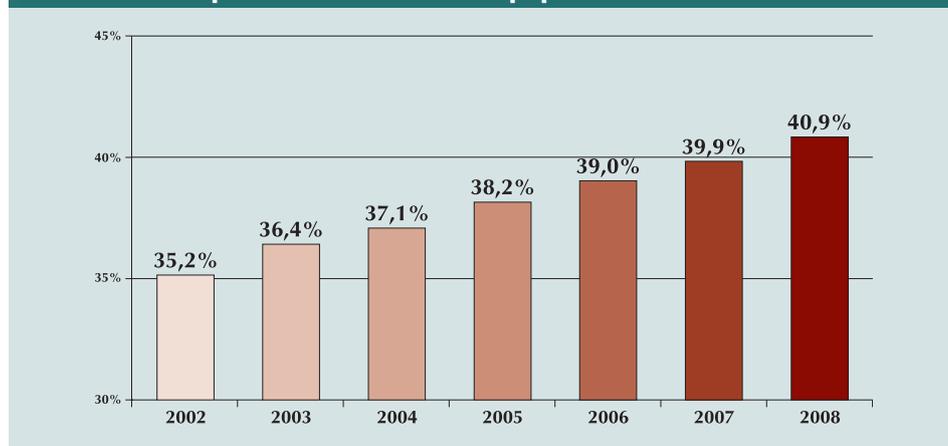
Notons également la progression des femmes à hauteur de cinq points chez les commerciaux. Cette famille de métier historiquement masculine s'est largement féminisée avec le développement des profils commerciaux sédentaires, en agence ou sur plate-forme téléphonique. Mais les réseaux itinérants, encore majoritairement masculins, tendent également à se féminiser davantage.

2) Plus d'expertise, plus de qualification et plus de cadres...

• Evolution de la part des cadres dans la population totale

Au 31/12/2008, les effectifs cadres comptent 58 171 personnes, soit 2 178 de plus qu'au 31/12/2007.

Evolution de la part des cadres dans la population totale



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

Les cadres représentent ainsi 40,9% de la population totale. Leur progression est, elle aussi, très régulière chaque année, d'environ un point. Elle est toujours largement supérieure à la moyenne interprofessionnelle.

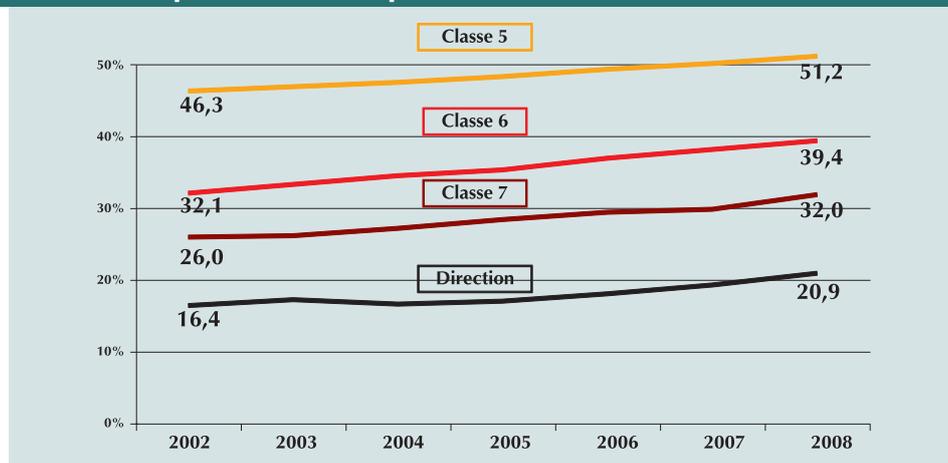
• Evolution de la part des femmes cadres par classe

La progression des femmes cadres se poursuit au rythme d'environ un point chaque année depuis 2002, pour chacune des classes cadres.

2 salariés sur 5
sont cadres

Parité en classe 5
Progression
des femmes
en classes 6 et 7

Evolution de la part des femmes par classe



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

Si la parité est atteinte pour la classe 5 avec 51,2% de femmes, leur présence s'accroît dans les classes supérieures pour atteindre 39,4% en classe 6, 32% en classe 7 et 20,9% en Direction. On note ainsi une dynamique marquée des classes 6 et 7 depuis 2002. Cela devrait se poursuivre dans les prochaines années avec le renouvellement générationnel, et par effet mécanique des départs à la retraite des profils masculins, autodidactes. Ce phénomène est renforcé par ailleurs, en raison de l'investissement des femmes dans les filières diplômées à statut cadre.

• Evolution du taux de cadres par famille de métiers

Le pourcentage de cadres par famille de métiers poursuit une croissance régulière, en lien avec la hausse qualitative de certains métiers et la baisse voire la disparition de métiers peu qualifiés, dont les tâches ont été automatisées dans le cadre du processus d'industrialisation.

Evolution du taux de cadres par famille de métiers

Famille de métiers	Taux en 2008	Evolution 2002 à 2008
Conception et Adaptation de Produits	89,8%	+9,7pts
Contrôle Technique et Prévention	75,5%	+3,3pts
Gestion des Contrats	30,2%	+3,5pts
Commercial	24,2%	+2,9pts
Comptabilité	38,6%	+8,4pts
Réassurance	68,9%	+13,7pts
Administration	7,8%	+1,3pts
Secrétariat et Assistanat	14,5%	+5,0pts
Communication	75,7%	+9,9pts
Gestion des Actifs	82,5%	+9,5pts
Informatique et Télécommunications	83,0%	+7,2pts
Etudes et Conseil	88,9%	+3,2pts
Gestion et Organisation	89,4%	+6,1pts
Logistique	17,3%	+2,3pts
Ressources Humaines	68,9%	+9,0pts
Direction	99,7%	-0,1pts

Une croissance
forte en cadres
pour Conception et
adaptation
de produits,
Communication et
Gestion des actifs

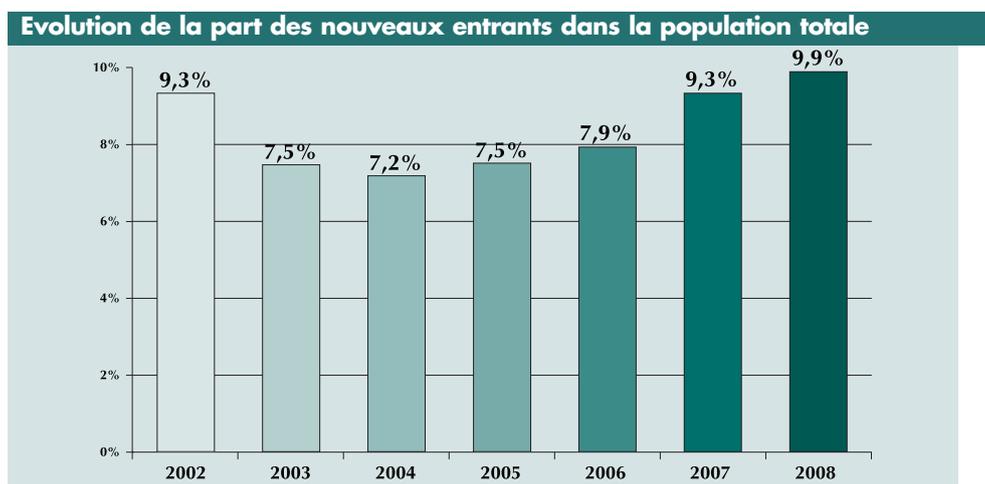
Regard sur les principaux indicateurs

Outre la famille Direction, cinq familles de métier ont un taux de cadres supérieur à 80% ; il s'agit des familles Conception et adaptation de produits, Gestion des actifs, Informatique et télécommunication, Etudes et conseil et Gestion et organisation.

3) Les nouveaux entrants : un volume qui traduit le dynamisme du marché de l'emploi de l'assurance

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

Le taux de nouveaux entrants en 2008 s'élève à 9,9%. C'est le plus fort taux observé depuis 2002. Il montre à l'évidence le dynamisme du marché de l'emploi de l'assurance.



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

Le nombre de nouveaux recrutés, d'ordinaire entre 10 000 et 13 000 chaque année, a dépassé les 14 000 en 2008.

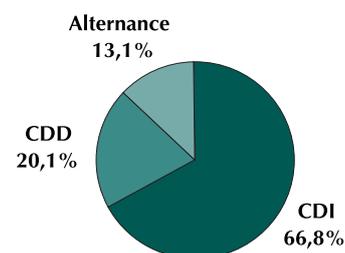
• Ventilation par type de contrat

La ventilation par type de contrat reste relativement stable au cours des années, avec toutefois une légère baisse des CDD au profit des CDI. Notons que le taux de CDD en 2008, 20,1%, est le taux le plus bas depuis 2002.

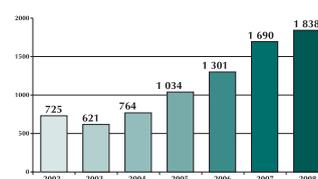
Les contrats en alternance, après une forte progression entre 2002 et 2007 semblent marquer un pallier en 2008, avec une progression de 0,2 point, passant de 12,9% à 13,1%. Néanmoins, en volume, la progression se poursuit avec 1 838 recrutements en 2008. Pour considérer l'ensemble de cette population en alternance, il convient d'y ajouter les 774 apprentis entrés avant 2008. Ainsi au global, les alternants se chiffrent à 2 612 personnes.

2008 :
le plus fort taux
de recrutement
depuis **2002**

Répartition des nouveaux entrants
par type de contrat
au 31/12/2008



Evolution du volume
des alternants recrutés



• Profil des nouveaux entrants

Dans cette population nouvelle, 58,1% sont des femmes.

Nouveaux entrants 2008 :
58,1% de femmes
27,3% de cadres
71,4% de \geq Bac+2

Profil des nouveaux entrants

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

Le taux de recrutement des cadres est de 27,3%. Il est supérieur de près de trois points à l'année 2007. Le pourcentage des titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à Bac +2 s'élève à 71,4%.

• Analyse des recrutements par famille de métiers au 31/12/2008

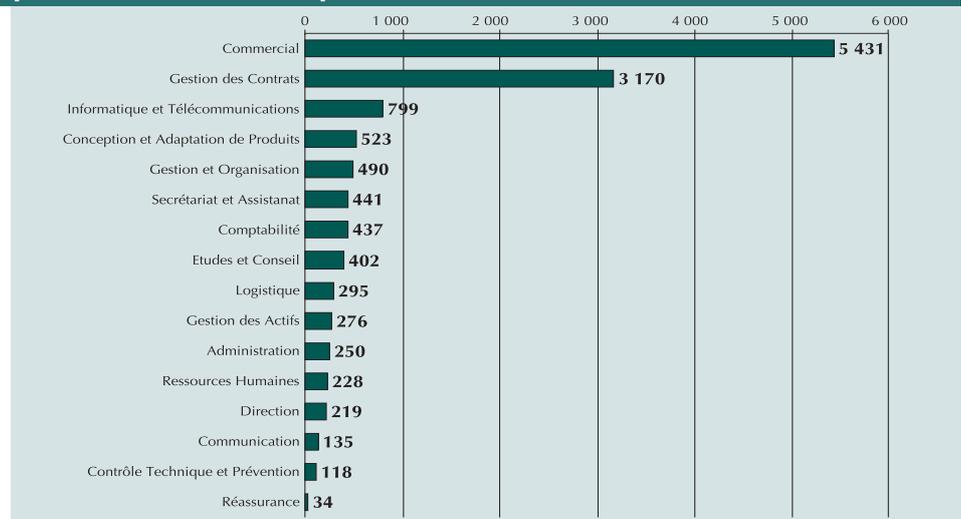
Comme chaque année et en toute logique, ce sont les familles les plus importantes en volume qui recrutent le plus.

2008 :
900 commerciaux itinérants de plus qu'en **2007** indépendamment du turn-over

La famille Commercial a recruté 5 431 salariés en 2008 (contre 5 213 en 2007) soit 38,7% des recrutements alors que la famille ne pèse que 31,9% dans l'ensemble de la branche.

Cette surreprésentation est le produit de deux effets conjugués : d'une part, le déploiement de l'action commerciale des entreprises dans un contexte très concurrentiel, et d'autre part, la compensation du *turn-over* naturel des commerciaux itinérants commissionnés.

Répartition des recrutements par famille de métiers au 31/12/2008



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

La famille Gestion de contrats a recruté 3 170 salariés en 2008, contre 2 980 en 2007, pour un solde positif de l'ensemble de la famille de près de 140 personnes.

Regard sur les principaux indicateurs

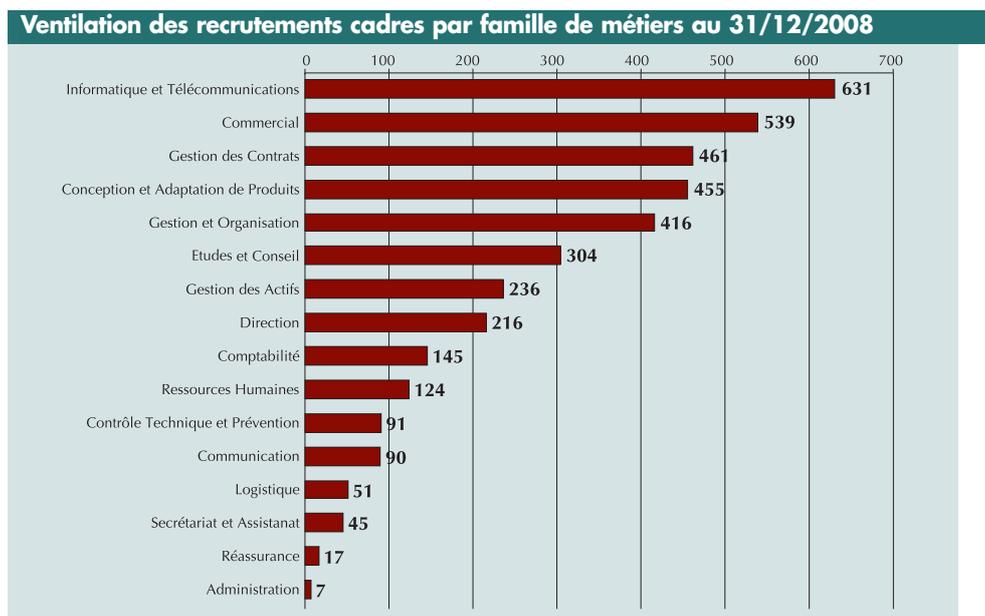
Ce chiffre indique le fort renouvellement de cette famille, que nous avons caractérisée au cours des Baromètres comme celle qui avait la population la plus âgée, nécessitant un fort renouvellement sur la base de profils de compétences différents, adaptés à l'industrialisation des plates-formes de service (du technico-juridique au technico-commercial).

Les embauches réalisées au sein de ces deux familles représentent plus de 60% des embauches totales faites dans l'année.

Par rapport à l'année précédente, l'ordre d'importance des familles n'a quasiment pas varié. Notons néanmoins le recul de la famille Ressources humaines, qui passe de la 9ème place à la 12ème place et qui se trouve être la seule famille de métier qui comptabilise moins d'embauches qu'en 2007.

• Analyse des recrutements cadres par famille de métiers au 31/12/2008

La ventilation des recrutements des cadres montre une répartition par famille de métiers différente de celle de la population totale.



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

La famille Informatique et télécommunications reste la famille qui embauche le plus de cadres. Cette famille, quatre fois moins importante que les familles Commercial et Gestion de contrats, embauche plus de cadres que chacune d'elles. Cela n'est nullement surprenant au regard de la structure de cette famille qui comporte plus de 82% de cadres.

L'étude "*Profil statistique et prospectif des métiers de l'Informatique et des télécommunications*", présentée le 15 octobre 2009 (*disponible sur www.metiers-assurance.org*) a en effet souligné l'exigence de compétences pointues, notamment dans le domaine du management, de la sécurité informatique et des réseaux devenus particulièrement complexes.

La famille Informatique conserve sa première place en recrutement de cadres

La famille Commercial, en deuxième position, embauche 539 cadres en 2008. Ils relèvent de l'activité managériale à 70% et de l'activité de vente itinérante à 30%.

La famille Gestion de contrats, placée seulement en cinquième position en 2007 (seulement étant relatif au volume global de la famille), remonte en troisième place en 2008. Elle embauche 461 cadres cette année, contre 352 en 2007. On peut faire l'hypothèse qu'il s'agit d'une combinaison entre remplacement des départs et réponse à de nouveaux besoins d'encadrement ou d'expertise.

La famille Conception et adaptation de produits recule d'une place en 2008. Ses recrutements concernent presque exclusivement des postes cadres, à plus de 86%.

Se trouvent ensuite et dans un ordre décroissant, les familles Gestion et organisation, Etudes et conseil, Gestion d'actifs et Direction, qui sont les familles dont le taux de cadres est supérieur à 80%.

Les seules familles de métiers qui ont embauché moins de cadres qu'en 2007 sont Ressources humaines (-20), Contrôle technique et prévention (-20), Réassurance (-17).

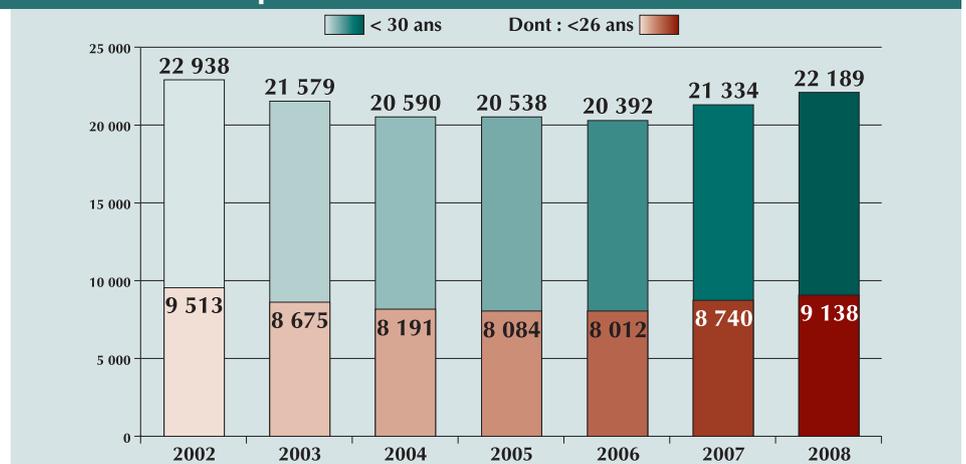
La famille Ressources humaines, avec cet indicateur supplémentaire, semble confirmer son recul en matière d'embauche, sur son volume global et sur le volume de ses cadres.

4) Les jeunes : un profil standardisé

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

La population des moins de 30 ans s'élève à 22 189 en 2008, rejoignant pratiquement les volumes qu'elle représentait en 2002.

Evolution des effectifs jeunes



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

Regard sur les principaux indicateurs

Globalement cette population est stable, malgré un léger fléchissement entre 2004 et 2006.

Evolution du taux de jeunes de 2002 à 2008

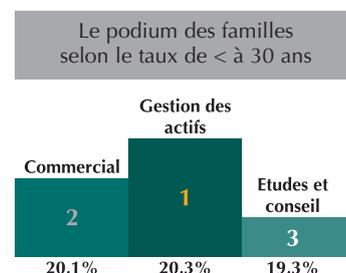
Taux de jeunes	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
< 30 ans	16,8%	15,6%	14,9%	14,7%	14,6%	15,2%	15,6%
Dont : < 26 ans	6,9%	6,3%	5,9%	5,8%	5,8%	6,2%	6,4%

Les moins de 30 ans représentent ainsi 15,6% de la population totale.

• Evolution de la part des jeunes par famille de métiers

Evolution des jeunes par famille de métiers

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



Les familles qui comportent moins de 10% de jeunes de moins de 30 ans sont, outre la famille Direction, les familles Contrôle technique et prévention, Réassurance, Secrétariat et assistanat, Informatique et télécommunications, Logistique.

L'analyse que l'on peut en faire est assez disparate. L'étude sur les métiers informatiques a montré que les informaticiens intégraient les entreprises plutôt après une première expérience validée le plus souvent en SSII. De plus, le niveau d'exigence en terme de diplôme augmente, ce qui contribue à retarder l'âge d'entrée en entreprise.

Pour les familles Contrôle Technique et prévention, Réassurance et Logistique, cette faible présence correspond aux taux de recrutement les plus faibles, en particulier au cours des trois dernières années.

Les familles qui comportent les plus forts taux de moins de 30 ans (autour de 20%), sont les familles Conception et adaptation de produits, Commercial, Gestion des actifs et Etudes et conseil. Ce sont des familles qui connaissent des taux de recrutements supérieurs à 11% depuis plusieurs années, soit en raison de leur développement soit en raison d'un *turn-over* élevé, cas de la famille Commercial.

• Evolution du taux de jeunes chez les nouveaux entrants

Entre 2002 et 2007, les nouveaux entrants de moins de 30 ans représentaient près de 60% des embauches annuelles. L'année 2008 fait apparaître pour la première fois un fléchissement avec un peu plus de 55% d'embauches de moins de 30 ans. Mais celui-ci a une valeur relative, car il n'a pas d'impact en valeur absolue au regard des volumes d'embauche qui restent supérieurs aux années précédentes.

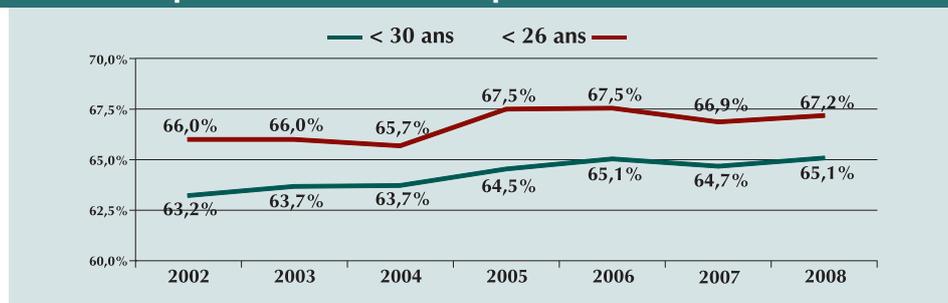
7 776 jeunes
de moins de 30 ans
recrutés en 2008

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

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

La féminisation du secteur de l'assurance, qui atteint 58,9% en 2008, devrait se poursuivre dans les prochaines années, au regard du profil des jeunes de moins de 30 ans.

Evolution de la part des femmes chez les jeunes de 2002 à 2008

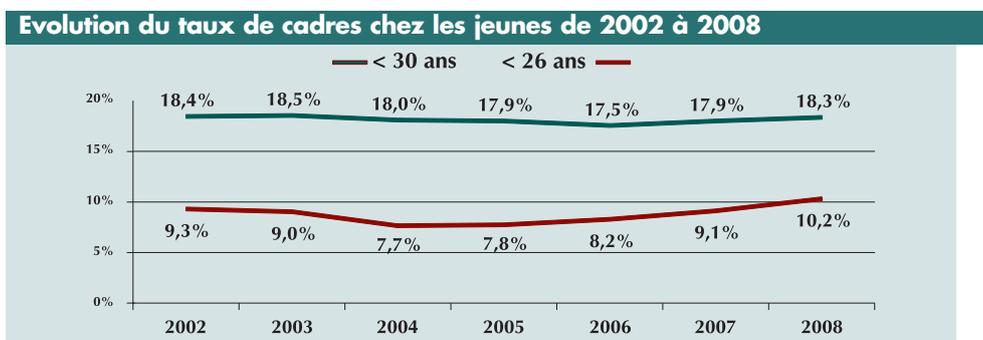


Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance

En effet, plus de 65% des moins de 30 ans sont des femmes, et les moins de 26 ans en comptent plus de 67%...

Regard sur les principaux indicateurs

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



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

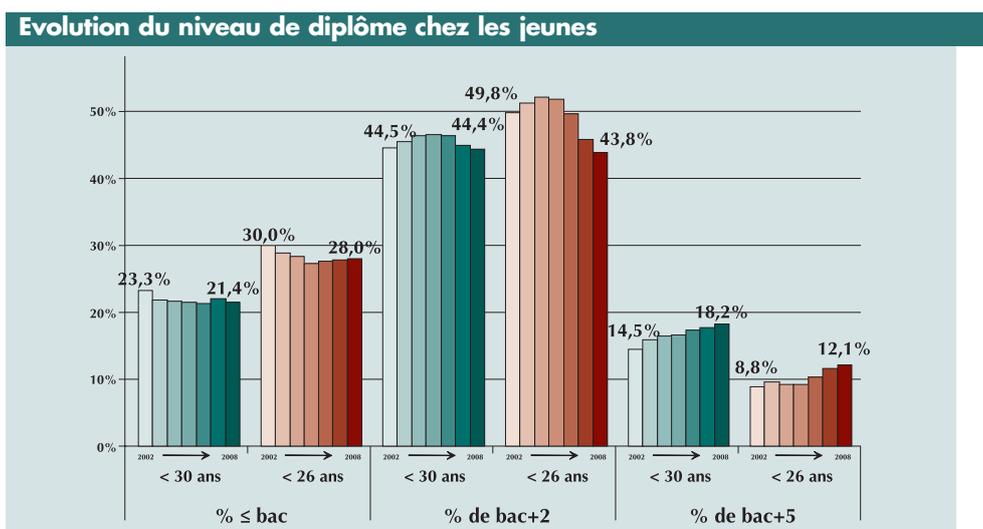
Le taux de cadres chez les moins de 30 ans reste stable depuis plusieurs années, autour de 18%. Il est inférieur de moitié à la moyenne d'ensemble.

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

L'analyse des niveaux de diplômes des moins de 30 ans par rapport à l'ensemble de la population montre que :

- la proportion des Bac+5 n'est que légèrement supérieure à la moyenne d'ensemble : 18,2% contre 15,5% en 2008,
- les Bac+2 sont presque deux fois plus nombreux que la moyenne d'ensemble : 44,4% contre 26,3% en 2008,
- les niveaux Bac et inférieur sont de même proportion : 21,4% contre une moyenne globale de 21,8% en 2008. Ce résultat a toutefois un caractère fictif car il intègre l'ensemble des jeunes de niveau Bac qui entrent dans la profession en contrat d'alternance avec l'objectif d'obtenir un diplôme de niveau Bac+2.

Les moins de 30 ans :
65,1% de femmes
18,3% de cadres
44,4% de Bac+2



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

L'ensemble de ces éléments met véritablement en exergue la prééminence du niveau de diplôme Bac+2 aujourd'hui dans le secteur de l'assurance. Ce niveau est le plus représentatif chez les moins de 30 ans. Par ailleurs, nombre de jeunes de niveau Bac poursuit l'objectif d'atteindre le niveau Bac+2.

L'analyse des évolutions dans le temps, entre 2002 et 2008, confirme les éléments ci-dessus. On constate effectivement que chez les moins de 30 ans, le niveau Bac+5 augmente peu, moins de quatre points, passant de 14,5% à 18,2%. Le niveau Bac+2 se stabilise, alors que le niveau Bac et inférieur ne diminue que de deux points.

