



Rapport **2007**
de l'**O**bservatoire
sur les **M**étiers des salariés
de l'**A**ssurance

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



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

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

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

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

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

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

Introduction

Ce ROMA est la **onzième édition** des résultats de l'enquête annuelle effectuée par l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'assurance, 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 (effectifs au 31/12/2006). Pour ce ROMA 2007, l'assiette globale de l'enquête prend en compte 139 297 salariés.

Cette année encore, **le taux de réponse** s'avère particulièrement remarquable puisqu'il représente 97,2% de la population soumise à l'enquête. Il confirme, à l'évidence, l'intérêt et l'engagement des entreprises de la profession dans la réalisation de ce document. Nous leur adressons nos plus vifs remerciements pour leur participation à l'approfondissement de la connaissance des salariés de l'assurance et de leur métier.

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

Ce document, véritable "**bilan social consolidé de la profession**", permet entre autres, 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.

A l'occasion de cette édition, et au-delà de la confirmation des grandes évolutions déjà constatées en matière d'emploi, de féminisation, de niveau de diplôme, nous avons porté un regard particulier sur **l'évolution des classifications de 1996 à 2006** qui reflète elle-même les grandes tendances décrites tout au long de cette décennie.

Mais la grande nouveauté de cet exercice c'est la présentation, en sus du ROMA, du premier **rapport annuel sur la formation** dans le prolongement des accords professionnels des 14 octobre 2004 et 22 juin 2007.

Ce document qui fait figure à notre connaissance d'**une première au niveau d'une branche professionnelle** vient renforcer les travaux de prospective et de veille de l'Observatoire au service de la profession, de ses entreprises et de ses salariés.

Gérard Lobjeois
Secrétaire Général

Mickaël Beyou
Chargé d'Etudes Statistiques

Paris le 6 décembre 2007

Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête au 31/12/2006

ACE Europe	LIBERTY MUTUAL INSURANCE EUROPE LIMITED
ACMN Vie	MAAF GROUPE
ADAP	MACIF GROUPE
AFI EUROPE	MACSF GROUPE
AGF GROUPE	MAE
AGPM	MAIF GROUPE
AIOI EUROPE	MAPA
ALICO (AIG Vie)	MATMUT
ALSACIENNE Vie	MEDERIC IARD
ALTIMA	MFA
AMDM	MITSUMI SUMITOMO Insurance co Europe
AMF	MMA GROUPE
APESA	MPF ASSURANCES
APRIA RSA	MRA-CA
AREAS	MUNICH Ré
ARGOS	MUTAVIE
ASSURANCES MUTUELLES DE PICARDIE	MUTUELLE D'ASSURANCES DES ARMEES
AURIA Vie	MUTUELLE DE POITIERS ASSURANCES
AUXIA	MUTUELLE DES ARCHITECTES FRANCAIS
AVIVA GROUPE	MUTUELLES D'ASSURANCES DES PHARMACIENS
AXA GROUPE	NATEXIS ASSURANCES
AXERIA Assurances	NEUFLIZE VIE
AZUR GROUPE	ODYSSEY
BARCLAYS	PACIFICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
BNP/PARIBAS GROUPE	PARISIENNE ASSURANCES
Caisse Meusienne d'Assurances Mutuelles	PARTNER RE S.A.
Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance	PREDICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
CAMACTE GROUPE	PREVENTION ROUTIERE
CAMCA	PREVOIR GROUPE
CAMEIC	PREVOYANCE RE
CCR	QBE Insurance
CFDP Assurances	SADA
Caisse de Garantie Immobilière du Bâtiment	SCOR GROUPE
CGI ASSURANCES	SEDDITA
CIVIS GIE	SHAM
CMAV	SIRCA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
CNP GROUPE	SMABTP GROUPE
CNPP	SMACL
COFACE	SOGECAP (GROUPE SOCIETE GENERALE)
CORNHILL France	SOGESSUR (GROUPE SOCIETE GENERALE)
ECUREUIL ASSURANCES	SURAVENIR
ERISA	SURAVENIR ASSURANCES
EULER HERMES SFAC	SWISS LIFE (France) GROUPE
FFSA/AFSA	THELEM ASSURANCES
FONDS DE GARANTIE AUTO	Tokio Marine Europe Insurance Limited
FORTIS	UNISTRAT COFACE
GAN GROUPE	UNOFI ASSURANCES
GEMUT	UNION SOLIDARISTE UNIVERSITAIRE
GENERALI GROUPE	ZURICH
GERLING KONZERN ALLGEMEINE	
GFA CARAIBES	
GMF GROUPE	
GPSA	
GROUPAMA GROUPE	
GSAR - ACS	
HDI INDUSTRIE V.A.G.	
HELVETIA	
IF Assurances	
IMPERIO	
L'AUXILIAIRE	
LA MONDIALE GROUPE	
LEGAL & GENERAL	

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 sociales 2006 et à ses mises à jour futures.

Sommaire

Introduction	1
Tableaux de synthèse : évolution des indicateurs-clés	4/5
1ère partie : Remarques & Commentaires	7
• ROMA 2007 : une continuité dans les résultats	8
A) Regard sur les principaux indicateurs de la population totale	9
1) La féminisation se poursuit	
2) Toujours plus de cadres	
3) La montée des 55 ans et plus	
4) Regard sur les nouveaux entrants	
B) Essai d'analyse de l'évolution des classifications de 1996 à 2006	21
1) Evolution de la population totale	
2) Par genre	
3) Par famille de métier	
Synthèse	30
2ème partie : Statistiques sur les salariés des entreprises d'assurances	31
• Description de la population globale	33
<i>Synthèse</i>	
<i>Présentation de la démarche</i>	
• Description par famille et sous-famille de métiers	43 à 75

Les tableaux des pages suivantes synthétisent l'évolution des indicateurs-clés structurant l'enquête annuelle appelée ROMA.

Afin d'avoir une vision statistique et dynamique de leur évolution, nous avons pris comme base de référence l'année 2002, date d'intégration de Groupama à la population totale. Cet élément sera la base constante de référence qui sera comparée chaque fois aux années N et N-1 (exemple : 2006 par rapport à 2005).

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

Population totale

	2002	2005	2006
Effectif de l'enquête	136 929	139 641	139 297
Taux de femmes	56,4%	57,6%	58,0%
Age moyen	40,6 ans	41,6 ans	41,8 ans
Femmes	40 ans	41,1 ans	41,2 ans
Hommes	41,3 ans	42,4 ans	42,6 ans
Ancienneté moyenne	13,4 ans	14,4 ans	14,4 ans
Femmes	14,1 ans	14,9 ans	15 ans
Hommes	12,6 ans	13,6 ans	13,7 ans
Géographie (% en IDF)	40,5%	38,4%	38,4%
Taux de temps partiel	10,2%	11,9%	12,6%
Taux de ≥ bac+2	47,4%	52,1%	53,6%
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	57 ans 5 mois	58 ans 6 mois
Cadre	57 ans 7 mois	58 ans 6 mois	58 ans 6 mois
Non cadre	55 ans 5 mois	57 ans 2 mois	58 ans 2 mois

Nouveaux entrants

	2002	2005	2006
Volume et taux	12 733 9,3%	10 440 7,5%	10 992 7,9%
Taux de femmes	55,8%	57,2%	57,4%
Taux de cadres	22,0%	22,8%	24,6%
Type de contrat			
CDI	71,8%	63,3%	64,8%
CDD	22,4%	26,7%	23,3%
Alternance-Pro-Apprentissage	5,7%	9,9%	11,8%
Taux de ≥ bac+2	68,5%	71,9%	74,1%

55 ans et plus

	2002	2005	2006
Volume et taux	10 653 7,8%	16 946 12,1%	17 984 12,9%
Taux de femmes	45,2%	51,1%	52,2%
Taux de cadres	45,0%	43,8%	44,0%
Taux de temps partiel	9,3%	11,5%	12,0%

Cadres

	2002	2005	2006
Volume et taux	48 135 35,2%	53 298 38,2%	54 391 39%
Taux de femmes	38,7%	41,2%	42,3%
Taux de ≥ bac+2	66,9%	69,7%	70,6%

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

	Effectifs			Age moyen			Taux de 55 ans et +			Taux de femmes		
	2002	2005	2006	2002	2005	2006	2002	2005	2006	2002	2005	2006
Conception et Adaptation de Produits	3954	4380	4133	38,6	39,8	39,9	6,1	9,1	9,9	52,9	53,3	53,5
Contrôle Technique et Prévention	2192	2196	1674	41,6	42,4	44,2	13,6	16,5	19,7	20,8	21,5	28,4
Gestion des Contrats	38294	39501	39632	41,2	42,3	42,6	7,2	12,2	13,8	70,5	72,1	72,4
Commercial	43489	43663	44246	39,2	39,9	40,0	6,8	9,7	10,1	46,9	49,7	50,3
Comptabilité	5560	5370	5225	41,2	42,4	42,7	8,0	13,4	14,5	66,1	66,1	66,8
Réassurance	1221	1078	963	40,7	42,7	43,3	6,6	10,8	11,6	55,0	55,4	55,4
Administration	2642	2605	2648	43,3	45,5	46,8	11,4	20,3	23,3	72,2	69,8	67,9
Secrétariat et Assistanat	7663	7213	6633	42,5	44,1	44,5	8,9	14,6	16,0	98,5	98,0	97,6
Communication	1050	1134	1156	40,3	41,5	41,5	9,0	12,2	12,5	71,5	69,1	71,0
Gestion des Actifs	1632	1693	1758	37,8	38,5	38,2	4,9	7,9	6,9	46,6	42,9	43,5
Informatique et Télécommunications	10213	10845	10756	39,3	41,1	41,6	4,5	7,5	8,1	29,4	28,8	28,9
Etudes et Conseil	2997	3122	3447	39,0	39,3	40,0	8,2	10,2	11,4	54,9	58,8	59,9
Gestion et Organisation	3458	4001	4346	40,1	41,5	41,5	6,2	11,1	11,6	52,0	51,3	51,9
Logistique	6074	5212	5160	45,1	46,7	46,7	14,5	21,9	23,2	42,2	41,4	43,0
Ressources Humaines	3045	3415	3108	42,3	45,0	44,2	8,9	24,6	19,5	70,3	74,2	74,2
Direction	2847	3436	3497	47,2	47,6	47,8	22,7	25,9	26,8	17,7	20,7	21,6

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac +2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2002	2005	2006	2002	2005	2006	2002	2005	2006	2002	2005	2006
Conception et Adaptation de Produits	80,1	82,7	89,5	76,6	79,2	80,8	10,3	7,8	9,1	62,2	60,8	65,1
Contrôle Technique et Prévention	72,2	75,9	76,5	66,3	74,4	69,2	5,6	8,4	5,5	37,0	33,3	37,7
Gestion des Contrats	26,7	28,7	28,7	42,1	46,7	48,2	7,5	6,0	5,7	39,5	36,6	36,5
Commercial	21,3	22,5	23,0	48,3	53,7	54,6	12,0	9,2	10,1	17,3	14,1	14,2
Comptabilité	30,2	35,1	36,7	36,1	42,1	43,8	8,2	7,5	7,3	63,5	63,5	64,0
Réassurance	55,1	62,3	62,9	50,0	49,7	52,7	7,5	4,0	4,3	92,7	93,3	94,8
Administration	6,5	6,6	15,3	10,4	13,2	16,6	13,5	8,9	4,5	49,9	47,7	43,5
Secrétariat et Assistanat	9,5	11,4	13,2	26,6	29,8	32,5	5,5	4,9	5,9	46,4	43,1	44,9
Communication	65,8	74,8	75,2	67,3	72,2	74,5	7,8	7,9	9,3	65,0	60,1	59,7
Gestion des Actifs	73,0	77,9	76,7	69,9	72,9	75,0	14,4	13,0	14,7	85,3	85,5	87,7
Informatique et Télécommunications	75,8	80,0	81,6	67,9	70,8	72,6	7,9	5,0	5,3	64,0	60,1	59,3
Etudes et Conseil	85,7	86,3	85,3	78,8	82,7	79,0	11,4	9,6	9,2	71,0	68,9	64,4
Gestion et Organisation	83,3	88,5	88,6	67,2	71,8	73,4	7,1	6,5	8,0	67,6	69,7	70,3
Logistique	15,1	15,5	15,5	11,1	11,2	12,0	6,0	4,4	5,4	47,1	45,5	43,1
Ressources Humaines	59,9	58,5	62,8	53,0	49,5	56,3	6,6	4,5	5,9	60,6	53,0	55,7
Direction	99,8	99,9	99,9	83,6	85,7	85,9	5,1	4,8	4,6	67,1	75,2	75,7

REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce ROMA 2007 recense les effectifs au 31 décembre 2006 et constitue donc la onzième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de l'assurance.

- A. Regard sur les principaux indicateurs de la population totale**
- B. Essai d'analyse de l'évolution des classifications de 1996 à 2006**

ROMA 2007 : une continuité dans les résultats

Ce ROMA 2007 qui recense les effectifs au 31 décembre 2006, constitue donc la onzième année menée par l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance.

Cette année encore le taux de réponse de la part des entreprises adhérentes de la FFSA ou du GEMA confirme son caractère exceptionnel.

En effet, malgré un périmètre en augmentation depuis l'origine de l'enquête, notamment par l'intégration de GROUPAMA et de filiales d'assurances de banques, il ressort à 97,2%. Ce taux confirme l'intérêt et l'engagement des entreprises de la FFSA ou du GEMA dans la réalisation de ce document annuel.

Une base de
données sociales
de 139 297 salariés,
soit un taux
de réponse de
97,2%

La base de données de l'Observatoire servant à l'analyse de l'exercice 2006 intègre 139 297 salariés sur une assiette de 143 800 personnes (Rapport FFSA – L'assurance française en 2006), car elle ne prend en compte que les entreprises répondantes adhérentes de la FFSA et du GEMA et dont les personnels dépendent des conventions collectives de l'assurance, champ exclusif de compétence de l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance.

Bien évidemment, nous adressons nos remerciements aux sociétés pour leur contribution efficace et fidèle à la connaissance des données sociales de la profession. Elles font du ROMA un véritable "bilan social professionnel" consolidé sur les grandes caractéristiques de la population, doublé d'une analyse par métier à travers le référentiel qui est inclus dans ces travaux.

Cette année, il est complété par un autre document issu des accords professionnels de 2004 et 2007, intitulé "**Rapport 2007 de l'Observatoire sur les Formations des salariés de l'Assurance**"(ROFA).

A) Regard sur les principaux indicateurs de la population totale

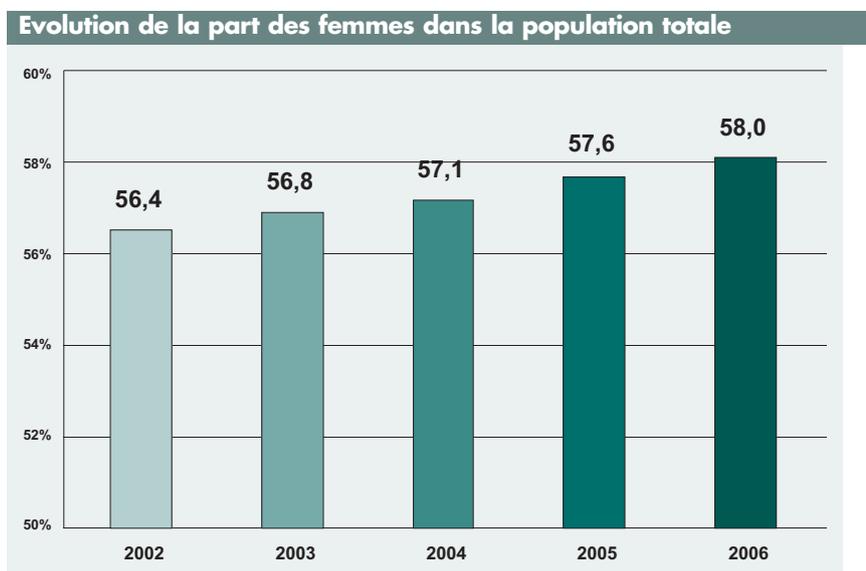
2006 s'inscrit dans la continuité des grandes tendances enregistrées ces dernières années avec toutefois quelques faits marquants.

1) La féminisation se poursuit

Lors de la publication en décembre 2004 de "la première contribution à l'analyse de la place des femmes dans l'assurance" conformément à l'accord national interprofessionnel 2004 relatif à l'égalité et à la diversité professionnelle entre les hommes et les femmes, nous avons constaté un accroissement permanent du taux de femmes depuis 1996 qui représentait à l'époque 52,7%.

En 2002, à l'occasion de l'intégration définitive de Groupama dans le champ de l'enquête, entreprise fortement féminisée (+60%) ce taux de situait à 56,4%. Comme le montre le graphique ci-dessous, il atteint 58% au 31 décembre 2006.

En 2006, les femmes représentent **58%** de la population totale



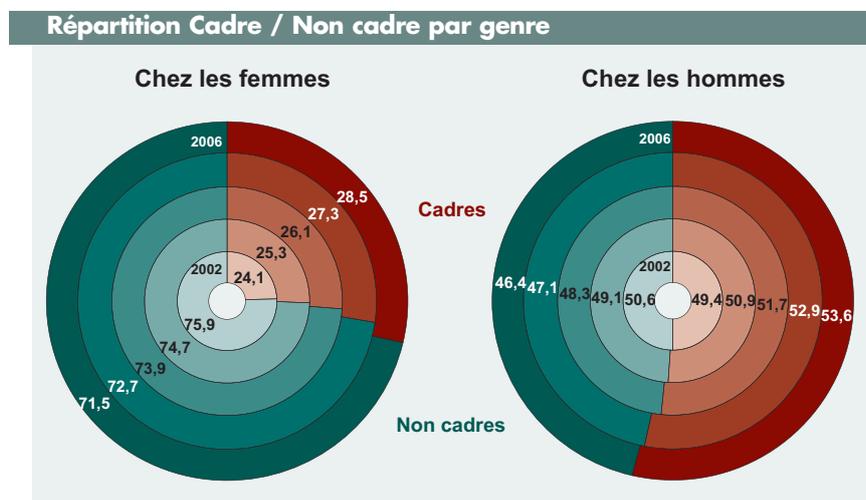
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Ce résultat est le produit d'une hausse du taux d'embauche des femmes, au fur et à mesure des années prises en référence conjuguées depuis 2002, date d'arrêt des systèmes de préretraite, à un plus grand maintien dans l'emploi des femmes de 55 ans et plus.

Nous examinerons cet aspect lors du chapitre sur l'âge de cessation d'activité.

Mais cette féminisation reste en partie inégalitaire.

En effet, dans la population féminine, un peu plus d'une femme sur quatre est cadre (28%). A contrario, un homme sur deux (53,6%) est cadre.



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

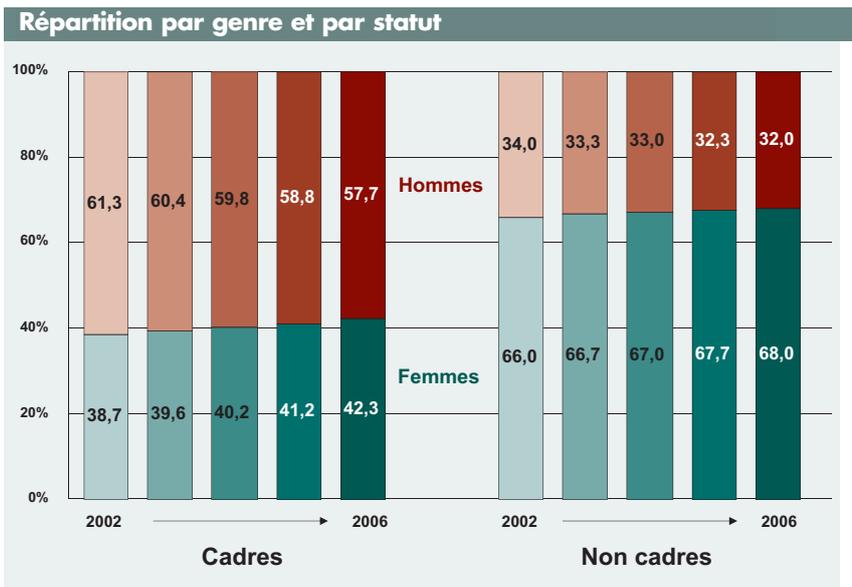
En 2006 :
1 femme sur 4
1 homme sur 2
sont cadres

Dans les graphes ci-dessus, nous comparons le poids respectif des cadres dans la population féminine d'une part, masculine d'autre part.

Le graphique qui suit présente la ventilation hommes / femmes dans les populations cadres et non cadres.

Regard sur les principaux indicateurs

Dans cette dernière combinaison, sexe et statut, on voit que la part des femmes progresse aussi bien en cadres qu'en non cadres, et qu'elle est plus rapide en cadres avec un niveau de départ inférieur.



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

Ainsi, dans chacune de ces deux populations, la part des femmes augmente et d'une façon plus rapide chez les cadres. Il n'en demeure pas moins que chez les non cadres deux salariés sur trois sont une femme.

Chez les cadres, la progression de femmes est le fruit des embauches et des promotions, alors que chez les non cadres il s'agit majoritairement d'un phénomène issu de l'accroissement du taux de rétention des femmes de 55 ans et plus.

**Depuis 1996,
chez les cadres,
le taux de femmes
progresse plus vite**

De même, la féminisation irrigue l'ensemble des familles de métiers comme nous le constatons dans le tableau ci-après.

Taux de femmes de 2002 à 2006 par famille de métier

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



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

Entre 2002 et 2006, la féminisation a progressé dans les familles : "ressources humaines"(P), "gestion de contrats"(C), "comptabilité"(E), "études et conseil"(L), "commerciaux"(D), "conception et adaptation de produits"(A), mais aussi "direction"(R).

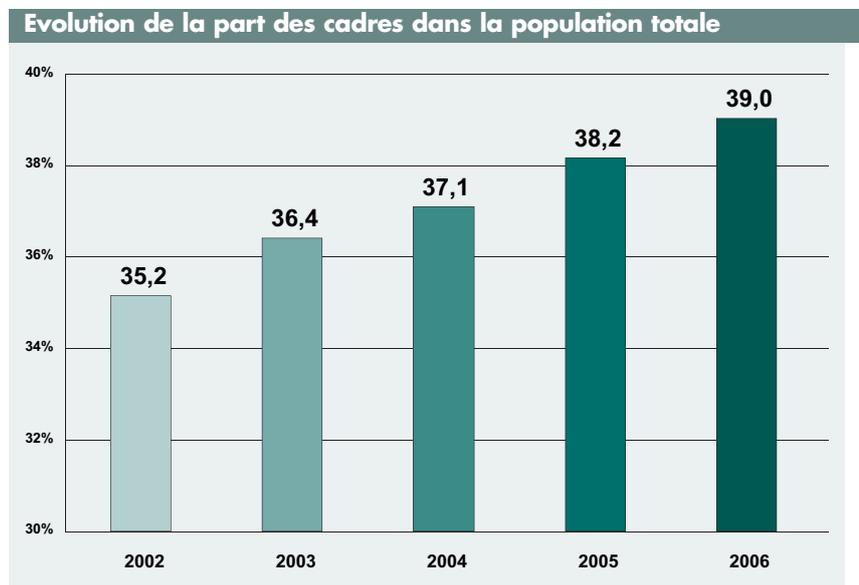
Malgré une légère baisse entre 2002 et 2006, elle reste dominante en "secrétariat-assistanat"(H), "communication"(J), "administration"(G). Cependant leur présence demeure toujours aussi faible, comme nous l'avions montré dans l'étude spécifique dans la famille "informatique"(K).

2) Toujours plus de cadres

En 2006 :
la part des cadres
croît en permanence
39%

Le volume de cadres par rapport à la population totale est lui aussi en progression permanente. Il représente au 31 décembre 2006, 54 391 personnes soit 39% des effectifs de la population totale, encore en progression de +2,1% par rapport à 2005. Rappelons, pour mémoire, qu'il se situait à 29,7% en 1996.

Regard sur les principaux indicateurs



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

Ce phénomène d'accroissement est issu de la combinaison entre **nouveaux entrants et promotions internes**.

	2002	2003	2004	2005	2006
Nouveaux entrants	2 800	2 195	2 127	2 377	2 968
Promotions	1 319	1 417	1 158	1 406	862
Total	4 119	3 612	3 285	3 783	3 590

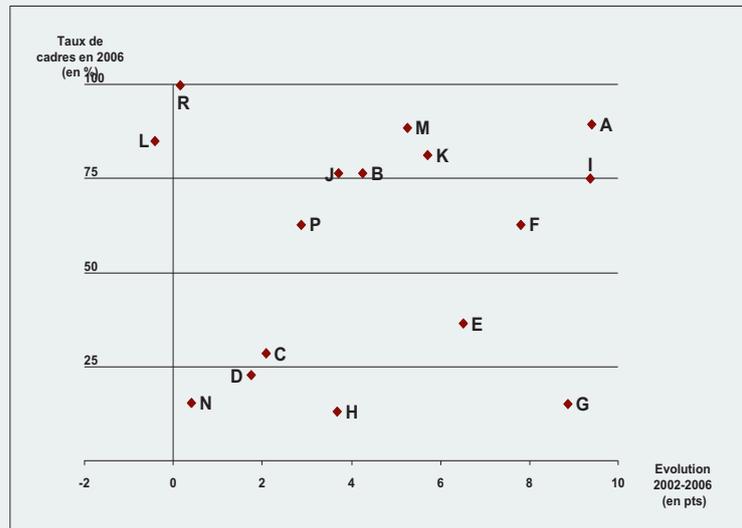
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance-B2V

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

En 2006,
42,3% des cadres
sont des femmes

Taux de cadres par famille de métiers de 2002 à 2006

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



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

De 2002 à 2006, le **pourcentage de cadres**, en particulier experts, par famille de métiers **croît en permanence dans l'ensemble des familles**, notamment en "conception et adaptation de produits" (Actuariat), "gestion des actifs" et "réassurance". Il traduit une hausse des qualifications, du niveau global de formation.

