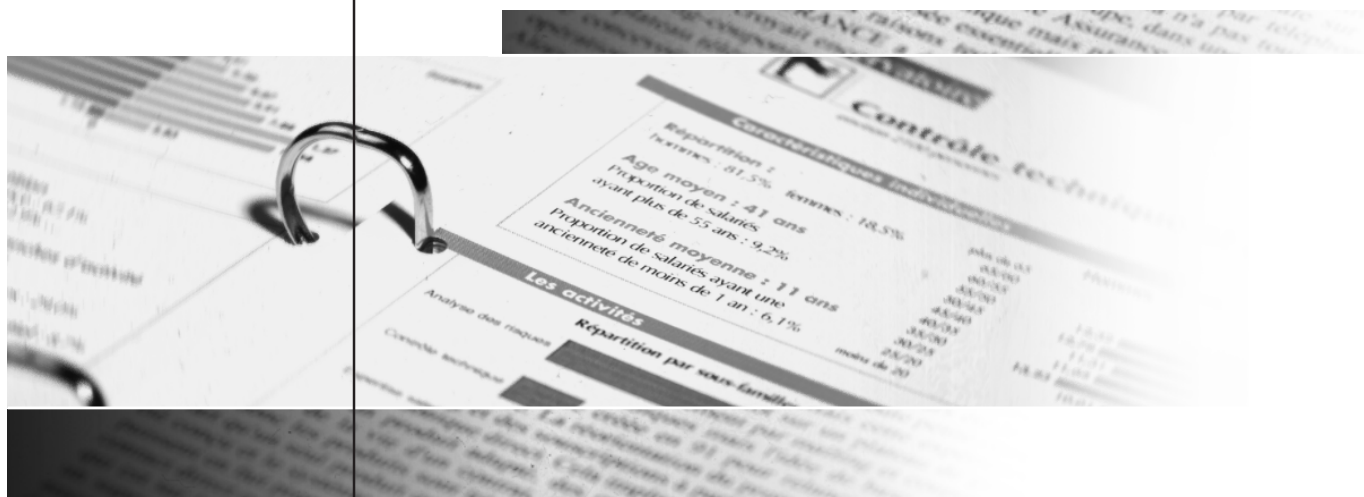




Rapport **2006**
de l'**O**bservatoire
sur les **M**étiers des salariés
de l'**A**ssurance

(données au 31/12/2005)

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 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

- 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

- Le "Nouveau Baromètre" (juin 2007)
- Les métiers commerciaux (octobre 2007)

Introduction

1996 – 2006 : 10 ans de statistiques au service de la connaissance des salariés de l'assurance

Ce ROMA est la **dixième édition** des résultats de l'enquête annuelle effectuée par l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance, pour recueillir des statistiques de données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA (effectifs au 31/12/2005). Pour ce ROMA 2006, l'assiette globale de l'enquête prend en compte 139 800 salariés.

Cette année encore, le **taux de réponse** s'avère particulièrement remarquable puisqu'il représente 99,8% 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, en progression au fil des années, 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.

Pour cette édition, afin d'améliorer et de renforcer sa lecture factuelle et dynamique, après avoir l'année dernière inversé l'ordre de présentation, **nous avons créé** cette année **deux tableaux statistiques des principaux indicateurs-clés par caractéristique socioprofessionnelle et par famille de métiers**. Leur consultation donne ainsi une vision immédiate des variations constatées d'une année sur l'autre avec comme référence permanente l'année 2002.

Cette nouveauté est complétée de deux autres innovations : **une nouvelle approche de la population totale par typologie liée à la chaîne d'activités et au mode de distribution, et un regard sur les nouveaux entrants par nature de contrat de travail**.

En résumé, ce ROMA 2006 confirme les grandes évolutions déjà constatées en matière d'emploi, de recrutement, de féminisation, de niveau de diplôme... Il entérine de même le re-vieillessement de la population (taux des 55 ans et plus / âge de cessation d'activité), malgré une reprise de l'embauche.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord professionnel du 14 octobre 2004, **une enquête spécifique et récurrente a été lancée par l'Observatoire sur la formation**. Elle fera l'objet d'un rapport exhaustif concomitamment à la publication du ROMA en décembre 2007. Cette démarche s'inscrit naturellement dans le cadre des missions de l'Observatoire en tant qu'outil contributif au dispositif emploi – formation de notre profession.

En conclusion, et en remerciant une nouvelle fois les entreprises pour leur contribution, nous ne pouvons que souhaiter que les dix ans à venir soient aussi riches que la décennie écoulée.

Gérard Lobjeois
Secrétaire Général

Mickaël Beyou
Chargé d'Etudes Statistiques

avec la participation de :
Norbert Girard, Chargé de Mission
Marie-Pierre Brandely, Chargée d'Etudes Métiers

Paris le 7 décembre 2006

Introduction	1
Tableaux de synthèse : évolution des indicateurs-clés	4/5
1ère partie : Remarques & Commentaires	7
• Roma 2006, un taux de réponse toujours aussi remarquable	8
• Rappel méthodologique sur l'intégration progressive de Groupama	9
A) Réflexions sur l'évolution du volume global des effectifs	10
• L'accroissement des 55 ans et plus	11
• Une augmentation des recrutements	11
B) Approche des caractéristiques socioprofessionnelles par mode de distribution	12
1) Méthodologie	12
2) Evolution des effectifs de la population totale suivant le mode de distribution	13
3) Analyse des grandes caractéristiques par typologie	14
3.1 Pyramides des âges	
3.2 Focus sur les 55 ans et plus	
3.3 Pyramides de l'ancienneté	
3.4 Focus sur le taux de nouveaux entrants	
3.5 Dynamique d'évolution de la féminisation	
3.6 Etude du taux de cadres	
3.7 Taux de femmes chez les cadres	
3.8 Evolution du niveau de diplôme	
3.9 Variation de la répartition géographique	
4) Synthèse : des typologies marquées	21
C) Analyse des nouveaux entrants à partir de la nature du contrat de travail	24
1) L'assurance : une gestion des salariés basée sur le contrat à durée indéterminée	24
1.1 Evolution du taux des recrutements de 2002 à 2005 dans la population totale	
1.2 Evolution entre 2002 et 2005 de la ventilation des recrutements par type de contrat	
2) Analyse des nouveaux entrants au 31/12/2005 par nature de contrat de travail	25
2.1 Répartition par famille de métiers	
2.2 Répartition homme / femme	
2.3 Répartition cadre / non cadre	
2.4 Répartition homme / femme suivant le statut	
2.5 Analyse par niveau de diplôme	
3) Synthèse : une réponse conjoncturelle	30

Sommaire

- D) Remarques sur quelques indicateurs de la population totale 30
 - 1) Evolution de l'âge, notamment des 55 ans et plus 30
 - 2) Evolution du niveau de diplôme de la population totale 31
 - 3) Evolution de la répartition géographique des salariés 31
 - 4) Evolution de la population cadre 32
 - 5) Synthèse : des tendances confirmées 33
- Conclusion 34
- 2ème partie : Statistiques sur les salariés des entreprises d'assurances 35
 - Description de la population globale 37
 - Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête
 - Synthèse
 - Présentation de la démarche
 - Description par famille et sous-famille de métiers47 à 79

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 : 2005 par rapport à 2004).

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

Population totale

	2002	2004	2005
Effectif global	136 929	137 858	139 641
Taux de femmes	56,4%	57,1%	57,6%
Age moyen	40,6 ans	41,4 ans	41,6 ans
Femmes	40 ans	40,9 ans	41,1 ans
Hommes	41,3 ans	42,1 ans	42,4 ans
Ancienneté moyenne	13,4 ans	14,2 ans	14,4 ans
Femmes	14,1 ans	14,8 ans	14,9 ans
Hommes	12,6 ans	13,3 ans	13,6 ans
Géographie (% en IDF)	40,5%	38,6%	38,4%
Taux de temps partiel	10,2%	11,2%	11,9%
Taux de ≥ bac+2	47,4%	50,7%	52,1%
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	57 ans 8 mois	57 ans 5 mois
Cadre	57 ans 7 mois	58 ans 4 mois	58 ans 6 mois
Non cadre	55 ans 5 mois	57 ans 5 mois	57 ans 2 mois

Nouveaux entrants

	2002	2004	2005
Volume et taux	12 733 9,3%	9 872 7,2%	10 440 7,5%
Taux de femmes	55,8%	55,1%	57,2%
Taux de cadres	22,0%	21,6%	22,8%
Type de contrat			
CDI	71,8%	67,7%	63,3%
CDD	22,4%	24,4%	26,7%
Alternance-Pro-Apprentissage	5,7%	7,7%	9,9%
Taux de ≥ bac+2	68,5%	68,2%	71,9%

55 ans et plus

	2002	2004	2005
Volume et taux	10 653 7,8%	14 975 10,9%	16 946 12,1%
Taux de femmes	45,2%	50,1%	51,1%
Taux de cadres	45,0%	43,2%	43,8%
Taux de temps partiel	9,3%	10,7%	11,5%

Cadres

	2002	2004	2005
Volume et taux	48 135 35,2%	51 148 37,1%	53 298 38,2%
Taux de femmes	38,7%	40,2%	41,2%
Taux de ≥ bac+2	66,9%	69,1%	69,7%

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

	Effectifs			Age moyen			Taux de 55 ans et +			Taux de femmes		
	2002	2004	2005	2002	2004	2005	2002	2004	2005	2002	2004	2005
Conception et Adaptation de Produits	3954	4136	4380	38,6	39,7	39,8	6,1	8,3	9,1	52,9	53,6	53,3
Contrôle Technique et Prévention	2192	2104	2196	41,6	42,5	42,4	13,6	15,8	16,5	20,8	21,2	21,5
Gestion des Contrats	38294	38346	39501	41,2	42,1	42,3	7,2	10,6	12,2	70,5	71,4	72,1
Commercial	43489	43914	43663	39,2	39,7	39,9	6,8	8,9	9,7	46,9	48,7	49,7
Comptabilité	5560	5284	5370	41,2	42,1	42,4	8,0	11,1	13,4	66,1	66,4	66,1
Réassurance	1221	1078	1078	40,7	41,7	42,7	6,6	7,7	10,8	55,0	56,0	55,4
Administration	2642	2613	2605	43,3	45,1	45,5	11,4	17,3	20,3	72,2	70,5	69,8
Secrétariat et Assistanat	7663	7226	7213	42,5	43,6	44,1	8,9	13,1	14,6	98,5	98,3	98,0
Communication	1050	1049	1134	40,3	40,9	41,5	9,0	9,9	12,2	71,5	70,7	69,1
Gestion des Actifs	1632	1557	1693	37,8	38,5	38,5	4,9	6,9	7,9	46,6	43,9	42,9
Informatique et Télécommunications	10213	10605	10845	39,3	40,5	41,1	4,5	6,4	7,5	29,4	29,2	28,8
Etudes et Conseil	2997	3309	3122	39,0	39,5	39,3	8,2	10,3	10,2	54,9	57,0	58,8
Gestion et Organisation	3458	3618	4001	40,1	41,1	41,5	6,2	9,2	11,1	52,0	51,2	51,3
Logistique	6074	5527	5212	45,1	46,1	46,7	14,5	18,9	21,9	42,2	41,9	41,4
Ressources Humaines	3045	3426	3415	42,3	44,9	45,0	8,9	24,4	24,6	70,3	72,9	74,2
Direction	2847	3357	3436	47,2	47,4	47,6	22,7	23,6	25,9	17,7	20,3	20,7

