



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



Rapport **2009**
de l'**O**bservatoire
sur les **F**ormations 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.

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 et 2007)

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)

Éditorial

Ce troisième rapport sur la formation professionnelle continue permet dorénavant une approche comparative des résultats des exercices antérieurs : 2006, 2007 et 2008.

Mais surtout, ce ROFA 2009 marque une étape intermédiaire, au sens où il fournit une vision plus claire et moyennée des politiques de formation des entreprises d'assurances. En effet, les trois années de recul dont nous disposons, pour l'instant, ne nous apportent qu'une consolidation globale et relativement statique des grands équilibres. Seules les séries statistiques "longues" discernent le structurel du conjoncturel...

Pour autant, les tendances principales qui se dégagent de l'année 2008 semblent conforter les analyses des années précédentes et marquer ainsi certains grands équilibres en la matière.

Une première partie consolide les données relatives aux salariés bénéficiaires de formations : leur taux d'accès, leur profil socioprofessionnel, leur durée moyenne de formation, etc.

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

La troisième partie, enfin, vient en écho au ROMA et propose un zoom sur les typologies d'entreprises selon leurs modes de distribution. Comme nous l'avions en effet montré dans le ROMA 2006, combiner facteurs organisationnels, modes de distribution et statuts des entreprises permet de dégager des spécificités particulières, génératrices de typologies distinctes. Rappelons à cette occasion qu'il n'y a aucune corrélation directe 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, la structure organisationnelle et/ou les modes de distribution en matière de produits et services.

Ainsi, ce troisième rapport sur la formation professionnelle dans le secteur de l'Assurance apporte une connaissance approfondie et complémentaire aux données consolidées des déclarations fiscales établies pour la FFSA et le GEMA. Il montre, dans une approche souhaitée qualitative, l'engagement et l'investissement fort des entreprises d'assurances sur le sujet de la formation, considérée comme un élément de compétitivité dans un monde économique où les enjeux de connaissance et d'innovation ne peuvent qu'impliquer un accompagnement du développement des compétences.

Paris le 10 décembre 2009

Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête

ACMN Vie	FGAO	Mutavie
ACS	Fortis Assurances	Neuflize Vie
AGF Groupe	GAN Groupe	Pacifica
AGPM	GEMUT	Partner Ré
AIOI	Generali Groupe	Predica
Altima	GMF Groupe	Prepar Vie
AMDM	GPSA	Prévention Routière
AMP	Groupama Groupe	Prévoir Groupe
APESA	GSA+	QBE France
APRIA RSA	HDI-Gerling	Sada Assurances
Areas Dommages	Helvetia Assurances	SAMAP
Auxiliaire	HSBC Assurances	SCOR Groupe
Aviva Groupe	Imperio Assurances	SHAM
Axa France	Lybernet	Sirca
Axeria Prévoyance	La Mondiale Groupe	SMACL
B2V	MAAF Groupe	Suravenir Assurances
BNP Paribas Assurances	MACIF Groupe	Swiss Life Groupe
CAMEIC	MACSF Groupe	Thélem Assurances
CCR	MADP	Unofi
CFDP Assurances	MAE	USU
CGIA	MAF	Welcare
CIVIS GIE	MAIF Groupe	
CMAV	MAPA	
CMMA	MATMUT Groupe	
CNP Assurances	Mitsui	
CNPP	MMA Groupe	
Euler Hermes SFAC	MPA	
FFSA	Munich Ré	

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

Sommaire

Vue d'ensemble

P. 4/5

Méthodologie

P.8

Les populations formées

P.9

- 1 – Analyse de la formation par famille de métiers
- 2 – Analyse de la formation par genre
- 3 – Analyse de la formation par statut
- 4 – Analyse de la formation par âge
- 5 – Analyse de la formation par ancienneté

Les orientations de formation

P.19

- 1 – Les domaines de formation
- 2 – Les dispositifs de formation

Zoom sur... les typologies d'entreprises

P.25

- 1 – Données générales sur les populations formées
- 2 – Analyse complémentaire sur l'accès et les durées

Statistiques par famille de métiers

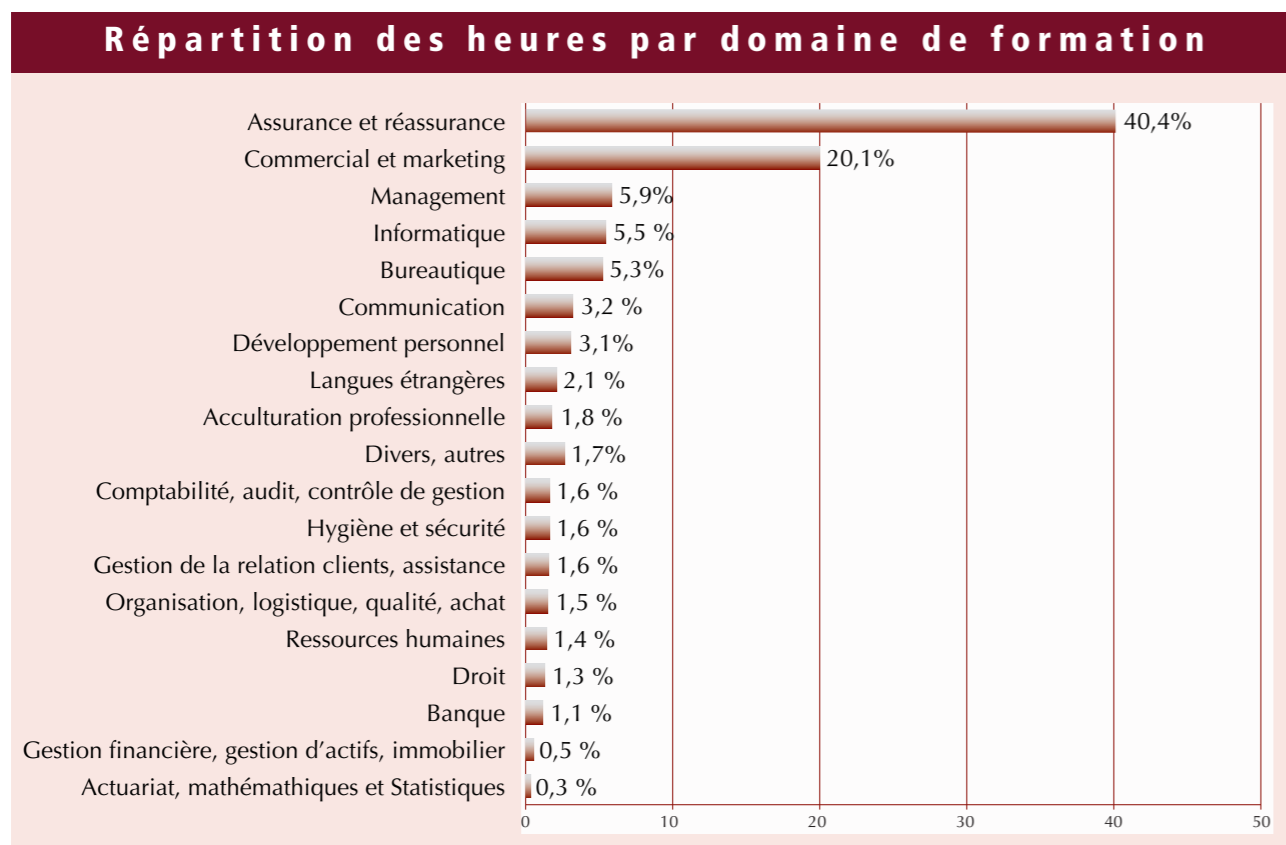
P.35

Vue d'ensemble

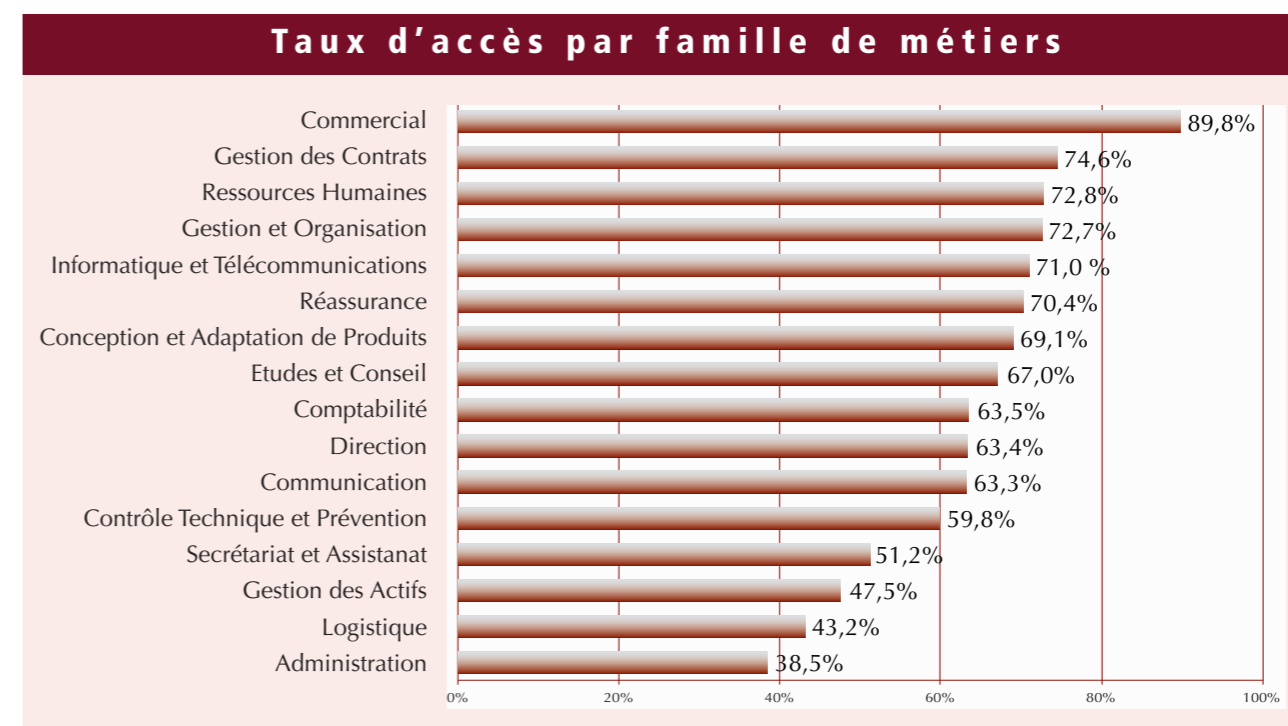
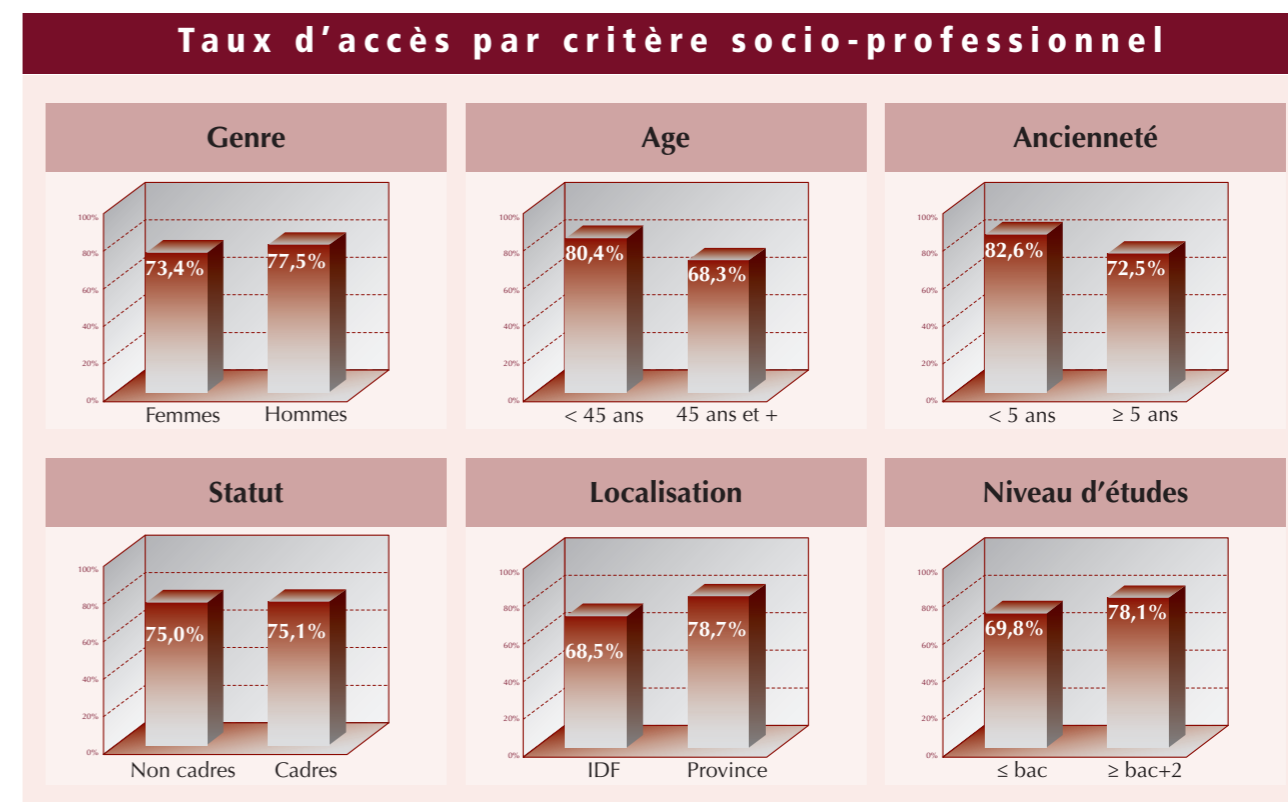
4 067 130 heures de formation - durée moyenne 42,4 heures

Ventilation par dispositif		
Plan	Période de professionnalisation	D I F
Nombre d'heures : 3 907 008	Nombre d'heures : 366 267	Nombre d'heures : 373 013
Nombre de personnes : 95 371	Nombre de personnes : 3 702	Nombre de personnes : 17 342
Durée moyenne : 41 heures	Durée moyenne : 98,9 heures	Durée moyenne : 21,5 heures

Répartition des heures par catégorie			
Adaptation au poste de travail	Evolution des emplois et maintien	Développement des compétences	Hors Plan
1 941 812 heures 47,8 %	1 061 872 heures 26,1 %	903 324 heures 22,2 %	160 122 heures 3,9 %



95 867 salariés formés - 75,1% de taux d'accès





REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce ROFA 2009 constitue la troisième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données relatives à la formation des salariés de l'assurance. Il porte sur les réalisations de l'exercice 2008.

Les populations formées
Les orientations de formation
Zoom sur... les typologies d'entreprises

Méthodologie

Taux de réponse
à l'enquête

91,3%

Ce troisième rapport sur la formation professionnelle concerne l'année 2008. Il est élaboré à partir du recueil des données formation des entreprises de la profession, mais aussi par le croisement de celles-ci avec la base de données du ROMA.

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

En mars 2009, les entreprises ont reçu l'enquête ainsi constituée et ont adressé leurs données à l'Observatoire dans les mois suivants.

Cette année, le taux de réponse de la part des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA s'est encore amélioré par rapport à celui de l'année précédente (87,7%) et tend à se rapprocher de celui du ROMA (98%). Il souligne à nouveau tout l'intérêt que les entreprises portent à la formation professionnelle et leur attachement à l'accord de branche du 14 octobre 2004.

Ces entreprises répondantes totalisent 127 716 salariés, au 31/12/2008 (hors contrats d'apprentissage et alternance). En comparaison au volume global des effectifs recensés dans le cadre du ROMA, cela représente un taux de réponse de 91,3%.

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

- une vue d'ensemble des chiffres et indicateurs de la formation, déclinés en fin de document par famille de métier, selon la même logique que le ROMA ;
- des remarques et commentaires portant sur :
 - les populations formées, avec une déclinaison par famille de métiers et critère socioprofessionnel,
 - les orientations, en terme de domaines d'action et d'utilisation des différents dispositifs de formation,
 - un zoom sur les typologies d'entreprises, en écho du travail d'analyse mené sur ce thème, dans le ROMA 2009.

Enfin, quelques éléments méthodologiques doivent être précisés.

Les salariés formés correspondent à des personnes et non à des stagiaires. Ainsi, lorsque sont évoquées les durées moyennes de formation par exemple, il s'agit bien de la durée moyenne de formation par personne au cours de l'année et non d'une durée de stage.

L'étude tient compte de toutes les formations déclarées par les entreprises, sans limitation aux critères d'éligibilité fiscale, dans une volonté de pragmatisme et afin de mieux prendre en compte la réalité de l'ensemble des démarches de professionnalisation.

Les populations formées

Données globales

Au 31/12/2008, les entreprises ayant répondu à l'enquête totalisent un effectif de 127 716 salariés (hors contrats d'apprentissage et alternance). Au cours de l'année 2008, 95 867 d'entre eux ont suivi une ou plusieurs formations. Ainsi, le taux d'accès des salariés à la formation s'élève à 75,1%. Ce taux est en légère progression par rapport aux deux exercices précédents recensés (74,3% en 2006 et 74,4% en 2007).

Cet indicateur sera décliné dans les chapitres suivants par critère socioprofessionnel.

La durée moyenne de formation est de 42,4 heures, sensiblement en baisse par comparaison à 2006 et 2007 (respectivement 44 h et 44,1 h).

La médiane se positionne à 22 heures : 50% des salariés formés ont bénéficié de moins de 22 heures de formation, 50% ont reçu plus de 22 heures de formation.

La ventilation par quartile précise que :

- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation inférieure ou égale à 14 heures,
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 14 et 22 heures,
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 22 et 42 heures,
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation supérieure à 42 heures.

Cette ventilation est très proche des années antérieures et ne marque pas de rupture significative.

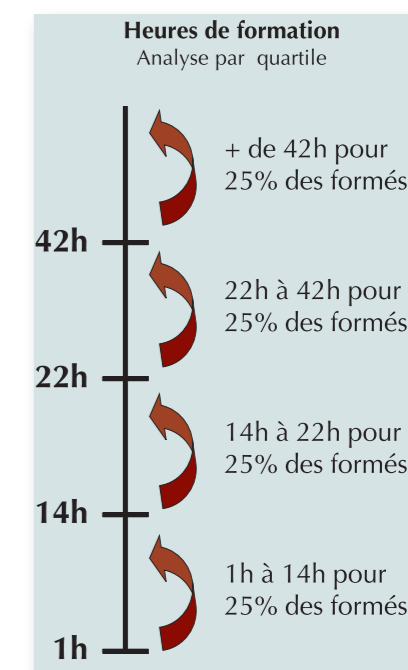
Ainsi, en matière de formation professionnelle continue, les entreprises continuent de privilégier les formations courtes, au bénéfice d'un nombre de salariés encore plus important cette année. Enfin, ces premiers chiffres sont à comparer avec les données interprofessionnelles. Au niveau national, le taux d'accès s'élève à 40,8% et la durée moyenne est de 30 heures (données 2006 consolidées). Ainsi, le secteur de l'assurance démontre qu'il investit toujours de manière conséquente dans la formation de ses salariés.

