

Rapport **2008**
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.

Éditorial

Ce second rapport sur la formation professionnelle permet une première approche comparative des résultats de deux exercices consécutifs, 2006 et 2007. Les grandes tendances qui ressortent de l'année 2007 semblent venir conforter les analyses de l'année 2006 et marquer certains équilibres.

Néanmoins, ces comparaisons nécessitent une certaine prudence, car il est évident que deux années n'apportent pas un recul suffisant pour discerner le conjoncturel du structurel en matière d'évolution dans les politiques de formation des entreprises. Trois exercices seront sans doute un minimum pour établir des références et analyser les variations.

Comme pour l'année précédente, les différents critères sociodémographiques issus du ROMA ont fait l'objet de croisements avec les données spécifiquement recueillies par cette enquête pour permettre d'affiner certains indicateurs.

Ainsi, le document s'attache à reprendre les indicateurs-clés analytiques de la mise en œuvre de la formation. Ces derniers se retrouvent globalement dans une "vue d'ensemble" et sont ensuite déclinés par famille de métier.

En ce qui concerne l'approche plus qualitative et commentée du document, une première partie consolide les données relatives aux salariés et aux bénéficiaires de la formation : 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 analyser l'utilisation des dispositifs de formation tels que déterminés par la réforme de 2004.

Dans ce cadre, la troisième partie propose un zoom sur les dispositifs de professionnalisation dans l'assurance. Quel développement connaissent les contrats de professionnalisation ? Comment évoluent les contrats d'apprentissage ? Et qu'en est-il des périodes de professionnalisation, notamment au regard des accords de branche sur la formation professionnelle ?

Ce deuxième rapport sur la formation professionnelle dans le secteur de l'assurance apporte une connaissance approfondie et complémentaire aux données agrégées des déclarations fiscales établies pour la FFSA et le GEMA. Il montre l'engagement et l'investissement fort des entreprises d'assurances dans la formation, comme élément de compétitivité, dans un monde économique où les enjeux de connaissance et d'innovation impliquent un accompagnement du développement des compétences.

Gérard Lobjeois
Secrétaire Général

Norbert Girard
Chargé de Mission

Marie-Pierre Brandely
Chargée d'Études Métiers

Mickaël Beyou
Chargé d'Études Statistiques

Paris le 4 décembre 2008

Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête

ACMN Vie	FORTIS Assurances	PartnerRe
ACS	GAN Groupe	Predica
ADAP	GEMUT	Prepar Vie
AGF Groupe	GENERALI Groupe	Prévention Routière
AGPM	GMF Groupe	Prévoir
AIOI	GPSA	Prévoyance Re
Altima	GROUPAMA Groupe	QBE France
AMDM	GSA+	Sada Assurances
AMF	HDI-GERLING	SAMAP
AMP	Helvetia Assurances	SHAM
APESA	HSBC Assurances	Sirca
APRI	IMPERIO Assurances	SMACL
AREAS Dommages	La MONDIALE Groupe	Suravenir
ARGOS	La Parisienne	Suravenir Assurances
Auxiliaire	MAA	Thélem Assurances
AVIVA Groupe	MAAF Groupe	Tokio Marine Europe
Axa France	MACIF Groupe	Insurance Limited
AXERIA IARD	MACSF Groupe	Unofi
B2V	MADP	USU
BNP Paribas Assurances	MAE	
CAMCA	MAF	
CAMEIC	MAIF Groupe	
CCR	MAPA	
CFDP Assurances	MATMUT	
CIVIS GIE	Mitsui	
CMAM	MMA Groupe	
CMAV	MONCEAU Groupe	
CMMA	MPA	
CNP Assurances	Munich Re	
CNPP	Mutavie	
FFSA/AFSA	Neuflyze Vie	
FGAO	Pacifica	

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 2007 et à ses mises à jour futures.

Sommaire

Vue d'ensemble

P. 4/5

Méthodologie

P.8

Les populations formées

P.9

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

Les orientations de formation

P.17

- 1 – Les domaines
- 2 – Les dispositifs

Zoom sur la professionnalisation

P.22

- 1 – Données comparatives des profils par caractéristique socioprofessionnelle
- 2 – Des domaines de formation bien marqués
- 3 – De l'utilisation différenciée des dispositifs

Statistiques par famille de métiers

P.35

Vue d'ensemble

3 977 653 heures de formation - durée moyenne 44,1 heures

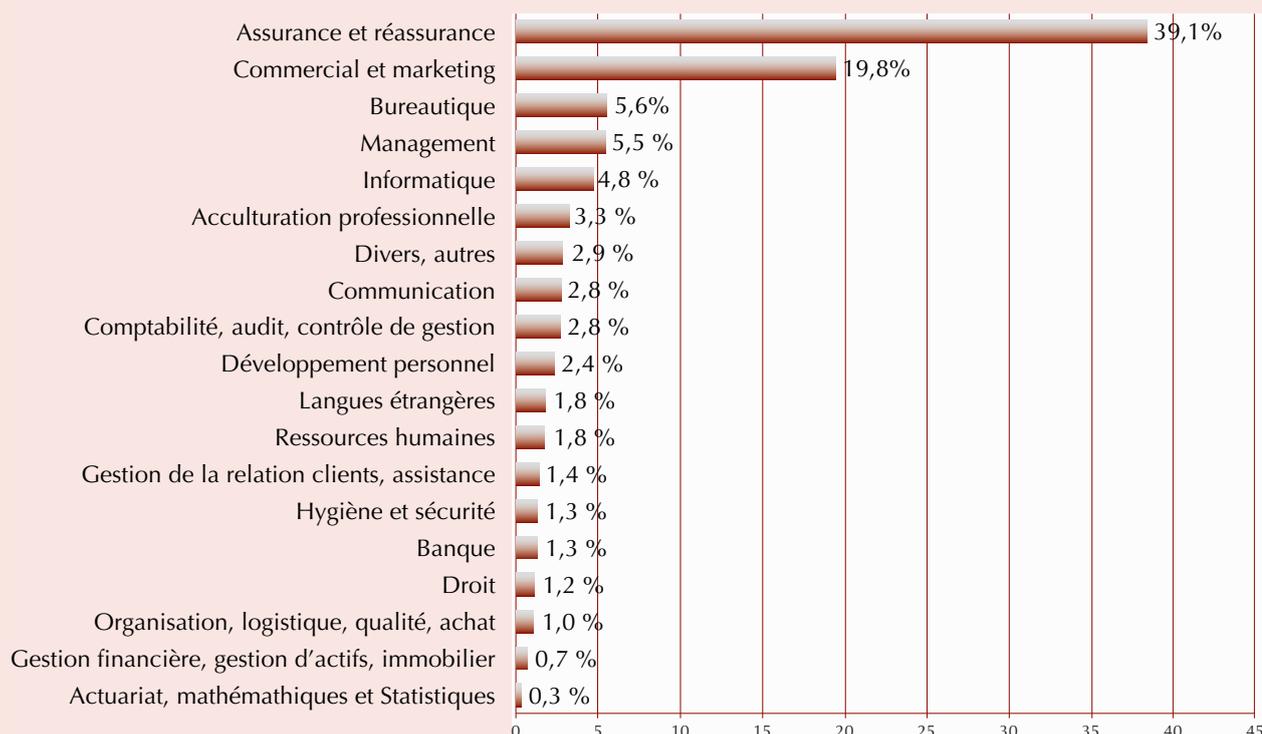
Ventilation par dispositif

Plan	Période de professionnalisation	D I F
Nombre d'heures : 3 872 920	Nombre d'heures : 423 229	Nombre d'heures : 233 200
Nombre de personnes : 89 624	Nombre de personnes : 4 864	Nombre de personnes : 12 255
Durée moyenne : 43,2 heures	Durée moyenne : 87 heures	Durée moyenne : 19 heures

Répartition des heures par catégorie

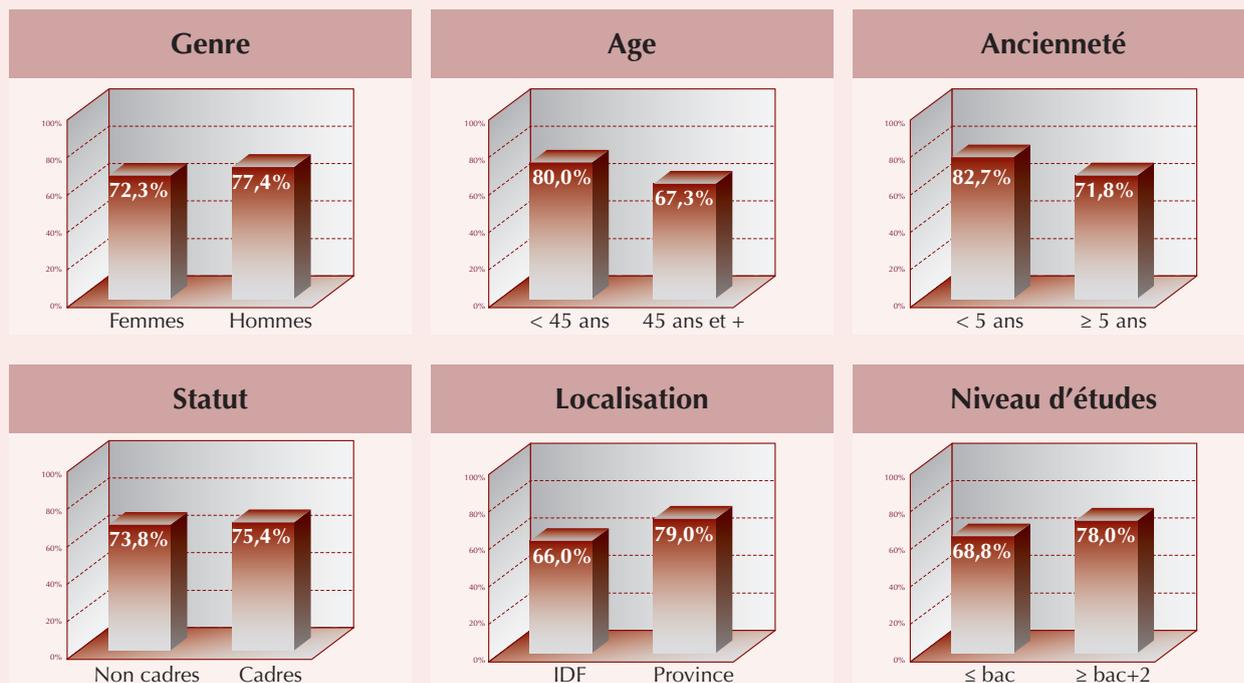
Adaptation au poste de travail	Evolution des emplois et maintien	Développement des compétences	Hors Plan
1 939 287 heures 48,8 %	1 112 200 heures 28,0 %	821 433 heures 20,6 %	104 733 heures 2,6 %

Répartition des heures par domaine de formation

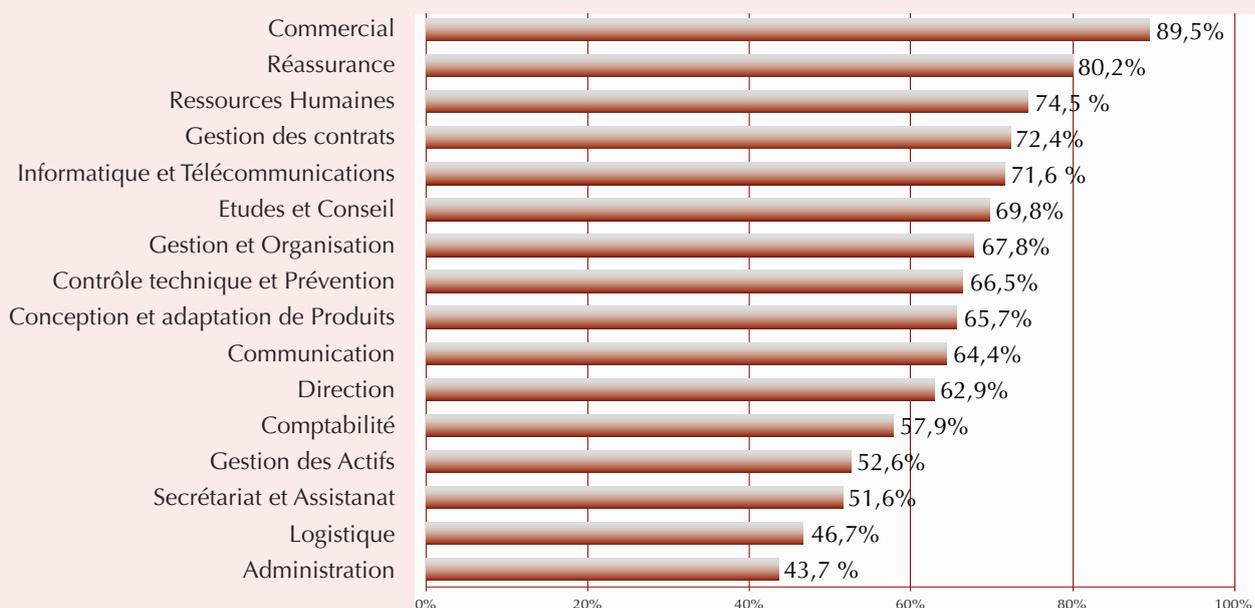


90 186 salariés formés - 74,4% de taux d'accès

Taux d'accès par critère socio-professionnel



Taux d'accès par famille de métiers



REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce ROFA 2008 constitue la deuxième 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 2007.

Les populations formées
Les orientations de formation
Zoom sur... la professionnalisation

Méthodologie

Ce deuxième rapport sur la formation professionnelle concerne l'année 2007. 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 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 2008, 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 est sensiblement identique à celui de l'année précédente. 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.

Taux de réponse
à l'enquête

87,7%

Ces entreprises répondantes totalisent 121 163 salariés, au 31/12/2007 (hors contrats d'apprentissage et alternance). Comparé au volume global des effectifs recensés dans le cadre du ROMA, cela représente un taux de réponse de 87,7%.

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 termes de domaines d'action et d'utilisation des différents dispositifs de formation,
 - un zoom sur la professionnalisation.

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 2007 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.

Le rapport 2008 établit, à chaque fois que cela se justifie, des comparaisons avec le rapport 2007. Néanmoins, cette année encore, la vision d'ensemble reste statique. Dès l'année prochaine, bénéficiant d'un recul de 3 ans, il sera possible de proposer une mise en perspective dynamique de la formation.

Les populations formées

Données globales

Au 31/12/2007, les entreprises ayant répondu à l'enquête totalisent un effectif de 121 163 salariés (hors contrats d'apprentissage et alternance). Au cours de l'année 2007, 90 186 d'entre eux ont suivi une ou plusieurs formations. Ainsi, le taux d'accès des salariés à la formation s'élève à 74,4%. Ce taux est sensiblement identique à celui de l'année 2006 (74,3%).

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

La durée moyenne de formation est de 44,1 heures, comme pour l'année 2006.

La médiane, comme l'année précédente, se positionne à 23 heures : 50% des salariés formés ont bénéficié de moins de 23 heures de formation, 50% ont reçu plus de 23 heures de formation.

La ventilation par quartile précise que :

- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation inférieure ou égale à 13 heures,
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 13 et 23 heures,
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 23 et 44 heures,
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation supérieure à 44 heures.

Cette ventilation est strictement identique pour les années 2006 et 2007.

Ainsi, en matière de formation professionnelle continue, les entreprises privilégient les formations courtes, de 2 à 3 jours, assorties très probablement d'objectifs très ciblés. On peut faire l'hypothèse que cette modulation est en lien avec des recrutements de salariés de plus en plus diplômés et correspond aux disponibilités des salariés et à l'organisation des services.

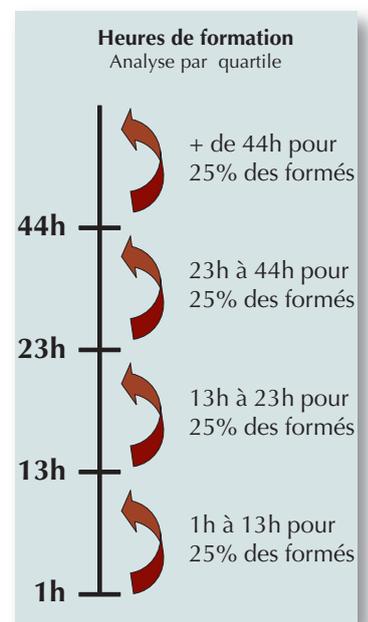
Enfin, ces premiers chiffres sont à comparer avec les données interprofessionnelles. Le secteur de l'assurance investit en effet de manière conséquente dans la formation de ses salariés. Le taux d'accès pour l'interprofessionnel s'élève à 40,4% et la durée moyenne est de 30 heures (données 2006). Ainsi, même les taux d'accès les plus bas dans l'assurance restent supérieurs à la moyenne interprofessionnelle (famille Logistique, 43,7%).

Taux d'accès global

74,4%

Durée moyenne
de formation

44,1 heures

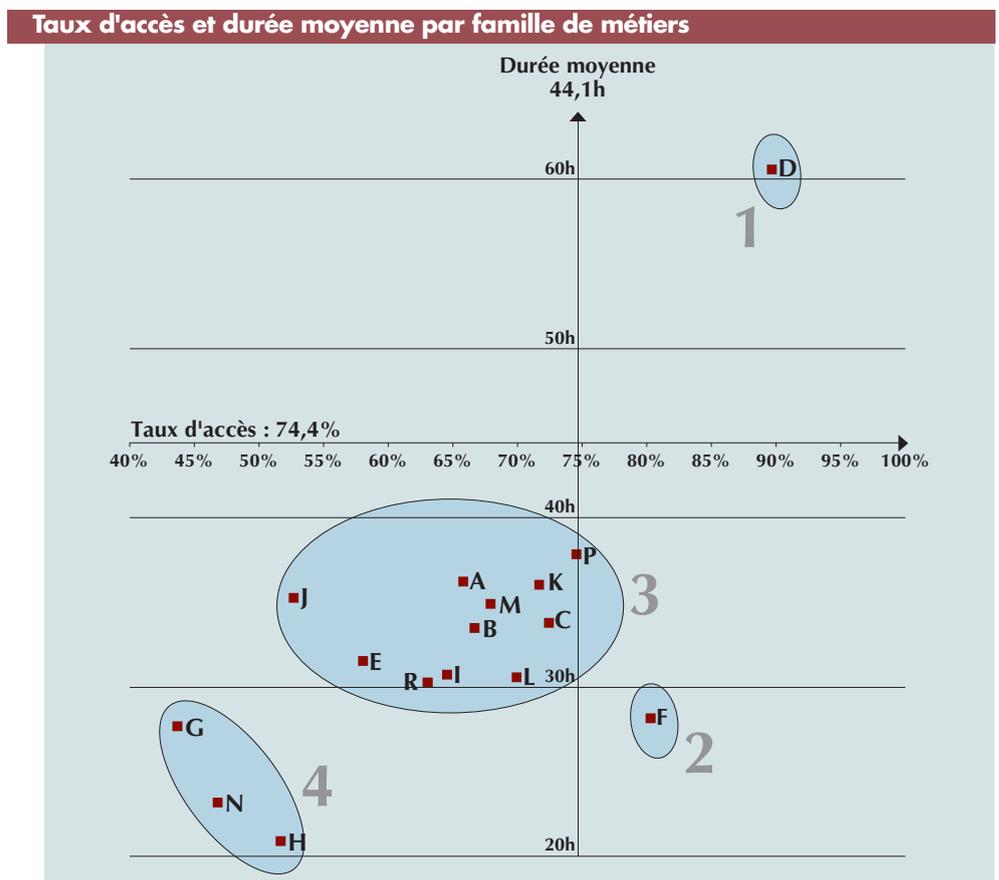


1 – Analyse de la formation par famille de métiers

Lorsque l'on observe la durée moyenne de formation par famille de métiers, peu d'évolutions apparaissent par rapport à l'année précédente. Deux familles de métiers affichent une hausse de plus de 2 heures : la famille Gestion d'actifs qui passe de 32,3 heures en 2006 à 35,1 heures de formation en moyenne en 2007 et la famille Commercial qui passe de 58 à 60,4 heures.

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 (74,4% et 44,1 heures).

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



Quatre groupes se distinguent :

- (1) La famille Commercial

Comme l'année précédente, elle bénéficie du taux d'accès le plus élevé, lequel a légèrement augmenté, passant de 88% à 89,5%. De la même manière, la durée moyenne de formation des commerciaux est passée de 58 à 60,4 heures.

41,6% des salariés formés sont issus de la famille Commercial, et ils consomment 57% des heures de formation dispensées au total.

L'importance de ces chiffres et la place de premier ordre que tiennent les commerciaux en formation sont le reflet de la dimension cruciale que revêt la formation pour ces métiers. Notons, de plus, que cette famille de métier tire considérablement, à elle seule, l'ensemble des chiffres moyens vers le haut.

- (2) La famille Réassurance

Elle se caractérise par un taux d'accès à la formation élevé, 80,2%, et par des durées de formation plutôt courtes, 27,8 heures en moyenne.

- (3) Les familles Conception et adaptation de produits, Contrôle technique et prévention, Gestion de contrats, Comptabilité, Communication, Gestion d'actifs, 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 un ensemble avec des taux d'accès relativement étalés, de 52,6% à 74,5%, et des durées moyennes de formation plutôt rapprochées, de 30 à 37,6 heures.

Précisons que la famille Gestion de contrats, deuxième famille de métiers en volume, a un taux d'accès à la formation de 72,4% et une durée moyenne de formation de 33,5 heures.