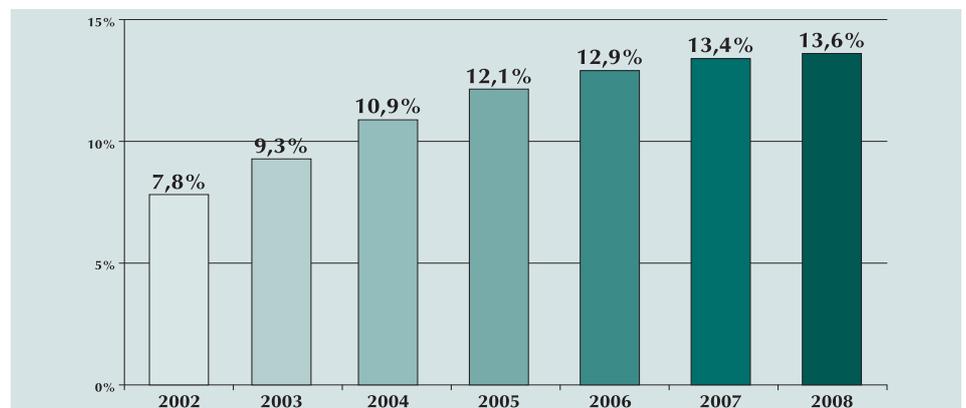
5) Les seniors : une croissance forte

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

La part des 55 ans et plus continue de croître et représente 13,6% de la population totale. Elle a presque doublé depuis 2002.

Evolution de la part des 55 ans et plus de 2002 à 2008

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



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

La part des femmes augmente chez les 55 ans et plus

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

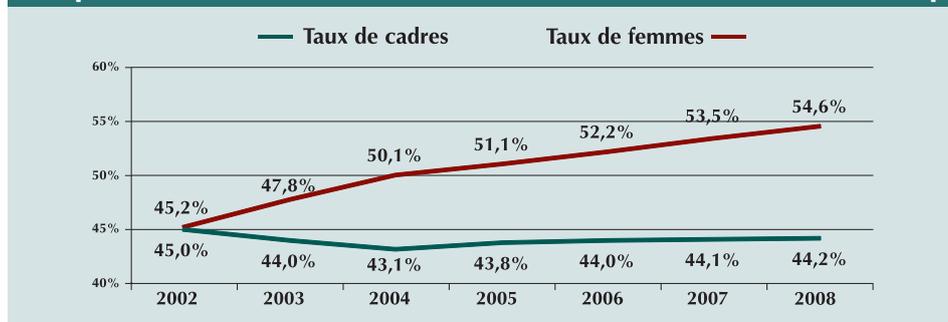
Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans ces catégories d'âge en 2008 qu'en 2002, en raison de l'arrêt des préretraites et de la remontée de l'âge réel de cessation d'activité.

En effet, en 2002 les femmes représentaient 45,2% des 55 ans et plus, alors qu'en 2008 elles pèsent 54,6%, se rapprochant de la structure de la moyenne d'ensemble qui est, rappelons le, de 58,9% de femmes.

Ainsi, chez les 55 ans et plus, les femmes "gagnent du terrain" : alors que la population totale des 55 ans et plus progresse de 5,8 points entre 2002 et 2008, les femmes augmentent de 9,3 points.

Regard sur les principaux indicateurs

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

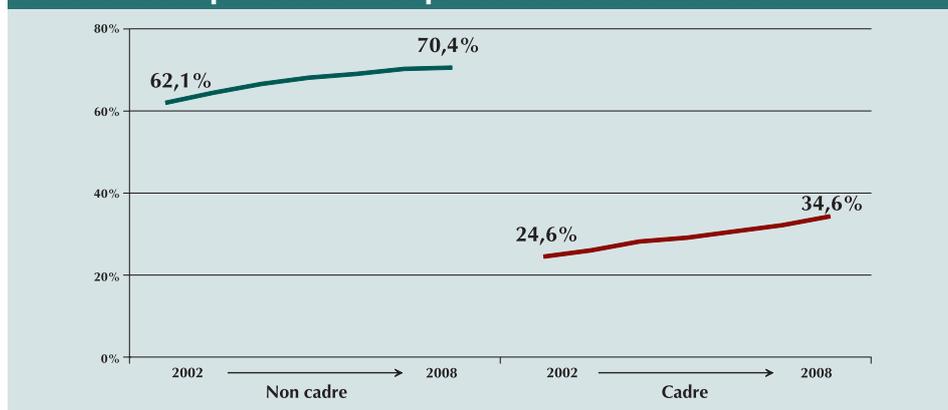


Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Le taux de cadres chez les 55 ans et plus est de 44,2%. En 2002 il était légèrement supérieur, de 45%.

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

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



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

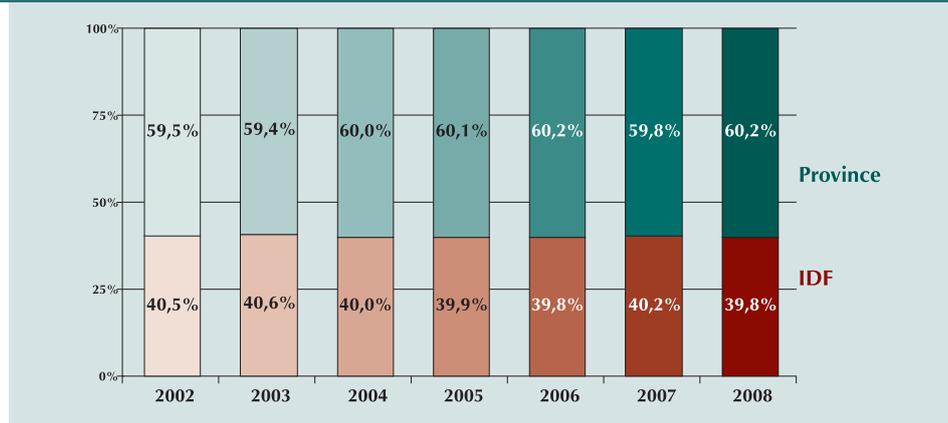
Les femmes (notamment non cadres) davantage concernées que les hommes par le maintien dans l'emploi

Cette donnée croisée avec les précédentes, met bien en évidence que ce sont les femmes non cadres qui forment le plus gros bataillon des salariés désormais maintenus dans l'emploi, après avoir sans doute plus largement que les autres, bénéficié des systèmes de préretraites. Il n'en demeure pas moins que la progression des femmes cadres de 55 ans et plus, s'avère importante.

6) L'Ile-de-France et la Province : un rapport stabilisé

Le rapport de population entre Ile-de-France et province est stable, avec 39,8% de salariés en Ile-de-France et 60,2% en province.

Ventilation des effectifs totaux IDF / Province de 2002 à 2008



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

Les effectifs :
39,8% en
Ile-de-France
60,2% en Province

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

La répartition hommes/femmes est également stable et quasiment conforme à la moyenne d'ensemble : 58,2% de femmes en Ile-de-France, 59,3% de femmes en province, pour une moyenne d'ensemble de 58,9%.

Ventilation des femmes et des hommes en IDF / Province de 2002 à 2008

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

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

Les femmes :
58,2% en
Ile-de-France
59,3% en Province

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

Le taux de cadres quant à lui atteint 57,2% en Ile-de-France, alors qu'il est de 30,1% en province. Il est ainsi presque deux fois supérieur en Ile-de-France.

Regard sur les principaux indicateurs

Ventilation des cadres et des non cadres en IDF / Province de 2002 à 2008

Île-de-France	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Cadres	49,0%	51,1%	51,9%	53,2%	54,7%	55,5%	57,2%
Non cadres	51,0%	48,9%	48,1%	46,8%	45,3%	44,5%	42,8%

Province	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Cadres	25,7%	26,3%	27,3%	28,2%	28,7%	29,4%	30,1%
Non cadres	74,3%	73,7%	72,7%	71,8%	71,3%	70,6%	69,9%

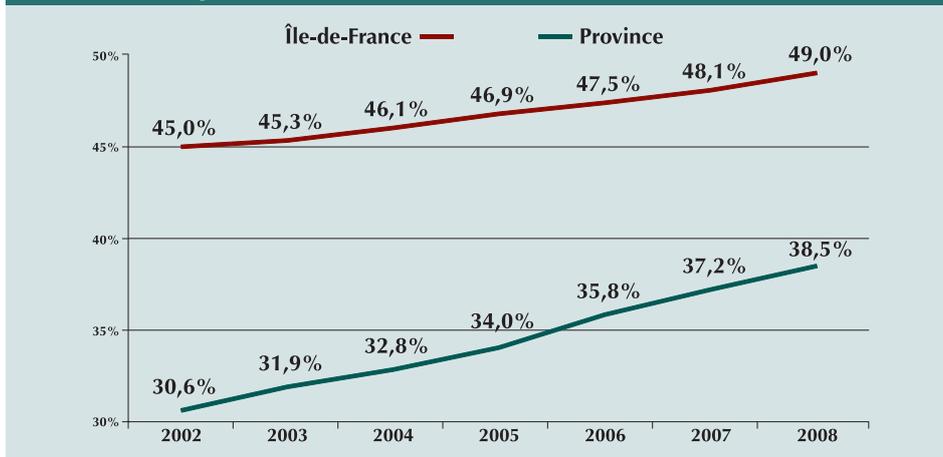
Les cadres :
57,2% en
Ile-de-France
30,1% en Province

Ce taux s'explique d'une part par la concentration d'un grand nombre de sièges sociaux en Ile-de-France regroupant en leur sein non seulement les profils encadrants mais de nombreux profils experts. Par ailleurs, le maillage du territoire français dans son ensemble par les commerciaux se traduit par une répartition de ces derniers à 85% en province. Rappelons que c'est la famille de métier la plus importante en volume (45 408 salariés) et dont le pourcentage de cadres est l'un des plus bas (24,2%).

• Evolution de la part des femmes chez les cadres en IDF et en Province

La part des femmes chez les cadres découle de cette répartition de l'emploi. En effet, en Ile-de-France on atteint la parité avec 49% de femmes cadres et 51% d'hommes.

Evolution de la part des femmes chez les cadres en IDF / Province de 2002 à 2008



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

En province, 38,5% des cadres sont des femmes, contre 61,5% d'hommes. Cet écart découle en grande partie de la faible présence des femmes dans les profils de "Cadre commercial" majoritairement implantés en province.

Management
commercial :
un métier plutôt
masculin, implanté
en province

B) Analyse de la population par typologie d'entreprises

L'analyse des variations d'effectifs depuis maintenant treize ans à travers les ROMA successifs, nous a permis de dégager un certain nombre de facteurs ayant une incidence sur le volume et la nature de l'emploi.

Au-delà de l'accroissement de la concurrence lié à l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché (banques, grande distribution, constructeurs automobiles, etc.) et de l'impact des nouvelles technologies, les modes organisationnels et les canaux de distribution ont fortement évolué. Comme nous l'avons montré dans le ROMA 2006, combiner facteurs organisationnels, modes de distribution et statuts des entreprises, permet de dégager des spécificités particulières, génératrices de typologies d'entreprises.

Quelle est la méthode retenue pour cette approche ?

Tout d'abord, indiquons qu'il n'y a aucune corrélation entre les typologies dégagées et l'appartenance juridique à l'une ou l'autre des Fédérations d'employeurs FFSA et GEMA. Le critère discriminant est bien, et uniquement, le mode organisationnel et/ou les modes de distribution en matière de produits et services.

1) Méthodologie

A partir de ces critères, nous avons défini trois grands types de structure d'entreprises :

- **Les Entreprises Avec Intermédiaires (EAI)** distribuant leurs produits majoritairement par le biais d'agents généraux, de courtiers, de réseaux salariés "debout" (avec des canaux complémentaires tels que les plates-formes de vente directe, nouvelles technologies/Internet, etc.).
- **Les Entreprises Sans Intermédiaire (ESI)** distribuant leurs produits uniquement par des réseaux propriétaires intégrés, sous la forme dominante de bureaux locaux, de guichets en face-à-face, de plates-formes téléphoniques, avec une évolution vers la vente directe et les nouvelles technologies/Internet.
- **Les Filiales d'Assurances de Banques (BAs)** distribuant par leur réseau et **les entreprises d'assurances fournisseurs de produits** et de prestations à des guichets financiers ou bancaires qui les commercialisent.

Les salariés employés par les organismes professionnels sont hors du champ de cette analyse.

Précisons que pour avoir une cohérence dans le suivi de l'évolution du volume global des effectifs, nous n'avons intégré à l'une des trois catégories, que les entreprises ayant répondu en continu à la base statistique depuis 2002. Les organismes et les sociétés non répondantes sur l'ensemble de la période sont donc exclus.

Analyse de la population par typologie d'entreprises

Au final, la population totale prise en compte pour cette étude représente plus de 96% des effectifs de l'enquête du ROMA.

2) Comparaison des effectifs suivant les typologies d'entreprises

Au 31/12/2008, les volumes d'effectifs par typologie se répartissent de la manière suivante :

- 67 136 salariés dans les **EAI**, représentant 47,2% de l'ensemble de la profession,
 - 59 308 salariés dans les **ESI**, représentant 41,7% de l'ensemble de la profession,
 - 11 194 salariés dans les **BA**s, représentant 7,9% de l'ensemble de la profession.
- (Le reliquat, 4 665 personnes soit 3,2% des effectifs se rapporte aux organismes professionnels).

Le poids des typologies est donc fort différent. Les BAs en particulier, ont un volume d'effectif nettement inférieur aux autres typologies, qu'il convient de garder à l'esprit afin d'éviter tout biais de lecture ou d'interprétation des analyses qui suivent.

L'évolution de la population totale des salariés des entreprises d'Assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA masque en réalité des variations importantes lorsqu'on procède à sa ventilation par typologie.

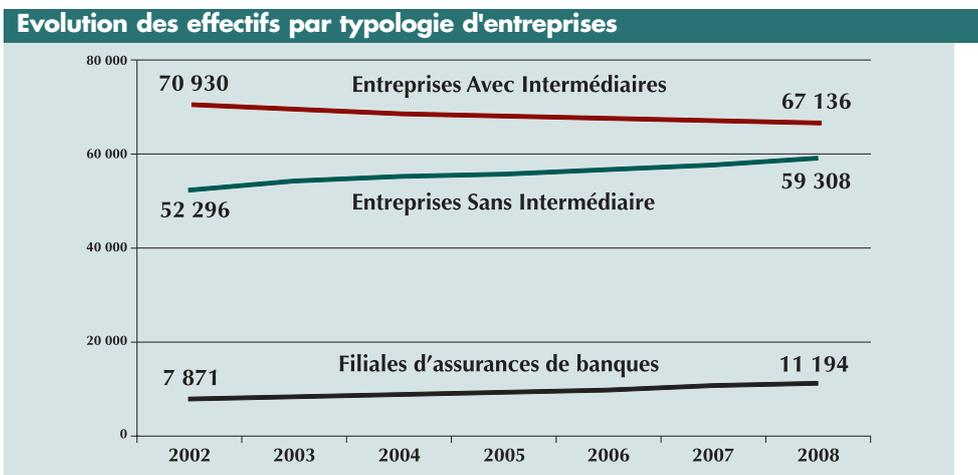
Le ROMA 2006 soulignait certaines tendances d'évolution des effectifs selon leur typologie entre 2002 et 2005.

Ces tendances, entre 2006 et 2008 n'ont pas été linéaires. Elles sont marquées par des augmentations ou des diminutions en termes de volumes d'effectifs parfois sur un mode d'accélération ou de ralentissement plus rapide qu'au cours des années 2002 à 2005.

• Evolution des effectifs

Taux d'évolution des effectifs de 2002 à 2008

EAI - 5,3%
ESI + 13,4%
BA s + 42,2%



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

Ainsi, les **EAI** qui enregistrent une baisse de leurs effectifs de 3 794 salariés, soit - 5,3% entre 2002 et 2008, connaissent un ralentissement de cette baisse. En trois ans, de 2002 à 2005, la diminution des effectifs était de 3,9%. Entre 2006 et 2008, cette tendance est en légère décélération, de 1,5%, pour une durée identique.

Les **EAI**, seule typologie affichant une diminution des effectifs, restent néanmoins les entreprises qui ont le plus gros volume d'effectifs du secteur, 67 136 au 31/12/2008, soit 47,2% de l'ensemble des salariés retenus dans l'approche par typologie.

Les **ESI**, entre 2002 et 2008, augmentent leurs effectifs de 7 012 salariés, soit +13,4%. Leur progression, de 7,1% en trois ans, entre 2002 et 2005, se poursuit au cours des trois dernières années, entre 2006 et 2008, avec 5,9% d'augmentation. Leur progression est donc régulière depuis 2002. Elle correspond à une volonté de développement et à une politique de diversification des produits et services. Les **ESI** comptent 59 308 salariés au 31/12/2008, représentant 41,7% des effectifs retenus dans l'approche par typologie.

Les **BAs** quant à elles, connaissent une forte accélération de la hausse de leurs effectifs, de 42,2% entre 2002 et 2008, correspondant à un volume de +3 323 personnes. La hausse de leurs effectifs était de 13,3% en trois ans, entre 2002 et 2005 ; elle double entre 2006 et 2008, avec une augmentation de 24,1%.

Il convient néanmoins de relativiser cette progression au regard du volume des effectifs, nettement inférieur aux EAI et ESI, de 11 194 au 31/12/2008, représentant 7,9% des effectifs retenus dans l'approche par typologie.

Ces mouvements traduisent un positionnement et une recomposition des acteurs du marché de l'assurance : positionnement par des stratégies de distribution différentes (commerciaux plutôt itinérants pour les EAI, commerciaux plutôt sédentaires pour les ESI et distribution confiée au réseau commercial des banques dont elles sont filiales pour les BAs) et recomposition avec un marché devenu très concurrentiel et où chacun construit et ajuste son espace d'action.

Taux d'évolution des femmes de 2002 à 2008

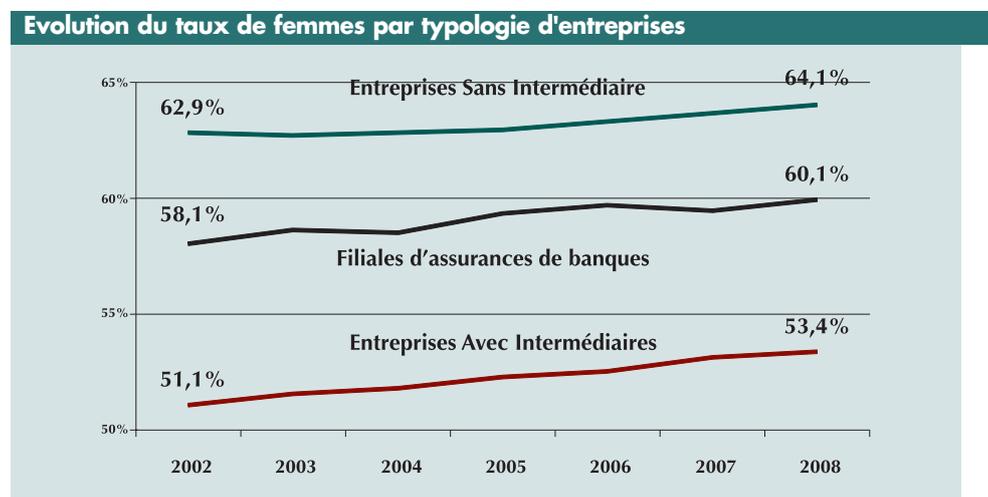
EAI + 2,3 points
ESI + 1,2 point
BAs + 2 points

• Evolution du taux de femmes

Si le taux de femmes moyen pour la profession, de 58,9%, a connu une progression constante depuis 1996, il n'est pas le résultat d'une situation identique pour chaque typologie d'entreprises.

Les **EAI** affichent un taux inférieur à la moyenne, de 53,4%. Les **BAs** sont au plus près de la moyenne avec 60,1% et les **ESI** dépassent le taux moyen, avec 64,1% de femmes.

Analyse de la population par typologie d'entreprises



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

Cette répartition est le reflet de caractéristiques historiquement observées sur les profils, en particulier commerciaux mais pas seulement.

En effet les **EAI**, dont le taux de femmes est le moins élevé, fonctionnent avec des réseaux commerciaux itinérants, importants en volume et à forte dominante masculine, qui freinent les courbes de la féminisation. Celle-ci gagne cependant 2,3 points entre 2002 et 2008, avec une augmentation régulière : 1,2 point entre 2002 et 2005 et 1,1 point entre 2006 et 2008.

Les **ESI**, très féminisées avec un taux supérieur à 64%, stabilisé depuis 2002, conjuguent un personnel historiquement très féminin de la famille Gestion de contrats à une action commerciale en agence et sur plate-forme. Ces emplois, plutôt sédentaires, ont fait l'objet d'embauches massives de femmes, titulaires d'un Bac+2 au cours de ces dernières années.

Enfin, les **BA**s, avec un taux de femmes de 60,1%, sont dans la moyenne de la profession. Et ce, sans impact de leur mode de distribution qui se trouve externalisé. A l'instar des EAI, les BAs gagnent 2 points de féminisation, avec une progression plus lente dans la période 2006 – 2008 que dans la période 2002 – 2005 : 0,7 point contre 1,3.

• Evolution du taux de cadres

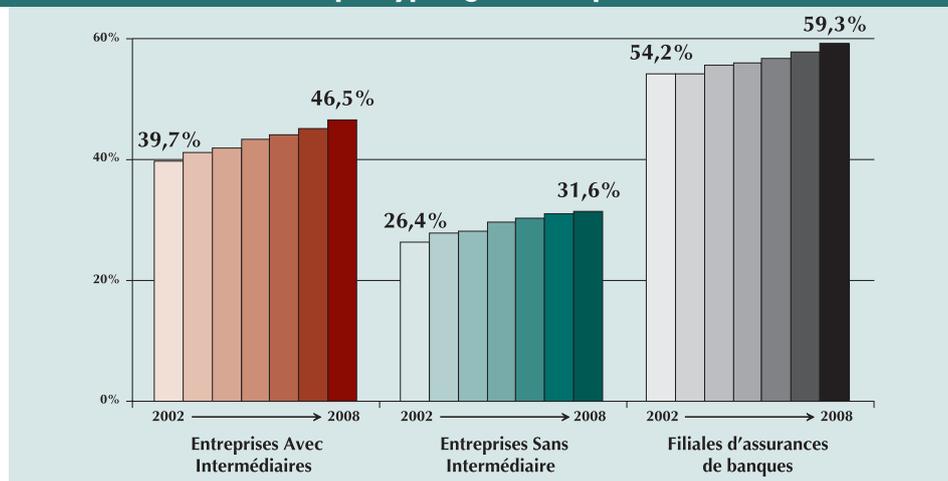
Depuis 1996, le poids des cadres dans la population du secteur de l'assurance ne cesse de croître. Il est aujourd'hui de 40,9% et a augmenté de 5,7 points depuis 2002. Si l'observation du taux de cadres, à partir des typologies d'entreprises, traduit cette progression continue, elle révèle par ailleurs des variations fortes.

La première analyse sur les typologies, parue dans le ROMA 2006 avait déjà souligné des écarts, qui se confirment à fin 2008, démontrant ainsi leur caractère structurel.

Taux d'évolution
des cadres
de 2002 à 2008

EAI + 6,8 points
ESI + 5,2 points
BAs + 5,1 points

Evolution du taux de cadres par typologie d'entreprises



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

En effet, les **EAI**, caractérisées par une distribution plurimodale et pluri-activités (Vie et lard, particuliers et entreprises) ont un taux de cadres plus élevé que la moyenne, de 46,5% et qui a connu une progression légèrement plus rapide que le taux moyen depuis 2002 : 6,8 points contre 5,9 points.

Si l'on croise cet indicateur avec la diminution des effectifs que connaît cette typologie d'entreprises, on peut donc en déduire une tendance globale à la diversification des expertises et/ou à l'élévation du niveau de qualification.

Les **ESI** quant à elles, affichent un taux de cadres de 31,6% au 31/12/2008. L'écart avec les EAI et plus encore avec les BAs est considérable.

Les ESI ont une activité de gestion importante. Les familles de métiers Gestion de contrat et Commercial regroupent en effet près de 70% de leurs effectifs, contre 55% chez les EAI et 45% chez les BAs. Cette structuration influe sur le taux de cadres, qui est, on l'a vu dans la première partie de ce document, peu élevé pour ces deux familles de métier.

Par ailleurs, la part des familles à dominante cadre telle que Conception et adaptation de produits, Informatique, Ressources humaines, etc. reste faible dans les ESI pour deux raisons. D'une part ce modèle d'entreprise sans intermédiaire est le seul à intégrer l'ensemble de la chaîne d'activités de l'assurance. Il est certain que si l'on agrégeait les réseaux d'agents généraux et leurs collaborateurs aux EAI, le taux de cadres s'en trouverait diminué. D'autre part, les ESI sont majoritairement investies dans des produits lard ou correspondant à des risques simples qui nécessitent probablement un peu moins d'expertise.

Les **BAs** ont le taux de cadres le plus élevé. En effet, l'absence de réseau de distribution essentiellement non cadre, tire le taux de cadres vers le bas lorsqu'il existe. Il est évident que la concentration d'activités à forte valeur ajoutée de type Conception et adaptation de produits, Informatique, etc., tend à surévaluer le taux de cadres.

Analyse de la population par typologie d'entreprises

Ainsi, les taux de cadres progressent dans chacune des typologies d'entreprises, de manière un peu plus marquée pour les EAI par rapport à la moyenne de la profession.

• Age moyen des effectifs

La première analyse par typologie, réalisée en 2006 avait souligné l'incidence de l'ancienneté des entreprises sur les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés. L'âge en est une parfaite illustration.

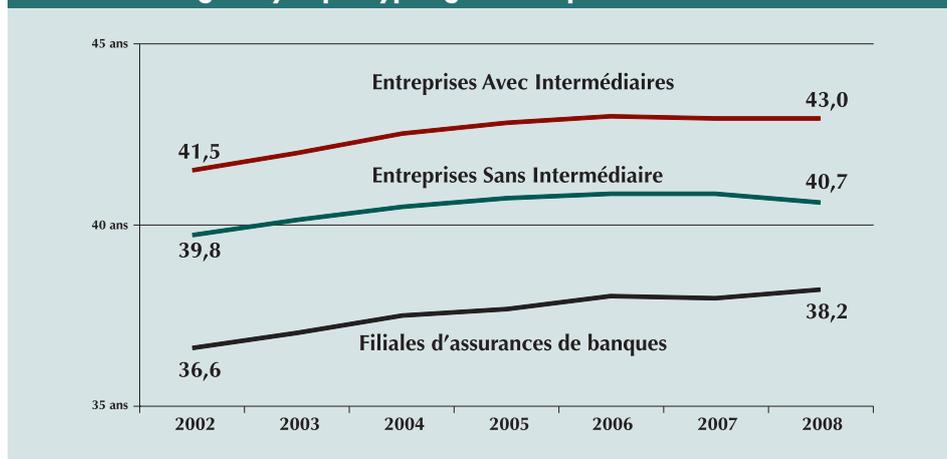
En effet, les **EAI**, créées pour la plupart depuis plus d'un siècle ont un personnel plus nombreux, plus masculin, avec plus de cadres et qui est plus âgé. L'âge moyen dans les EAI est de 43 ans, contre 41,7 pour la moyenne de la profession.

La population des EAI est donc la plus âgée, avec un écart de plus de deux ans avec les ESI, majoritairement créées dans les années 1960, et de près de 5 ans avec les BAs dont la création est récente et qui affichent une moyenne d'âge plus jeune, de 38,2 ans.

Evolution de l'âge moyen de 2002 à 2008

EAI	+ 1,5 an
ESI	+ 0,9 an
BAs	+ 1,6 an

Evolution de l'âge moyen par typologie d'entreprises



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

Il est intéressant de noter que l'écart se creuse pour les EAI, avec un âge moyen qui augmente de 1,5 an en six ans. Celui des ESI n'augmente que de 0,9 an et celui des BAs de 1,6 an.