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac +2			Taux de recrutements			Géographie (% en IDF)		
	2002	2004	2005	2002	2004	2005	2002	2004	2005	2002	2004	2005
Conception et Adaptation de Produits	80,1	81,4	82,7	76,6	78,3	79,2	10,3	6,3	7,8	62,2	60,1	60,8
Contrôle Technique et Prévention	72,2	76,4	75,9	66,3	73,0	74,4	5,6	4,6	8,4	37,0	34,1	33,3
Gestion des Contrats	26,7	28,3	28,7	42,1	45,0	46,7	7,5	5,2	6,0	39,5	37,5	36,6
Commercial	21,3	21,8	22,5	48,3	52,5	53,7	12,0	10,0	9,2	17,3	14,5	14,1
Comptabilité	30,2	33,2	35,1	36,1	39,8	42,1	8,2	6,5	7,5	63,5	62,6	63,5
Réassurance	55,1	58,9	62,3	50,0	48,1	49,7	7,5	4,6	4,0	92,7	93,0	93,3
Administration	6,5	5,7	6,6	10,4	12,1	13,2	13,5	7,9	8,9	49,9	48,0	47,7
Secrétariat et Assistanat	9,5	10,4	11,4	26,6	28,7	29,8	5,5	5,0	4,9	46,4	45,5	43,1
Communication	65,8	71,7	74,8	67,3	71,3	72,2	7,8	7,5	7,9	65,0	62,7	60,1
Gestion des Actifs	73,0	77,9	77,9	69,9	72,6	72,9	14,4	11,2	13,0	85,3	83,8	85,5
Informatique et Télécommunications	75,8	78,1	80,0	67,9	70,8	70,8	7,9	4,5	5,0	64,0	61,7	60,1
Etudes et Conseil	85,7	86,5	86,3	78,8	80,2	82,7	11,4	8,2	9,6	71,0	64,3	68,9
Gestion et Organisation	83,3	88,2	88,5	67,2	71,4	71,8	7,1	5,7	6,5	67,6	70,1	69,7
Logistique	15,1	15,6	15,5	11,1	12,2	11,2	6,0	5,0	4,4	47,1	45,5	45,5
Ressources Humaines	59,9	56,7	58,5	53,0	47,7	49,5	6,6	4,2	4,5	60,6	52,8	53,0
Direction	99,8	99,9	99,9	83,6	86,1	85,7	5,1	3,2	4,8	67,1	74,5	75,2

REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce ROMA 2006 (effectifs au 31 décembre 2005) constitue la dixième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de l'assurance.

- A. Réflexions sur l'évolution du volume global des effectifs**
- B. Approche des caractéristiques socioprofessionnelles par mode de distribution**
- C. Analyse des nouveaux entrants à partir de la nature du contrat de travail**
- D. Remarques sur quelques indicateurs de la population totale**

Sur le plan de l'enquête elle-même, l'année 2006 marque une continuité par l'importance du taux de réponse (99,8%) et, pour la quatrième année, par l'intégration de Groupama.

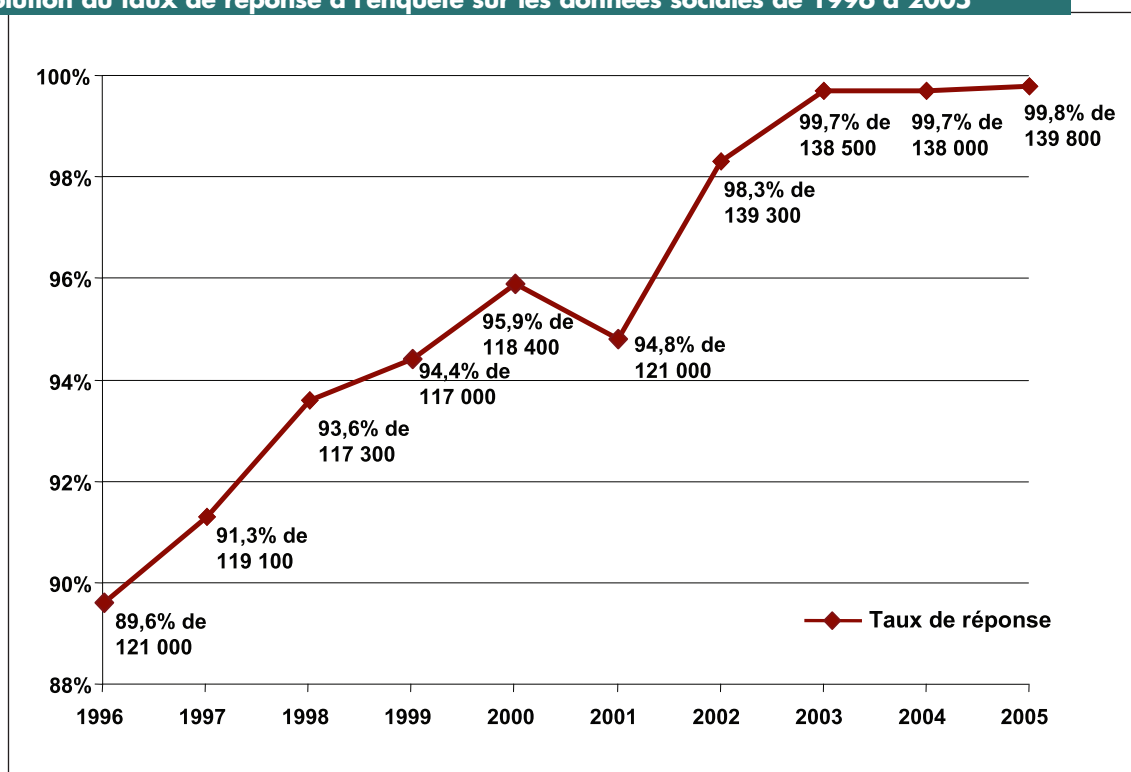
• Roma 2006, un taux de réponse toujours aussi remarquable

Ce ROMA 2006, qui recense les effectifs au 31/12/2005, constitue la dixième enquête menée par l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance.

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

En effet, malgré un périmètre en forte augmentation depuis l'origine de l'enquête par l'intégration de Groupama et de filiales d'assurances de banques, il ressort à 99,8%.

Evolution du taux de réponse à l'enquête sur les données sociales de 1996 à 2005



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

Ce taux exprime une continuité permanente par rapport aux années précédentes. Il est en très légère augmentation passant de 99,7% en 2004 à 99,8% en 2005. Cette progression est la résultante de l'intégration cette année encore de nouvelles sociétés. Une nouvelle fois le caractère exceptionnel du niveau de réponse, confirme l'intérêt et l'engagement des entreprises de la FFSA et du GEMA dans la réalisation de ce document annuel.

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.

• Rappel méthodologique sur l'intégration progressive de Groupama

En 2003, à l'occasion de la publication du ROMA (données statistiques au 31/12/2002), nous avons procédé à l'intégration des salariés de Groupama dans la partie "description de la population globale des salariés de l'assurance". Rappelons que Groupama constitue, par ses effectifs au 31/12/2005, la deuxième entreprise en volume d'emplois dans le cadre de notre enquête, avec 18 700 salariés, soit un poids de 13,4% de la population totale.

Nous confirmons que cette introduction n'entraîne pas de biais statistique, s'agissant d'une incorporation statique à un moment donné. Pour autant le poids de cette insertion représente un accroissement de 15,4% du périmètre ainsi consolidé. Si cette incorporation n'implique pas de biais particulier, elle peut créer dans l'analyse de la dynamique des artefacts perturbant les tendances dégagées dans les séries statistiques antérieures.

Cette absence de recul pourrait engendrer des risques de perturbation dans la comparaison des évolutions factuelles d'un certain nombre d'indicateurs. Nous avons donc pris la décision de continuer à travailler au moins durant trois années, à partir de 2003, sur la base d'un périmètre constant hors Groupama, en ce qui concerne l'analyse chronologique des transformations des grandes caractéristiques globales, que ce soit en matière socioprofessionnelle ou de l'évolution des familles de métiers. Ce délai permettra d'atteindre dix années de recul historique pour constituer une période de données homogènes et autonomes. A ce moment, l'intégration définitive de Groupama permettra de débiter une nouvelle série statistique.

En résumé, les effectifs de Groupama ne sont pris en compte que dans l'analyse photographique annuelle depuis 2003. Leur introduction dans l'analyse dynamique ne se fera qu'à partir du ROMA 2007.

Nous nous contenterons à l'occasion de nos commentaires, et lorsque que cela est possible, dans le respect déontologique de l'anonymat des sociétés, d'apporter quelques éclairages éventuels sur ce que nous constatons, et sur les effets que pourrait produire à terme l'introduction de Groupama dans la confirmation ou l'inversion des tendances dégagées par nos travaux depuis 1996.

Le ROMA 2006 correspond donc à la dernière année de cette série statistique. Mais nous avons commencé en particulier dans les tableaux de synthèse des données, à intégrer pour un certain nombre d'indicateurs les données de Groupama.

De même, si nous continuons à ne pas intégrer les effectifs de Groupama dans l'analyse dynamique des séries statistiques depuis 1996, dans l'analyse par typologie, et celle des nouveaux entrants, cette entreprise, a été prise en compte.

En 2007, l'intégration définitive de Groupama permettra de débiter une nouvelle série statistique.

A) Réflexions sur l'évolution du volume global des effectifs

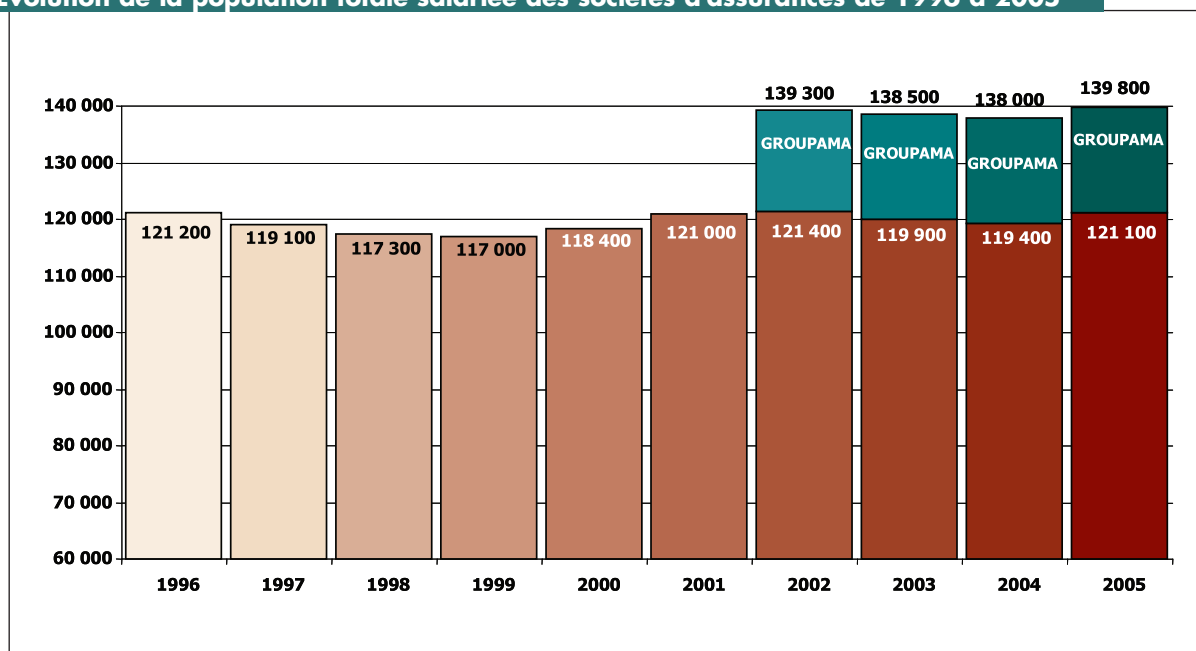
Comme chaque année depuis 1996, nous débutons le chapitre "Remarques & Commentaires" par une analyse globale de l'évolution des effectifs.