Taux d'accès global

75,1%

Durée moyenne
de formation

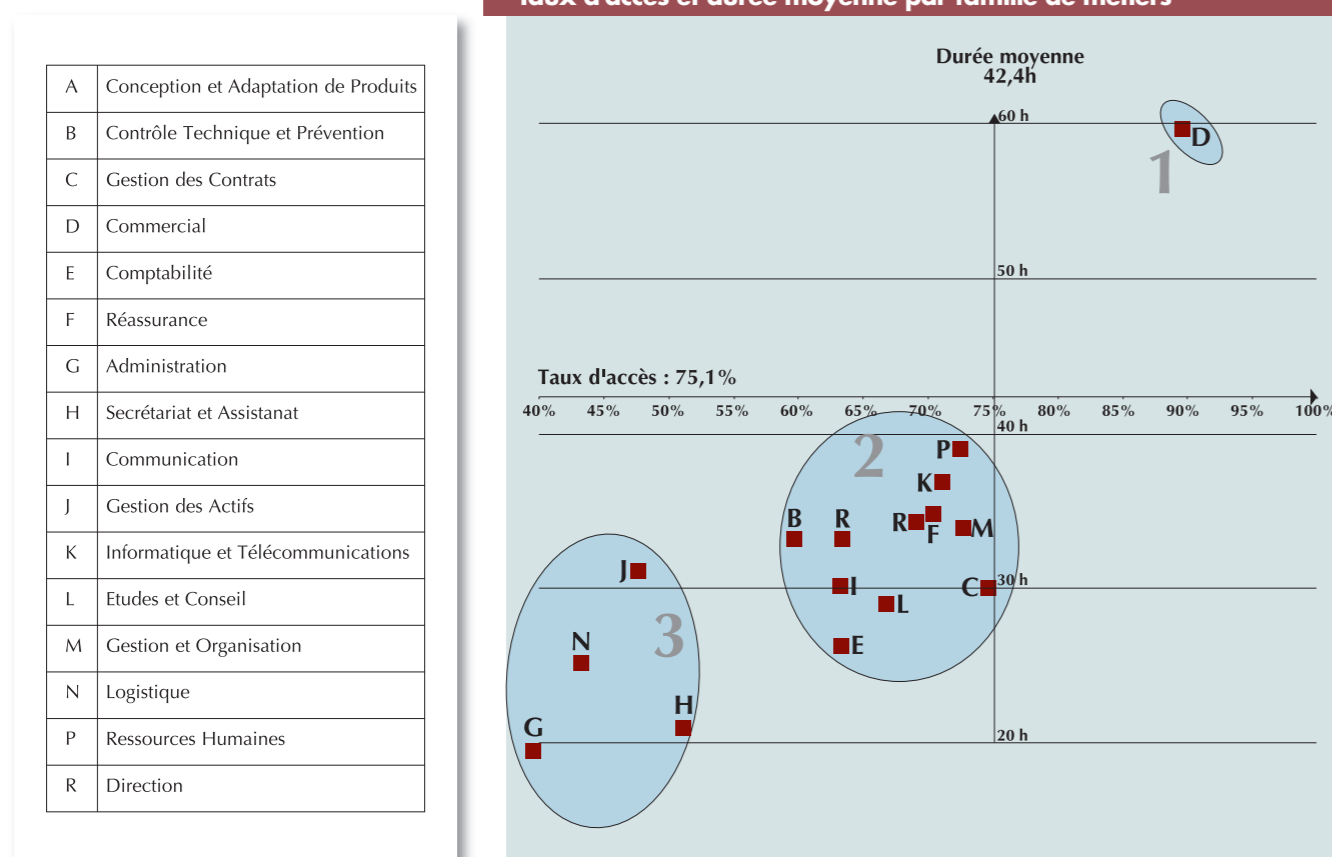
42,4 heures



1 – Analyse de la formation par famille de métiers

Lorsque l'on observe la durée moyenne de formation par famille de métier, peu d'évolutions apparaissent par rapport à l'année précédente : la famille Commercial continue de marquer sa spécificité en matière de formation continue, à l'instar du trio Administration, Secrétariat et Logistique, désormais rejoint par la famille Gestion des actifs.

Le graphe ci-dessous illustre le croisement de deux indicateurs : le taux d'accès et la durée moyenne. Les axes de ces indicateurs se coupent en leurs moyennes respectives (75,1% et 42,4 heures).



Trois groupes se distinguent :

(1) La famille Commercial

Comme les années précédentes, elle bénéficie du taux d'accès le plus élevé, lequel s'est toutefois stabilisé, passant de 89,5% à 89,8%.

La durée moyenne de formation des commerciaux est quant à elle passée de 60,4 heures en 2007 à 59,6 heures en 2008.

Si 40,6% des salariés formés sont issus de la famille Commercial, ils consomment en fait 57% des heures de formation dispensées au total.

Ces chiffres montrent cette année encore l'importance que tient la formation comme axe de politique en ressources humaines vis-à-vis de cette population. Les politiques de formation se déclinent en actions d'intégration, de fidélisation et de maintien à un haut niveau de professionnalisme. Elles prennent en compte les évolutions réglementaires, financières, fiscales et accompagnent le repositionnement de cette famille de métier dans une logique de distribution désormais multicanale et extrêmement concurrentielle.

Notons, de plus, que cette famille de métier tire considérablement, à elle seule, l'ensemble des chiffres moyens vers le haut.

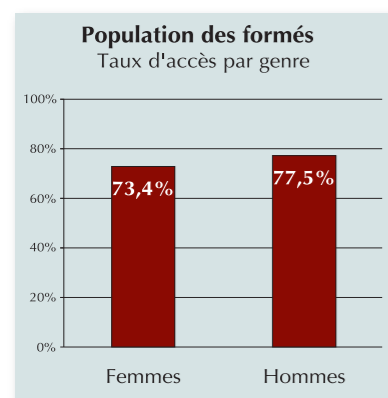
(2) Les familles Conception et adaptation de produits, Contrôle technique et prévention, Gestion de contrats, Comptabilité, Réassurance, Communication, Informatique et télécommunications, Etudes et conseil, Gestion et organisation, Ressources humaines et Direction

Ces familles de métiers, dont les caractéristiques ne sont pas homogènes, forment néanmoins un ensemble, avec des taux d'accès en concentration par rapport aux deux exercices précédents, de 59,8% (Contrôle technique et prévention) à 74,6% (Gestion de contrats), et des durées moyennes de formation relativement rapprochées, de 26,2 à 39 heures.

(3) Les familles Administration, Secrétariat et Assistanat, Logistique et Gestion des actifs

L'année 2008 confirme les observations faites en 2006 et 2007 concernant ces trois premières familles de métiers, qui accèdent moins à la formation que les autres.

Toutefois, on relève cette année le rapprochement statistique de la famille Gestion d'actifs au sein de ce groupe. Cette dernière semblait classiquement se distinguer par un taux d'accès à la formation plus faible que la moyenne d'ensemble (51% en 2006, 52,6% en 2007 et 47,5% en 2008), mais se distingue cette année par une durée



Les hommes et les femmes vont de manière quasiment égale en formation. Pour celles-ci toutefois, les durées moyennes demeurent inférieures...

moyenne de formation en repli (32,3 heures en 2006, 35,1 heures en 2007 et 31,1 heures en 2008).

2 – Analyse de la formation par genre

Répartition par genre					
	Nombre d'heures	%	% de la population formée	% de la population totale	Durée moyenne
Femmes	2 172 528 h	53,4%	57,8%	59,1%	39,2 h
Hommes	1 894 602 h	46,6%	42,2%	40,9%	46,9 h

Les femmes représentent 59,1% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête et 57,8% des formés. Leur taux d'accès est quant à lui de 73,4%, en légère hausse par rapport aux années antérieures.

Par différence, les hommes représentent 40,9% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête et 42,2% des formés. Leur taux d'accès est de 77,5%. Leur accès à la formation demeure donc légèrement supérieur, de 4,1 points, à celui des femmes.

Si la représentation des femmes dans les parcours de formation continue est globalement conforme à leur taux de présence dans les entreprises, on relève néanmoins que leur durée moyenne de formation (39,2 heures) reste inférieure à celle des hommes (46,9 heures).

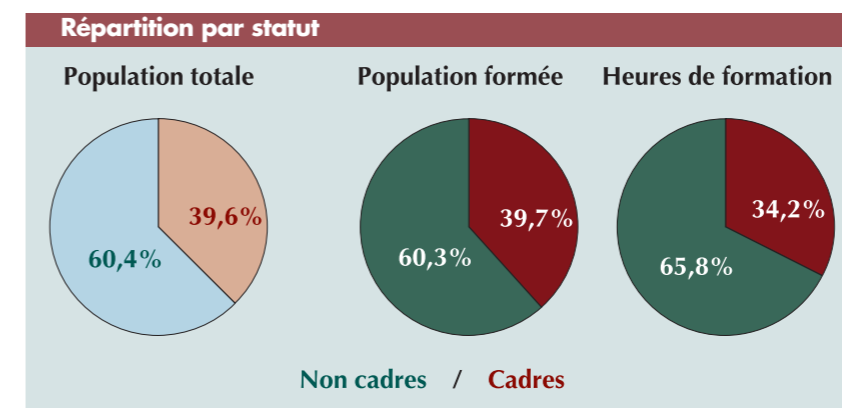
Cet écart conséquent s'explique principalement par l'importance des recrutements effectués dans la famille Commercial, en 2008, pour relancer l'activité assurancielles. Ainsi, la féminisation des commerciaux itinérants ne permet pas encore de compenser le différentiel global observé.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que la répartition des heures de formation par domaine et par sexe montre une corrélation forte avec la répartition homme/femme des familles de métiers. Ainsi, les domaines Commercial, Informatique, Actuariat, voire Management, bénéficient davantage aux hommes qu'aux femmes. De même, bien qu'à l'inverse, les domaines Assurance, Gestion de la relation client, Communication, Ressources humaines sont davantage investis par les femmes, par ailleurs plus présentes dans les familles telles que Gestion de contrats, Communication ou encore Ressources humaines.

Dans les familles à parité de genre (ou presque), la répartition des heures de formation par domaine est sensiblement conforme au poids relatif des unes et des autres.

Ainsi les différences d'accès et de durée de formation ne tiennent pas tant au genre (homme/femme) qu'au métier et au statut (moins de femmes chez les commerciaux et moins de femmes chez les cadres).

3 – Analyse de la formation par statut



Les cadres représentent 39,7% des effectifs totaux et 39,6% des formés, mais ils ne bénéficient que de 34,2% des heures de formation.

Les non cadres, quant à eux, représentent 60,3% des effectifs, 60,4% des formés et ont bénéficié de 65,8% des heures de formation.

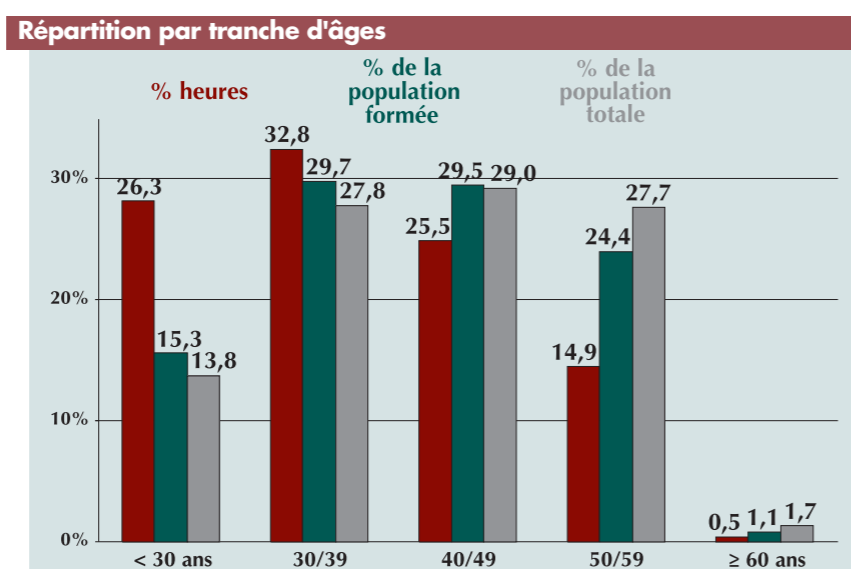
	Taux d'accès	Nombre d'heures	Durée moyenne
Cadres	75,1%	1 392 274 h	36,6 h
Non cadres	75,0%	2 674 856 h	46,3 h

Les taux d'accès à la formation des cadres et des non cadres sont homogènes et ne présentent pas de différences significatives (75,1% pour les cadres et 75,0% pour les non cadres). En revanche, et comme les années antérieures, la durée moyenne de formation des cadres est inférieure à celle des non cadres : 36,6 heures pour les cadres et 46,3 heures pour les non cadres, soit en légère baisse pour les deux populations par rapport à 2006 et 2007.

Les cadres continuent principalement à se former dans les domaines de l'Assurance et réassurance (27,2% des heures) et du Management (14,9% des heures) ; les non cadres se forment essentiellement dans les domaines de l'Assurance et réassurance (47,3% des heures) et du Commercial et marketing (26,7% des heures).

4 – Analyse de la formation par âge

Cette année corrobore les résultats recensés en 2006 et 2007 : plus on est jeune, plus on va en formation...



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

Les moins de 30 ans, dont le poids dans l'effectif (13,8%) et le poids dans les populations formées (15,3%) sont proches, consomment 26,4% des heures de formation. Ainsi, leur consommation d'heures de formation demeure toujours deux fois supérieure à leur représentation en effectif et parmi les formés. De plus ils bénéficient des durées moyennes de formation les plus élevées : 73,1 heures en moyenne. Là encore, on retrouve le poids des formations des commerciaux, notamment lors de la phase d'intégration.

Les taux d'accès à la formation sont supérieurs à la moyenne jusqu'à 49 ans (de 83% à 76,3%). Ils chutent de 10 points et plus après 49 ans (de 66,1% à 50,5%).

En affinant l'analyse, on remarque cependant que les écarts sont cette année un peu moins marqués pour la tranche d'âge des 40/49 ans. Le nombre d'heures dont ils ont bénéficié en 2008 est en effet plus proche de leur représentation dans la population totale, l'écart n'étant plus que de 3,5 points (25,5% contre 29%).

Concernant les durées moyennes de formation, celles-ci chutent de manière importante à partir de 30 ans, passant de 73,1 heures à 46,8 heures, puis décroissent progressivement au fur et à mesure que l'âge s'élève (36,6 heures pour les 40/49 ans, 26 heures pour les 50/59 ans et 19,7 heures pour les plus de 60 ans).

Regard sur les 45 ans et plus

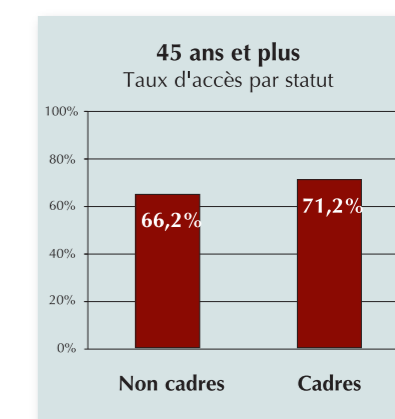
Cette année paraît marquer un certain rééquilibrage en faveur des 45 ans et plus dans les politiques de formation. Si l'on considère que 2008 est une année relativement atypique en matière de recrutement (plus de 14 000 !), il faut aussi observer une baisse sensible de la durée moyenne de formation (42,4 heures contre 44,1 heures en 2007). On aurait alors pu penser que les nouveaux entrants auraient "capté" une part plus importante des efforts de formation mis en place par les entreprises du secteur, au détriment des salariés déjà en place, notamment les 45 ans et plus...

Dans les faits, les 45 ans et plus, dont la représentativité en formation demeure très légèrement inférieure à celle des effectifs totaux (40,1% contre 44,1%), continuent de bénéficier d'un taux d'accès à la formation moindre que la moyenne (68,3% contre 80,4% pour les moins de 45 ans). Mais pour autant, leur durée moyenne reste relativement stable en 2008 (- 0,4 heure par rapport à 2007), quand celle des moins de 45 ans baisse de 2,3 heures.

Dans ce contexte particulier, où il convient aussi de relativiser le rôle et l'importance de la formation comme mode singulier d'accès à des savoirs (pour des salariés expérimentés), il ressort donc que la population des 45 ans et plus s'est vue bénéficier d'une part plus importante des heures dispensées (+2,6 points par rapport 2007).

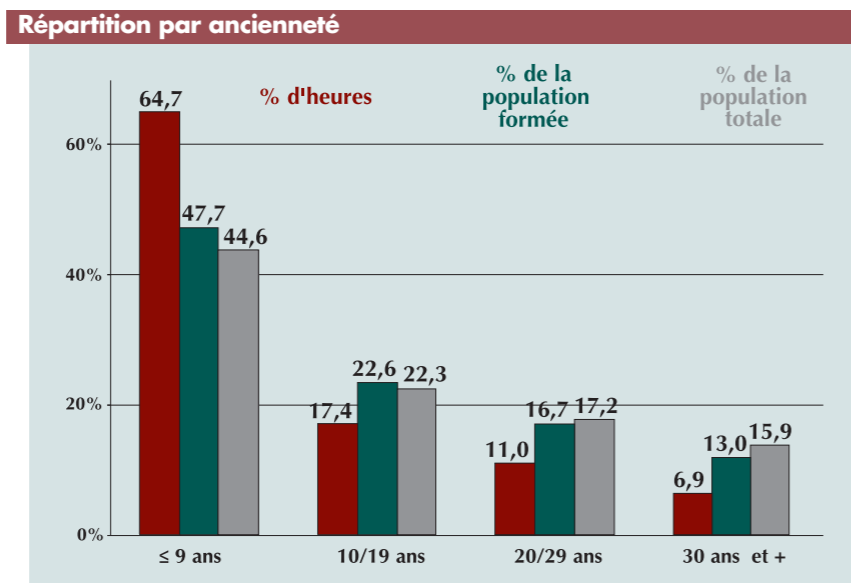
Les principaux domaines de formation des 45 ans et plus restent inchangés : l'Assurance et la réassurance (33,7% des heures), le Commercial et marketing (14,5% des heures), le Management (8,8% des heures) et la Bureautique (8,7% des heures).

Rappelons enfin que si l'on isolait le poids des formations d'intégration des nouveaux entrants dans les moins de 45 ans, particulièrement conséquentes lorsqu'il s'agit de commerciaux, les écarts entre plus et moins de 45 ans seraient passablement lissés, ce que démontre l'approche à suivre par l'ancienneté.



Vers un rééquilibrage entre les moins et les plus de 45 ans ?

5 – Analyse de la formation par ancienneté



L'analyse de la répartition de la formation selon l'ancienneté montre cette année aussi les mêmes tendances qu'antérieurement. Un effort important de formation est consenti au moment du recrutement : il s'agit de rendre le "jeune" embauché rapidement opérationnel et de le fidéliser pendant ses premières années au sein de l'entreprise.

