



Synthèse

ROMA 2007

Le jeudi **6 décembre 2007**, l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance a présenté à l'auditorium de la Maison de l'Assurance, le **ROMA** (Rapport de l'Observatoire sur les Métiers des salariés de l'Assurance), et le **ROFA** (Rapport de l'Observatoire sur les Formations des salariés de l'Assurance).

Le ROMA est la **onzième édition** des résultats de l'enquête annuelle effectuée pour recueillir les statistiques des données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA. Pour ce ROMA 2007, **l'assiette globale de l'enquête**

prend en compte 139 297 salariés au 31/12/2006.

Cette année encore, le **taux de réponse** s'avère particulièrement remarquable puisqu'il représente 97,2% de la population soumise à l'enquête.

Ce document, véritable "**bilan social consolidé de la profession**", permet par le recueil statistique, d'approfondir les analyses dans l'évolution dynamique de la population professionnelle et des métiers. En permettant de discerner le structurel du conjoncturel, il se veut un outil de prospective et de veille sociale.

Le ROMA 2007 confirme les grandes tendances structurelles déjà constatées les années précédentes avec toutefois quelques faits marquants.

A) Regard sur l'évolution des principaux indicateurs

• Tout d'abord, **la féminisation se poursuit**

Au 31/12/2006 les femmes représentent 58% de la population totale. Ce taux est en constante progression depuis 1996 (52,7%). Ce résultat est le produit d'une hausse du taux d'embauche de femmes, mais aussi, de l'arrêt des systèmes de préretraites créant un

plus grand maintien dans l'emploi des femmes de 55 ans et plus. La féminisation irrigue l'ensemble des familles de métiers aussi bien les métiers cœurs ("commercial" et "gestion de contrats") que supports.

• **La part des cadres ne cesse de progresser**

Ainsi, elle représente au 31/12/2006, 54 391 personnes soit 39% des effectifs de la population totale (29,7% en 1996). Ce phénomène d'accroissement est issu de la combinaison entre nouveaux entrants et promotions internes. A l'intérieur de la

population cadre, les femmes représentent 42,3%, en croissance continue depuis 1996 (34%). Ce taux se trouve très largement supérieur à la moyenne nationale interprofessionnelle (environ 30%) et supérieur au secteur bancaire (37,5%).

• La montée des 55 ans et plus

Face au vieillissement de la population, la nécessité du maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus est au cœur du débat sociétal.

La profession de l'assurance a pris conscience dès 1998 de ce problème. L'arrêt des systèmes de préretraite, notamment depuis 2002 a permis de retrouver un cycle vertueux. Ainsi, les 55 ans et plus sont passés de 2,7% en 1996 (dont 22% de femmes) à 7,8% en 2002, puis à 12,9% en 2006.

Ce fait est le résultat d'un accroissement du maintien dans l'emploi principalement des femmes qui étaient au centre du dispositif des sorties anticipées. A fin 2006, elles représentent 52,2% des 55 ans et plus, contre 45,2% en 2002.

Mais le phénomène le plus important est **le redressement de l'âge de cessation**

• Un regard sur les nouveaux entrants

Mais en réalité le vieillissement de la population masque un renouvellement certain des effectifs. En effet, le flux des recrutements est important.

Pour l'exercice 2006, le nombre de nouveaux entrants est de 10 992 salariés représentant 7,9% de la population totale. Ces recrutements sont d'ailleurs en progression de 5,3% par rapport à l'année 2005.

Globalement, la part d'attractivité du marché de l'assurance est depuis cinq ans autour de 11 000 personnes dont 3 000 cadres. Dans

d'activité. Il est l'élément le plus significatif de la pyramide démographique.

Ce redressement spectaculaire est le produit de l'arrêt à partir de 2002 des systèmes de préretraite, et de la publication de la Loi Fillon. L'âge de cessation réel est passé de 56 ans et 1 mois en 2002 à 58 ans et 6 mois en 2006.

On constate d'ailleurs que la différence entre les cadres et non cadres tend à s'estomper : 58 ans et 11 mois pour les cadres contre 58 ans et 2 mois pour les non cadres en 2006.

On peut considérer qu'en 2009, il devrait y avoir adéquation entre l'âge de cessation d'activité réel et l'âge actuel d'ouverture des droits à la retraite à 60 ans.

cette population nouvelle, les femmes représentent 57,4%, les cadres 24,6%, et les titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à Bac+2, 74,1%.

On constate également une forte progression des contrats en apprentissage et de professionnalisation (11,8%).