2005 marque une progression des effectifs qui passent de 138 000 à 139 800 salariés, inversant la baisse tendancielle constatée depuis 2002.

Cette évolution est-elle structurelle ou conjoncturelle ? Remet-elle en cause la modélisation prospective par scénario des effectifs à l'horizon 2015 définie par le "Nouveau Baromètre" qui s'inscrit dans une dynamique, toutes choses égales par ailleurs, d'une certaine diminution des effectifs non cadres liée notamment aux sorties du *papy-boom* et aux réserves de productivité permises par les nouvelles technologies ?

En réalité, cette reprise s'inscrit essentiellement dans une réponse conjoncturelle liée à une combinaison de différents facteurs.

Evolution de la population totale salariée des sociétés d'assurances de 1996 à 2005



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

En volume, les effectifs de la population des salariés de l'assurance ont augmenté entre 2004 et 2005 de 1 800 personnes. Le facteur le plus important pour expliquer cette évolution positive est une accentuation d'un phénomène déjà constaté l'année dernière traduisant une inversion du mouvement entre entrées et sorties par rapport aux années 2000 et 2001. Sur cette période, la progression des effectifs s'effectuait par un recrutement important excédentaire que ce soit en cadres ou en non cadres.

L'année 2005 confirme avec pertinence les changements que nous avons perçus dès 2002 et décrits dans notre étude sur les effets de la Loi Fillon "Quadrans d'aujourd'hui.... quinquas de demain ?" à savoir l'augmentation du taux de rétention des salariés de 55 ans et plus.

¹ "Quels métiers demain ?" Juin 2006

Evolution des caractéristiques de la population globale

Ainsi, une des conséquences majeures de l'évolution du volume global est plus le fait du ralentissement des sorties que du flux des embauches. Même si, comme nous allons le voir, celui-ci s'est aussi accru cette année.

Cette année on observe donc un double mouvement simultané :

- **L'accroissement des 55 ans et plus** : cette augmentation fort importante du taux de salariés de 55 ans et plus (+13,2%) entre 2004 et 2005 touche la totalité des familles de métiers comme nous pouvons le voir sur les tableaux de synthèse (pages 4 et 5) et plus explicitement dans le chapitre D.

Ce phénomène de vieillissement lié à l'arrêt des systèmes de pré-retraites constitue le facteur principal de l'évolution du volume global des effectifs. Les sorties sont retardées de trois à cinq ans permettant d'ailleurs un redressement de l'âge de cessation d'activité, phénomène que nous observerons aussi dans un chapitre ultérieur.

Ce différé des sorties entraîne donc un re-vieillissement de la population totale de l'assurance, mais à terme, compte tenu de l'importance des cohortes de salariés nés entre 1950 et 1954, la modélisation prospective du baromètre sur une tendance à la diminution globale des effectifs, notamment non cadres, ne se trouve nullement infirmée.

Au-delà du re-vieillissement temporaire de la pyramide des âges, d'autres indicateurs viennent concourir à l'accroissement des effectifs en 2005.

- **Une augmentation des recrutements** : nous constatons, en parallèle pour cet exercice, une reprise des embauches. En effet, 2005 a été marquée par 10 440 embauches (contre 9 880 en 2004) dont 2 380 cadres. Il s'agit de la part des entreprises d'un "principe de précaution" face aux risques de pénurie liés à la concurrence avec, entre autres, le secteur bancaire. Ces anticipations des sorties se conjuguent avec les recrutements liés au développement et à la commercialisation de nouveaux produits pour les mutuelles sans intermédiaire et les filiales assurances du secteur bancaire. Nous compléterons cette analyse du mouvement des effectifs par typologie dans le chapitre suivant.

Précisons, comme nous l'avons déjà mentionné lors du ROMA 2005 et plus particulièrement à travers la modélisation de l'analyse de la chaîne d'activités dans le "Nouveau Baromètre", que la dynamique des effectifs liée à l'industrie de l'assurance ne s'inscrit plus uniquement dans le cadre des activités directes liées aux conventions collectives FFSA / GEMA.

Les nouvelles prestations offertes par les sociétés s'inscrivent au-delà d'une simple indemnisation pécuniaire dans une dimension de prestation de services à caractère assistanciel. Le développement du chèque service, par exemple, peut engendrer de nouvelles perspectives de développement d'un nouveau marché pour les assureurs. Ces nouvelles offres sont à l'origine de la création d'emplois dans le cadre de sociétés d'assistance, filiales des holdings d'assurances. Ainsi, la diminution des effectifs de back-office constatée dans la famille "Gestion de contrats" entraîne en corollaire un développement d'activités de front-office organisées dans des plates-formes de service qui peuvent, pour un certain nombre, se situer hors du champ conventionnel traditionnel afin de répondre à la continuité de service (7 jours/7 - 24H/24).

Il en est de même pour un certain nombre d'activités découlant de la commercialisation des produits financiers à caractère bancaire. L'assurfinance et la bancassurance entraînent des porosités qui demandent une analyse plus fine en matière de consolidation des emplois liés à la vente de ces produits.

L'étude engagée par l'Observatoire sur les métiers commerciaux et de la vente, qui devrait être publiée dans le courant du deuxième semestre 2007, tentera d'analyser ces impacts.

D'ores et déjà, à l'intérieur du périmètre de consolidation FFSA / GEMA, qui fait l'objet des statistiques de l'évolution des effectifs dans le graphique ci-avant, nous avons constaté des mouvements contrastés en fonction de la typologie des entreprises et/ou de leur mode de distribution. A savoir que d'une manière générale, les grandes entreprises sont plutôt en diminution globale d'emploi et privilégient la mobilité fonctionnelle et la priorité aux ressources internes pour pourvoir notamment aux remplacements des départs en retraite. Les créations nettes d'emplois ont plutôt été le fait, depuis 2000, des mutuelles sans intermédiaire (MSI) qui, dans le cadre de la diversification de leurs produits et de la mise en place des plates-formes de services, recrutent des expertises spécifiques (produits, marketing) et des télé-acteurs.

Pour l'année 2005, il est clair qu'en plus des mutuelles sans intermédiaire, ce sont les filiales bancaires qui ont contribué au mouvement positif des effectifs globaux de notre périmètre de consolidation FFSA / GEMA.

B) Approche des caractéristiques socioprofessionnelles par mode de distribution

L'analyse des variations des effectifs depuis maintenant dix ans à travers les ROMA successifs nous ont permis de dégager, à l'occasion de la réalisation du "Nouveau Baromètre", un certain nombre de facteurs ayant une incidence sur le volume de l'emploi.

Au-delà de l'accroissement de la concurrence liée à l'arrivée de nouveaux acteurs (banques, grande distribution, constructeurs automobiles, etc.), et de l'impact des nouvelles technologies, les modes organisationnels et les canaux de distribution ont fortement évolué. Il nous a donc semblé intéressant de combiner facteurs organisationnels, modes de distribution et statuts des entreprises, afin de dégager des spécificités particulières aux typologies d'entreprise.

Quelle a été la méthode retenue pour parvenir à cette nouvelle approche ?

Afin d'avoir une base la plus large possible intégrant le maximum d'entreprises, nous avons pris l'année 2002 comme année de référence de la série statistique de comparaison. En effet, c'est à partir de cette année là que l'Observatoire a intégré dans son assiette Groupama qui représente 15,4% de la population totale.

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

1) Méthodologie

Le point d'entrée principal est donc le ou les modes dominants de distribution dégageant un type d'organisation d'entreprise.

Analyse de la population par mode de distribution

A partir de ce critère, nous avons donc défini trois grands types de structure d'entreprise :

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

Précisons que pour avoir une cohérence dans le suivi de l'évolution du volume global des effectifs, nous n'avons intégré que les entreprises ayant répondu en continu à la base statistique en 2002, 2003, 2004 et 2005. Les salariés employés des organismes professionnels ne sont pas comptabilisés. Au final, la population totale prise en compte pour cette étude représente plus de 95% des effectifs de l'enquête du ROMA.

2) Evolution des effectifs de la population totale suivant le mode de distribution

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

Evolution des effectifs de la population totale par mode de distribution de 2002 à 2005

	2002	2003	2004	2005
Entreprises Avec Intermédiaires	71 166	70 053	69 036	68 408
Entreprises Sans Intermédiaire	52 296	54 471	55 309	55 996
Filiales d'assurances de banques	7 871	8 121	8 583	8 920

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

Ainsi, nous constatons entre 2002 et 2005 un accroissement des effectifs des filiales d'assurances des banques de 13,3%. Dans le même temps, les entreprises sans intermédiaire progressent de 7,1%. A contrario, pour les entreprises avec intermédiaires, leur population diminue de 3,9%.

Au-delà de ces pourcentages, il faut examiner ces chiffres avec à l'esprit que ces variations s'appliquent à des volumes d'emploi fort différents, en particulier pour les filiales d'assurances de banques arrivées nouvellement sur le marché (cf. tableau ci-dessus).

En fait, on remarque qu'il y a un effet inversement proportionnel dans l'évolution des effectifs en fonction de la taille et de la date de création des entreprises.

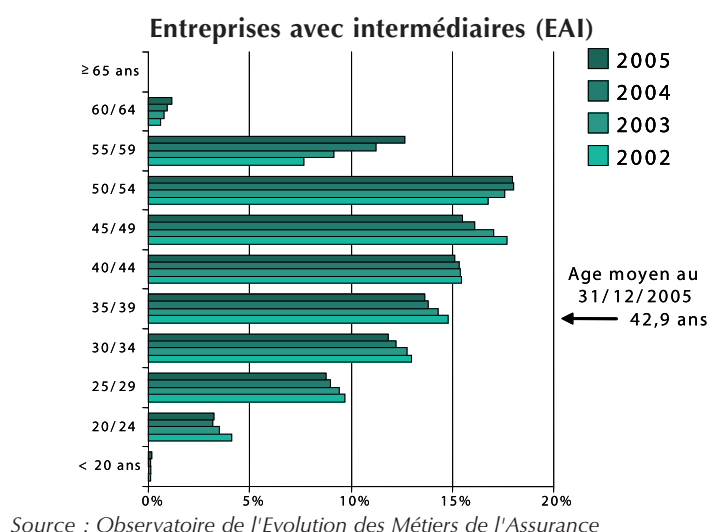
3) Analyse des grandes caractéristiques par typologie

La projection en pyramide des âges des populations décrites confirme l'incidence de l'ancienneté des entreprises, déjà entrevue sur les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés.