3) La montée des 55 ans et plus

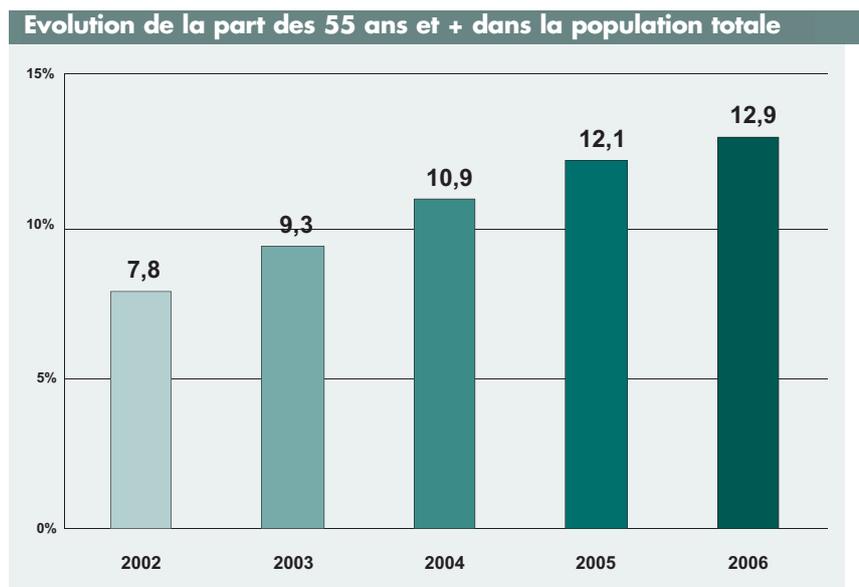
Face au vieillissement de la population, la nécessité du maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus est au cœur du débat sociétal qui traverse non seulement notre pays, mais d'une manière générale l'ensemble des pays européens.

En 2006,
12,9% des salariés
ont 55 ans et plus
(contre 2,7% en 1996)

La profession de l'assurance a pris conscience dès 1998 de ce problème en confiant la réalisation de travaux sur ce thème à l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance. Dans une étude publiée en 2004, intitulée "Les quadras d'aujourd'hui... quinquas de demain ?", l'Observatoire avait montré que de 1996 à 2002, sous l'effet notamment des restructurations et des concentrations d'entreprises, l'âge réel de cessation d'activité des salariés se situait à 55,4 ans pour les femmes et 57,2 ans pour les hommes.

Regard sur les principaux indicateurs

L'arrêt des systèmes généralisés de préretraite intervenu à partir de 2002 a permis de retrouver un certain cycle vertueux comme le montre le tableau ci-dessous, et comme nous le verrons plus précisément dans la partie traitant de l'âge de cessation d'activité.



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

Les 55 ans et plus sont passés de 7,8% au 31/12/2002 à 12,9% au 31/12/2006. Rappelons qu'ils ne représentaient que 2,7% de la population en 1996 dont 0,6% de femmes.

Cette remontée est le résultat d'un accroissement constant du **maintien dans l'emploi** principalement des femmes non cadres qui étaient au cœur des dispositifs des sorties anticipées.

L'augmentation du taux de femmes de 55 ans et plus est à l'origine du vieillissement de la population totale

55 ans et plus	2002	2003	2004	2005	2006
Femmes	45,2 %	47,8%	50,1%	51,1%	52,2%
Cadres	45,0%	44,0%	43,1%	43,8%	44,0%
Temps partiels	9,3%	10,2%	10,7%	11,5%	12,0%

- Il est à remarquer que les femmes représentent maintenant plus de la moitié de cette tranche d'âge. Il s'agit d'une inversion spectaculaire.
- En ce qui concerne les cadres de 55 ans et plus, leur poids reste relativement stable.
- On relève une légère augmentation du pourcentage des temps partiels liée aux mesures d'aménagement du temps de travail en vue de la retraite.

Cet accroissement des 55 ans et plus a des conséquences sur l'âge moyen de la population totale qui, malgré des embauches importantes, est passé de 40,6 ans en 2002 à 41,8 ans en 2006.

	2002	2003	2004	2005	2006
Age moyen	40,6 ans	41 ans	41,4 ans	41,6 ans	41,8 ans
Femmes	40 ans	40,4 ans	40,9 ans	41,1 ans	41,2 ans
Hommes	41,3 ans	41,7 ans	42,1 ans	42,4 ans	42,6 ans

Ce vieillissement touche aussi bien les femmes que les hommes et a pour corollaire l'accroissement de l'ancienneté.

	2002	2003	2004	2005	2006
Ancienneté moyenne	13,4 ans	13,8 ans	14,2 ans	14,4 ans	14,4 ans
Femmes	14,1 ans	14,5 ans	14,8 ans	14,9 ans	15 ans
Hommes	12,6 ans	12,9 ans	13,3 ans	13,6 ans	13,7 ans

Une remontée remarquable de l'âge réel de cessation d'activité...

- **Un redressement important de l'âge de cessation d'activité**

Mais l'élément le plus significatif de l'évolution de la pyramide démographique, au-delà de l'augmentation de la part des 55 ans et plus, est la remontée de l'âge de cessation d'activité depuis 2002.

Lors de l'étude sur "Les quadras d'aujourd'hui... Quinquas de demain?", publiée en 2003, l'âge de cessation d'activité réel était inférieur à 55 ans, notamment pour les femmes non cadres.

A partir de 2002, l'arrêt des systèmes de préretraites et la publication de la Loi Fillon du 21 août 2003, ont eu pour conséquence un redressement important de l'âge de cessation d'activité.

Regard sur les principaux indicateurs

	2002	2003	2004	2005	2006
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	57 ans 8 mois	57 ans 8 mois	57 ans 5 mois	58 ans 6 mois
Cadres	57 ans 7 mois	58 ans	58 ans 4 mois	58 ans 6 mois	58 ans 11 mois
Non cadres	55 ans 5 mois	57 ans 3 mois	57 ans 5 mois	57 ans 2 mois	58 ans 2 mois

Au 31/12/2006 il s'établit à 58 ans et 6 mois en moyenne. On constate que la différence cadres / non cadres tend à s'estomper : 58 ans et 11 mois pour les cadres contre 58 ans et 2 mois pour les non cadres.

Par ailleurs, l'analyse par métier du renforcement de la présence des 55 ans et plus, montre qu'elle affecte essentiellement des familles en voie d'évolution voire de diminution. Ces familles étaient d'ailleurs au cœur des sorties liées aux systèmes de préretraites, à savoir :

- gestion de contrats, 13,8% en 2006 contre 7,2% en 2002,
- comptabilité, 14,5% en 2006 contre 8% en 2002,
- administration, 23,3% en 2006 contre 11,4% en 2002,
- secrétariat, 16% en 2006 contre 8,9% en 2002,
- logistique, 23,2% en 2006 contre 14,5% en 2002.

... qui n'est pas
sans conséquence
sur les métiers

Il est donc évident que le maintien dans l'emploi des 55 ans et plus pose une problématique d'employabilité, de formation, d'anticipation d'évolution des métiers, voire de mobilité pour les personnels affectés dans ces familles qui sont au cœur de l'industrialisation par une prise en compte bien en amont.

En conclusion, cette remontée est d'autant plus remarquable qu'elle intègre dans la même période les sorties liées aux carrières longues. Même sans tenir compte de la négociation qui doit avoir lieu en 2008 au niveau interprofessionnel sur les retraites, **on peut considérer que l'âge de cessation d'activité réel dans l'assurance, devrait atteindre 60 ans en 2009.**

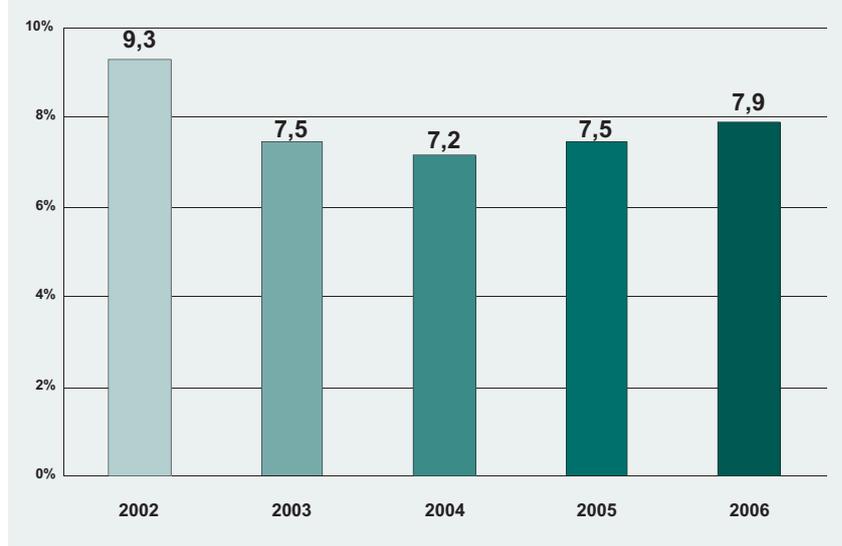
Le problème du maintien au-delà de 60 ans, quant à lui, est posé indépendamment du rallongement éventuel de la durée de cotisation en 2008. Il est clair que l'instabilité fiscale notamment en matière d'indemnité de départ en retraite (IDR), la fin de la dérogation au 31/12/2009 de la mise en retraite à l'initiative de l'employeur, la faiblesse des incitations pour majoration au-delà des 40 années de cotisation, ne permettent pas aujourd'hui d'avoir une vision précise et prospective du nombre de salariés qui pourraient continuer à travailler au-delà de 60 ans... En tout état de cause, le recul manque et nécessite une nouvelle modélisation des sorties à laquelle l'Observatoire réfléchit.

4) Un regard sur les nouveaux entrants

Mais en réalité, le vieillissement de la population constaté ci-dessus masque un renouvellement certain des effectifs.

En effet, le flux des recrutements reste important, supérieur à 7% depuis 2000 de la population totale. Ainsi, pour l'exercice 2006, au 31 décembre, 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.

Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale



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

Recrutements :
un marché attractif
11 000 salariés
dont 3 000 cadres en
moyenne sur les cinq
dernières années

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

Nouveaux entrants	2002	2003	2004	2005	2006
Femmes	55,8%	55,3%	55,1%	57,2%	57,4%
Cadres	22,0%	21,3%	21,5%	22,8%	24,5%
≥ bac+2	68,5%	70,1%	68,2%	71,9%	74,1%

Regard sur les principaux indicateurs

Dans cette population nouvelle, les **femmes** représentent 57,4% et le taux des recrutements **cadres** s'affiche à 24,5%. Le pourcentage des titulaires d'un **diplôme** égal ou supérieur à Bac+2 s'élève à 74,1% soit près de trois salariés sur quatre.

La ventilation par type de contrat des nouveaux entrants se distribue comme suit :

64,8% en CDI, 23,3% en CDD, et 11,8% en alternance, professionnalisation ou apprentissage, ces derniers étant en forte progression.

L'**analyse par métier**, montre que les deux familles les plus importantes dans la population totale sont celles qui recrutent le plus en volume, à savoir "**commercial**" (4 456 recrutements), et "**gestion de contrats**" (2 275 embauches). A elles seules, elles représentent près de 60% de la totalité des nouveaux entrants.



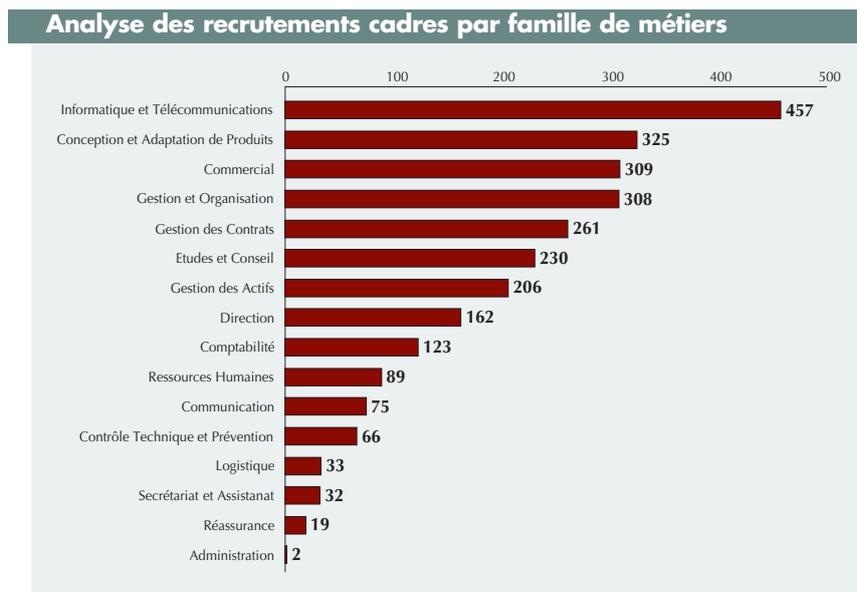
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Dans la population totale, les recrutements "commercial" et "gestion des contrats" dominent en volume...

En ce qui concerne les **commerciaux**, une partie de ces recrutements correspond, comme nous l'avons montré dans l'étude "Les métiers commerciaux" publiée le 25 octobre 2007, à un accroissement de commerciaux sédentaires, notamment sur plate-forme, et au renouvellement lié au turn-over des producteurs itinérants.

Le tableau ci-après montre la ventilation des embauches cadres par famille de métiers.

...mais un classement
par famille différent
pour les recrutements
cadres



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

En ce qui concerne les cadres, l'ordre d'importance des recrutements par famille de métiers est différent de celui de la population totale.

L'année 2006 est marquée par une forte progression des embauches :

- en "**informatique et télécommunications**", notamment autour du concept d'architecture de réseaux qui correspond au développement des nouvelles technologies (internet),
- en "**conception et adaptation de produits**" avec un fort taux de recrutement d'actuaire qui s'inscrit lui, dans un double mouvement, le développement des besoins actuariels en général, et une anticipation des départs sur un métier à forte tension concurrentielle,
- en "**commercial**", par l'embauche de jeunes issus d'écoles de commerce dans des fonctions soit de managers, soit de vendeurs spécialisés de produits à forte valeur ajoutée,
- la famille "**gestion et organisation**" s'inscrit elle aussi dans le développement des nouvelles technologies et de la phase d'industrialisation en matière de vente et de gestion,
- l'importance proportionnelle des embauches en "**études et conseil**" et surtout en "**gestion des actifs**", correspond à un fort taux de recrutement, par rapport à des familles de faibles effectifs mais à forte valeur ajoutée.

B) Essai d'analyse de l'évolution des classifications de 1996 à 2006

Dans ce chapitre, nous allons procéder à l'analyse de l'évolution des classifications de 1996 à 2006 deux années par deux années pour faciliter la lecture. Sont donc prises en compte les années 1996, 1998, 2000, 2002, 2004 et 2006.

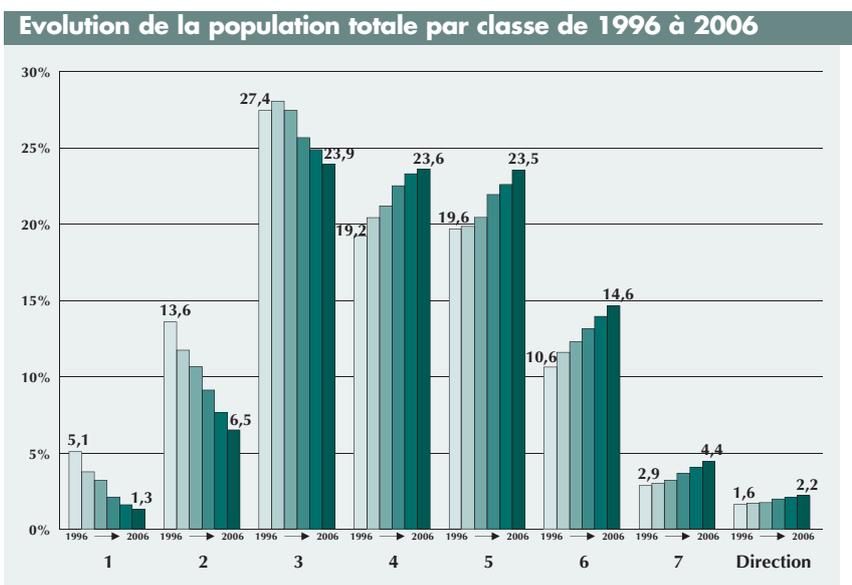
Tout d'abord, signalons que l'assiette de l'étude prend en compte les salariés ressortissant des conventions collectives de 1992 et avenant Direction 1993, hors PSB/EI (populations de commerciaux itinérants qui n'entrent pas dans le cadre des classifications du fait de la nature de leur convention collective), et de Groupama qui n'était pas à l'origine dans le champ conventionnel.

D'une manière générale, les classifications reflètent les grandes tendances décrites à travers le ROMA depuis maintenant plus de dix ans. Elles traduisent la hausse globale des qualifications, la féminisation, les évolutions des métiers, des modes organisationnels...

1) Evolution de la population totale

a) La population totale

L'évolution de la répartition de la population totale depuis 1996 telle que représentée dans le graphique ci-dessous, montre :



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

Près de **75%**
de la population
totale dans les
classes 3, 4 et 5

- **en non cadres**, une forte diminution des classes 1 et 2, une légère baisse de la classe 3 et une progression de la classe 4. Ces deux dernières se stabilisent autour de 23%.

- En ce qui concerne **les cadres**, l'ensemble des trois classes concernées (5,6 et 7) sont en progression avec une forte prédominance de la classe 5.

- Au global, les trois quarts de la population se trouvent répartis majoritairement en trois classes ; deux classes non cadres (3 et 4), une classe cadre (5) avec des volumes quasiment équivalents (autour de 23%).

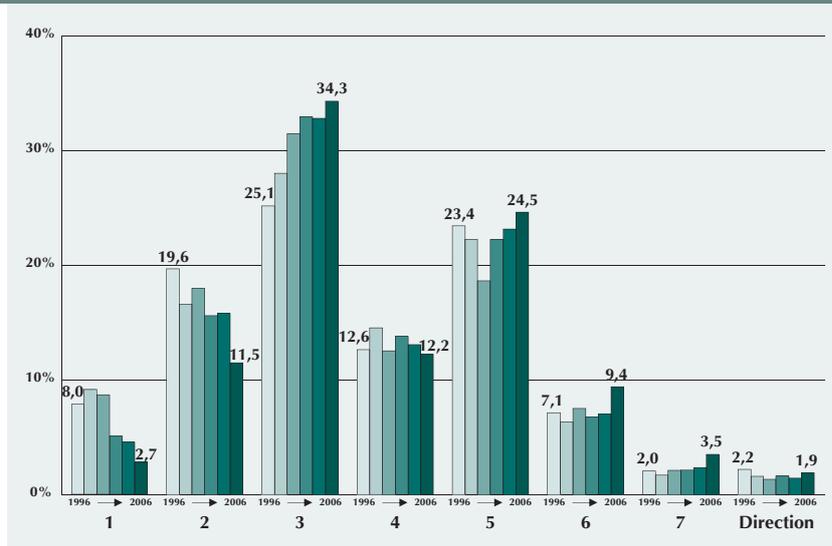
b) Focus sur les nouveaux entrants

Deux classes prédominent en matière de recrutements :

- La classe 3 (en non cadre), correspondant principalement aux embauches massives des salariés consécutives au renouvellement de la population **non cadre**, et au développement en particulier dans les mutuelles sans intermédiaire (MSI) des plates-formes de gestion.

En matière
de recrutement
deux classes dominant :
3 pour les non cadres
5 pour les cadres

Evolution des nouveaux entrants par classe de 1996 à 2006



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

- En ce qui concerne **les cadres**, la porte d'entrée des recrutements s'effectue d'une manière historique majoritairement en classe 5.

Les classifications de 1996 à 2006

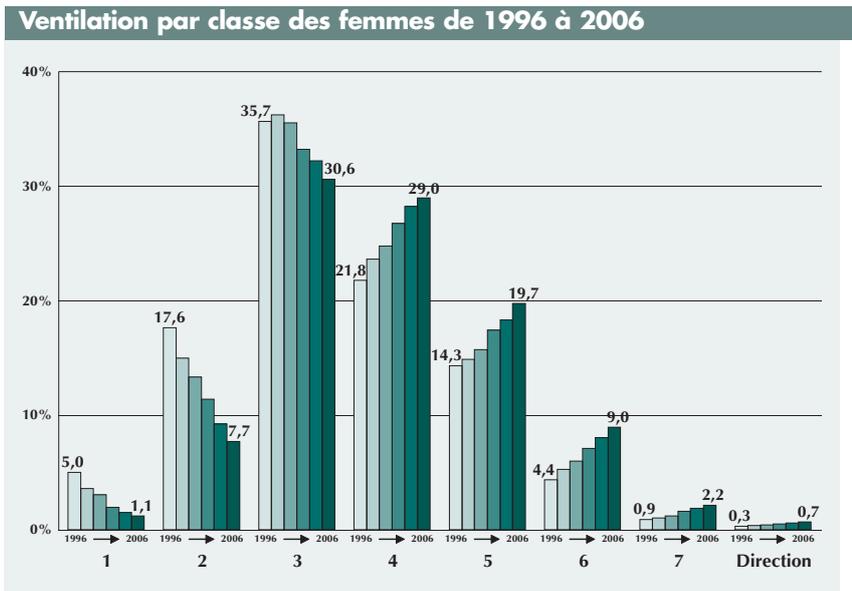
- La baisse notable des recrutements en classe 1 correspond à l'arrêt des recrutements dans les familles "logistique" et "administration" en phase de disparition et d'industrialisation. La classe 2 est ambivalente et sert de sas temporaire d'embauche pour les télé-acteurs.

2) Par genre

a) Ventilation de la population totale entre hommes et femmes

Ces deux graphiques montrent l'évolution de la ventilation par classification des femmes d'une part, et des hommes d'autre part.

- Ainsi, en ce qui concerne les femmes, on constate une présence massive en non cadres (66% de la population non cadre), avec une forte prédominance en classes 3 et 4.

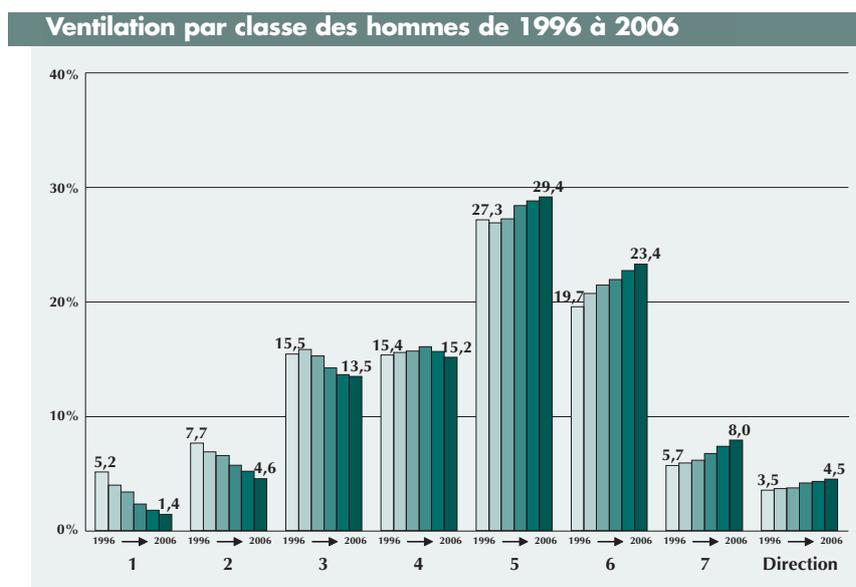


60% des femmes
en classes 3 et 4

- Une certaine hausse globale des qualifications par une concentration tendancielle en classes 3 et 4 pour les non cadres.
- Les femmes cadres se trouvent positionnées majoritairement en classe 5, et en développement en classe 6.
- Rappelons qu'en cadres de direction (classe 8) elles sont passées de 10 à 18% de 1996 à 2006.

- En ce qui concerne les hommes, on constate une répartition entre les classes non cadres et les classes cadres quasi égalitaire avec une légère majorité des salariés classée en cadres (53,6%).

Plus de **50%** des hommes en classes cadres et direction



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

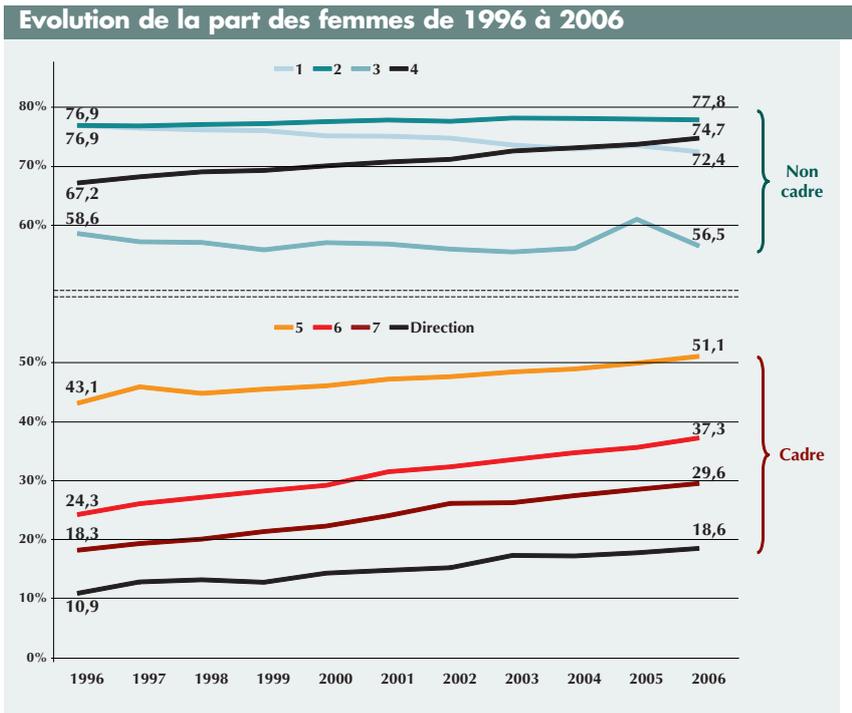
- Les hommes sont en progression dans les classes 5, 6, 7 et 8.
- Ils sont en légère décreue dans les classes 3 et 4. Il s'agit généralement d'un phénomène de substitution à travers les départs à la retraite d'hommes par l'embauche de femmes notamment sur les plates-formes de services dans les classifications 3 et 4.
- Comme pour les femmes, et d'une manière générale, les classes 1 et 2 sont en décreue.

b) Evolution de la part des femmes par classe de 1996 à 2006

- En ce qui concerne les non cadres, les femmes représentent en 2006, 77% de la classe 3, 74% de la classe 4, 72% de la classe 2 et 56% de la classe 1.