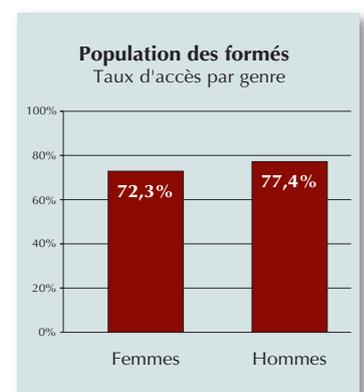
- (4) Les familles Administration, Secrétariat et Assistanat, et Logistique

L'année 2007 confirme les observations faites en 2006 ; ces familles de métiers accèdent moins à la formation que les autres. Leur taux d'accès se situe entre 43,7% et 52,6%, ce qui reste supérieur à l'interprofessionnel, mais leur durée moyenne de formation oscille entre 20,7 et 27,4 heures, en deçà cette fois des moyennes interprofessionnelles.

2 – Analyse de la formation par genre

Répartition par genre

	Nombre d'heures	%	% de la population formée	% de la population totale	Durée moyenne
Femmes	2 172 097 h	54,6%	56,8%	58,5%	42,4 h
Hommes	1 805 556 h	45,4%	43,2%	41,5%	46,4 h



Le taux d'accès des femmes à la formation est légèrement inférieur à celui des hommes

Les femmes représentent 58,5% de l'effectif total et 56,8% des formés. Ainsi, leur taux d'accès à la formation est de 72,3%.

Les hommes représentent 41,5% de l'effectif, 43,2% des formés et ont un taux d'accès de 77,4%. Leur accès à la formation est donc légèrement supérieur.

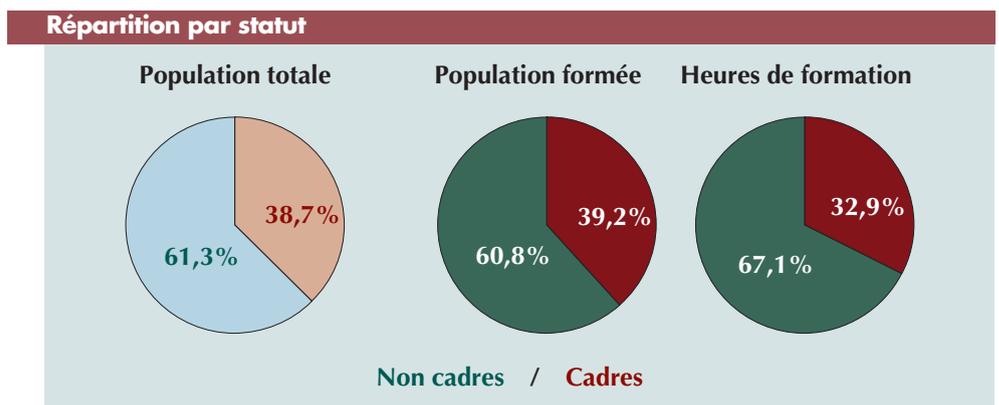
De même, la durée moyenne de formation des femmes (42,4 heures) est inférieure à celle des hommes (46,4 heures), mais avec un écart moins fort que l'année précédente (de 4 h seulement contre 6 h en 2006).

Cet écart avait été justifié, l'année précédente, par la participation importante des commerciaux itinérants en formation, ces derniers étant majoritairement masculins. La réduction observée en 2007 peut notamment s'expliquer par la féminisation des commerciaux itinérants entre 2006 et 2007 et par le fait que leur durée moyenne de formation est très élevée.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que la répartition des heures de formation par domaine et par sexe montre que les femmes bénéficient de moins d'heures de formation que les hommes dans les domaines suivants : Commercial et marketing, Informatique et Management.

Les domaines où elles comptabilisent plus d'heures que les hommes sont : Assurance et réassurance et Bureautique.

3 – Analyse de la formation par statut



Les cadres représentent 38,7% des effectifs totaux et 39,2% des formés. Ils bénéficient de 32,9% des heures de formation.

Les non cadres, quant à eux, représentent 61,4% des effectifs, 60,8% des formés et ont bénéficié de 67,1% des heures de formation.

Comparaison selon le statut

	Taux d'accès	Nombre d'heures	Durée moyenne
Cadres	75,4%	1 309 281 h	37,4 h
Non cadres	73,8%	2 668 372 h	48,6 h

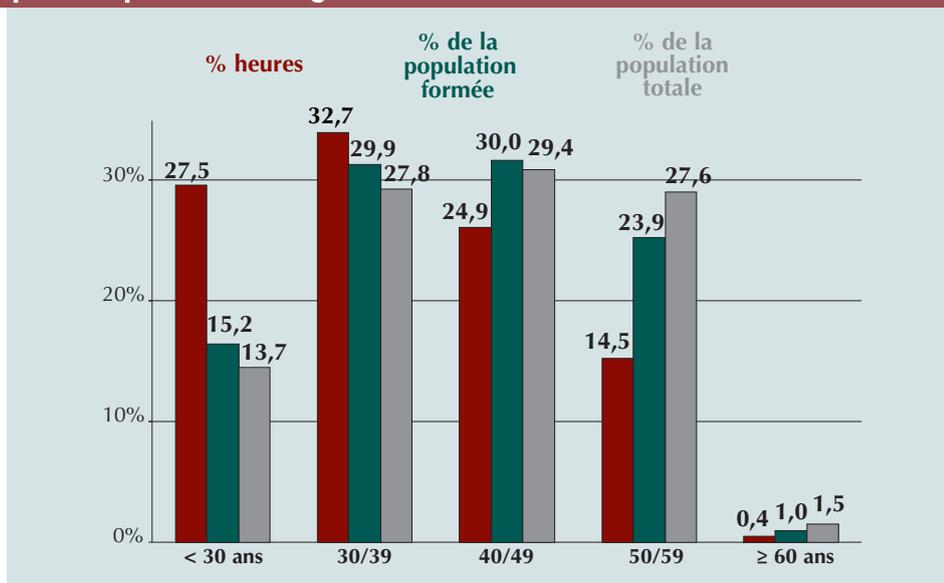
Les taux d'accès à la formation des cadres et des non cadres sont très proches : 75,4% pour les cadres et 73,8% pour les non cadres. En revanche, la durée moyenne de formation des cadres est inférieure à celle des non cadres : 37,1 heures pour les cadres, 48,6 heures pour les non cadres.

Si les cadres se forment principalement dans les domaines de l'Assurance et réassurance (27% des heures) et du Management (14,3% des heures), les non cadres se forment essentiellement dans les domaines de l'Assurance et réassurance (45,1% des heures) et du Commercial et marketing (26,2% des heures).

4 – Analyse de la formation par âge

L'année 2007 corrobore les résultats de l'année 2006 : plus on est jeune, plus on va en formation.

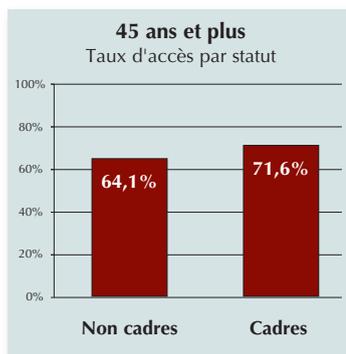
Répartition par tranche d'âge



Plus on est jeune, plus on va en formation...

En particulier, les moins de 30 ans, dont le poids dans l'effectif (13,7%) et le poids dans les populations formées (15,2%) sont proches, consomment 27,5% des heures de formation. Ainsi, leur consommation d'heures de formation est deux fois supérieure à leur représentation en effectif et parmi les formés. De plus ils

...mais lorsque l'on isole le poids des nouveaux entrants, les écarts entre les plus et les moins de 45 ans s'estompent



bénéficient des durées moyennes de formation les plus élevées : plus de 79,8 heures. On retrouve là le poids des formations des commerciaux, notamment celles d'intégration.

Les taux d'accès à la formation sont supérieurs à la moyenne jusqu'à 49 ans (de 82,3% à 76,1%) ; ils chutent de 12 points et plus après 49 ans (de 64,5% à 50,4%).

De la même façon, les durées moyennes de formation chutent quasiment de moitié à partir de 40 ans, passant de 79,8 heures à 36,5 heures. Elles diminuent des deux tiers pour les plus de 50 ans qui affichent une durée moyenne de formation de 26,7 heures.

Regard sur les plus de 45 ans

Les plus de 45 ans dont la représentativité en formation est légèrement inférieure à celle des effectifs totaux (39,6% contre 43,8%) ont un taux d'accès à la formation inférieur à la moyenne : 67,3% (contre 80% pour les moins de 45 ans).

Par ailleurs, ils consomment proportionnellement moins d'heures de formation (26,3% du total des heures) que leur poids dans les effectifs et dans les formés.

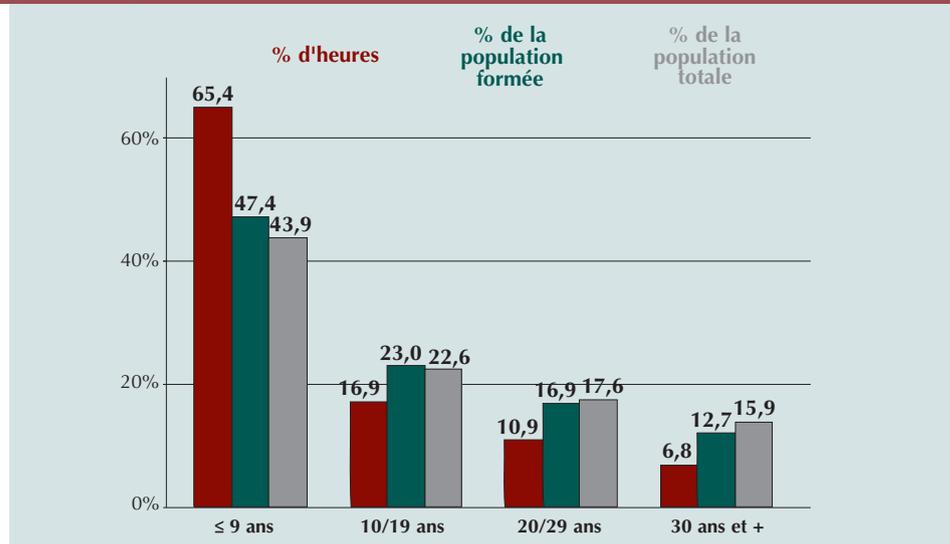
Leur durée moyenne de formation s'élève à 29,3 heures, contre 53,8 heures pour les moins de 45 ans.

Ces constats, déjà effectués l'an passé connaissent la même justification. Si l'on isolait le poids des formations d'intégration des nouveaux entrants dans les moins de 45 ans, particulièrement conséquent lorsqu'il s'agit de commerciaux, les écarts entre plus et moins de 45 ans seraient davantage lissés.

Les principaux domaines de formation des 45 ans et plus sont l'Assurance et la réassurance (34,9% des heures), le Commercial et marketing (12,9% des heures), la Bureautique (9,1% des heures) et le Management (8,2% des heures).

5 – Analyse de la formation par ancienneté

Répartition par ancienneté



En corollaire des analyses par âge, on observe que moins l'ancienneté est importante, plus on se forme.

Les salariés ayant moins de 9 ans d'ancienneté consomment plus d'heures de formation que leur poids dans l'effectif et dans la population des formés : 65,4% des heures de formation pour un effectif de 43,9% et un poids de 47,4% dans les formés.

Pour les salariés ayant 10 à 19 ans d'ancienneté, les chiffres conservent une relative proportionnalité : leur poids dans l'effectif est de 22,6%, ils représentent 23% des formés et consomment 16,9% des heures de formation.

Cette relative proportionnalité se distend pour les salariés qui ont entre 20 et 29 ans d'ancienneté. Pour un poids de 17,6% dans l'effectif et de 18,9% dans les formés, ils consomment 10,9% des heures de formation.

Quant aux salariés de 30 ans et plus d'ancienneté, ils représentent 14,8% de l'effectif, 12,2% des formés et ne bénéficient que de 6,5% des heures de formation, soit deux fois moins que leur représentation dans les effectifs.

Ce phénomène de réduction de la formation liée à l'ancienneté se retrouve au niveau des taux d'accès et des durées de formation.

Les taux d'accès passent de 80,4% pour ceux qui ont moins de 9 ans d'ancienneté à 71,2% pour la tranche 20/29 ans et à 61,2% pour les tranches supérieures à 30 ans.

En parallèle, les durées de formation diminuent :

- 60,9 heures en moyenne pour ceux qui ont moins de 9 ans d'ancienneté,
- 32,5 heures, soit la moitié, pour la tranche 10/19 ans,
- 23,7 heures pour les tranches supérieures à 30 ans.

Cet état de fait, qui se confirme en 2007, trouve sa justification par l'importance incontournable des formations d'intégration et des formations commerciales des nouveaux entrants. Par ailleurs, la corrélation évidente entre ancienneté et expérience est un élément à prendre en compte, la formation n'étant pas l'unique moyen d'acquérir de nouvelles compétences.

Regard sur les nouveaux entrants

Une approche spécifique des nouveaux entrants, lesquels sont définis par une ancienneté de moins d'un an, vient confirmer la nécessité d'une certaine forme de prudence quant à l'analyse des indicateurs précédents. Ces derniers connaissent les taux d'accès et les durées moyennes de formation les plus élevés, ce qui atteste d'une nécessaire démarche d'intégration lors de l'embauche. En effet, pour devenir opérationnel dans un poste, les formations permettant d'appréhender l'entreprise et sa culture, ses produits, ses techniques et méthodes s'avèrent indispensables.

On note cependant quelques écarts quant au genre et au statut des nouveaux entrants.

Nouveaux entrants Les principaux domaines	
	% des heures
Assurance et réassurance	47,6%
Commercial et marketing	38,3%
Acculturation professionnelle	2,9%
Bureautique	2,0%
Banque	1,6%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	1,2%

Les femmes ont un taux d'accès inférieur à celui des hommes (75,2% contre 82,5%) et connaissent des durées moyennes de formation également inférieures (144,7 heures contre 153,3 heures). Nous pouvons faire l'hypothèse que la masculinité des commerciaux itinérants, liée au phénomène de turn-over les concernant, explique ces écarts.

Les domaines de formation privilégiés pour les nouveaux entrants sont naturellement Assurance et réassurance et Commercial et marketing, qui représentent à eux seuls 85,9% des heures de formation.

Ce premier chapitre réaffirme, pour l'année 2007, l'importance de la dynamique formation au sein de la branche et souligne à nouveau une politique orientée vers les plus jeunes et les commerciaux. L'étude métier réalisée sur les commerciaux en 2007 avait d'ailleurs souligné l'importance stratégique de la formation pour ces populations, tant lors de leur prise de fonction qu'en phase d'accompagnement au quotidien.

De plus, notons que leur importance numérique influe fortement sur l'ensemble des indicateurs.

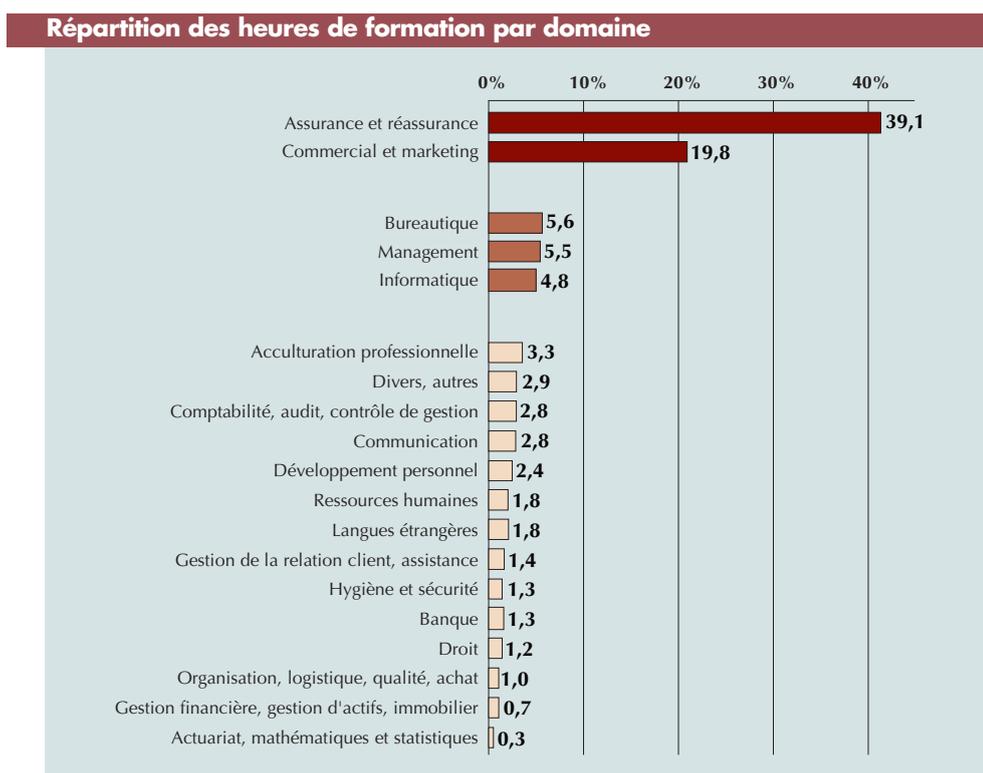
Les orientations de formation

Ce chapitre sera consacré à l'analyse de la répartition des heures de formation : par domaine dans un premier temps, par type de dispositif dans un deuxième temps.

3 977 653 heures de formation ont été dispensées au cours de l'année 2007 pour 90 186 salariés formés. La durée moyenne de formation, 44,1 heures, reste identique à celle de l'année 2006.

83,9% des heures de formation sont éligibles au titre de la déclaration fiscale 2483. Comme cela a été précisé dans le chapitre Méthodologie, l'Observatoire a fait le choix de prendre en compte l'ensemble des formations déclarées par les entreprises, sans limitation aux critères fiscaux, afin de refléter la réalité des actions et démarches de formation mises en œuvre par les entreprises.

1 – Les domaines de formation



Les domaines de formation Assurance et Commercial concentrent près de 60% des heures dispensées

Le graphique de la répartition des heures de formation indique les priorités stratégiques des entreprises. Ainsi, les principaux domaines, regroupant à eux seuls plus de la moitié des heures dispensées sont Assurance et réassurance et Commercial et marketing.

Les cinq premiers domaines, Assurance et réassurance, Commercial et marketing, Bureautique, Management et Informatique, se retrouvent dans le même ordre de classement que l'année passée.

Domaines de formation (en % des heures)

Assurance et réassurance

60,4%famille Commercial
30,2%famille Gestion de
contrats

Commercial et marketing

96,4%famille Commercial

• **Assurance et réassurance** représente 39,1% des heures de formation dispensées (contre 41,3% en 2006). Les deux principales familles de métiers bénéficiant de ces formations sont Commercial (60,4%) et Gestion de contrats (30,2%).

Comme pour l'année passée, ces formations s'adressent principalement à des non cadres, 77,3%, en charge de la gestion opérationnelle des contrats. Les femmes, compte tenu de la féminisation marquée, en particulier de la famille Gestion des contrats, ont consommé davantage d'heures de formation dans ce domaine que les hommes : 58% contre 42%.

Enfin, notons que 45,6% 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 19,8% des heures de formation, avec une progression de 4,4 points par rapport à 2006 (15,4%).

Sans surprise, et à l'identique de 2006, ces formations ont été suivies à 96,4% par les salariés de la famille de métiers Commercial. Ces formations, suivies à 88,6% par des non cadres ont à l'évidence un caractère opérationnel visant les démarches de ventes sur le terrain.

La répartition de ces heures de formation par genre montre une petite évolution par rapport à l'année 2006, dans le sens d'un léger rééquilibrage : 47,6% des femmes ont été concernées contre 52,4% des hommes. Les femmes, dont le volume d'effectifs dans la famille Commercial a progressé de moins de 1 point, ont bénéficié de 3,3% d'heures de formation en plus.

Les trois quarts des heures (75,6%) 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.

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

- 5,6% pour la bureautique,
- 5,5% pour le management,
- 4,8% pour l'informatique.

Les formations au management concernent les cadres à 85,2%. La répartition de ces heures de formation entre hommes et femmes (57,8% et 42,2%) est conforme à leur répartition en volume d'effectifs.

Enfin, ces formations se répartissent à plus de 73% dans les catégories 2 et 3 du plan de formation.

2 – Les dispositifs de formation

2.1 Le plan : un équilibre entre adaptation et progression

Répartition des heures selon le plan de formation

	Nombre d'heures
Hors plan de formation	104 733 h
Plan de formation	3 872 920 h
Adaptation au poste de travail	1 939 287 h
Evolution des emplois et maintien	1 112 200 h
Développement des compétences	821 433 h

- **48,8%** des heures de formation relèvent de la catégorie 1 du plan de formation "Adaptation au poste de travail". En ce sens, le plan de formation répond à son premier objectif de maîtrise des postes occupés. Cette part importante est justifiée par l'évolution rapide des produits, des réglementations, des outils de gestion, etc. Ce chiffre est en très légère baisse par rapport à l'année 2006.

- **28%** 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 connaît une augmentation de presque 6 points par rapport à 2006.

- **20,6%** des heures relèvent de la catégorie 3 du plan de formation "Développement des compétences", catégorie qui regroupe également les formations diplômantes.

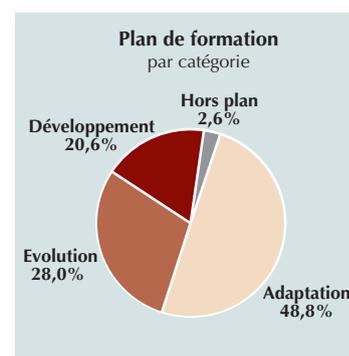
Pour rappel, les heures de formation se répartissent entre le plan (et ses 3 catégories) et le "hors plan" qui totalise 2,6% du total des heures.