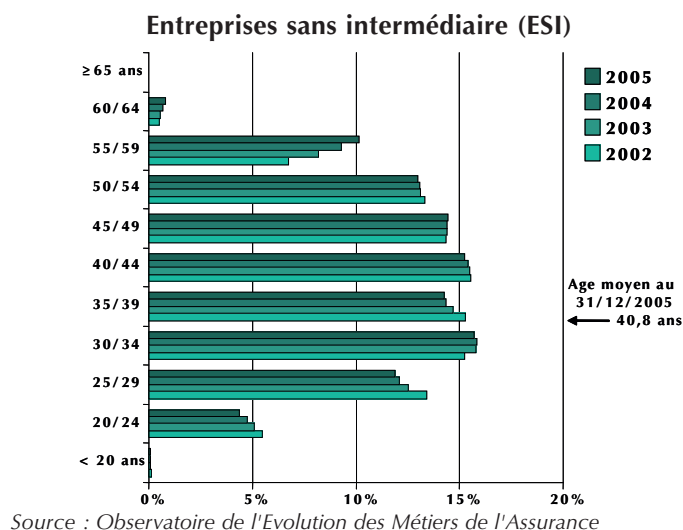
Cet élément sera d'ailleurs une constante.

3.1 Pyramides des âges

On peut d'ores et déjà dire que les **entreprises avec intermédiaires (EAI)**, historiquement créées pour leur grande majorité depuis plus d'un siècle², ont un personnel plus nombreux et plus âgé avec une prépondérance des 40 – 54 ans.



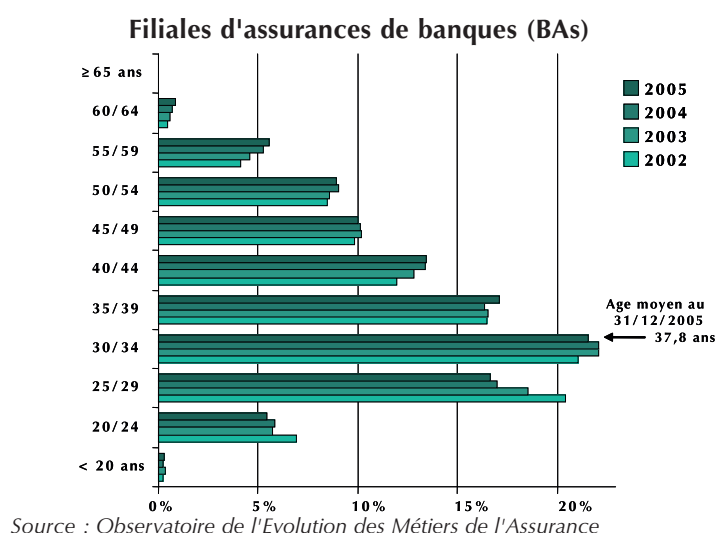
Les **entreprises sans intermédiaire (ESI)**, souvent constituées selon une forme mutualiste, ont une création ou un développement plus récent. Leur personnel, moins âgé, se répartit de façon plus homogène entre les différentes tranches d'âges. Les moins de 35 ans correspondent à des recrutements récents liés soit au développement de nouvelles activités commerciales et de produits, soit à la mise en place de nouvelles formes organisationnelles (plates-formes).



² En tenant compte qu'un grand nombre de ces entreprises est la résultante au fil du temps de fusions-concentrations.

Analyse de la population par mode de distribution

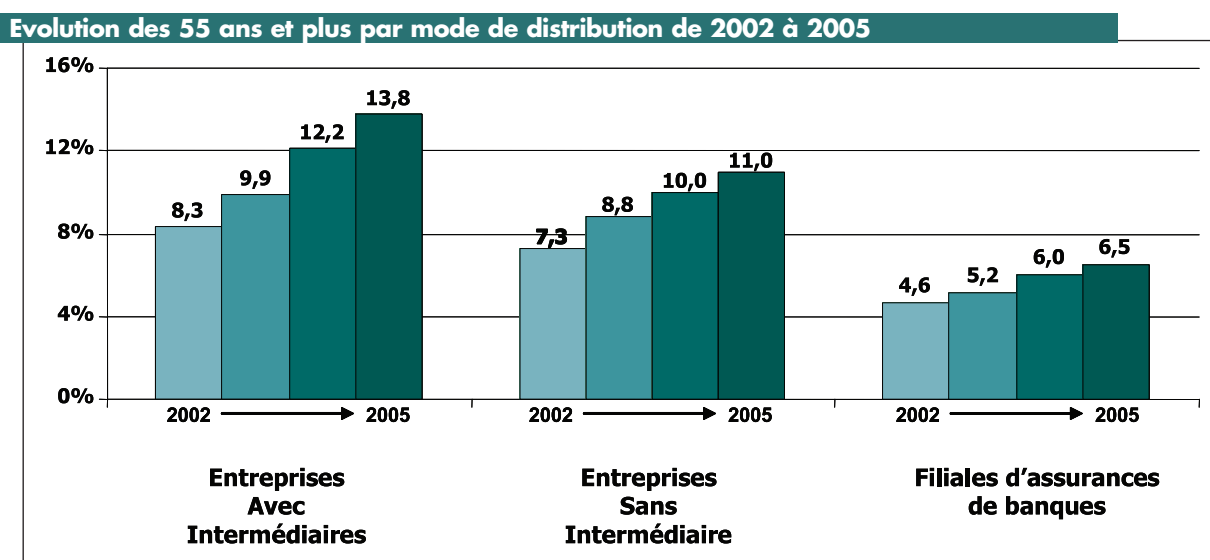
Les filiales d'assurances de banques (BAs), de création récente, souvent de manière ex-nihilo, se caractérisent par la relative jeunesse de leur personnel avec une prédominance des moins de 40 ans. Ce phénomène résulte probablement du fait que leur réseau commercial (agences bancaires) n'est pas pris en considération dans la base de consolidation du ROMA, ces salariés étant hors du champ des conventions collectives de l'assurance.



Pour les entreprises avec intermédiaires (EAI), l'âge moyen est de 42,9 ans, 40,8 ans pour les entreprises sans intermédiaire (ESI) et 37,8 ans pour les filiales d'assurances de banques (BAs), la moyenne professionnelle se situant à 41,6 ans.

3.2 Focus sur les 55 ans et plus

L'écart de vieillissement des populations se retrouve dans le graphique suivant par le poids des 55 ans et plus. Cette population pour les entreprises avec intermédiaires (EAI) est proportionnellement deux fois supérieure à celle des filiales d'assurances de banques (BAs).



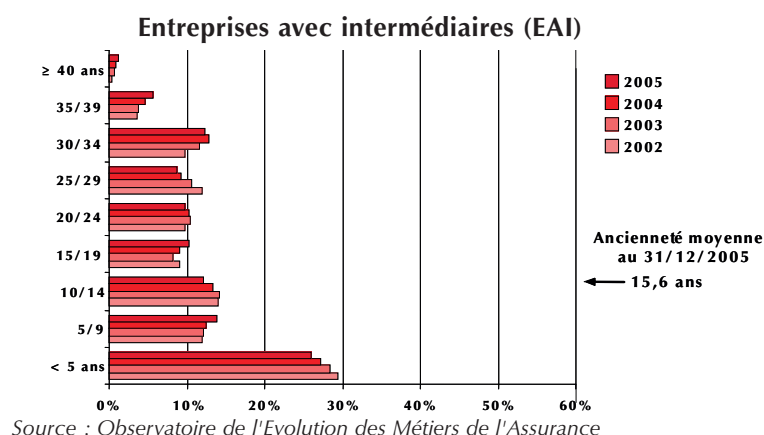
L'analyse de la dynamique de 2002 à 2005 démontre que l'écart de l'âge moyen s'est creusé de +1,4 an pour les entreprises avec intermédiaires (EAI), de +1,2 an pour les filiales d'assurances

de banques (BAs) et de + 1 an pour les entreprises sans intermédiaire (ESI). L'accroissement des 55 ans et plus dans les entreprises avec intermédiaires (EAI) résulte des effets conjugués et conjoncturels de la Loi Fillon et de l'arrêt des systèmes de pré-retraite (différé de sorties) qui étaient principalement pratiqués dans ces entreprises issues souvent de fusions-concentrations (pré-retraites et politique de gestion des âges (cf. étude "Les quadras d'aujourd'hui... quinquas de demain" - 2003).

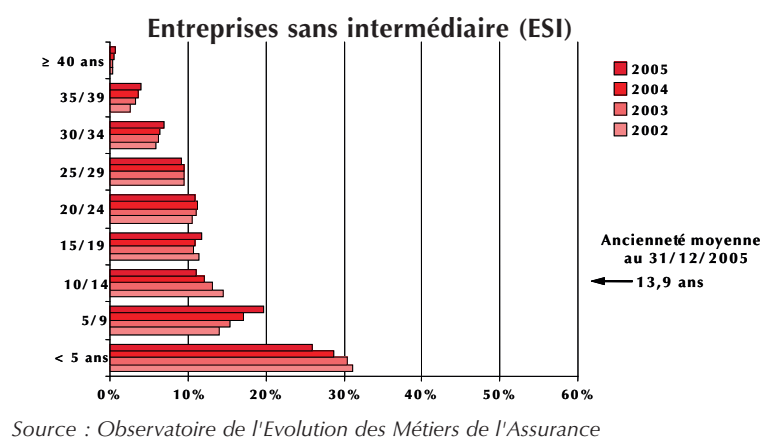
3.3 Pyramides de l'ancienneté

Les pyramides par tranche d'ancienneté révèlent une caractéristique commune à toutes les typologies : l'importance de la population des moins de cinq ans.

Pour les entreprises avec intermédiaires (EAI) comme pour les entreprises sans intermédiaire (ESI), le taux des moins de cinq ans d'ancienneté se situe autour de 30% et est inférieur aux filiales d'assurances de banques (BAs).

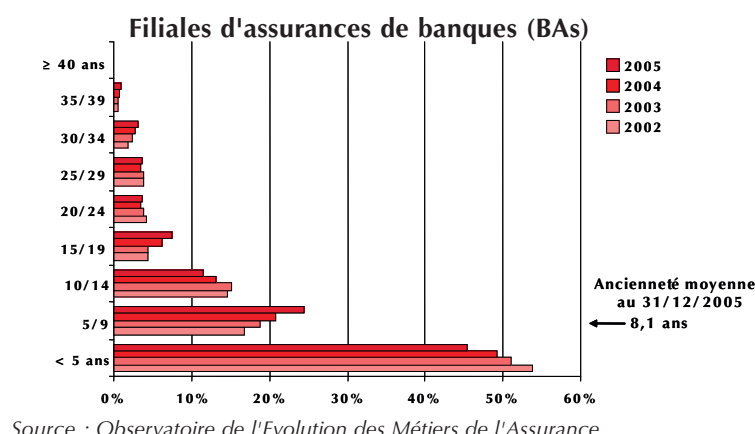


Pour les **entreprises avec intermédiaires (EAI)**, il s'agit de recrutements résultant du turn-over des réseaux salariés "debout" d'une part, et d'un remplacement partiel des sorties importantes liées aux effets du *papy-boom* d'autre part.



Pour les **entreprises sans intermédiaire (ESI)** l'importance des salariés de moins de cinq ans d'ancienneté provient de la combinaison d'embauches essentiellement de type Bac+2, féminins, dans le cadre de la création de plates-formes de gestion et d'indemnisation, et de recrutements de cadres experts et de professionnels confirmés, pour la mise en place d'une politique de diversification des produits.