Par la suite, il s'agit davantage d'entretenir ses connaissances et de lui permettre de suivre les évolutions de son environnement de travail. Mais là encore, indiquons que la formation ne constitue qu'une voie, parmi d'autres, pour accompagner un salarié tout au long de sa vie professionnelle. L'expérience, notamment celle du changement, demeure en tout état de cause un puissant levier d'adaptabilité. C'est pourquoi ce sont surtout les durées moyennes de formation qui décroissent avec l'ancienneté, plus que les taux d'accès qui restent toujours élevés (surtout si on les compare aux moyennes interprofessionnelles).

Ainsi, les salariés ayant moins de 9 ans d'ancienneté consomment plus d'heures de formation que leur poids dans les effectifs et dans la population des formés : 64,7% des heures de formation pour un effectif de 47,7% et un poids de 44,6% dans les formés.

Pour les salariés ayant 10 à 19 ans d'ancienneté, les chiffres conservent une relative proportionnalité : leur poids dans l'effectif est de 22,3%, ils représentent 22,6% des formés et consomment 17,4% des heures de formation.

Taux d'accès selon l'ancienneté

≤ 9 ans	→	80,3%
10/19 ans	→	76,1%
20/29 ans	→	72,4%
30/39 ans	→	62,8%
≤ 40 ans	→	46,7%

(Pour rappel :
Interprofessionnel → 40,8%)

Les salariés qui ont entre 20 et 29 ans d'ancienneté pèsent pour 17,3% des effectifs et 16,7% des formés ; ils consomment 11% des heures de formation.

Pour les salariés ayant entre 30 et 39 ans d'ancienneté, ils représentent 14,9% de l'effectif, 12,5% des formés et bénéficient de 6,7% des heures de formation.

Les 40 ans et plus d'ancienneté constituent 1% des effectifs (soit 1 215 personnes) et 0,6% des formés (567 personnes). Ils ont consommés 0,3% des heures de formation.

En parallèle, les durées de formation diminuent :

- 57,6 heures en moyenne pour ceux qui ont moins de 9 ans d'ancienneté,
- 32,5 heures, pour la tranche des 10/19 ans,
- 28,1 heures, pour la tranche des 20/29 ans,
- 22,7 heures, pour la tranche des 30/39 ans,
- 18,7 heures pour les tranches supérieures ou égales à 40 ans.

Au final, les données 2008 confirment, dans l'ensemble, les constats déjà effectués lors des deux exercices précédents.

Regard sur les nouveaux entrants

A l'instar du ROMA, les nouveaux entrants sont définis par une ancienneté de moins d'un an. Cette particularité mérite pour le moins une approche différenciée compte tenu d'une part, du volume exceptionnel des recrutements réalisés en 2008 et, d'autre part, des efforts importants de formation consentis en phase d'intégration.

Ainsi, ces derniers connaissent toujours les taux d'accès et les durées moyennes de formation les plus élevés dans la population totale, avec toutefois quelques particularismes quant au genre et au statut, eu égard à leur forte présence dans la famille Commercial.

Les femmes connaissent une légère sous représentation dans la population des formés par rapport à l'effectif total des nouveaux entrants (54,5% contre 57,7%). De fait, elles ont un taux d'accès inférieur à celui des hommes (73,8% contre 83,8%) et connaissent des durées moyennes de formation également inférieures (118,8 heures contre 147,9 heures).

Nouveaux entrants
Les principaux domaines

	% des heures
Assurance et réassurance	48,3%
Commercial et marketing	40,6%
Acculturation professionnelle	2,2%
Bureautique	1,6%
Banque	1,3%
Gestion de la relation client, assistance	1,1%

Dans une approche cadres/non cadres, on relève que les non cadres bénéficient d'un taux d'accès de 84,1%, quand celui des cadres n'est "que" de 61,3%. En matière de durées moyennes, les non cadres consomment trois fois plus d'heures de formation que les cadres (153,3 heures contre 51,5 heures).

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

Ce premier chapitre réaffirme, pour l'année 2008, l'importance de la dynamique formation au sein de la branche assurance.

A l'aune des trois années de données collectées, nous pouvons déjà commencer à entrevoir certaines spécificités du secteur quant aux politiques mises en œuvre par les entreprises en matière de formation professionnelle continue.

Certaines variations apparaissent, mais elles ne remettent pas en cause fondamentalement les grands équilibres apparus en 2006 et 2007.

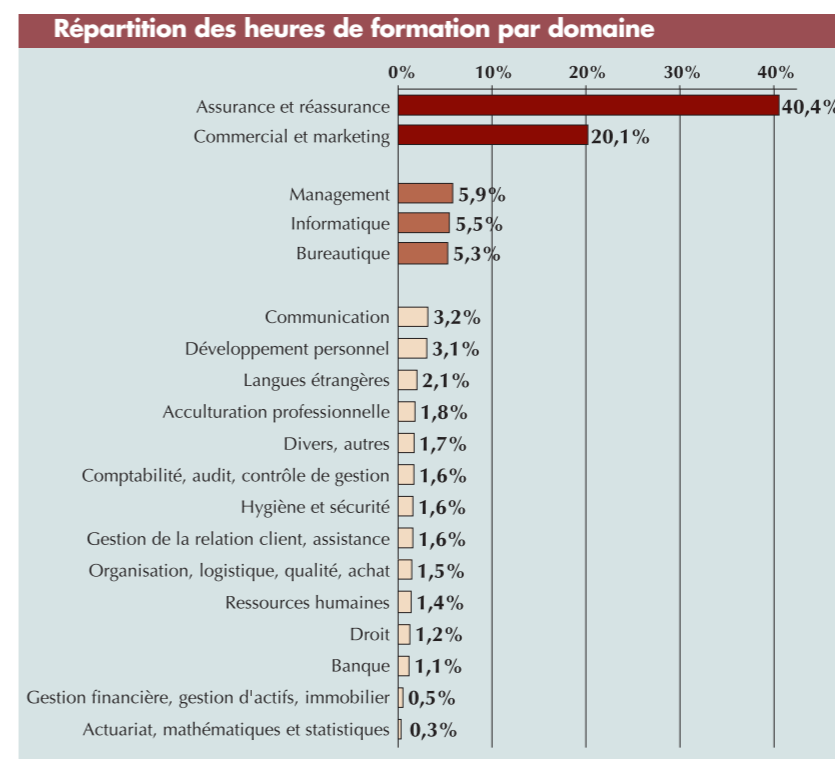


Les orientations de formation

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

4 067 130 heures de formation ont été dispensées au cours de l'année 2008 (contre 3 977 653 heures en 2007), au bénéfice de 95 867 salariés formés (soit environ 5 700 salariés supplémentaires formés par rapport à 2007). La durée moyenne de formation s'établit à 42,4 heures, en baisse sensible par rapport aux deux exercices précédents (44 heures en 2006 et 44,1 heures en 2007), mais sur un périmètre de référence encore élargi (127 716 salariés en 2008, contre 121 163 en 2007).

1 – Les domaines de formation



Les domaines de formation Assurance et Commercial regroupent plus de 60% des heures dispensées...

Le graphique de la répartition des heures de formation ne montre pas de rupture marquée par rapport aux années précédentes. Ainsi, les principaux domaines, regroupant à eux seuls plus de la moitié des heures dispensées restent, sans surprise, Assurance et réassurance, puis Commercial et marketing.

Les cinq premiers domaines, Assurance et réassurance, Commercial et marketing, Management, Informatique et Bureautique, se retrouvent dans les mêmes ordres de grandeur, même si le Management passe de la cinquième à la troisième place.

Domaines de formation (en % des formés)

Assurance et réassurance

66,7% → famille Commercial
25,4% → famille Gestion de contrats

Commercial et marketing

95,5% → famille Commercial

Management

39,8% → famille Commercial
19,9% → famille Gestion de contrats
12,3% → famille Informatique

• **Assurance et réassurance** représente 40,4% des heures de formation dispensées. Les deux familles de métiers bénéficiant de ces formations sont Commercial (66,7%) et Gestion de contrats (25,4%).

Comme antérieurement, ces formations s'adressent principalement à des non cadres, 76,9%, en charge de la gestion opérationnelle des contrats. Les femmes, compte tenu de la féminisation marquée, en particulier de la famille Gestion des contrats, ont consommé davantage d'heures de formation dans ce domaine que les hommes (56,2% contre 43,8%).

Enfin, notons que 44,4% des heures de formation en Assurance et réassurance relèvent de la catégorie 1 du plan de formation.

• **Commercial et marketing**, deuxième grand domaine de formation, regroupe 20,1% des heures de formation, en stabilité par rapport à 2007.

Ces formations ont été suivies à 95,5% par les salariés de la famille de métiers Commercial. Elles ont bénéficié à hauteur de 87,3% aux non cadres (et 12,7% aux cadres).

La répartition de ces heures de formation par genre revient sensiblement au même niveau qu'en 2006, montrant que le léger rééquilibrage observé en 2007 n'était sans doute que conjoncturel : 45,2% des femmes ont été concernées contre 54,8% des hommes.

Cette année encore, les trois quarts des heures (75,6%, comme en 2007) relèvent de la catégorie 1 du plan de formation, ce qui vient conforter le caractère opérationnel des formations commerciales, en lien avec les processus d'intégration des nouveaux embauchés.

• **Le Management, l'Informatique et la Bureautique** constituent, après les deux grands domaines précédents, le bloc des formations transversales à tous les métiers, avec des répartitions d'heures sensiblement identiques aux années 2006 et 2007 :

- 5,9% pour le management (+0,3 point), qui passe en troisième place,
- 5,5% pour l'informatique, en hausse de 0,7 point,
- 5,3% pour la bureautique, en baisse de 0,3 point.

Les formations au management concernent les cadres à 87,2%. La répartition de ces heures de formation entre hommes et femmes (57,8% et 42,2%, comme en 2007) reste quasiment conforme à leur répartition en volume d'effectifs.

2 – Les dispositifs de formation

2.1 - Le plan : les grands équilibres inchangés...

Répartition des heures selon le plan de formation

	Nombre d'heures
Hors plan de formation	160 122 h
Plan de formation	3 907 008 h
Adaptation au poste de travail	1 941 812 h
Evolution des emplois et maintien	1 061 872 h
Développement des compétences	903 324 h

• 47,7% des heures de formation relèvent de la catégorie 1 du plan de formation "Adaptation au poste de travail". Pour la deuxième année consécutive, ce chiffre est en léger recul par rapport aux années antérieures (51,3% en 2006, puis 48,8% en 2007).

• 26,1% des heures de formation relèvent de la catégorie 2 du plan de formation "Evolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi". Cet axe du plan de formation baisse de deux points par rapport à 2007, mais reste malgré tout supérieur à 2006 de près de 4 points.

• 22,2% des heures relèvent de la catégorie 3 du plan de formation "Développement des compétences", catégorie qui regroupe également les formations diplômantes. En fait, cette catégorie est celle qui connaît le moins d'évolution sur les trois années observées.

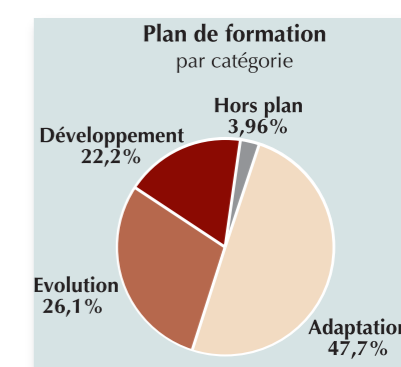
Pour rappel, les heures de formation se répartissent entre le plan, avec 3 catégories, et le "hors plan" qui totalise 3,9% des heures pour l'année 2008 (soit dans la moyenne de 2006 et 2007).

L'observation de la répartition des domaines de formation dans les différentes catégories reste relativement conforme aux tendances générales observées ci-dessus.

• **Le domaine Assurance et réassurance** se répartit dans le plan avec 44,4% des heures en catégorie 1 ; 27,9% en catégorie 2 et 24,9 % en catégorie 3. Les équilibres sont identiques à 2006 et 2007.

• **Le domaine Commercial et marketing** s'inscrit majoritairement en catégorie 1 : à hauteur de 75,6%, comme en 2007. Dans le contexte d'une année marquée par de fortes embauches, ce chiffre illustre à nouveau l'importance des formations d'intégration des commerciaux. 15% des heures se rapportent à la catégorie 2 (-4,5 points) et 6,3% à la catégorie 3 (+2,3 points par rapport à 2007).

Peu d'évolution dans la répartition des heures de formation selon les catégories du plan...



... la moitié des heures de formation reste consacrée à l'adaptation au poste de travail

DIF 2008

17 342 salariés...

2006 → 2007 : +67%
2007 → 2008 : +41%

Comparaison des heures par statut

	Répartition heures totales	Répartition heures DIF
Cadres	34,2%	55,9%
Non cadres	65,8%	44,1%

2.2 - Le droit individuel à la formation (DIF) : 13,6% de salariés concernés

En 2008, 17 342 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF. Cette année confirme ainsi une progression déjà engagée en 2007, de manière tout aussi remarquable.

13,6% des salariés se sont impliqués dans ce dispositif en 2008. Ce taux, strictement identique à l'année précédente, s'établit toutefois sur un périmètre plus large et avec une durée moyenne de 21,6 heures (soit un allongement de 2,6 heures).

Le nombre d'heures de formation effectuées dans le cadre du DIF s'est élevé à 373 013 heures, ce qui représente désormais 9,2 % du total des heures de formation.

Cette année encore, l'accumulation du nombre d'heures d'année en année n'est pas perceptible dans la réalisation des formations, avec une durée moyenne proche des 20 heures/an mécaniquement allouées.

Comparaison de la répartition des heures par statut

En 2008, comme les années précédentes, les cadres se sont plus investis dans le DIF que les non cadres (alors même qu'un rééquilibrage est observé sur l'ensemble des heures dispensées entre ces deux populations). Les cadres consomment 34,2% des heures de formation au total et utilisent 55,9% des heures de DIF.

Les non cadres, quant à eux, consomment 65,8% des heures totales et 44,1% des heures de DIF.

Répartition des heures par domaine

DIF Les principaux domaines	% des heures
Assurance et réassurance	34,1%
Développement personnel	10,0%
Langues étrangères	8,0%
Bureautique	6,8%
Management	5,9%
Commercial et marketing	4,7%

Sans grand changement, 34,1% des heures de formation suivies dans le cadre du DIF relèvent du domaine Assurance et réassurance, cœur de

métier de la profession. Cela pourrait paraître surprenant, sauf à considérer qu'il pourrait s'agir de formations à finalité diplômante. Cependant, on relève des modifications notables dans l'ordre et l'importance des domaines suivants : Développement personnel (10%), Communication (9,6%), Langues étrangères (8%) et Bureautique (6,8%). Le Management (5,9%) descend dans le cadre de ce dispositif particulier en 6^{ème} position.

Il est intéressant de noter, par rapport à 2006 et 2007, que les principaux domaines de formation sollicités dans le cadre du DIF, cette année, semblent moins portés sur les techniques "métier" que vers une meilleure maîtrise, ou du moins compréhension de son environnement et de la relation à l'autre.

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

- 70,4% des heures de DIF relèvent de la catégorie 3 du plan de formation "Développement des compétences" ;
- 22,4% relèvent de la catégorie 2 "Evolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi" ;
- 4,5% relèvent de la catégorie 1 "Adaptation au poste de travail".

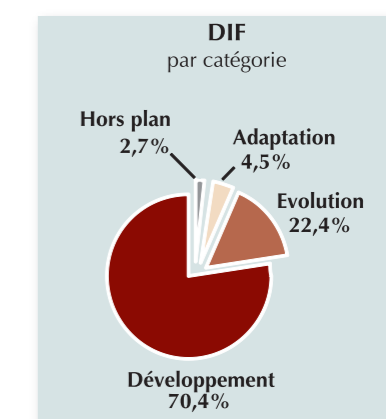
Au final, la répartition des heures de DIF semble se stabiliser dans la moyenne de 2006 et 2007 pour les catégories 2 et 3 du plan ; la catégorie 1 revient quasiment à son taux de départ, en 2006, conformément à l'esprit du dispositif.

2.3 - Les périodes de professionnalisation (PP)

En 2008, 3 702 salariés, soit 3,9% des formés, ont suivi une formation dans le cadre de ce dispositif. Les périodes de professionnalisation représentent 9% du total des heures de formation dispensées (366 267 h). Ainsi, que ce soit en nombre de salariés bénéficiaires ou d'heures de formation, on relève un moindre recours à la période de professionnalisation au fil des trois exercices de référence.

Toutefois, notons que la durée moyenne s'établit à 98,9 heures cette année, à un niveau qui revient donc sensiblement à celui de 2006 (97 heures ; 87 heures en 2007).

Peut-être faut-il considérer, indépendamment de l'intérêt financier qu'a suscité ce dispositif lors de sa création, que les entreprises ont acquis depuis, une meilleure compréhension, une meilleure maîtrise et un meilleur ciblage des actions et des publics concernés par les périodes de professionnalisation.



3 702 PP
756 CIF
307 BC
115 VAE

2.4 - Les autres dispositifs

Le Congé Individuel de Formation (CIF) connaît cette année un essor remarquable puisque 756 personnes ont pu être recensées pour en avoir bénéficié, ce qui est 3,5 fois plus que les années précédentes (209 en 2006 et 213 en 2007).

De même, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) semble davantage connue et utilisée soit dans le cadre d'une politique d'entreprise, soit dans le cadre d'une démarche individuelle : 115 personnes cette année (contre 63 en 2006 et 58 en 2007).

Bien que dans une augmentation moindre, mais malgré tout significative, 307 salariés ont suivi un Bilan de Compétences (BC) en 2008 (contre 248 en 2006 et 215 en 2007).

Ainsi, on note un intérêt croissant pour ces dispositifs que l'on pourrait qualifier de "périphériques".

2.5 - La formation diplômante (hors alternance)

1523 salariés, soit environ 20% de plus qu'en 2007, ont suivi un cursus de formation diplômante :

- 24,4% se sont engagés sur un niveau Bac + 5,
- 23,6% sur un niveau Bac + 3/4,
- 40,4% sur un niveau Bac + 2,
- 10,2% sur un niveau Bac,
- 1,4% sur un niveau CAP, BEP.

Enfin, 63 salariés ont obtenu le CQP "Relation Clientèle Assurances" en 2008. Notons que cette certification mise en place par la branche, comme gage d'une reconnaissance professionnelle, connaît un succès croissant au fil des ans. En effet, un nombre croissant de salariés s'est engagé dans cette voie en cours d'année 2008, mais pour un résultat attendu en 2009.

D'une manière générale, la prééminence des formations diplômantes à Bac+2 se confirme cette année encore (+2,8 points), de même que l'exigence croissante du Bac+5, en hausse de 2,4 points.

Ce second chapitre confirme cette année la vision globale des orientations de formation professionnelle au sein de la branche.