Les classifications de 1996 à 2006

D'une manière générale, on constate la forte concentration des femmes dans les classes non cadres (près de 3 femmes sur 4 sont en classes 2,3,4).



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

Les femmes progressent dans toutes les classes

- En ce qui concerne les cadres, l'analyse comparative des trois classes cadres (5, 6, 7 et cadres de direction) montre une progression constante des femmes plus particulièrement en classe 5 où, hors Groupama, elles représentent la majorité soit 51,1% en 2006 contre 43,1% en 1996 soit une progression de +8 points. Elles ont accru leur présence entre 1996 et 2006 de +13 points en classe 6, +11 points en classe 7 et près de + 8 points en direction.

En réalité, les classifications reflètent bien l'analyse que nous avons mises en évidence dans l'étude sur "la place des femmes dans l'assurance" en 2004. Une montée globale de la féminisation sur l'ensemble des métiers et des classifications, mais avec un risque d'une coupure entre une montée élitiste des Bac+5 en cadres, avec une porte d'entrée en classe 5 et une présence massive à travers la mise en place des plates-formes de services des Bac+2 en classifications 3 et 4.

Néanmoins, les classifications traduisent la progression du taux d'activité, de qualification et de responsabilité des femmes dans notre profession à un niveau très supérieur à la moyenne interprofessionnelle.

3) Par famille de métier

Dans ce chapitre, nous allons illustrer l'évolution des classifications à travers les seize familles de métiers.

L'analyse
des classifications
reflète l'évolution
des métiers

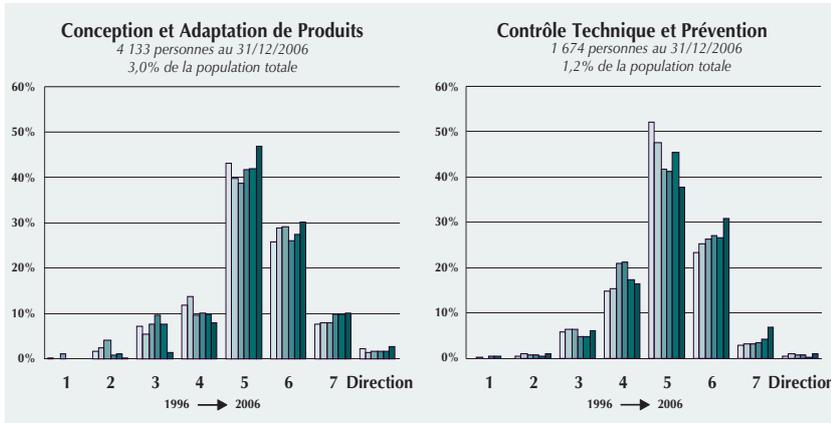
D'une manière générale, elles traduisent les évolutions tendancielles des métiers qui sont :

- en phase de diminution,
- en phase de transformation,
- en phase de développement ou d'apparition.

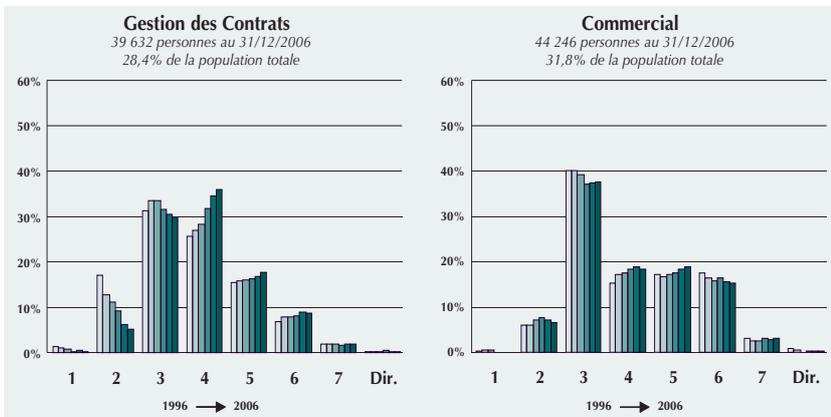
a) Analyse de l'évolution des classifications par famille de métiers de 1996 à 2006

Les graphiques qui suivent doivent être examinés à la lumière du poids de chaque famille dans la population totale et de l'importance relative de ses effectifs. Pour avoir une vision plus complète, il convient de se reporter à la lecture de la partie "description par famille et sous famille de métier" contenue dans le présent ROMA (cf. pages 44 à 75).

Les classifications de 1996 à 2006



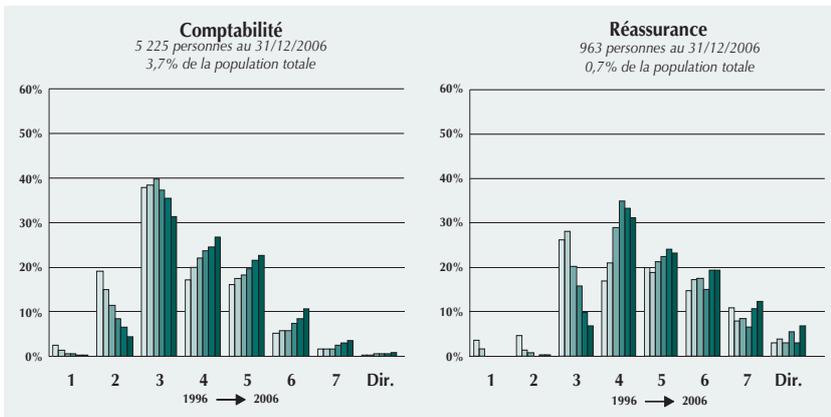
Conception et adaptation de produits
Famille en développement, dominante cadres experts, notamment actuariat et statistiques



Contrôle Technique et Prévention
Famille en léger développement, à large dominante ingénieurs et experts techniques

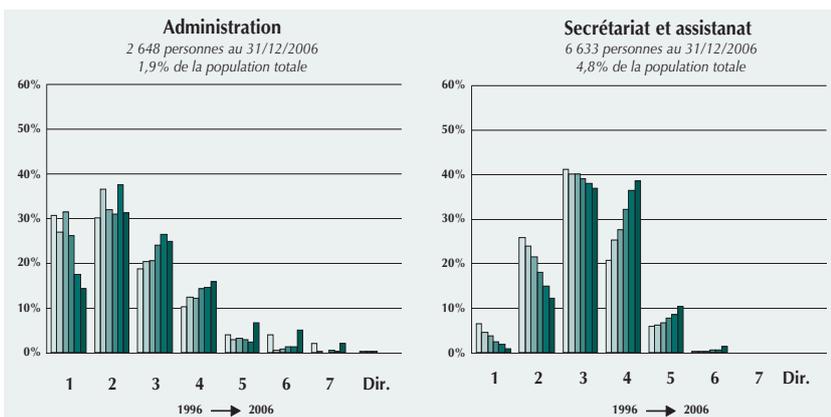
Gestion des contrats
Famille en transformation à dominante non cadres (plates-formes)

Commercial* (hors PSB/EI)
Population sédentaire à dominante non cadres (plates-formes)
*soit 31 704 personnes



Comptabilité
Famille en transformation évolution vers contrôle de gestion et l'audit

Réassurance
Effectifs stables avec accroissement de cadres



Administration
Famille en voie de diminution transformation à dominante non cadre

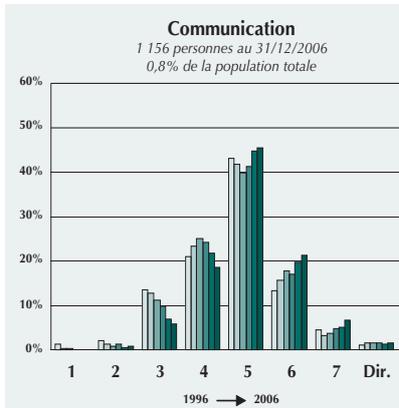
Secrétariat-assistantat
Famille en voie de transformation et de hausse des qualifications (classes 4 et 5)

Communication

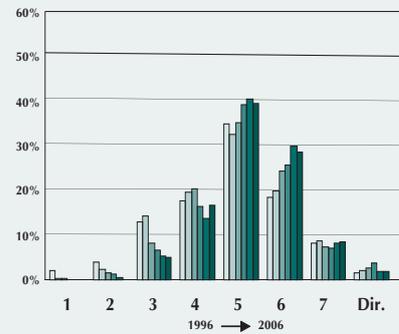
Famille stable
à dominante cadre
(concentration en classe 5)

Gestion des actifs

Famille en développement
à forte dominante
de cadres experts



Gestion des actifs
1 758 personnes au 31/12/2006
1,3% de la population totale

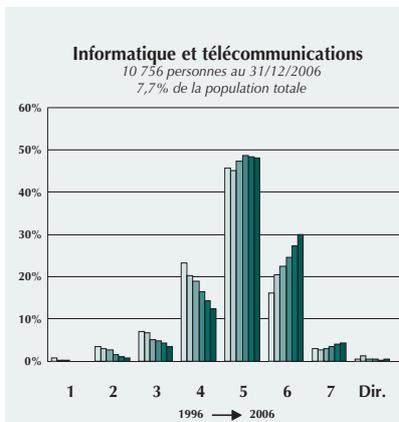


Informatique et Télécommunications

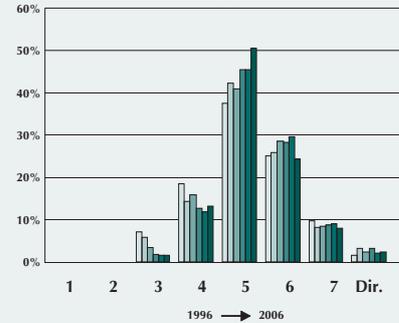
Famille en développement
avec accroissement important des
cadres avec concentration
en classe 5

Etudes et conseil

Famille en développement
avec accroissement
important des cadres avec concentra-
tion en classe 5



Etudes et conseil
3 447 personnes au 31/12/2006
2,5% de la population totale

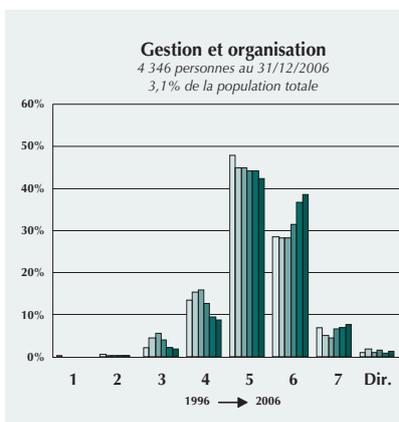


Gestion et organisation

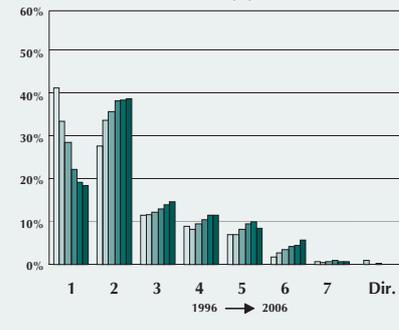
Famille en développement
à large majorité cadres
concentrés en classes 5 et 6

Logistique

Famille en transformation
diminution avec transferts
en non cadres des classes 1 vers
classes 2 (vieillessement)



Logistique
5 160 personnes au 31/12/2006
3,7% de la population totale

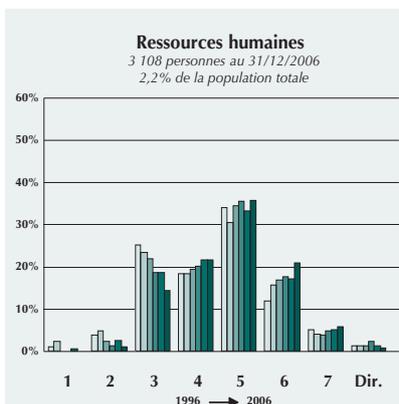


Ressources Humaines

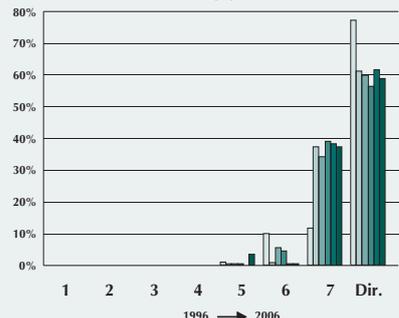
Famille stabilisée avec hausse
qualitative et glissement cadres
(classes 4,5,6)

Direction

Famille stable avec une
répartition entre Avenant
1993 (CCN 1992) et classe 7
(avec une fonction Direction,
notamment dans les Mutuelles)



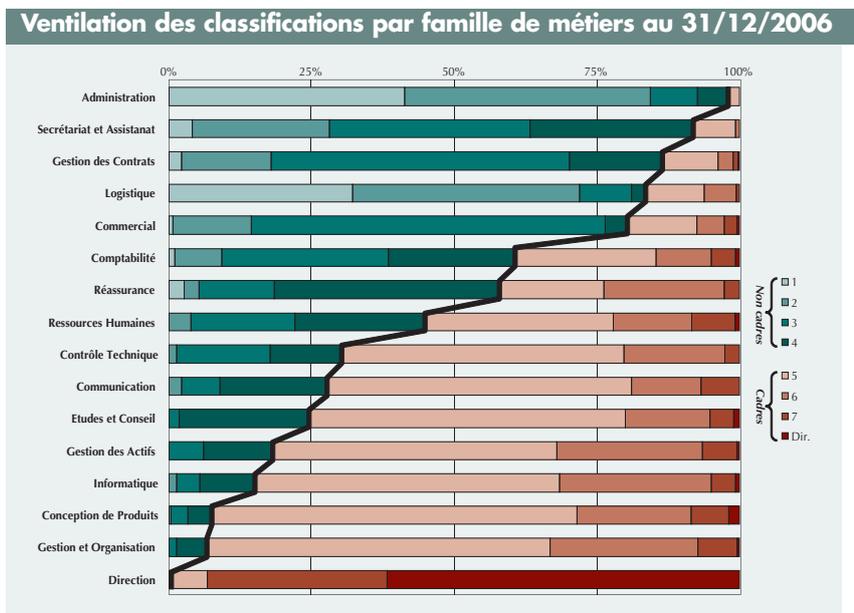
Direction
3 497 personnes au 31/12/2006
2,5% de la population totale



b) Analyse des classifications par famille de métiers au 31/12/2006

Les seize graphiques précédents montrent le mouvement dynamique de chacune des familles de métiers de 1996 à 2006.

Le graphe ci-après présente la situation statique de la répartition des classes à l'intérieur de chaque famille de métiers au 31/12/2006. Il est la résultante des mouvements constatés précédemment et reflète l'état d'évolution, à ce jour, dans l'ordre croissant des classes cadres d'une part, et décroissant des classes non cadres d'autre part, pour chaque famille de métiers.



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

Les familles où les classes 5 et plus sont majoritaires sont des familles à forte concentration de cadres experts généralement en expansion mais avec des effectifs plutôt faibles par rapport à la population totale.

A contrario, les métiers à dominante de classes non cadres sont soit les familles opérationnelles, cœur de métier ("commercial" et "gestion de contrats") à forts bataillons (plus de 60% de la population totale), soit des familles support d'origine "back-office" en forte transformation, liées à l'industrialisation ("administration", "logistique", "secrétariat", "comptabilité").

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

- **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 des femmes, mais aussi, de l'arrêt des systèmes de préretraite 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 7,8% en 2002 à 12,9% en 2006. Ils ne représentaient que 2,7% en 1996 (dont 22% de femmes). 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. Elles représentent aujourd'hui 52,2% en 2006 des 55 ans et plus contre 45,2% en 2002.

Mais le phénomène le plus important est le **redressement de l'âge de cessation 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 cadres / 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 (60 ans).

- **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 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 alternance, professionnalisation et apprentissage (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".

- Dans un deuxième temps, il a été effectué **une 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.

DESCRIPTION

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

Synthèse

Salariés pris en compte
dans l'enquête

139 297

Codes	Répartition par famille et sous-famille de métiers	Poids en %		Pages
A	CONCEPTION ET ADAPTATION DE PRODUITS	3,0%	4 133	p. 44
B	CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	1,2%	1 674	p. 45
C	GESTION DES CONTRATS	28,4%	39 632	p. 46
C01	souscription	8,2%		p. 47
C02	émission / production / encaissement des cotisations	9,1%		p. 48
C03	gestion polyvalente souscription / production	8,5%		p. 49
C04	indemnisation / règlement	40,0%		p. 50
C05	gestion polyvalente souscription / production / règlement	25,7%		p. 51
C06	recouvrement de créances sur des tiers	0,7%		p. 52
C07	qualité et surveillance du portefeuille	1,4%		p. 53
C08	suivi des risques en assurance crédit	0,9%		p. 54
C09	gestion des décomptes maladie (Régime Obligatoire)	3,6%		p. 55
C99	autres	1,8%		
D	COMMERCIAL	31,8%	44 246	p. 56
D01	vente des contrats aux guichets	12,6%		p. 57
D02	vente des contrats dans un réseau salarié	28,3%		p. 58
D03	vente directe et souscription par téléphone	8,2%		p. 59
D04	vente aux guichets et gestion polyvalente	29,0%		p. 60
D05	vente hors guichets et gestion polyvalente	6,1%		p. 61
D06	animation ou gestion de guichets, agences générales ou cabinets de courtage	7,3%		p. 62
D07	encadrement d'un réseau salarié	7,5%		p. 63
D99	autres	0,9%		
E	COMPTABILITE	3,7%	5 225	p. 64
F	REASSURANCE	0,7%	963	p. 65
G	ADMINISTRATION	1,9%	2 648	p. 66
H	SECRETARIAT ET ASSISTANAT	4,8%	6 633	p. 67
I	COMMUNICATION	0,8%	1 156	p. 68
J	GESTION DES ACTIFS	1,3%	1 758	p. 69
K	INFORMATIQUE ET TELECOMMUNICATIONS	7,7%	10 756	p. 70
L	ETUDES ET CONSEIL	2,5%	3 447	p. 71
M	GESTION ET ORGANISATION	3,1%	4 346	p. 72
N	LOGISTIQUE	3,7%	5 160	p. 73
P	RESSOURCES HUMAINES	2,2%	3 108	p. 74
R	DIRECTION	2,5%	3 497	p. 75
Z	INDETERMINE	0,7%	915	

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

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

QUI SONT LES SALAIRES CONCERNES ?

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'Observatoire portent sur les salariés présents au 31/12/2006 dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA ainsi que dans les organismes professionnels.

QUELLE EST LA REPRESENTATIVITE DE L'ENQUETE ?

La base de données de l'Observatoire comprend 139 297 salariés, soit 97,2% de la population totale comptant 143 800 salariés.

QUELLE EST LA METHODE D'ANALYSE ?

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

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

QUELLES SONT LES INFORMATIONS PRESENTEES ?

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

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

CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES

- sexe
- âge
- ancienneté

ACTIVITES

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

MODES D'EMPLOIS

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

FORMATION

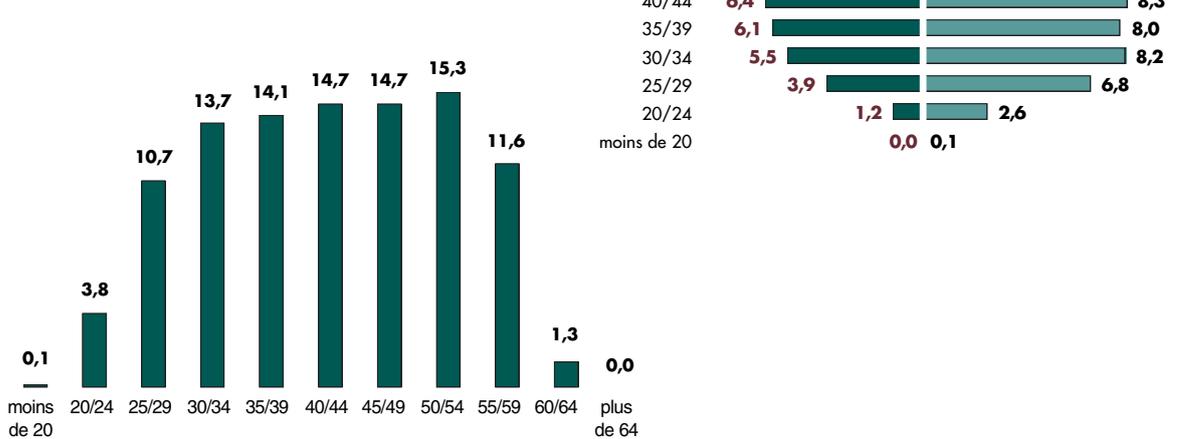
Elles ne sont obligatoires que pour les nouveaux entrants à compter du 01/01/2000.

Caractéristiques de la population globale

**L'âge moyen est de 41,8 ans. La répartition est de :
hommes : 42,0% - femmes : 58,0%**

La moyenne d'âge pour les femmes est de 41,2 ans
et de 42,6 ans pour les hommes.

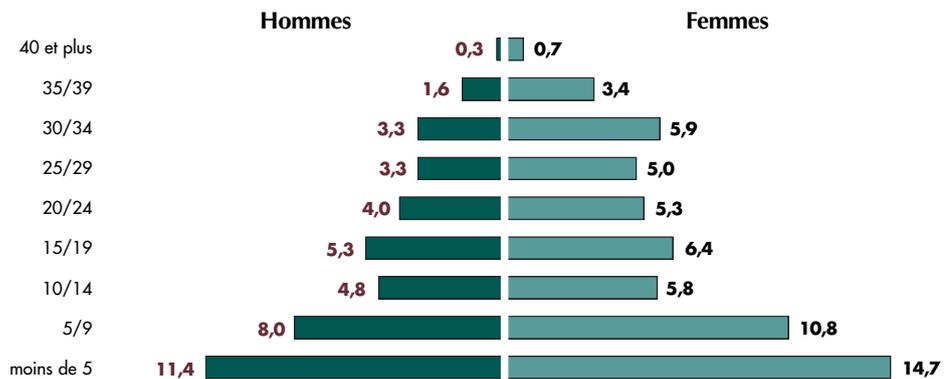
Répartition par tranche d'âge (en %)



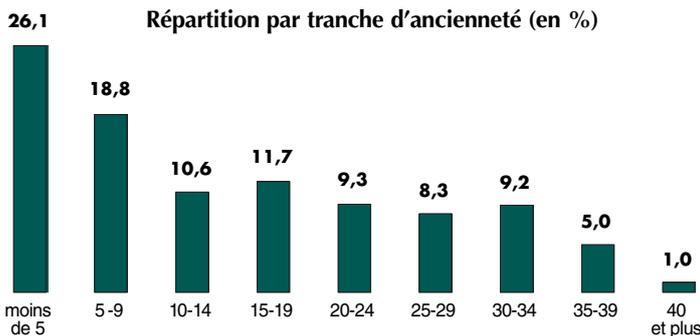
Caractéristiques de la population globale

L'ancienneté moyenne est de 14,4 ans

L'ancienneté est plus élevée pour les femmes (15,0 ans en moyenne) que pour les hommes (13,7 ans en moyenne).