Analyse de la population par mode de distribution



Bien évidemment on constate que les moins de cinq ans d'ancienneté composent la population la plus importante dans **les filiales d'assurances de banques (BAs)** où cette proportion atteint plus de 50%. Compte tenu de leur arrivée plus récente sur le marché, ce phénomène est parfaitement compréhensible.

3.4 Focus sur le taux de nouveaux entrants

Le taux de nouveaux entrants par typologie se caractérise par un taux de recrutement plus élevé dans les filiales d'assurances de banques (BAs). Ce fait n'est pas étonnant et est en corrélation directe avec la relative jeunesse de ces structures et la croissance de développement de leurs activités

Les nouveaux entrants par mode de distribution de 2002 à 2005

	2002	2003	2004	2005
Entreprises Avec Intermédiaires	9,6%	7,8%	6,8%	7,4%
Entreprises Sans Intermédiaire	8,4%	6,8%	6,6%	6,2%
Filiales d'assurances de banques	12,9%	9,4%	13,1%	12,3%

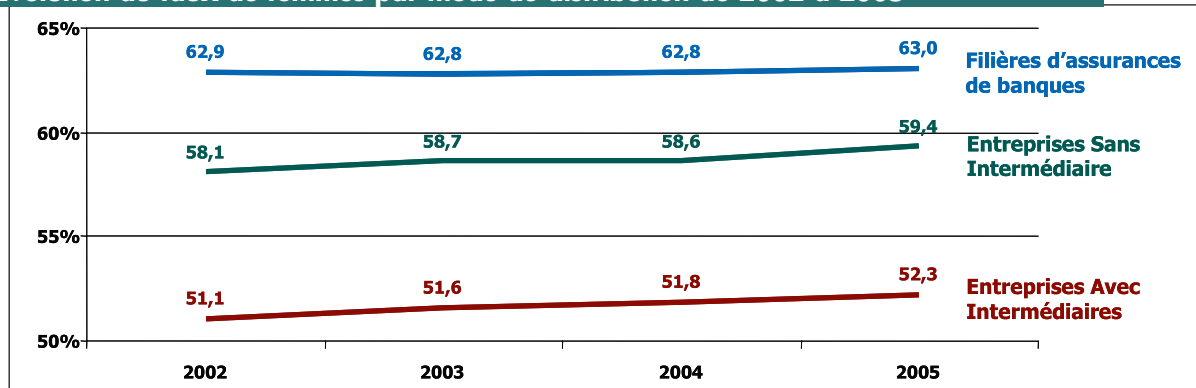
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Sur cet indicateur il faut d'ailleurs relativiser ce taux par rapport aux effectifs réels en 2005 de chacune de ces structures (EAI : 68 408 personnes – ESI : 55 996 personnes – BAs : 8 920 personnes). Le poids des recrutements, supérieur pour les entreprises avec intermédiaires (EAI) par rapport aux entreprises sans intermédiaire (ESI), s'explique par deux facteurs concourant aux recrutements. Le premier déjà décrit correspond à une compensation partielle des sorties liée à l'importance des départs à la retraite (notamment en cadres), le second au *turn-over* des réseaux salariés commerciaux "debout" qui sont majoritairement présents dans ces entreprises à distribution plurimodale.

3.5 Dynamique d'évolution de la féminisation

Depuis dix ans, pour la population de l'assurance, nous nous inscrivons dans une féminisation globale de la population totale. Ainsi, le taux de femmes est passé de 49,5% en 1996 à 57,6% en 2005.

Evolution du taux de femmes par mode de distribution de 2002 à 2005



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

La différence du taux de féminisation selon les typologies s'explique essentiellement par des facteurs organisationnels, en particulier par la présence ou pas de réseaux commerciaux et/ou de réseaux salariés "debout" à forte dominante masculine.

L'importance de la féminisation dans **les entreprises sans intermédiaire (ESI)** résulte des embauches récentes liées à la mise en place des plates-formes de gestion qui, comme nous l'avons vu dans le ROMA 2005, s'effectuent massivement sur un profil de femmes titulaires d'un Bac+2. De plus, dans ces sociétés, le personnel plus ancien de la famille "Gestion de contrats" affecté au guichet était déjà à forte dominante féminine (*cf. étude sur la place des femmes dans l'assurance – Déc.2004*).

A contrario, pour **les entreprises avec intermédiaires (EAI)** la féminisation est tirée par le bas par la présence de réseaux salariés "debout" à forte dominante masculine (près de 80%) dans ces entreprises à distribution plurimodale.

3.6 Etude du taux de cadres

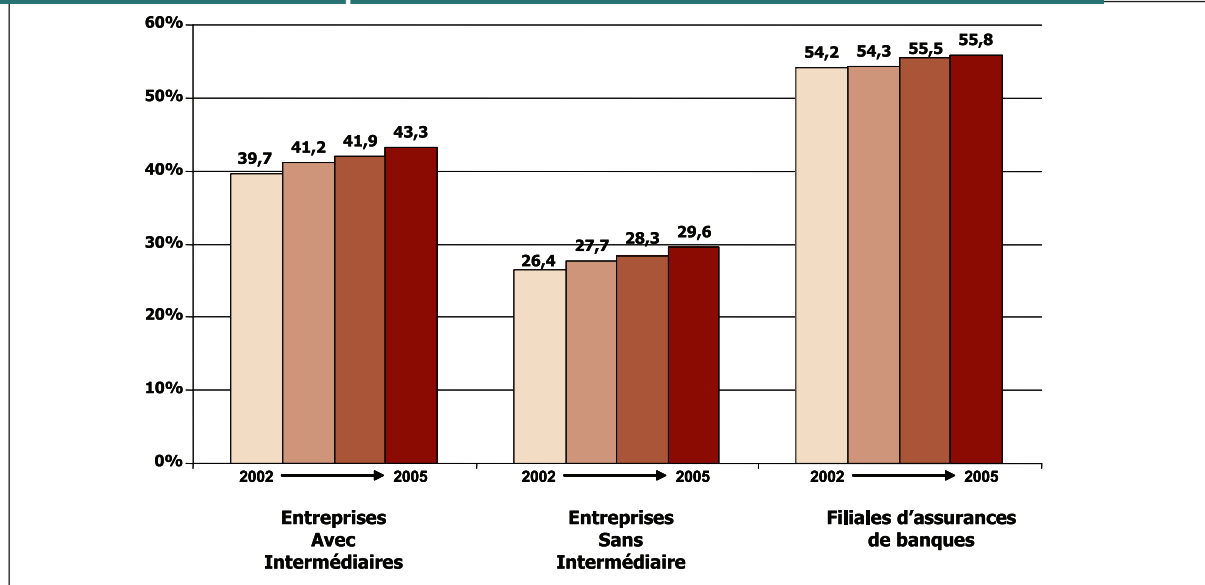
Depuis 1996, le poids des cadres dans la population totale de l'assurance est en constante progression se situant aujourd'hui à 38%.

Dans des études récentes, nous avons constaté une différence notoire de représentation des cadres en faveur des sociétés traditionnelles à distribution plurimodale et pluri-activités (Vie et lard – particuliers et entreprises), par rapport aux entreprises sans intermédiaire (ESI) à forme mutuelle qui distribuent jusqu'à ce jour très majoritairement des produits correspondant à des risques simples nécessitant un taux d'encadrement relativement faible. Ce phénomène s'accroît pour la famille "Gestion de contrats" avec la mise en place de plates-formes de gestion qui tend à raccourcir la ligne hiérarchique.

Nous notons aussi, depuis cinq ans pour ces entreprises, une montée du taux de cadres avec le recrutement de cadres experts et expérimentés (Marketing, Actuariat...) découlant de la diversification de leur offre, entre autres en assurance de personnes.

Analyse de la population par mode de distribution

Evolution du taux de cadres par mode de distribution de 2002 à 2005

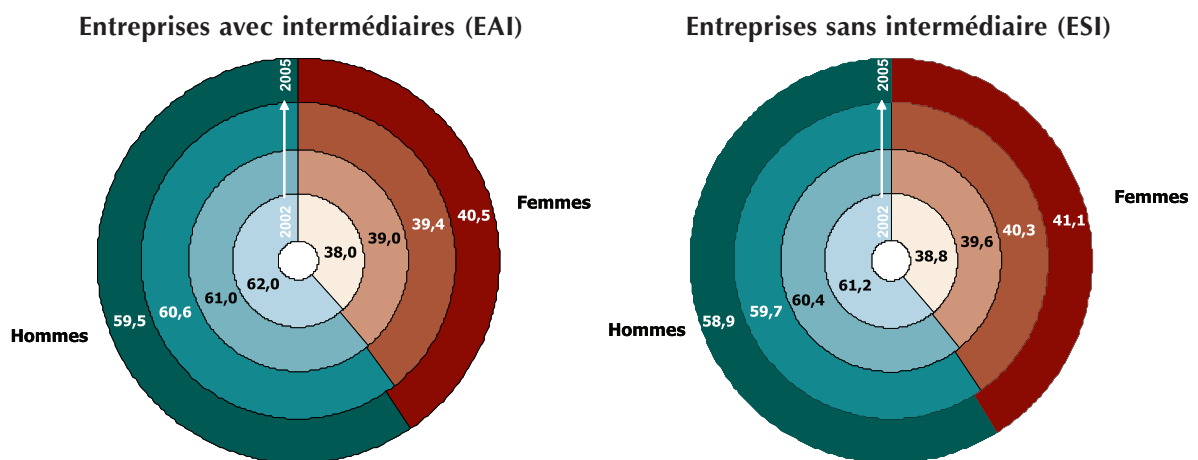


Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

Pour les **filiales d'assurances de banques (BAs)**, compte tenu du démembrement de la chaîne d'activités et la non prise en compte au sein de la société d'assurances du personnel à vocation commerciale, la concentration d'activités à forte valeur ajoutée, de type "Conception et adaptation de produits", "Marketing", "Actuariat", a tendance à surévaluer le taux de cadres.

3.7 Taux de femmes chez les cadres (de 2002 à 2005)

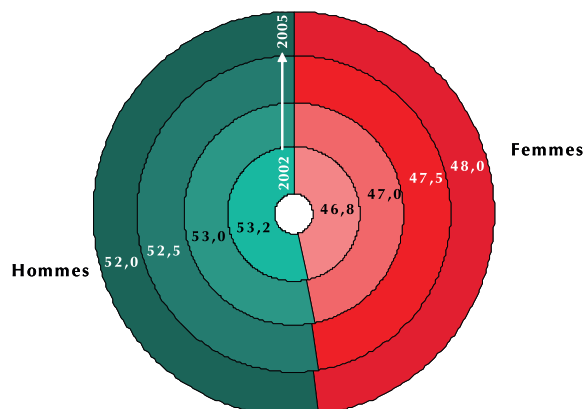
Dans l'assurance, le taux de femmes chez les cadres est en constante augmentation depuis 1996 et représente 41,2% de la population totale des cadres au 31/12/2005 (contre 36,2% dans la Banque).



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

Pour les **entreprises avec intermédiaires (EAI)** et **sans intermédiaire (ESI)**, le poids respectif des femmes correspond globalement à la moyenne professionnelle.

Filiales d'assurances de banques (BAs)



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

En ce qui concerne les **filiales d'assurances de banques (BAs)**, les métiers de leur chaîne d'activités sont à forte dominante de cadres féminins tels que "Marketing", "Conception de produits"... (cf. études "La place des femmes dans l'assurance" déc.2004, "Profil statistique et prospectif des métiers de l'actuariat" juin 2005, et "Mixité, diversité" oct.2005).