L'observation de la répartition des domaines de formation dans les différentes catégories montre une évolution positive de la catégorie 2 du plan de formation par rapport à l'année 2006.

- **Le domaine Assurance et réassurance** se répartit dans le plan avec 45,6% des heures en catégorie 1, 28,9% en catégorie 2 et 24,5 % en catégorie 3.

- **Le domaine Commercial et marketing** s'inscrit majoritairement en catégorie 1 : à hauteur de 75,6%. Cela illustre à nouveau l'importance des formations d'intégration des commerciaux. 19,5% des heures se rapportent à la catégorie 2 et 4% seulement à la catégorie 3, révélant ainsi une faible implication des commerciaux dans des processus de développement des compétences hors du périmètre de leur métier.

La moitié des heures de formation est consacrée à l'adaptation au poste de travail...



... l'autre moitié est consacrée aux évolutions des emplois et au développement des compétences

DIF : +67%

en un an

12 255
salariés investis
en 2007

2.2 Le droit individuel à la formation (DIF) : 10,1% de salariés concernés

En 2007, 12 255 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF. C'est une évolution spectaculaire par rapport à l'année 2006, où l'on en comptait 7 338. Ainsi, 10,1% des salariés se sont impliqués dans ce dispositif en 2007. Bien entendu cette évolution était attendue.

Le nombre d'heures de formation effectuées dans le cadre du DIF s'est élevé à 233 200 heures, ce qui représente 5,9 % des heures de formation totales.

La durée moyenne d'un DIF s'élève à 19 heures ; c'était déjà le cas en 2006. Ainsi, pour l'instant, l'accumulation du nombre d'heures d'année en année n'est pas encore perceptible dans la réalisation des formations.

Comparaison de la répartition des heures par statut

En 2007 comme en 2006, les cadres se sont plus investis dans le DIF que les non cadres. Alors qu'ils consomment 30,6% des heures de formation au total, ils utilisent 51,8% des heures de DIF.

Les non cadres, quant à eux, consomment 69,4% des heures au total, et 48,2% des heures de DIF.

	Répartition heures totales	Répartition heures DIF
Cadres	30,6%	51,8%
Non cadres	69,4%	48,2%

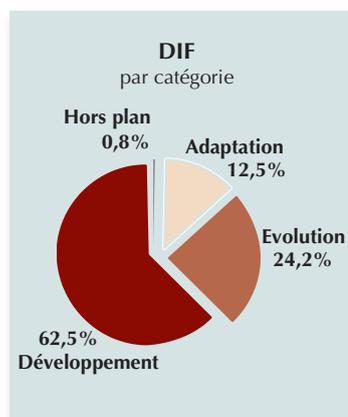
Répartition des heures par domaine

DIF

Les principaux domaines

	% des heures
Assurance et réassurance	37,7%
Bureautique	8,9%
Management	8,5%
Développement personnel	8,4%
Langues étrangères	5,5%
Informatique	4,7%

37,7% des heures de formation suivies dans le cadre du DIF relèvent du domaine Assurance et réassurance, cœur de métier de la profession. Les domaines suivants, par ordre d'importance, sont Bureautique (8,9%), Management (8,5%) et Développement personnel (8,4%).



Par rapport à l'année 2006, on observe un glissement dans la répartition des heures de DIF dans les différentes catégories du plan.

- 62,5% des heures de DIF relèvent de la catégorie 3 du plan de formation "Développement des compétences" (contre 77,2% en 2006),
- 24,2% relèvent de la catégorie 2 "Evolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi", (contre 16,1% en 2006),
- 12,5% relèvent de la catégorie 1 "Adaptation au poste de travail", (contre 4,1% en 2006).

2.3 Les autres dispositifs

L'utilisation des dispositifs de formation tels que le Congé Individuel de Formation (CIF), le Bilan de Compétences (BC) et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en 2007 est sensiblement identique à celle de 2006.

Toutes choses égales par ailleurs, ces dispositifs sont relativement peu investis par les salariés.

213 CIF
215 BC
58 VAE

2.4 Les formations certifiantes

1281 salariés ont suivi en 2007 un cursus de formation diplômante.

- 22% sur un niveau Bac + 5,
- 26,2% sur un niveau Bac + 3/4,
- 37,6% sur un niveau Bac + 2,
- 13,4% sur un niveau Bac,
- 0,8% sur un niveau CAP, BEP.

Enfin, notons 13 salariés ayant obtenu le CQP "Relation Clientèle Assurances".

La prééminence des formations diplômantes à Bac + 2 est en cohérence avec les mouvements observés de hausse générale des niveaux de diplômes, et les exigences minimales de diplôme fixées pour la plupart des métiers.

Ce second chapitre apporte une vision globale des orientations en termes de contenus et de modalités de formation professionnelle au sein de la branche.

En ce qui concerne les contenus, cette deuxième année d'observation confirme la prééminence des domaines de formation "Assurance et réassurance" et "Commercial et marketing".

Le plan de formation reste équilibré entre adaptation au poste de travail et développement professionnel.

Enfin, notons la progression forte du DIF, en 2007, par rapport à l'année 2006.

Zoom sur... la professionnalisation

Ce chapitre propose de porter un regard approfondi sur le thème de la "professionnalisation" dans l'assurance. Plus précisément, il s'agit d'aborder deux dispositifs réglementaires distincts :

- les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, d'une part,
- les périodes de professionnalisation, d'autre part.

Concernant les contrats d'alternance (professionnalisation et apprentissage), il s'agit d'analyser la manière dont les entreprises recourent à ces dispositifs dans leur politique de recrutement et d'insertion professionnelle.

Rappelons que le contrat de professionnalisation se substitue aux anciens contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Toutefois, pour simplifier la lecture du document, nous utiliserons le terme "contrats d'alternance" pour désigner globalement l'ensemble de ces contrats, ainsi que les contrats d'apprentissage, d'autant que la série statistique étudiée couvre toute la période de transition.

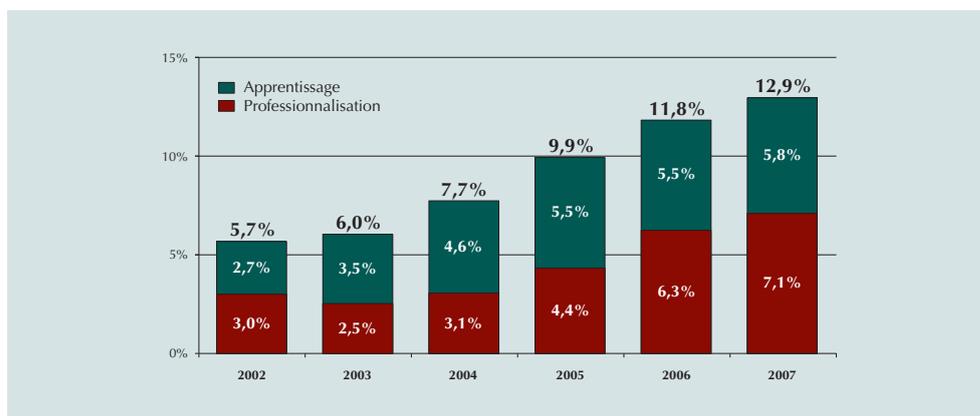
Les périodes de professionnalisation, quant à elles, visent à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI par des actions de formation.

1 – Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Le recours des entreprises à ces types de contrats dans leur politique de recrutement a été progressif dans le temps.

1.1 - Poids de l'alternance dans les recrutements

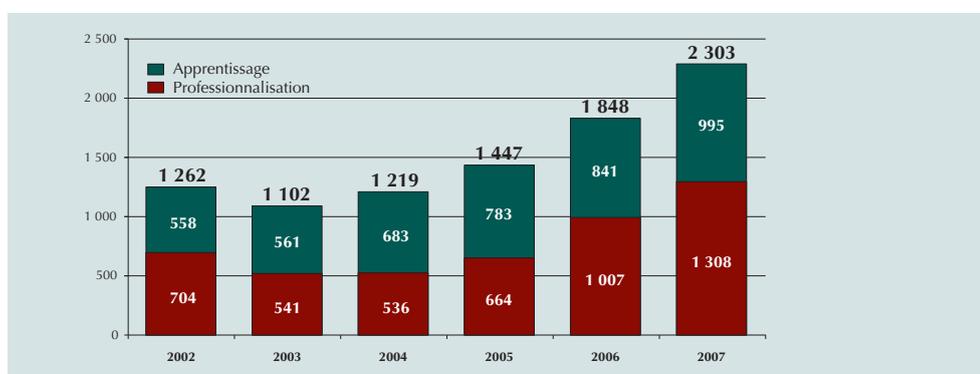
Un mode de recrutement et d'insertion professionnelle en pleine croissance...



Comme le montre le graphe ci-avant, les contrats d'alternance ont représenté moins de 6% des recrutements jusqu'en 2003 (même si 2002 correspondait à une année exceptionnelle en volume global de recrutement).

Depuis 2004 en revanche, on observe une progression continue de ce type de recrues, qui représentait pratiquement une personne embauchée sur sept en 2007. Ainsi, en l'espace de quatre ans, leur taux de présence a été multiplié par près de 2,5.

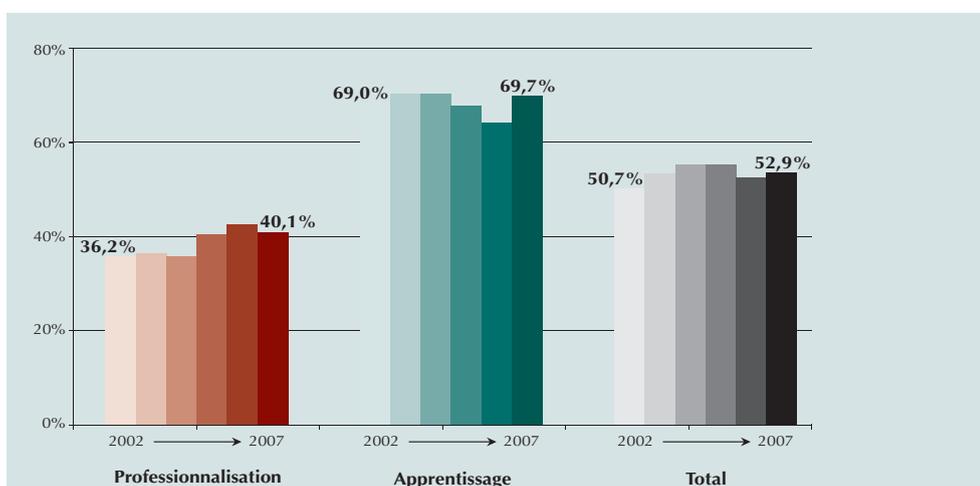
1.2 - Evolution du nombre de contrats d'alternance



Dans le détail de la répartition, on peut noter que cette progression s'effectue un peu plus en direction des contrats de professionnalisation (incluant les ex-contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation qui terminent leur cursus) que des contrats d'apprentissage. Mais cette tendance demeure relative et semble pour partie s'expliquer par la nature de l'offre locale de formation initiale.

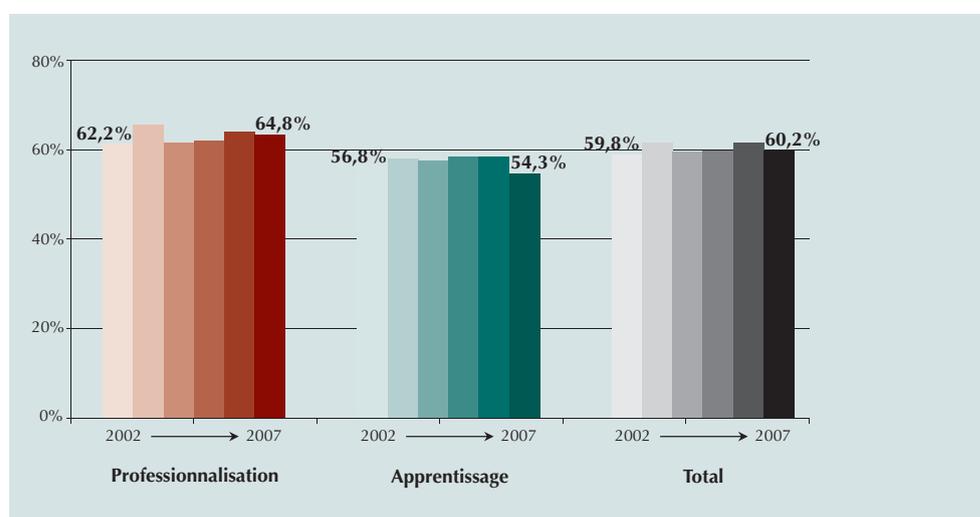
D'autres éléments, liés aux modes de financement, peuvent aussi constituer une explication.

1.3 - Evolution de la part en Ile de France



L'utilisation de contrats d'alternance est intimement liée aux politiques de recrutement des entreprises, notamment lorsqu'il s'est agi de déployer des centres de services. Même si les données dont dispose l'Observatoire ne sont pas exhaustives, concernant l'affectation de cette population spécifique dans les familles de métiers, on peut néanmoins poser l'hypothèse que les contrats de professionnalisation sont davantage utilisés en province par l'embauche d'un personnel plutôt féminin, sur des plates-formes commerciales ou de gestion de contrats.

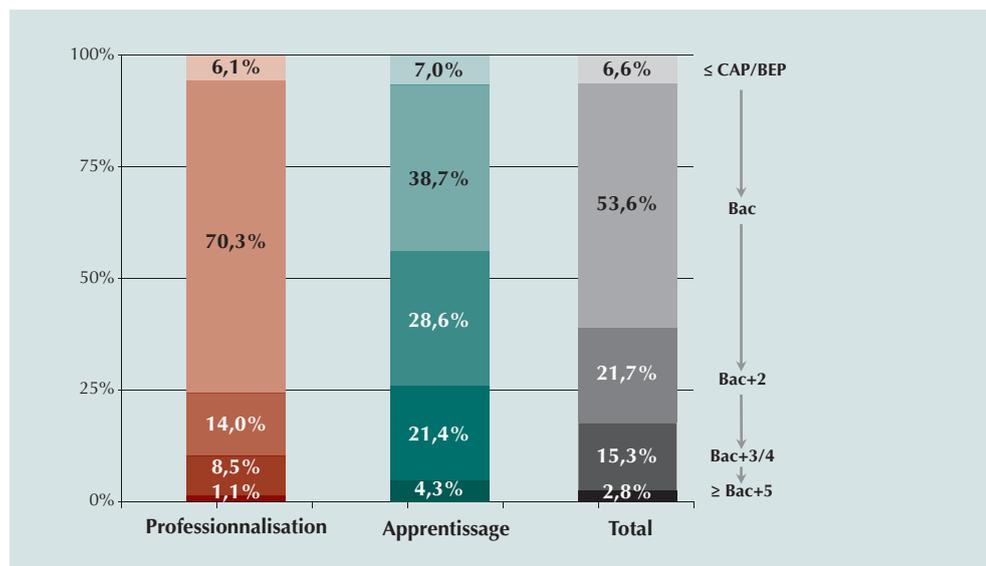
1.4 - Evolution de la part des femmes



Ces taux de féminisation des recrutements par voie d'alternance correspondent à celui de la profession dans son ensemble (58% en 2006), mais aussi des autres nouveaux entrants (57,4% en 2006).

De fait, la forte féminisation des contrats de professionnalisation serait plutôt à rapprocher du profil de recrutement généralement observé sur les plates-formes de gestion de contrats (environ deux tiers de femmes).

1.5 - Répartition, en 2007, selon le diplôme déjà possédé (et non selon le diplôme préparé...)



Les niveaux de diplôme des apprentis sont plus diversifiés

Précisons en préalable que l'analyse porte sur le niveau de diplôme déjà possédé, et non sur le diplôme préparé.

Une différence marquée entre apprentissage et professionnalisation apparaît. Si l'on considère que l'objet du contrat est de conduire au niveau immédiatement supérieur à celui déjà possédé (ce qui doit correspondre à la grande majorité des cas – hors les doubles cursus), on note que les contrats de professionnalisation intéressent prioritairement les jeunes visant l'obtention d'un Bac+2 (presque les 3/4). A partir d'un objectif de Bac+3, il semblerait en revanche que le contrat d'apprentissage soit préféré (plus de la moitié).

A cette occasion, il convient d'indiquer que peu de formations de niveau Bac+5 étaient accessibles en France par la voie de l'alternance. Cette modalité d'organisation de la formation initiale, quoiqu'en expansion, demeure malgré tout relativement récente et encore peu répandue dans les habitudes – que l'on se situe d'ailleurs du point de vue des entreprises ou de celui des étudiants.

2 – Les périodes de professionnalisation

Telle que déclinée dans l'accord de branche du 14 octobre 2004, la période de professionnalisation vise à être "un élément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée, afin de permettre leur maintien dans l'emploi. L'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés – plan de formation – est encouragée".

La mobilité professionnelle des salariés est en effet un besoin croissant des entreprises, qui sont elles-mêmes soumises à la pression d'un environnement extrêmement changeant

2.1 - Les chiffres-clés de la période de professionnalisation

	Nombre de salariés	Nombre d'heures
Période de professionnalisation	4 864	423 229
% du total	5,4%	10,6%
Durée moyenne = 87 heures		

Les chiffres-clés de la période de professionnalisation montrent quelques écarts avec ceux publiés l'an dernier. Indépendamment du nombre, légèrement en baisse, de salariés bénéficiaires de ce dispositif, on constate qu'ils demeurent proportionnellement aussi représentés : 5,4% en 2007 (contre 5,5% en 2006).

La durée moyenne connaît quant à elle une baisse notable : près de 10 heures. Pour autant, rappelons que ce deuxième rapport sur la formation des salariés de l'assurance ne permet pas encore de distinguer les tendances structurelles des simples phénomènes conjoncturels. Seul un recul suffisant, c'est-à-dire de quelques années, sera susceptible de fixer des ordres de grandeur. Rappelons que "les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée d'au moins 70 heures et d'au plus 400 heures". Toutefois, les chiffres que nous présentons correspondent au seul exercice 2007, alors qu'une période de professionnalisation peut s'étaler sur plusieurs années.

Ces valeurs sont néanmoins à rapprocher de celles consolidées au niveau interprofessionnel. Selon les dernières données disponibles, sur l'année 2006, le taux d'accès s'établit à 2,2% des effectifs salariés, pour une durée moyenne de 70 heures...

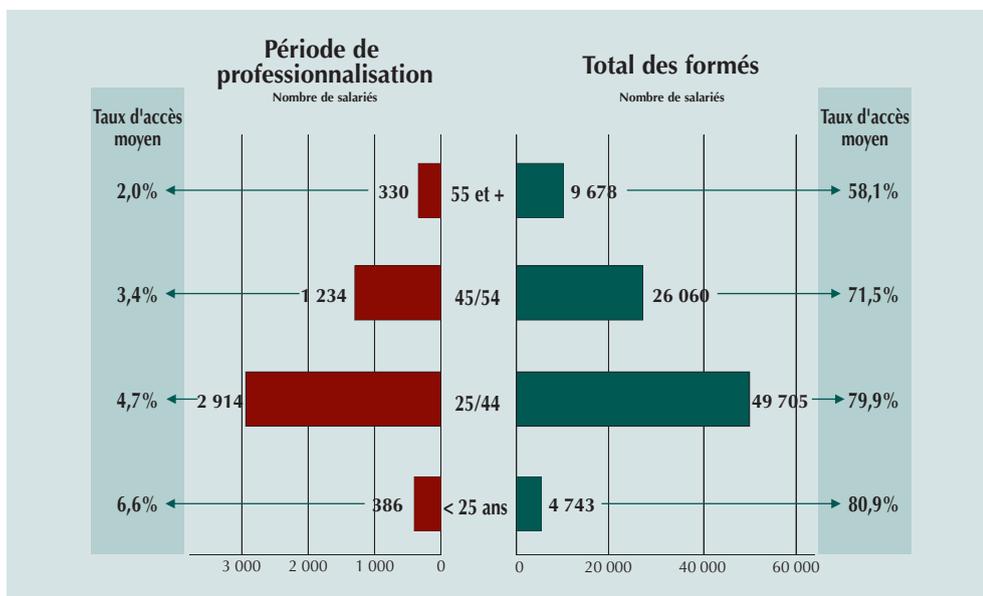
Assurance

Taux d'accès : 5,4%
Durée moyenne : 87 h

Interprofessionnel

Taux d'accès : 2,2%
Durée moyenne : 70 h

2.2 - Comparaison par tranche d'âge des taux d'accès

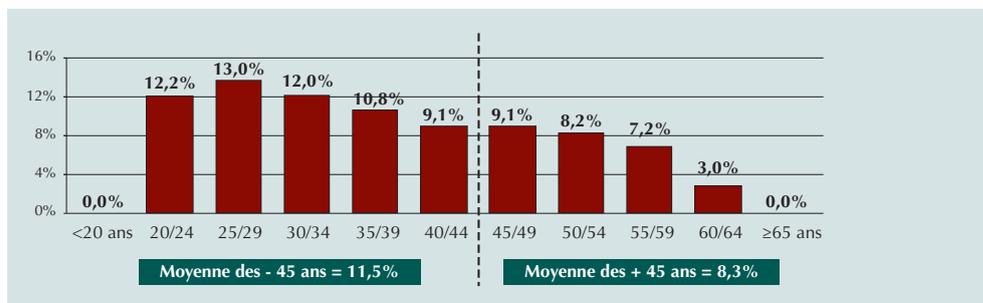


Les bénéficiaires de périodes de professionnalisation ont le même profil que l'ensemble des formés...