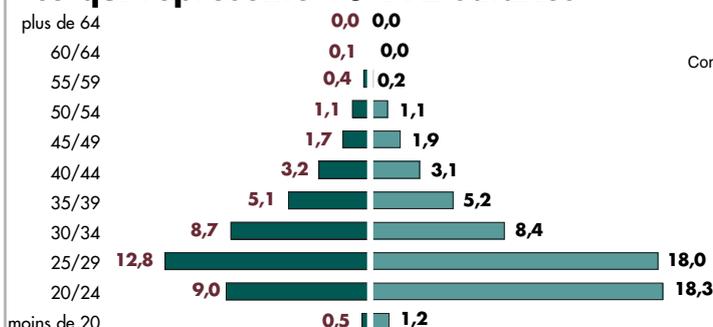


Répartition par tranche d'ancienneté (en %)

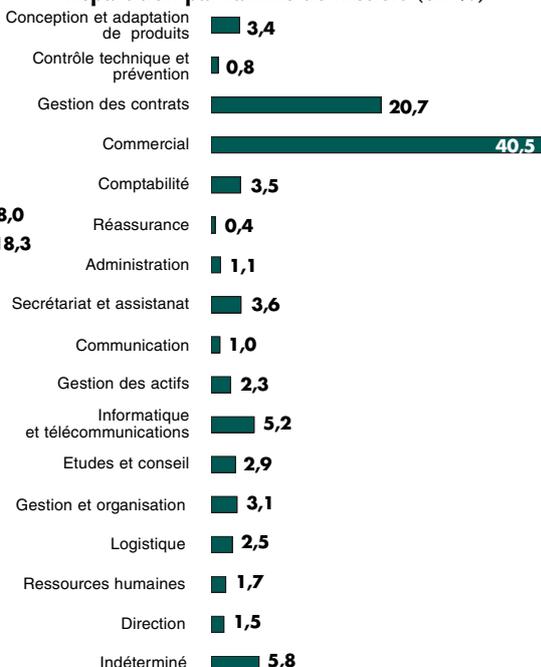


Caractéristiques des nouveaux entrants

7,9% des salariés ont une ancienneté de moins d'un an au 31/12/2006 ce qui représente 10 992 salariés



Répartition par famille de métiers (en %)



59,8% ont moins de 30 ans - 57,4% sont des femmes
6,1% travaillent à temps partiel
40,1% sont en Île-de-France

Cadres administratifs : 21,8%
Non cadres administratifs : 53,9%
Producteurs : 17,7%

64,8% sont en CDI et 23,3% en CDD
11,8% sont en apprentissage ou professionnalisation

25,9% ont un niveau inférieur ou égal au bac*
22,1% ont un niveau supérieur à la maîtrise*

*sur la base des 66,8% de répondants

Caractéristiques spécifiques des 55 ans et plus

12,9% des salariés ont 55 ans et plus soit 17 984 salariés

Répartition :

hommes : 47,8% femmes : 52,2%

Ancienneté moyenne : 27,6 ans

hommes : 25,5 ans femmes : 29,4 ans

Cadres administratifs : 33,6%

Non cadres administratifs : 48%

Inspecteurs : 5,8%

Échelons intermédiaires : 3,4%

Producteurs : 4,6%

Cadres de direction : 4,6%

Niveau de formation :

74,0% ont un niveau inférieur ou égal au bac*

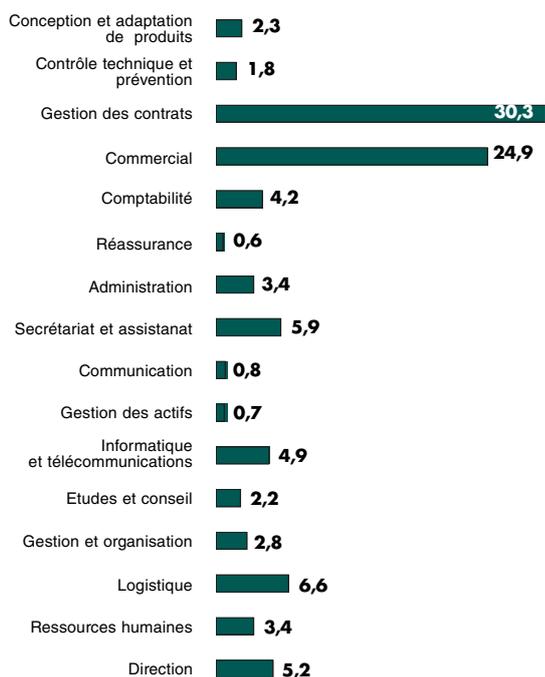
38,5% sont en Île-de-France

12,0% travaillent à temps partiel

99,8% sont en CDI

*sur la base des 73,6% de répondants

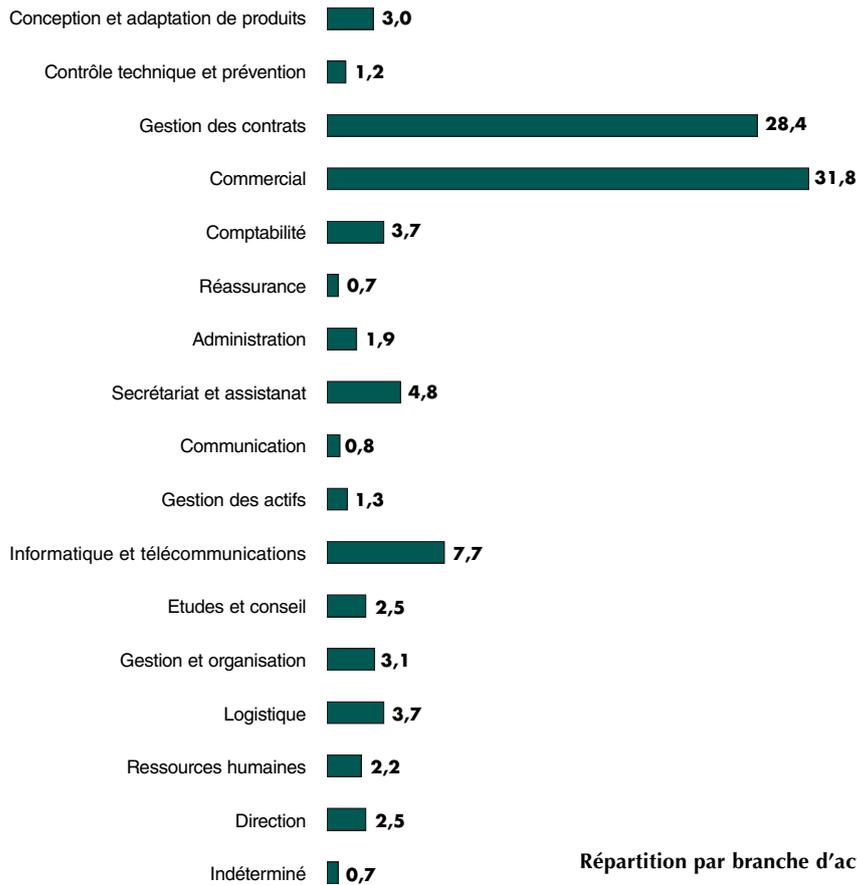
Répartition par famille de métiers (en %)



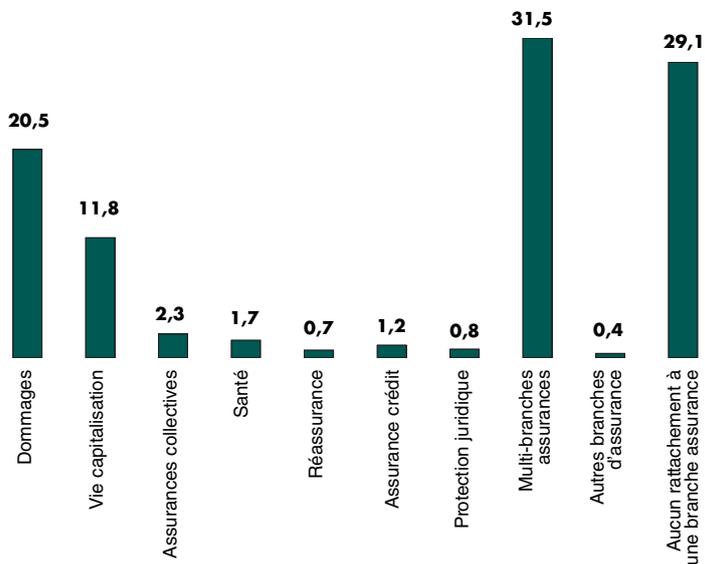
Répartition par activité de la population globale

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

Répartition par famille de métiers (en %)



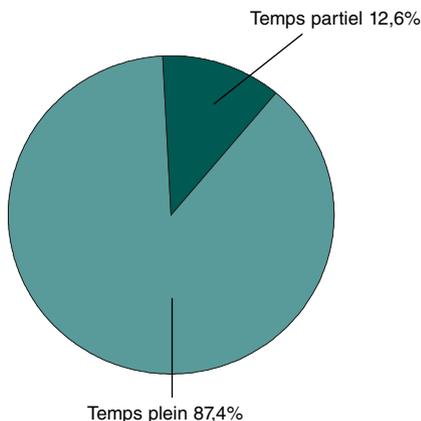
Répartition par branche d'activité des salariés (en %)



Caractéristiques de la population à temps partiel

12,6% des salariés travaillent à temps partiel, soit 17 533 salariés

Répartition selon le taux d'activité



Les salariés travaillant à temps partiel sont :

- Femmes : 92,0%
- Age moyen : 42,5 ans
- Ancienneté moyenne : 17,0ans
- 25,2% sont des cadres administratifs
- 73,8% sont des non cadres administratifs.
- Principales classes :
 - 2 : 9,8%
 - 3 : 34,2%
 - 4 : 28,1%
 - 5 : 16,4%

- 3,8% ont une ancienneté inférieure à 1 an
- 98,0% sont en CDI
- 36,6% sont en Île-de-France

Taux d'activité des salariés à temps partiel :

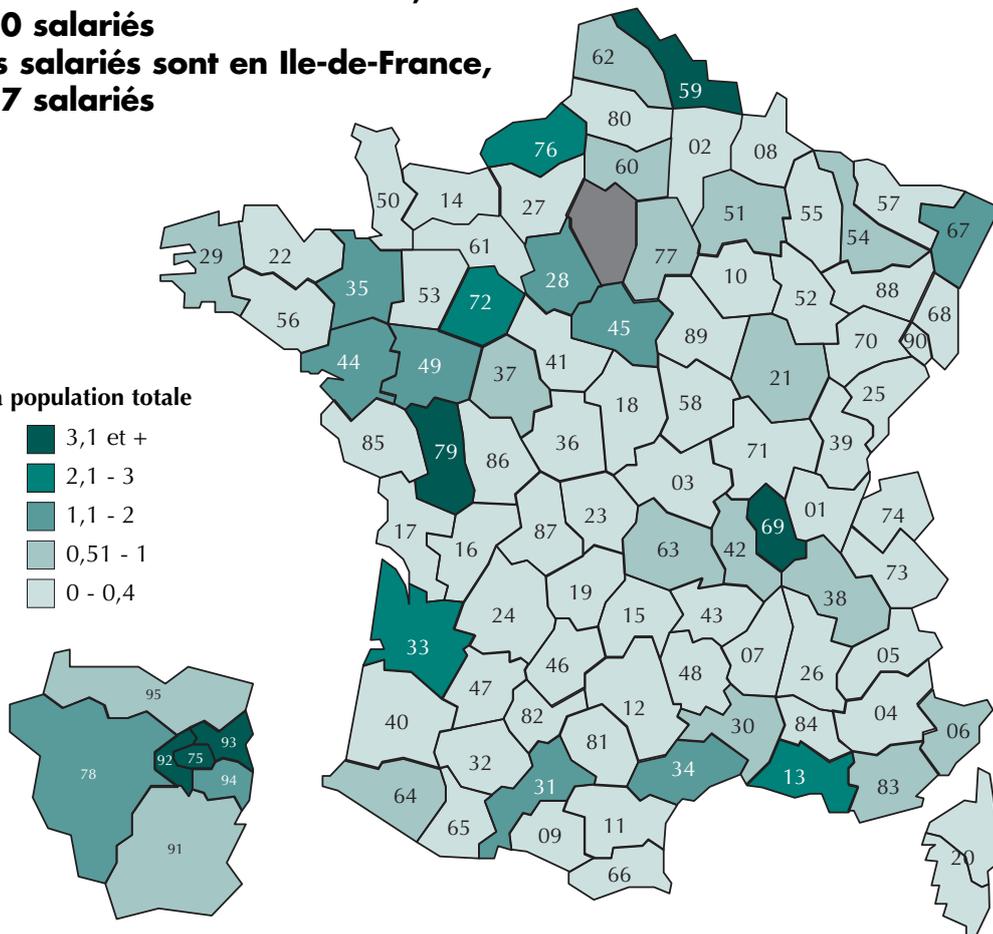
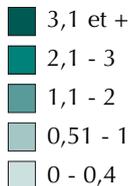
- 50 % ou moins : 12,0%
- 51% - 80% : 53,9%
- 81% - 99% : 34,1%
- 49,1% ont un niveau ≤ au bac*

*sur la base des 78,8% de répondants

Ventilation géographique de la population globale

61,6% des salariés sont en Province, soit 85 810 salariés
38,4% des salariés sont en Ile-de-France, soit 53 487 salariés

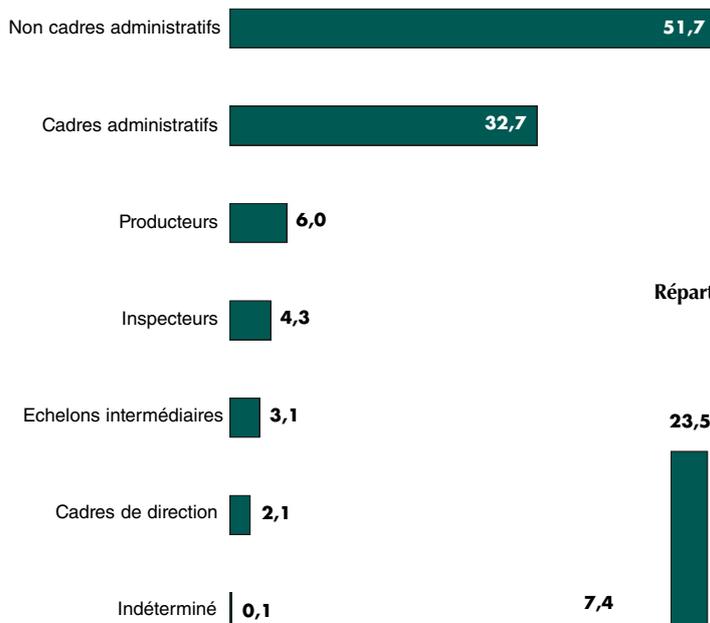
en % de la population totale



Types d'emplois de la population globale

Catégories professionnelles

Répartition par catégorie professionnelle (en %)

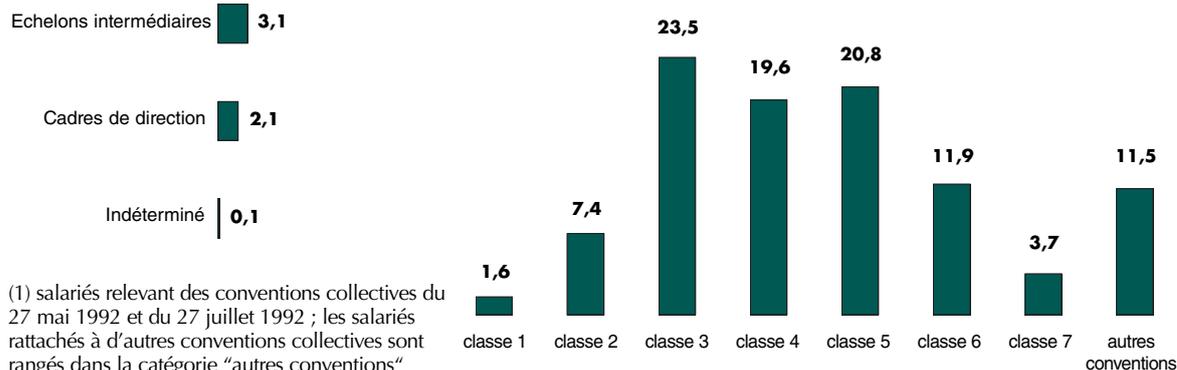


L'encadrement de deux personnes ou plus concerne*

16,5% de l'ensemble des salariés
45,0% des inspecteurs,
33,7% des cadres administratifs
78,7% des cadres de direction

* sur la base des 77,2% de répondants

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



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

Types de contrats

CDD, alternance ou professionnalisation, apprentissage

Les salariés en CDD sont 3 271

67,5% ont moins de 30 ans
75,2% sont des femmes
78,3% ont une ancienneté de moins de 1 an
87,7% sont des non cadres administratifs
37,3% sont en Ile-de-France

Principales familles de métiers

Gestion des contrats : 42,6%
Commercial : 16,5%
Secrétariat et Assistanat : 8%
Administration : 6,1%
Comptabilité : 5,1%
Logistique : 3,9%

Les salariés en apprentissage sont 840

88,8% ont moins de 25 ans
64,8% sont en Île-de-France
59,2% sont des femmes

Principales familles de métiers

Indéterminé : 49,0%
Commercial : 17,5%
Gestion des contrats : 16,5%

CDI : 96,3%
CDD : 2,4%
Alternance ou professionnalisation : 0,6%
Apprentissage : 0,7%
Autres contrats : 0%

Les salariés en alternance ou professionnalisation sont 1010

87,4% ont moins de 25 ans
65,1% sont des femmes
57,1% sont en Province

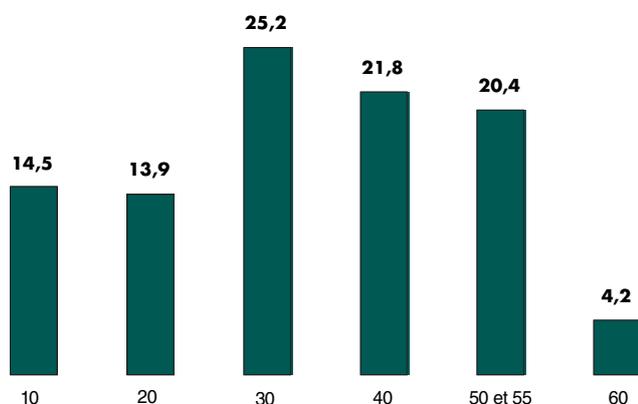
Principales familles de métiers

Indéterminé : 50,0%
Commercial : 17,7%
Gestion des contrats : 15%
Secrétariat et Assistanat : 4,3%

Niveaux de diplômes de la population globale

46,4% des salariés ont un niveau inférieur ou égal au bac*

Répartition par niveau de diplômes (en %)



* sur la base des 74,7% de répondants

Nomenclature de l'Éducation Nationale :

- 10 : Diplôme supérieur à celui de la maîtrise
- 20 : Diplôme équivalent à la licence ou à la maîtrise
- 30 : Diplôme de brevet de technicien supérieur, diplôme des instituts universitaires de technologie, diplôme de fin de premier cycle de l'Enseignement supérieur ou équivalent
- 40 : Baccalauréat ou équivalent
- 50 : Diplôme de brevet d'études professionnelles, certificat d'aptitudes professionnelles, certificat de formation professionnelle des adultes ou diplôme équivalent
- 55 : Niveau de formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature
- 60 : Niveau correspondant à la fin de la scolarité obligatoire

Formation de la population globale

Pour l'ensemble des répondants, soit 72,7% de la base de données :

Les dix domaines de diplômes les plus fréquents

- 21,9% Formations générales
- 11,6% Finances, banques, assurances, immobilier
- 10,0% Droit et sciences politiques
- 10,0% Commerce, vente, marketing distribution
- 9,7% Comptabilité, gestion
- 9,6% Secrétariat, bureautique
- 4,5% Mathématiques et sciences
- 4,1% Spécialités plurivalentes de services
- 4,0% Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission
- 3,4% Economie et sciences sociales

Formation

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

A - Conception et adaptation de produits	Spécialités plurivalentes des services	14,9%
	Mathématiques et sciences	13,9%
	Commerce, vente, marketing, distribution	11,9%
	Finance, banques, assurances, immobilier	10,7%
	Formations générales	10,6%
	Droit et sciences politiques	10,3%
B - Contrôle technique et prévention	Droit et sciences politiques	12,8%
C - Gestion des contrats	Formations générales	24,8%
	Droit et sciences politiques	17,2%
	Finances, banques, assurances, immobilier	17,0%
	Secrétariat, bureautique	10,2%
D - Commercial	Commerce, vente, marketing, distribution	21,6%
	Formations générales	20,2%
	Finances, banques, assurances, immobilier	11,3%
E - Comptabilité	Comptabilité, gestion	44,1%
	Formations générales	22,7%
	Finances, banques, assurances, immobilier	11,8%
F - Réassurance	Comptabilité, gestion	26,1%
	Formations générales	19,7%
	Finances, banques, assurances, immobilier	13,4%
G - Administration	Formations générales	51,5%
	Secrétariat, bureautique	16,5%
H - Secrétariat et assistantat	Secrétariat, bureautique	45,2%
	Formations générales	24,4%
I - Communication	Spécialités plurivalentes de la communication et information	17,1%
	Formations générales	13,3%
	Commerce, vente, marketing, distribution	11,2%
	Lettres et arts	10,6%
J - Gestion des actifs	Comptabilité, gestion	18,5%
	Finances, banques, assurances, immobilier	18,1%
	Formations générales	11,2%
K - Informatique et télécommunications	Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmissions	38,1%
	Mathématiques et sciences	16,1%
	Formations générales	15,8%
L - Etudes et conseil	Droit et sciences politiques	32,8%
	Formations générales	12,8%
M - Gestion et organisation	Comptabilité, gestion	18,1%
	Formations générales	14,2%
	Finances, banques, assurances, immobilier	11,2%
N - Logistique	Formations générales	44,1%
	Secrétariat, bureautique	12,0%
P - Ressources humaines	Formations générales	20,4%
	Comptabilité, gestion	11,3%
	Secrétariat, bureautique	10,8%
R - Direction	Droit et sciences politiques	17,1%
	Mathématiques et sciences	15,9%
	Spécialités plurivalentes des services	10,3%

* Fréquence supérieure à 10% (pour les 72,7% de répondants)

DESCRIPTION

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

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 46,5% femmes : 53,5%

Age moyen : 39,9 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 9,9%

Ancienneté moyenne : 12,1 ans

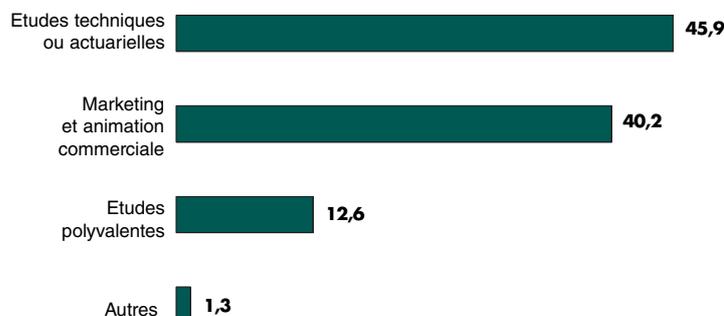
Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 9,0%

Hommes

Femmes



Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 65,1%
Province : 34,9%

Principales branches d'activité

Vie capitalisation : 24,9%
Multi-branches assurances : 23,7%
Dommages : 22,0%
Activité hors assurance : 19,5%
Santé : 4,0%

Proportion de temps partiel : 10,0%

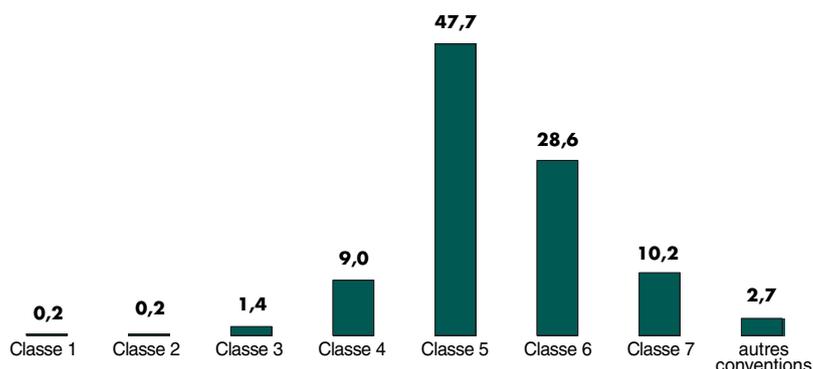
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 84,9%
Non cadres administratifs : 10,4%
Inspecteurs : 2,3%
Autres : 2,4%

Types de contrat

CDI : 97,4%
CDD : 1,9%
Autres : 0,7%

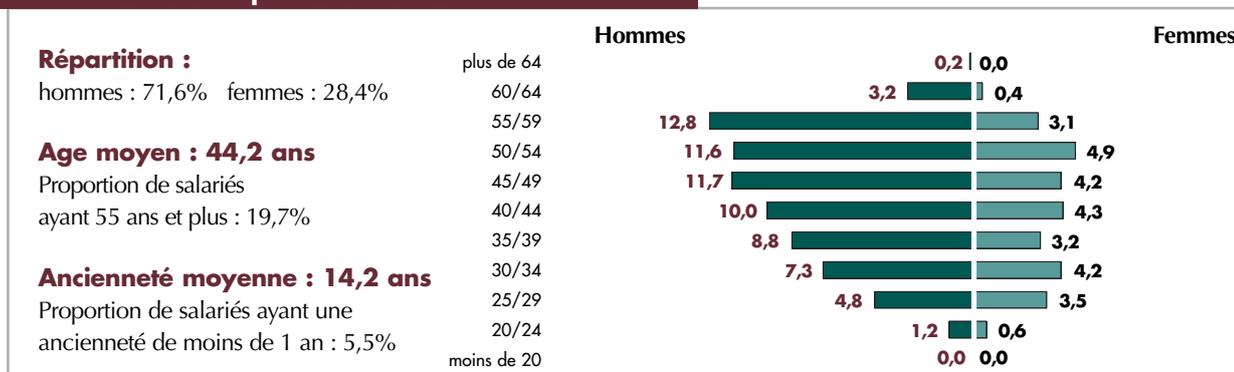
Répartition par classe de fonction (en %)



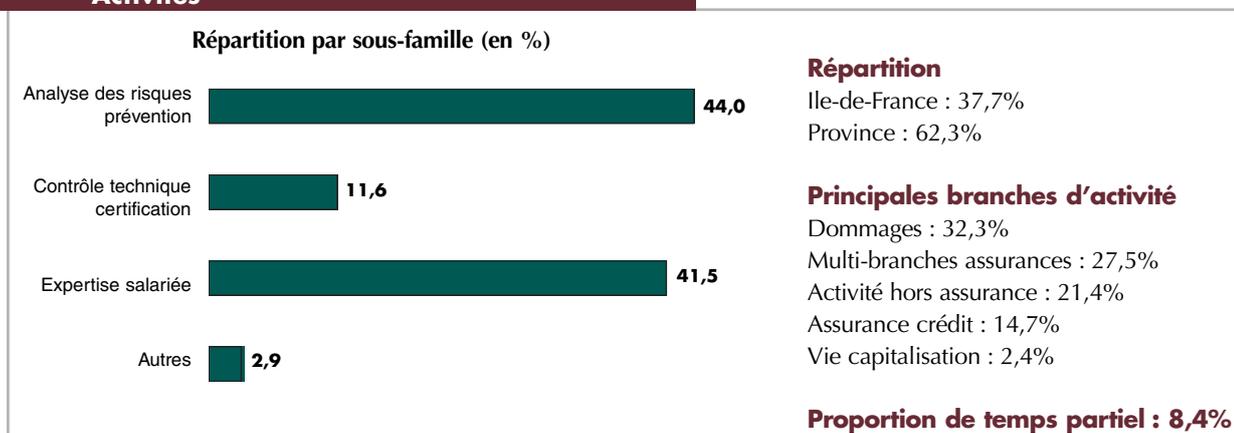
19,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
46,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 74,8% de répondants