Le vieillissement marqué des **EAI** s'explique d'une part en raison d'un plus fort volume de salariés avec une ancienneté importante, d'autre part en raison de l'arrêt des préretraites qui vient renforcer la présence des 55 ans et plus depuis quelques années.

Les **ESI** vieillissent moins vite en raison de l'accroissement considérable et régulier de leurs effectifs au cours de ces dernières années, qui s'est traduit par des recrutements massifs, notamment de jeunes pour accompagner le développement des plates-formes téléphoniques et de services.

Les **BAs** enfin, avec un effectif qui a quasiment doublé en six ans, ont un vieillissement conforme à la moyenne. Compte tenu des nombreux recrutements

effectués, on aurait pu supposer que le vieillissement aurait été moindre. Mais la prééminence des populations cadres et des familles de métiers à forte valeur ajoutée dans cette typologie d'entreprises, laisse supposer que les recrutements ne se font pas chez les juniors, mais plutôt dans des catégories d'âge entre 30 et 40 ans.

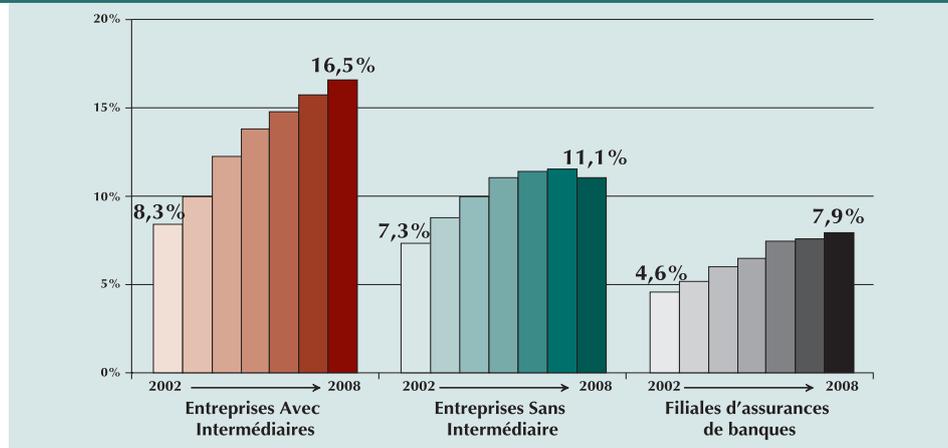
• **Evolution de la part des 55 ans et plus**

Le graphique ci-après illustre encore plus nettement l'écart de vieillissement des populations selon les typologies d'entreprises. Ainsi, le taux des 55 ans et plus est plus de deux fois supérieur dans les EAI que dans les BAs : 16,5% contre 7,9%.

Evolution de la part des 55 ans et+ par typologie d'entreprises

Taux d'évolution
des 55 ans et plus
de 2002 à 2008

EAI + 8,2 points
ESI + 3,8 points
BAs + 3,3 points



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

L'impact de l'arrêt des préretraites dans les EAI est alors tout à fait visible sur le graphique.

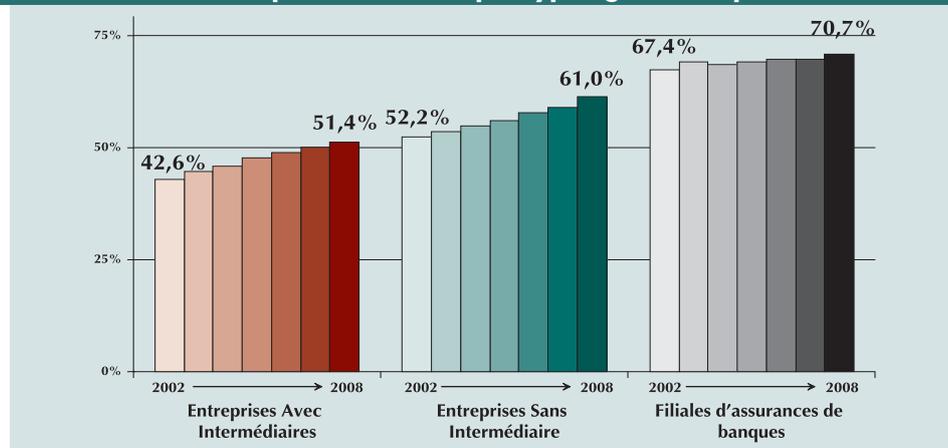
• **Evolution du taux de diplômés Bac+2 et supérieur**

La part des diplômés ≥Bac+2 comporte des variations fortes selon les typologies.

Evolution du taux de diplômés ≥ Bac+2 par typologie d'entreprises

Taux d'évolution
des ≥Bac+2
de 2002 à 2008

EAI + 8,8 points
ESI + 8,8 points
BAs + 3,3 points



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

Les **EAI** affichent un taux de ≥Bac+2 de 51,4%. C'est le taux le plus bas, inférieur à la moyenne de la profession, qui est de 56,6%.

Analyse de la population par typologie d'entreprises

Ce chiffre s'explique par l'importance des réseaux commerciaux itinérants des EAI, et par l'importance du volume notamment des plus de 50 ans.

Nous avons en effet souligné dans l'étude sur les métiers commerciaux parue en octobre 2007 que le diplôme, pour ces populations, n'était pas un pré requis aussi marqué que pour les autres familles de métier.

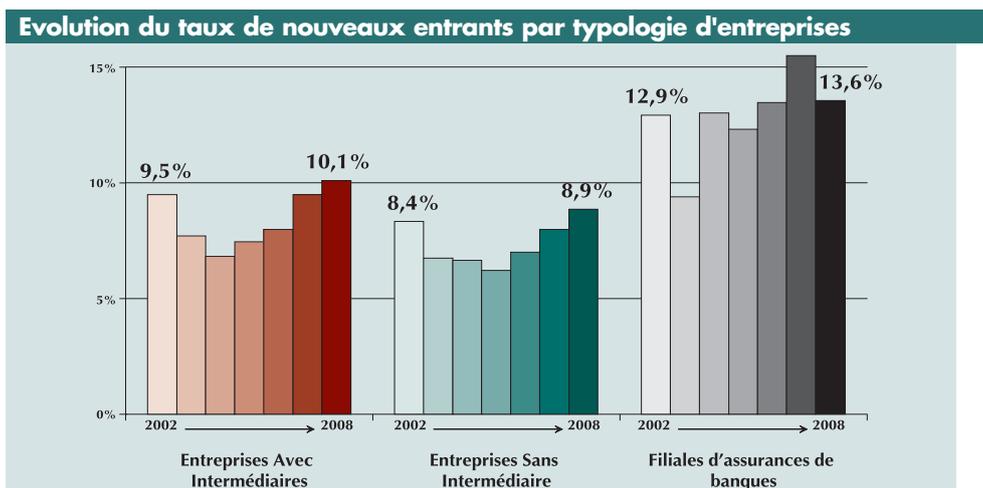
De même, dans le ROMA 2007, nous avons mis en évidence une rupture générationnelle. Subséquemment, ce phénomène est accentué aussi par le poids des plus de 50 ans dans ces secteurs.

Les **ESI** affichent quant à elles un taux de diplômés \geq Bac+2, de 61%, supérieur à la moyenne et supérieur de 10 points aux EAI. Une grande majorité de ces diplômés se situe à Bac+2, conséquence des embauches liées à la croissance et au développement des plates-formes de gestion depuis 2000.

Les **BAs** enfin, du fait de leur existence récente et de leur structuration sans réseau commercial intégré, concentrent des familles de métiers très qualifiées, avec un nombre de diplômés important (+70%).

• Evolution du taux de nouveaux entrants

Le taux de nouveaux entrants pour les EAI et les ESI est proche de celui de la moyenne de la profession, 9,9%. Il est évidemment plus élevé pour les BAs qui, rappelons-le, connaissent un accroissement de leur population de plus de 42% depuis 2002.



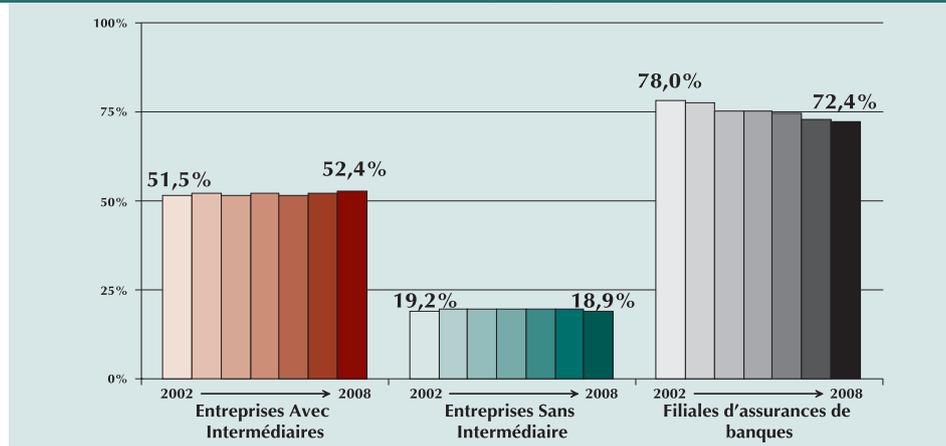
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Notons néanmoins que le taux de nouveaux entrants est plus élevé chez les EAI que chez les ESI, alors même qu'elles connaissent un recul de leurs effectifs. Cela se justifie d'une part par l'importance de la part des 55 ans et plus dans cette typologie d'entreprises, qui entraîne, du fait des départs en retraite, un plus grand besoin de renouvellement et, d'autre part, par le *turn-over* traditionnellement élevé dans les réseaux commerciaux.

• Répartition géographique des effectifs

La répartition des salariés entre Ile-de-France et province découle de l'histoire et des choix stratégiques des entreprises.

Evolution de la répartition géographique par typologie d'entreprises



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

La surreprésentation des salariés des **BA**s en Ile-de-France est en liaison avec les éléments précédemment décrits. En l'absence de prise en compte du maillage territorial des agences bancaires distributrices de produits d'assurances, et avec des sièges sociaux majoritairement implantés en Ile-de-France, il est naturel que près de trois salariés sur quatre travaillent en région parisienne.

Les **EAI**, dont les sièges sociaux sont également majoritairement implantés en Ile-de-France et disposant d'un réseau commercial, d'agences et de centres de gestion et services répartis sur l'ensemble du territoire, connaissent une répartition équilibrée de leurs salariés entre Ile-de-France et province.

Les **ESI** sont également présentes sur l'ensemble du territoire par leurs réseaux commerciaux, d'agences et de centres de gestion et services, mais, à la différence des EAI, historiquement, leurs sièges sociaux sont en province. Il s'ensuit une présence encore plus marquée des salariés des ESI en province, avec plus de 80% de leurs salariés.

3) Ventilation des familles de métiers par typologie d'entreprises hors commerciaux

Les analyses par typologie d'entreprises ont montré que l'existence ou non d'un réseau commercial ainsi que sa nature, influent de manière marquée sur l'ensemble des chiffres.

Aussi, il nous a semblé intéressant de comparer le poids relatif des familles de métiers, les unes par rapport aux autres, en neutralisant l'impact des commerciaux.

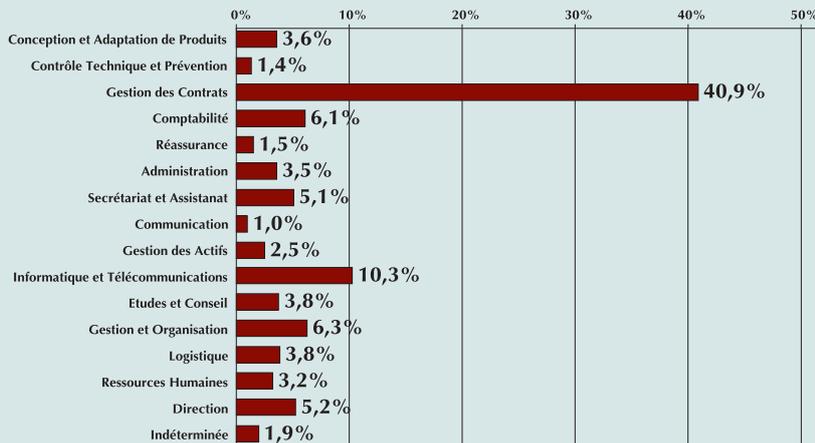
Notons bien qu'il s'agit de valeurs relatives et rappelons que les volumes d'effectifs, très différents selon les typologies tempèrent et objectivent l'analyse proposée.

Pour mémoire, les EAI regroupent 67 136 salariés (47,2% du total), les ESI en comptent 59 308 (41,7%) et les BAs 11 194 (7,9%) ; le reliquat soit 4 665 salariés (3,2% du total) se rapporte aux organismes professionnels.

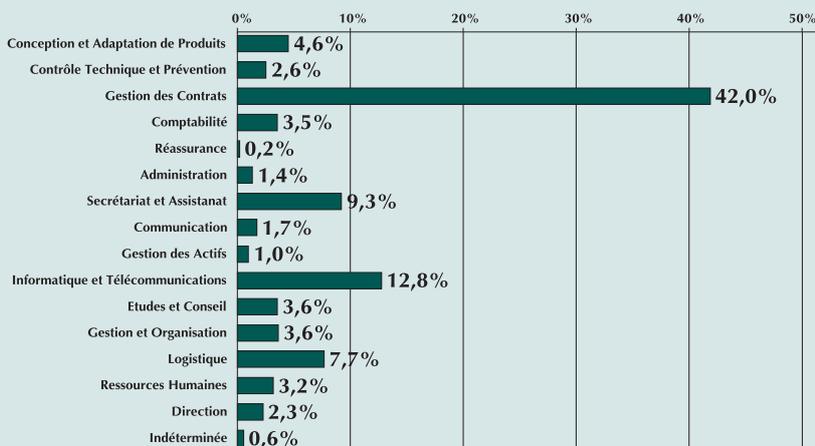
Analyse de la population par typologie d'entreprises

Ventilation des familles de métiers par typologie d'entreprises hors commerciaux

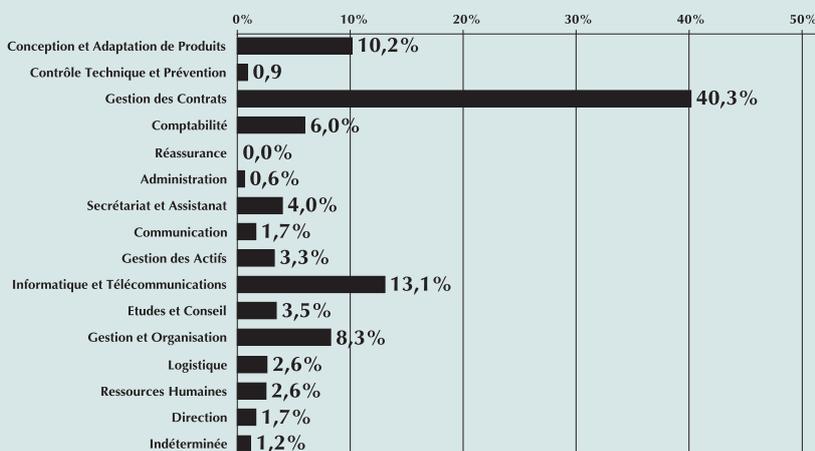
Entreprises Avec Intermédiaire (EAI)



Entreprises Sans Intermédiaire (ESI)



Filiales d'Assurances de Banques (BAs)



Ainsi, la comparaison du poids relatif des familles de métiers appelle plusieurs commentaires.

- La famille Gestion de contrats a un poids identique dans chacune des typologies d'entreprise.

- Lorsque l'on regroupe certains métiers support, tels que Administration, Secrétariat et assistanat, Logistique, on observe un poids très différent selon les typologies : ces métiers représentent 10,4% de l'effectif pour les EAI, 18,4% pour les ESI et 7,2% pour les BAs.

Il n'est pas surprenant que les BAs aient une représentation moindre de ces métiers compte tenu de leur existence récente. Les EAI et les ESI quant à elles, sont évidemment marquées par leur ancienneté, leur histoire.

- Les métiers à forte expertise, tels que Conception et adaptation de produits, Informatique et télécommunications, Gestion et organisation, Gestion d'actifs, connaissent également un poids différent selon les typologies : 26,5% pour les EAI, 25,6% pour les ESI et 38,4% pour les BAs.

Il est probable que le taux plus élevé de ces métiers dans les BAs traduise l'investissement majeur que ces structures ont dû déployer pour assurer leur arrivée ex nihilo sur le marché.

DESCRIPTION

**de la population globale
des salariés
des entreprises d'assurances**

Pour la douzième année, l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance a réalisé une enquête portant sur l'ensemble des salariés du secteur de l'assurance dépendant de la FFSA et du GEMA, à partir de trois thèmes : identification de la société, données sociales individuelles, données salariales individuelles. Cette nouvelle mise à jour s'inscrit dans la perspective de constituer un référentiel de suivi statistique.

Les informations relatives à l'évolution des métiers (données sociales individuelles) sont présentées et analysées par l'Observatoire dans le présent rapport, les données salariales étant exploitées par ailleurs par la FFSA et le GEMA.

QUI SONT LES SALAIRES CONCERNES ?

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'Observatoire portent sur les salariés présents au 31/12/2008 dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA ainsi que dans les organismes professionnels.

QUELLE EST LA REPRESENTATIVITE DE L'ENQUETE ?

La base de données de l'Observatoire comprend 142 303 salariés, soit 98% de la population totale comptant 145 150 salariés.

QUELLE EST LA METHODE D'ANALYSE ?

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

- à partir d'une information particulière (salariés travaillant à temps partiel, salariés en CDD, salariés en apprentissage, salariés en alternance, salariés ayant une ancienneté inférieure à un an, salariés ayant 55 ans et plus),
- à partir de la typologie en familles et sous-familles de métiers mise au point par l'Observatoire, avec le concours de la profession. Chaque famille de métiers est analysée, ainsi que les sous-familles des deux familles de métiers comprenant le plus grand nombre de salariés.

QUELLES SONT LES INFORMATIONS PRESENTEES ?

La nature et la structure des informations composant la base de données de l'Observatoire ont été définies en concertation avec une cinquantaine de sociétés d'assurance ou d'organismes professionnels afin de veiller à la cohérence des données par rapport aux nomenclatures existantes ainsi qu'à leur pérennité.

Ces informations sont présentées en pourcentage ou en extrapolation par rapport au nombre total de salariés de la profession. Elles sont regroupées selon quatre thèmes :

CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES

- sexe
- âge
- ancienneté

ACTIVITES

- familles et sous-familles de métiers
- situation géographique
la distinction Ile-de-France / Province est principalement retenue
- branche d'activité
les principales branches d'activité sont présentées
- taux d'activité
la proportion de temps partiel est retenue

MODES D'EMPLOIS

- catégorie professionnelle
- type de contrat
- niveau de qualification (par référence aux classes de fonction des conventions collectives ; les salariés ne dépendant pas des conventions collectives 27 mai et 27 juillet 1992 sont codés "autres conventions")

FORMATION

Elles ne sont obligatoires que pour les nouveaux entrants à compter du 01/01/2000.

Salariés pris en compte dans l'enquête

142 303

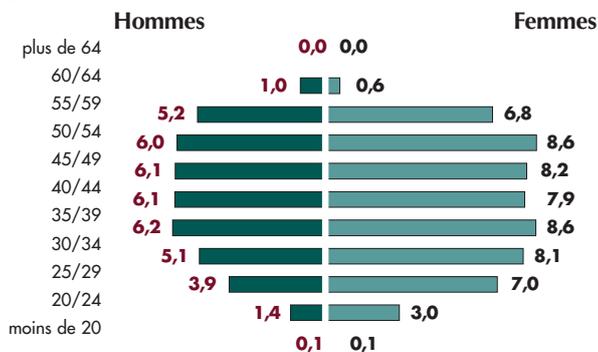
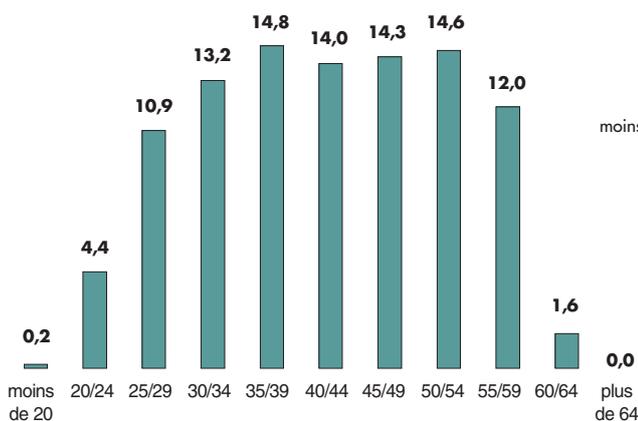
Codes	Répartition par famille et sous-famille de métiers	Poids en %		Pages
A	CONCEPTION ET ADAPTATION DE PRODUITS	3,1%	4 381	p. 46
B	CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	1,3%	1 789	p. 47
C	GESTION DES CONTRATS	28,4%	40 440	p. 48
C01	souscription	7,9%		p. 49
C02	émission / production / encaissement des cotisations	8,4%		p. 50
C03	gestion polyvalente souscription / production	9,2%		p. 51
C04	indemnisation / règlement	40,6%		p. 52
C05	gestion polyvalente souscription / production / règlement	26,2%		p. 53
C06	recouvrement de créances sur des tiers	0,6%		p. 54
C07	qualité et surveillance du portefeuille	1,1%		p. 55
C08	suivi des risques en assurance crédit	1,2%		p. 56
C09	gestion des décomptes maladie (RO)	3,6%		p. 57
C99	autres	1,2%		
D	COMMERCIAL	31,9%	45 408	p. 58
D01	vente des contrats aux guichets	13,3%		p. 59
D02	vente des contrats dans un réseau salarié	27,5%		p. 60
D03	vente directe et souscription par téléphone	8,7%		p. 61
D04	vente aux guichets et gestion polyvalente	28,3%		p. 62
D05	vente hors guichets et gestion polyvalente	6,3%		p. 63
D06	animation ou gestion de guichets, agences générales ou cabinets de courtage	7,2%		p. 64
D07	encadrement d'un réseau salarié	7,3%		p. 65
D99	autres	1,4%		
E	COMPTABILITE	3,5%	4 981	p. 66
F	REASSURANCE	0,6%	870	p. 67
G	ADMINISTRATION	1,6%	2 322	p. 68
H	SECRETARIAT ET ASSISTANAT	4,4%	6 331	p. 69
I	COMMUNICATION	0,9%	1 279	p. 70
J	GESTION DES ACTIFS	1,4%	1 975	p. 71
K	INFORMATIQUE ET TELECOMMUNICATIONS	7,7%	10 941	p. 72
L	ETUDES ET CONSEIL	2,5%	3 532	p. 73
M	GESTION ET ORGANISATION	3,6%	5 203	p. 74
N	LOGISTIQUE	3,5%	4 926	p. 75
P	RESSOURCES HUMAINES	2,1%	2 997	p. 76
R	DIRECTION	2,6%	3 676	p. 77
Z	INDETERMINE	0,9%	1 252	

Caractéristiques individuelles

**L'âge moyen est de 41,7 ans. La répartition est de :
hommes : 41,1% - femmes : 58,9%**

La moyenne d'âge pour les femmes est de 41,1 ans
et de 42,4 ans pour les hommes.

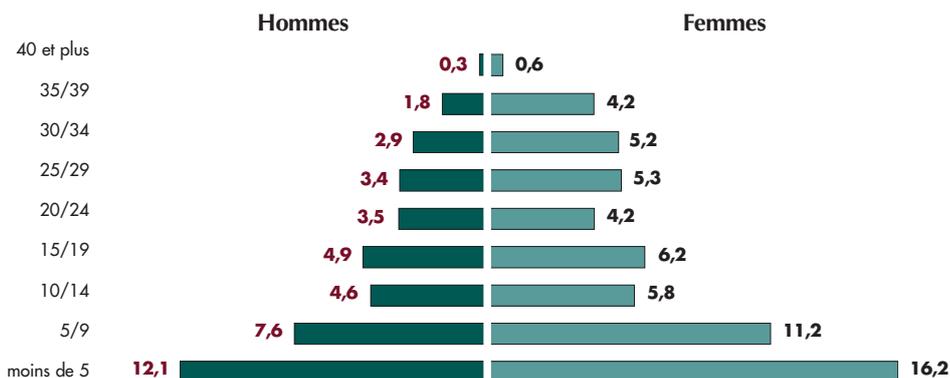
Répartition par tranche d'âge (en %)



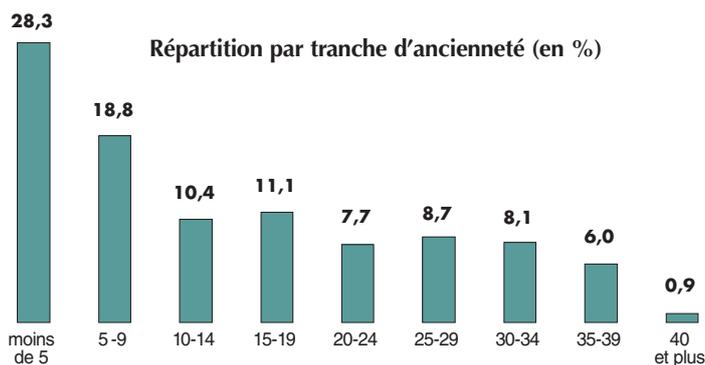
Caractéristiques individuelles

L'ancienneté moyenne est de 14,1 ans

L'ancienneté est plus élevée pour les femmes (14,6 ans en moyenne) que pour les hommes (13,3 ans en moyenne).