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

Enfin, notons que le DIF continue de connaître une forte progression d'utilisateurs, à l'instar du CIF, qui croît de manière spectaculaire en 2008. La période de professionnalisation, quant à elle, semble moins utilisée cette année par les entreprises qui, pour autant, ne diminuent pas leur investissement dans les politiques de formation continue. Dans un contexte changeant pour les entreprises, peut-être faut-il y voir une meilleure appropriation des dispositifs, de leur gestion et de leur logique financière

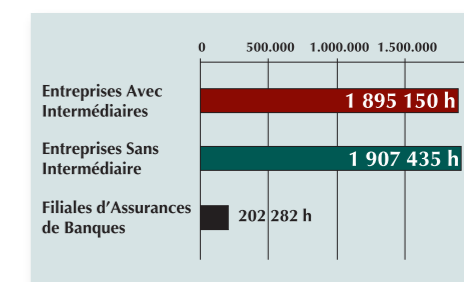
Zoom sur... les typologies d'entreprises

Ce chapitre, en écho du ROMA 2009, se propose de porter un regard sur les typologies d'entreprises selon leurs modes de distribution. Comme nous l'avions en effet montré dans le ROMA 2006, combiner facteurs organisationnels, modes de distribution et statuts des entreprises permet de dégager des spécificités particulières, génératrices de typologies distinctes.

Quand est-il en matière de formation professionnelle continue ? Dans quelle mesure les particularités existant entre les entreprises avec intermédiaires (EAI), les entreprises sans intermédiaire (ESI) et les filiales d'assurances de banques (BAs) ont-elles un impact sur les politiques de formation déployées en leur sein ?

Telles sont quelques unes des questions que nous nous sommes posées ici et auxquelles nous allons tenter d'apporter quelques éléments de réponse.

A cette occasion, rappelons qu'il n'y a aucune corrélation directe 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, la structure organisationnelle et/ou les modes de distribution en matière de produits et services.



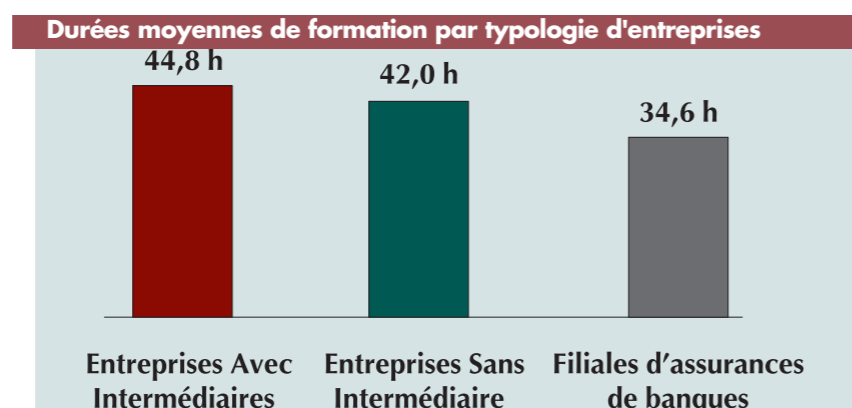
1 – Données générales sur les populations formées

1.1 - Différents taux d'accès et durées de formation

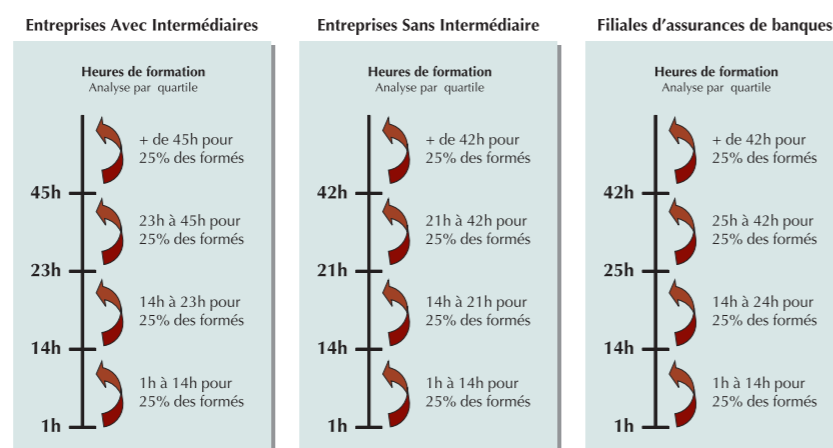
	Entreprises Avec Intermédiaires	Entreprises Sans Intermédiaire	Filiales d'Assurances de Banques
Personnes formées	42 345	45 388	5 850
Taux d'accès	74,0%	77,5%	80,9%

Comme le montre le tableau ci-dessus, une différence apparaît d'emblée lorsque l'on compare les taux d'accès à la formation de chaque modèle d'entreprise. Même si les effectifs des filiales de banques (BAs) se consolident sur un périmètre 7 à 8 fois moins important que les entreprises avec intermédiaires (EAI) ou que les entreprises sans intermédiaires (ESI), on constate ici que 4 salariés sur 5 vont en formation, quand ils ne sont qu'environ 3 sur 4 dans les autres types d'entreprise.

Taux d'accès et durées moyennes : des différences essentiellement dues aux formations d'intégration des commerciaux...



En complétant ce constat par les durées moyennes allouées à chaque salarié formé, nous arrivons alors au résultat inverse : les EAI sont les entreprises où l'on se forme le plus longtemps en moyenne, avec une durée de 44,8 heures ; viennent ensuite les ESI, avec un niveau proche 42 heures ; et enfin les BAs, à hauteur de 34,6 heures.



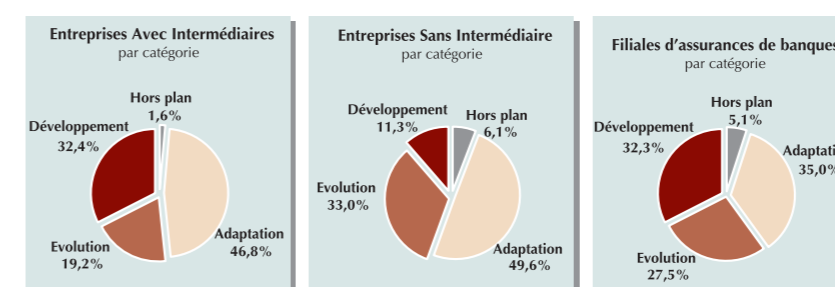
Pour autant, en affinant cette approche par une ventilation par quartile, il ressort que cette différence est nettement moins marquée entre les trois structures. L'hypothèse la plus plausible serait donc que les BAs organiseraient globalement moins de formations de longue durée – de type diplômantes et/ou périodes de professionnalisation.

En effet, nous savons que les EAI recrutent en masse des commerciaux, dont des itinérants à *turn-over* important, pour lesquels une formation conséquente est toujours organisée en phase d'intégration. Et si les autres types d'entreprises (ESI et BAs) ont aussi massivement recruté ces dernières années, il s'agit chez elles d'emplois davantage polyvalents, pour lesquels l'intégration s'organise sous d'autres modalités. De plus, leur contexte est celui d'une croissance nette de leurs effectifs, avec un faible *turn-over*.

Rappelons que sur la période 2002/2008, les effectifs des EAI ont diminué de 5,3%, quand ceux des ESI ont crû de +13,4% et ceux des BAs de +42,2%.

L'analyse différenciée des taux d'accès par famille de métiers devrait d'ailleurs confirmer cette hypothèse.

1.2 - Approche par les catégories du plan de formation



• *Adaptation au poste de travail*

On relève peu d'écarts entre les EAI et les ESI sur cette catégorie du plan, qui concerne environ la moitié des temps de formation dispensés. En revanche, la catégorie 1 ne correspond qu'à un tiers des formations chez les BAs.

• *Evolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi*

Les écarts entre structures d'entreprises sont ici beaucoup plus significatifs. En arrondissant les chiffres, pour mieux apprécier les ordres de grandeurs, on peut retenir que cette catégorie du plan concerne :

- 1/3 des durées de formation pour les ESI ;
- 1/4 des durées de formation pour les BAs ;
- 1/5 des durées de formation pour les EAI.

• *Développement des compétences*

C'est entre les EAI et les BAs que l'on note cette fois une même politique de formation sur cette dernière catégorie du plan : environ un tiers.

Pour les ESI en revanche, le développement des compétences ne concerne qu'un peu plus d'un dixième des temps de formation dispensés.

Au final, les trois types de structure semblent montrer des différences d'orientation de la formation principalement par le fait de politiques RH distinctes... ce qui est normal, eu égard à leurs spécificités et histoires respectives.

Le poids relatif des familles de métiers dans chaque typologie de structure influe directement sur les domaines de formation

1.3 - Approche par les domaines de formation

	EAI	ESI	BAs
Assurance et réassurance	39,4%	43,8%	23,8%
Banque	0,1%	2,2%	0,0%
Droit	1,3%	1,0%	2,6%
Commercial et marketing	25,1%	17,4%	5,4%
Communication	3,9%	2,0%	7,8%
Langues étrangères	2,5%	1,0%	7,5%
Gestion de la relation client, assistance	1,2%	2,1%	0,0%
Bureautique	5,0%	5,6%	4,2%
Informatique	4,3%	6,4%	6,7%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	2,1%	0,7%	5,6%
Gestion financière, d'actifs, immobilier	0,5%	0,4%	1,8%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,4%	0,3%	0,3%
Management	4,8%	6,5%	9,1%
Développement personnel	2,8%	3,0%	6,1%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,1%	1,1%	8,0%
Hygiène et sécurité	1,3%	1,6%	2,5%
Ressources humaines	1,4%	1,3%	3,3%
Acculturation professionnelle	1,9%	1,3%	4,7%
Divers, autres	0,9%	2,3%	0,5%

Les principaux écarts qui s'observent dans la répartition par domaine de formation semblent, dans l'ensemble, correspondre aux stratégies de distribution caractérisant les trois structures.

A titre d'exemples : les EAI, qui disposent de la majorité des commerciaux commissionnés itinérants, consacrent naturellement davantage de temps au domaine de formation Commercial et marketing (25,1%). Chez les ESI, ce même domaine de formation concerne principalement les quelques entreprises à réseau itinérant, mais sans agences, qui expliquent quasiment à elles seules ce taux de 17,4%. Pour les BAs, la vente est externalisée auprès des agences bancaires de leur maison-mère, d'où le taux de 5,4%.

De même, la part des formations relevant spécifiquement de l'Assurance et réassurance est plus importante chez les EAI et les ESI que chez les BAs, dont l'activité purement assuranciel est concentrée dans la famille Gestion de contrats. Ayant concentré nombre des embauches récentes, à Bac+2, il s'est plutôt agi pour les BAs d'investir dans le domaine de l'Acculturation professionnelle...

1.4 - La période de professionnalisation (PP)

	Nombre de salariés	Nombre d'heures	% Total Formés	% Total heures
EAI	892	69 080	2,10%	3,60%
ESI	2 490	275 508	5,50%	14,40%
BAs	291	18 837	5,00%	9,30%

Les ESI et les BAs font apparaître des valeurs proches en taux de salariés formés dans le cadre d'une période de professionnalisation (respectivement 5,5% et 5%). Cependant, les périodes de professionnalisation représentent près d'1/7ème du total des heures dispensées chez les ESI et moins de 10% chez les BAs.

Quant aux EAI, on observe que ce dispositif est peu utilisé par elles, indépendamment des investissements importants de formation réalisés, mais sous d'autres modalités, au profit de leurs salariés.

1.5 - Le DIF

	Nombre de salariés	Nombre d'heures	% Total branche	% Total heures
EAI	11 773	271 839	20,60%	14,30%
ESI	3 618	60 774	6,20%	3,20%
BAs	1 791	36 740	30,60%	18,20%

Les BAs sont le type d'entreprises qui ont le plus recouru au DIF en 2008. Plus de 3 salariés sur 10, à l'échelle de la branche professionnelle ici, ont en effet utilisé tout ou partie de leur droit individuel à la formation, pour une durée consolidée représentant 1/6ème du total des heures dispensées.

Chez les EAI, un peu plus d'un salarié sur 5 a utilisé ce dispositif, pour environ 1/7ème du total des heures dispensées.

Les salariés des ESI, enfin, utilisent peu le DIF (tout en bénéficiant d'autant de formation que les salariés des autres types d'entreprises d'assurances).

2 – Analyses complémentaires

2.1 - Approche par critère socioprofessionnel

L'ensemble des données rassemblées dans le tableau ci-dessous fait apparaître des différences, parfois sensibles, entre les trois typologies d'entreprises. Globalement, les BAs ont des taux d'accès plus forts et des durées moyennes plus basses ; les EAI se positionnent toujours à l'inverse ; et les ESI généralement dans une position médiane...

		EAI	ESI	BAs
Données d'ensemble	Taux d'accès	74,0%	77,5%	80,9%
	Durée moyenne	44,8 h	42,0 h	34,6 h
GENRE				
Taux d'accès	Femmes	71,1%	76,6%	80,9%
	Hommes	77,3%	79,0%	80,7%
Durée moyenne	Femmes	39,7 h	40,2 h	32,9 h
	Hommes	50,1 h	45,1 h	37,0 h
AGE				
Taux d'accès	< 45 ans	81,6%	80,6%	85,0%
	45 ans et +	66,9%	72,4%	69,2%
Durée moyenne	< 45 ans	57,7 h	49,8 h	36,2 h
	45 ans et +	29,8 h	28,2 h	28,9 h
ANCIENNETE				
Taux d'accès	< 5 ans	86,2%	81,5%	87,8%
	>= 5 ans	70,5%	76,1%	75,6%
Durée moyenne	< 5 ans	86,5 h	71,0 h	37,5 h
	>= 5 ans	30,0 h	31,0 h	32,0 h
STATUT				
Taux d'accès	Cadres	73,9%	77,6%	78,7%
	Non-Cadres	74,1%	77,4%	84,2%
Durée moyenne	Cadres	36,1 h	37,7 h	36,7 h
	Non-Cadres	51,9 h	44,1 h	31,5 h
NIVEAU DE DIPLOME INITIAL				
Taux d'accès	≥ Bac+2	78,8%	78,0%	82,9%
	≤ Bac	68,8%	74,0%	76,3%
Durée moyenne	≥ Bac+2	48,1 h	43,3 h	36,2 h
	≤ Bac	36,1 h	33,7 h	29,2 h

Néanmoins, les facteurs explicatifs de ces différences systémiques nous semblent demeurer quasiment toujours les mêmes, à commencer par la présence - ou non - d'un réseau commercial, ainsi que sa nature, itinérant commissionné - ou non -, c'est-à-dire connaissant des problématiques de *turn-over* et donc de nécessité de réinvestissement dans les formations d'intégration.

Ainsi, les hommes sont plus présents que les femmes dans les EAI et les ESI, avec des durées moyennes plus élevées. On relève pourtant que dans les BAs, en l'absence de réseau commerciaux, la durée de formation est également plus élevée pour les hommes, de 4 heures en moyenne.

Les taux d'accès des 45 ans et plus à la formation sont légèrement plus élevés : dans les EAI, toujours en raison de l'importance des recrutements et du *turn-over* des commerciaux ; et dans les BAs, compte tenu d'une moyenne d'âge plus jeune que dans les autres structures (38,2 ans contre 40,7 ans pour les ESI et 43 ans pour les EAI). En corrélation directe, les durées moyennes sont plus fortes dans les EAI, puis les ESI, et enfin les BAs.

On retrouve les mêmes tendances sur les indicateurs d'ancienneté, avec des durées de formation beaucoup plus élevées pour les moins de 5 ans d'ancienneté dans les EAI et, dans une mesure proche, les ESI qui connaissent aussi une problématique d'intégration de leurs commerciaux.

Mêmes constats, enfin, dans une approche cadre/non cadre entre les EAI et ESI. Chez les BAs, en revanche, on relève que les non cadres vont plus souvent en formation que les cadres, mais sur des durées en moyenne plus courtes.

Enfin, l'analyse selon le niveau de diplôme déjà détenu confirme un constat déjà mis en exergue : plus on dispose d'une formation initiale élevée, plus on va en formation professionnelle continue, notamment en utilisant davantage son droit individuel à la formation (DIF).

Les écarts observés tiennent avant tout aux modèles de distribution...

2.2 - Approche par famille de métiers

		EAI	ESI	BAs
Conception et Adaptation de Produits	Taux d'accès	66,70%	69,10%	76,20%
	Durée moyenne	34,1 h	33,6 h	35,8 h
Contrôle Technique et Prévention	Taux d'accès	56,40%	57,00%	90,10%
	Durée moyenne	29,0 h	37,1 h	33,8 h
Gestion des Contrats	Taux d'accès	74,00%	77,30%	91,50%
	Durée moyenne	28,1 h	31,8 h	33,1 h
Commercial	Taux d'accès	90,50%	89,70%	82,40%
	Durée moyenne	72,5 h	52,3 h	33,1 h
Comptabilité	Taux d'accès	61,60%	63,20%	84,20%
	Durée moyenne	24,5 h	25,5 h	36,7 h
Réassurance	Taux d'accès	71,60%	63,20%	0,00%
	Durée moyenne	35,7 h	25,1 h	0,0 h
Administration	Taux d'accès	41,20%	29,50%	50,00%
	Durée moyenne	18,5 h	23,3 h	18,7 h
Secrétariat et Assistanat	Taux d'accès	52,70%	50,90%	57,10%
	Durée moyenne	19,9 h	21,3 h	21,7 h
Communication	Taux d'accès	59,50%	66,50%	70,00%
	Durée moyenne	31,0 h	29,5 h	30,6 h
Gestion des Actifs	Taux d'accès	37,40%	52,10%	63,60%
	Durée moyenne	32,4 h	31,0 h	31,0 h
Informatique et Télécommunications	Taux d'accès	73,50%	69,30%	76,90%
	Durée moyenne	34,4 h	38,3 h	39,2 h
Etudes et Conseil	Taux d'accès	67,60%	68,00%	67,10%
	Durée moyenne	30,8 h	27,4 h	25,9 h
Gestion et Organisation	Taux d'accès	71,60%	72,10%	78,70%
	Durée moyenne	33,7 h	31,5 h	39,1 h
Logistique	Taux d'accès	40,60%	44,50%	64,70%
	Durée moyenne	24,4 h	24,7 h	40,1 h
Ressources Humaines	Taux d'accès	69,50%	75,40%	81,70%
	Durée moyenne	43,7 h	34,5 h	35,6 h
Direction	Taux d'accès	68,20%	61,80%	46,60%
	Durée moyenne	36,2 h	25,5 h	47,2 h

L'analyse des taux d'accès et des durées moyennes de formation par famille de métiers et selon les différentes typologies traduit les stratégies de distribution, d'organisation, mais aussi l'histoire de chacune des typologies.

Ainsi, c'est sans surprise que les EAI sont les plus investies dans la formation des commerciaux avec un écart marqué non pas sur les taux d'accès mais sur les durées moyennes. Ces dernières sont supérieures de plus de deux fois à celles des BAs (qui ne comptent que peu de commerciaux au sein même de leurs structures) et de près de 40% à celles des ESI (distribuant principalement leurs produits via des agences à personnel polyvalent).

Par ailleurs, nous notons un investissement en formation plus conséquent de la part des BAs dans les métiers Conception et adaptation de produits, Informatique et les télécommunications, Gestion et organisation et Logistique. Mais le ROMA 2009 a aussi mis en évidence que ces familles de métiers sont celles qui ont le poids relatif le plus important par rapport aux deux autres types de structure. Nul doute que ces données sur la formation confirment l'investissement majeur des BAs pour assurer et asseoir leur position sur le marché, acquise ex nihilo en une vingtaine d'années.

Ce zoom sur les typologies d'entreprises, selon leurs modes de distribution, permet d'apporter un éclairage nouveau et différencié sur les pratiques de formation.