En 2007, sur le critère de l'âge, la comparaison ci-avant met en évidence que la période de professionnalisation est utilisée à l'identique des autres dispositifs de formation. Il n'y a en effet quasiment pas d'écart entre les taux d'accès relatifs à une période de professionnalisation et les moyennes d'ensemble. Après pondération du poids de chaque cohorte, le décrochage à la formation ne s'observe, ici encore, que pour les 55 ans et plus.

Ce constat amène néanmoins quelques interrogations par rapport à la définition qui avait été donnée des publics visés dans l'accord de branche du 14 octobre 2004. Rappelons que la période de professionnalisation s'inscrit dans une volonté anticipatrice de maintien, voire de restauration, de l'employabilité des salariés dits fragiles. Mais les besoins de formation ne sont pas les mêmes selon l'âge, notamment en termes de durées allouées. Cette réalité explique, sinon justifie, que la répartition par tranche d'âge ne se réduise pas à une stricte égalité d'accès. Aussi, cet alignement des périodes de professionnalisation sur les autres dispositifs de formation méritera-t-il d'être analysé dans une dimension davantage qualitative.

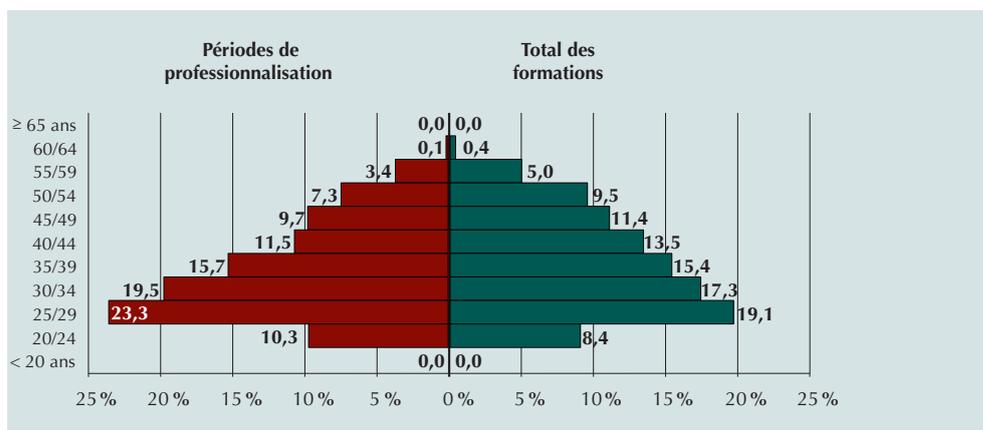
2.3 - Part des heures de professionnalisation selon la tranche d'âge



En 2007, pour chaque tranche d'âge bénéficiant de 100 heures de formation, la part des périodes de professionnalisation est surtout plus élevée pour les 20/34 ans. Les moins de 20 ans mis à part, le décrochage ne s'observe véritablement que pour les plus de 60 ans, lesquels constituent en soi une population particulière. Ainsi, le taux moyen oscille dans une fourchette de 5,8 points.

2.4 - Répartition des heures par âge en 2007

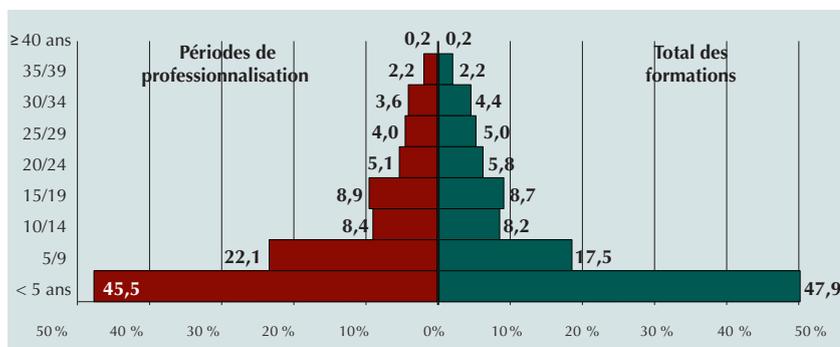
Un cinquième des heures de professionnalisation ont été consommées par les plus de 45 ans



A l'instar de l'analyse supra sur les taux d'accès comparés, en 2007, la répartition des heures de période de professionnalisation, par rapport aux autres heures de formation, ne souligne pas de différence notable dans les politiques déployées en fonction de l'âge.

Cette représentation graphique montre donc que le fort coefficient de corrélation déjà relevé dans les taux d'accès se confirme aussi dans les durées de formation.

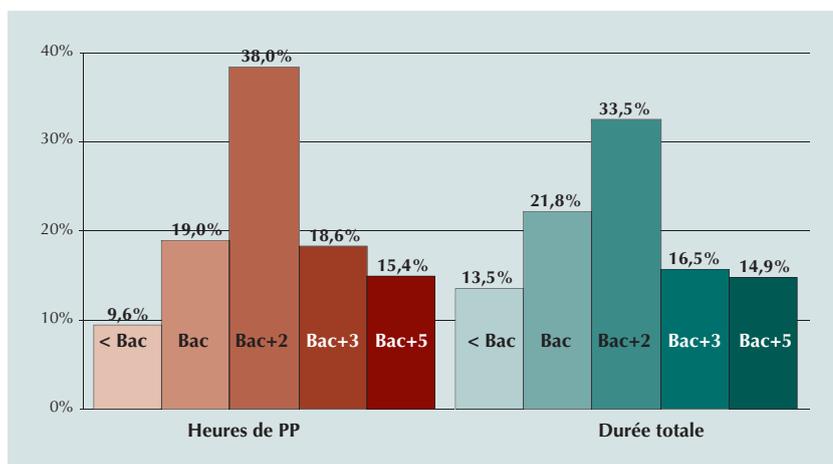
2.5 - Répartition des heures par ancienneté en 2007



Toujours en 2007, une approche sur le critère de l'ancienneté, plutôt que l'âge, ne fait apparaître que des différences minimales, principalement dans les tranches de 5/9 ans.

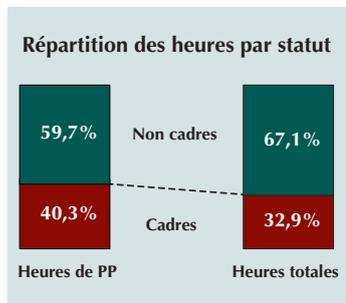
Si les salariés récemment entrés dans l'entreprise bénéficient généralement de plus de formation (pour partie d'ailleurs en réponse à des obligations réglementaires de formation initiale pour les commerciaux), on notera que les moins de 5 ans d'ancienneté utilisent proportionnellement autant la période de professionnalisation. Ce constat se retrouve globalement pour les plus de dix ans d'ancienneté sans écart majeur.

2.6 - Répartition selon le niveau de diplôme déjà possédé



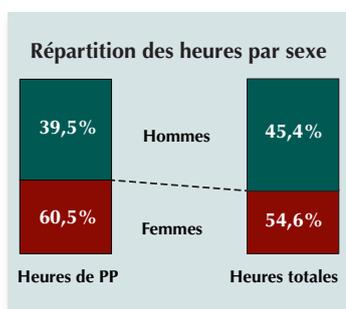
L'approche selon le niveau de diplôme déjà possédé ne montre pas non plus d'écart véritablement significatif par rapport à ce que l'on observe sur l'ensemble de la formation. La durée totale se distribue grosso modo en trois tiers, selon le découpage suivant de la population : 1/3 en direction des niveaux \leq Bac, 1/3 pour les Bac+2 et 1/3 pour les niveaux \geq Bac+3.

Tout juste, dans le contexte de la période de professionnalisation, remarque-t-on un léger rééquilibrage (+3,6 points) en faveur des niveaux inférieurs au Bac+2.



2.7 - Répartition selon le statut cadre/non cadre

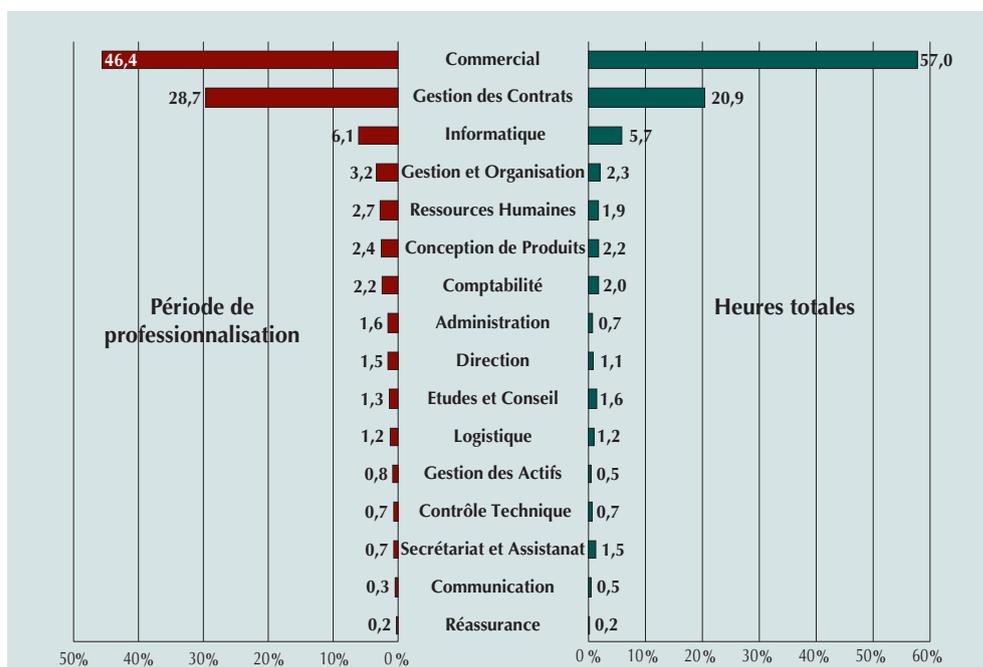
Dans leur mode de formation, les cadres utilisent davantage les périodes de professionnalisation que les non cadres. Leur taux d'utilisation des périodes de professionnalisation est d'ailleurs très proche de leur poids relatif en effectif.



2.8 - Répartition des heures par sexe

La répartition des heures de périodes de professionnalisation par sexe montre le même phénomène que précédemment. Alors que les femmes vont globalement un peu moins en formation que leurs homologues masculins, on assiste pour les périodes de professionnalisation à un rééquilibrage qui rétablit, sinon la parité, un taux de présence plus en adéquation avec leur poids relatif dans les entreprises d'assurances.

2.9 - Répartition comparée par famille de métiers

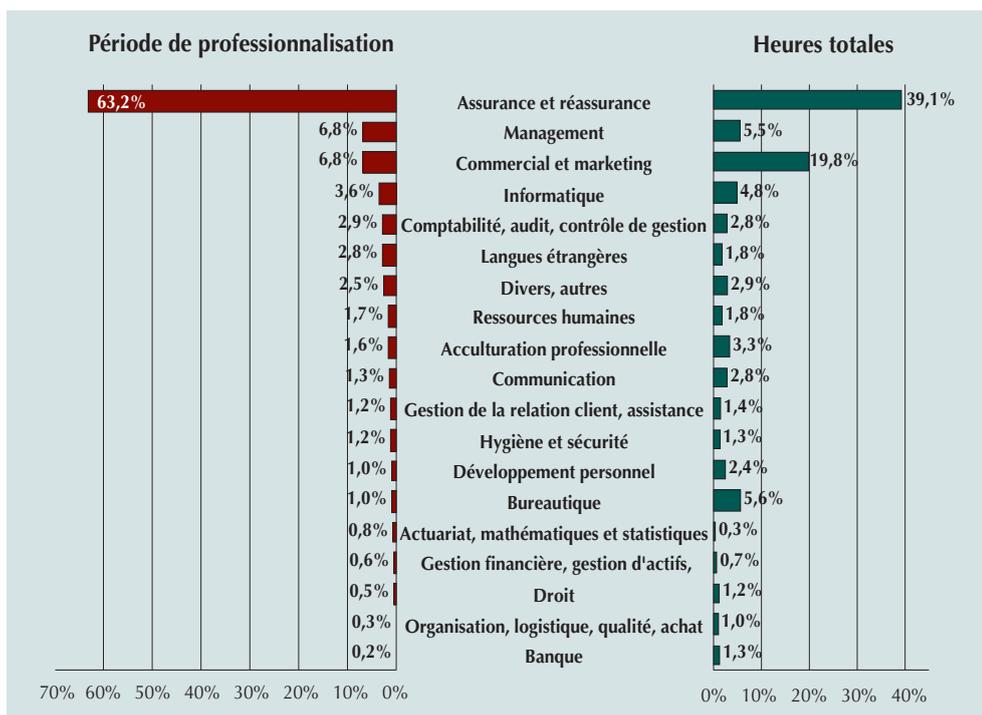


La répartition par famille de métiers fait principalement ressortir un écart des heures de période de professionnalisation de la famille Commercial par rapport à la famille Gestion de contrats (environ 10 points) .

L'explication de cette affectation différente est sans doute double. D'une part, il faut tenir compte du fait que les commerciaux, famille à fort taux de renouvellement, doivent suivre une formation initiale d'au moins 150 heures. Cette obligation, à laquelle se surajoute celle de devoir en permanence entretenir leur niveau de connaissance sur toutes les évolutions réglementaires, fiscales, de produits, etc. en fait traditionnellement de gros "consommateurs" de formation.

D'autre part, la Gestion de contrats est une famille plus âgée que la moyenne professionnelle, avec un niveau moyen de formation initiale plus bas que les standards actuels de recrutement. De ce fait, et par son importance numérique, elle figure prioritairement parmi les publics visés dont nous faisons le rappel en liminaire. Il paraît donc logique que les gestionnaires de contrats soient davantage représentés dans la répartition des heures de période de professionnalisation.

2.10 - Répartition comparée par domaine de formation



Pour terminer ce chapitre, l'analyse par domaine de formation indique que les deux tiers des actions réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation concernent l'Assurance et la réassurance. Ce constat paraît évidemment logique, s'agissant d'un domaine en corrélation directe avec le cœur de métier de la profession. Toutefois, la période de professionnalisation ne vise certains publics que par rapport aux fortes transformations de leurs activités, ce que l'on aurait pu éventuellement retrouver au travers des domaines comme la Gestion de la relation client, la Comptabilité ou encore l'Organisation, par exemple.

Deux dispositifs sont abordés dans ce chapitre, qui "zoome" sur la professionnalisation :

- l'alternance, comprenant les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation.

1/ Les entreprises recourent de manière croissante à ce type de contrats de travail dans leur politique de recrutement. Cette formule mixte de formation initiale, qui confronte théorie et vie de l'entreprise, est un principe qui séduit de plus en plus, tant du point de vue des sociétés d'assurances que des étudiants.

2/ La période de professionnalisation, quant à elle, demeure un dispositif encore jeune, qui n'a peut être pas encore atteint son rythme de croisière. Qu'il s'agisse de taux d'accès ou de durées dispensées, l'analyse par critère sociodémographique ne fait pas apparaître d'écarts importants avec les autres actions de formation : la période de professionnalisation touche les mêmes personnes, dans les mêmes proportionnalités, c'est-à-dire sans identification d'un profil-type qui en serait plus particulièrement bénéficiaire.

Conclusion

Ce deuxième rapport sur la formation professionnelle, outre sa dimension "diagnostic" pour les entreprises, à travers les indicateurs déclinés et commentés, peut constituer une forme de retour sur la mise en place des dispositifs de formation définis par la loi du 4 mai 2004 et les accords de branche des 14 octobre 2004 et 27 juin 2007.

Une nouvelle négociation s'est engagée au niveau national, avec la volonté de faire de la formation professionnelle continue non seulement un levier de compétitivité pour les entreprises, mais aussi une opportunité de promotion sociale pour les individus.

A cette occasion, rappelons que le secteur de l'assurance consacre traditionnellement près de 5% de sa masse salariale à la formation, quand l'obligation légale est de 1,6%, portée conventionnellement à 2,2%.

Les deux rapports établis par l'Observatoire, en 2006 et 2007, associés aux enquêtes annuelles de la profession sur la participation des sociétés d'assurances au financement de la formation (DF2483), montrent ainsi les atouts dont dispose la branche pour s'adapter aux évolutions à venir.



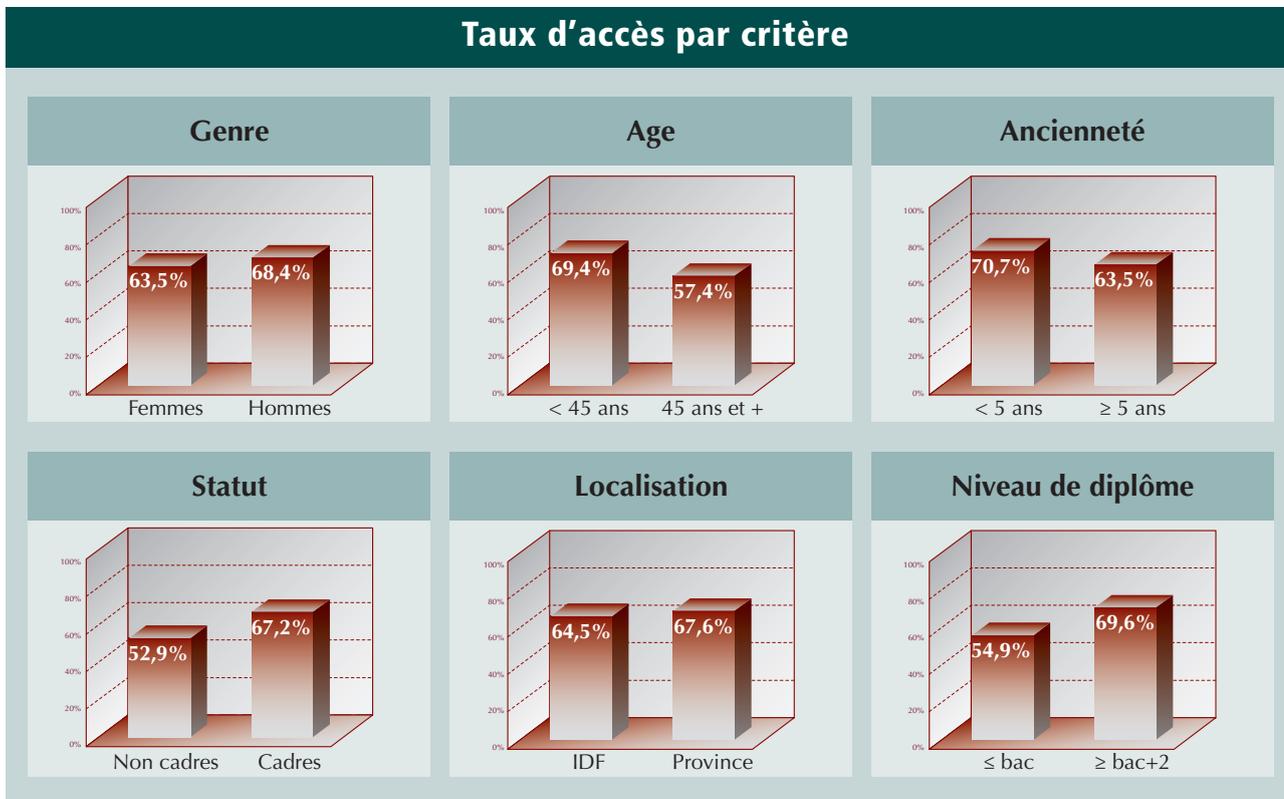
STATISTIQUES

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

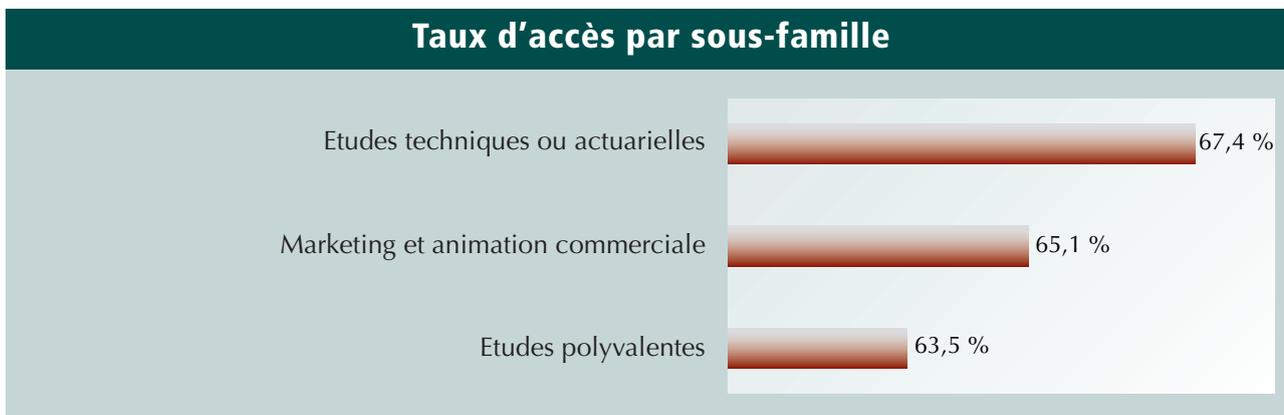
Conception et Adaptation de Produits

2 408 salariés formés - 65,7% de taux d'accès / 86 575 h de formation - durée moyenne : 36 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