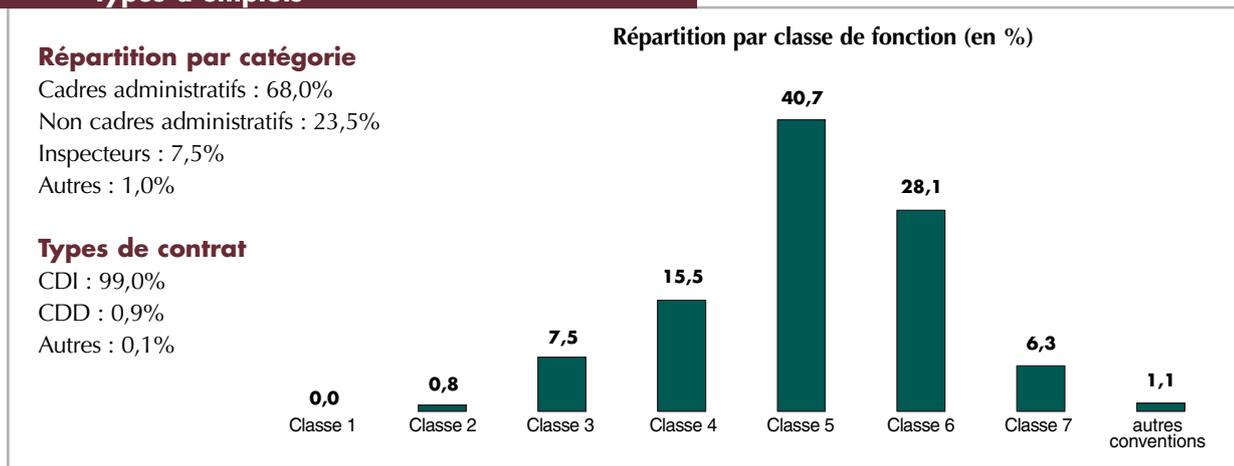
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

30,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
 32,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 79,9% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Répartition :

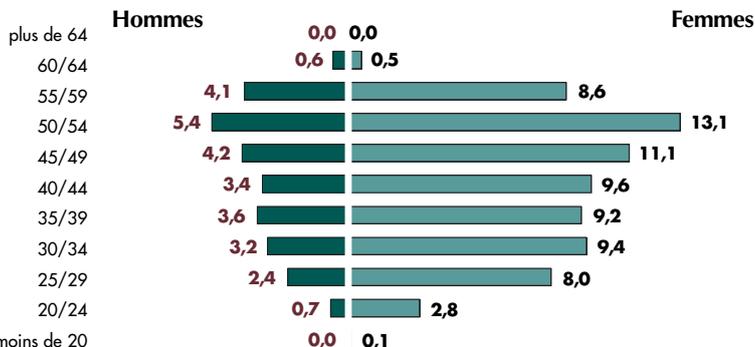
hommes : 27,6% femmes : 72,4%

Age moyen : 42,6 ans

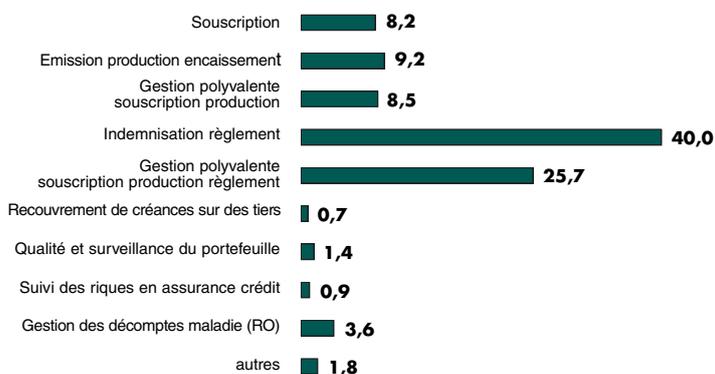
Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 13,8%

Ancienneté moyenne : 17,4 ans

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



Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 36,5%
Province : 63,5%

Principales branches d'activité

Domages : 34,3%
Multi-branches assurances : 32,2%
Activité hors assurance : 10,5%
Vie capitalisation : 8,9%
Assurance collective : 5,1%

Proportion de temps partiel : 16,6%

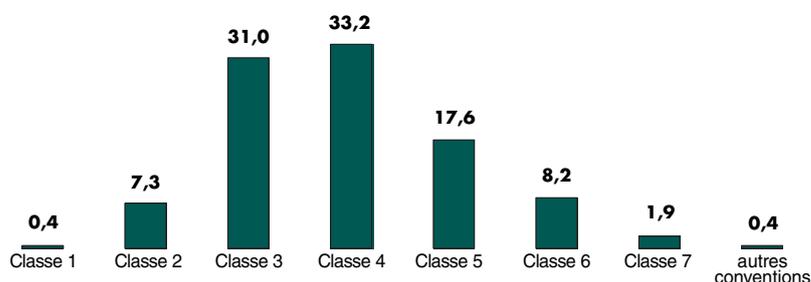
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 27,1%
Non cadres administratifs : 71,2%
Autres : 1,7%

Types de contrat

CDI : 95,7%
CDD : 3,5%
Autres : 0,8%

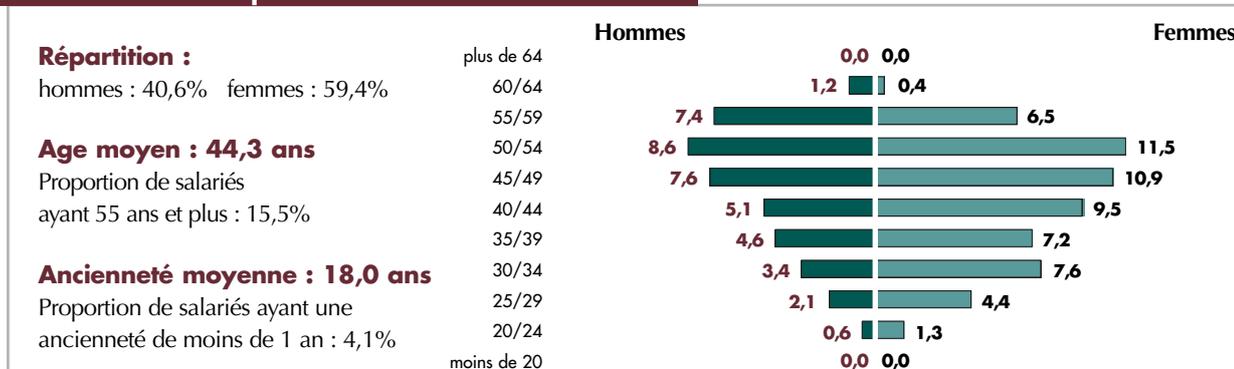
Répartition par classe de fonction (en %)



51,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
9,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 79,4% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

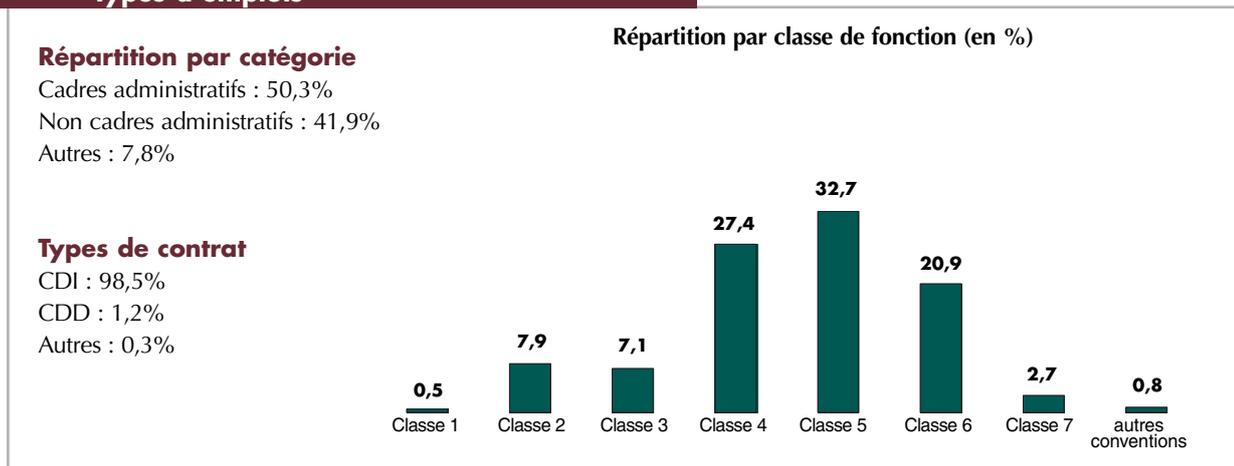
Ile-de-France : 49,8%
Province : 50,2%

Principales branches d'activité

Dommages : 38,2%
Multi-branches assurances : 29,8%
Aucun rattachement à une branche assurance : 13,0%
Assurance collective : 6,0%
Assurance crédit : 4,9%

Proportion de temps partiel : 12,6%

Types d'emplois



Formation

48,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
16,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 77,3% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

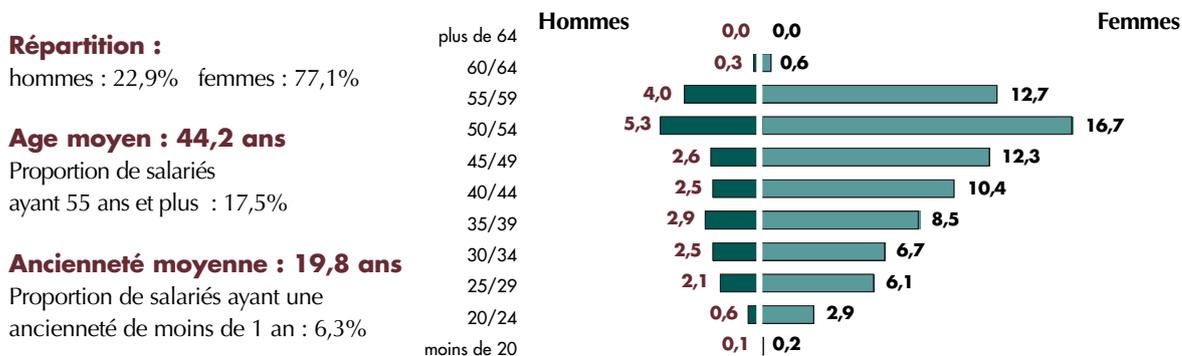
N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 31,7%

Province : 68,3%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 47,9%

Dommages : 30,7%

Aucun rattachement à une branche assurance : 10,8%

Vie capitalisation : 5,5%

Assurance crédit : 1,7%

Proportion de temps partiel : 19,3%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 13,7%

Non cadres administratifs : 86,2%

Autres : 0,1%

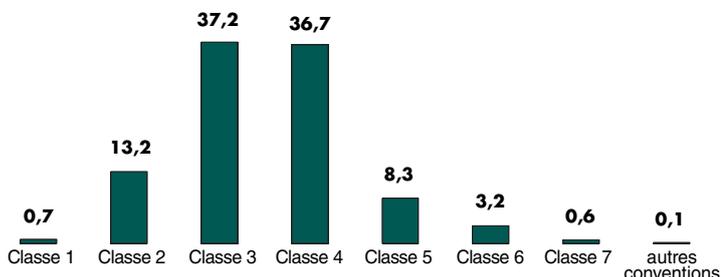
Types de contrat

CDI : 93,4%

CDD : 5,7%

Autres : 0,9%

Répartition par classe de fonction (en %)



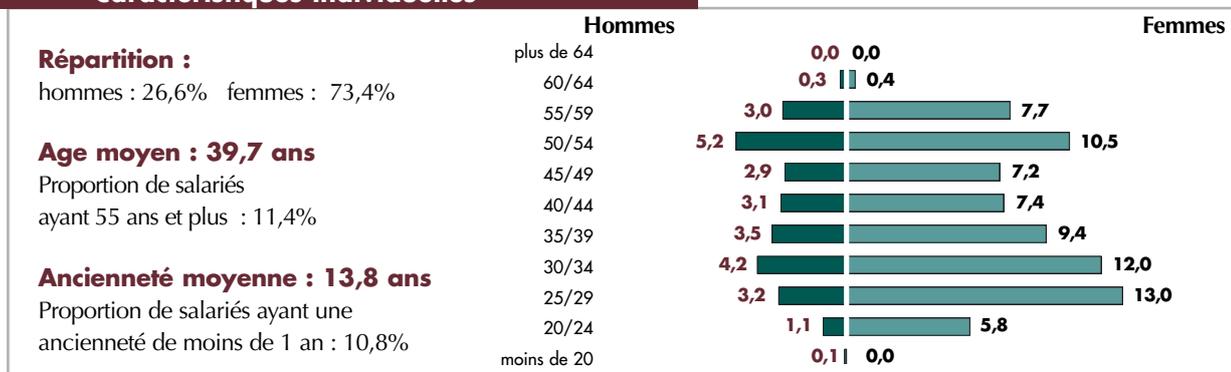
Formation

68,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

41,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*

* sur la base des 68,6% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 40,3%

Province : 59,7%

Principales branches d'activité

Dommages : 40,4%

Multi-branches assurances : 24,6%

Vie capitalisation : 24,5%

Aucun rattachement à une branche assurance : 3,2%

Assurance crédit : 2,5%

Proportion de temps partiel : 16,1%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 19,3%

Non cadres administratifs : 80,4%

Autres : 0,3%

Types de contrat

CDI : 92,3%

CDD : 6,3%

Autres : 1,4%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

50,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

17,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 92,1% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

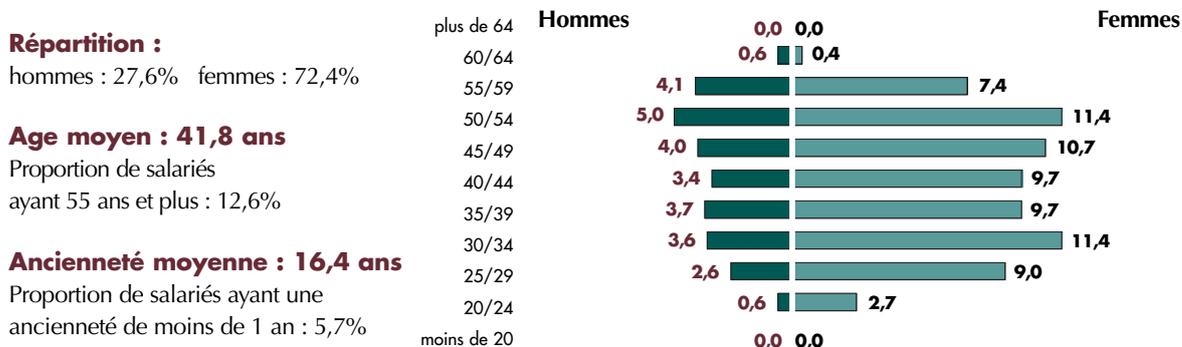
P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

01
02
03
04
05
06
07
08
09

Caractéristiques individuelles



Age moyen : 41,8 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 12,6%

Ancienneté moyenne : 16,4 ans

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

Activités

Répartition

Ile-de-France : 27,8%
Province : 72,2%

Principales branches d'activité

Dommages : 57,5%
Multi-branches assurances : 27,3%
Aucun rattachement à une branche assurance : 6,2%
Santé : 2,4%
Protection juridique : 2,1%

Proportion de temps partiel : 17,5%

Types d'emplois

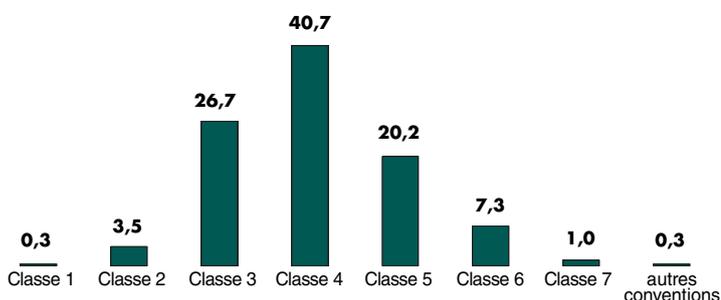
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 27,5%
Non cadres administratifs : 70,6%
Inspecteurs : 1,8%
Autres : 0,1%

Types de contrat

CDI : 96,5%
CDD : 3,2%
Autres : 0,3%

Répartition par classe de fonction (en %)

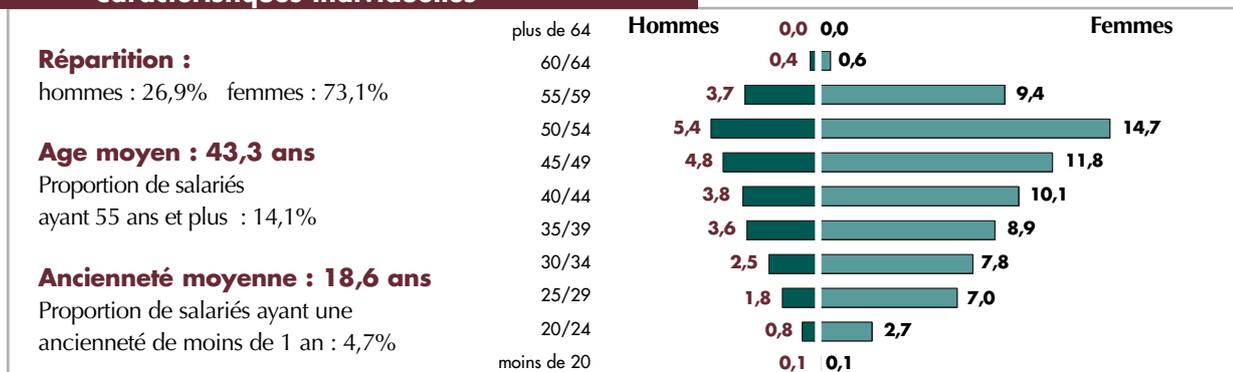


Formation

40,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
34,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 80,1% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 46,1%
Province : 53,9%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 44,1%
Vie capitalisation : 19,1%
Assurance collective : 11,8%
Aucun rattachement à une branche assurance : 8,5%
Dommages : 5,4%

Proportion de temps partiel : 16,2%

Types d'emplois

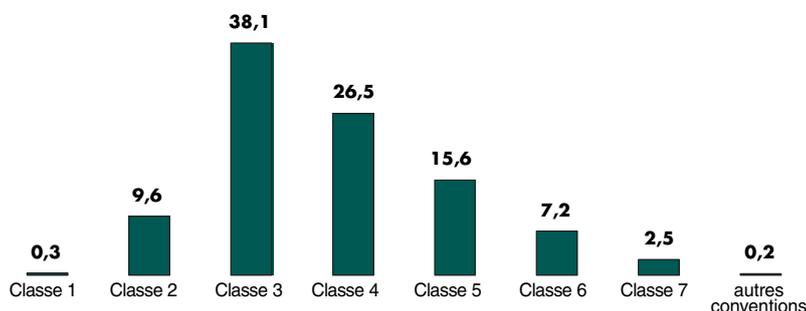
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 25,9%
Non cadres administratifs : 73,6%
Autres : 0,5%

Types de contrat

CDI : 95,7%
CDD : 3,2%
Autres : 1,1%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

62,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
5,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 79,6% de répondants

01	A	3,0%
02	B	1,2%
03		
04	C	28,4%
05		
06		
07	D	31,8%
08		
09	E	3,7%
	F	0,7%
	G	1,9%
	H	4,8%
	I	0,8%
	J	1,3%
	K	7,7%
	L	2,5%
	M	3,1%
	N	3,7%
	P	2,2%
	R	2,5%
	Z	0,7%

A
3,0%

01

B
1,2%

02

C
28,4%

03

04

05

06

D
31,8%

07

08

09

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

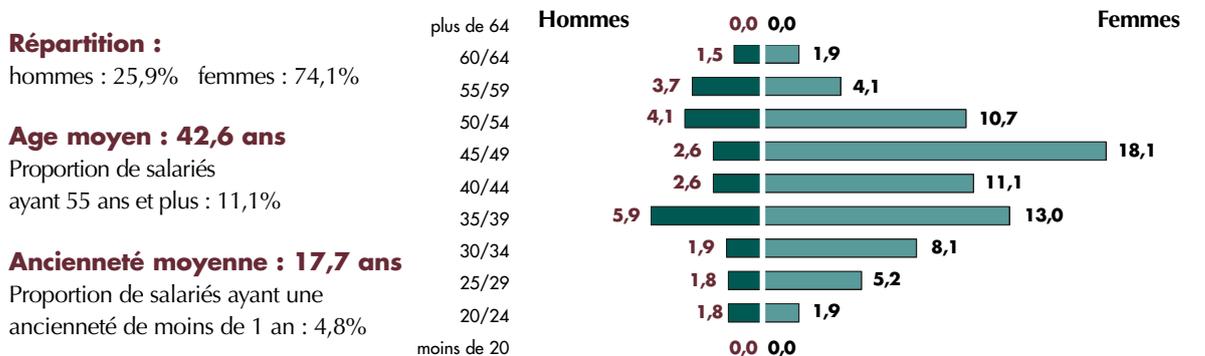
N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 62,2%

Province : 37,8%

Principales branches d'activité

Assurance crédit : 64,1%

Aucun rattachement à une branche assurance : 12,2%

Multi-branches assurances : 9,3%

Dommages : 5,6%

Assurance collective : 3,7%

Proportion de temps partiel : 17,8%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 54,4%

Non cadres administratifs : 45,6%

Types de contrat

CDI : 97,4%

CDD : 2,6%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

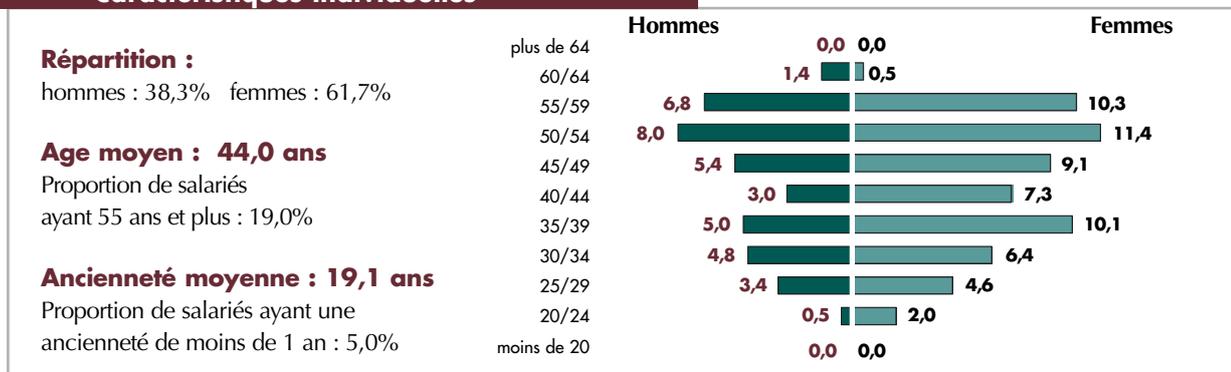
48,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

14,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 91,5% de répondants

01	A
02	3,0%
03	B
04	1,2%
05	
06	C
07	28,4%
08	
09	D
	31,8%
	E
	3,7%
	F
	0,7%
	G
	1,9%
	H
	4,8%
	I
	0,8%
	J
	1,3%
	K
	7,7%
	L
	2,5%
	M
	3,1%
	N
	3,7%
	P
	2,2%
	R
	2,5%
	Z
	0,7%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 47,7%

Province : 52,3%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 30,4%

Assurances collectives : 19,8%

Aucun rattachement à une branche assurance : 14,8%

Dommages : 14,8%

Vie capitalisation : 12,3%

Proportion de temps partiel : 15,7%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 53,5%

Non cadres administratifs : 46,1%

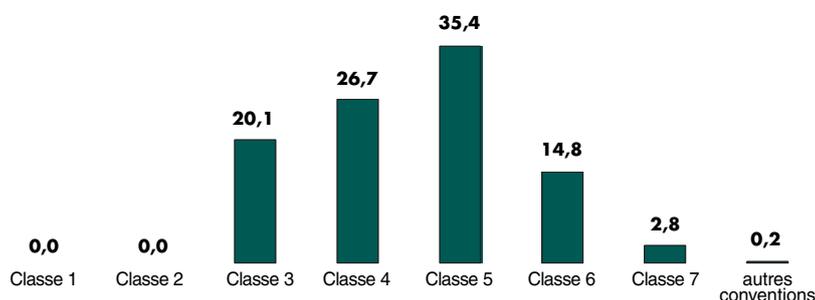
Autres : 0,4%

Types de contrat

CDI : 98,0%

CDD : 2,0%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

48,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

* sur la base des 79,0% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

01
02
03
04
05
06
07
08
09

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 43,9% femmes : 56,1%

Age moyen : 43,1 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 16,8%

Ancienneté moyenne : 17,6 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 3,5%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

Hommes

0,0

0,8

6,2

6,2

6,4

5,1

6,7

7,2

4,8

0,5

0,0

0,0

0,0

Femmes

0,5

9,4

7,5

10,2

7,7

9,1

7,2

4,5

0,0

0,0

Activités

Répartition

Ile-de-France : 98,1%

Province : 1,9%

Principales branches d'activité

Assurance crédit : 90,1%

Multi-branches assurance : 8,8%

Assurance collective : 0,5%

Vie capitalisation : 0,3%

Autres branches d'assurance : 0,3%

Proportion de temps partiel : 8,8%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 90,6%