Pour autant, il ressort principalement que ce qui distingue les unes des autres tient d'abord à la présence ou non d'un réseau de commerciaux et, en second lieu, au fait qu'il soit itinérant et commissionné. En effet, rappelons que ce profil de vendeur se caractérise, comme nous avons pu le montrer au travers de plusieurs ROMA et dans l'étude sur les métiers commerciaux, par un *turn-over* important et récurrent. De facto, et pour répondre aux besoins d'intégration, le poids de ces formations, concentrées sur un nombre somme toute restreint de personnes, pourrait donner l'apparence de distorsions dans les politiques d'entreprises.

Il n'en est donc rien. Le constat général, après analyse de ces trois structures, est que la nature de l'activité exercée constitue la principale explication des différentiels observés.



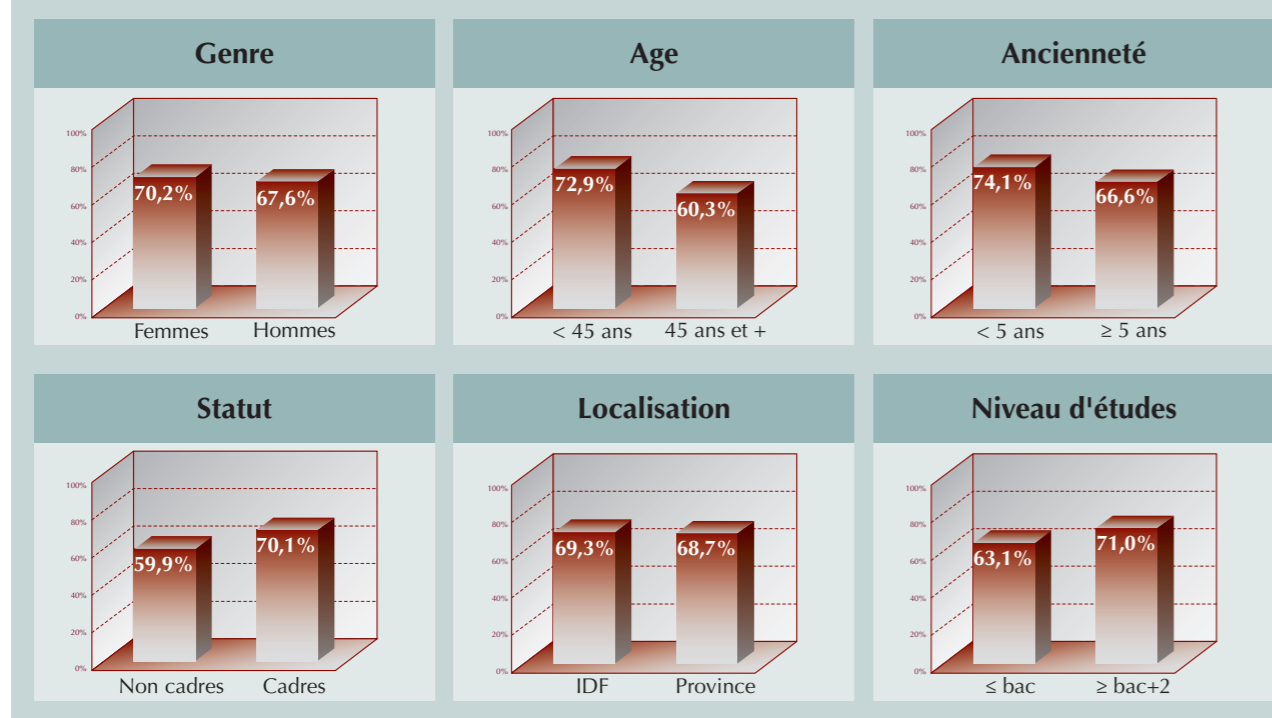
STATISTIQUES

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

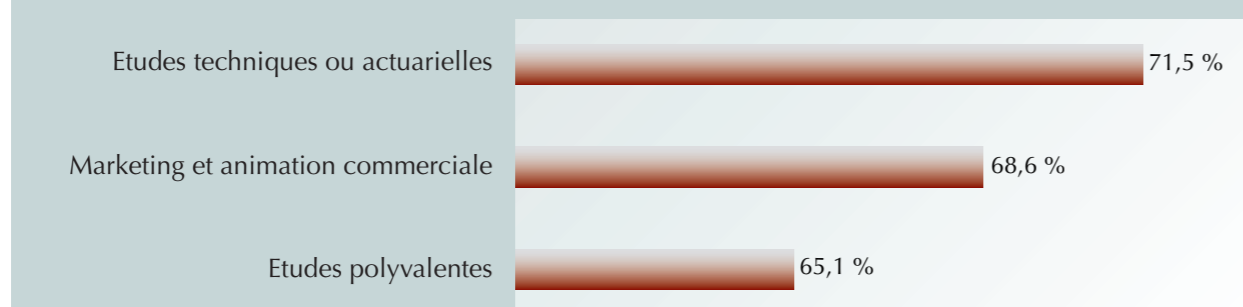
Conception et Adaptation de Produits

2 762 salariés formés - 69,1% de taux d'accès / 94 655 h de formation - durée moyenne : 34,3 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



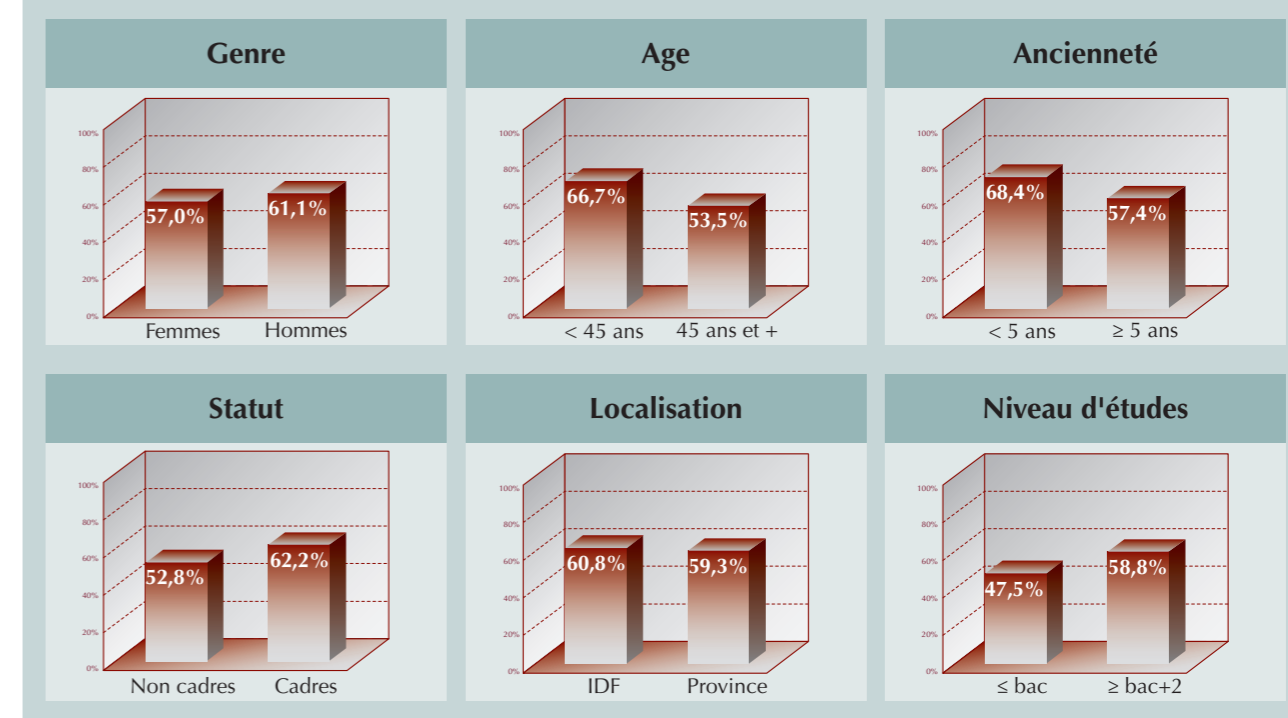
Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	30,4%	Assurance et réassurance	19,8%
Evolution des emplois et maintien	34,4%	Management	11,3%
Développement des compétences	30,2%	Bureautique	9%
Hors Plan	5,0%	Commercial et marketing	8,8%

Contrôle Technique et Prévention

970 salariés formés - 59,8% de taux d'accès / 32 320 h de formation - durée moyenne : 33,3 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille

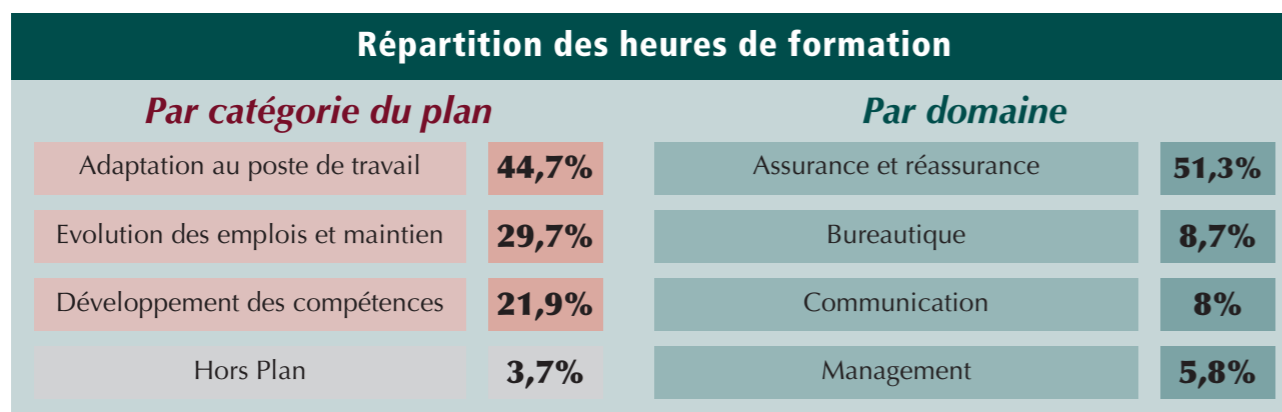
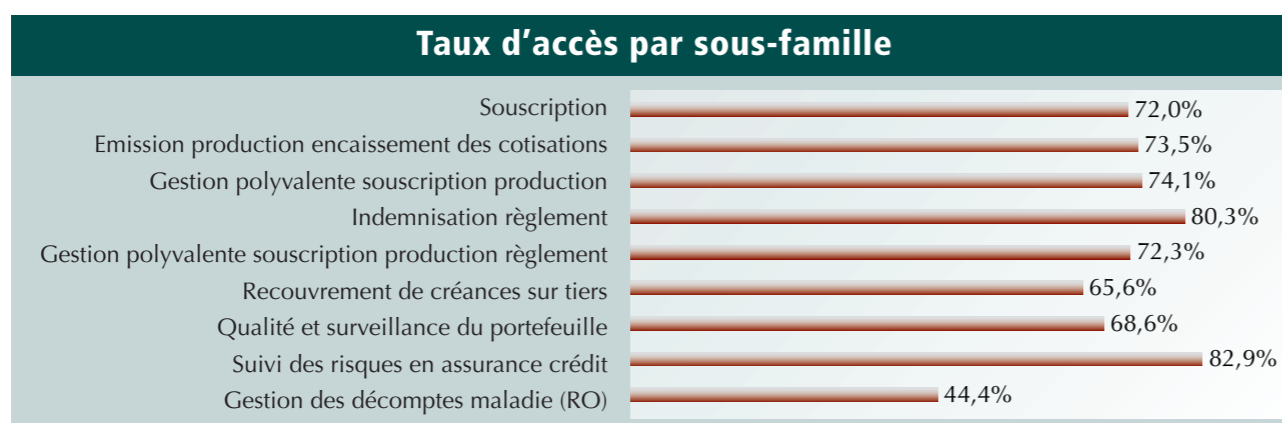
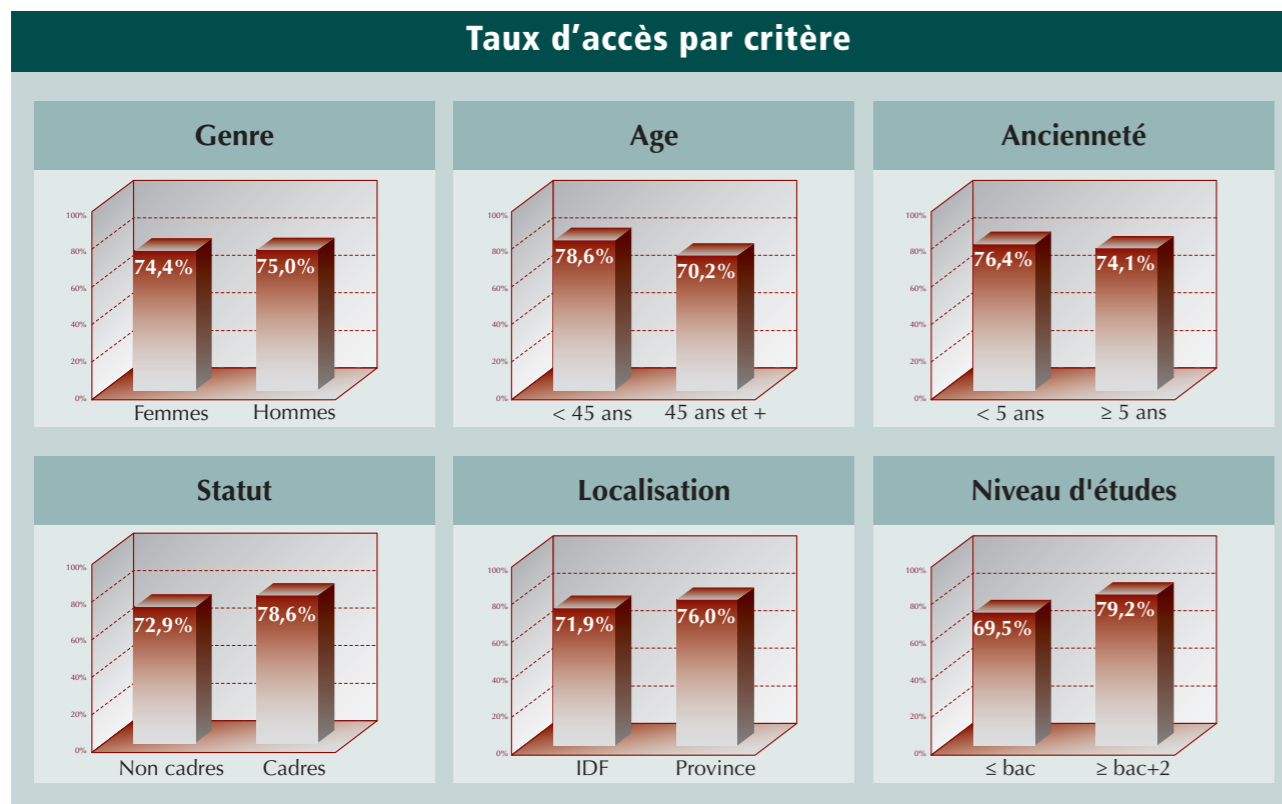


Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	48,0%	Assurance et réassurance	38,8%
Evolution des emplois et maintien	25,9%	Hygiène et sécurité	16,2%
Développement des compétences	24,2%	Bureautique	5,9%
Hors Plan	1,9%	Langues étrangères	5,5%

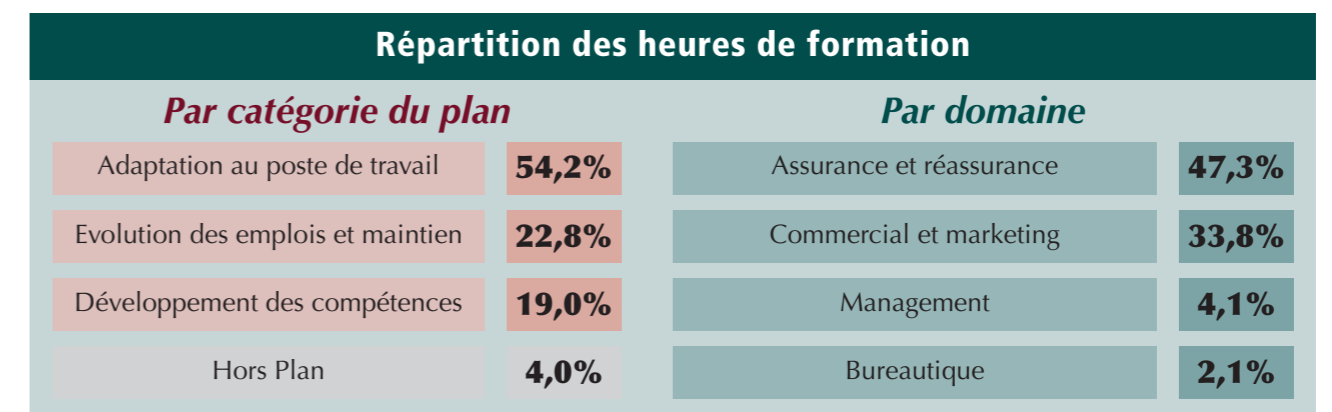
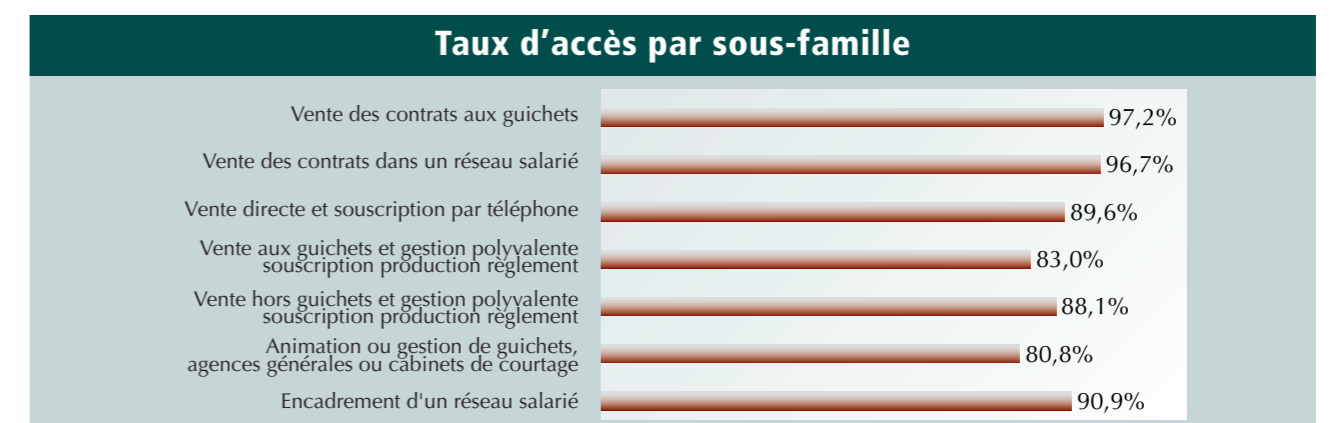
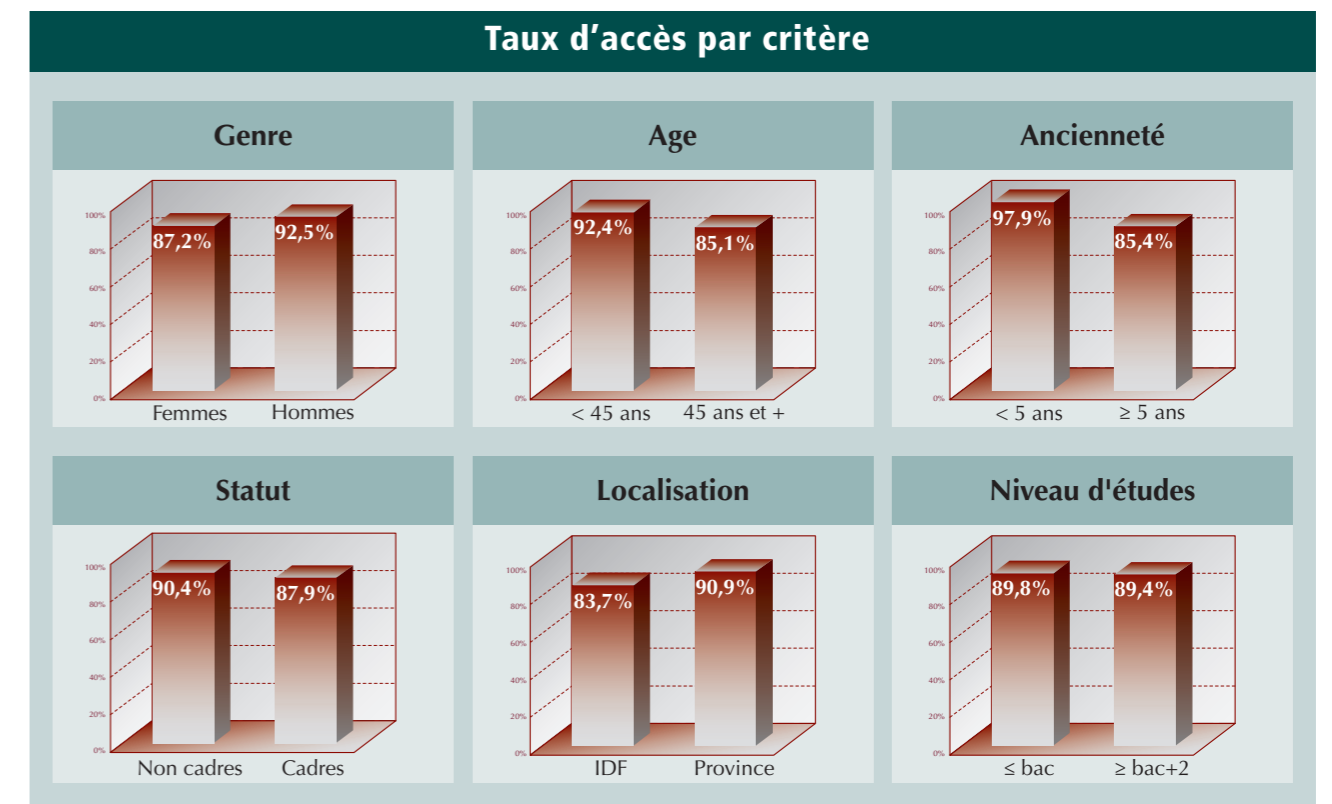
Gestion des contrats