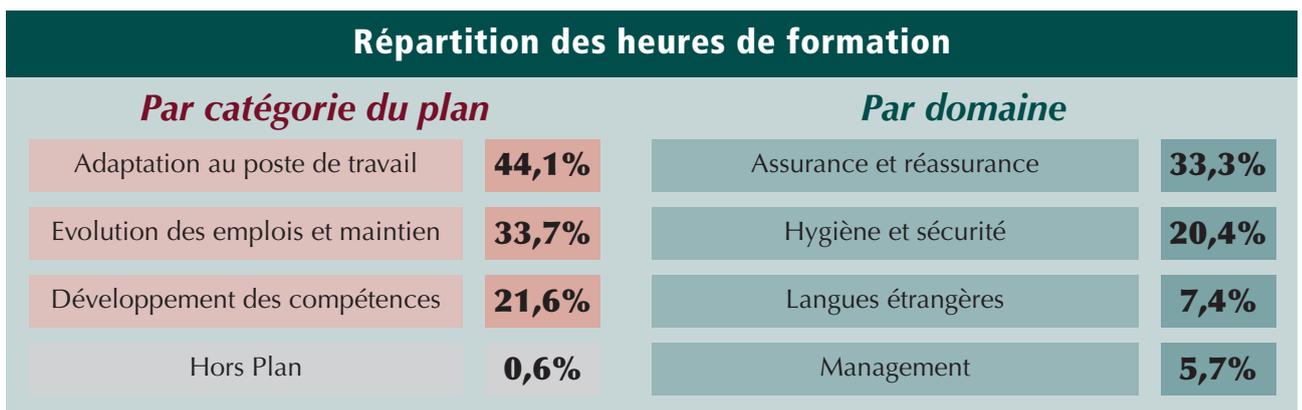
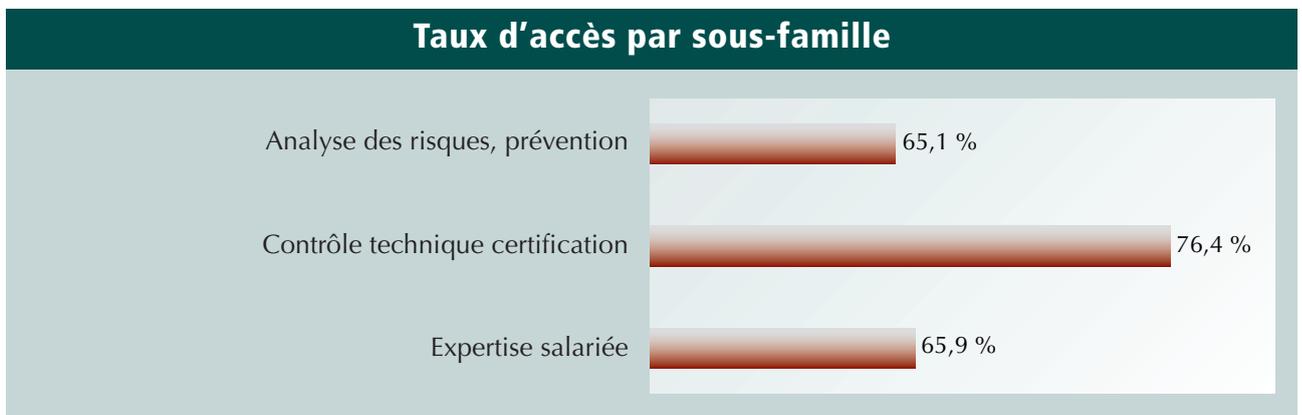
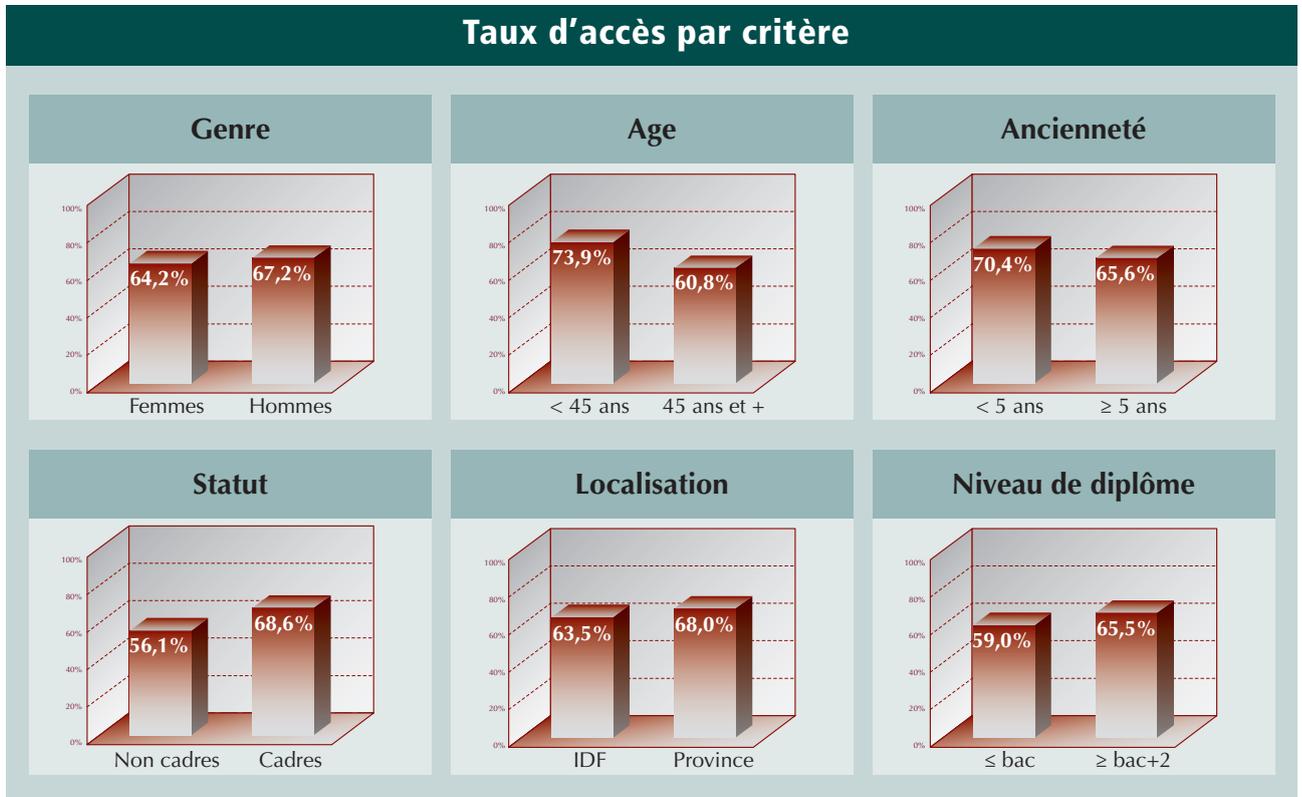
Adaptation au poste de travail	34,3%
Evolution des emplois et maintien	28,8%
Développement des compétences	33,7%
Hors Plan	3,2%

Par domaine

Assurance et réassurance	23,9%
Management	12,5%
Bureautique	9,7%
Langues étrangères	7,6%

Contrôle Technique et Prévention

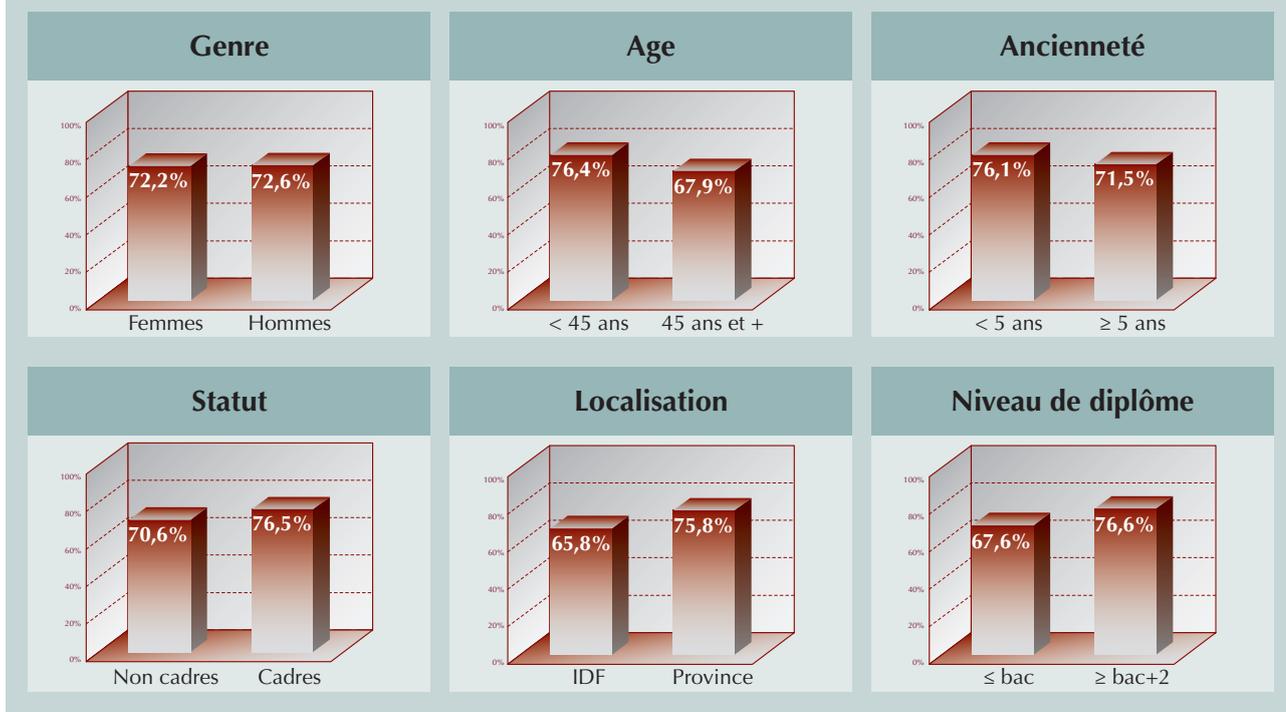
836 salariés formés - 66,5% de taux d'accès / 27 775 h de formation - durée moyenne : 33,2 h



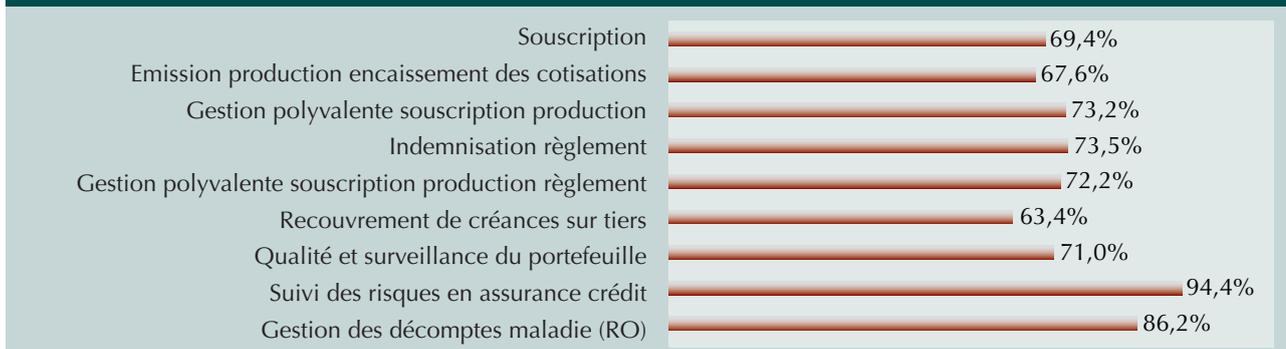
Gestion des contrats

24 767 salariés formés - 72,4% de taux d'accès / 829 948 h de formation - durée moyenne : 33,5 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

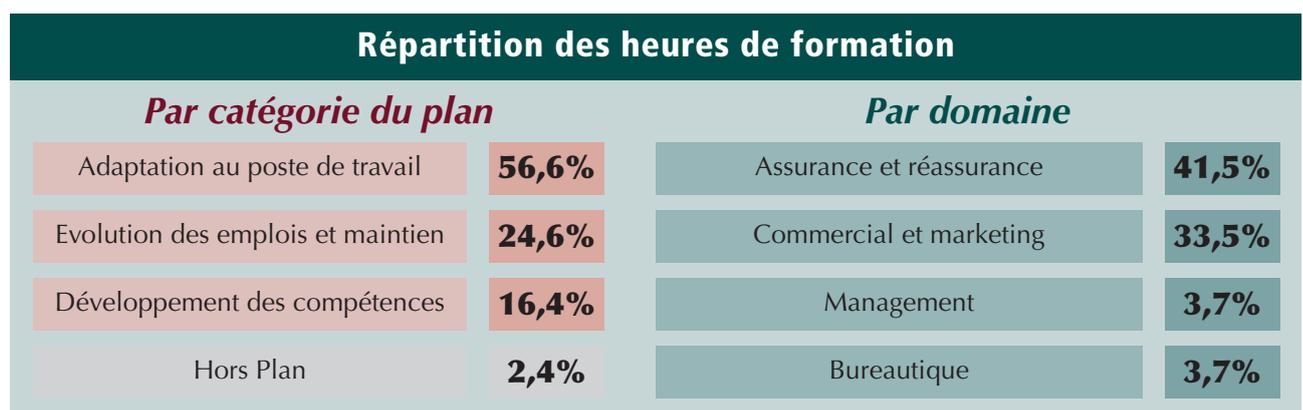
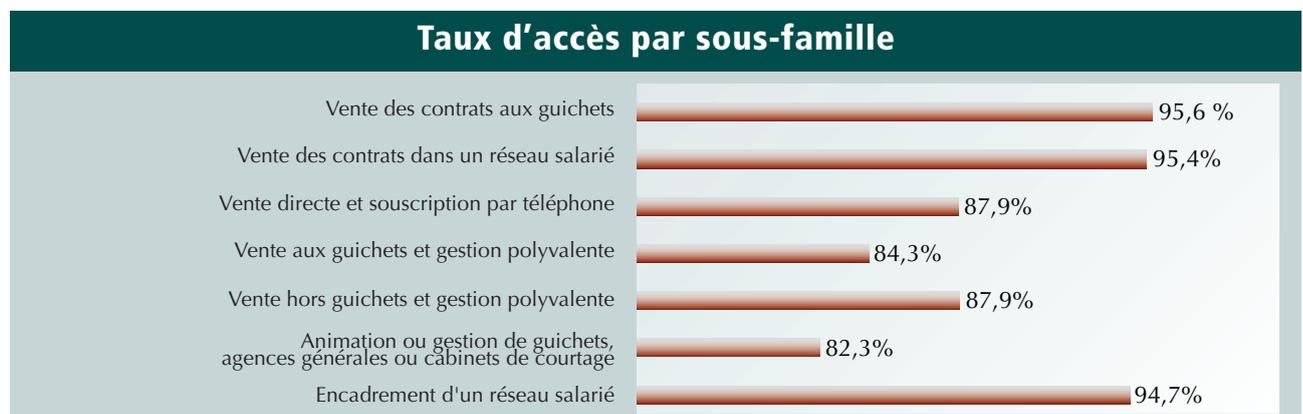
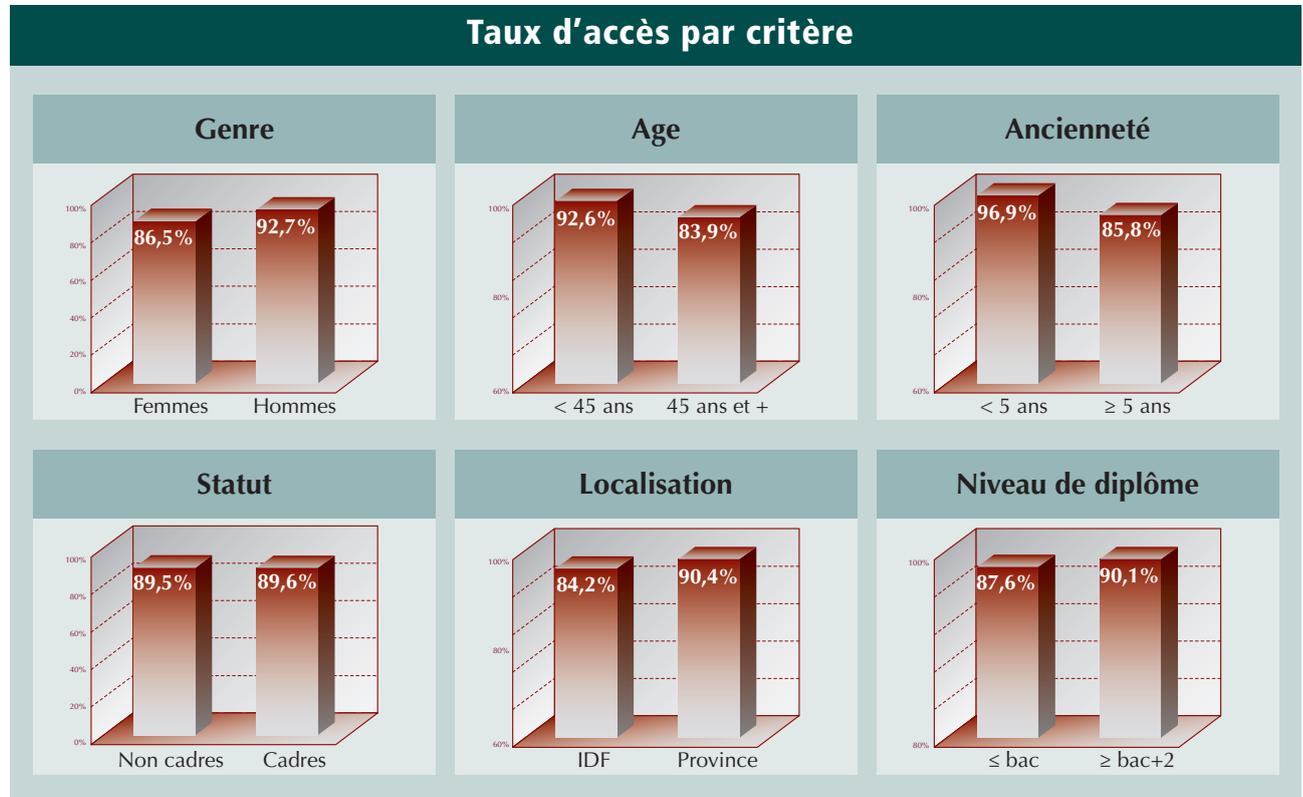
Adaptation au poste de travail	41,2%
Evolution des emplois et maintien	35,3%
Développement des compétences	20,7%
Hors Plan	2,8%

Par domaine

Assurance et réassurance	56,7%
Bureautique	6,4%
Communication	5,8%
Management	5,6%

Commercial

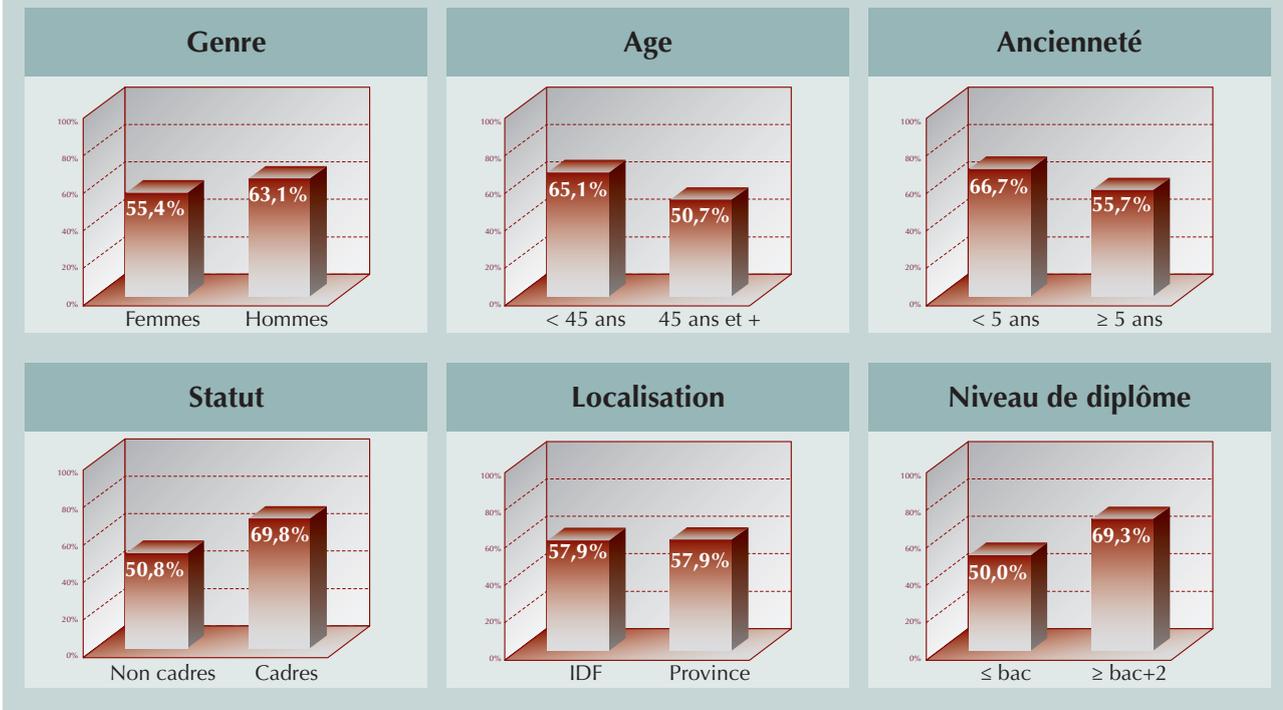
37 544 salariés formés - 89,5% de taux d'accès / 2 266 930 h de formation - durée moyenne : 60,4 h



Comptabilité

2 502 salariés formés - 57,9% de taux d'accès / 78 292 h de formation - durée moyenne : 31,3 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