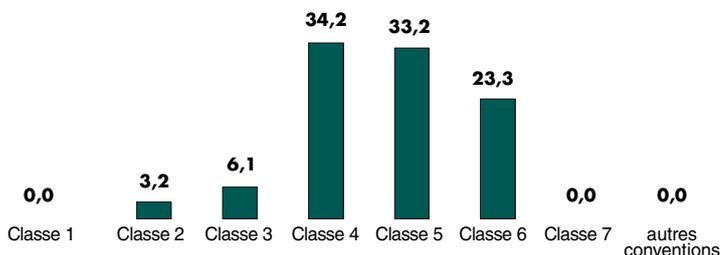
Non cadres administratifs : 9,4%

Types de contrat

CDI : 99,5%

CDD : 0,5%

Répartition par classe de fonction (en %)



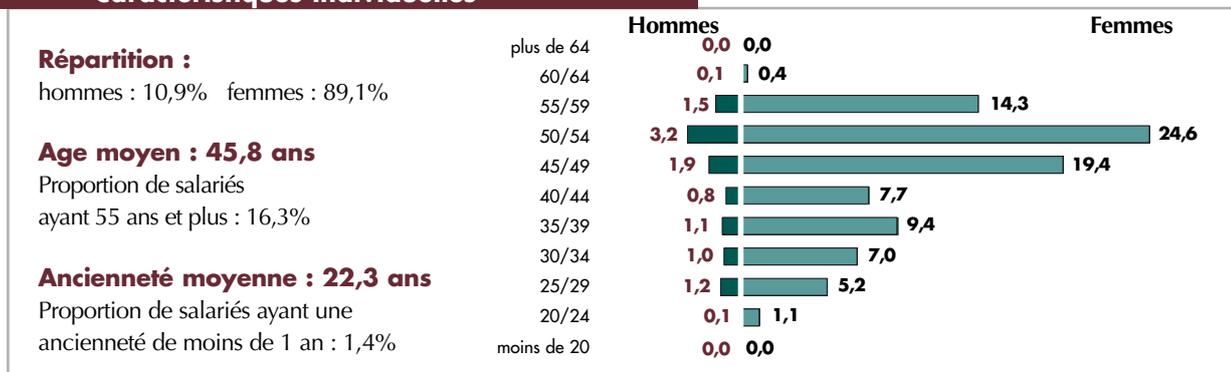
Formation

27,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

42,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 90,1% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 9,8%

Province : 90,2%

Principales branches d'activité

Aucun rattachement à une branche assurance : 81,9%

Santé : 10,4%

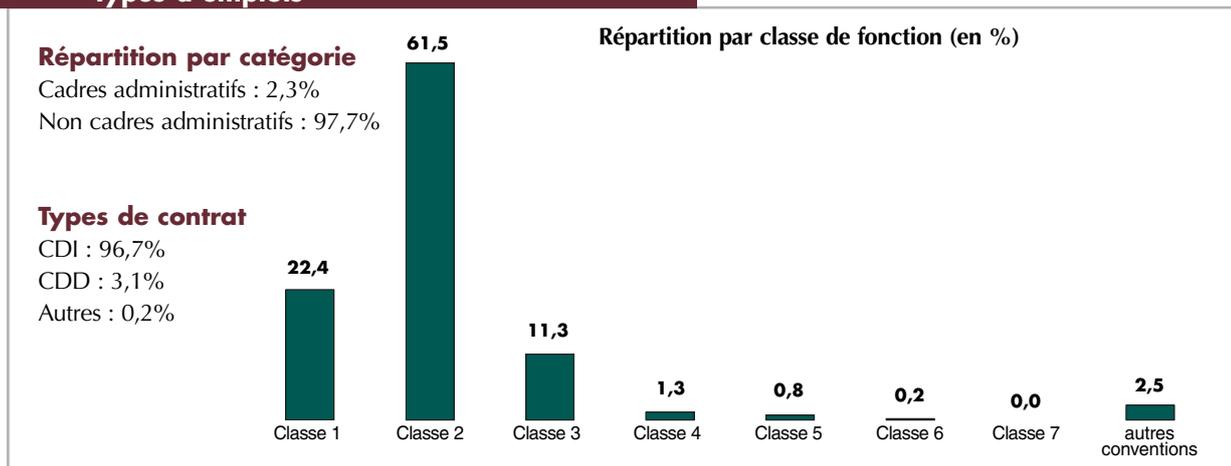
Multi-branches assurances : 3,5%

Assurances collectives : 3,4%

Dommmages : 0,8%

Proportion de temps partiel : 17,0%

Types d'emplois



Formation

88,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

63,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*

* sur la base des 81,1% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Répartition :

hommes : 49,7% femmes : 50,3%

Age moyen : 40 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 10,1%

Ancienneté moyenne : 11,1 ans

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

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

Hommes

0,0 0,0

Femmes

0,8 0,3

5,1 3,9

6,5 5,4

7,1 5,9

7,8 6,8

7,9 7,4

7,1 9,1

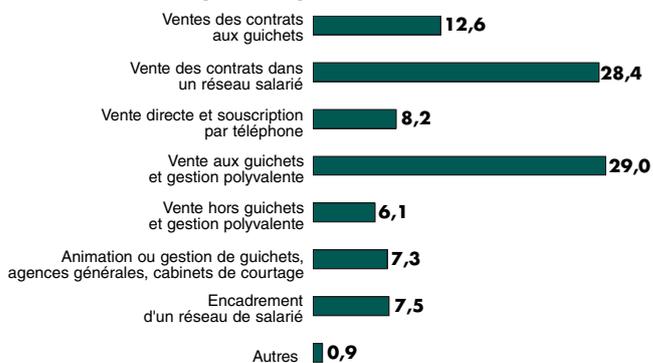
5,7 8,4

1,7 3,1

0,0 0,0

Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 14,2%
Province : 85,8%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 56,8%
Dommages : 20,4%
Vie capitalisation : 19,0%
Activité hors assurance : 1,6%
Santé : 1,0%

Proportion de temps partiel : 9,5%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 11,9%
Non cadres administratifs : 48,1%
Inspecteurs : 11,0%
Echelons : 9,8%
Producteurs : 19,0%
Autres : 0,2%

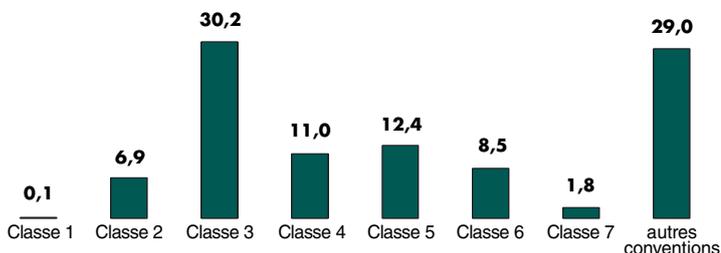
Types de contrat

CDI : 98,0%
CDD : 1,2%
Autres : 0,8%

Répartition

Commissionnés : 36,7%
Non commissionnés : 63,3%

Répartition par classe de fonction (en %)



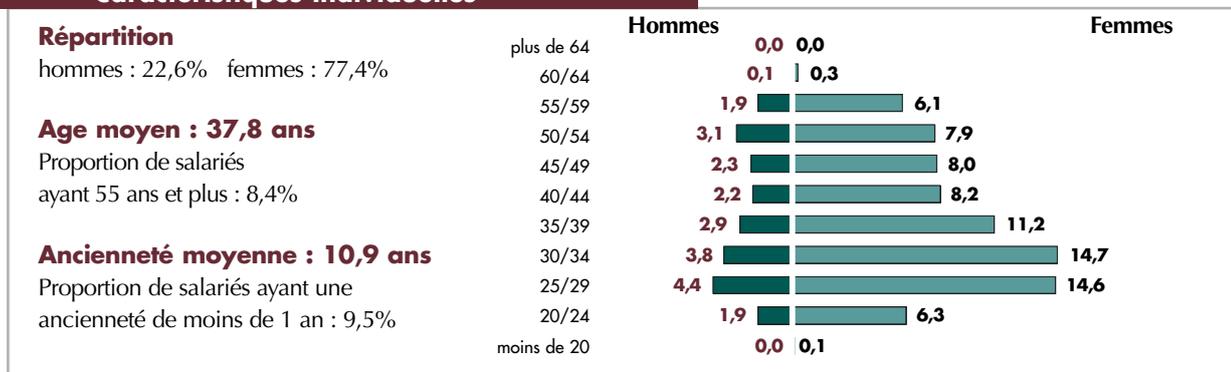
Formation

45,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

18,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 68,9% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

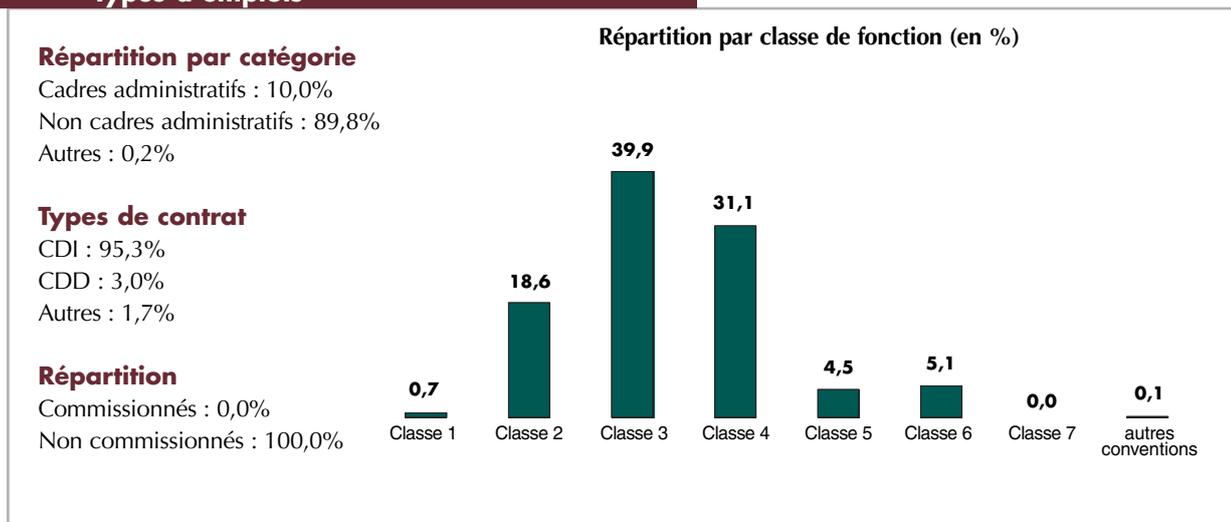
Ile-de-France : 8,2%
Province : 91,8%

Principales branches d'activité

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

Proportion de temps partiel : 18,5%

Types d'emplois



Formation

43,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
12,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 48,5% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D 01
31,8% 02

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

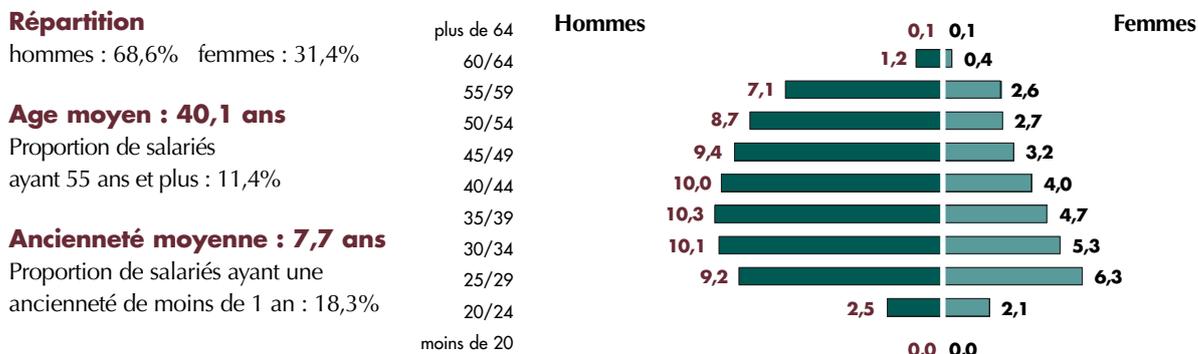
N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 9,2%

Province : 90,8%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 54,3%

Vie capitalisation : 42,7%

Santé : 2,7%

Aucun rattachement à une branche assurance : 0,2%

Dommages : 0,1%

Proportion de temps partiel : 0,2%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Producteurs : 66,9%

Echelons intermédiaires : 33,1%

Types de contrat

CDI : 99,0%

CDD : 0,1%

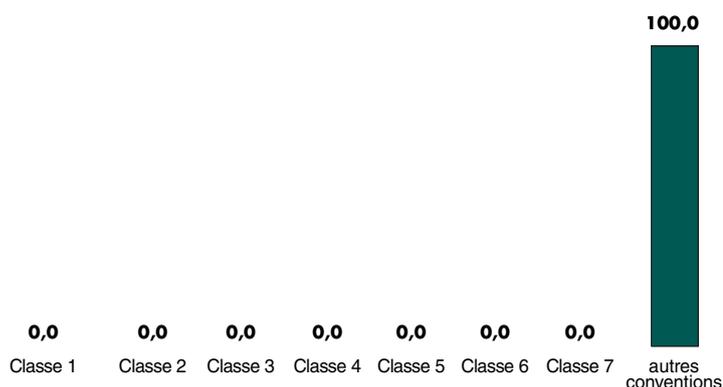
Autres : 0,9%

Répartition

Commissionnés : 100,0%

Non commissionnés : 0,0%

Répartition par classe de fonction (en %)



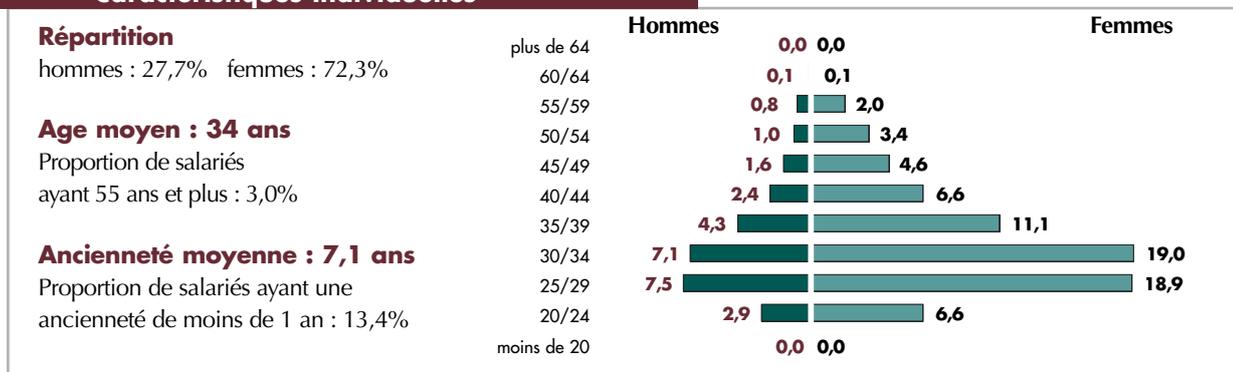
Formation

53,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

18,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 71,6% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 22,4%

Province : 77,6%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 64,4%

Dommages : 24,2%

Vie capitalisation : 9,4%

Aucun rattachement à une branche assurance : 0,7%

Assurance crédit : 0,6%

Proportion de temps partiel : 20,5%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 8,8%

Non cadres administratifs : 90,6%

Autres : 0,6%

Types de contrat

CDI : 97,5%

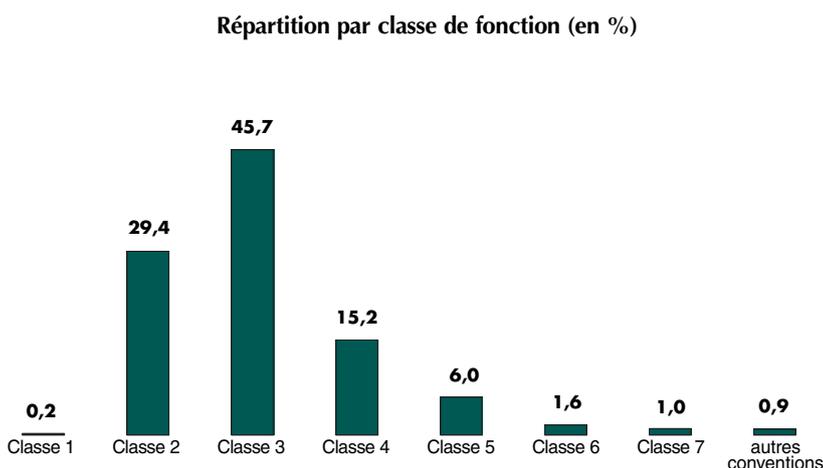
CDD : 1,9%

Autres : 0,6%

Répartition

Commissionnés : 0,0%

Non commissionnés : 100,0%



Formation

19,1% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

32,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

* sur la base des 76,2% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

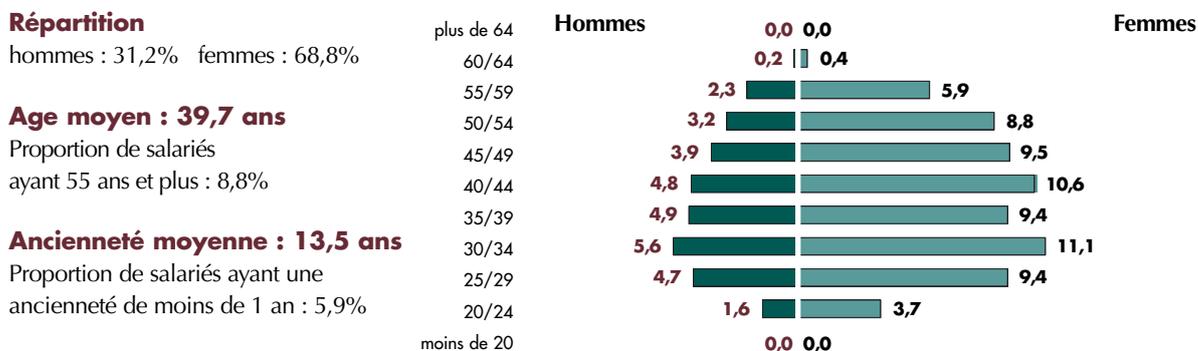
N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 14,2%

Province : 85,8%

Principales branches d'activité

Dommages : 51,7%

Multi-branches assurances : 48,2%

Aucun rattachement à une branche assurance : 0,1%

Proportion de temps partiel : 16,2%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 7,8%

Non cadres administratifs : 92,2%

Types de contrat

CDI : 97,3%

CDD : 2,1%

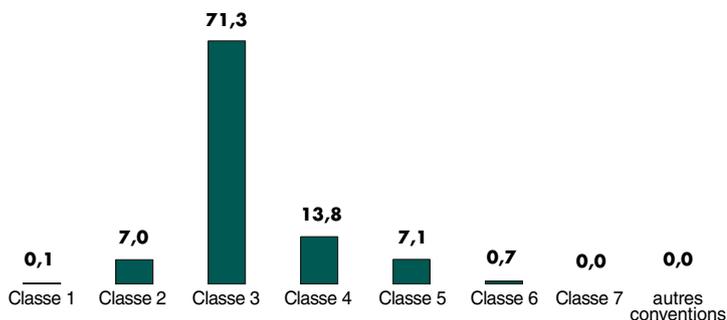
Autres : 0,6%

Répartition

Commissionnés : 0,0%

Non commissionnés : 100%

Répartition par classe de fonction (en %)



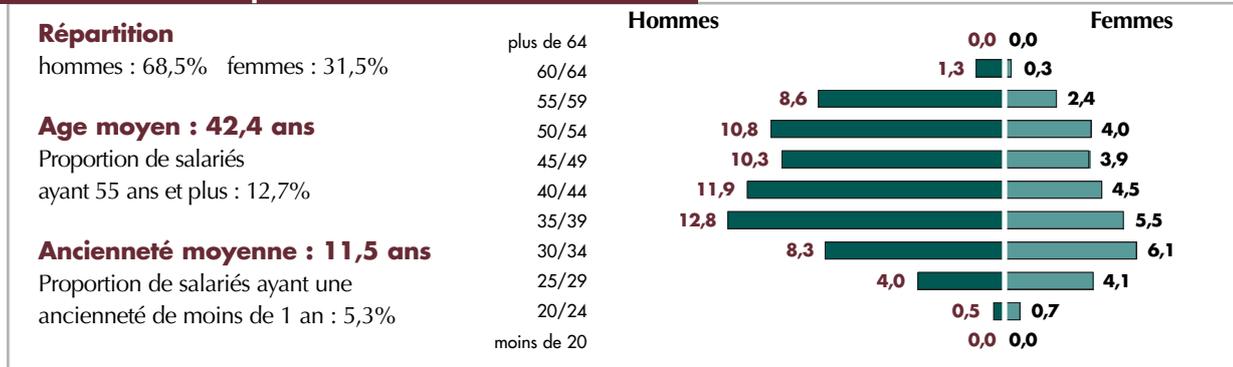
Formation

44,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

44,8% des salariés ont comme plus haut niveau de diplôme un bac+2*

* sur la base des 75,8% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 17,1%

Province : 82,9%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 44,1%

Vie capitalisation : 33,5%

Domages : 14,7%

Assurances collectives : 3,8%

Aucun rattachement à une branche assurance : 2,1%

Proportion de temps partiel : 3,3%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 32,7%

Non cadres administratifs : 23,5%

Echelons Intermédiaires : 0,9%

Inspecteurs : 42,9%

Types de contrat

CDI : 99,4%

CDD : 0,5%

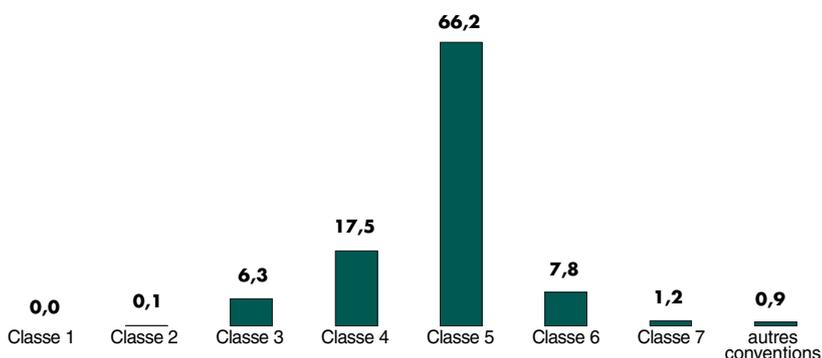
Autres : 0,1%

Répartition

Commissionnés : 43,2%

Non commissionnés : 56,8%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

43,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

23,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 68,4% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Caractéristiques individuelles

Répartition

plus de 64
hommes : 75,7% femmes : 24,3% 60/64

55/59

Age moyen : 44,7 ans

50/54

Proportion de salariés

45/49

ayant 55 ans et plus : 16,4%

40/44

35/39

Ancienneté moyenne : 15,2 ans

30/34

Proportion de salariés ayant une

25/29

ancienneté de moins de 1 an : 3,4%

20/24

moins de 20

Hommes

0,0 0,0

Femmes

1,7 0,2

11,9 2,6

12,3 3,7

14,5 3,3

15,6 4,4

10,9 5,0

6,4 3,7

2,2 1,3

0,2 0,1

0,0 0,0

Activités

Répartition

Ile-de-France : 28,8%

Province : 71,2%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 45,2%

Dommages : 17,8%

Vie capitalisation : 14,5%

Aucun rattachement à une branche assurance : 13,4%

Assurance collective : 4,7%

Proportion de temps partiel : 3,5%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 23,3%

Non cadres administratifs : 6,7%

Inspecteurs : 69,8%

Autres : 0,2%

Types de contrat

CDI : 99,7%

CDD : 0,2%

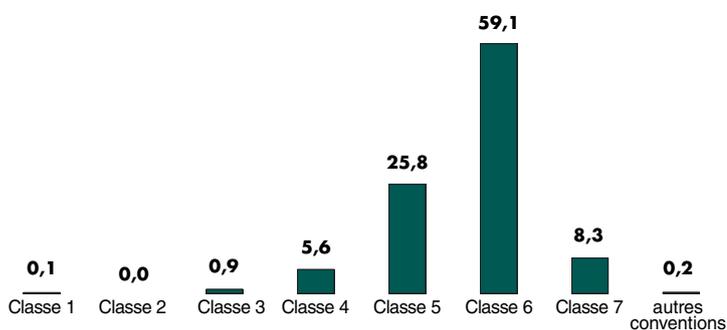
Autres : 0,1%

Répartition

Commissionnés : 32,4%

Non commissionnés : 67,6%

Répartition par classe de fonction (en %)



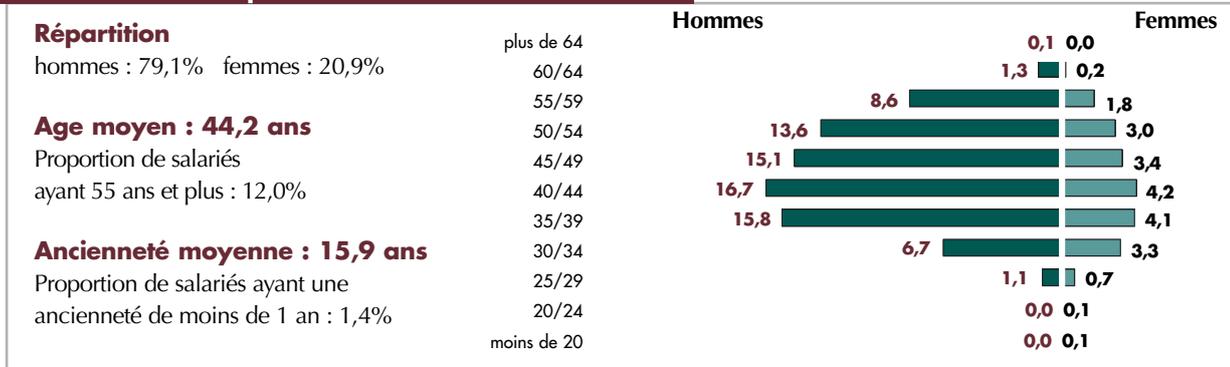
Formation

38,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

42,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 78,9% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 12,3%