27 322 salariés formés - 74,6% de taux d'accès / 816 383 h de formation - durée moyenne : 29,9 h



Commercial

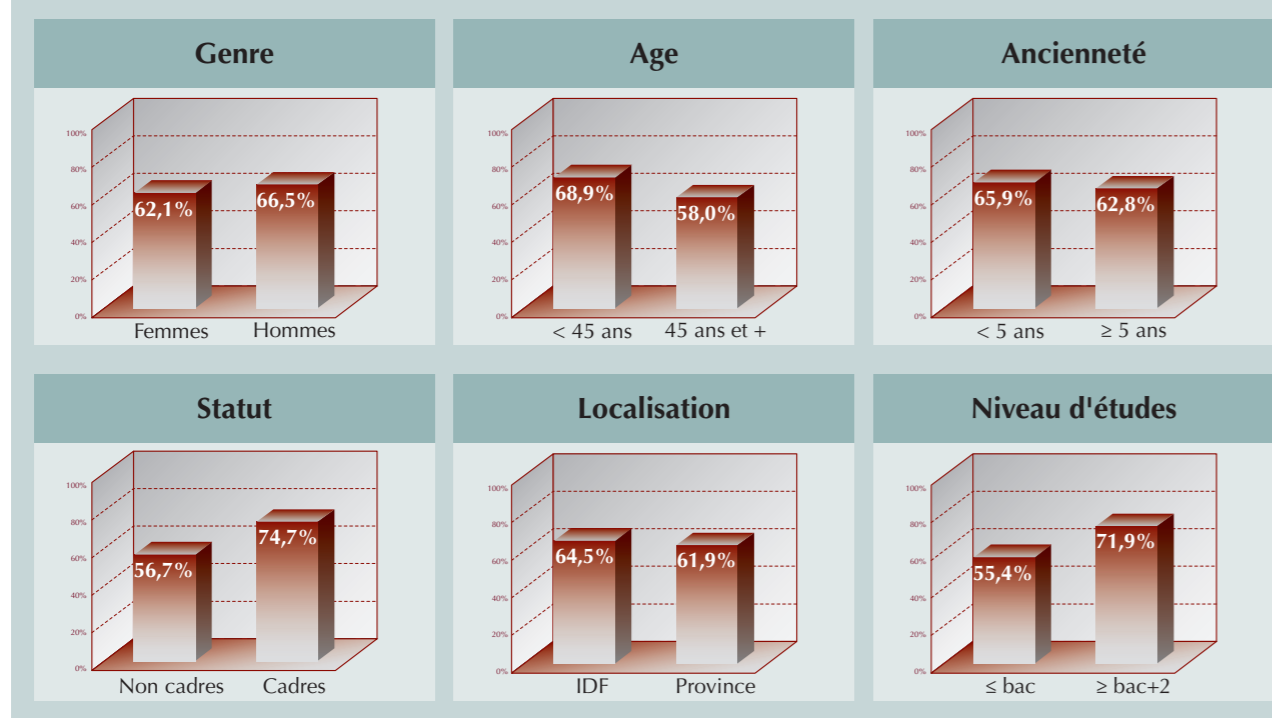
38 889 salariés formés - 89,8% de taux d'accès / 2 318 961 h de formation - durée moyenne : 59,6 h



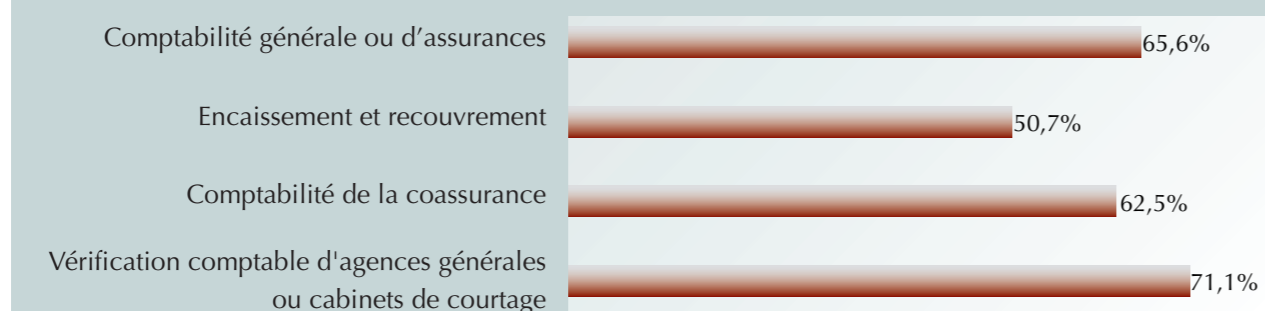
Comptabilité

2 846 salariés formés - 63,5% de taux d'accès / 74 679 h de formation - durée moyenne : 26,2 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



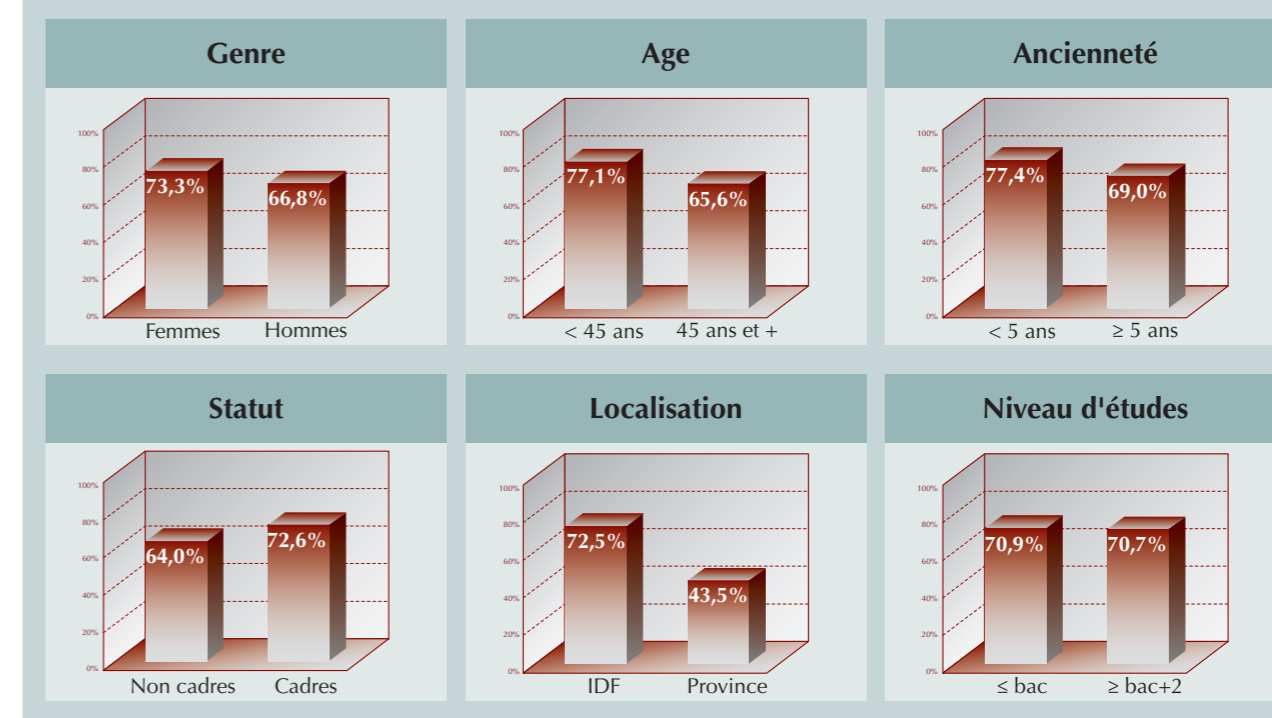
Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	36,6%	Bureautique	20,5%
Evolution des emplois et maintien	26,2%	Comptabilité, audit, contrôle de gestion	16%
Développement des compétences	34,2%	Assurance et réassurance	12,2%
Hors Plan	3,0%	Langues étrangères	9,3%

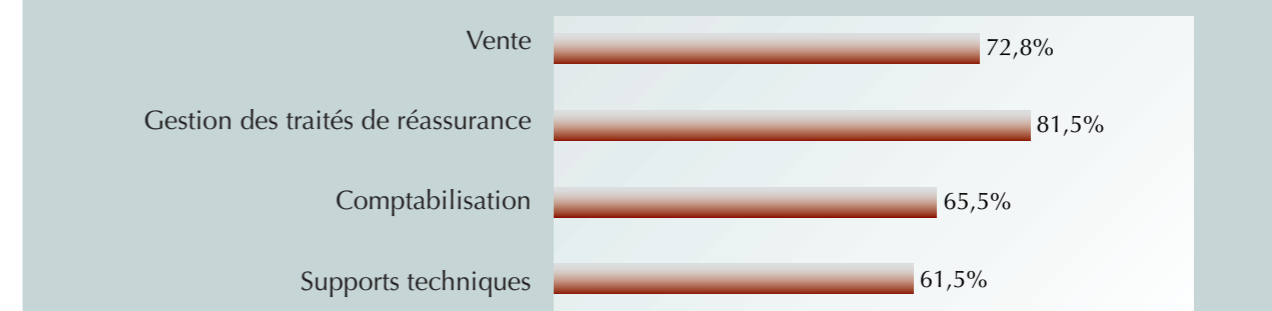
Réassurance

444 salariés formés - 70,4% de taux d'accès / 15 412 h de formation - durée moyenne : 34,7 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



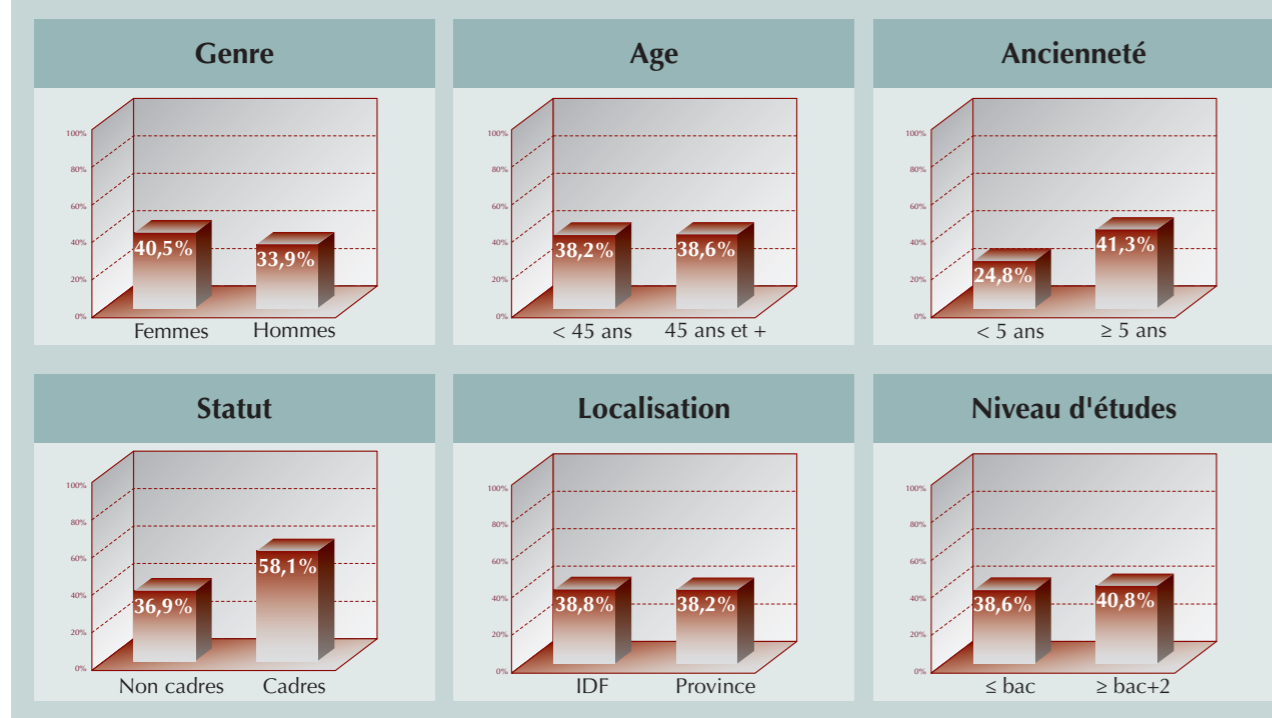
Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	17,4%	Langues étrangères	32,1%
Evolution des emplois et maintien	49,4%	Assurance et réassurance	23,2%
Développement des compétences	32,8%	Bureautique	8,1%
Hors Plan	0,4%	Ressources humaines	7,9%

Administration

818 salariés formés - 38,5% de taux d'accès / 15 664 h de formation - durée moyenne : 19,1 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille

Pas de sous-famille

Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

Adaptation au poste de travail	36,5%
Evolution des emplois et maintien	31,2%
Développement des compétences	26,9%
Hors Plan	5,4%

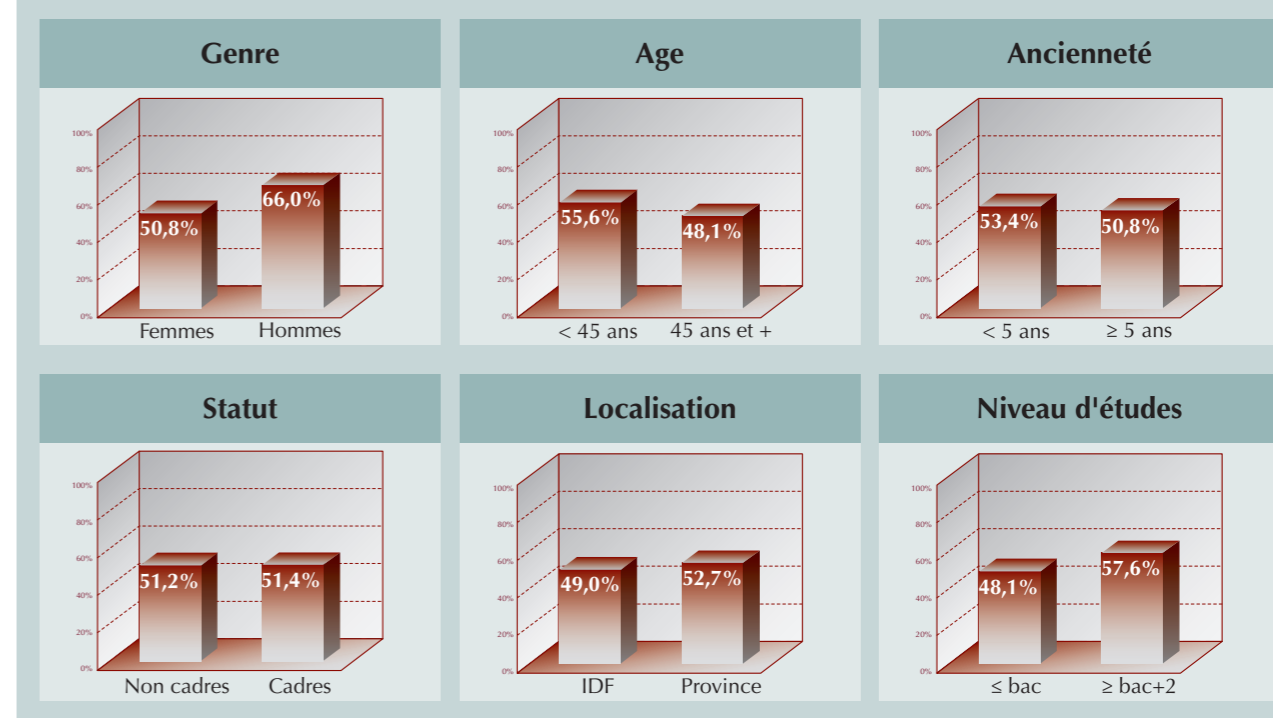
Par domaine

Assurance et réassurance	23,1%
Bureautique	21,1%
Développement personnel	11,4%
Communication	9,7%