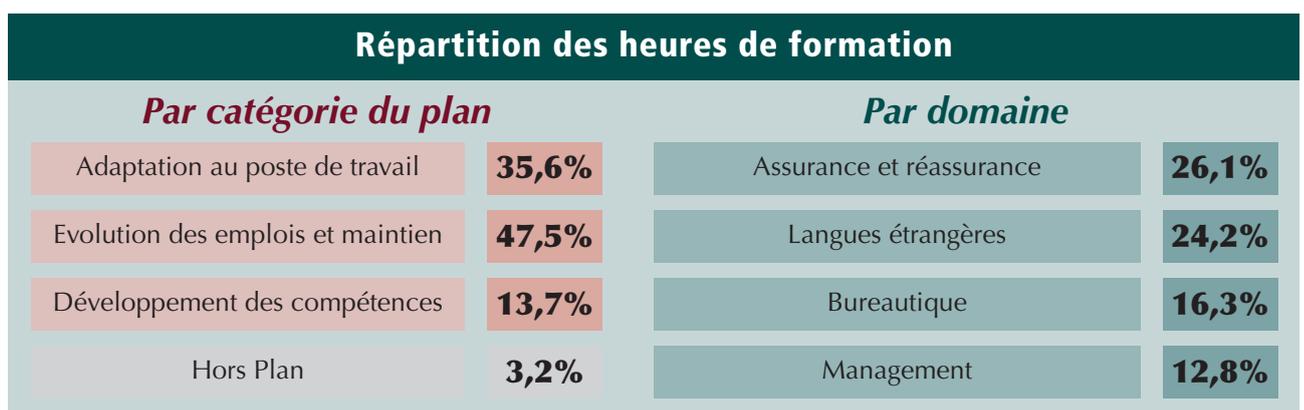
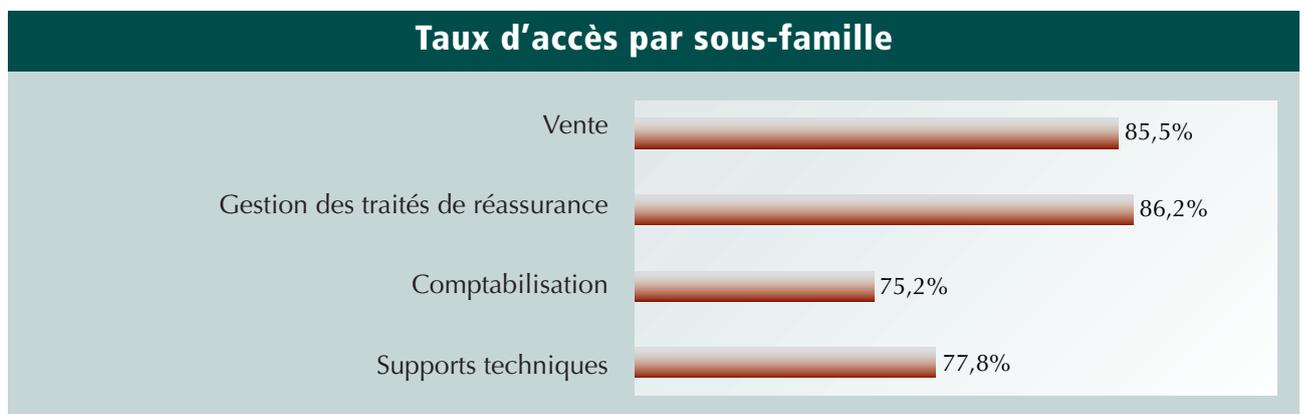
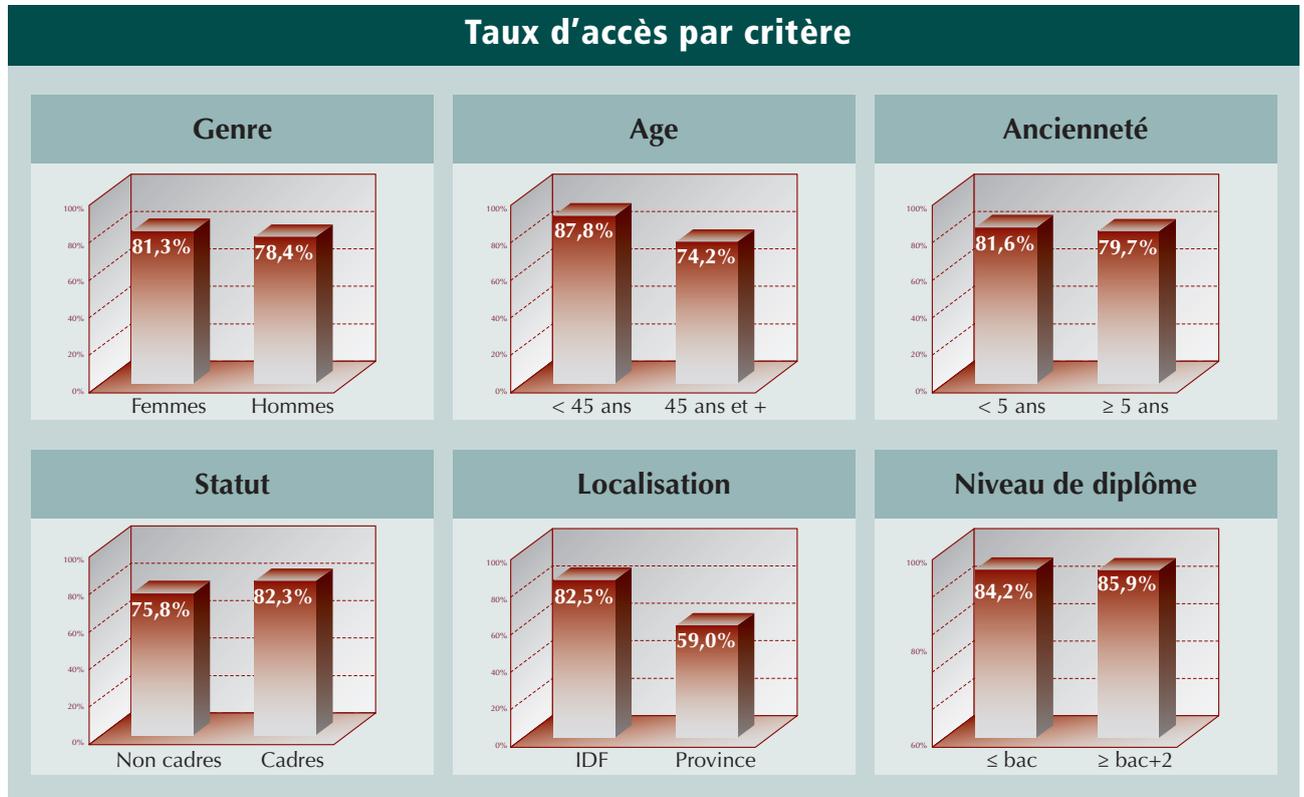
Adaptation au poste de travail	29,2%
Evolution des emplois et maintien	30,8%
Développement des compétences	34,7%
Hors Plan	5,3%

Par domaine

Comptabilité, audit, contrôle de gestion	26,3%
Assurance et réassurance	14,2%
Bureautique	11,7%
Langues étrangères	10,1%

Réassurance

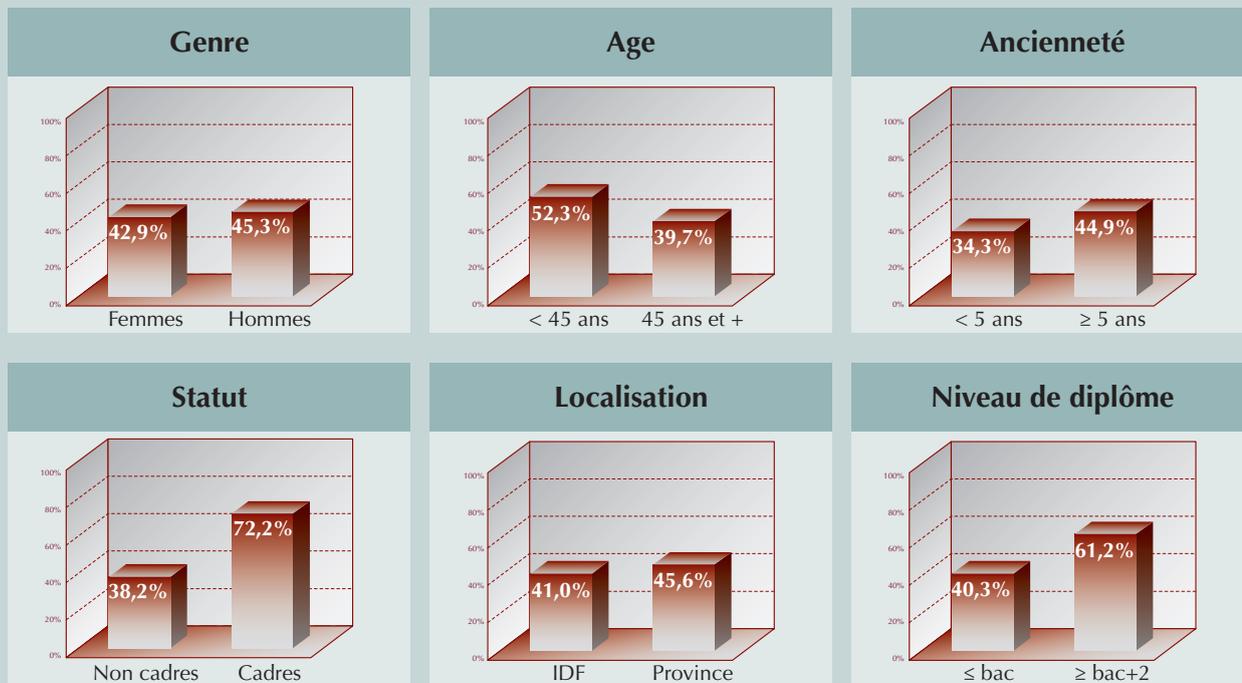
315 salariés formés - 80,2% de taux d'accès / 8 771 h de formation - durée moyenne : 27,8 h



Administration

1 043 salariés formés - 43,7% de taux d'accès / 28 539 h de formation - durée moyenne : 27,4 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

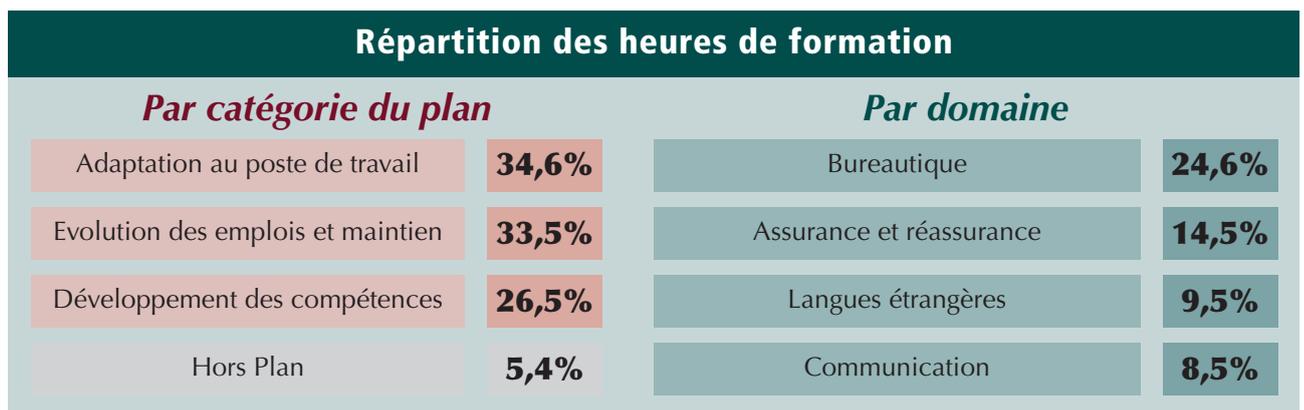
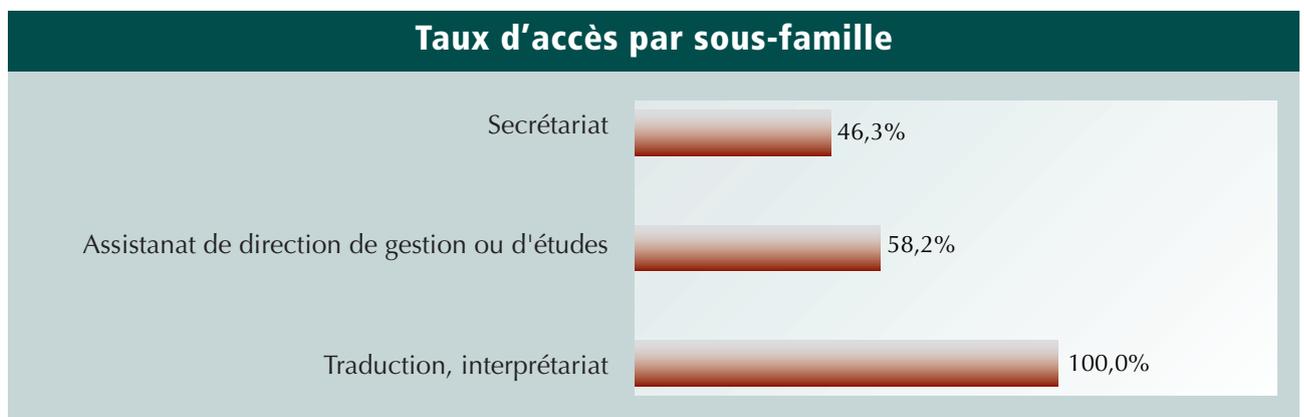
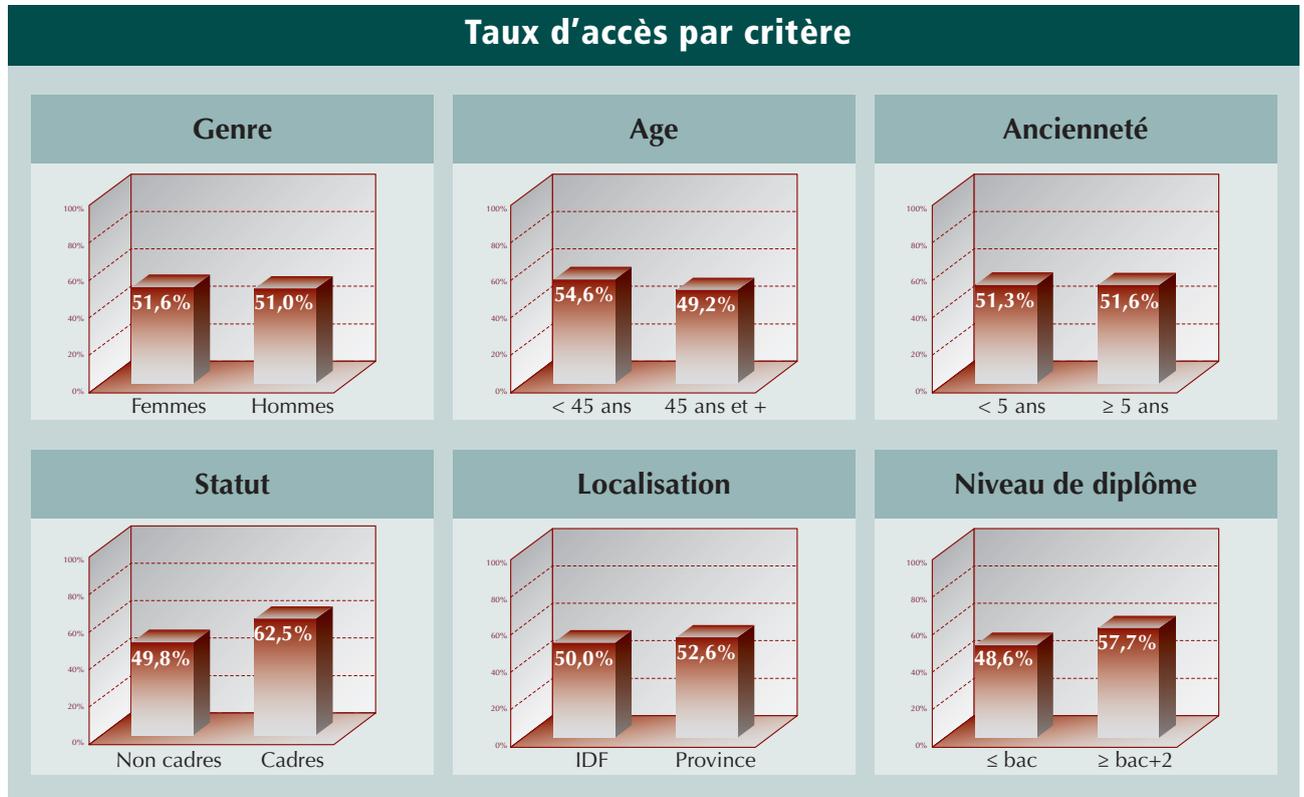
Adaptation au poste de travail	46%
Evolution des emplois et maintien	31,5%
Développement des compétences	18,9%
Hors Plan	3,6%

Par domaine

Assurance et réassurance	41,7%
Bureautique	11,1%
Management	7,9%
Divers, autres	7,2%

Secrétariat et Assistanat

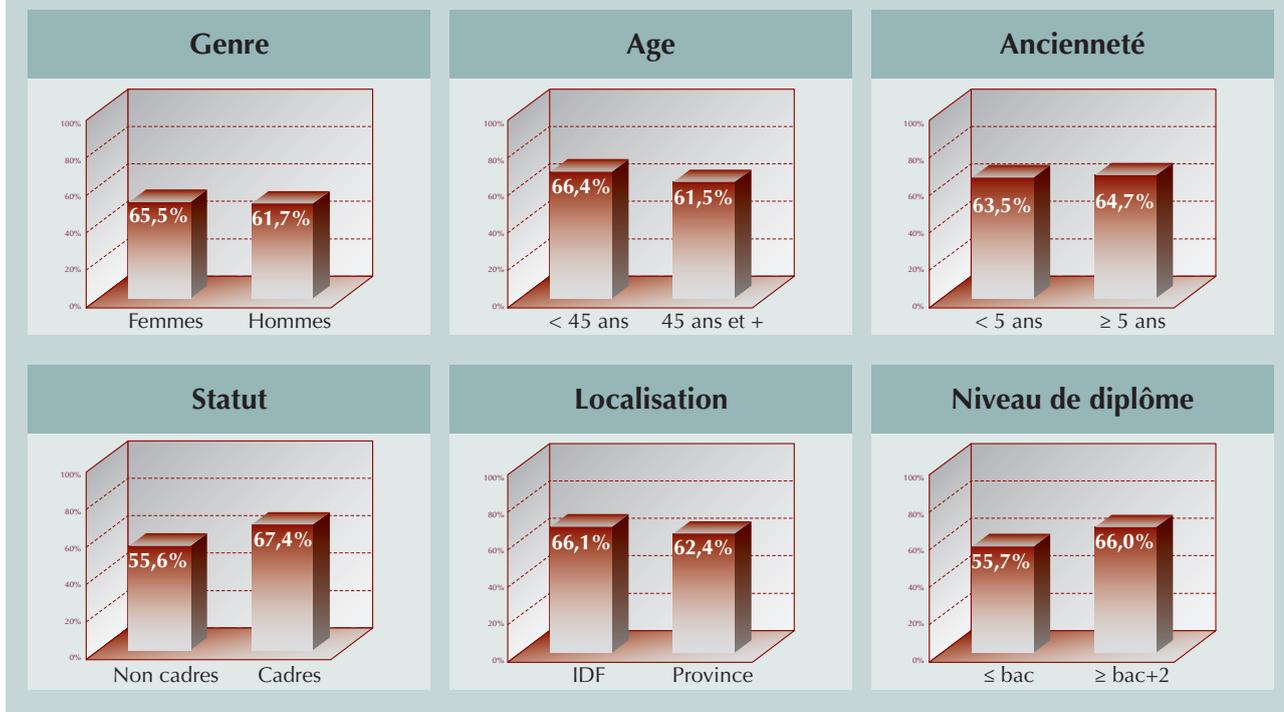
2 821 salariés formés - 51,6% de taux d'accès / 58 441 h de formation - durée moyenne : 20,7 h



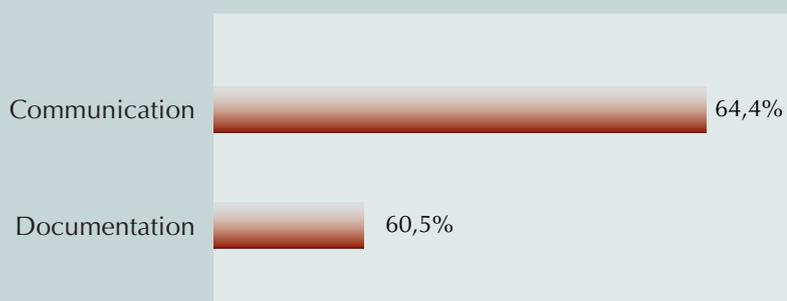
Communication

655 salariés formés - 64,4% de taux d'accès / 19 968 h de formation - durée moyenne : 30,5 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