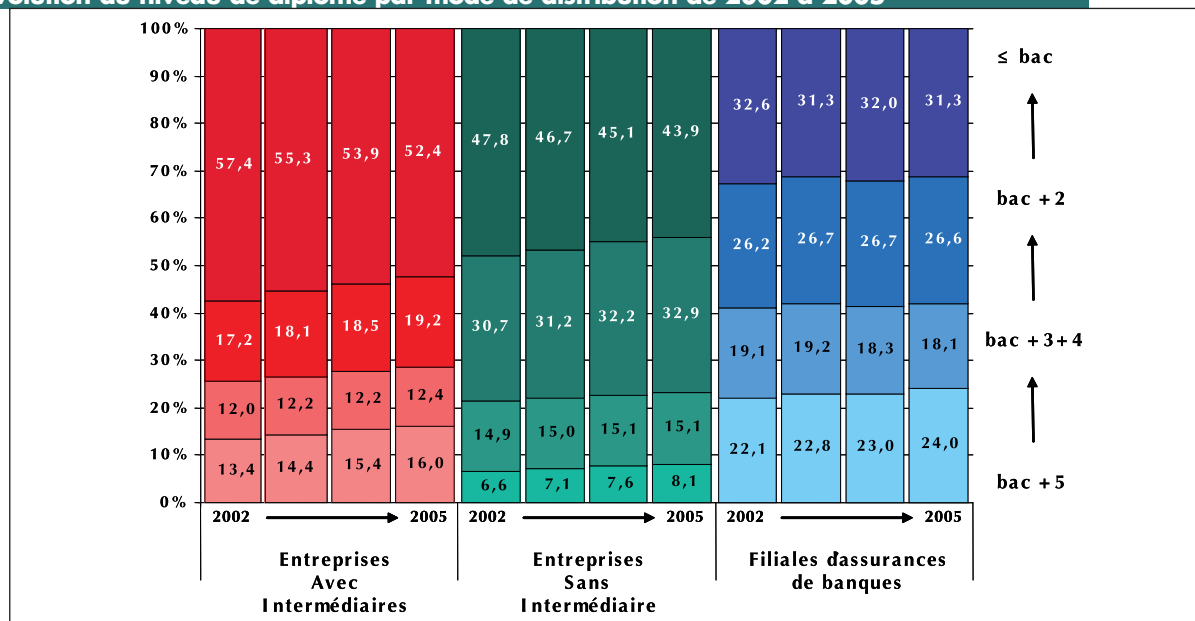
Nos études antérieures ont montré qu'en ce qui concerne la population totale de l'assurance, nous nous approchons de la parité homme / femme au niveau des cadres. Ce phénomène est renforcé par les recrutements à dominante féminine, mais aussi par les promotions internes (cf. *supra*).

3.8 Evolution du niveau de diplôme

Les niveaux de diplômes reflètent et corroborent les remarques effectuées à l'occasion de l'observation des variables homme / femme et cadre / non cadre.

D'une manière générale, les différences entre les trois typologies s'expliquent essentiellement par la nature et la place des réseaux commerciaux.

Evolution du niveau de diplôme par mode de distribution de 2002 à 2005



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

Analyse de la population par mode de distribution

En ce qui concerne les niveaux de diplômes, la concentration déjà décrite des cadres dans les familles "Conception et adaptation de produits", ("Marketing", "Actuariat"), et "Ressources Humaines", entraîne une sur-représentation apparente des Bac+3/4 et surtout des Bac+5 dans **les filiales d'assurances de banques (BAs)**.

Pour **les entreprises sans intermédiaire (ESI)** l'importance des Bac+2 résulte principalement des recrutements récents liés à la mise en place des plates-formes de gestion et d'indemnisation.

En ce qui concerne **les entreprises avec intermédiaires (EAI)** la sur-représentation des Bac résulte de la présence des réseaux salariés "debout" pour lesquels le diplôme n'est pas le critère exclusif de compétence et d'appétence à la vente.

3.9 Variation de la répartition géographique

La sur-représentation en Ile-de-France des salariés affectés aux **filiales d'assurances de banques (BAs)** est en corrélation directe avec les éléments déjà décrits : absence de prise en compte de personnel des agences bancaires et importance de la famille "Conception et adaptation de produits" dans les sièges à dominante parisienne.

Evolution de la répartition géographique par mode de distribution (% en Ile-de-France)

	2002	2003	2004	2005
Entreprises Avec Intermédiaires	51,5%	52,1%	49,5%	49,6%
Entreprises Sans Intermédiaire	19,2%	19,6%	18,7%	18,5%
Filiales d'assurances de banques	78,0%	77,2%	73,6%	73,3%

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

Pour les **entreprises sans intermédiaire (ESI)** deux facteurs sont explicatifs de leur faible présence en Ile-de-France. La répartition de leurs salariés sur l'ensemble du territoire à travers leurs bureaux locaux et régionaux, et la présence d'une majorité de leurs sièges sociaux hors de l'Ile-de-France (cf. "Essai d'analyse de la répartition géographique des salariés de l'assurance – Déc.2004).

Concernant les **entreprises avec intermédiaires (EAI)** leur taux de salariés en Ile-de-France correspond à la localisation de leurs sièges sociaux avec une forte présence de cadres supérieurs et de direction. Leurs réseaux commerciaux se trouvent répartis sur l'ensemble du territoire, que ce soient les effectifs des réseaux salariés "debout" ou ceux liés à l'animation d'agences générales.

4) Synthèse : des typologies marquées

L'analyse comparative des statistiques socioprofessionnelles des salariés, en fonction du mode de distribution et de l'organisation des entreprises, montre d'une manière permanente que deux facteurs expliquent les différences constatées : la place des commerciaux dans ou hors de la chaîne d'activités de l'entreprise d'assurances, et d'une manière complémentaire, l'ancienneté de création de l'entreprise.

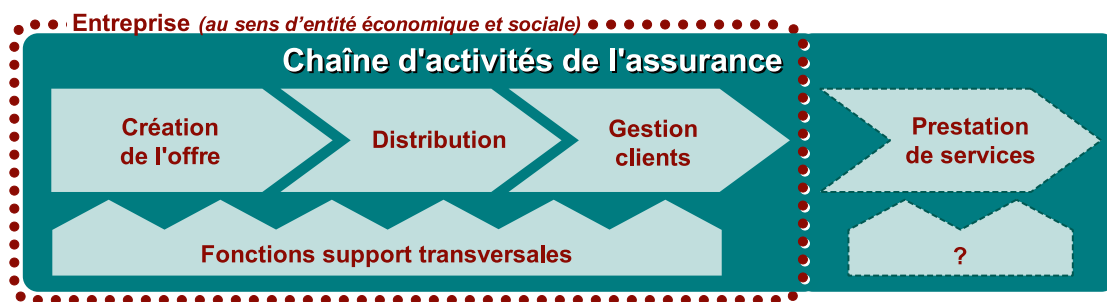
En réalité, cette analyse confirme la réflexion menée sur l'évolution des entreprises d'assurances telle qu'elle a été modélisée à l'occasion de la publication du "Nouveau Baromètre" en juin 2006.

Selon que la totalité des métiers qui concourent à l'activité de l'assurance est ou non intégrée dans le champ de la société d'assurances de référence, la comparaison entre les typologies n'est pas homogène.

Rappelons qu'au sens du "Nouveau Baromètre", la chaîne d'activités est composée de trois corps de métiers principaux conformément au graphique ci-après :

- la **création de l'offre** à savoir les métiers de "Conception de produits",
- la **distribution** c'est-à-dire les métiers "Commerciaux" et de la vente,
- et la **gestion du client** avec les métiers "Gestion de contrats et d'indemnisation" auxquels s'ajoutent les métiers supports.

Chaîne d'activités de l'assurance

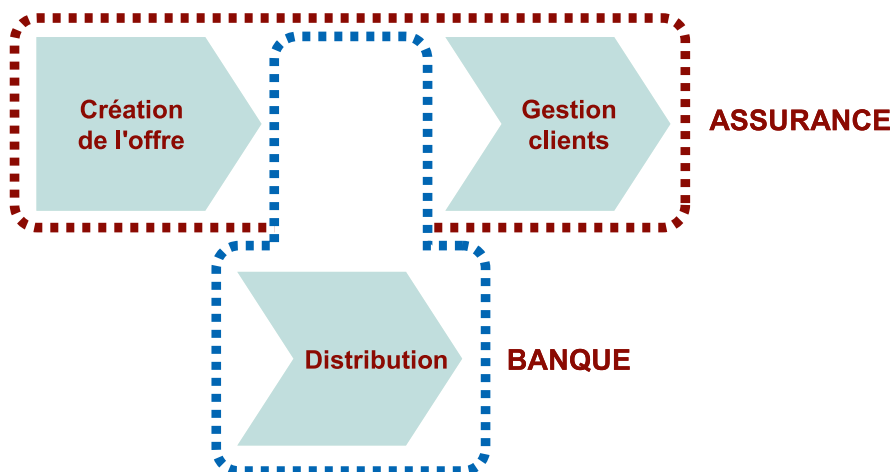


Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance ("Nouveau Baromètre")

Dans le "Nouveau Baromètre" nous avons défini quatre grands axes reflétant les possibilités organisationnelles d'évolution et de démembrement des entreprises à l'horizon 2015.

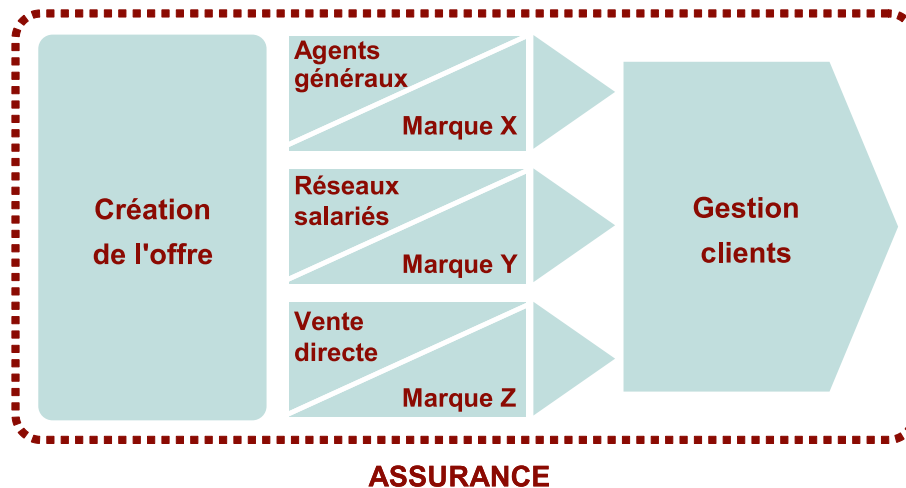
• Modèle 1 : Bancassurance

La bancassurance, où seule la partie création de l'offre et gestion du client est intégrée à l'assurance, la partie distribution étant au sein des métiers bancaires.