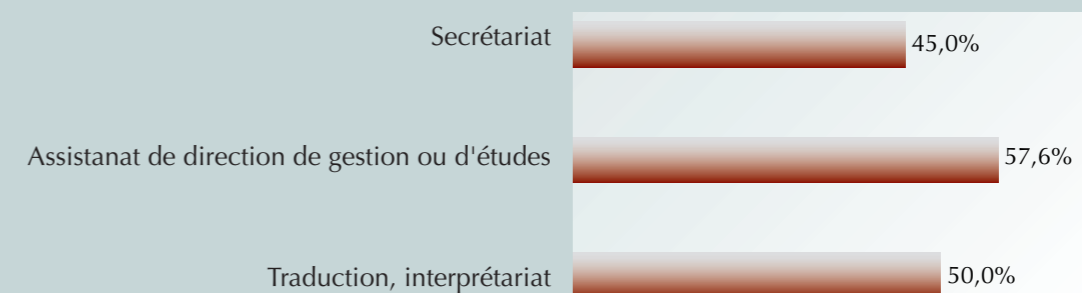
Secrétariat et Assistanat

2 845 salariés formés - 51,2% de taux d'accès / 59 853 h de formation - durée moyenne : 21 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

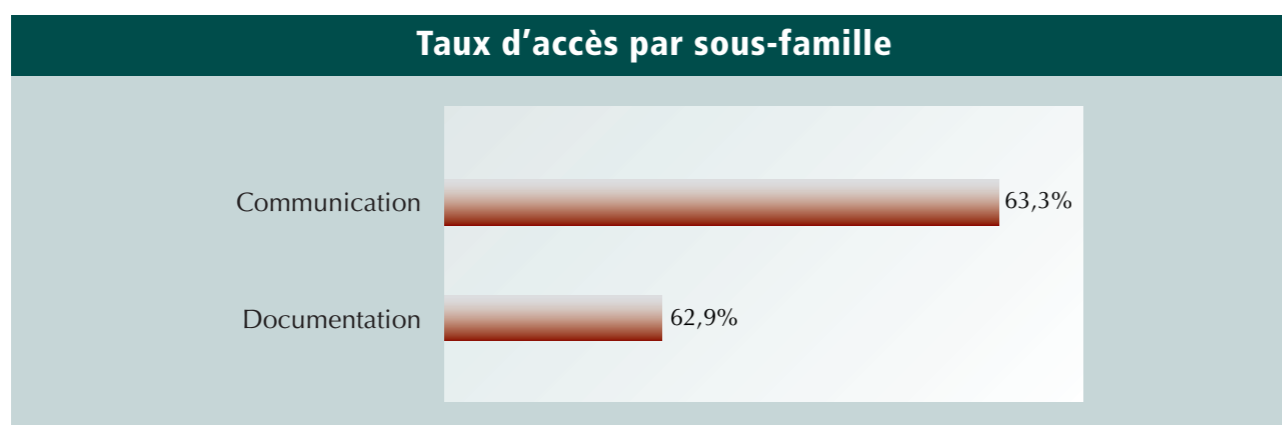
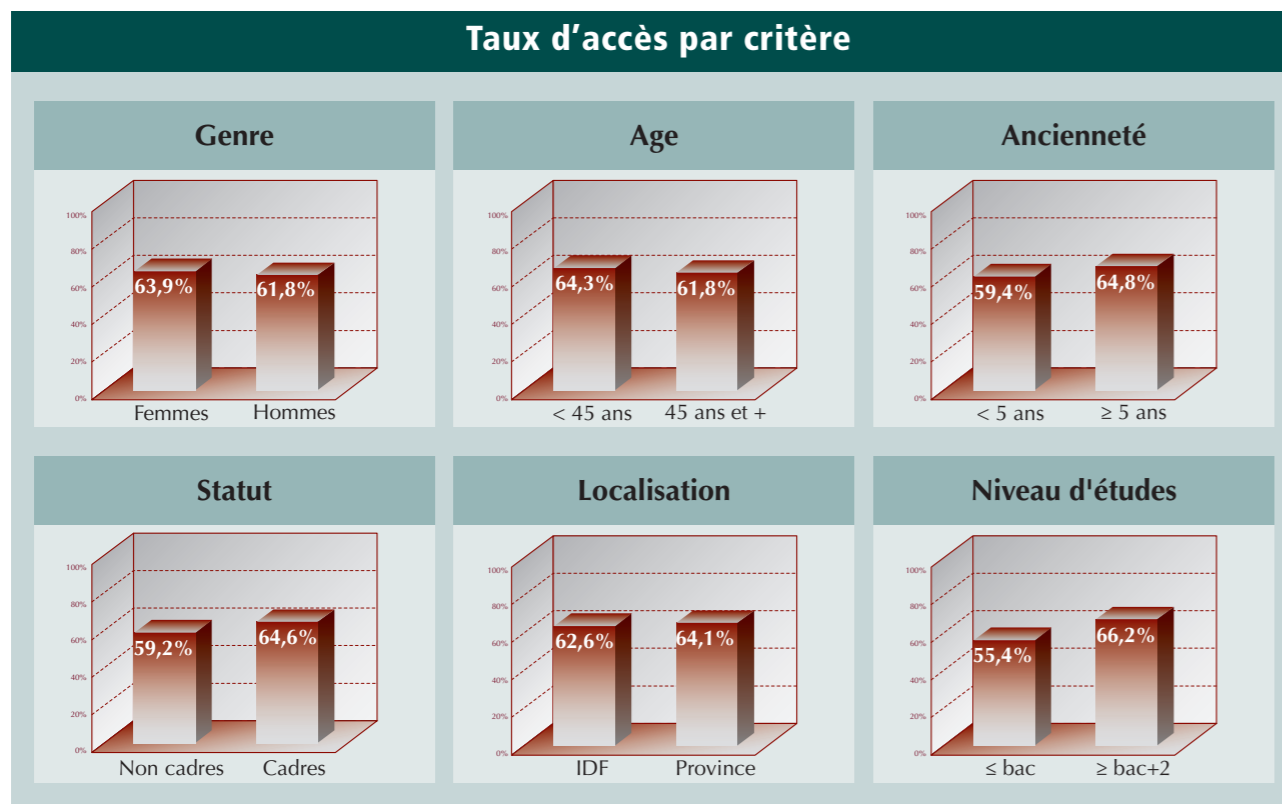
Adaptation au poste de travail	30,5%
Evolution des emplois et maintien	42,3%
Développement des compétences	24,9%
Hors Plan	2,3%

Par domaine

Bureautique	27,2%
Développement personnel	13%
Assurance et réassurance	12,5%
Langues étrangères	8,5%

Communication

705 salariés formés - 63,3% de taux d'accès / 21 245 h de formation - durée moyenne : 30,1 h

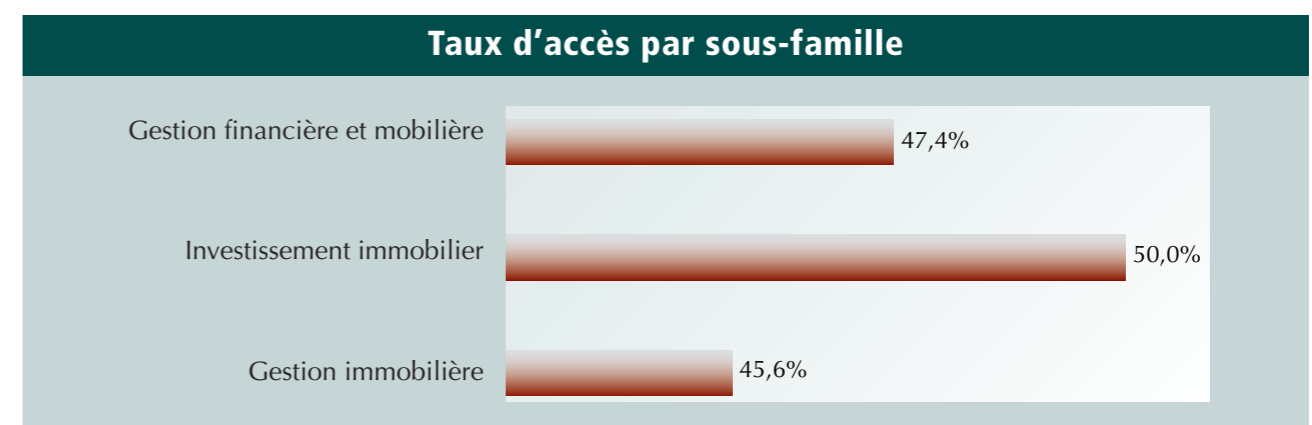
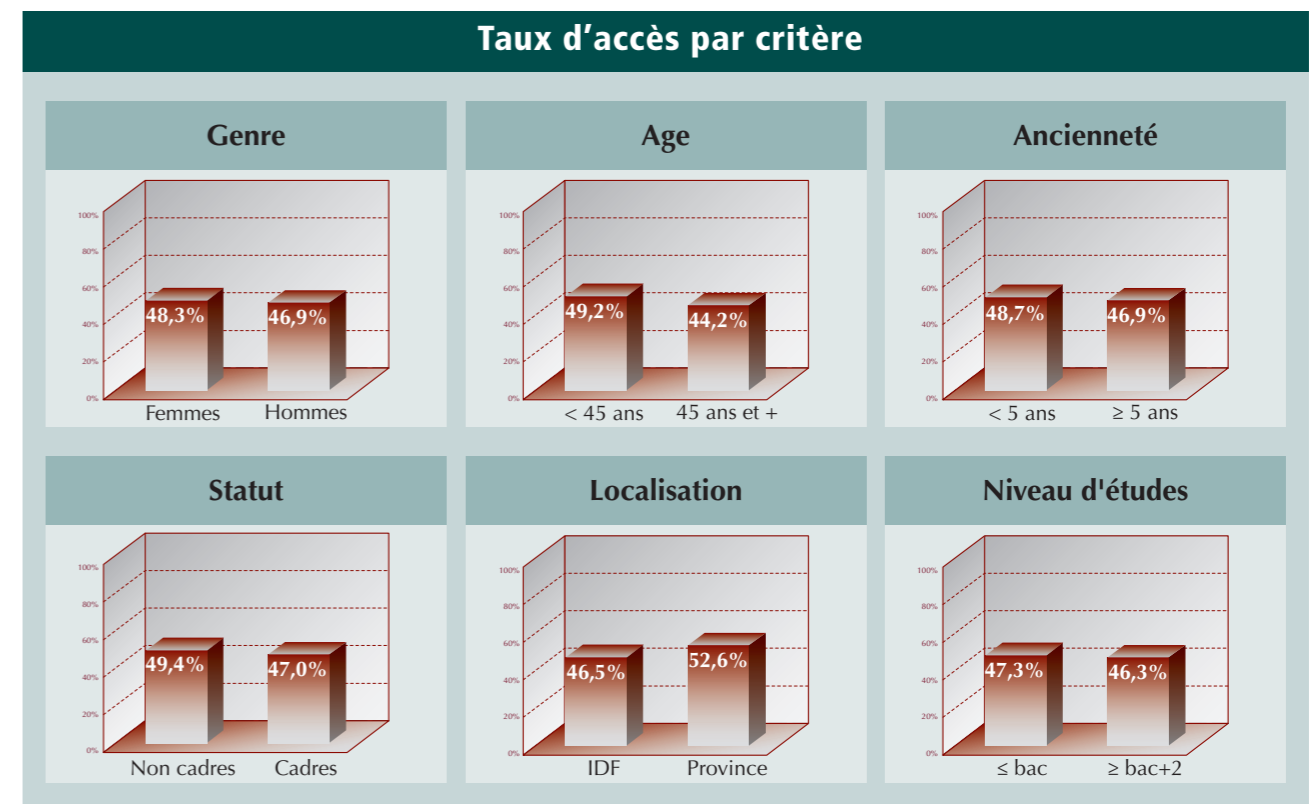


Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	30,1%	Communication	14,7%
Evolution des emplois et maintien	41,5%	Langues étrangères	12,1%
Développement des compétences	23,8%	Management	11%
Hors Plan	4,6%	Informatique	10,2%

Gestion des Actifs

665 salariés formés - 47,5% de taux d'accès / 20 697 h de formation - durée moyenne : 31,1 h



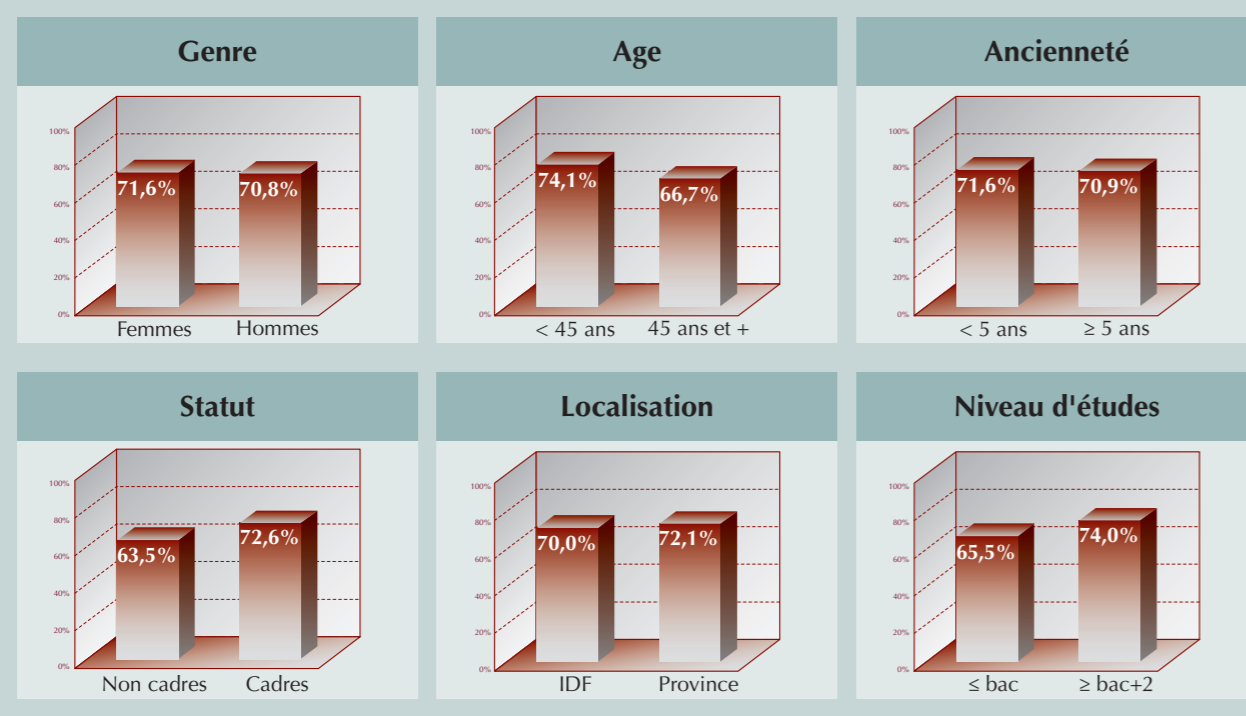
Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	35,8%	Langues étrangères	17,9%
Evolution des emplois et maintien	24,4%	Gestion financière, gestion d'actifs	11,7%
Développement des compétences	33,1%	Comptabilité, audit, contrôle de gestion	11,3%
Hors Plan	6,7%	Bureautique	7,9%

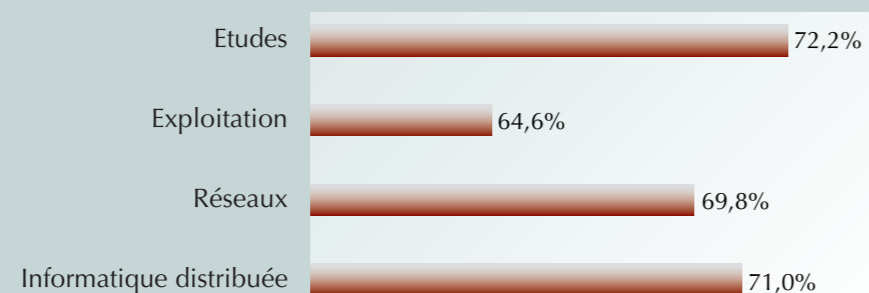
Informatique et Télécommunications

6 668 salariés formés - 71,0% de taux d'accès / 245 070 h de formation - durée moyenne : 36,8 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



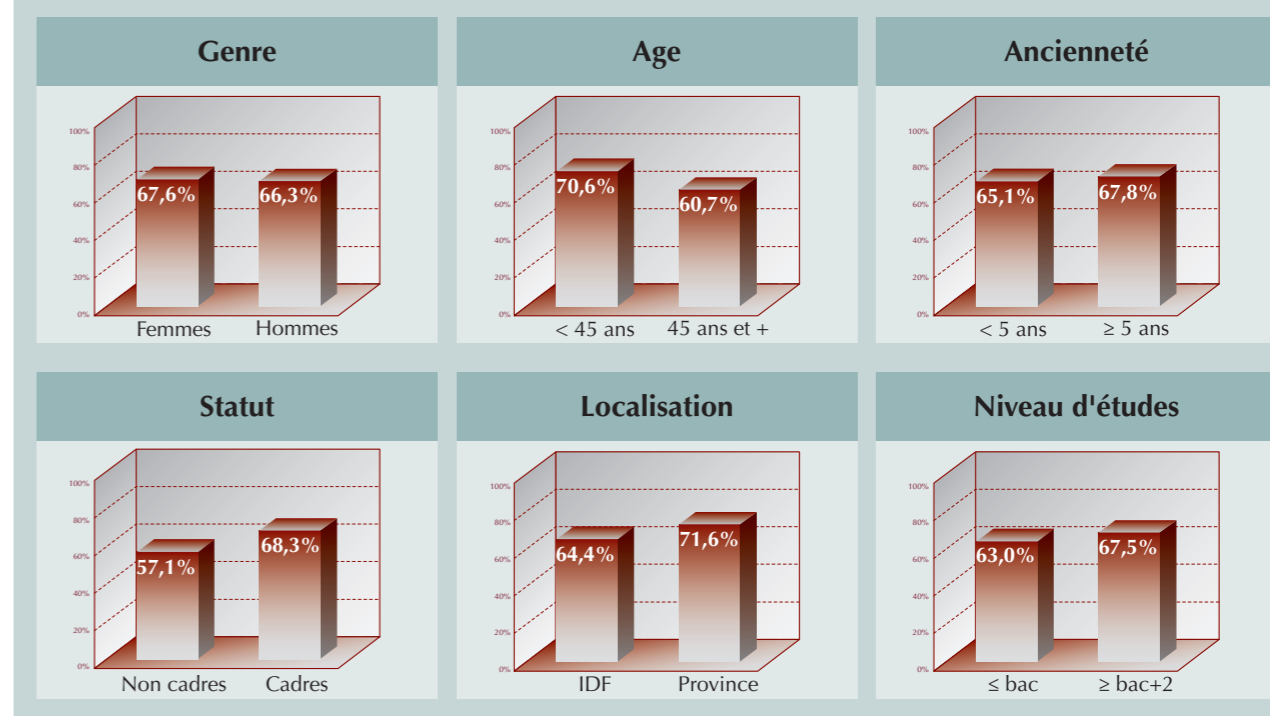
Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	40,8%	Informatique	46,3%
Evolution des emplois et maintien	35,1%	Management	11,9%
Développement des compétences	18,2%	Organisation, logistique, qualité, achat	7,4%
Hors Plan	5,9%	Assurance et réassurance	6,1%