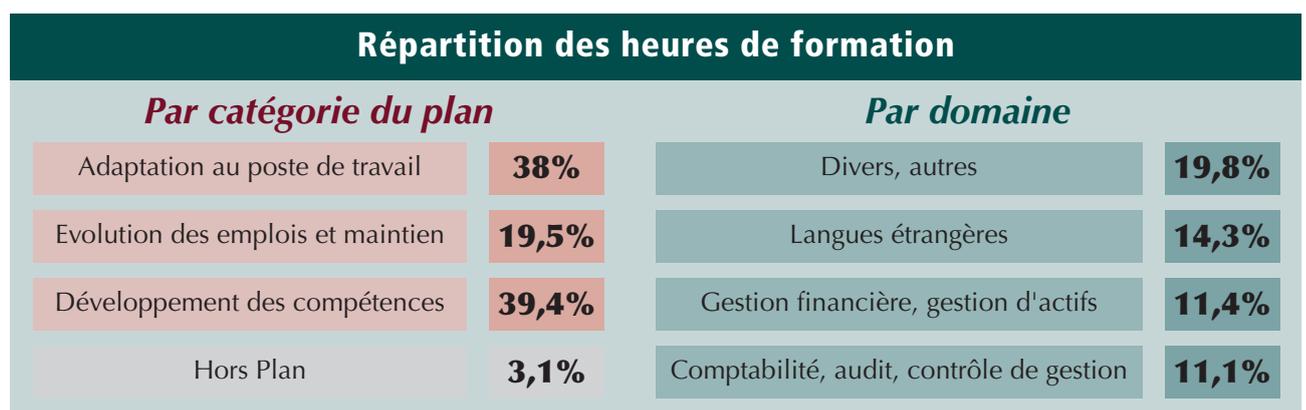
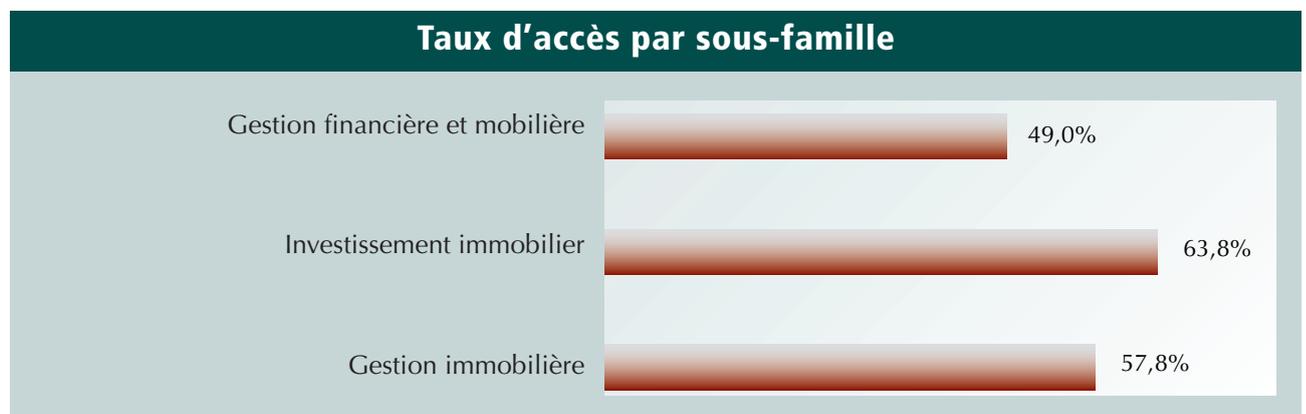
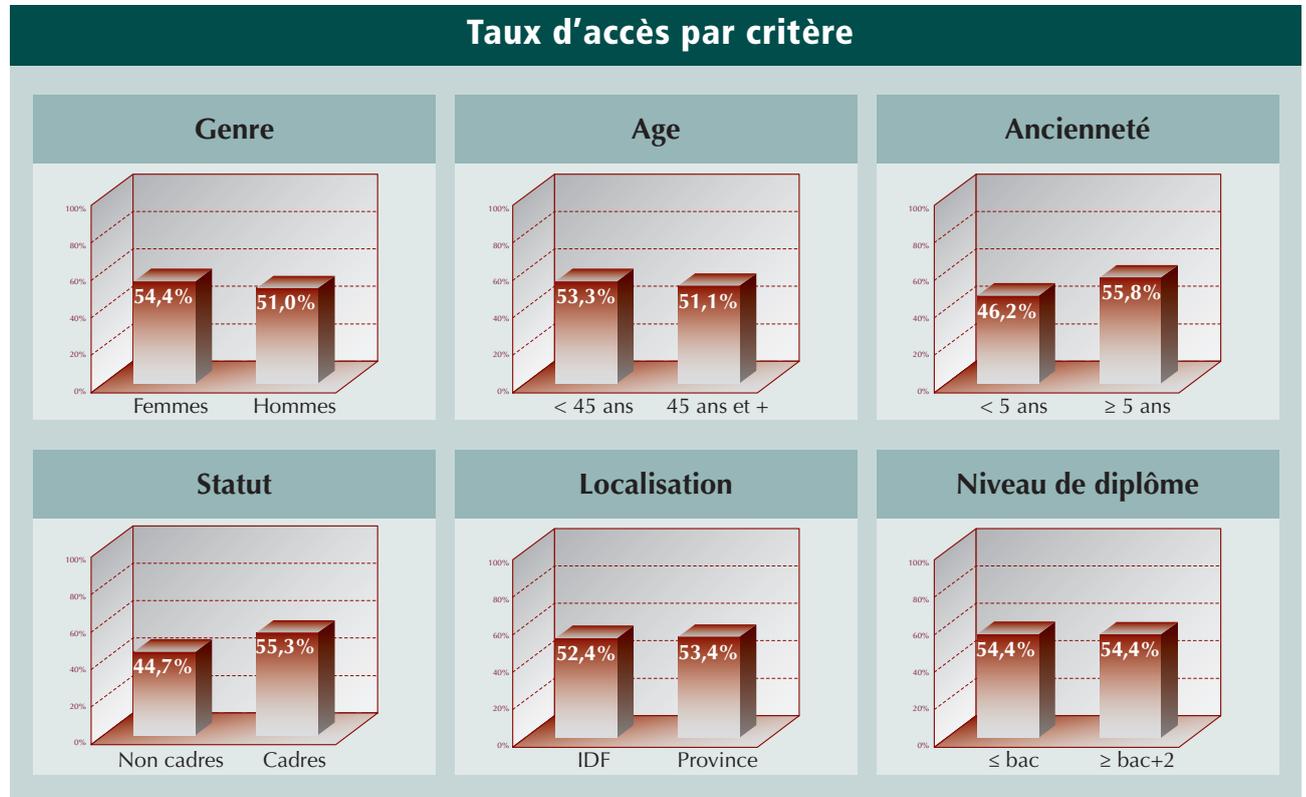
Adaptation au poste de travail	37,8%
Evolution des emplois et maintien	31,4%
Développement des compétences	30,3%
Hors Plan	0,5%

Par domaine

Communication	19,4%
Langues étrangères	12%
Bureautique	11,9%
Management	10,7%

Gestion des Actifs

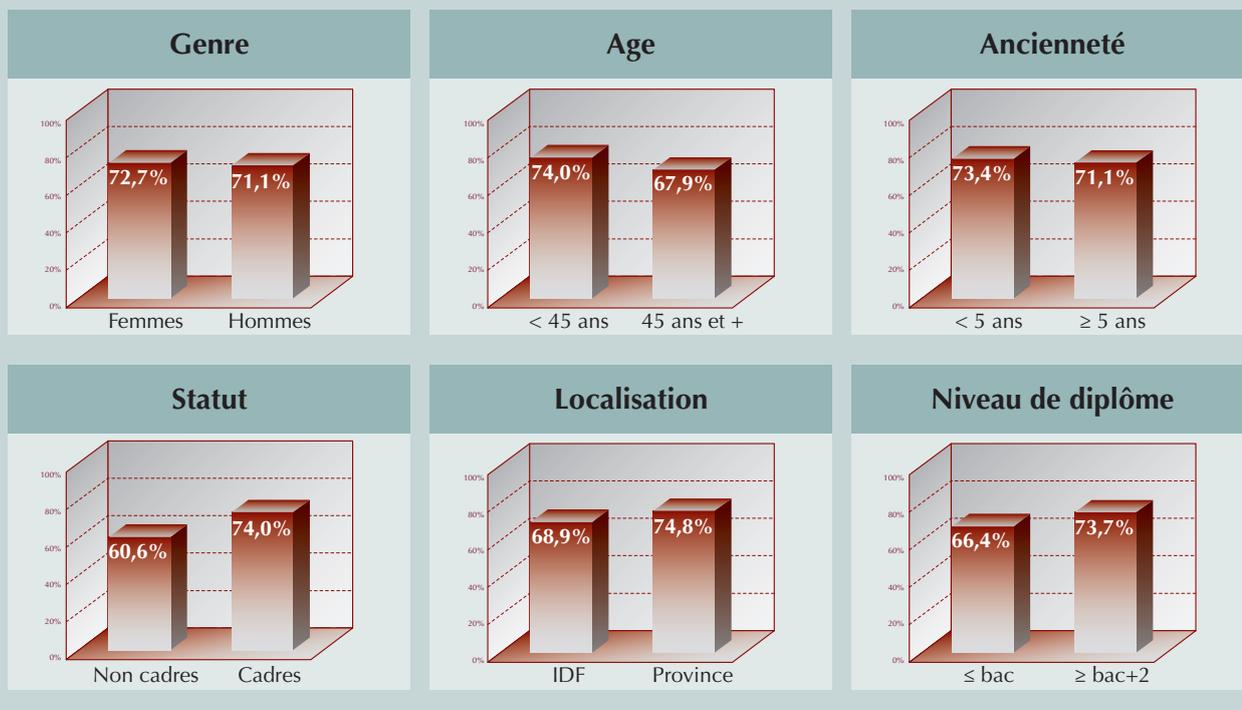
622 salariés formés - 52,6% de taux d'accès / 21 820 h de formation - durée moyenne : 35,1 h



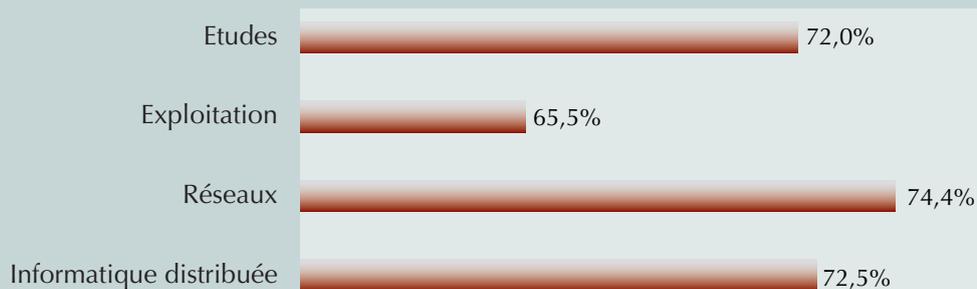
Informatique et Télécommunications

6 342 salariés formés - 71,6% de taux d'accès / 227 080 h de formation - durée moyenne : 35,8 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille



Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan

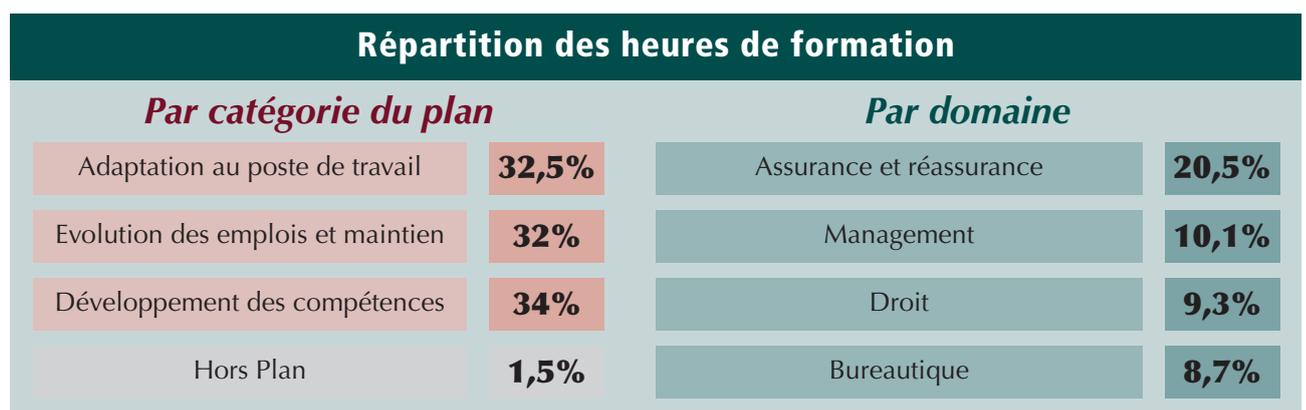
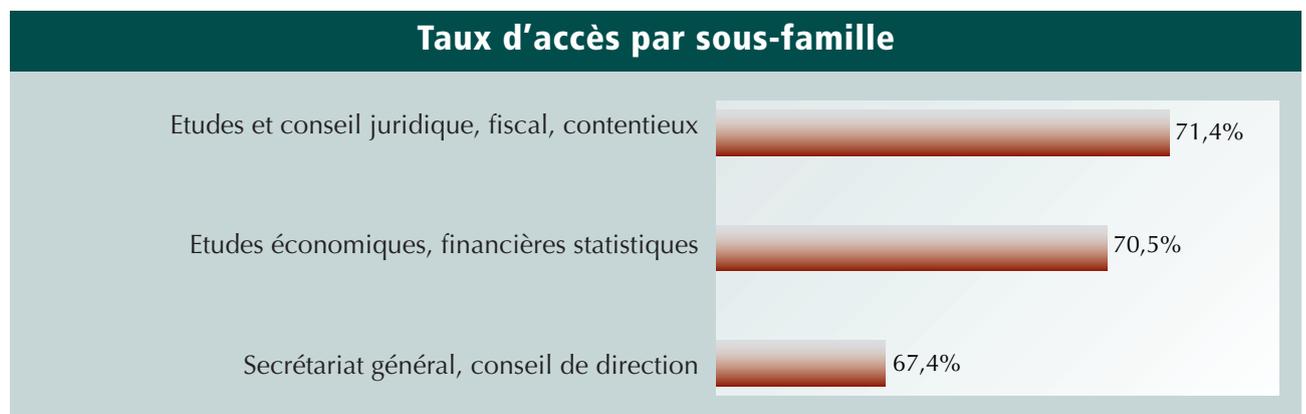
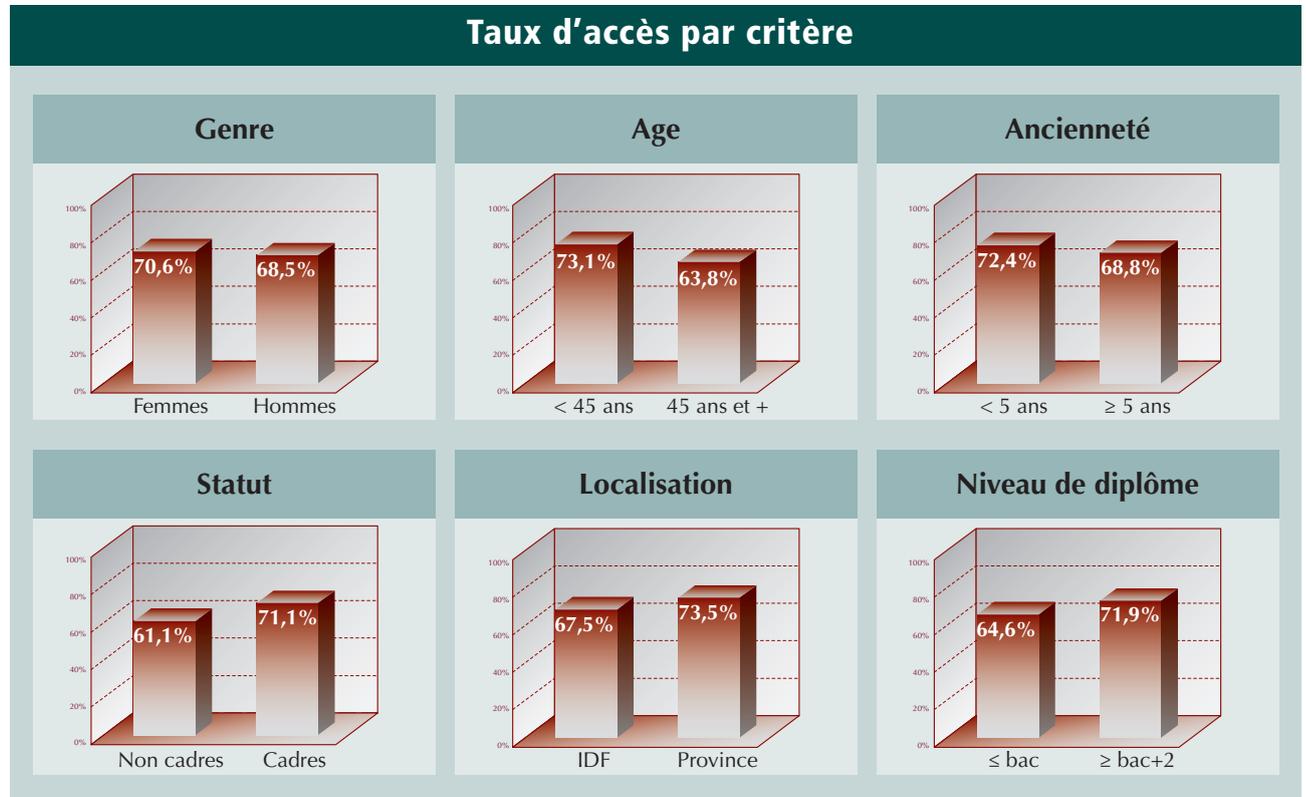
Adaptation au poste de travail	41,4%
Evolution des emplois et maintien	33,7%
Développement des compétences	22,2%
Hors Plan	2,7%

Par domaine

Informatique	48%
Management	9%
Assurance et réassurance	8,1%
Bureautique	6,5%

Etudes et Conseil

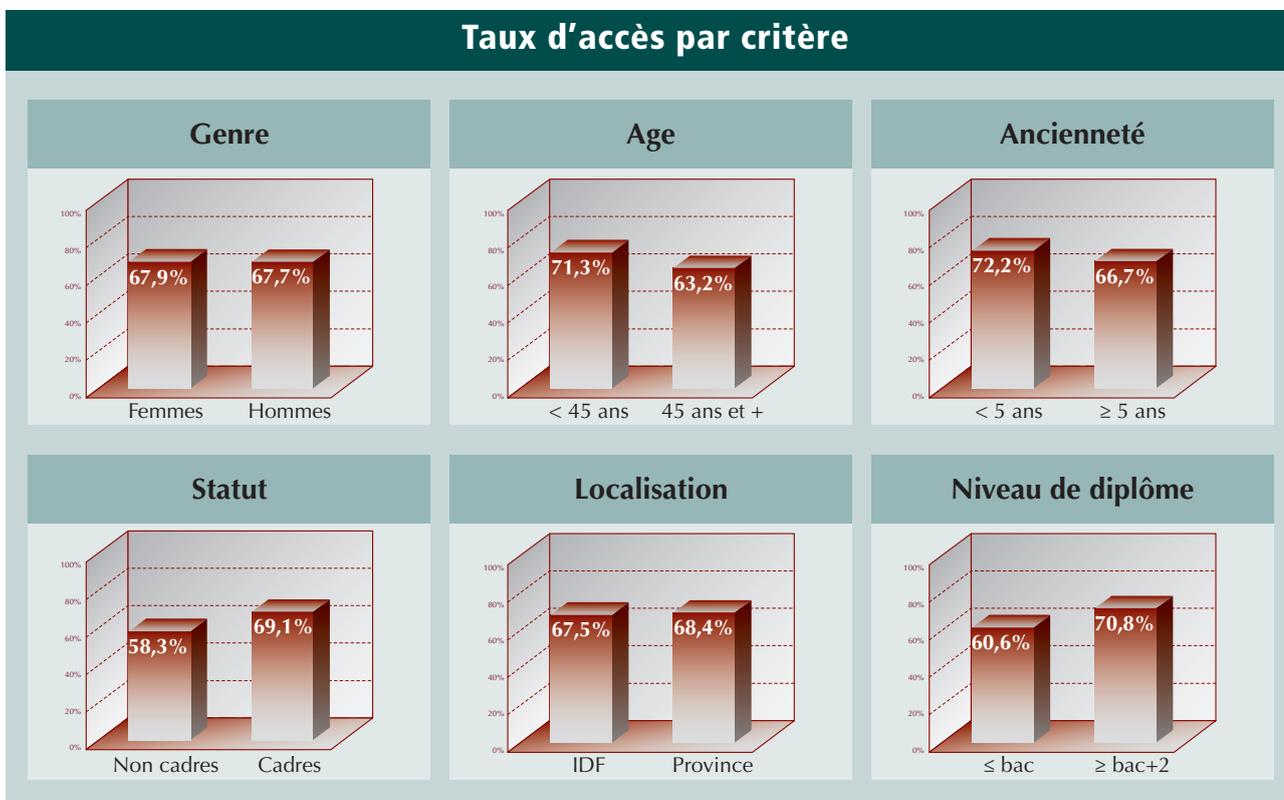
2 044 salariés formés - 69,8% de taux d'accès / 61 935 h de formation - durée moyenne : 30,3 h



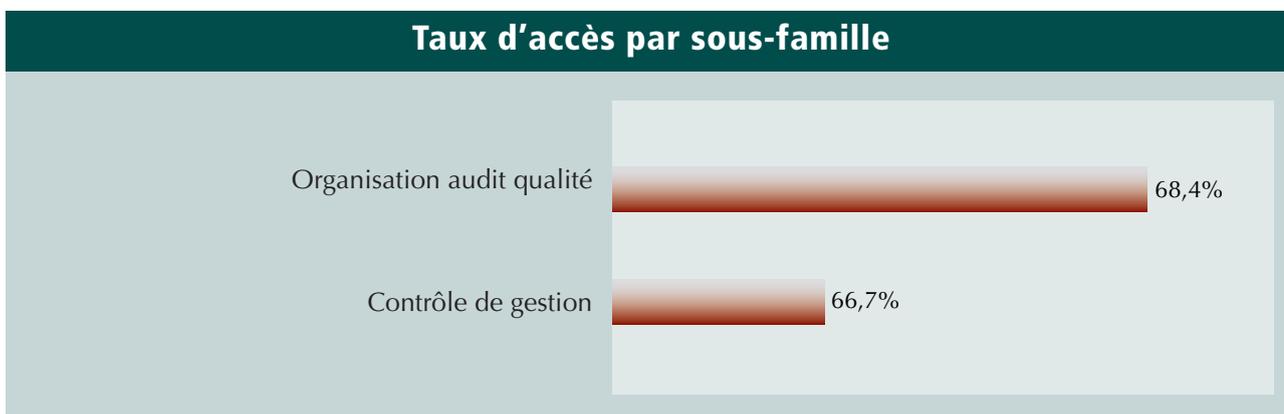
Gestion et Organisation

2 693 salariés formés - 67,8% de taux d'accès / 93 186 h de formation - durée moyenne : 34,6 h

Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille

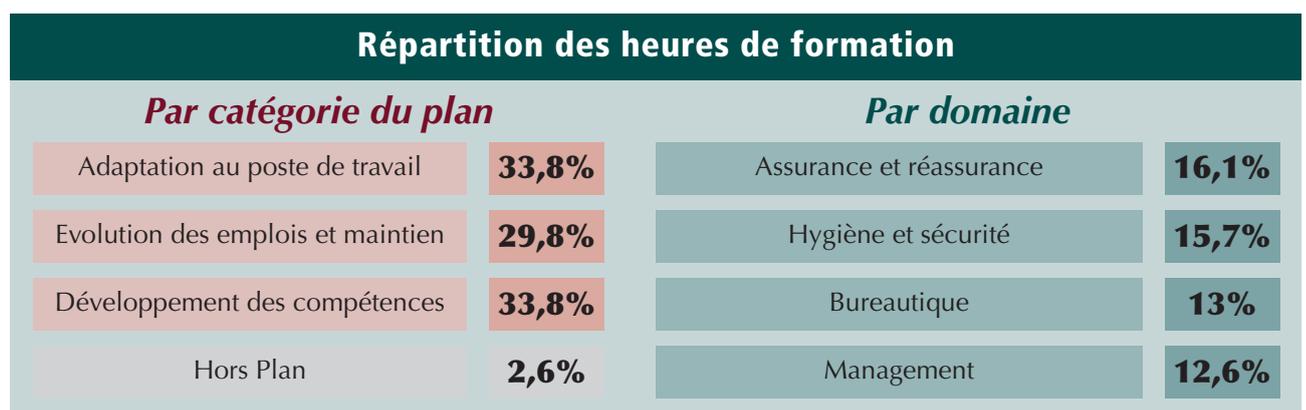
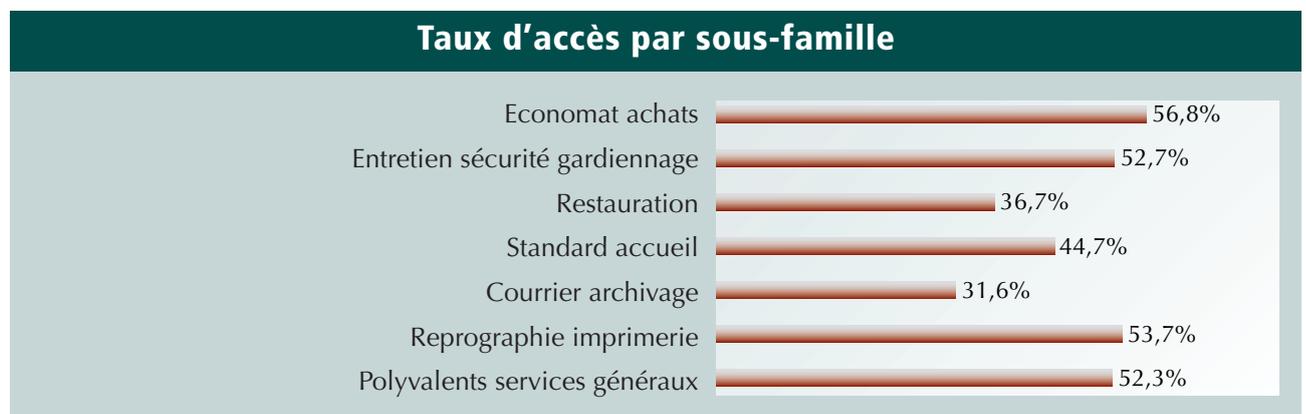
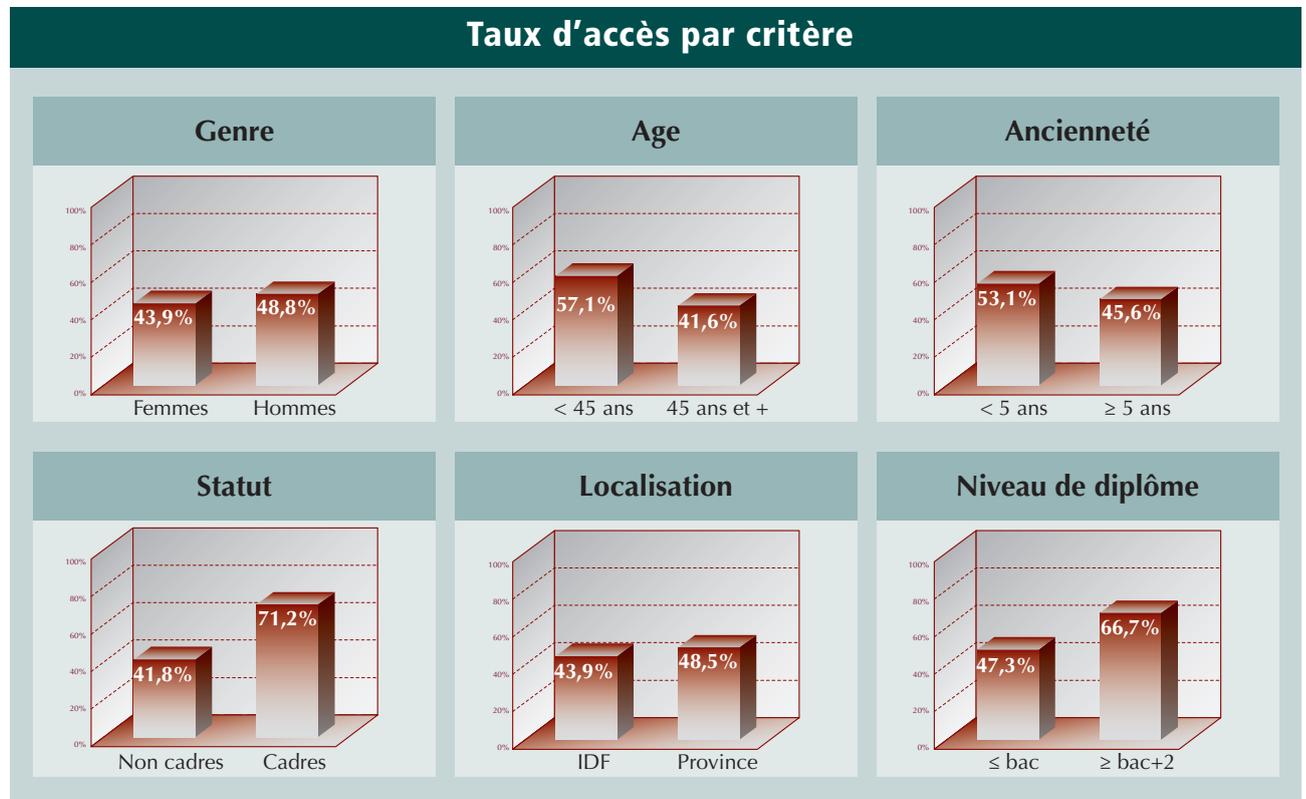


Répartition des heures de formation

Par catégorie du plan		Par domaine	
Adaptation au poste de travail	30,3%	Assurance et réassurance	18,7%
Evolution des emplois et maintien	26,2%	Management	14,3%
Développement des compétences	42,2%	Bureautique	10,2%
Hors Plan	1,3%	Comptabilité, audit, contrôle de gestion	8,3%

Logistique

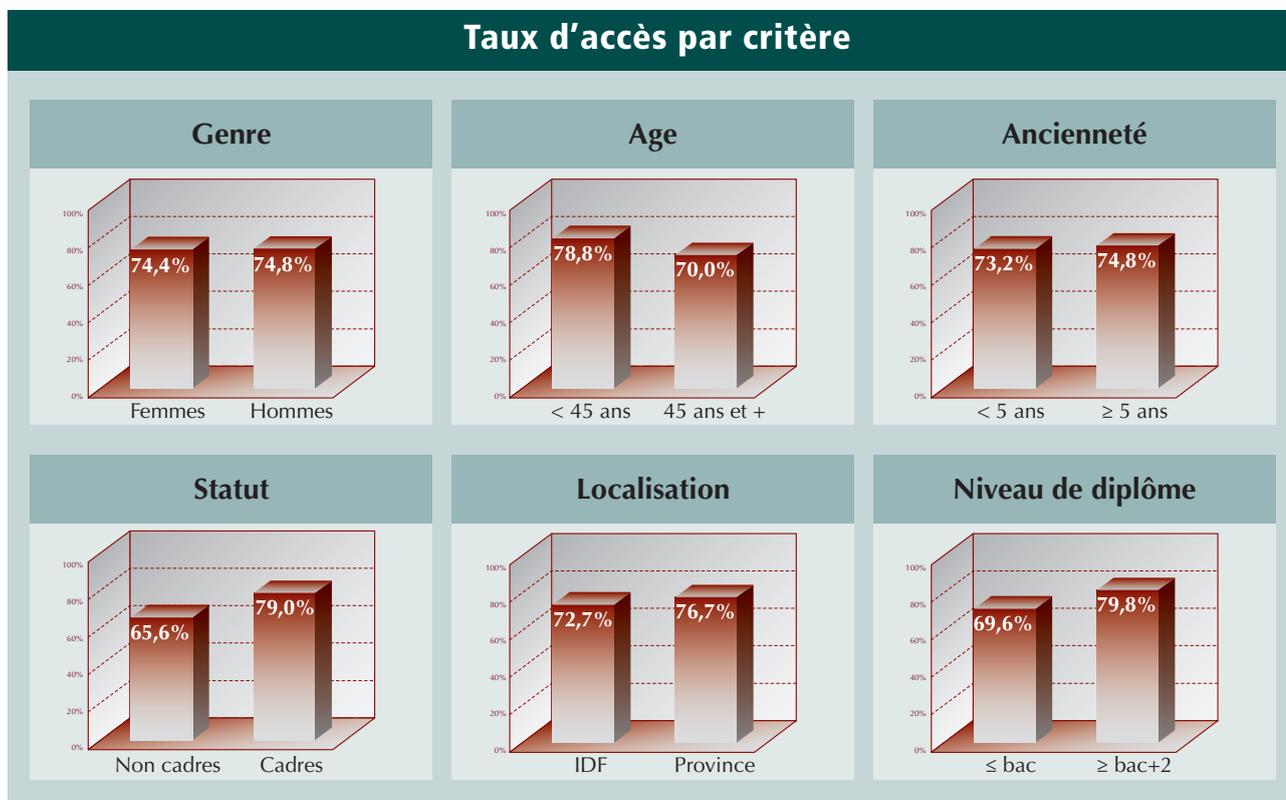
2 068 salariés formés - 46,7% de taux d'accès / 47 370 h de formation - durée moyenne : 22,9 h



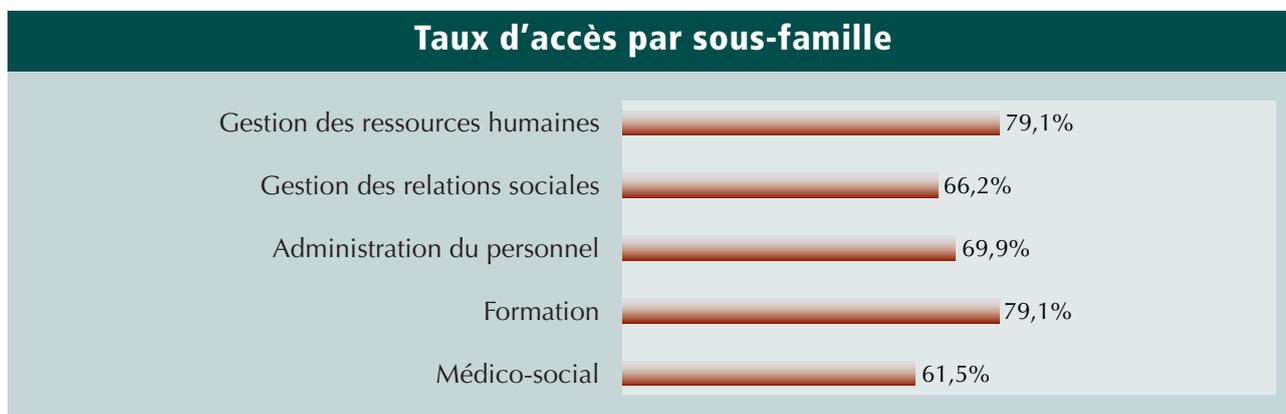
Ressources Humaines

2 011 salariés formés - 74,5% de taux d'accès / 75 520 h de formation - durée moyenne : 37,6 h

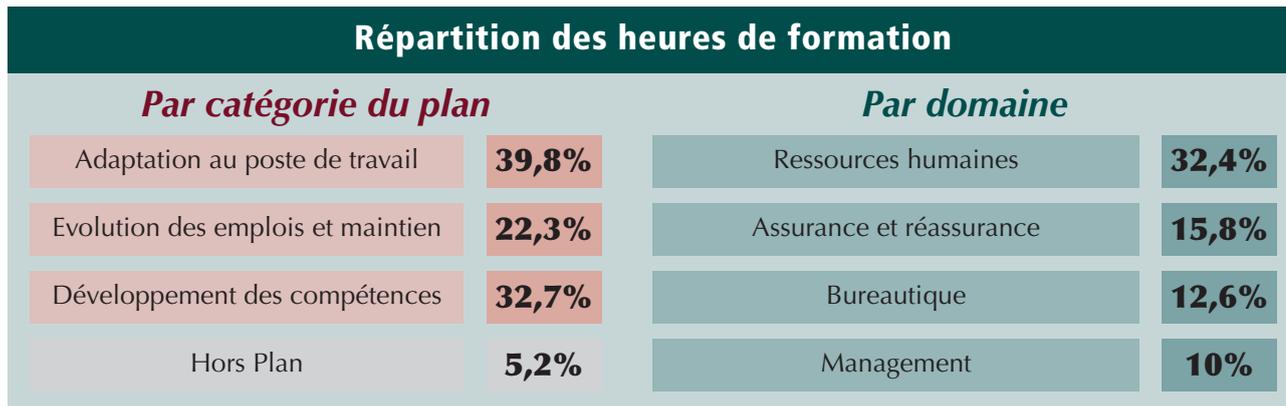
Taux d'accès par critère



Taux d'accès par sous-famille

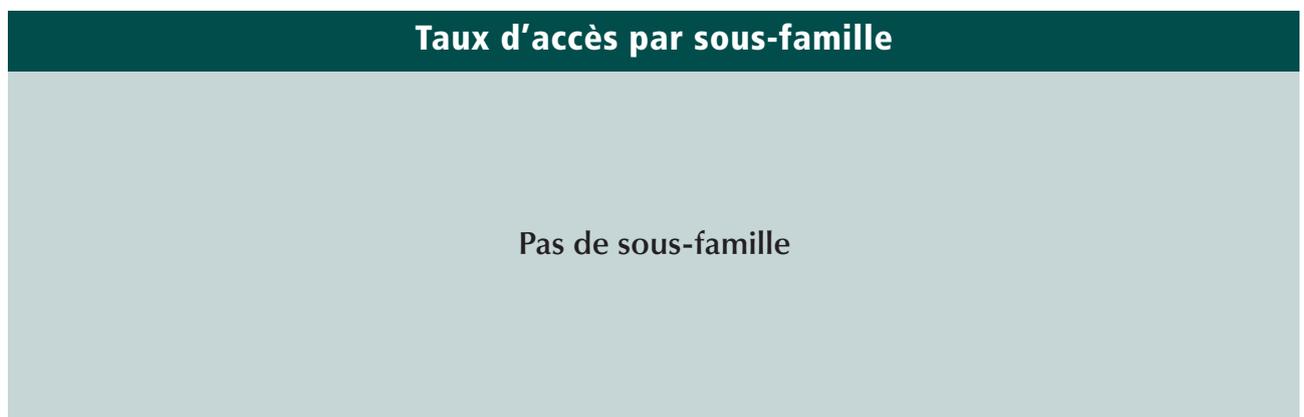
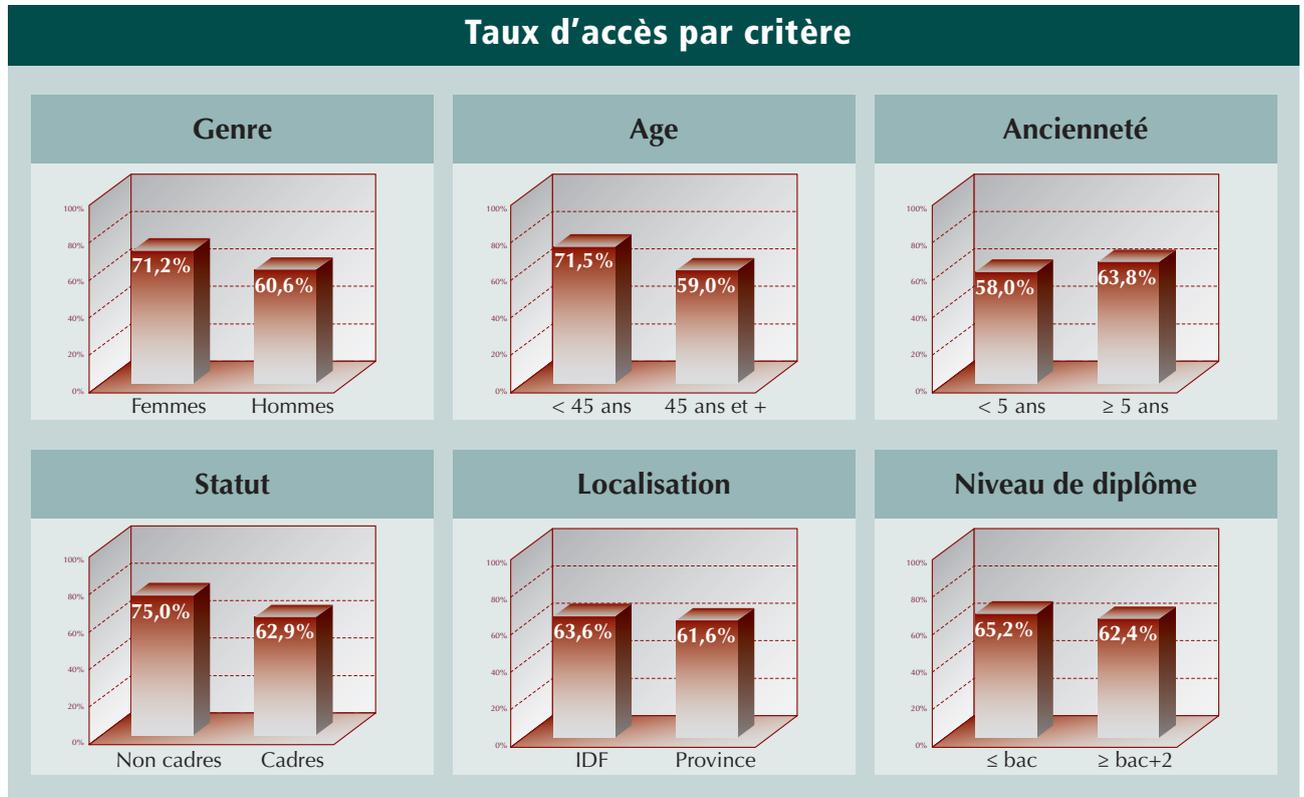


Répartition des heures de formation



Direction

1 515 salariés formés - 62,9% de taux d'accès / 45 503 h de formation - durée moyenne : 30 h



Répartition des heures de formation

<i>Par catégorie du plan</i>		<i>Par domaine</i>	
Adaptation au poste de travail	20,1%	Management	21,5%
Evolution des emplois et maintien	16,5%	Acculturation professionnelle	20,8%
Développement des compétences	63%	Management	20%
Hors Plan	0,4%	Langues étrangères	10,7%

ETUDES DISPONIBLES

Sur simple demande à l'Observatoire,
contacter Arlette Coussot : tél. 01 53 21 51 20 - fax. 01 53 21 51 26
courriel : observatoire@obs.gpsa.fr – site : www.metiers-assurance.org

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

ETUDES METIERS

- Les métiers des commerciaux (2007)
- Les métiers des ressources humaines : "du facteur travail au capital humain" (2003)
- Les métiers de l'informatique et des télécommunications : "pénurie des ressources : mythe ou réalité ?" (2002)
- Les métiers du marketing : "d'une activité à un métier" (2002)
- Les métiers de l'indemnisation et du règlement des sinistres : "de la rédaction à la télégestion" (2001)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2001)
- Le métier de souscripteur grands risques internationaux d'entreprises (2000)
- Les métiers de l'actuariat et des études statistiques (2000)
- Les métiers du secrétariat - 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 2008 : horizon 2008-2013 (juin 2008)
- Baromètre prospectif 2007 : horizon 2007-2012 (juin 2007)
- Etude "Quels métiers demain ?" Un nouvel outil d'analyse prospective à l'horizon 2015 de l'industrialisation de l'assurance (juin 2006)
- du N°1 (mai 2001) au N°5 (juin 2005)
- Etude prospective et baromètre de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance à l'horizon 2005 (mai 2000) *[épuisée - téléchargeable à partir du site]*

Profil statistique et prospectif

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

A PARAÎTRE

- ROMA et ROFA (décembre 2009)



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