Province : 87,7%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 53,0%

Vie capitalisation : 35,6%

Domages : 5,8%

Aucun rattachement à une branche assurance : 2,3%

Santé : 1,7%

Proportion de temps partiel : 0,9%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 46,9%

Echelons Intermédiaires : 4,9%

Inspecteurs : 44,5%

Autres : 5,6%

Types de contrat

CDI : 99,7%

Autres : 0,3%

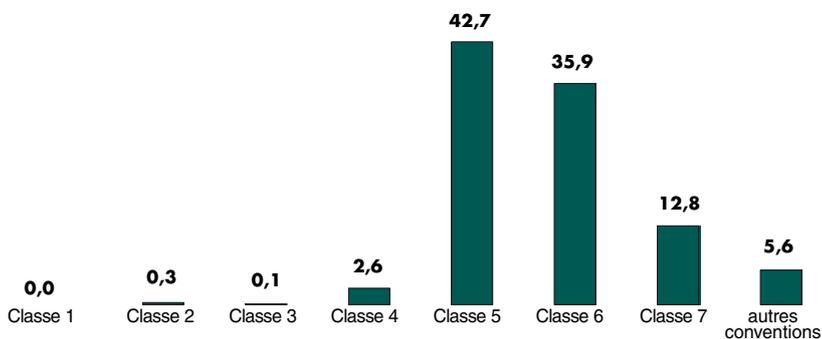
CDD : 0,0%

Répartition

Commissionnés : 45,4%

Non commissionnés : 54,6%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

48,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

28,1% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 47,7% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 33,2% femmes : 66,8%

Age moyen : 42,7 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 14,4%

Ancienneté moyenne : 16,9 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 7,3%

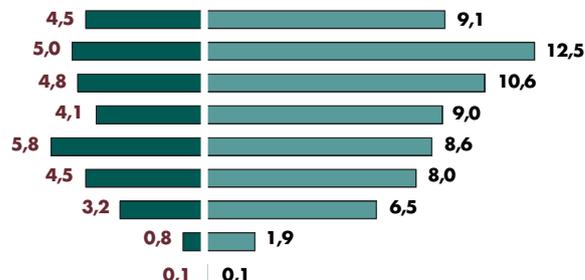
plus de 64
60/64
55/59
50/54
45/49
40/44
35/39
30/34
25/29
20/24
moins de 20

Hommes

0,0 0,0

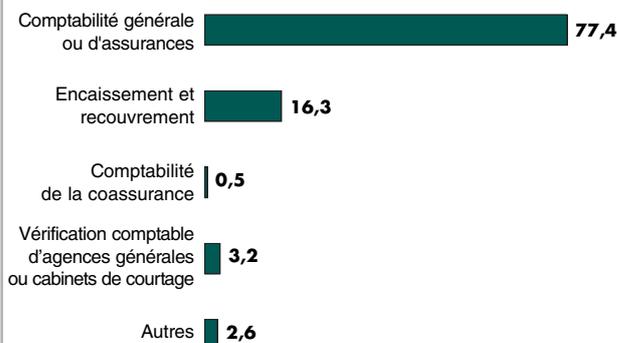
0,4 0,5

Femmes



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 64,0%
Province : 36,0%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 73,9%
Multi-branches assurances : 8,2%
Vie capitalisation : 7,0%
Dommages : 6,2%
Assurance collective : 1,6%

Proportion de temps partiel : 13,9%

Types d'emplois

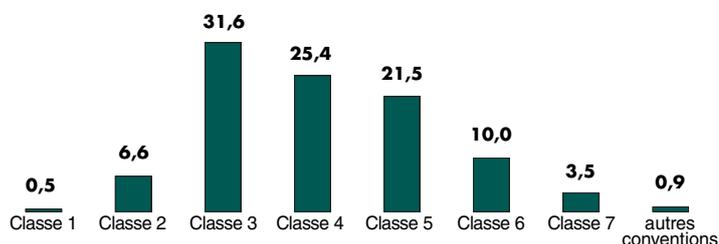
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 34,2%
Non cadres administratifs : 63,2%
Autres : 2,6%

Types de contrat

CDI : 95,0%
CDD : 3,8%
Autres : 1,2%

Répartition par classe de fonction (en %)

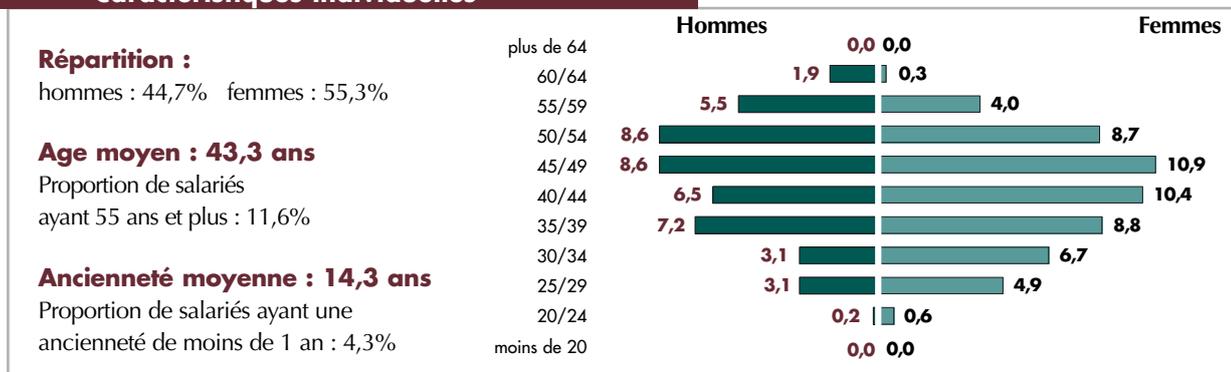


Formation

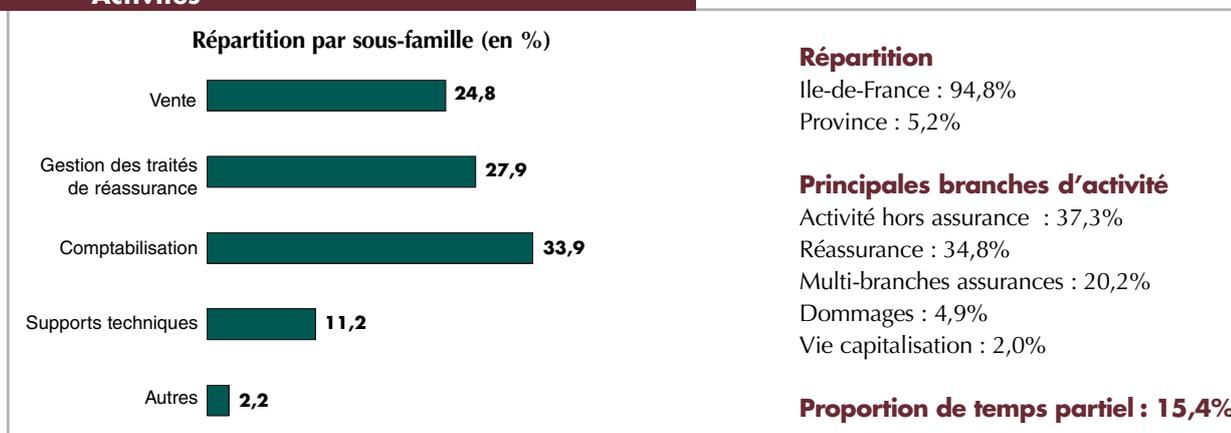
56,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
10,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 76,5% de répondants

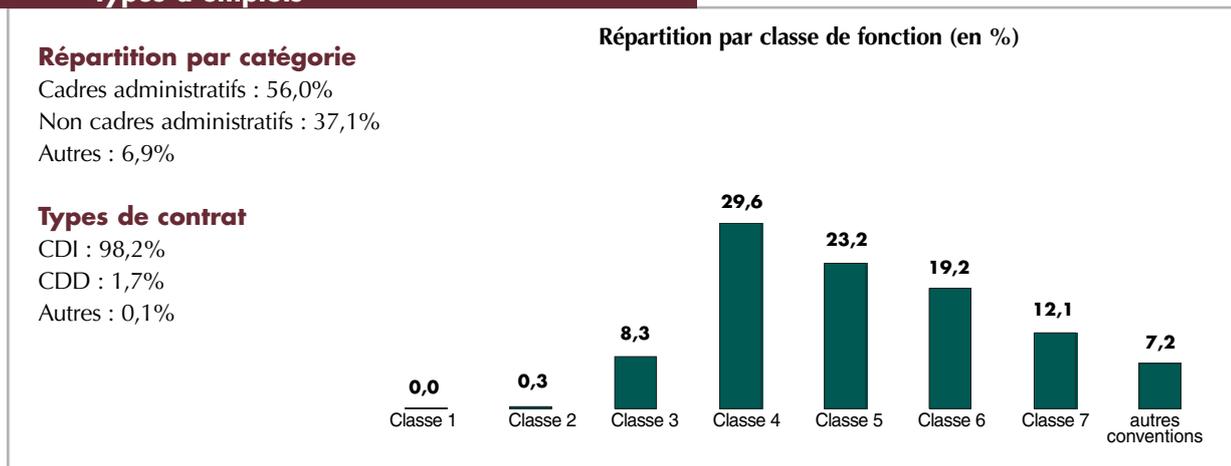
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

47,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
24,5% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*
* sur la base des 83,6% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

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

Age moyen : 46,8 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 23,3%

Ancienneté moyenne : 22,7 ans

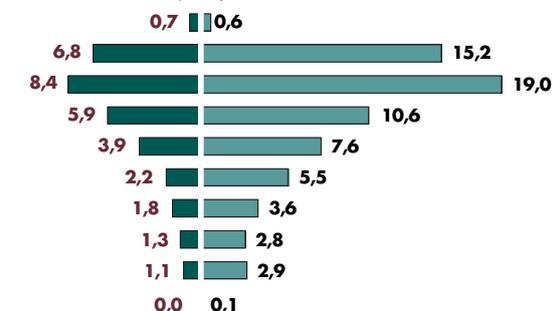
Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 4,5%

plus de 64
60/64
55/59
50/54
45/49
40/44
35/39
30/34
25/29
20/24
moins de 20

Hommes

0,0 0,0

Femmes



Activités

Répartition

Ile-de-France : 43,5%
Province : 56,5%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 56,5%
Dommages : 23,7%
Multi-branches assurances : 9,7%
Vie capitalisation : 5,1%
Santé : 2,2%

Proportion de temps partiel : 16,9%

Types d'emplois

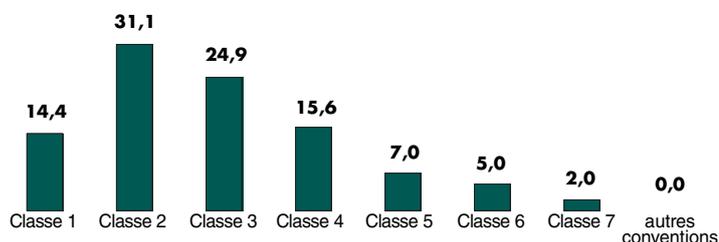
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 15,2%
Non cadres administratifs : 84,5%
Autres : 0,3%

Types de contrat

CDI : 94,6%
CDD : 4,8%
Autres : 0,6%

Répartition par classe de fonction (en %)

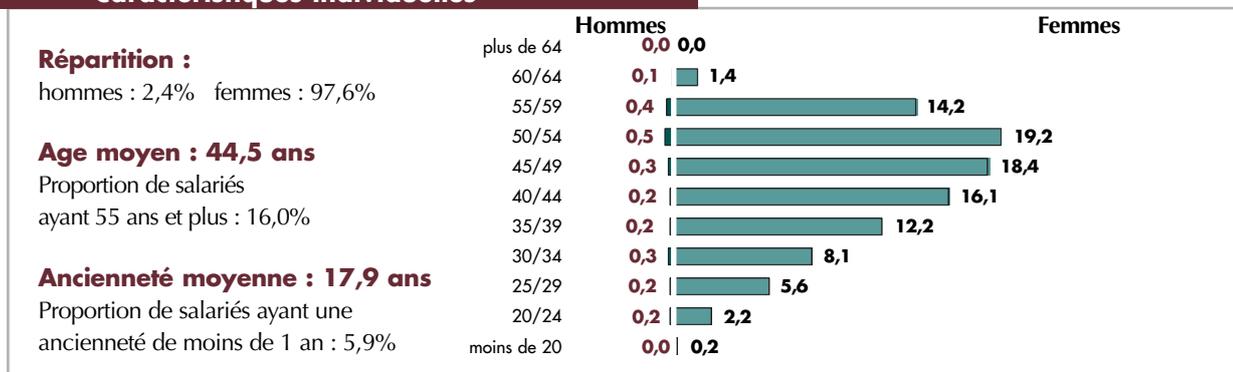


Formation

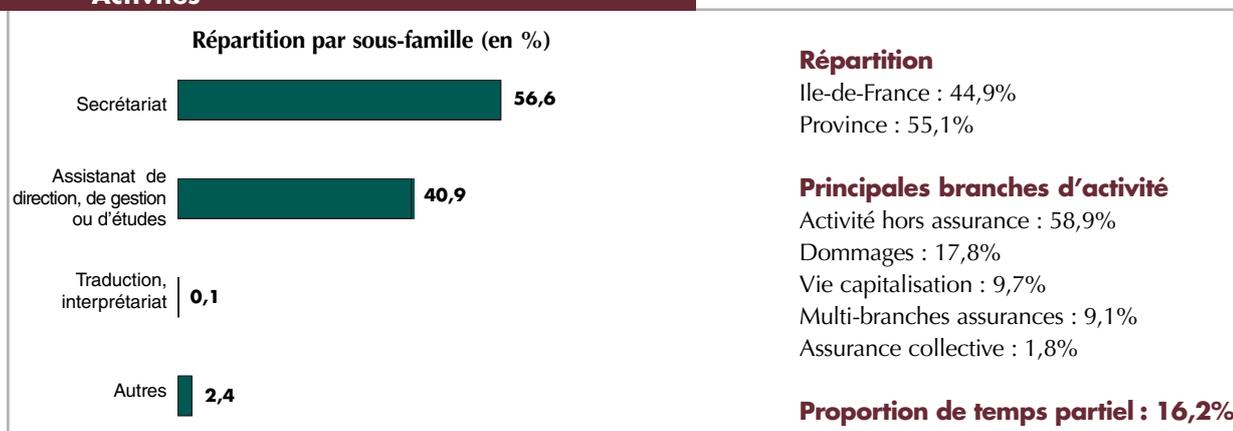
83,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
62,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*

* sur la base des 87,2% de répondants

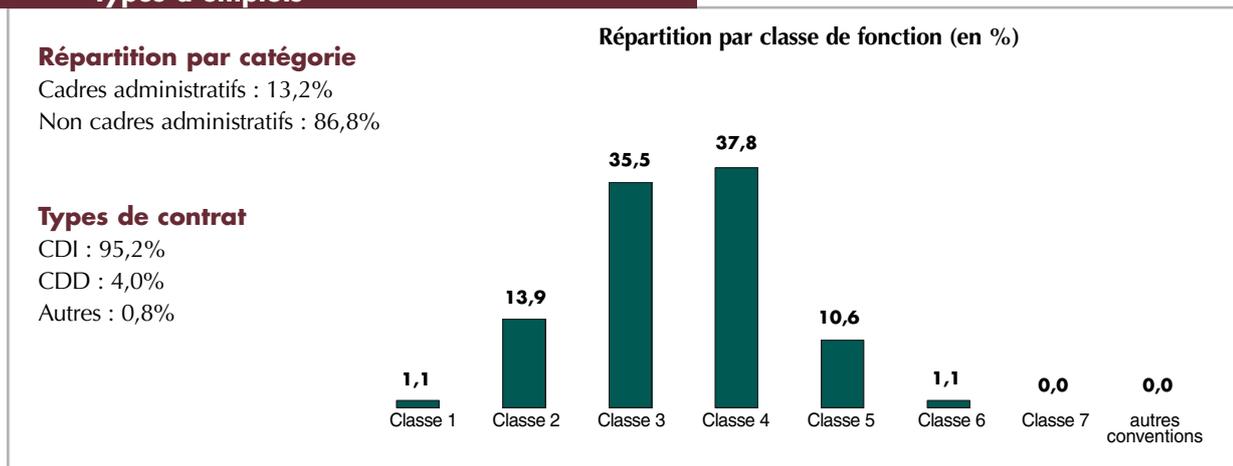
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

67,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
42,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*
* sur la base des 78,1% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 29,0% femmes : 71,0%

Age moyen : 41,5 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 12,5%

Ancienneté moyenne : 12,8 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 9,3 %

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

Hommes

0,0 0,0

Femmes

1,1 0,9

4,8 5,7

3,1 7,6

5,4 9,5

4,6 12,1

4,2 13,5

3,2 12,4

2,2 7,2

0,4 2,1

0,0 0,0

Activités

Répartition par sous-famille (en %)

Communication 85,2

Documentation 12,5

Autres 2,3

Répartition

Ile-de-France : 59,7%

Province : 40,3%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 75,3%

Multi-branches assurances : 9,3%

Vie capitalisation : 8,5%

Dommages : 5,4%

Assurance collective : 0,6%

Proportion de temps partiel : 13,1%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 73,8%

Non cadres administratifs : 24,7%

Autres : 1,5%

Types de contrat

CDI : 94,9%

CDD : 4,5%

Autres : 0,6%

Répartition par classe de fonction (en %)



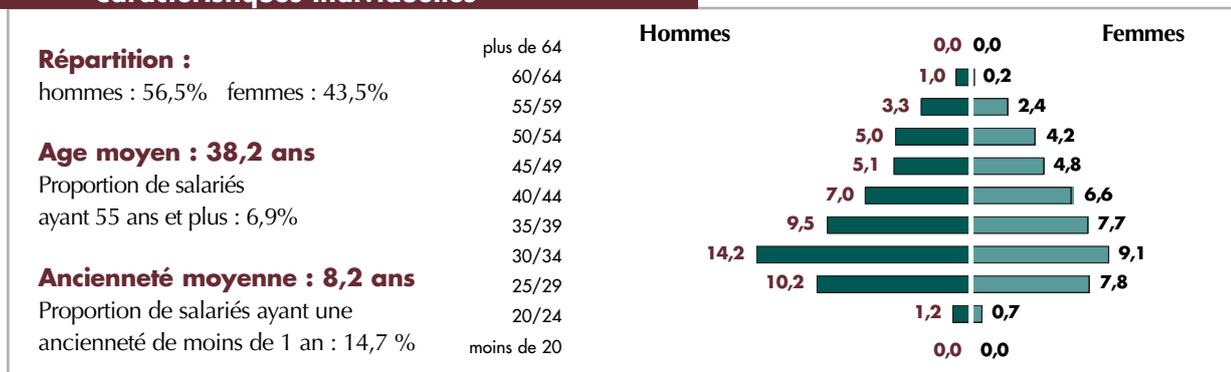
Formation

25,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

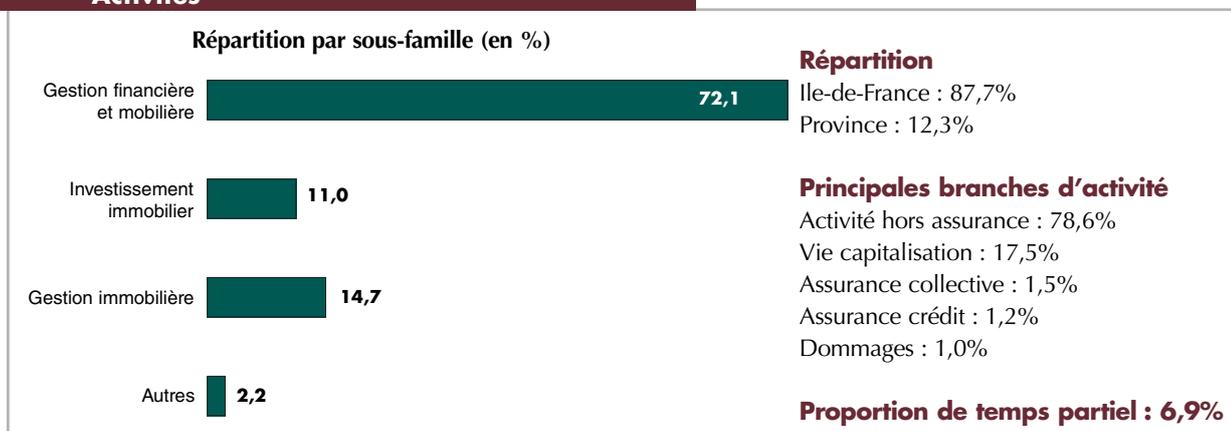
54,1% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 75,7% de répondants

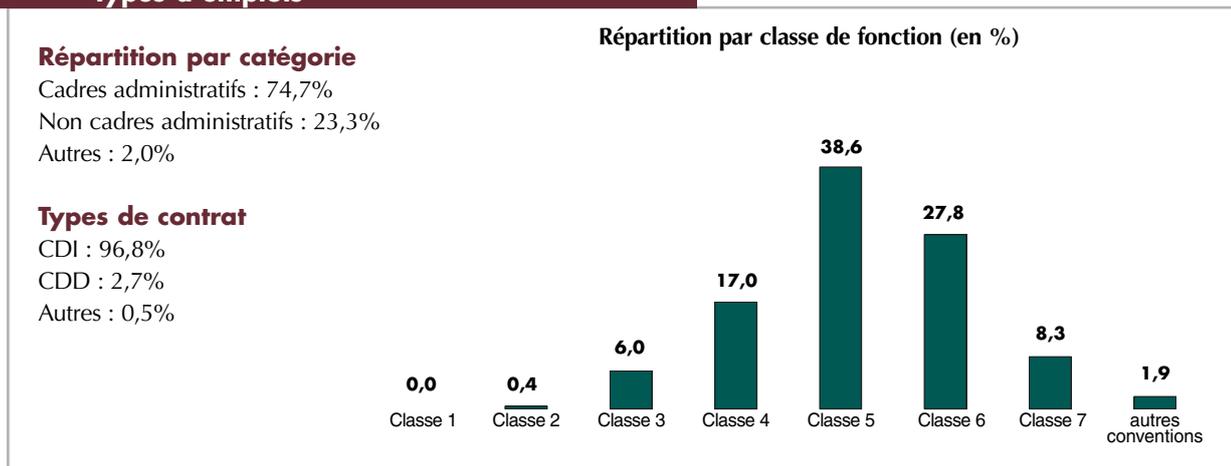
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

24,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
 42,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*
 * sur la base des 74,5% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 71,1% femmes : 28,9%

Age moyen : 41,5 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 8,1%

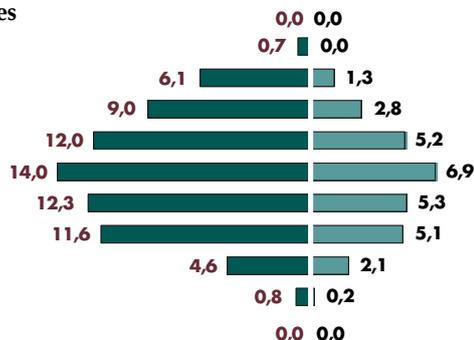
Ancienneté moyenne : 12,6 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 5,3%

plus de 64
60/64
55/59
50/54
45/49
40/44
35/39
30/34
25/29
20/24
moins de 20

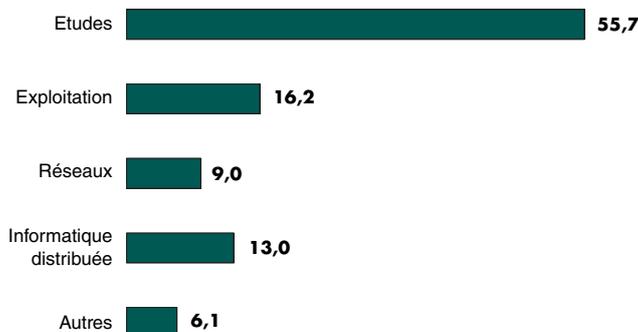
Hommes

Femmes



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 59,3%
Province : 40,7%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 79,9%
Vie capitalisation : 6,3%
Multi-branches assurances : 6,0%
Dommages : 5,6%
Assurance collective : 1,0%

Proportion de temps partiel : 9,4%

Types d'emplois

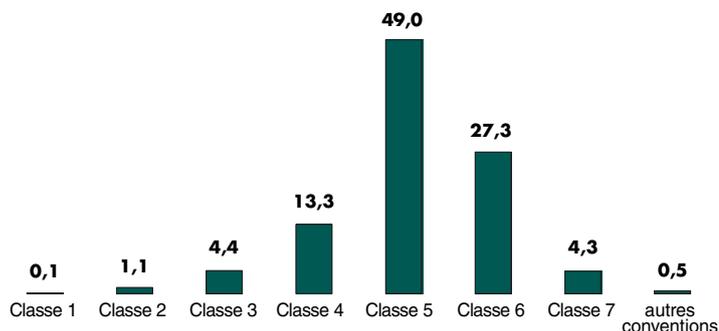
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 81,1%
Non cadres administratifs : 18,4%
Autres : 0,5%

Types de contrat

CDI : 99,1%
CDD : 0,6%
Autres : 0,3%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

27,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
26,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 72,4% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