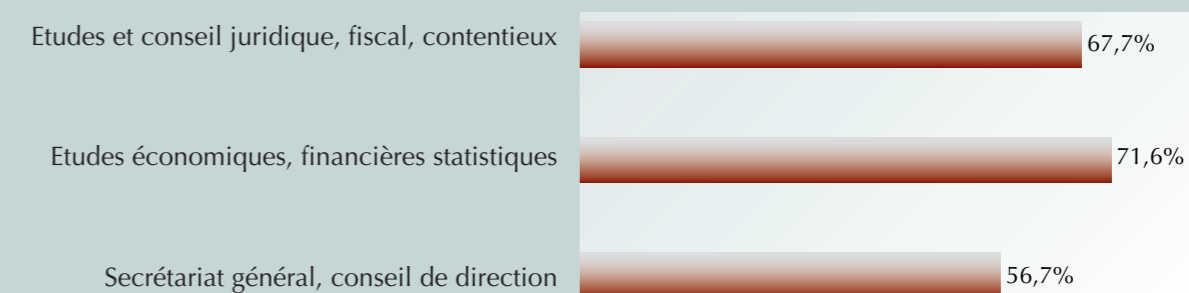
Etudes et Conseil

1 993 salariés formés - 67,0% de taux d'accès / 57 518 h de formation - durée moyenne : 28,9 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille

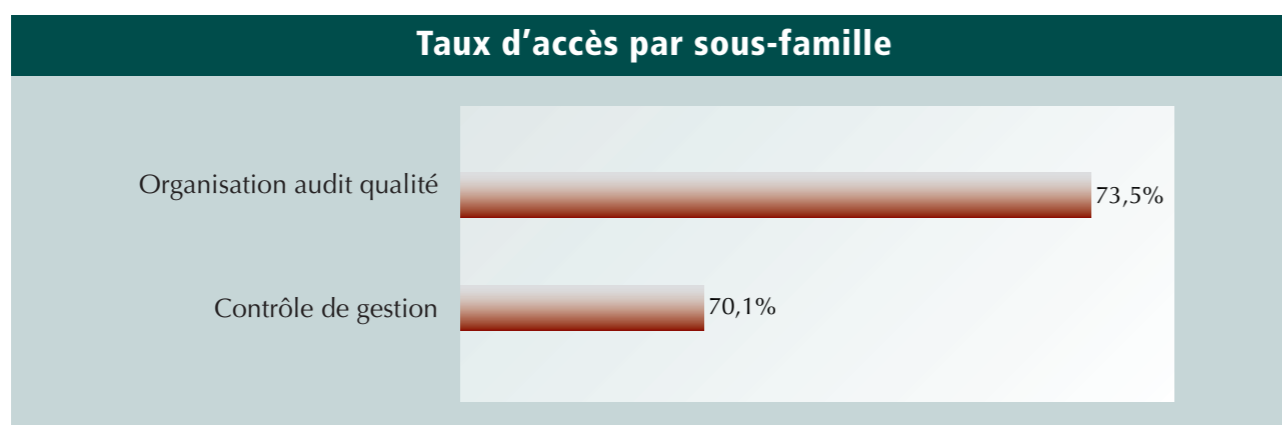
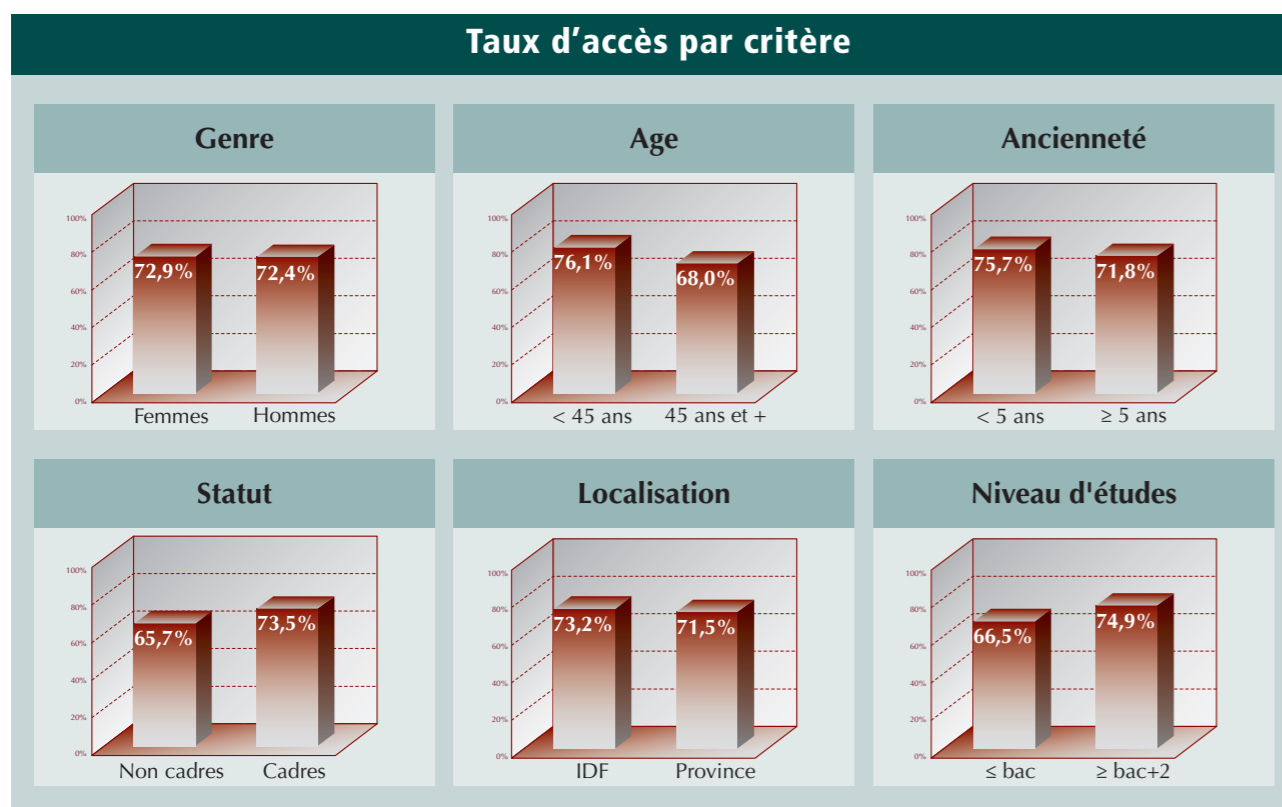


Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	32,5%	Assurance et réassurance	18,7%
Evolution des emplois et maintien	34,1%	Bureautique	12%
Développement des compétences	30,1%	Management	9,5%
Hors Plan	3,3%	Langues étrangères	8,7%

Gestion et Organisation

3 348 salariés formés - 72,7% de taux d'accès / 113 406 h de formation - durée moyenne : 33,9 h

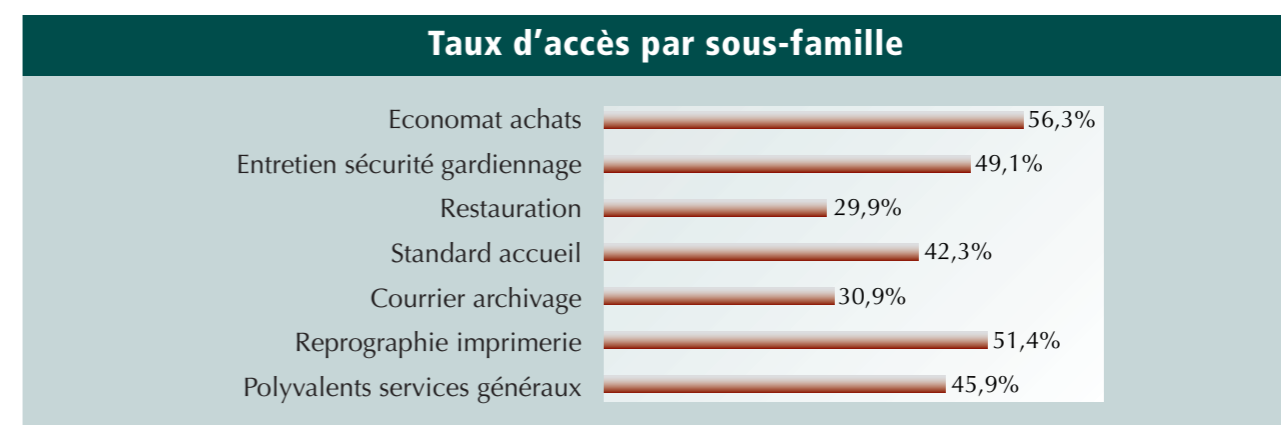
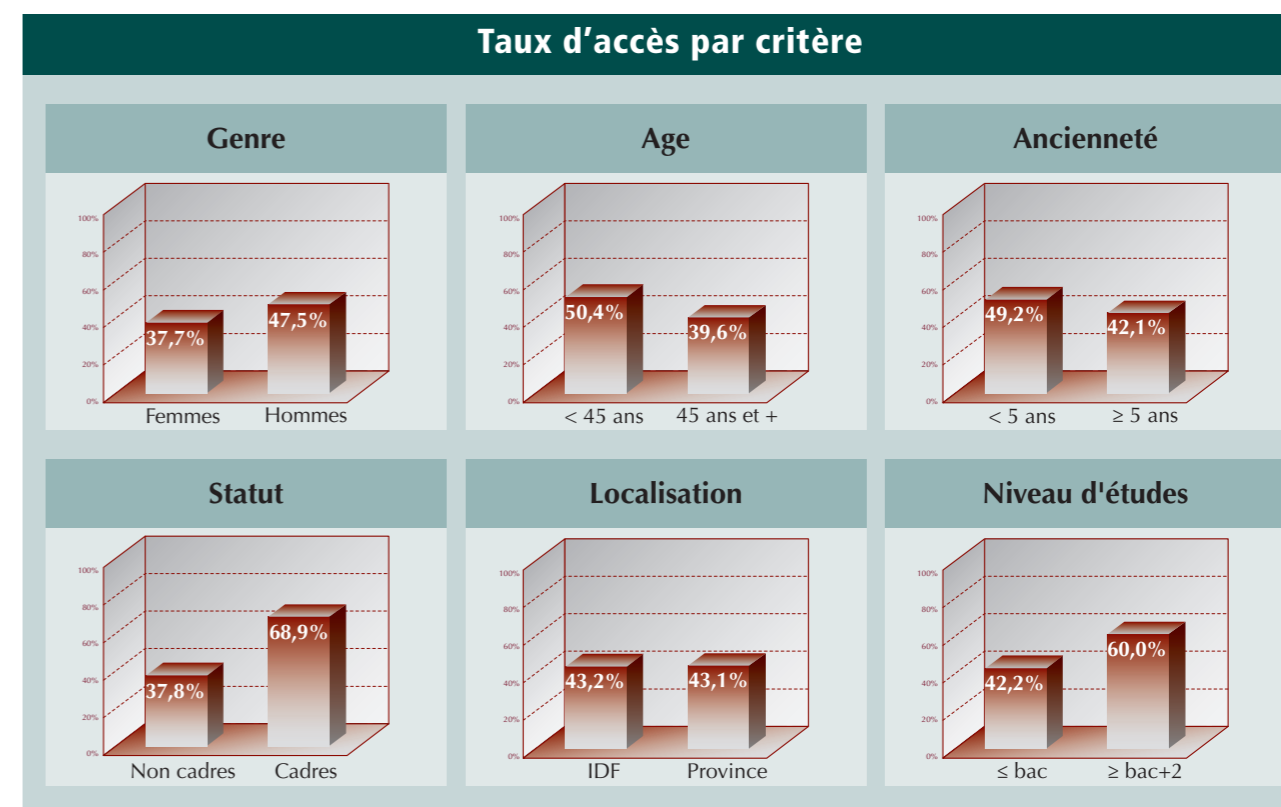


Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	32,4%	Assurance et réassurance	17,1%
Evolution des emplois et maintien	26,7%	Management	11,8%
Développement des compétences	38,7%	Bureautique	10,6%
Hors Plan	2,2%	Organisation, logistique, qualité, achat	10,3%

Logistique

1 969 salariés formés - 43,2% de taux d'accès / 49 570 h de formation - durée moyenne : 25,2 h



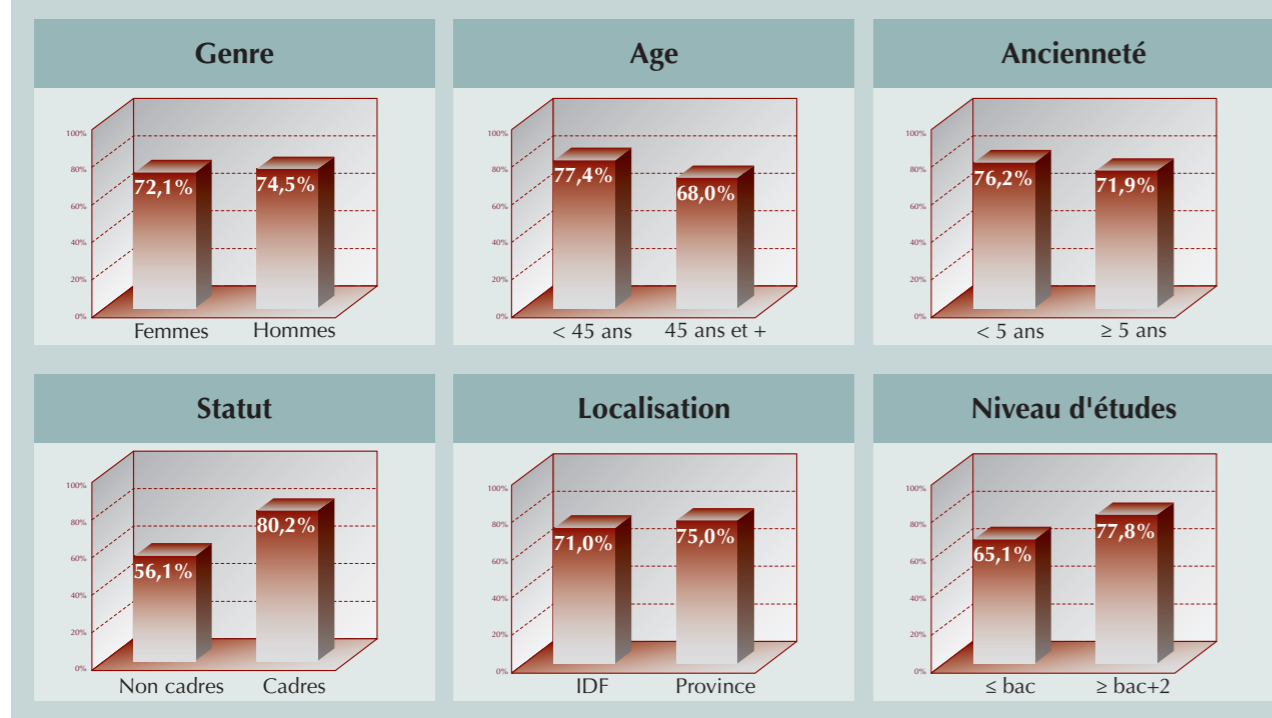
Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	30,2%	Hygiène et sécurité	15,4%
Evolution des emplois et maintien	27,6%	Assurance et réassurance	15,2%
Développement des compétences	36,4%	Bureautique	11,9%
Hors Plan	5,8%	Management	10,7%

Ressources Humaines

2 013 salariés formés - 72,8% de taux d'accès / 78 439 h de formation - durée moyenne : 39 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



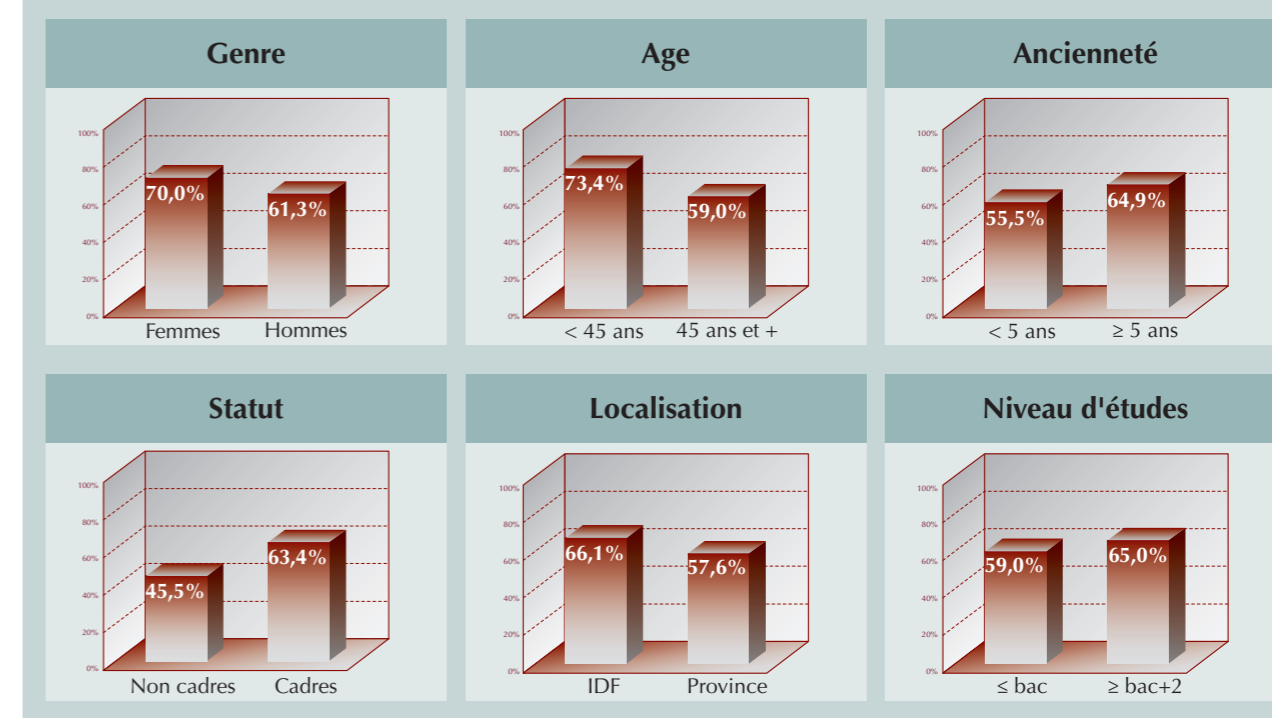
Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	35,5%	Ressources humaines	32,7%
Evolution des emplois et maintien	25,9%	Management	12,2%
Développement des compétences	33,8%	Assurance et réassurance	10,8%
Hors Plan	4,8%	Bureautique	7,8%

Direction

1 610 salariés formés - 63,4% de taux d'accès / 53 258 h de formation - durée moyenne : 33,1 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille

Pas de sous-famille

Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	16,4%	Acculturation professionnelle	26,1%
Evolution des emplois et maintien	14,8%	Assurance et réassurance	19,4%
Développement des compétences	67,8%	Langues étrangères	17,6%
Hors Plan	1,0%	Management	15,4%