Les familles qui recrutent le plus en volume sont "commercial" et "gestion de contrats". Les recrutements cadres sont importants en "informatique", "actuariat", "commercial", "organisation", "gestion des actifs".

B) Analyse de l'évolution des classifications de 1996 à 2006

D'une manière générale, les classifications reflètent les grandes tendances décrites à travers le ROMA. Elles traduisent ainsi la

hausse globale des qualifications, la féminisation, les évolutions des métiers, des modes organisationnels.

Quelques faits saillants :

(pour mémoire : classes 1, 2, 3 et 4 = non cadres / 5, 6, 7 et direction = cadres)

- 75% de la population totale sont concentrés dans les classes 3, 4 et 5 ;
- en matière de recrutement, deux classes dominent : 3 pour les non cadres, 5 pour les cadres ;
- 60% des femmes sont en classes 3 et 4 ;
- plus de 50% des hommes sont en classe cadre et direction ;
- mais les femmes progressent dans toutes les classes depuis 1997 et sont aujourd'hui majoritaires en classe 5 (cadres).

La version intégrale du ROMA 2007 est disponible sur simple demande auprès de l'Observatoire (tél : 01 53 21 51 20) ou téléchargeable à partir de son site internet : www.metiers-assurance.org



Synthèse

ROFA 2007

Une première au niveau d'une branche professionnelle : un véritable bilan formation consolidé...

• Un périmètre recensé de 123 000 personnes...

L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance innove en publiant cette année, et **pour la première fois au niveau d'une branche professionnelle**, les résultats d'une enquête sur la formation des salariés de l'assurance.

Menée auprès de toutes les entreprises adhérant à la FFSA ou au GEMA, cette enquête obtient **un taux de réponse de 88,2%** et couvre ainsi une population de **123 000 personnes**, pour un peu plus de **4 millions d'heures de formation** consommées.

Il s'agit donc d'un véritable "bilan formation" consolidé, auquel s'ajoute une approche croisée par caractéristiques socioprofessionnelles et par métier.

Ce rapport, désormais complémentaire aux données sociales contenues dans le ROMA, s'inscrit dans la dynamique du secteur de l'assurance dans ce domaine. Les acteurs sociaux

de la branche ont en effet toujours considéré la formation *"comme un atout et un investissement, tant pour les entreprises dont elle contribue à accroître l'efficacité que pour les salariés à qui elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel"*.

2006, année initiale d'observation, constitue ainsi un premier état des lieux, fondement d'une analyse dynamique et prospective. Dans les prochaines années, il conviendra d'examiner **l'impact de la formation sur les trajectoires professionnelles, collectives et individuelles**. Il s'agira alors d'aller vers une approche davantage qualitative pour tenter de répondre à la question "à quoi sert la formation ?", ces analyses se situant tant pour les entreprises que pour les salariés dans une perspective de développement économique et social.

• Un taux d'accès et une durée moyenne supérieurs à l'interprofessionnel...

Il ressort de ce premier rapport que le secteur investit massivement dans la professionnalisation de ses salariés, bien au-delà des moyennes interprofessionnelles relevées. Avec des budgets se situant en moyenne à **4,8% de la masse**

salariale (l'obligation légale étant de 1,6%), le taux d'accès global à la formation des salariés de l'assurance s'élève ainsi à **74,3%** et la durée moyenne à **44 heures** (contre respectivement 39% et 31 heures au niveau national).

• Les principales tendances mises en exergue...

Par genre : les hommes, connaissent un taux de formation et une durée moyenne de formation légèrement supérieurs à ceux des femmes :

- 76,9% des hommes ont bénéficié d'une formation, contre 72,5% de femmes ;
- la durée moyenne de formation des hommes s'élève à 47,2 heures ; celle des femmes à 41,5 heures.

Par statut : contrairement aux statistiques interprofessionnelles, **les cadres ne se forment pas**

plus que les non cadres dans l'assurance. En effet, si ces derniers ont un taux d'accès à la formation faiblement inférieur aux cadres (73,4% contre 75,9%), ils ont une durée moyenne de formation de 48 heures, nettement plus importante que celle des cadres, de 37,4 heures.

Par âge : dans un contexte de renouvellement important (12 000 embauches par an en moyenne, soit 8% des effectifs totaux), les jeunes recrutés bénéficient systématiquement de

formations d'intégration et de démarches professionnalisantes au cours de leurs premières années. Ils sont de ce fait largement représentés en formation, avec des durées moyennes allant jusqu'à **83 heures pour les moins de 30 ans**.