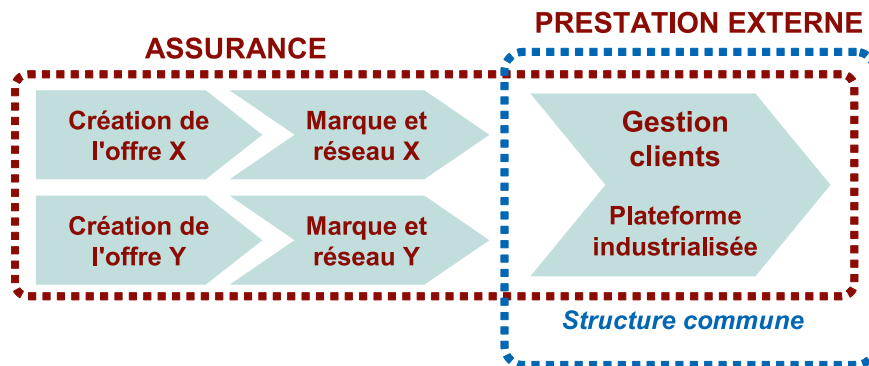
• Modèle 2 : Multicanaux (marque et/ou mode de distribution)

L'organisation par canal de marque et/ou mode de distribution avec unification de la création de l'offre et de la gestion client. Une seule structure crée les produits distribués par différents distributeurs spécialisés en fonction d'une clientèle ou d'un produit sous une marque distincte, la gestion des sinistres étant regroupée sur une structure unique.



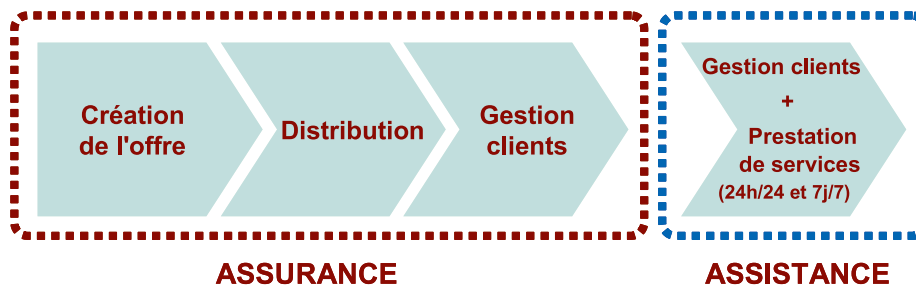
- **Modèle 3 : Mise en commun d'activités (interne/externe)**

Une autre organisation dans le cadre d'un partenariat permet à des marques différentes d'être gérées par une structure commune d'indemnisation de type plate-forme.



- **Modèle 4 : Assurance/assistance**

Et bien évidemment, une organisation déjà bien rôdée, celle du lien entre l'assureur direct et l'assisteur soit pour des raisons organisationnelles de temps (7 jours/7 – 24 heures/24) soit pour des raisons de complémentarité (indemnisation monétaire et prestation de service).



- **En résumé, pour avoir une vision prospective**, et totalement homogène des caractéristiques comparatives des métiers et des effectifs mis en œuvre pour réaliser l'activité d'assurance, il faudrait pouvoir consolider, au-delà des conventions collectives et du statut juridique propre des entreprises d'assurances, la totalité des activités de la chaîne de valeurs qu'elles soient ou non situées en interne.

Les travaux menés par ailleurs dans les secteurs de la banque et de l'assistance, notamment par la création d'observatoires de métiers, pourraient peut-être à l'avenir élargir la vision transversale des travaux entrepris durant ces dix premières années par l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance, afin de mieux analyser les porosités interprofessionnelles.

En conclusion, les travaux effectués dans le cadre du ROMA montrent l'importance de la connaissance statistique d'une profession, dans la mise en place d'un outil prospectif tel que le "Nouveau Baromètre". La statistique nourrit la prospective...

C) Analyse des nouveaux entrants à partir de la nature du contrat de travail

Dans ce chapitre, nous allons porter un regard sur les nouveaux entrants à partir de la nature juridique de leur contrat de travail.

Cette approche nouvelle a pour objectif de rechercher s'il existe une évolution dans l'orientation des recrutements ces dernières années au sein des sociétés adhérentes de la FFSA ou du GEMA. Cette idée s'est imposée à partir d'un certain nombre d'indices recueillis par l'Observatoire lors des ROMA antérieurs ou des études particulières réalisées telles que *"La place des femmes dans l'assurance"* (2004), *"La mixité, diversité"* (2005).

1) L'assurance : une gestion des salariés basée sur le contrat à durée indéterminée (CDI)

La profession de l'assurance est caractérisée par l'importance des salariés sous contrat à durée indéterminée (96,4% en 2005). Le poids des contrats à durée déterminée (CDD) se situe à 2,5% au 31/12/2005 et marque un certain accroissement.

Nous avons donc voulu examiner s'il s'agissait de nouvelles pratiques ou d'artefacts conjoncturels. Cette recherche est l'objet du présent chapitre.

1.1 Evolution du taux des recrutements de 2002 à 2005 dans la population totale

Dans le tableau ci-dessous nous avons mentionné le nombre d'embauches de 2002 à 2005 en nombre absolu et en pourcentage, par rapport à la population totale au 31 décembre de chaque année.

	2002	2003	2004	2005
Volume de recrutement	13 000	10 300	9 880	10 450
Taux de recrutement	9,3%	7,5%	7,2%	7,5%

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

Analyse des nouveaux entrants par nature du contrat de travail

Rappelons que l'année 2002 a été une année quelque peu atypique et a correspondu à un recrutement important, notamment de la part des mutuelles sans intermédiaire. Depuis, le chiffre des recrutements se situe autour de 10 000 salariés et reste stable sur les trois dernières années en nombre et en pourcentage.

1.2 Evolution entre 2002 et 2005 de la ventilation des recrutements par type de contrat

Dans le tableau ci-dessous, nous avons procédé à la ventilation des recrutements en fonction de la nature du contrat.

	2002	2003	2004	2005
CDI	71,8%	68,0%	67,7%	63,3%
CDD	22,4%	25,7%	24,4%	26,7%
Alternance ou Professionnalisation	3,0%	2,5%	3,1%	4,4%
Apprentissage	2,7%	3,5%	4,6%	5,5%
Autres	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%

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

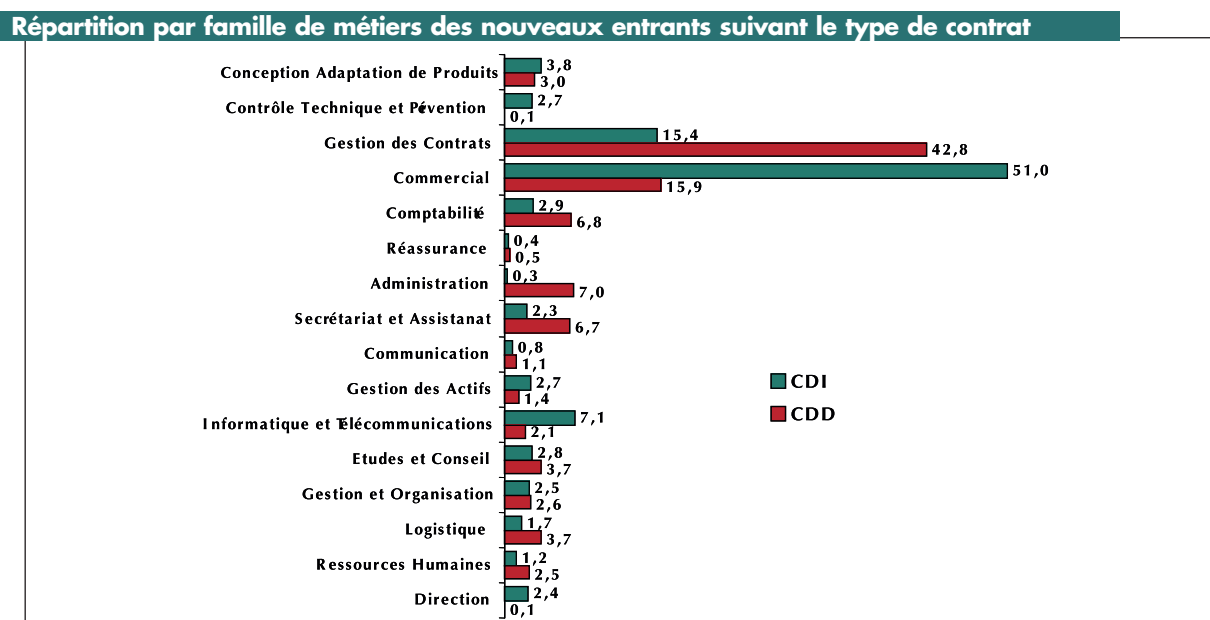
Nous remarquons une diminution de la part des contrats à durée indéterminée (CDI), un accroissement des contrats à durée déterminée (CDD), ainsi que des contrats en alternance ou professionnalisation et en apprentissage dont la part a quasiment doublé ces deux dernières années.

2) Analyse des nouveaux entrants au 31/12/2005 par nature de contrat de travail

Après avoir examiné l'évolution des contrats de travail dans une dynamique statistique de 2002 à 2005, nous allons maintenant procéder à l'examen des nouveaux entrants embauchés en 2005 et présents au 31/12/2005.

2.1 Répartition par famille de métiers

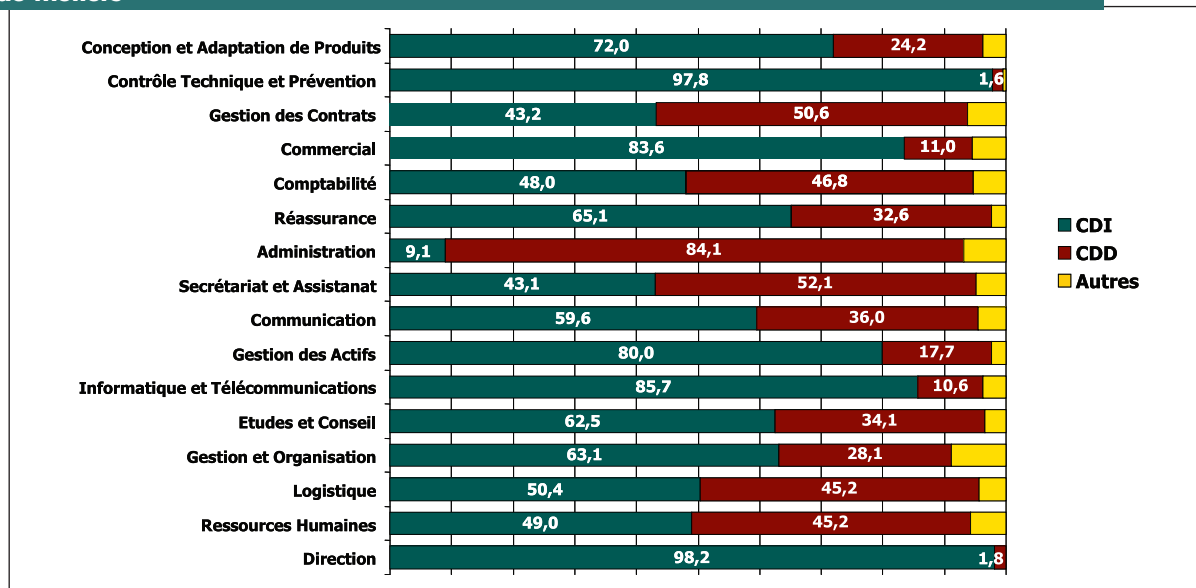
L'analyse des embauches par famille de métiers confirme les éléments déjà entrevus ces trois dernières années, à savoir une sur-représentation des contrats à durée déterminée (CDD) dans les familles "Gestion de contrats", "Comptabilité", "Administration" et "Secrétariat et assistantat".