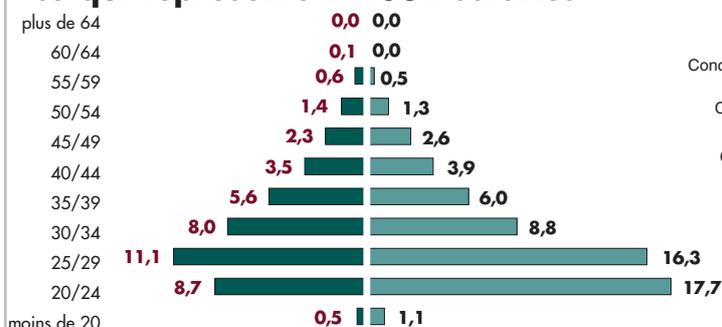


Répartition par tranche d'ancienneté (en %)

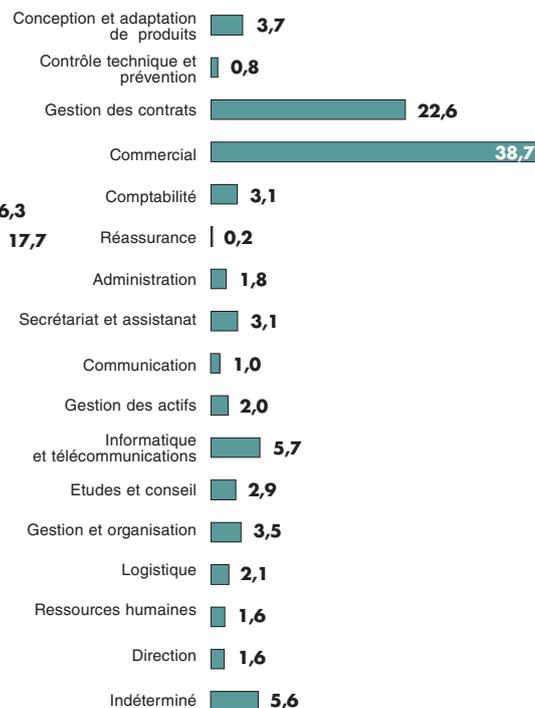


Caractéristiques des nouveaux entrants

9,9% des salariés ont une ancienneté de moins d'un an au 31/12/2008 ce qui représente 14 032 salariés



Répartition par famille de métiers (en %)



55,4% ont moins de 30 ans - 58,2% sont des femmes
4,3% travaillent à temps partiel
39,8% sont en Île-de-France

Cadres administratifs : 24,5%
Non cadres administratifs : 50,5%
Producteurs : 16,6%

66,8% sont en CDI et 20% en CDD
13,1% sont en apprentissage ou professionnalisation

28,6% ont un niveau inférieur ou égal au bac*
22,7% ont un niveau supérieur à la maîtrise*

*sur la base des 58,1% de répondants

Caractéristiques spécifiques des 55 ans et plus

13,6% des salariés ont 55 ans et plus soit 19 375 salariés

Répartition :

hommes : 45,4% femmes : 54,6%

Ancienneté moyenne : 28,2 ans

hommes : 26,1 ans femmes : 30 ans

Cadres administratifs : 34,1%

Non cadres administratifs : 49%

Inspecteurs : 5,6%

Échelons intermédiaires : 3%

Producteurs : 3,8%

Cadres de direction : 4,5%

Niveau de formation :

72,6% ont un niveau inférieur ou égal au bac*

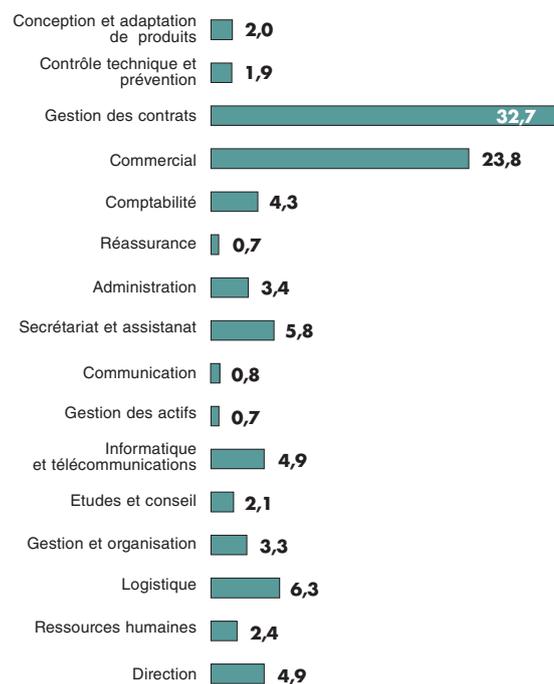
41,1% sont en Île-de-France

12,3% travaillent à temps partiel

99,7% sont en CDI

*sur la base des 75,8% de répondants

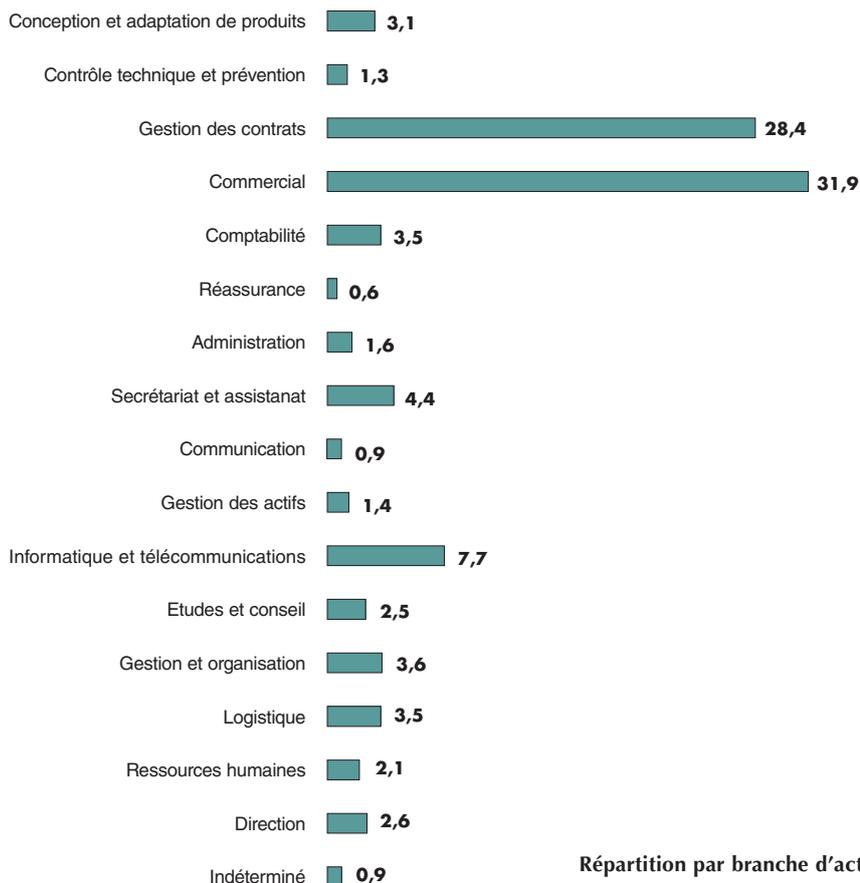
Répartition par famille de métiers (en %)



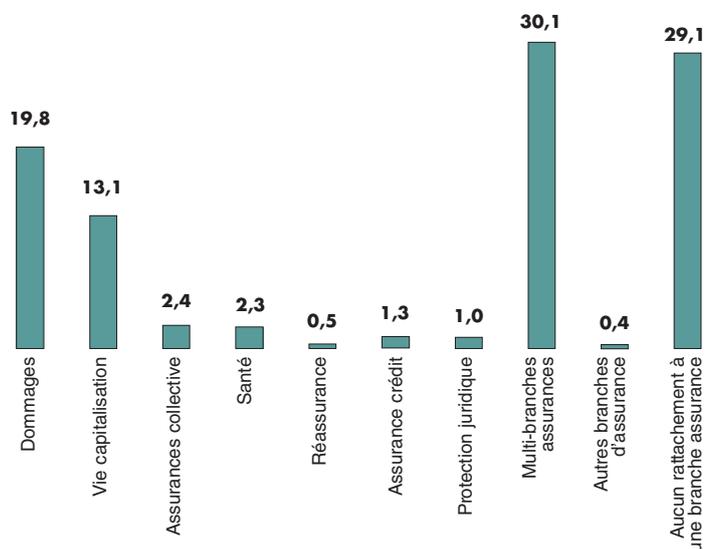
Répartition par activité de la population globale

**Métiers et branches d'activité des salariés :
cœur de l'assurance et transversalité**

Répartition par famille de métiers (en %)



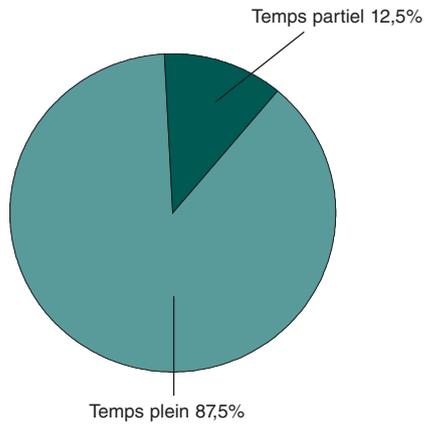
Répartition par branche d'activité des salariés (en %)



Caractéristiques de la population à temps partiel

12,5% des salariés travaillent à temps partiel, soit 17 735 salariés

Répartition selon le taux d'activité



Les salariés travaillant à temps partiel sont :

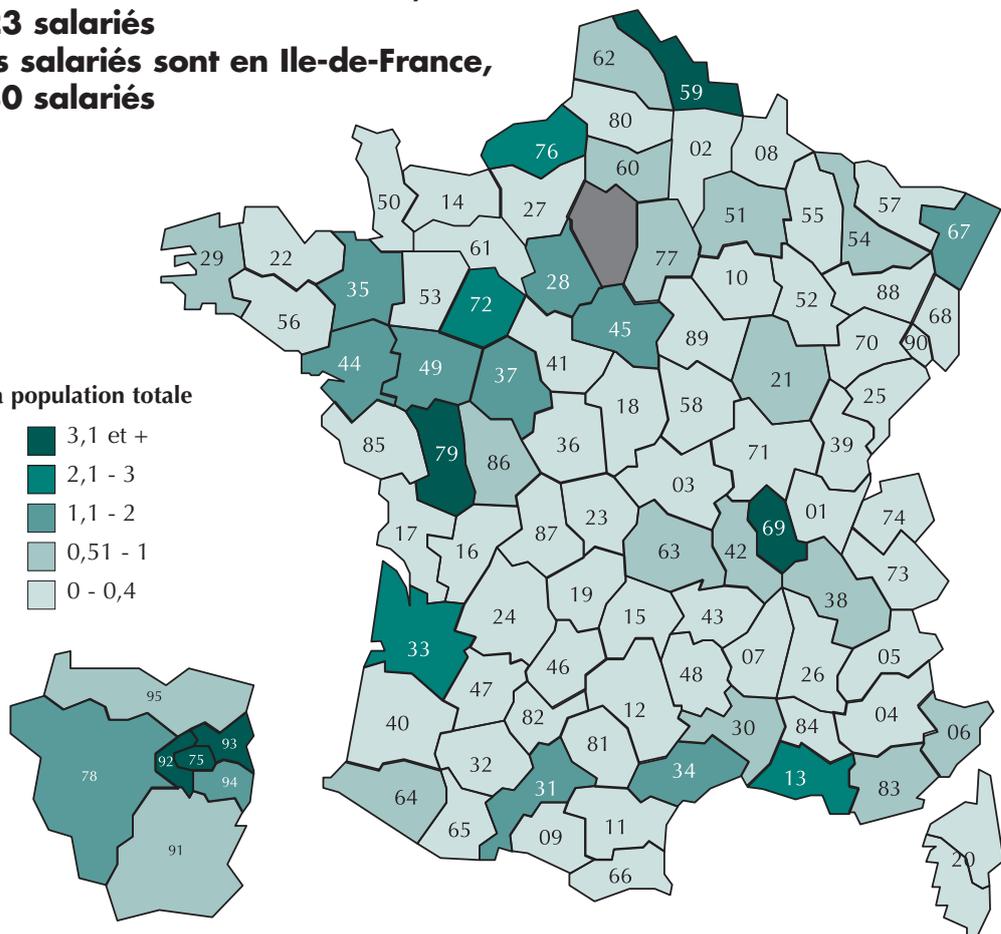
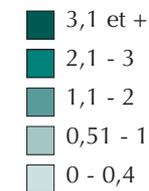
- Femmes : 92,9%
 - Age moyen : 43 ans
 - Ancienneté moyenne : 17,3 ans
 - 27,2% sont des cadres administratifs
 - 71,8% sont des non cadres administratifs.
 - Principales classes :
 - 2 : 5,3%
 - 3 : 32,5%
 - 4 : 32,7%
 - 5 : 17,4%
 - Taux d'activité des salariés à temps partiel :
 - 50 % ou moins : 8,9%
 - 51% - 80% : 56,9%
 - 81% - 99% : 34,2%
- 3,4% ont une ancienneté inférieure à 1 an
98,4% sont en CDI
40% sont en Île-de-France
45,8% ont un niveau ≤ au bac*

*sur la base des 77,9% de répondants

Ventilation géographique de la population globale

60,2% des salariés sont en Province, soit 85 723 salariés
39,8% des salariés sont en Ile-de-France, soit 56 580 salariés

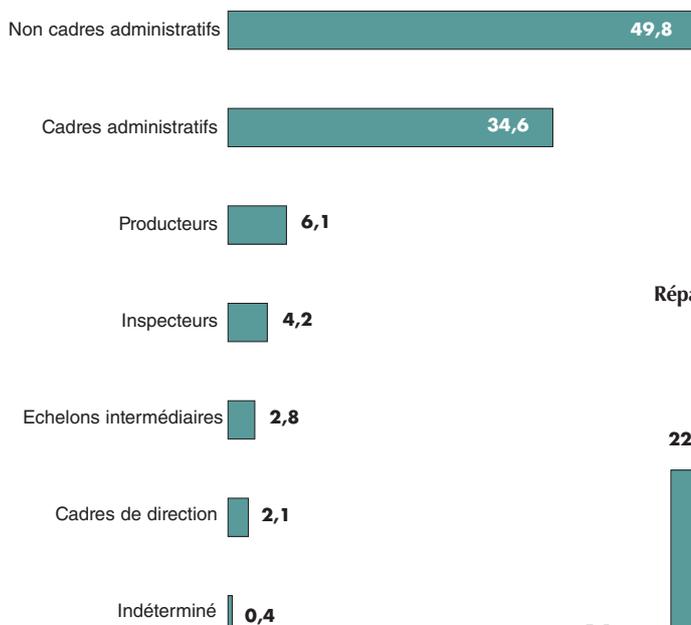
en % de la population totale



Types d'emplois de la population globale

Catégories professionnelles

Répartition par catégorie professionnelle (en %)

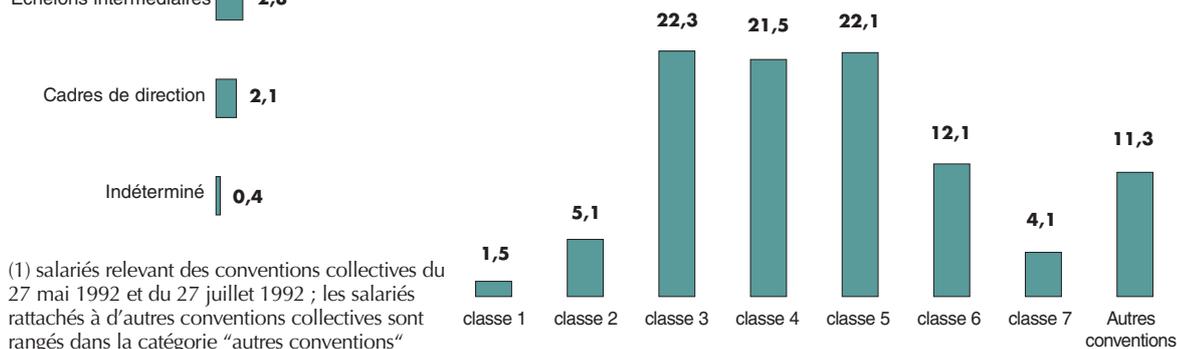


L'encadrement de deux personnes ou plus concerné*

14,6% de l'ensemble des salariés
39,2% des inspecteurs,
29% des cadres administratifs
84,7% des cadres de direction

* sur la base des 78,6% de répondants

Répartition par classe de fonction (en %) ⁽¹⁾



(1) salariés relevant des conventions collectives du 27 mai 1992 et du 27 juillet 1992 ; les salariés rattachés à d'autres conventions collectives sont rangés dans la catégorie "autres conventions"

Types de contrats

CDD, alternance ou professionnalisation, apprentissage

Les salariés en CDD sont 3 446

63,3% ont moins de 30 ans
77,5% sont des femmes
81,6% ont une ancienneté de moins de 1 an
87% sont des non cadres administratifs
32,5% sont en Ile-de-France

Principales familles de métiers

Gestion des contrats : 48,2%
Commercial : 15,8%
Secrétariat et Assistanat : 6,1%
Comptabilité : 4,7%
Administration : 4,7%
Logistique : 3,4%

Les salariés en apprentissage sont 1 263

89,9% ont moins de 25 ans
71,5% sont en Île-de-France
58,6% sont des femmes

Principales familles de métiers

Indéterminé : 49,6%
Gestion des contrats : 13,9%
Commercial : 12,1%

CDI : 95,7%
CDD : 2,4%
Professionnalisation : 1,0%
Apprentissage : 0,9%

Les salariés en alternance ou professionnalisation sont 1 349

87,6% ont moins de 25 ans
65,3% sont des femmes
64,9% sont en Province

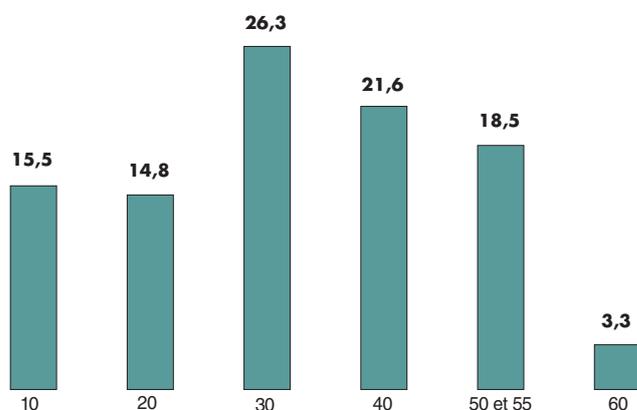
Principales familles de métiers

Indéterminé : 46,3%
Commercial : 29,4%
Gestion des contrats : 11,4%
Secrétariat et Assistanat : 3,1%

Niveaux de diplômes de la population globale

43,4% des salariés ont un niveau inférieur ou égal au bac*

Répartition par niveau de diplôme (en %)



* sur la base des 72,8% de répondants

Nomenclature de l'Éducation Nationale :

10 : Diplôme supérieur à celui de la maîtrise

20 : Diplôme équivalent à la licence ou à la maîtrise

30 : Diplôme de brevet de technicien supérieur, diplôme des instituts universitaires de technologie, diplôme de fin de premier cycle de l'Enseignement supérieur ou équivalent

40 : Baccalauréat ou équivalent

50 : Diplôme de brevet d'études professionnelles, certificat d'aptitudes professionnelles, certificat de formation professionnelle des adultes ou diplôme équivalent

55 : Niveau de formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature

60 : Niveau correspondant à la fin de la scolarité obligatoire

Formation de la population globale

Pour l'ensemble des répondants, soit 70,8% de la base de données :

Les dix domaines de diplômes les plus fréquents

20,9%	Formations générales
11%	Finances, banques, assurances, immobilier
10,7%	Commerce, vente, marketing distribution
10,4%	Droit et sciences politiques
9,2%	Secrétariat, bureautique
9,2%	Comptabilité, gestion
4,7%	Spécialités plurivalentes de services
4,6%	Mathématiques et sciences
4,3%	Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission
3,6%	Economie et sciences sociales

Formation
Domaines de diplômes les plus fréquents* pour chaque famille de métiers

A - Conception et adaptation de Produits	Spécialités plurivalentes des services	16,4%
	Mathématiques et sciences	14,1%
	Commerce, vente, marketing, distribution	13,1%
	Finance, banques, assurances, immobilier	10,5%
B - Contrôle technique et Prévention	Droit et sciences politiques	13,6%
	Finance, banques, assurances, immobilier	11,6%
	Formations générales	10,4%
C - Gestion des contrats	Formations générales	24,9%
	Droit et sciences politiques	17,9%
	Finances, banques, assurances, immobilier	16%
	Secrétariat, bureautique	10%
D - Commercial	Commerce, vente, marketing, distribution	23,1%
	Formations générales	18,8%
	Finances, banques, assurances, immobilier	10,6%
E - Comptabilité	Comptabilité, gestion	45%
	Formations générales	22,9%
	Finances, banques, assurances, immobilier	11,2%
F - Réassurance	Comptabilité, gestion	25,9%
	Formations générales	14,1%
	Finances, banques, assurances, immobilier	11,9%
G - Administration	Formations générales	49,1%
	Secrétariat, bureautique	17,1%
H - Secrétariat et assistantat	Secrétariat, bureautique	45%
	Formations générales	23,7%
I - Communication	Spécialités plurivalentes de la communication et information	17,6%
	Formations générales	14%
	Commerce, vente, marketing, distribution	10,5%
	Droit et sciences politiques	10,2%
	Lettres et Arts	10%
J - Gestion des actifs	Finances, banques, assurances, immobilier	18,8%
	Comptabilité, gestion	17,1%
	Formations générales	12,1%
K - Informatique et télécommunications	Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmissions	39,6%
	Mathématiques et sciences	15,1%
	Formations générales	15%
L - Etudes et conseil	Droit et sciences politiques	34,1%
	Formations générales	11,7%
M - Gestion et organisation	Comptabilité, gestion	16,9%
	Formations générales	14,1%
	Finances, banques, assurances, immobilier	10,7%
	Mathématiques et sciences	10%
N - Logistique	Formations générales	41,3%
	Secrétariat, bureautique	12,4%
P - Ressources humaines	Formations générales	17,8%
	Comptabilité, gestion	12,6%
	Ressources Humaines, organisation du travail	11,5%
R - Direction	Droit et sciences politiques	17,5%
	Mathématiques et sciences	16,7%
	Spécialités plurivalentes des services	10,5%
	Commerce, vente, marketing, distribution	10%

* Fréquence supérieure à 10% (pour les 71,8% de répondants)

DESCRIPTION

**par famille et sous-famille
de métiers des salariés
des entreprises d'assurances**

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 44,7% femmes : 55,3%

Age moyen : 39,1 ans

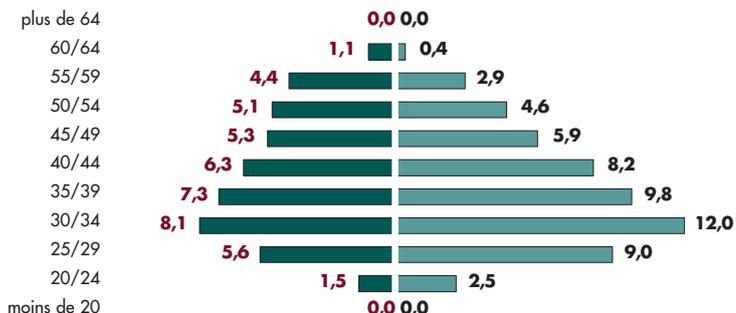
Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 8,8%

Ancienneté moyenne : 11,3 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 11,9%

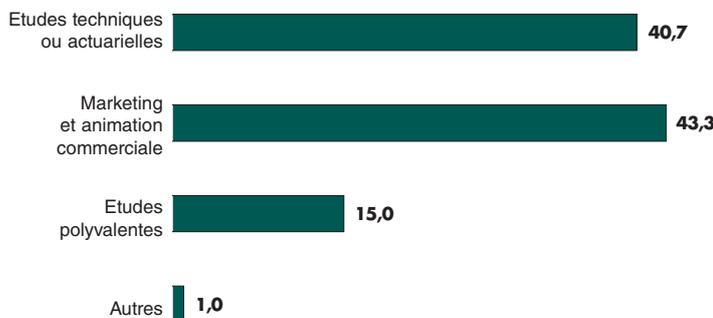
Hommes

Femmes



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 66,4%
Province : 33,6%

Principales branches d'activité

Vie capitalisation : 28,9%
Activité hors assurance : 24,7%
Multi-branches assurance : 23,8%
Dommages : 14,4%
Assurance collective : 3,6%

Proportion de temps partiel : 9,4%

Types d'emplois

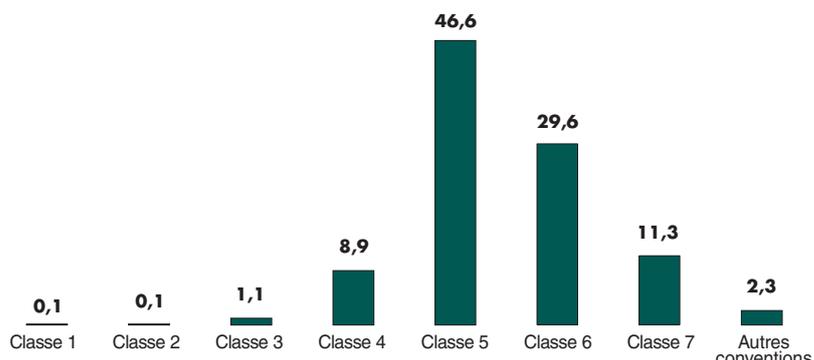
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 86%
Non cadres administratifs : 10%
Inspecteurs : 1,9%
Autres : 2,1%

Types de contrat

CDI : 97%
CDD : 1,8%
Autres : 1,2%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

17% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
47,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 78% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

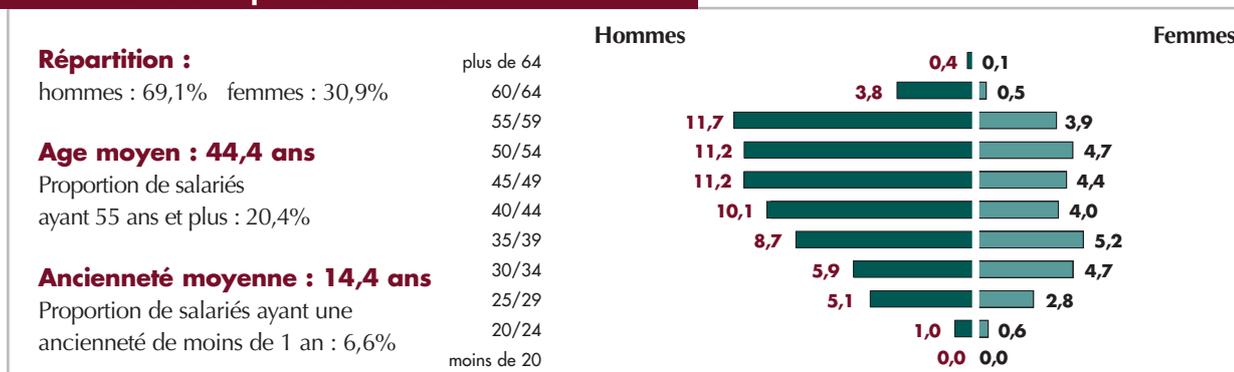
N
3,5%

P
2,1%

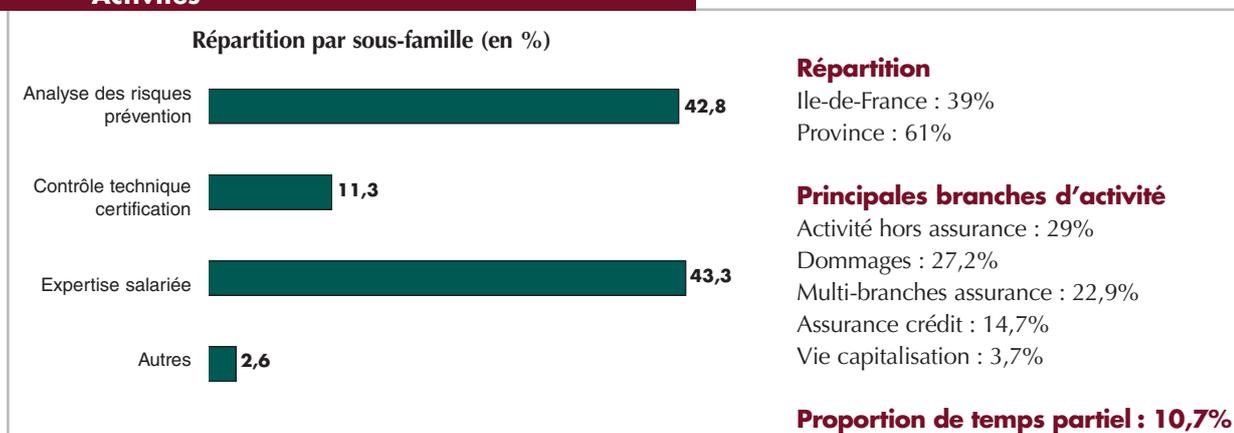
R
2,6%

Z
0,9%

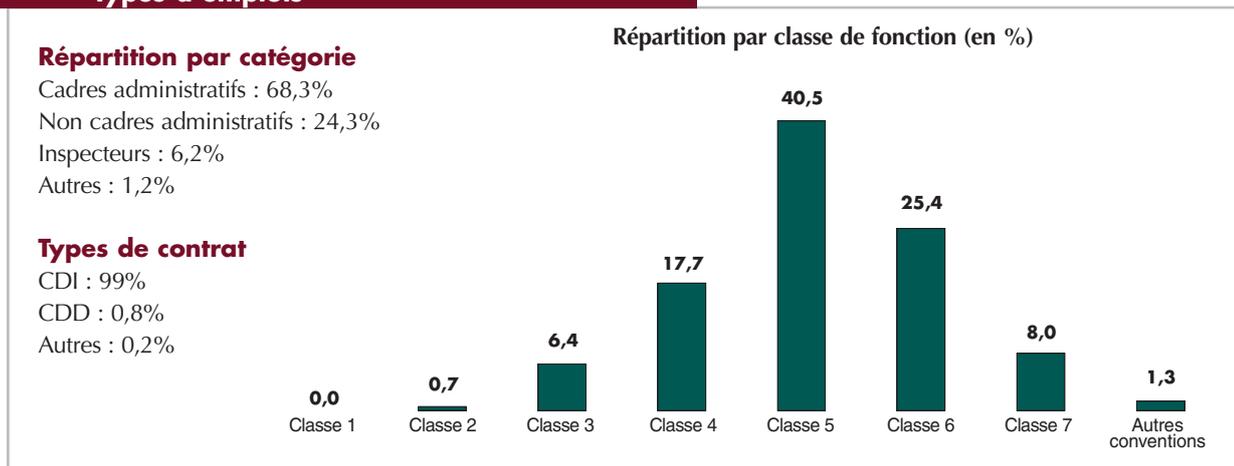
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