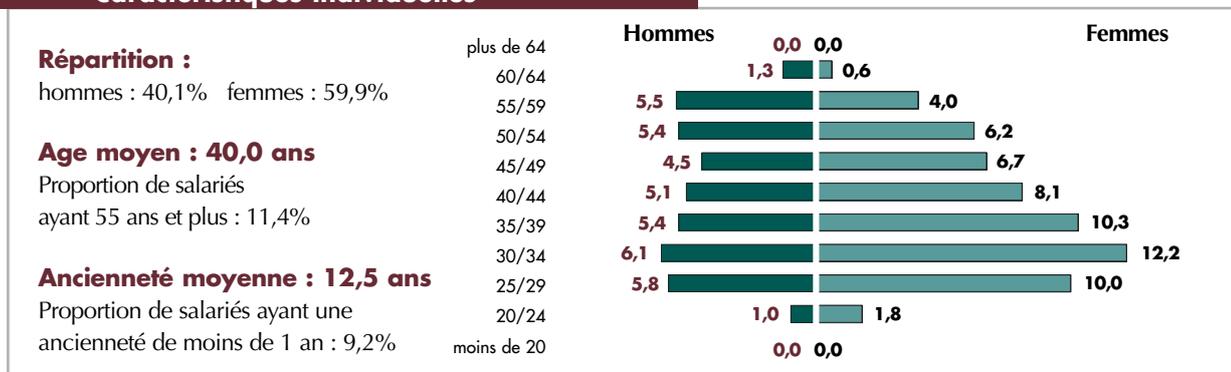
N
3,7%

P
2,2%

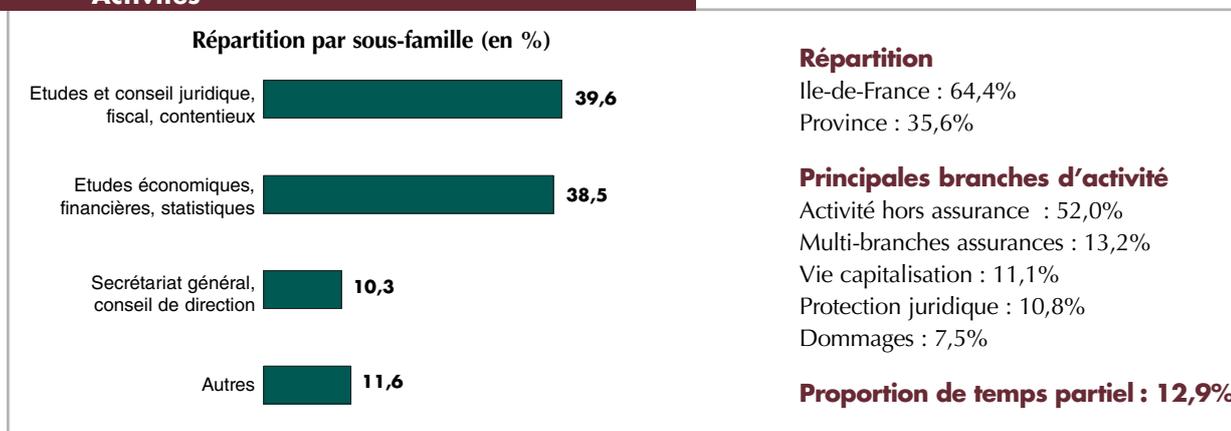
R
2,5%

Z
0,7%

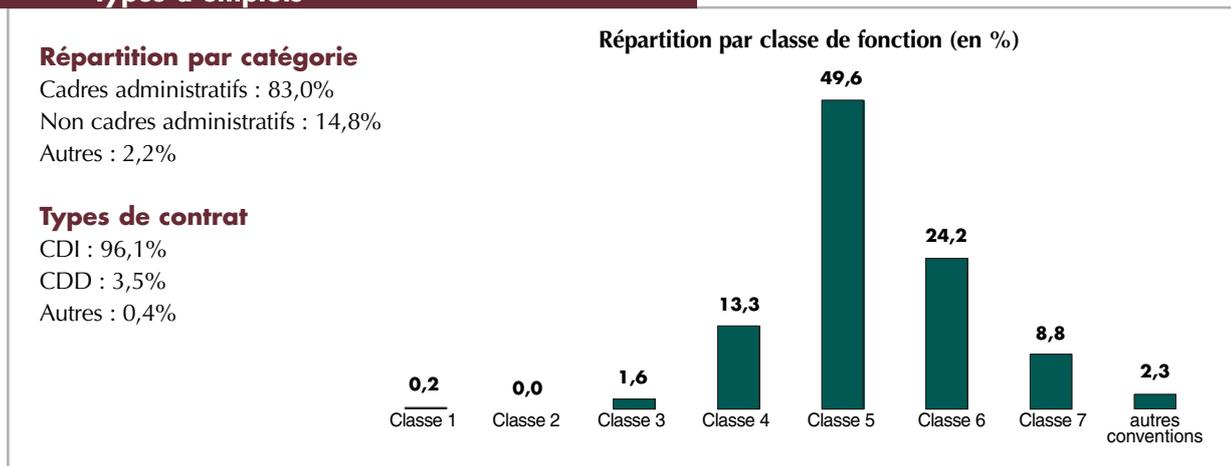
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

21,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
44,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*
* sur la base des 83,7% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

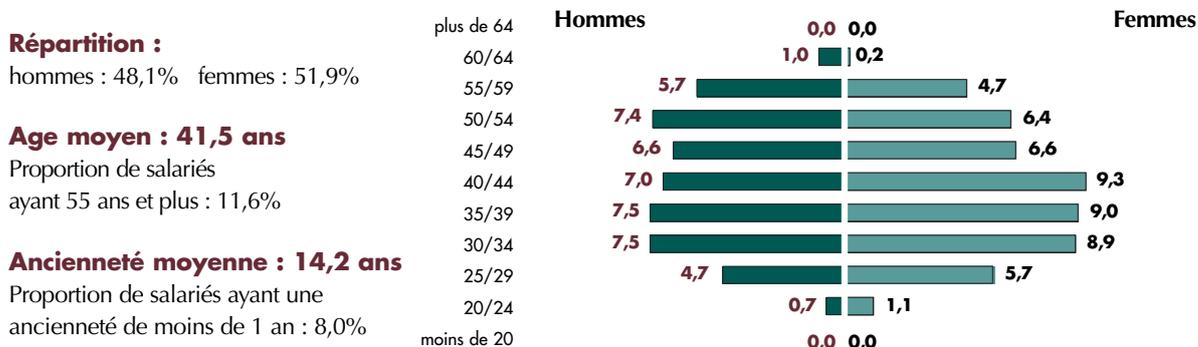
N
3,7%

P
2,2%

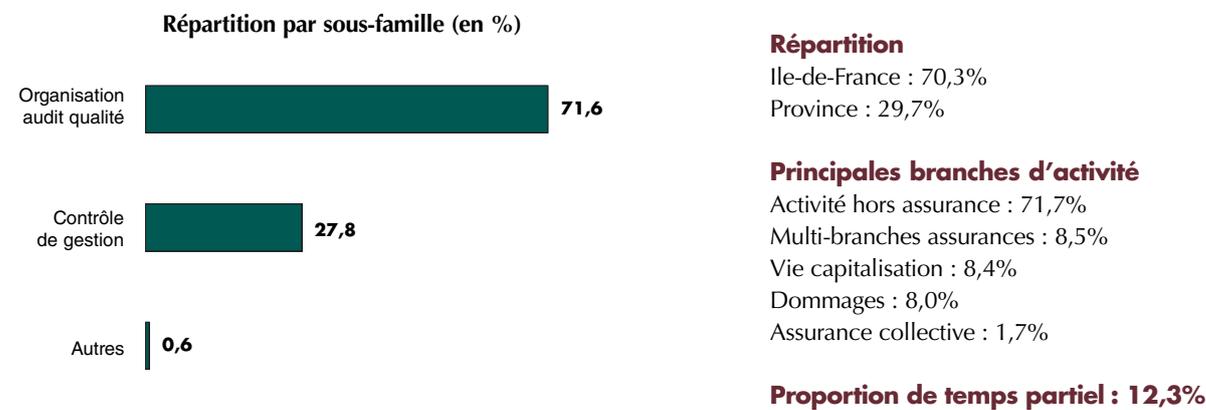
R
2,5%

Z
0,7%

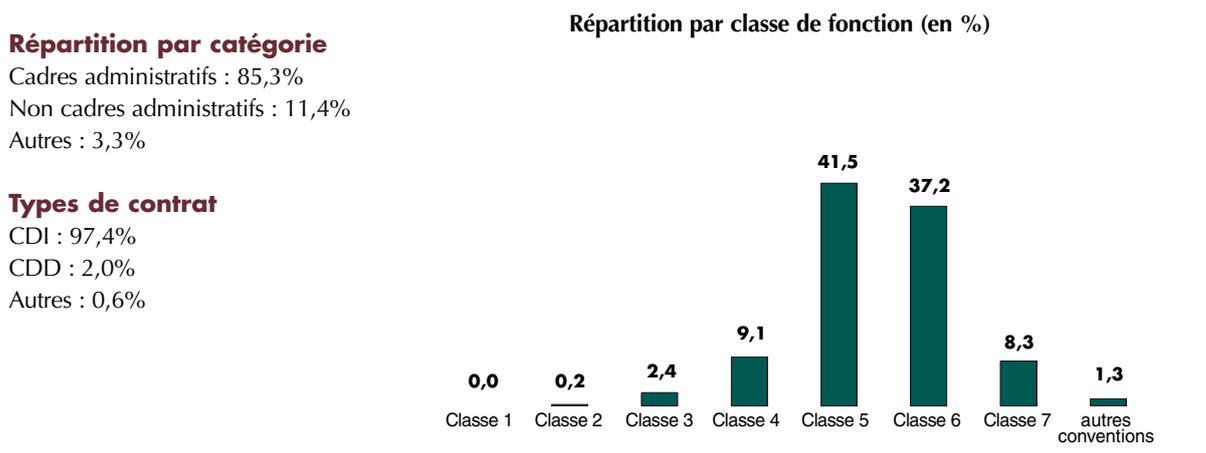
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois

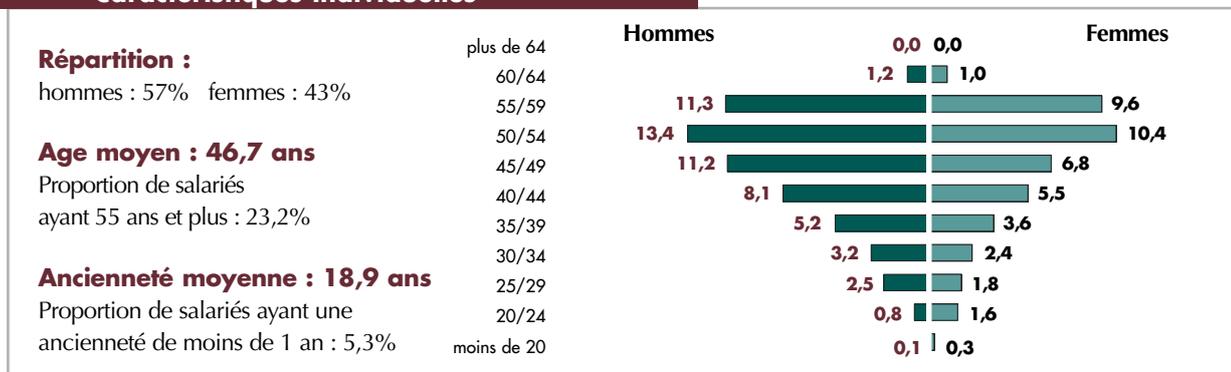


Formation

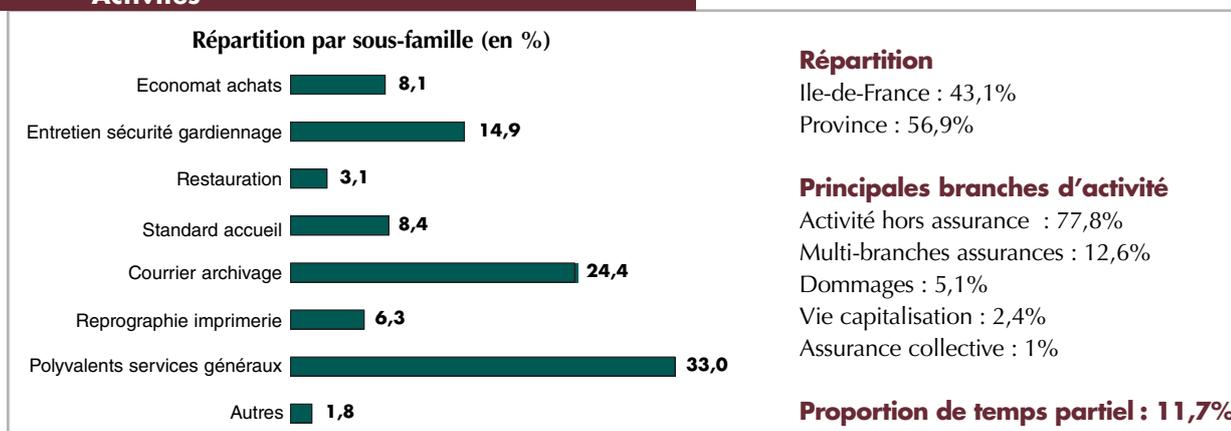
26,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
37,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 83,1% de répondants

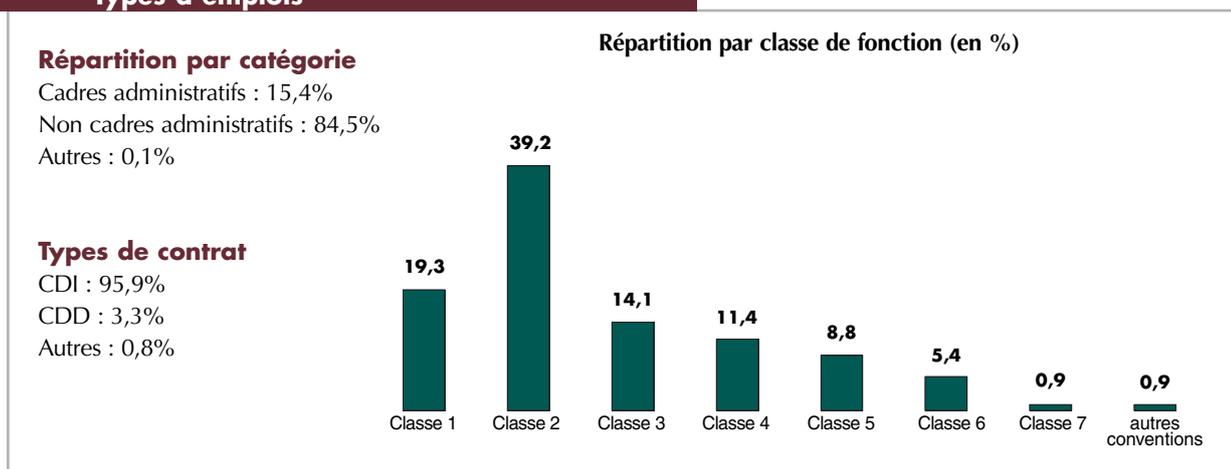
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

88,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
72,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*

* sur la base des 70,1% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

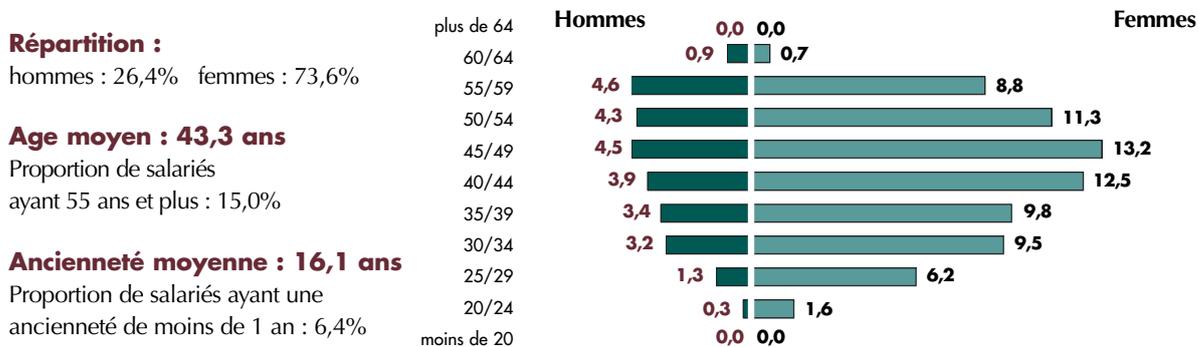
N
3,7%

P
2,2%

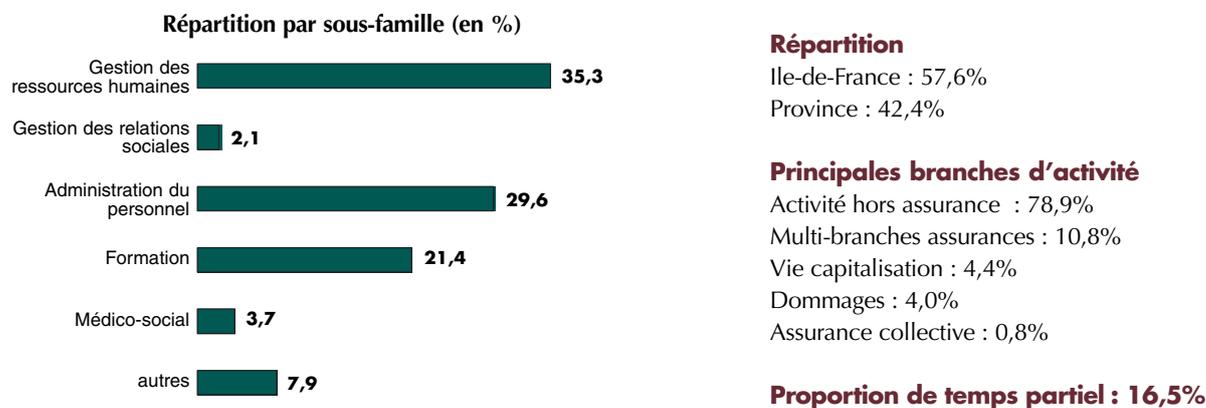
R
2,5%

Z
0,7%

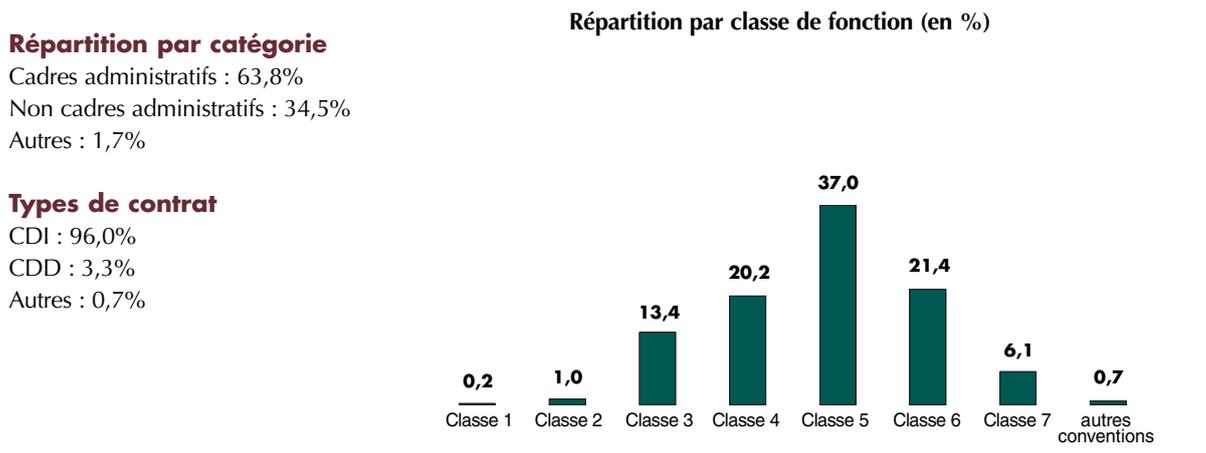
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois

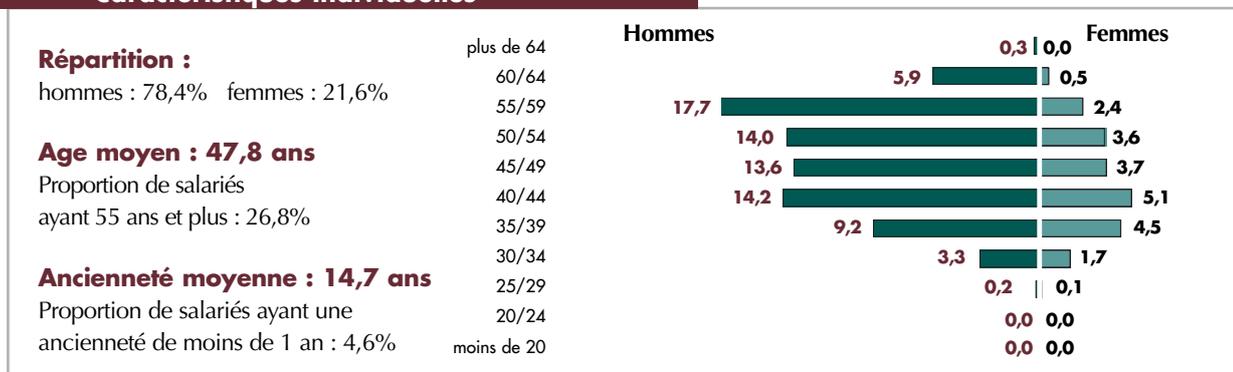


Formation

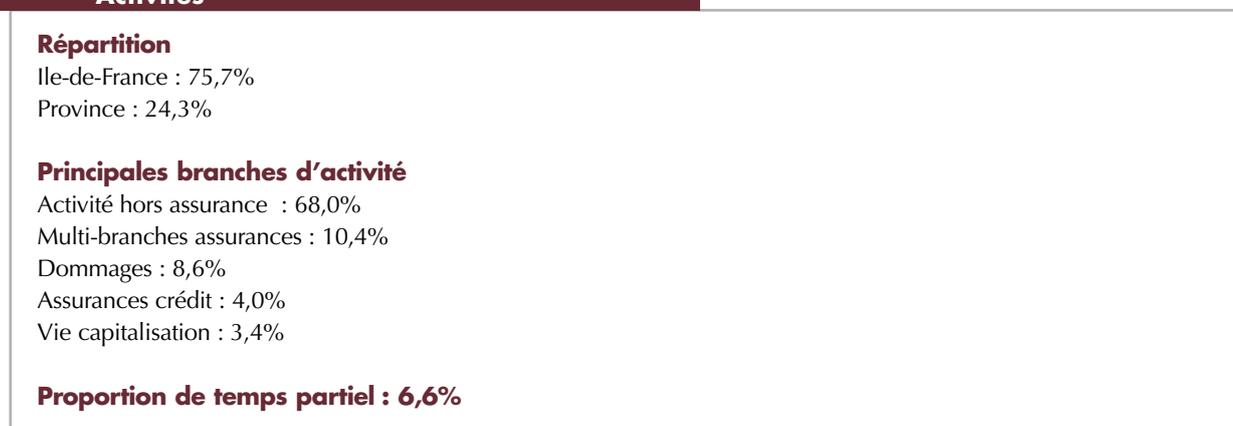
40,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
31,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à la licence*

* sur la base des 77,7% de répondants

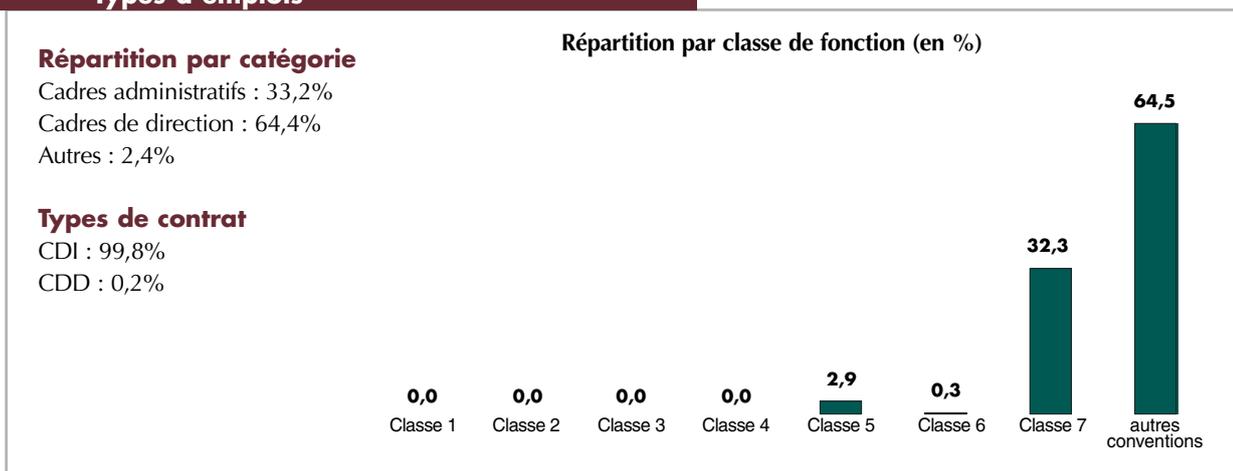
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

14,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
 58,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*
 * sur la base des 68,4% de répondants

A
3,0%

B
1,2%

C
28,4%

D
31,8%

E
3,7%

F
0,7%

G
1,9%

H
4,8%

I
0,8%

J
1,3%

K
7,7%

L
2,5%

M
3,1%

N
3,7%

P
2,2%

R
2,5%

Z
0,7%

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 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 l'actuariat (2005)

A PARAÎTRE

- Baromètre prospectif (juin 2008)
- Profil statistique et prospectif des comptables (octobre 2008)
- ROMA et ROFA (décembre 2008)



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