Ce constat découle notamment de l'importance numérique de la famille de métier Commercial, marquée par un certain turn-over, une obligation de formation initiale de 150 heures minimum, ainsi qu'une nécessité d'adaptation permanente aux évolutions des réglementations et des produits.

Par famille de métier : conséquence directe du point évoqué ci avant, les commerciaux constituent la famille qui bénéficie le plus d'actions de formation (taux d'accès : 88%). Viennent ensuite, par ordre décroissant, les familles Réassurance, Gestion de contrats,

Informatique, etc. Les deux dernières familles, Administration (47,1%) et Logistique (45,9%), correspondent en fait à des métiers en fortes transformations et en diminution quantitatives. Néanmoins, il est intéressant de relever que celles-ci connaissent malgré tout des taux d'accès qui se situent au dessus de la moyenne interprofessionnelle...

Par domaine de formation : "L'Assurance et la réassurance", le "Commercial et marketing" sont les domaines de formation les plus développés. Centrés sur le cœur de métier, ils regroupent à eux seuls plus de **56% des heures de formation** dispensées. Ils traduisent ainsi les priorités stratégiques des entreprises, orientées vers le développement de la distribution de leurs produits et services, ainsi que vers la fidélisation de la clientèle.

● Les nouveaux dispositifs de formation en émergence

Le plan de formation se répartit à hauteur de 51% des heures sur des actions d'adaptation au poste de travail (catégorie 1), et à hauteur de 43% dans **une logique d'anticipation des évolutions des emplois et de développement des compétences** (21,2% en catégorie 2 et 21,7% en catégorie 3).

Le DIF s'enclenche : plus de **7 300 salariés**, soit 8% des salariés en formation, ont utilisé tout ou partie de leur droit en 2006, avec une durée moyenne qui s'établit à **21,7 heures**.

Les périodes de professionnalisation connaissent un démarrage qui devrait se confirmer au cours des prochaines années : **plus de 5 000 salariés** en ont bénéficié, qui

représentent 5,5% des formés. Dans ce cadre spécifique, la durée moyenne des formations suivies est de **97,4 heures**.

Les formations diplômantes... Notons aussi l'existence de **1578 salariés** qui suivent une formation diplômante (hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage). 20% d'entre eux préparent un diplôme de niveau Bac+5, 25% un diplôme à Bac+3/4 et 55% un diplôme de niveau inférieur ou égal à Bac+2.

● Zoom sur... la famille Commercial

Les commerciaux ont une place dominante en formation avec **un taux d'accès de 88% et une durée moyenne de 58 heures**. Alors que la famille concentre 34% des effectifs totaux de l'assurance, ils représentent 40,3% des salariés formés et ont consommé 53% du total des heures dispensées.

L'analyse de la formation par profil-type¹ met en évidence certaines différences.

¹ Pour plus de précisions, voir l'étude publiée en octobre 2007 sur les métiers commerciaux : "Entre métier et activité, compétence et appétence, la fin d'une fonction excentrée..." (téléchargeable, comme tous les travaux de l'Observatoire, à partir du site internet : www.metiers-assurance.org).

Les commerciaux itinérants (représentant 34% de la famille) sont les plus investis en formation. Ils se forment principalement, et logiquement, aux techniques de vente (plus de 50% des heures).

Les commerciaux sur plate-forme (7% de la famille) sont également très investis en formation, en lien avec le développement récent et toujours en cours de ce mode organisationnel. Le domaine de formation le plus exploité par ce type de profil est "Assurance et réassurance" (70% des heures).

Les commerciaux sédentaires (représentant 44% de la famille et exerçant dans des bureaux locaux ou succursales) ont été relativement moins impliqués en formation (47 heures de durée

moyenne, contre 58 heures en moyenne pour l'ensemble de la famille Commercial). Mais cela peut sans doute correspondre à la plus grande stabilité de ces types d'emploi et donc de l'importance moindre des formations d'intégration les concernant.

Les managers commerciaux enfin, (15% de la famille) répartissent l'essentiel de leurs formations entre "Assurance et réassurance" (30% des heures), "Management" (25% des heures) et "Commercial et marketing" (15% des heures).

Un premier bilan positif sur la formation tout au long de la vie...

Au final, il ressort de cette première enquête que les entreprises se sont bien emparées des dispositions mises en place par la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle. Des principaux éléments d'analyse mis en exergue, il apparaît en effet que **la formation constitue dans l'assurance un levier prioritaire** pour à la fois assurer un maintien utile dans l'emploi et promouvoir le développement des compétences des salariés. Charge maintenant à l'Observatoire de poursuivre ses travaux en analysant cette dynamique culturelle au fil du temps...