27,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
33,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 79,4% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

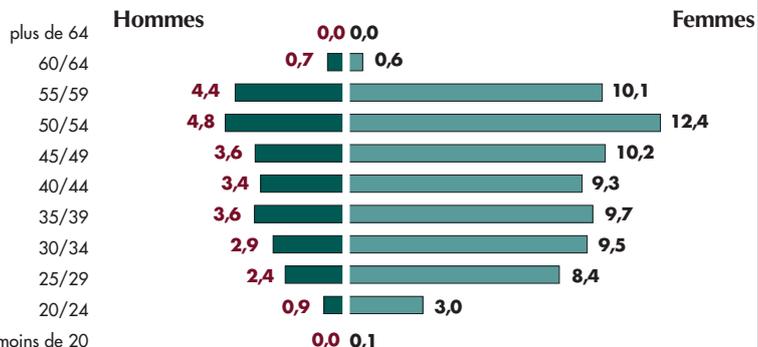
hommes : 26,7% femmes : 73,3%

Age moyen : 42,5 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 15,8%

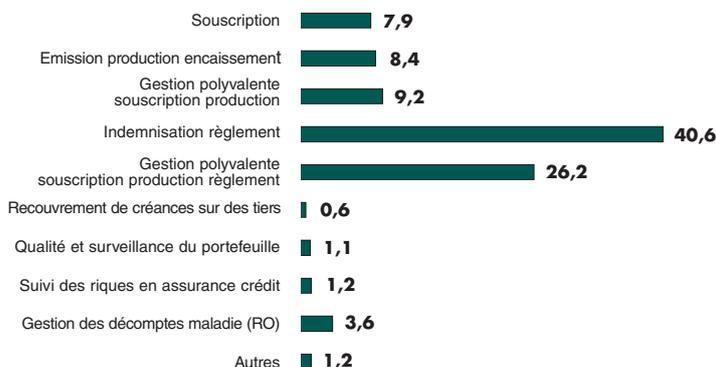
Ancienneté moyenne : 17 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 7,8%



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 37,7%
Province : 62,3%

Principales branches d'activité

Domages : 33,2%
Multi-branches assurance : 28,5%
Vie capitalisation : 11,2%
Activité hors assurance : 11,1%
Santé : 5,9%

Proportion de temps partiel : 17%

Types d'emplois

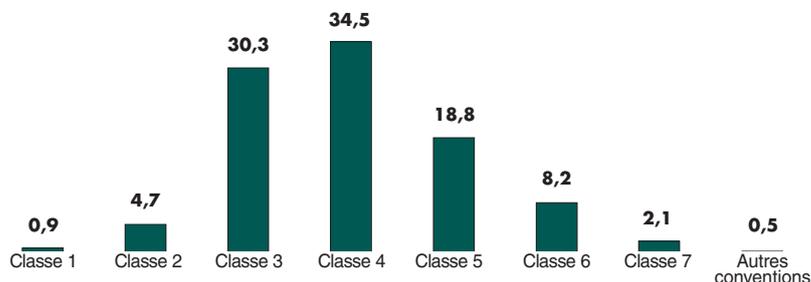
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 28,8%
Non cadres administratifs : 69,6%
Autres : 1,6%

Types de contrat

CDI : 95,1%
CDD : 4,1%
Autres : 0,8%

Répartition par classe de fonction (en %)

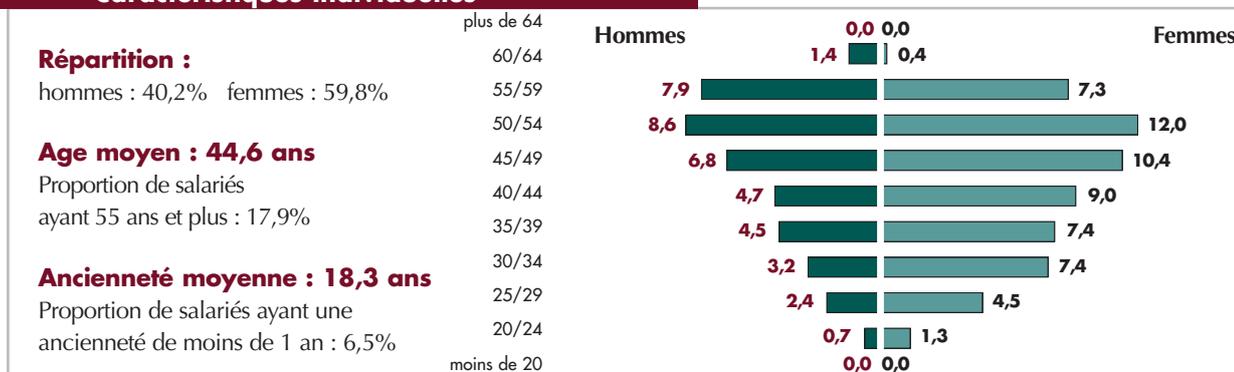


Formation

48,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
10,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 78% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

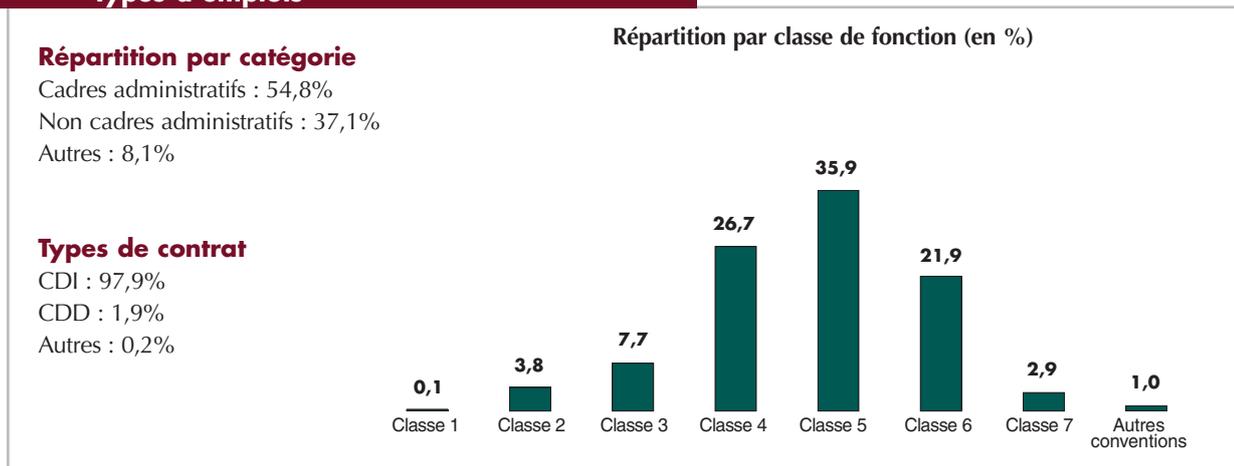
Ile-de-France : 50,3%
Province : 49,7%

Principales branches d'activité

Dommages : 40,6%
Multi-branches assurance : 27%
Aucun rattachement à une branche assurance : 13,8%
Vie capitalisation : 6,6%
Assurance collective : 4,3%

Proportion de temps partiel : 12,6%

Types d'emplois



Formation

47,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
16,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 81,6% de répondants

A	3,1%
B	1,3%
C	28,4%
01	
02	
03	D
04	31,9%
05	E
06	3,5%
07	
08	F
09	0,6%
	G
	1,6%
	H
	4,4%
	I
	0,9%
	J
	1,4%
	K
	7,7%
	L
	2,5%
	M
	3,6%
	N
	3,5%
	P
	2,1%
	R
	2,6%
	Z
	0,9%

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

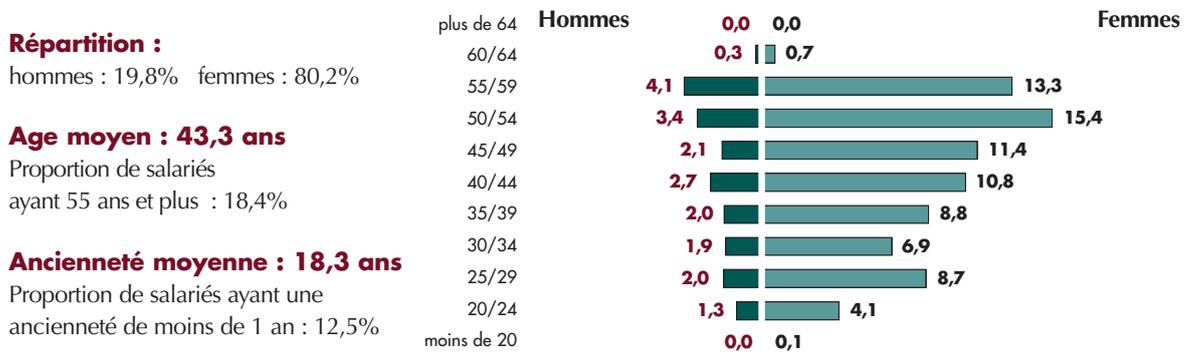
N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 30,5%

Province : 69,5%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurance : 46%

Domages : 34,4%

Aucun rattachement à une branche assurance : 12,4%

Assurance crédit : 2,1%

Vie capitalisation : 1,9%

Proportion de temps partiel : 19%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 15,3%

Non cadres administratifs : 84,6%

Autres : 0,1%

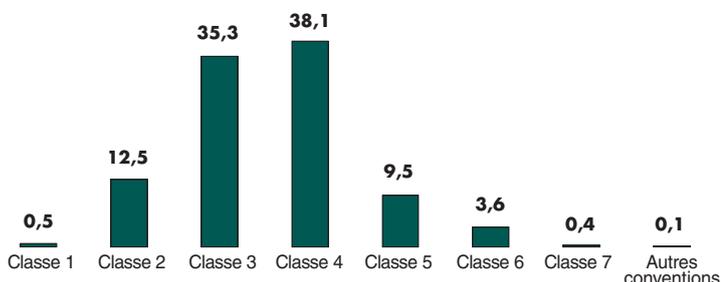
Types de contrat

CDI : 90,9%

CDD : 8,7%

Autres : 0,4%

Répartition par classe de fonction (en %)



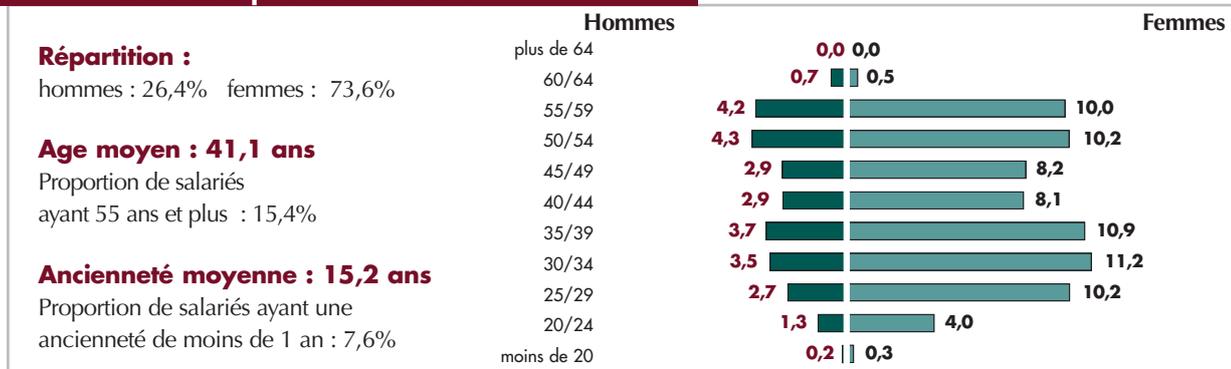
Formation

62,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

36% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*

* sur la base des 65,8% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 42,1%

Province : 57,9%

Principales branches d'activité

Dommages : 38,4%

Multi-branches assurance : 28,4%

Vie capitalisation : 21,4%

Santé : 3,9%

Assurance collective : 2,9%

Proportion de temps partiel : 16,6%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 20,8%

Non cadres administratifs : 78,6%

Autres : 0,6%

Types de contrat

CDI : 93,6%

CDD : 4,7%

Autres : 1,7%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

51% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

18,5% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 81,9% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

01
02
03 28,4%

04
05 31,9%

06
07
08 3,5%

09
D
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

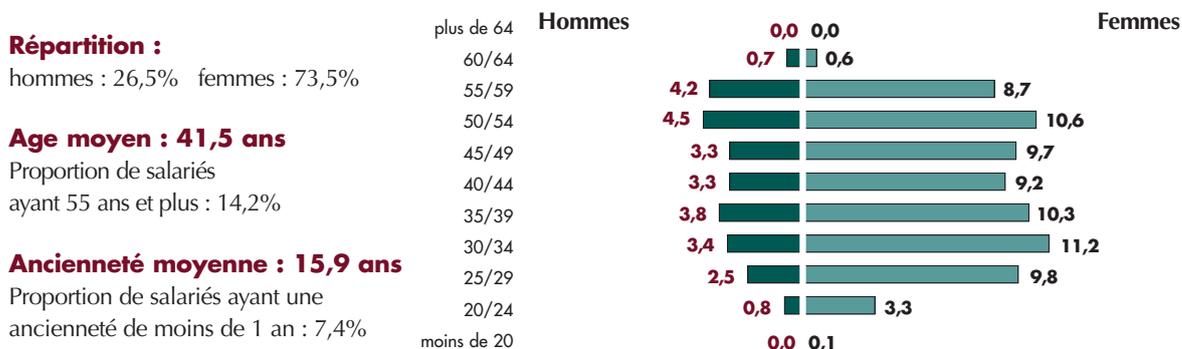
P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

01
02
03
04
05
06
07
08
09

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 28,3%

Province : 71,7%

Principales branches d'activité

Domages : 52,8%

Multi-branches assurance : 23,6%

Aucun rattachement à une branche assurance : 14,9%

Protection juridique : 3,6%

Vie capitalisation : 2%

Proportion de temps partiel : 17,7%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 28,7%

Non cadres administratifs : 69,7%

Inspecteurs : 1,4%

Autres : 0,2%

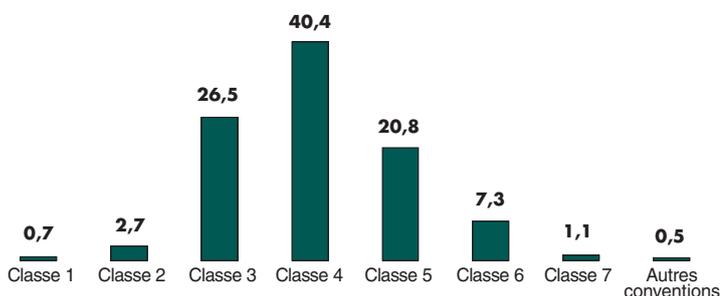
Types de contrat

CDI : 96%

CDD : 3,3%

Autres : 0,7%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

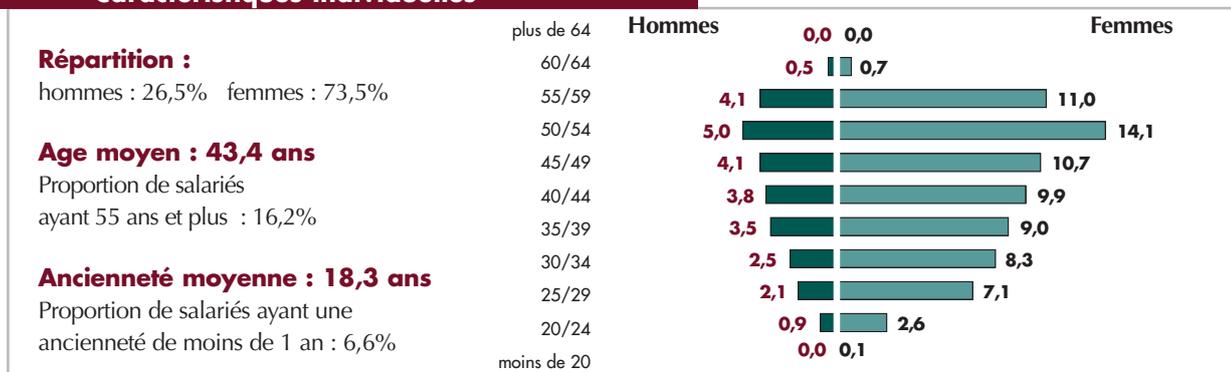
37,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

35,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 80,1% de répondants

01	A	3,1%
02	B	1,3%
03		
04	C	28,4%
05		
06		
07	D	31,9%
08		
09	E	3,5%
	F	0,6%
	G	1,6%
	H	4,4%
	I	0,9%
	J	1,4%
	K	7,7%
	L	2,5%
	M	3,6%
	N	3,5%
	P	2,1%
	R	2,6%
	Z	0,9%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

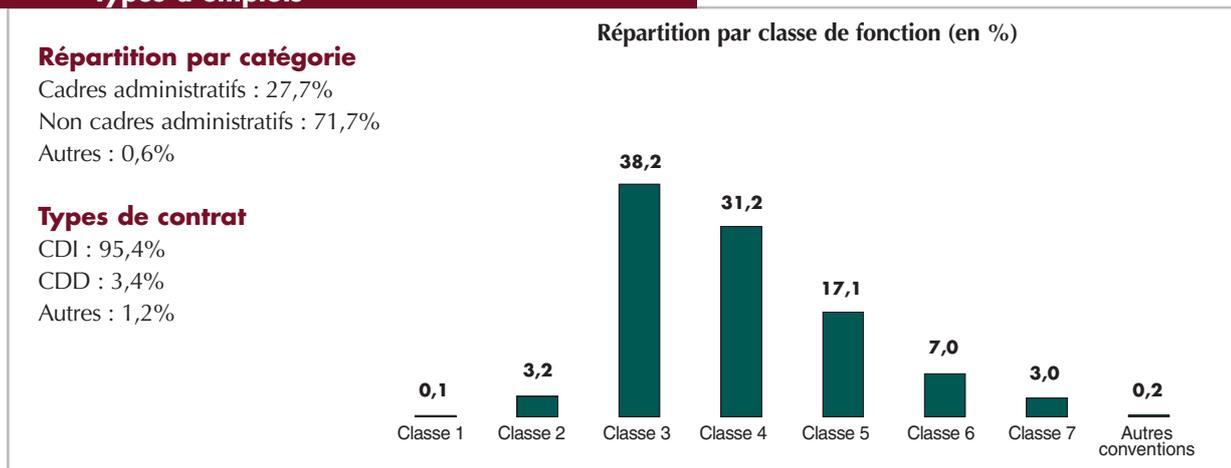
Ile-de-France : 48,8%
Province : 51,2%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurance : 37,2%
Vie capitalisation : 27,9%
Assurance collective : 11,9%
Aucun rattachement à une branche assurance : 8,1%
Dommages : 6,9%

Proportion de temps partiel : 16,1%

Types d'emplois



Formation

59,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
6,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 74,3% de répondants

A
3,1%

01

B
1,3%

02

03

C
28,4%

04

05

06

D
31,9%

07

08

09

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

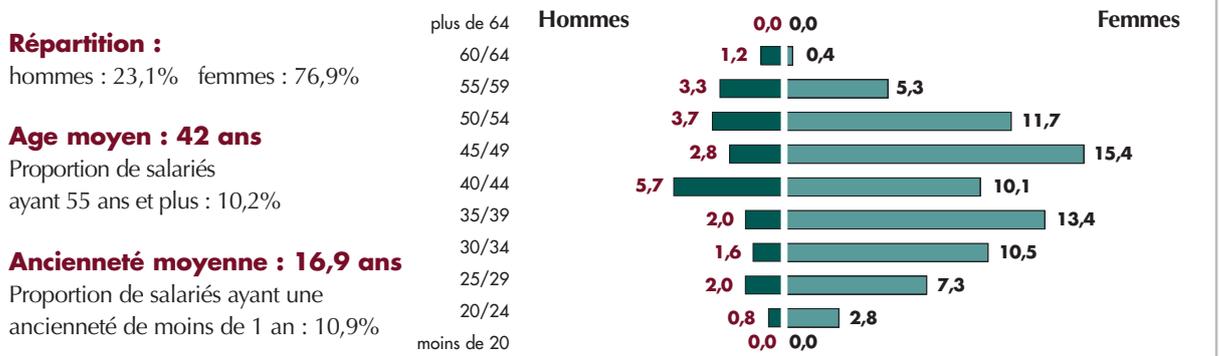
N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

Caractéristiques individuelles



Age moyen : 42 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 10,2%

Ancienneté moyenne : 16,9 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 10,9%

Activités

Répartition

Ile-de-France : 60,3%
Province : 39,7%

Principales branches d'activité

Assurance crédit : 57,9%
Aucun rattachement à une branche assurance : 16,6%
Multi-branches assurance : 15,8%
Assurance collective : 6,9%
Vie capitalisation : 2%

Proportion de temps partiel : 22,3%

Types d'emplois

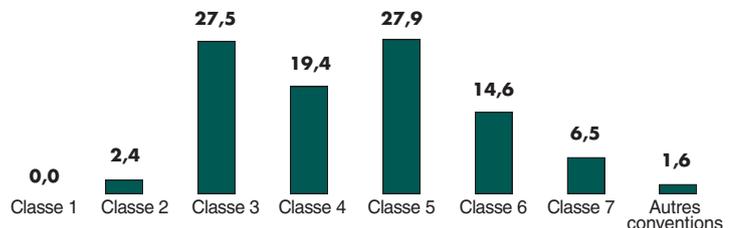
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 49%
Non cadres administratifs : 49,4%
Autres : 1,6%

Types de contrat

CDI : 96,4%
CDD : 3,6%
Autres : 0%

Répartition par classe de fonction (en %)



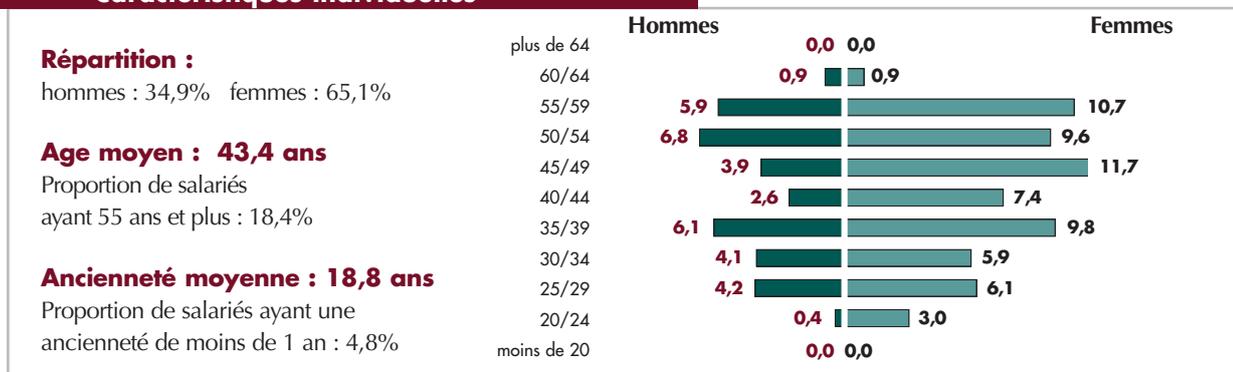
Formation

47,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
23,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 83,8% de répondants

01	A
02	3,1%
03	B
04	1,3%
05	
06	C
07	28,4%
08	D
09	31,9%
	E
	3,5%
	F
	0,6%
	G
	1,6%
	H
	4,4%
	I
	0,9%
	J
	1,4%
	K
	7,7%
	L
	2,5%
	M
	3,6%
	N
	3,5%
	P
	2,1%
	R
	2,6%
	Z
	0,9%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

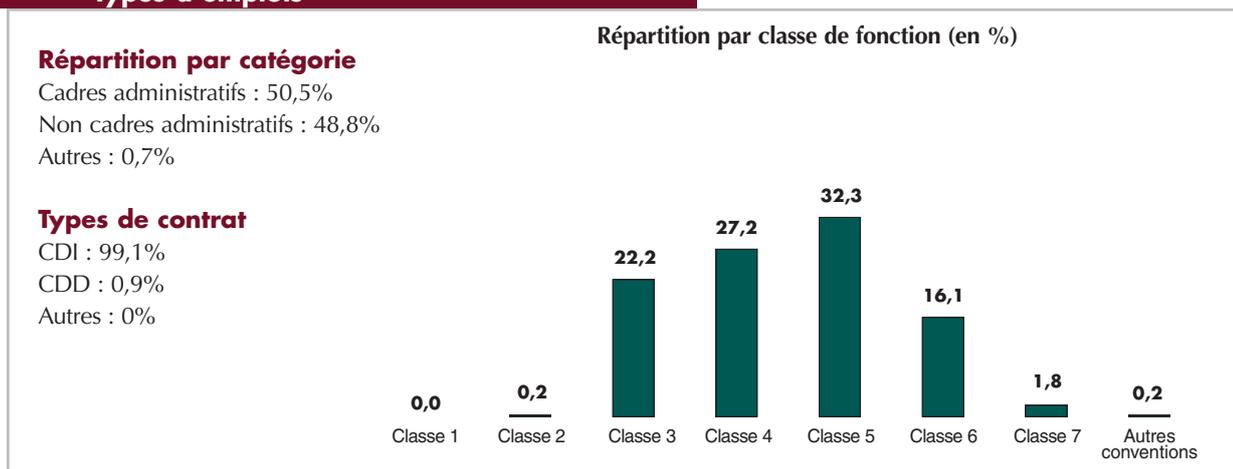
Ile-de-France : 49%
Province : 51%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurance : 26,1%
Assurances collective : 20,7%
Vie capitalisation : 19,2%
Aucun rattachement à une branche assurance : 15%
Dommages : 12,6%

Proportion de temps partiel : 17,6%

Types d'emplois



Formation

43,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

* sur la base des 78,9% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

01
02
03
04
05
06
07
08
09

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 41% femmes : 59%

Age moyen : 42,1 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 15,8%

Ancienneté moyenne : 16,1 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 13,3%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

Hommes

0,2 | 0,0

0,8 2,1

5,4 7,3

7,1 10,3

4,7 6,6

3,9 8,4

6,6 6,9

5,6 8,4

5,6 5,4

1,1 3,6

0,0 0,0

Femmes

Activités

Répartition

Ile-de-France : 98,3%

Province : 1,7%

Principales branches d'activité

Assurance crédit : 91,6%

Multi-branches assurance : 7,1%

Aucun rattachement à une branche assurance : 1,1%

Autres branches d'assurance : 0,2%

Assurance collective : 0%

Proportion de temps partiel : 12,2%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 86,3%

Non cadres administratifs : 13,1%

Autres : 0,6%

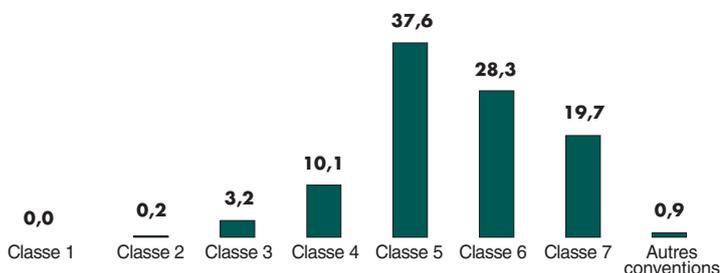
Types de contrat

CDI : 98,7%

CDD : 0,9%

Autres : 0,4%

Répartition par classe de fonction (en %)



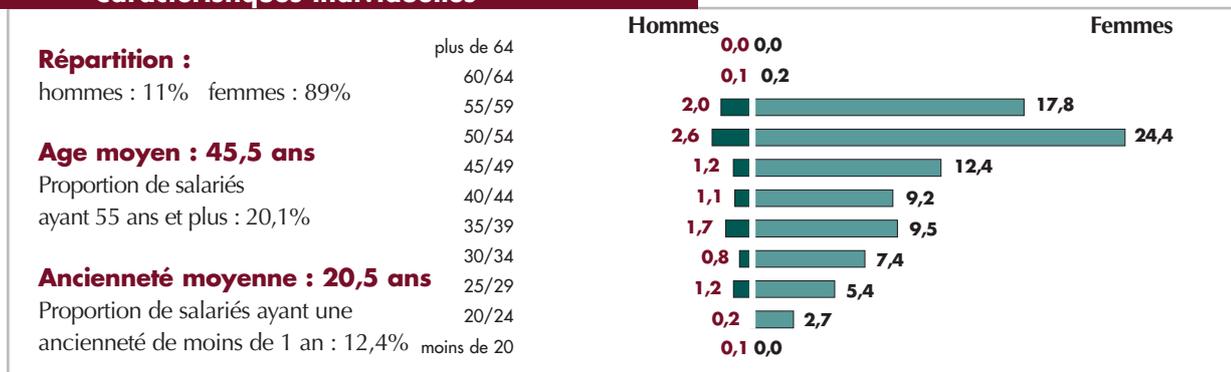
Formation

30,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

40,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 92,1% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 10,4%

Province : 89,6%

Principales branches d'activité

Santé : 92,5%

Assurance collective : 3,6%

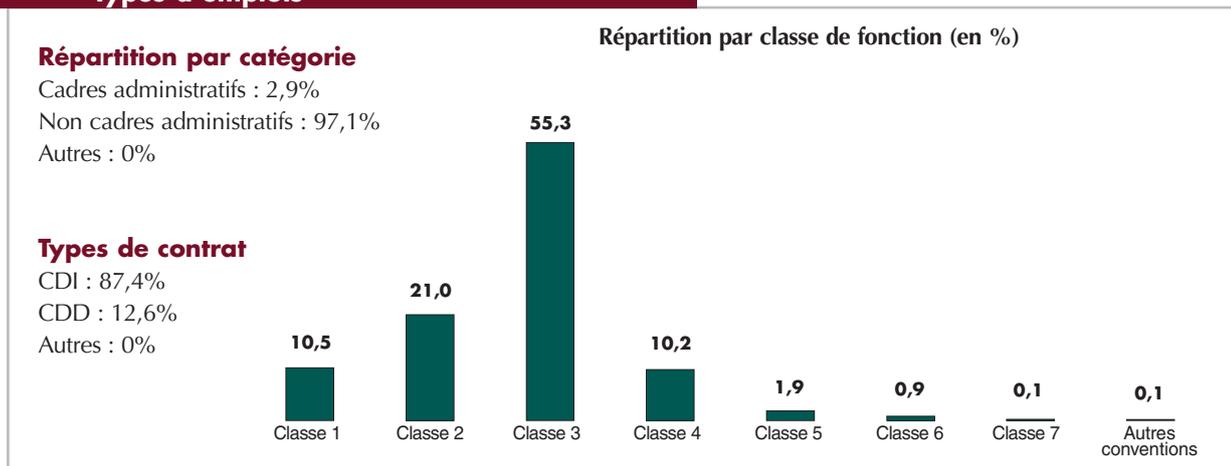
Aucun rattachement à une branche assurance : 3,3%

Multi-branches assurance : 0,3%

Dommmages : 0,1%

Proportion de temps partiel : 23,1%

Types d'emplois



Formation

83% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

55,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*

* sur la base des 84,5% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

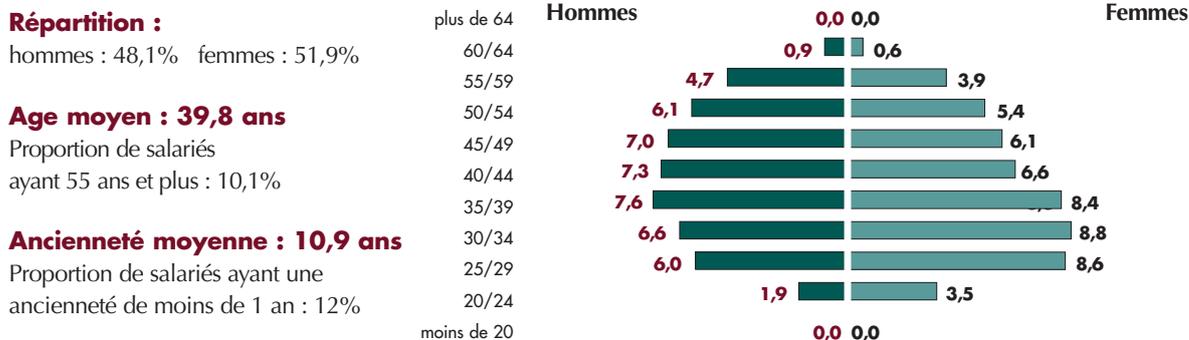
N
3,5%

P
2,1%

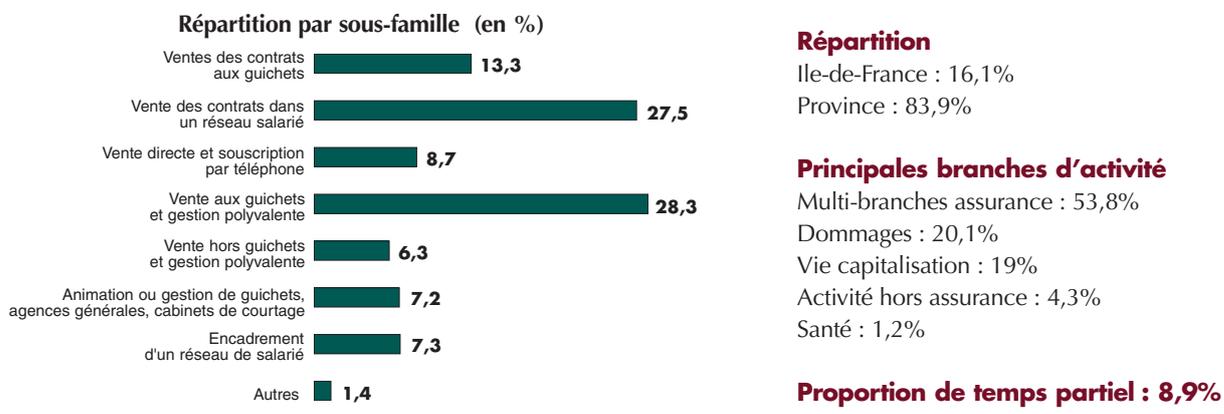
R
2,6%

Z
0,9%

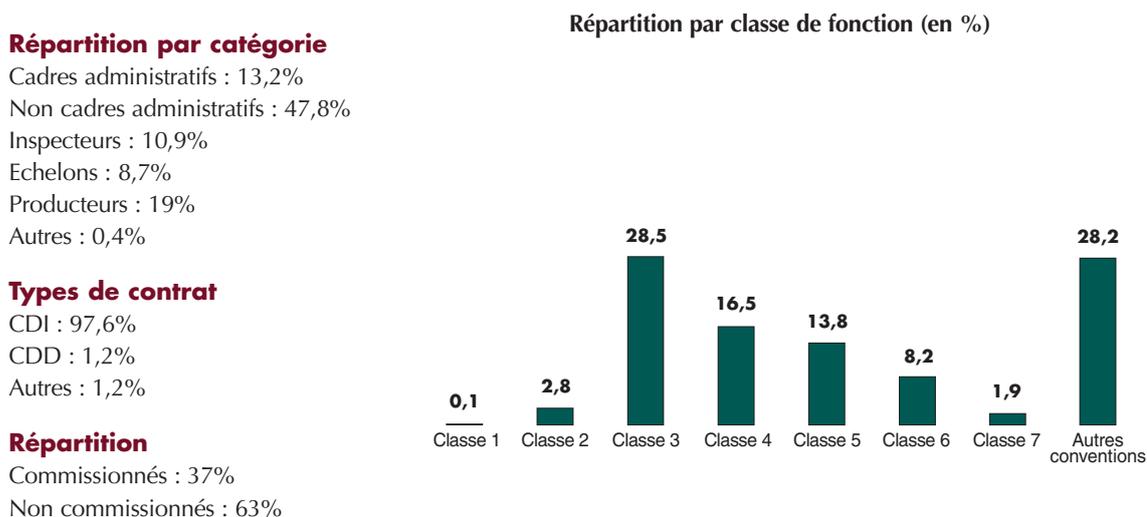
Caractéristiques individuelles



Activités



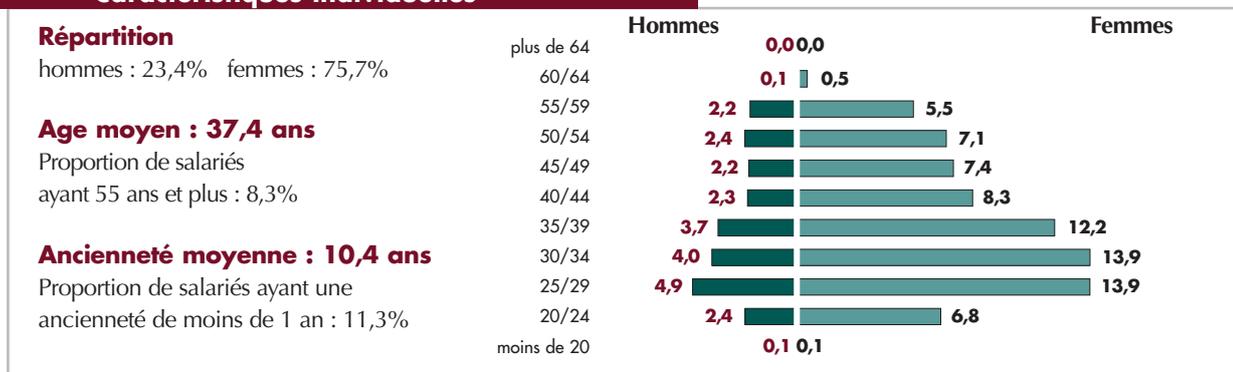
Types d'emplois



Formation

43,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
19,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*
* sur la base des 67% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

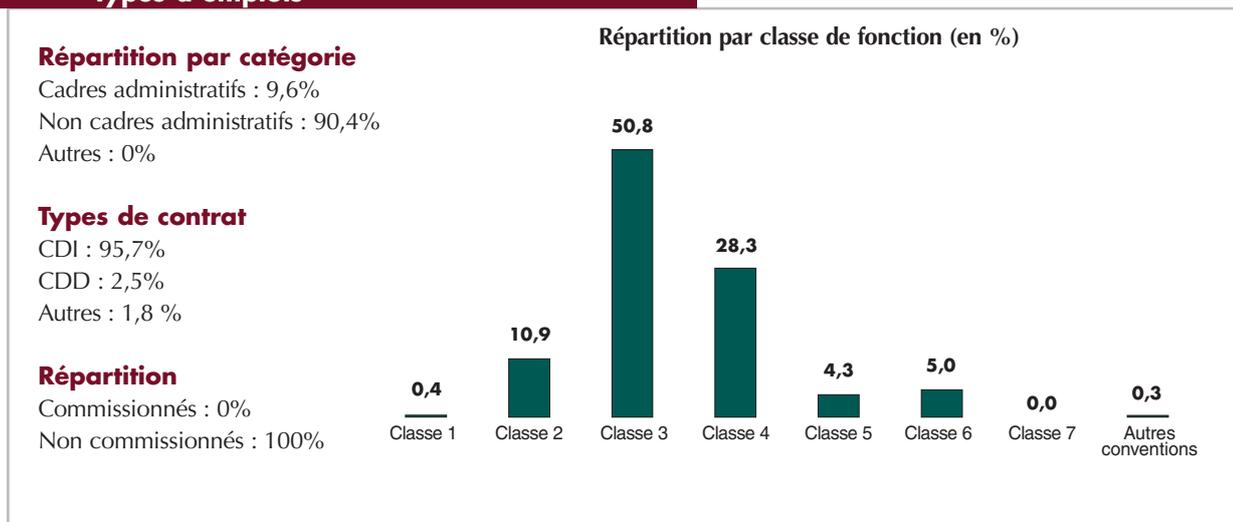
Ile-de-France : 9,1%
Province : 90,9%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurance : 94,8%
Dommages : 3,6%
Vie capitalisation : 1,2%
Aucun rattachement à une branche assurance : 0,4%
Santé : 0%

Proportion de temps partiel : 17,4%

Types d'emplois



Formation

39,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
14,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 52,9% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D 01
31,9% 02

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

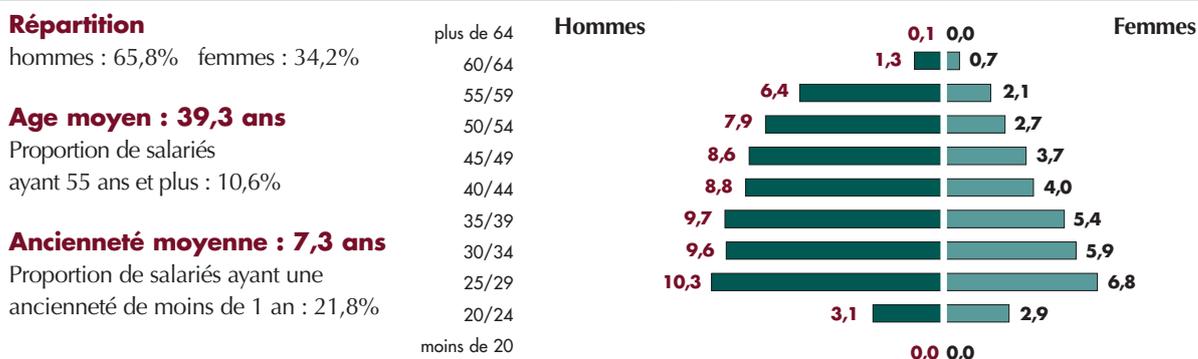
N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 10,4%

Province : 89,6%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurance : 53,5%

Vie capitalisation : 42,6%

Santé : 2,9%

Assurance collective : 0,6%

Aucun rattachement à une branche assurance : 0,2%

Proportion de temps partiel : 0,3%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Producteurs : 69,2%

Echelons intermédiaires : 30,8%

Types de contrat

CDI : 97,8%

CDD : 0%

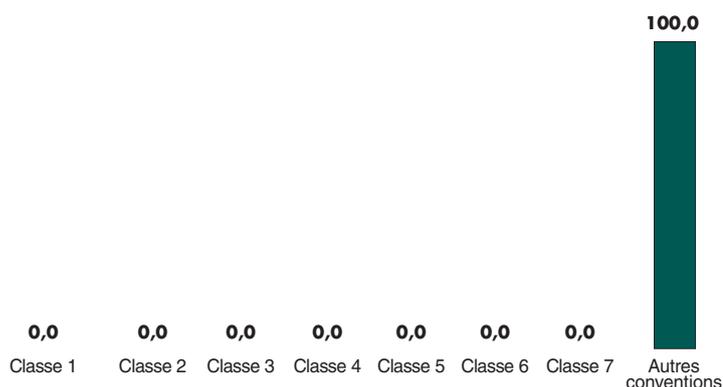
Autres : 2,2%

Répartition

Commissionnés : 100%

Non commissionnés : 0%

Répartition par classe de fonction (en %)



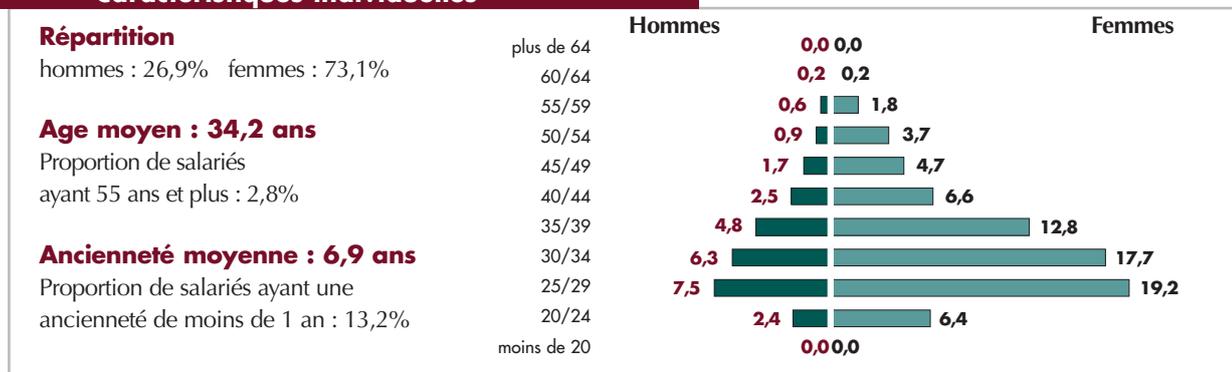
Formation

50,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

19,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 67,8% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 25,3%

Province : 74,7%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurance : 60%

Dommages : 27,3%

Vie capitalisation : 8,4%

Aucun rattachement à une branche assurance : 3,2%

Assurance crédit : 0,9%

Proportion de temps partiel : 18,8%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 7,3%

Non cadres administratifs : 92,1%

Autres : 0,6%

Types de contrat

CDI : 97,8%

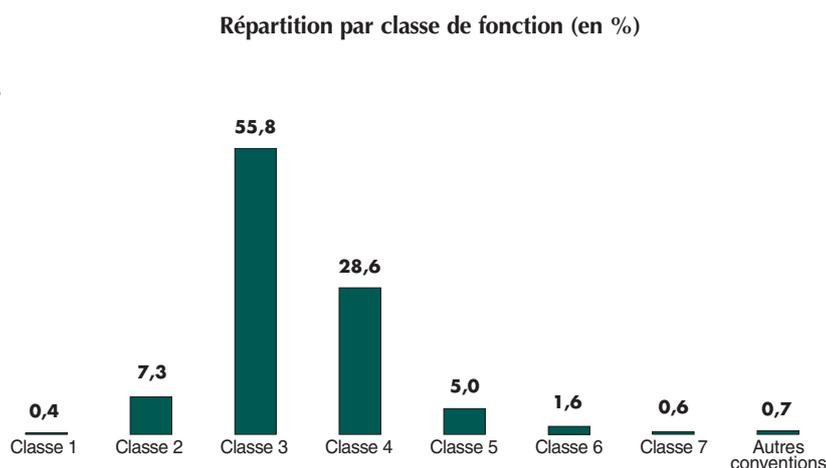
CDD : 1,7%

Autres : 0,5%

Répartition

Commissionnés : 0,1%

Non commissionnés : 99,9%



Formation

19,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

30,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

* sur la base des 73,5% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

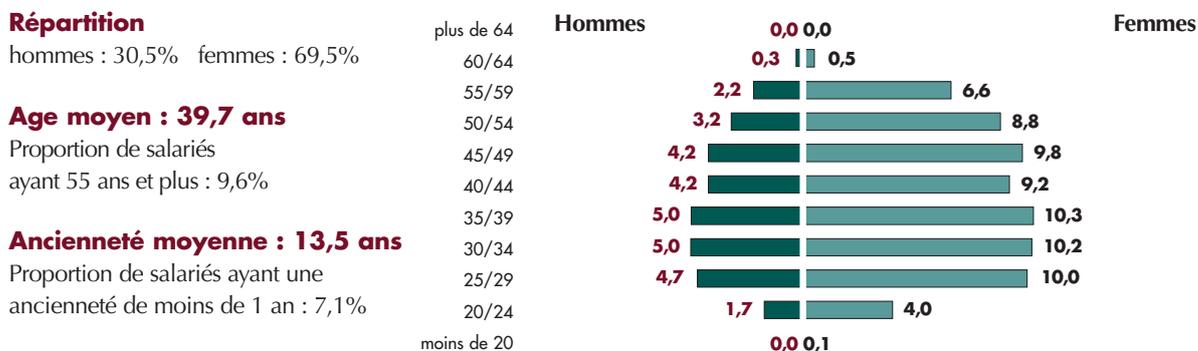
P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

01
02
03
04
05
06
07

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 16,2%

Province : 83,8%

Principales branches d'activité

Dommages : 53,2%

Multi-branches assurance : 39%

Aucun rattachement à une branche assurance : 7,7%

Vie capitalisation : 0%

Assurance collective : 0%

Proportion de temps partiel : 15,1%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 8,6%

Non cadres administratifs : 90,7%

Autres : 0,7%

Types de contrat

CDI : 96,8%

CDD : 2,1%

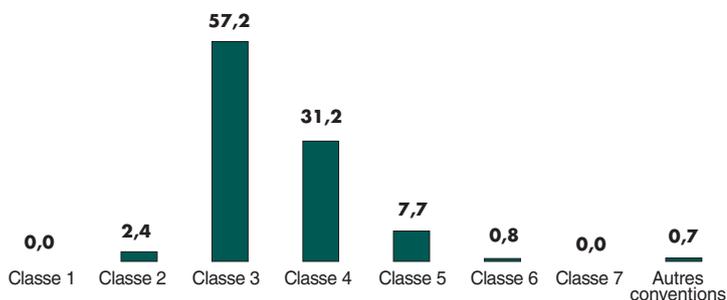
Autres : 1,1%

Répartition

Commissionnés : 0,9%

Non commissionnés : 99,1%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

42,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

45,7% des salariés ont comme plus haut niveau de diplôme un bac+2*

* sur la base des 71,8% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition

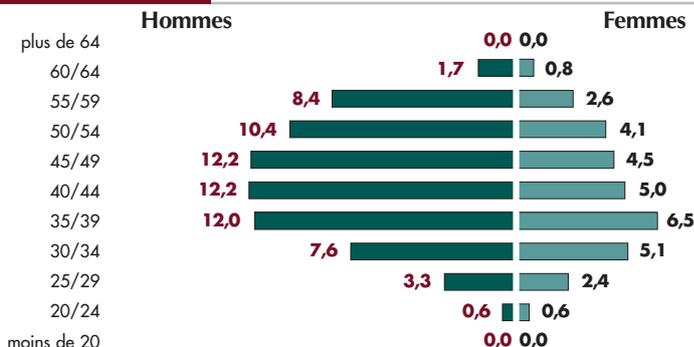
hommes : 68,4% femmes : 31,6%

Age moyen : 43,2 ans

Proportion de salariés ayant 55 ans et plus : 13,5%

Ancienneté moyenne : 11,9 ans

Proportion de salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an : 8%



Activités

Répartition

Ile-de-France : 17,7%

Province : 82,3%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurance : 43,4%

Vie capitalisation : 34,6%

Domages : 13,4%

Assurances collective : 3,3%

Assurance crédit : 2,8%

Proportion de temps partiel : 2,3%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 39,8%

Non cadres administratifs : 15,2%

Inspecteurs : 44,9%

Autres : 0,1%

Types de contrat

CDI : 98,7%

CDD : 1,1%

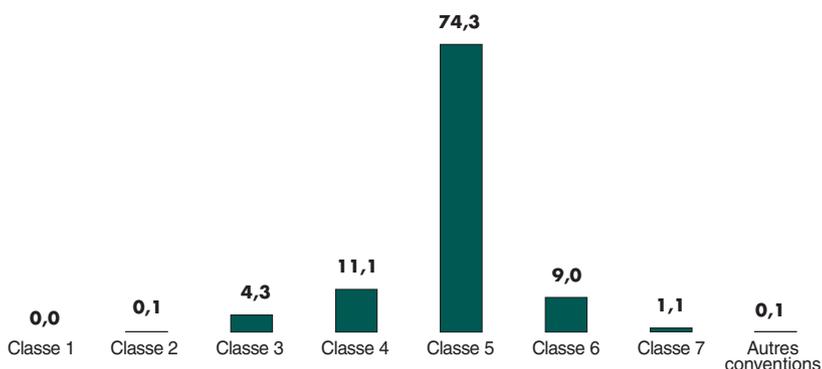
Autres : 0,2%

Répartition

Commissionnés : 55,2%

Non commissionnés : 44,8%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

44,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

24,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 71,7% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

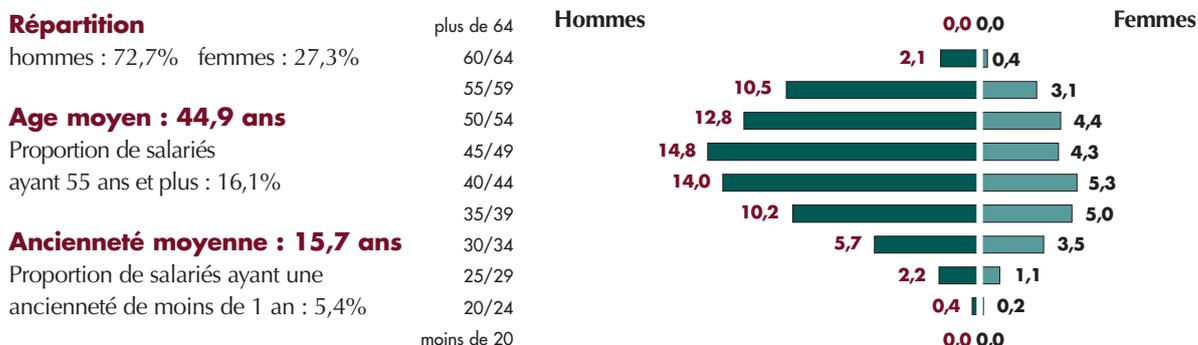
N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 32,8%

Province : 67,2%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurance : 50,3%

Vie capitalisation : 17,7%

Aucun rattachement à une branche assurance : 12%

Dommages : 9,1%

Assurance collective : 5,1%

Proportion de temps partiel : 3,7%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 25,6%

Non cadres administratifs : 6,6%

Inspecteurs : 67,5%

Autres : 0,3%

Types de contrat

CDI : 99,7%

CDD : 0,3%

Autres : 0%

Répartition

Commissionnés : 31,8%

Non commissionnés : 68,2%

Répartition par classe de fonction (en %)



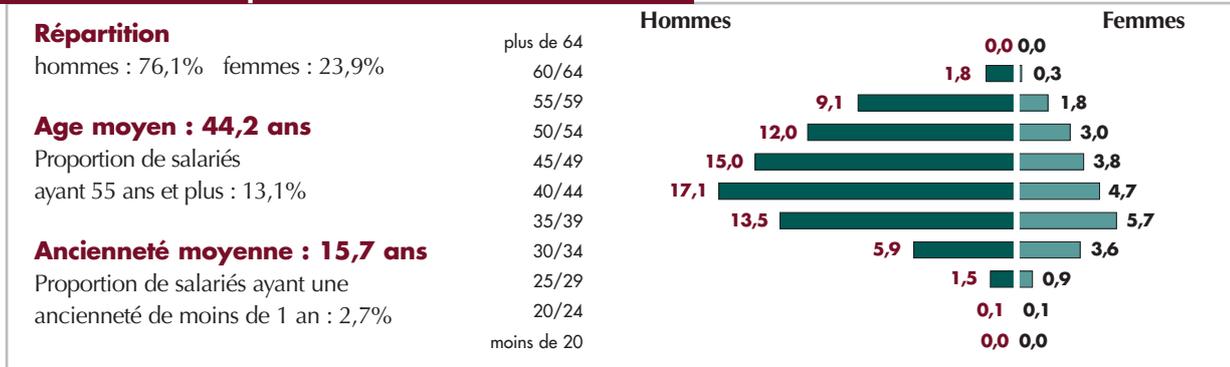
Formation

38,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

41,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 75,2% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

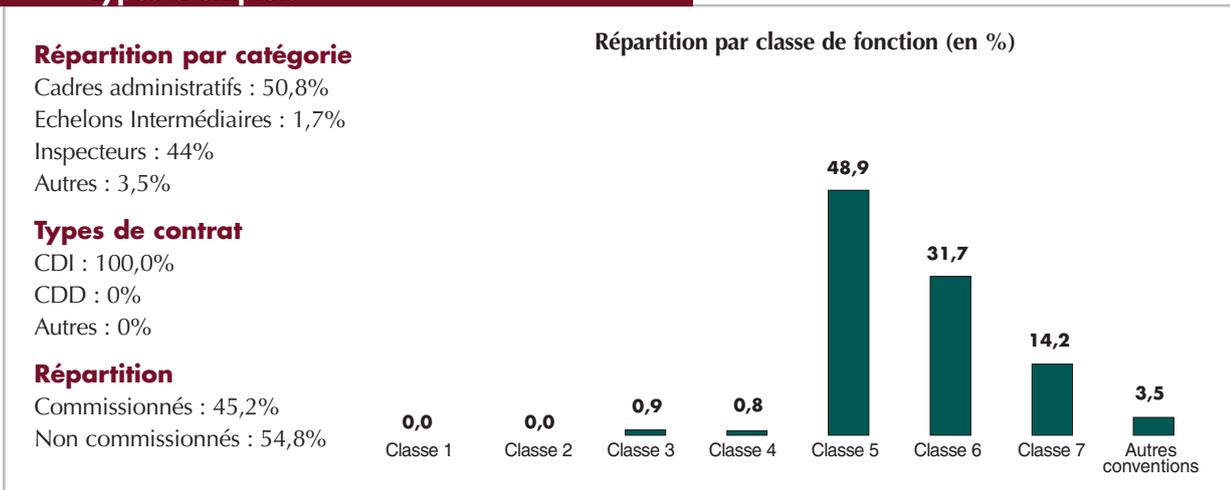
Ile-de-France : 13,9%
Province : 86,1%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurance : 50,6%
Vie capitalisation : 34,8%
Dommages : 6,2%
Aucun rattachement à une branche assurance : 4,1%
Santé : 2,2%

Proportion de temps partiel : 1,3%

Types d'emplois



Formation

43,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
29,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 50,1% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

**E
3,5%**

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

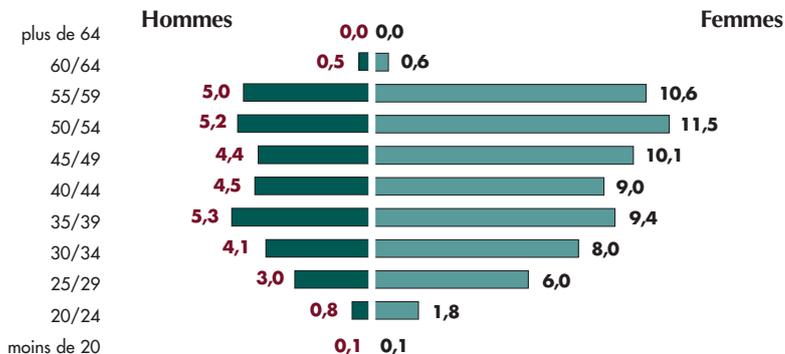
hommes : 32,9% femmes : 67,1%

Age moyen : 43,1 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 16,7%

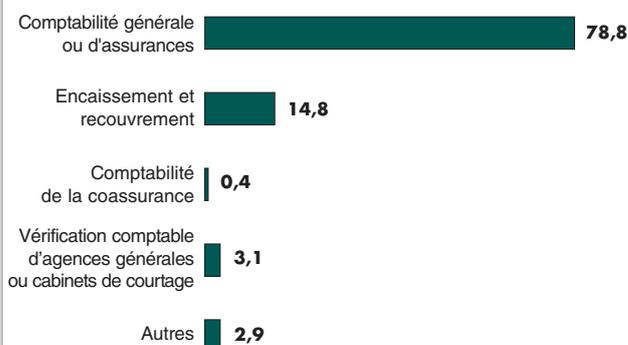
Ancienneté moyenne : 16,9 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 8,8%



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 64,1%
Province : 35,9%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 67,6%
Multi-branches assurance : 11,4%
Vie capitalisation : 8,4%
Dommages : 6,5%
Assurance collective : 2,3%

Proportion de temps partiel : 14,6%

Types d'emplois

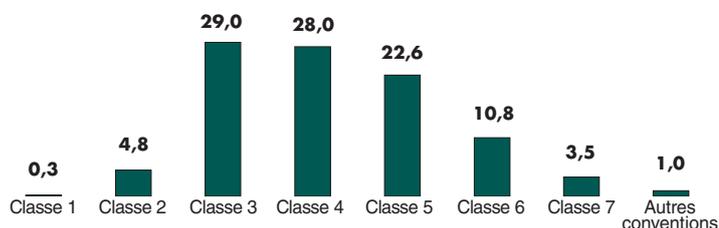
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 36,2%
Non cadres administratifs : 61,2%
Autres : 2,6%

Types de contrat

CDI : 95,7%
CDD : 3,3%
Autres : 1%

Répartition par classe de fonction (en %)

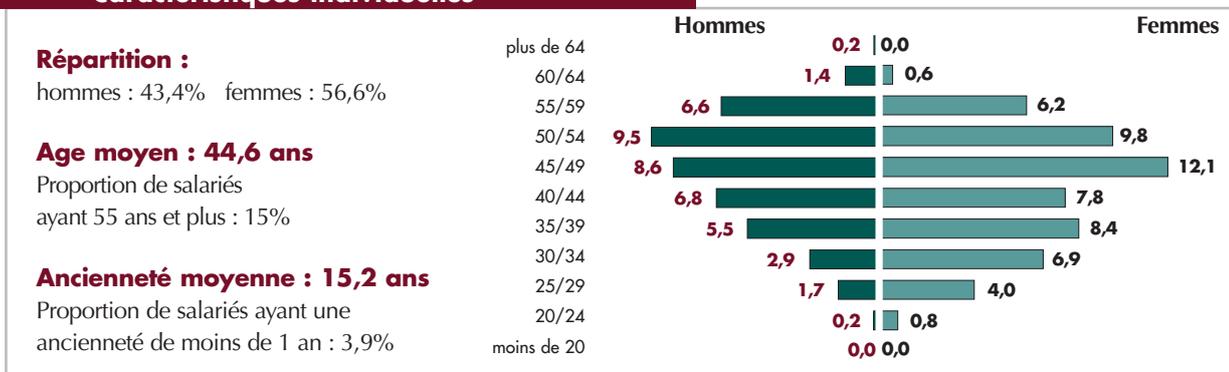


Formation

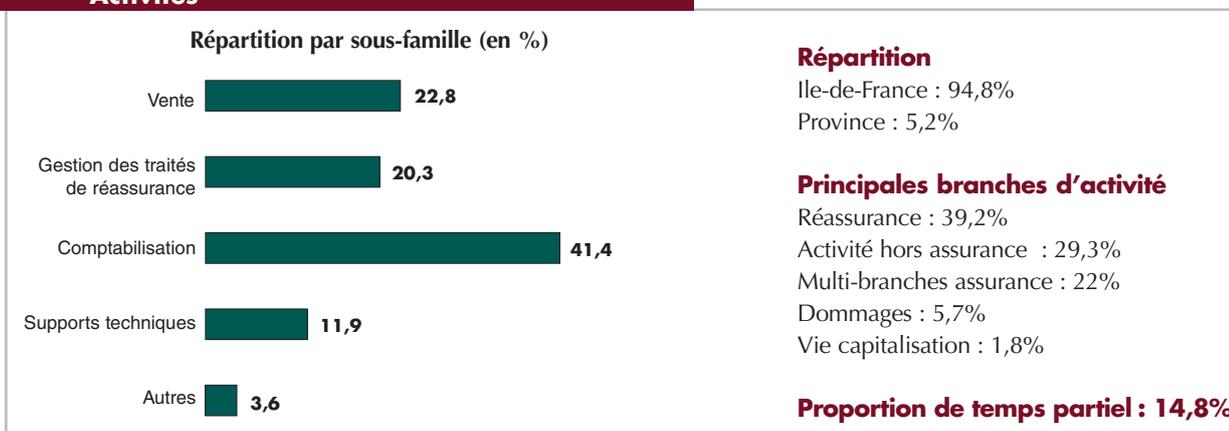
53,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
11,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 75,8% de répondants

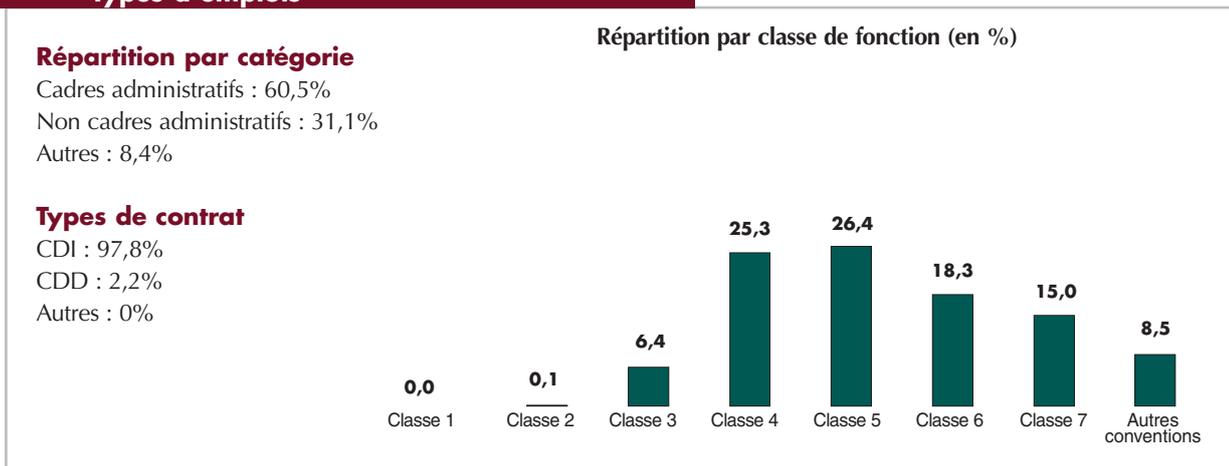
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

43,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
27,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*
* sur la base des 82% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

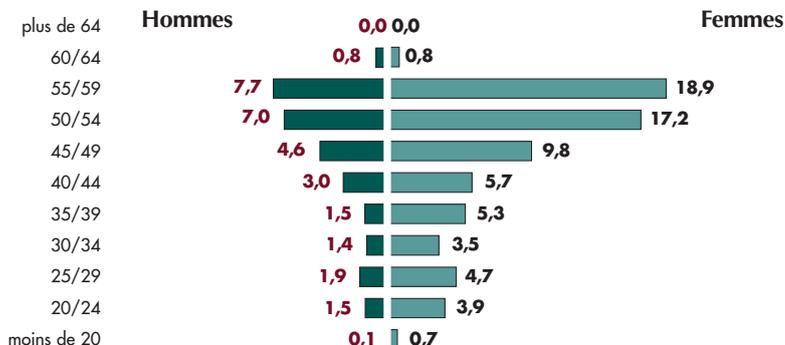
hommes : 29,5% femmes : 70,5%

Age moyen : 46,5 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 28,2%

Ancienneté moyenne : 22,2 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 10,8%



Activités

Répartition

Ile-de-France : 46,8%
Province : 53,2%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 51,7%
Dommages : 25,7%
Multi-branches assurance : 12,8%
Vie capitalisation : 4,4%
Santé : 1,7%

Proportion de temps partiel : 17,8%

Types d'emplois

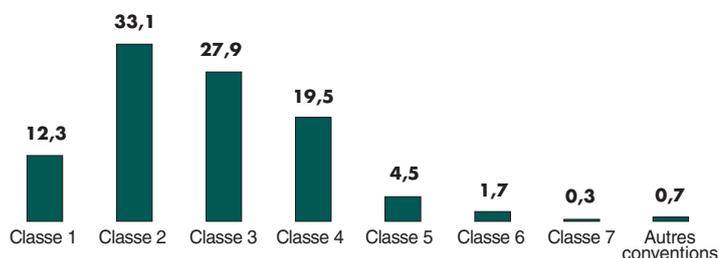
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 7,6%
Non cadres administratifs : 91,8%
Autres : 0,6%

Types de contrat

CDI : 91,3%
CDD : 7%
Autres : 1,7%

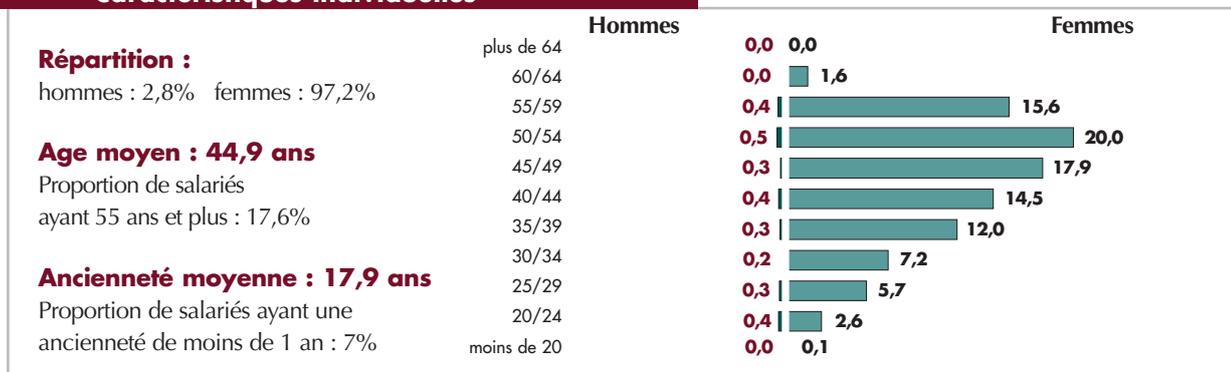
Répartition par classe de fonction (en %)



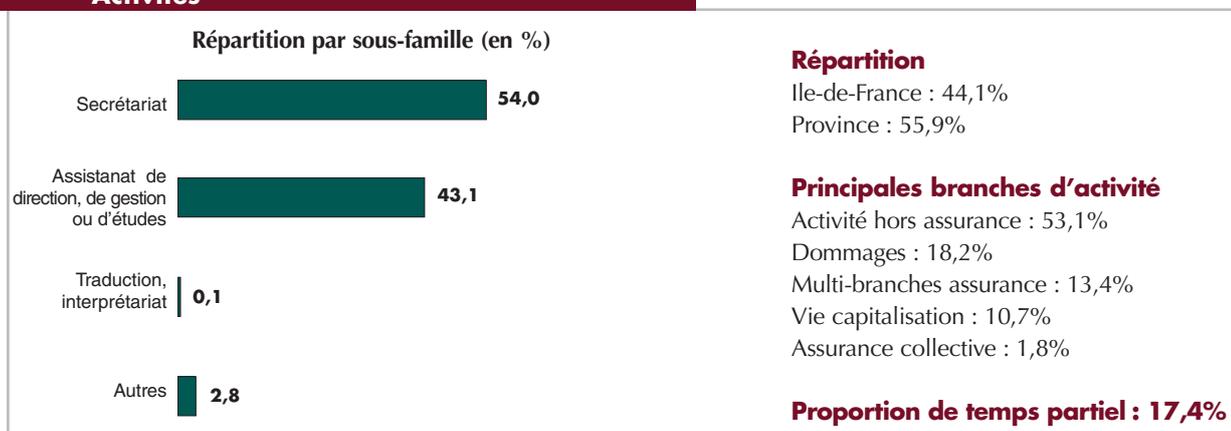
Formation

84,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
62% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*
* sur la base des 84,9% de répondants

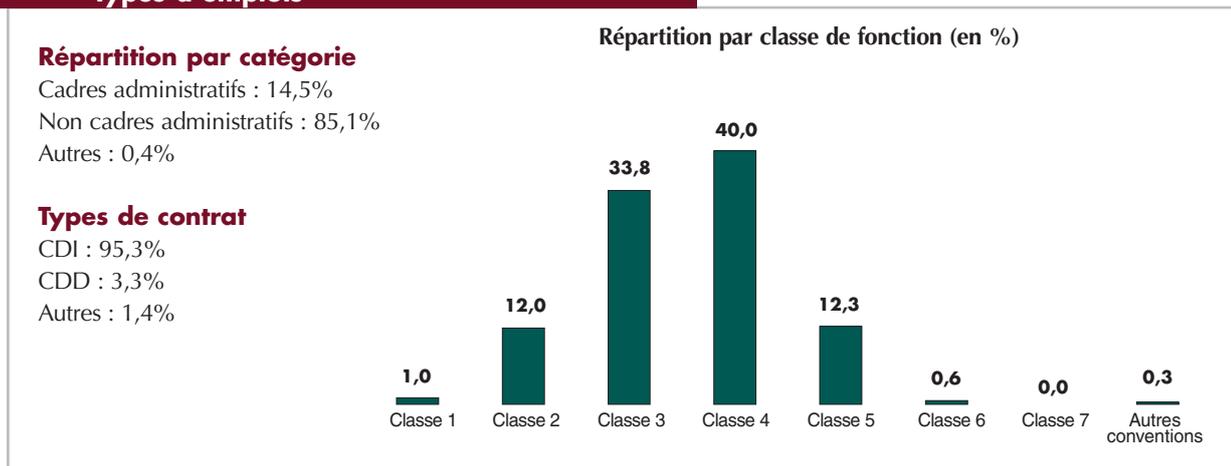
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

64,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
38,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*
* sur la base des 77,4% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

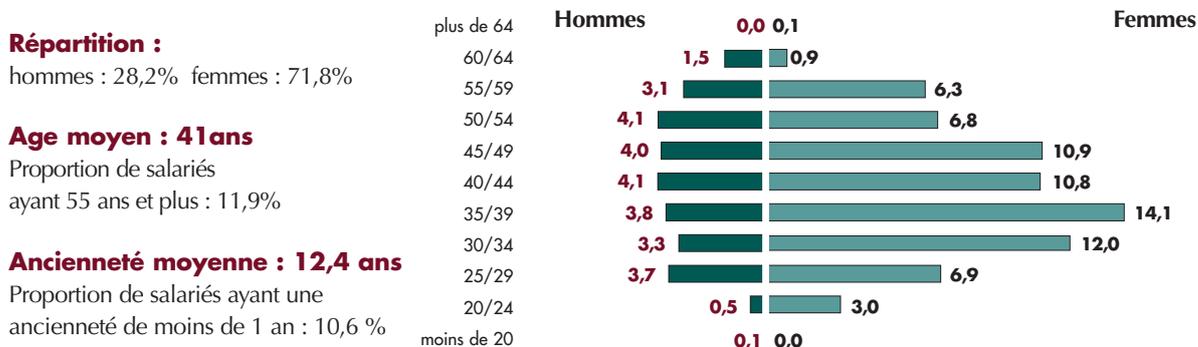
N
3,5%

P
2,1%

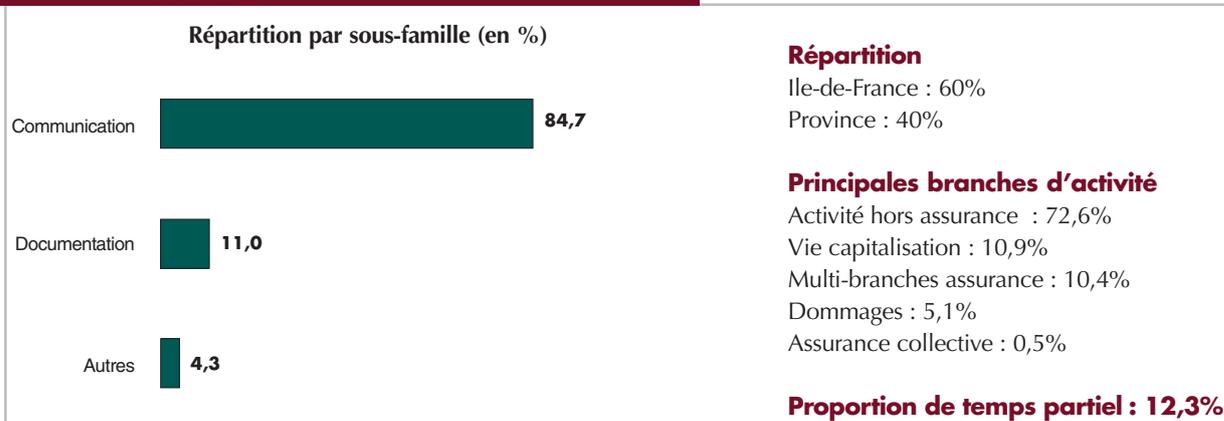
R
2,6%

Z
0,9%

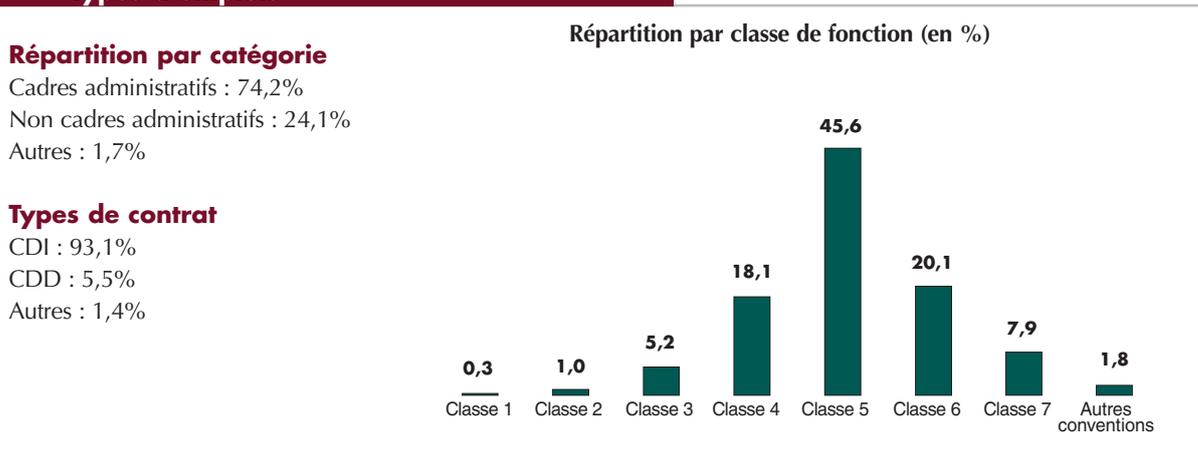
Caractéristiques individuelles



Activités



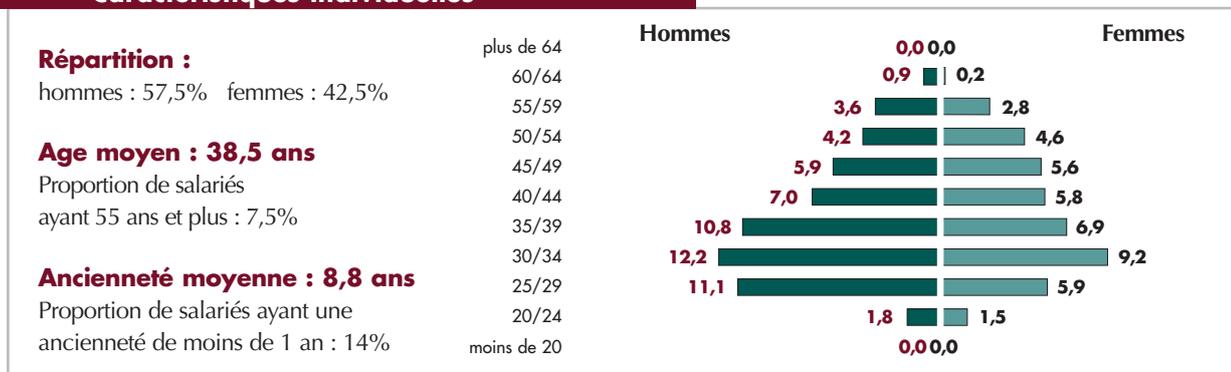
Types d'emplois



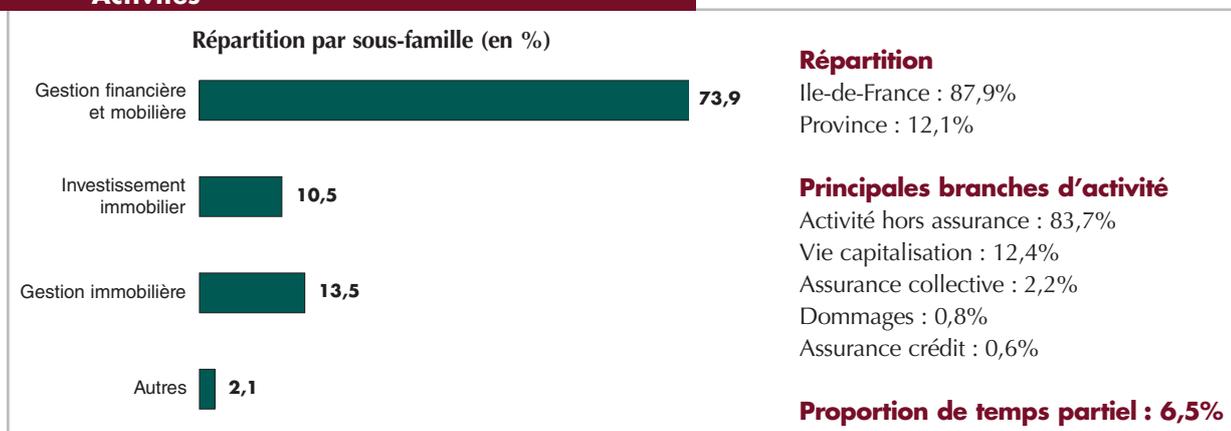
Formation

24,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
27,5% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*
* sur la base des 71,8% de répondants

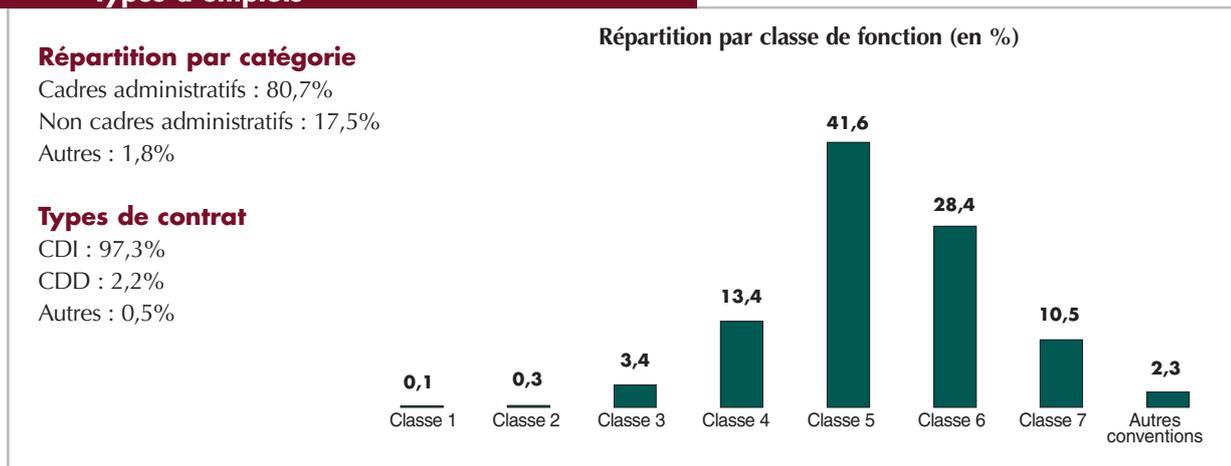
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

23,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
47,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*
* sur la base des 69,8% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

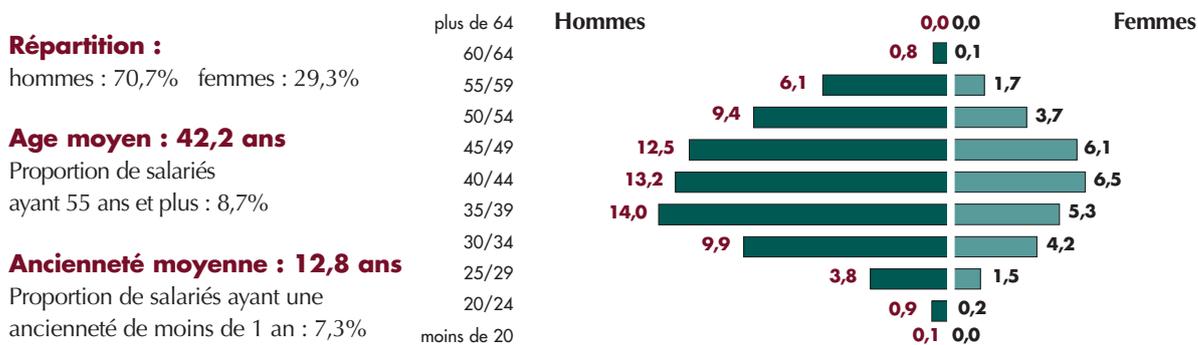
N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

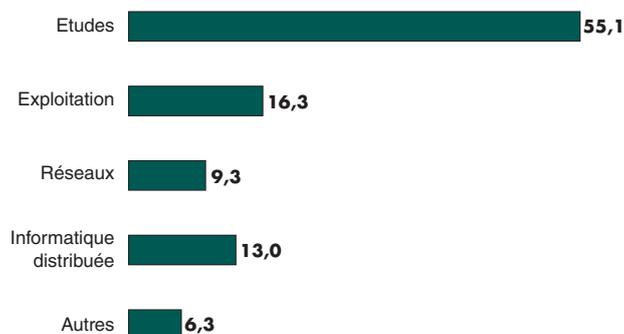
Z
0,9%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 58,3%
Province : 41,7%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 78,6%
Vie capitalisation : 7,5%
Multi-branches assurance : 6,2%
Dommages : 5,4%
Assurance collective : 1,1%

Proportion de temps partiel : 9,7%

Types d'emplois

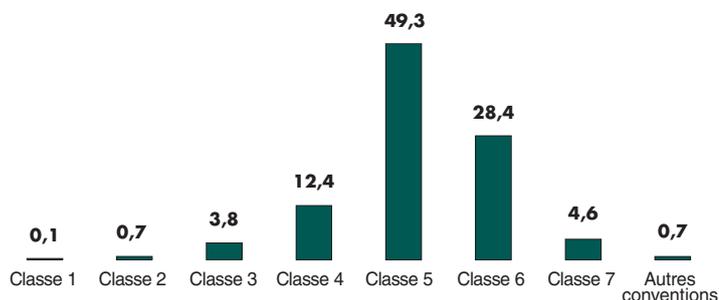
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 82,7%
Non cadres administratifs : 16,9%
Autres : 0,4%

Types de contrat

CDI : 98,7%
CDD : 0,6%
Autres : 0,7%

Répartition par classe de fonction (en %)

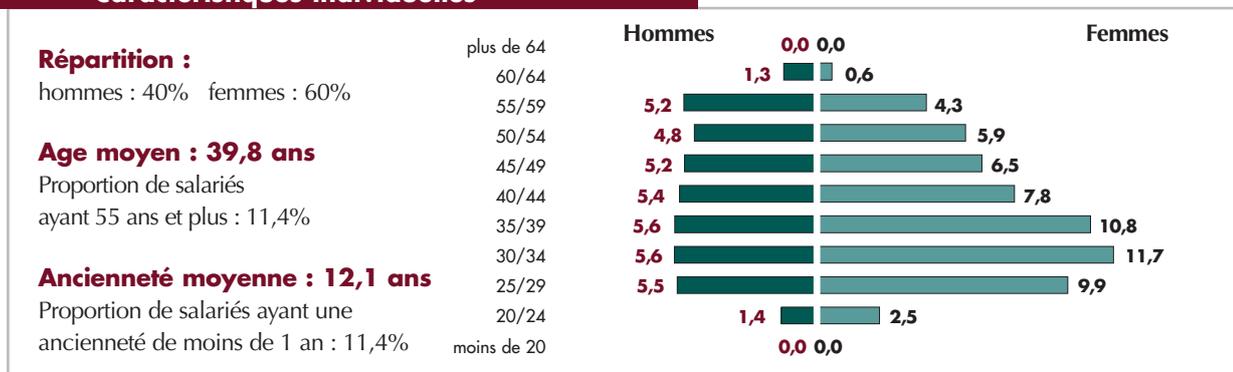


Formation

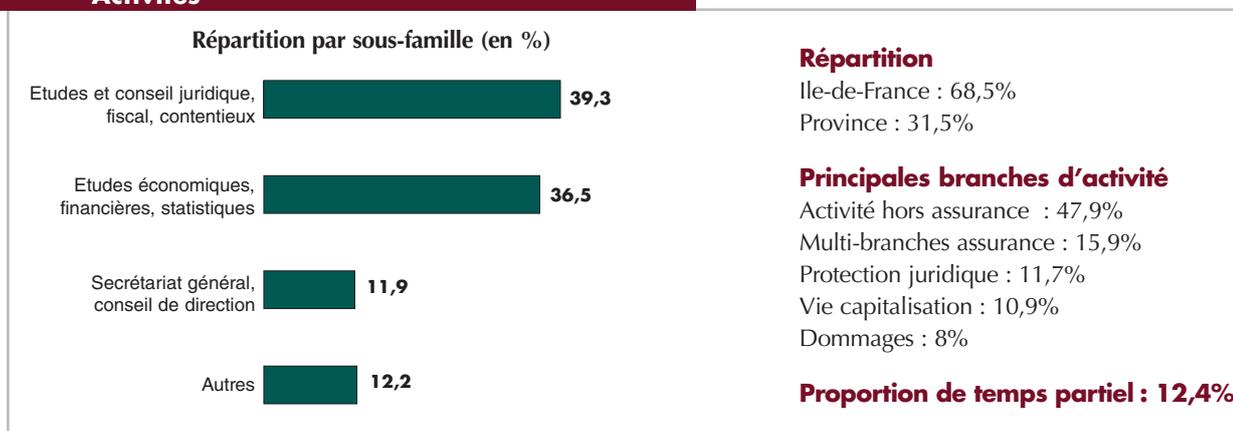
25,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
27,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 71,7% de répondants

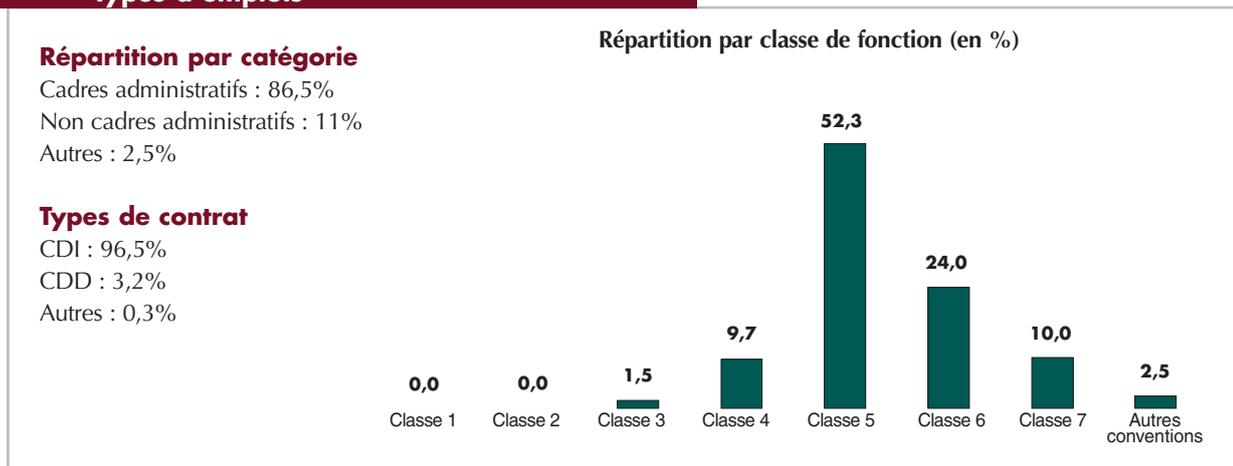
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

18,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
45,5% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*
* sur la base des 76,9% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

- A 3,1%
- B 1,3%
- C 28,4%
- D 31,9%
- E 3,5%
- F 0,6%
- G 1,6%
- H 4,4%
- I 0,9%
- J 1,4%
- K 7,7%
- L 2,5%
- M 3,6%
- N 3,5%
- P 2,1%
- R 2,6%
- Z 0,9%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

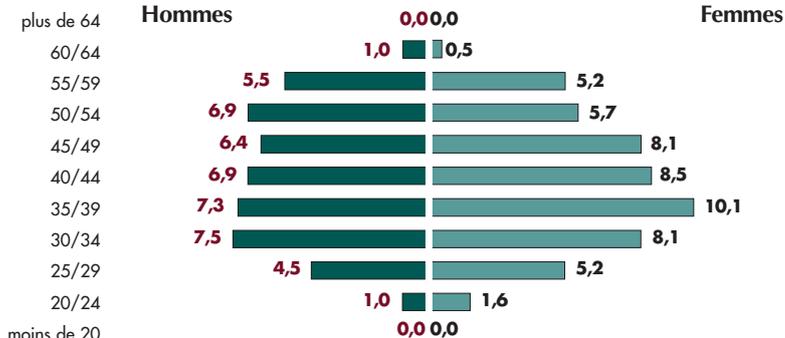
hommes : 47% femmes : 53%

Age moyen : 41,5 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 12,2%

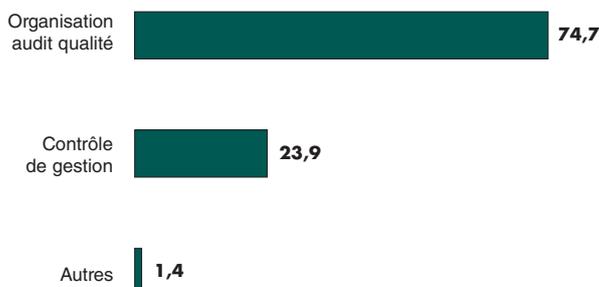
Ancienneté moyenne : 13,9 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 9,4%



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 69,7%
Province : 30,3%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 64,6%
Vie capitalisation : 12%
Multi-branches assurance : 9,8%
Dommages : 8,4%
Assurance collective : 2,9%

Proportion de temps partiel : 12,8%

Types d'emplois

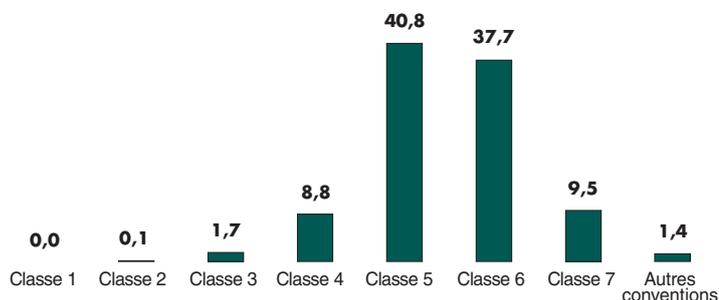
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 85,3%
Non cadres administratifs : 10,4%
Autres : 4,3%

Types de contrat

CDI : 97,4%
CDD : 1,4%
Autres : 1,2%

Répartition par classe de fonction (en %)

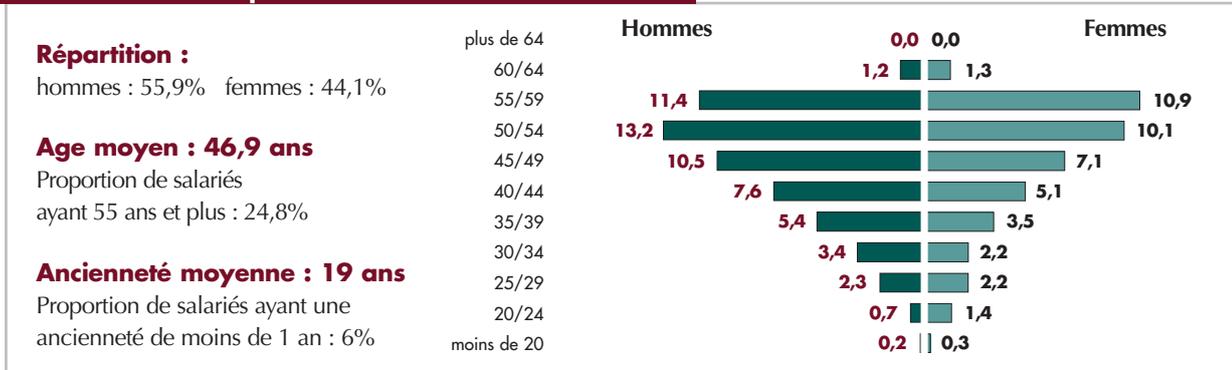


Formation

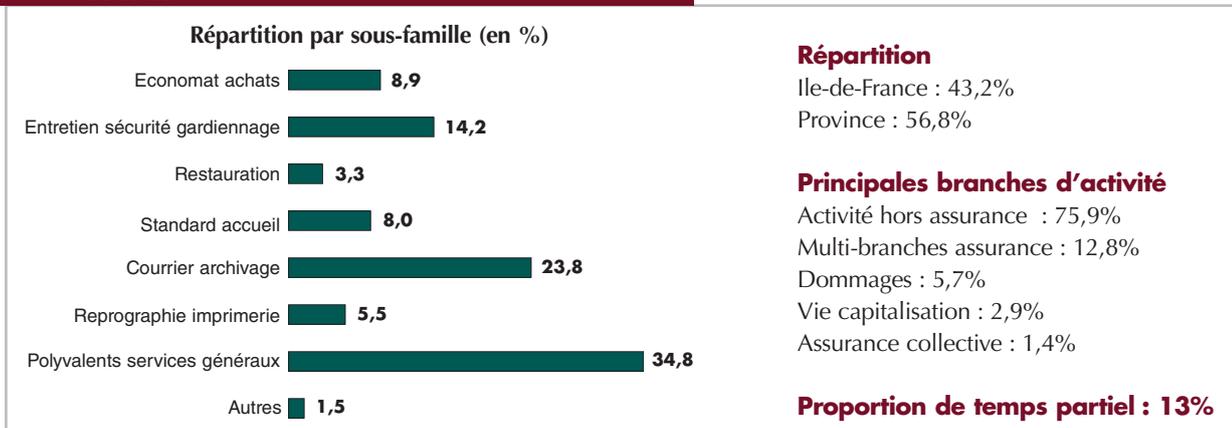
25,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
36,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 79% de répondants

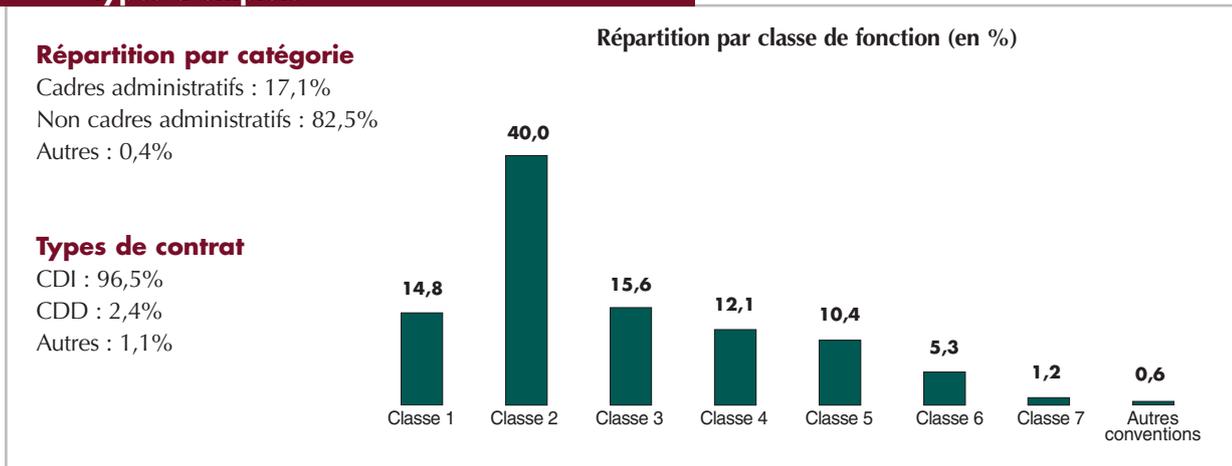
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

85,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
68,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*
* sur la base des 66,5% de répondants

A 3,1%
B 1,3%
C 28,4%
D 31,9%
E 3,5%
F 0,6%
G 1,6%
H 4,4%
I 0,9%
J 1,4%
K 7,7%
L 2,5%
M 3,6%
N 3,5%
P 2,1%
R 2,6%
Z 0,9%

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

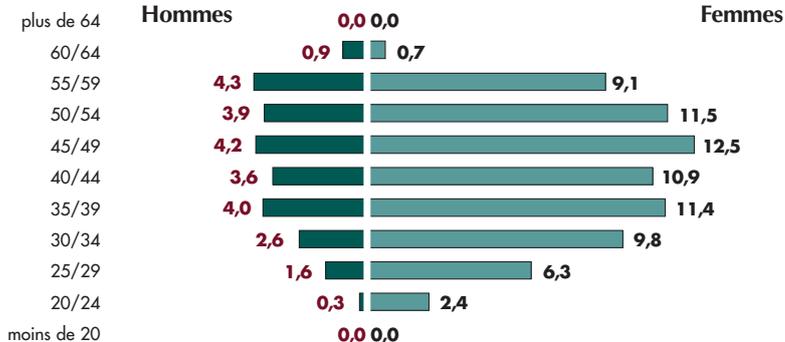
hommes : 25,4% femmes : 74,6%

Age moyen : 43,1 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 15%

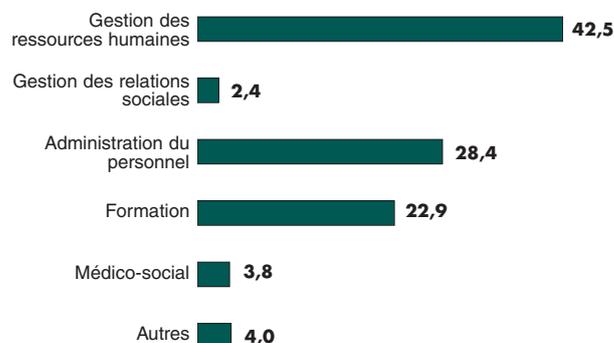
Ancienneté moyenne : 15,7 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 7,5%



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 58,7%
Province : 41,3%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 77,6%
Multi-branches assurance : 11,7%
Dommages : 4,3%
Vie capitalisation : 4,1%
Assurance collective : 1,3%

Proportion de temps partiel : 15,8%

Types d'emplois

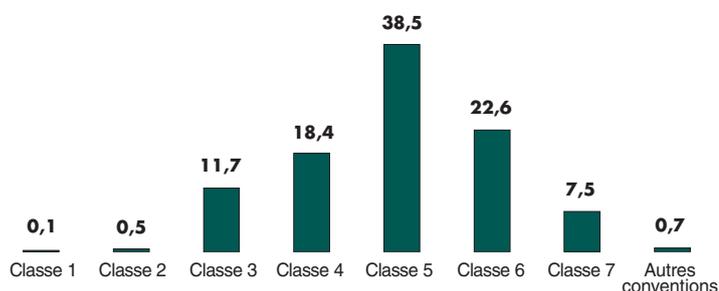
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 67,9%
Non cadres administratifs : 30,3%
Autres : 1,8%

Types de contrat

CDI : 95,8%
CDD : 3,4%
Autres : 0,8%

Répartition par classe de fonction (en %)

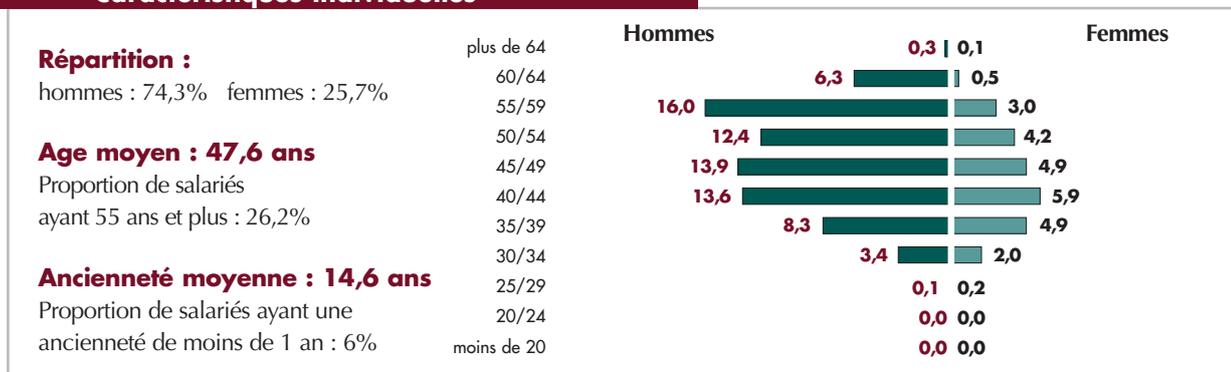


Formation

35,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
44,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à la licence*

* sur la base des 75,8% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

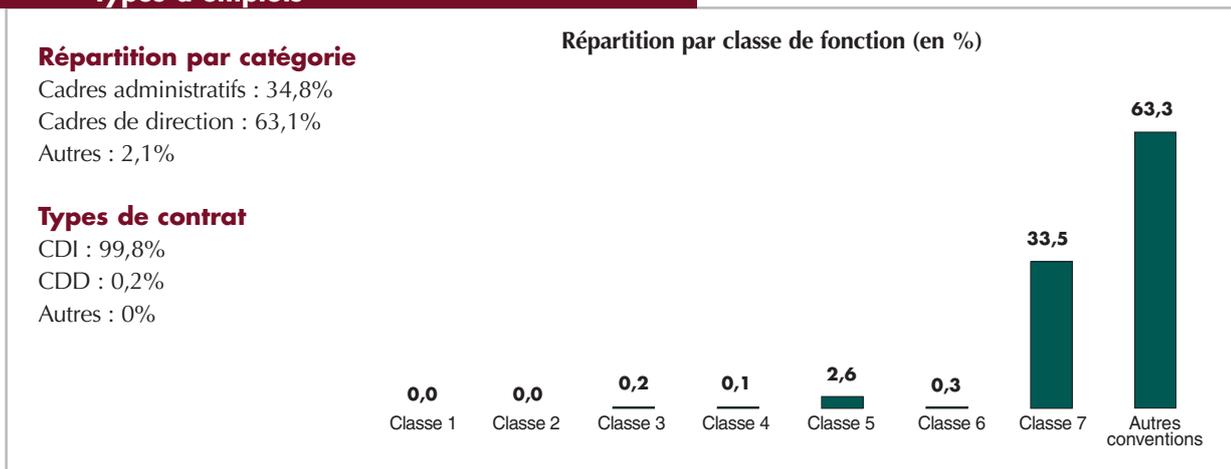
Ile-de-France : 77,4%
Province : 22,6%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 67,7%
Multi-branches assurance : 10,3%
Dommages : 8,2%
Vie capitalisation : 4,8%
Assurances crédit : 3%

Proportion de temps partiel : 6,7%

Types d'emplois



Formation

13,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
59% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 66,1% de répondants

A
3,1%

B
1,3%

C
28,4%

D
31,9%

E
3,5%

F
0,6%

G
1,6%

H
4,4%

I
0,9%

J
1,4%

K
7,7%

L
2,5%

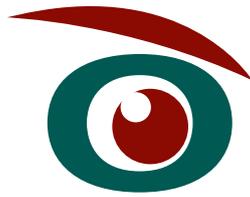
M
3,6%

N
3,5%

P
2,1%

R
2,6%

Z
0,9%



Etudes disponibles

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

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

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

- Analyse des formations suivies par les salariés des entreprises d'assurances (2006 - 2007- 2008)

Etudes métiers

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

Etudes et documents

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

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

- Baromètre prospectif 2009 : L'impact des technologies sur les métiers-cœurs de l'assurance (juin 2009)
- Baromètre prospectif 2008 : horizon 2008-2013 (juin 2008)
- Baromètre prospectif 2007 : horizon 2007-2012 (juin 2007)
- Etude "Quels métiers demain ?" Un nouvel outil d'analyse prospective à l'horizon 2015 de l'industrialisation de l'assurance (2006)
- Baromètres du N°1 (2001) au N°5 (2005)
- Etude prospective et baromètre de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance à l'horizon 2005 (2000) *[épuisée - téléchargeable à partir du site]*

Profil statistique et prospectif

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



Gérard LOBJEOIS

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

Norbert GIRARD

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

Marie-Pierre BRANDELY

Chargée d'Etudes Métiers
01 53 21 51 25
brandely@obs.gpsa.fr

Mickaël BEYOU

Chargé d'Etudes Statistiques
01 53 21 51 24
beyou@obs.gpsa.fr

Arlette COUSSOT

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