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2005)

Quelles sont les explications à ce phénomène ?

Répartition par type de contrat de travail des nouveaux entrants suivant la famille de métiers



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2005)

Pour la famille "Gestion de contrats", il s'agit essentiellement de contrats à durée déterminée (CDD) en remplacement de salariés en congés de maternité ou parental. Ce fait est la résultante des embauches massives effectuées depuis maintenant six années avec la mise en place des plates-formes de gestion et d'indemnisation.

Comme nous l'avons décrit à de multiples reprises, ces embauches ont été effectuées à plus de 70% sur la base de personnels féminins titulaires de Bac+2. Leur confirmation en contrat à durée indéterminée (CDI), leur intégration et leur stabilisation a engendré une sécurisation qui se traduit aujourd'hui par un accroissement du taux de maternité.

Paradoxalement, dans cette famille de métiers (deuxième en nombre avec près de 30 000 salariés), les droits conventionnels et statutaires du personnel féminin sont ainsi garantis par des contrats à durée déterminée (CDD) majoritairement féminins.

Pour les contrats à durée déterminée (CDD) en "Comptabilité", en "Administration", et dans une moindre mesure en "Secrétariat et assistanat", il s'agit de recrutements réalisés dans des familles en phase de disparition ("Administration") et en phase d'évolution qualitative et de diminution quantitative ("Comptabilité" et "Secrétariat et assistanat"). En tout état de cause, leur poids dans la chaîne d'activités et dans la population totale est relativement faible en nombre absolu.

A contrario, nous constatons que les plus forts taux de recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) s'effectuent dans les familles "Informatique et télécommunications" et "Commercial". Pour la famille "Informatique et télécommunications", il s'agit de recrutements essentiellement à Bac+5 et plus axés sur des formations d'ingénieurs en recherche et développement, et/ou en architecture de réseaux. De même, pour les familles "Conception et adaptation de produits" et "Gestion d'actifs", la notion d'expertise est prépondérante. La concurrence sur ces métiers implique, ipso facto, pour les attirer et les retenir, la nécessité a minima de contrats à durée indéterminée (CDI).

Pour les commerciaux, une majorité des recrutements correspond pour les réseaux "debout" au *turn-over*. La nature et l'organisation de ces activités ne nécessitent pas d'avoir recours aux contrats à

Analyse des nouveaux entrants par nature du contrat de travail

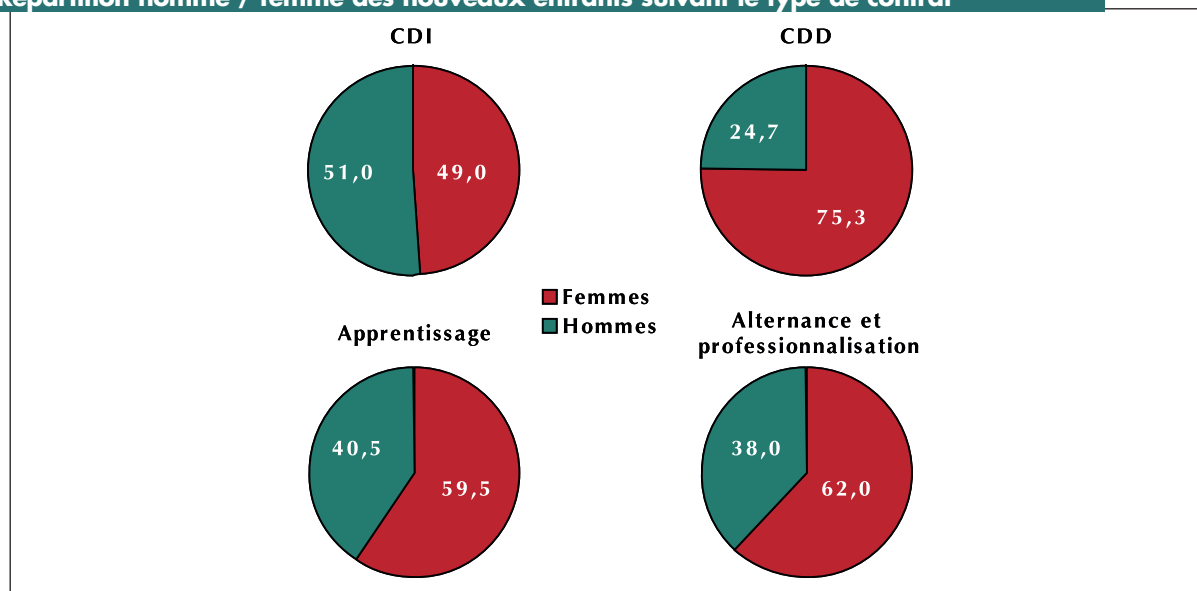
durée déterminée (CDD). En effet rappelons que pour les producteurs salariés de base (PSB) et les échelons intermédiaires (EI), les contrats à durée déterminée (CDD) représentent moins de 5%. Dans la famille "Commercial", les contrats à durée déterminée (CDD) sont plutôt logés dans les sous-familles "assises" : guichets (en face à face), mais surtout sur plates-formes (au téléphone).

Nous retrouvons dans ces sous-familles la même problématique de féminisation s'agissant du même mode organisationnel que pour les recrutements en contrats à durée déterminée de la famille "Gestion de contrats".

2.2 Répartition homme / femme

En ce qui concerne la ventilation CDI / CDD des nouveaux entrants, il est évident que la répartition homme / femme est fortement obérée en volume et en pourcentage par deux familles : "Commercial" d'une part, et "Gestion de contrats" d'autre part, qui, non seulement représentent à elles deux 60% de la population totale, mais aussi la grande majorité des recrutements effectués en 2005.

Répartition homme / femme des nouveaux entrants suivant le type de contrat



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2005)

Les familles de métiers influencent directement les ventilations homme / femme d'une part, et CDI / CDD d'autre part.

Les recrutements commerciaux étant principalement le fait d'embauches dans les réseaux salariés "debout" liés au *turn-over*, ils sont majoritairement en contrats à durée indéterminée (CDI) et masculins.

A contrario, la prédominance féminine en contrats à durée déterminée (CDD) correspond majoritairement à des emplois sur plate-forme dans la famille "Gestion de contrats", et dans une moindre mesure chez les commerciaux "assis". Sur ce point, on retrouve l'explication déjà évoquée du rapport entre féminisation et contrats à durée déterminée (CDD) qui sont liés aux maternités.

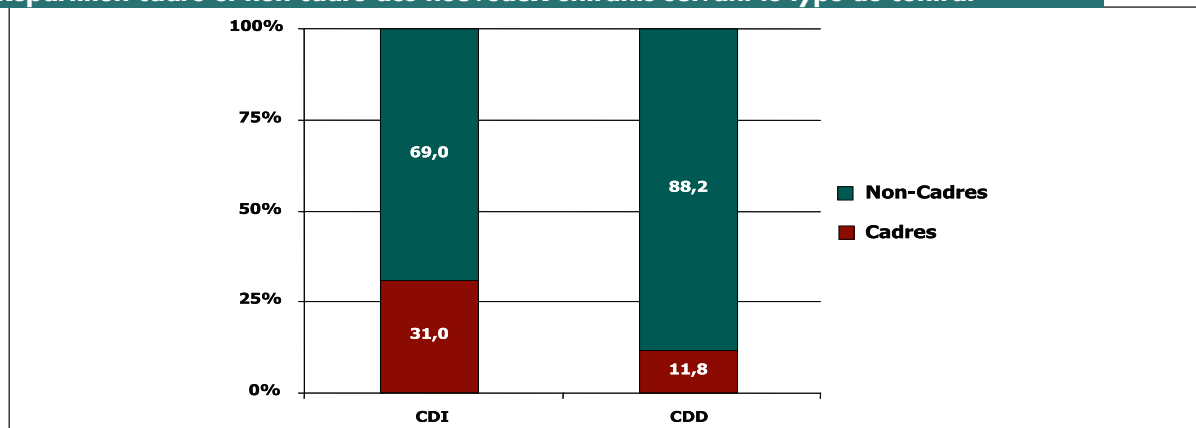
L'apprentissage et l'alternance reproduisent les grandes caractéristiques de la féminisation de la profession.

2.3 Répartition cadre / non cadre

La différence du poids des cadres dans les recrutements entre contrats à durée indéterminée (CDI) (31%) et contrats à durée déterminée (CDD) (11,8%) s'explique par deux facteurs.

Les familles de métiers concernées par l'embauche de cadres sont celles soumises à la concurrence et au risque de pénurie. Face à cette contrainte, la réponse qui s'impose comme la plus opportune pour attirer et retenir les jeunes diplômés est au minimum l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI).

Répartition cadre et non cadre des nouveaux entrants suivant le type de contrat



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2005)

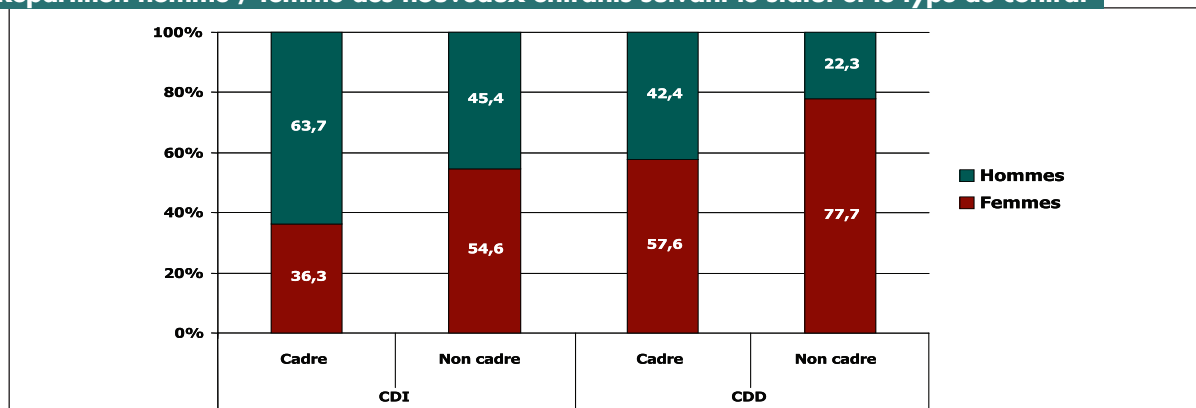
Les contrats à durée déterminée (CDD) chez les cadres correspondent, comme nous avons pu l'envisager dans l'étude sur *"La mixité et la diversité"* (p.59), à une période d'initiation, ou au remplacement des maternités et/ou des congés parentaux. Rappelons d'ailleurs qu'en ce qui concerne les classes 5, la parité homme / femme se trouve aujourd'hui réalisée.

Les contrats à durée déterminée (CDD) non cadres se situent dans les familles de métiers "Gestion de contrats", "Administration", "Comptabilité" et "Secrétariat et assistantat", à très forte dominante féminine et non cadre.

2.4 Répartition homme / femme suivant le statut

La ventilation homme / femme suivant le statut par type de contrat complète les remarques précédentes, et confirme qu'il y a une corrélation directe entre famille de métiers, féminisation et nature du contrat de travail.

Répartition homme / femme des nouveaux entrants suivant le statut et le type de contrat



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2005)

Analyse des nouveaux entrants par nature du contrat de travail

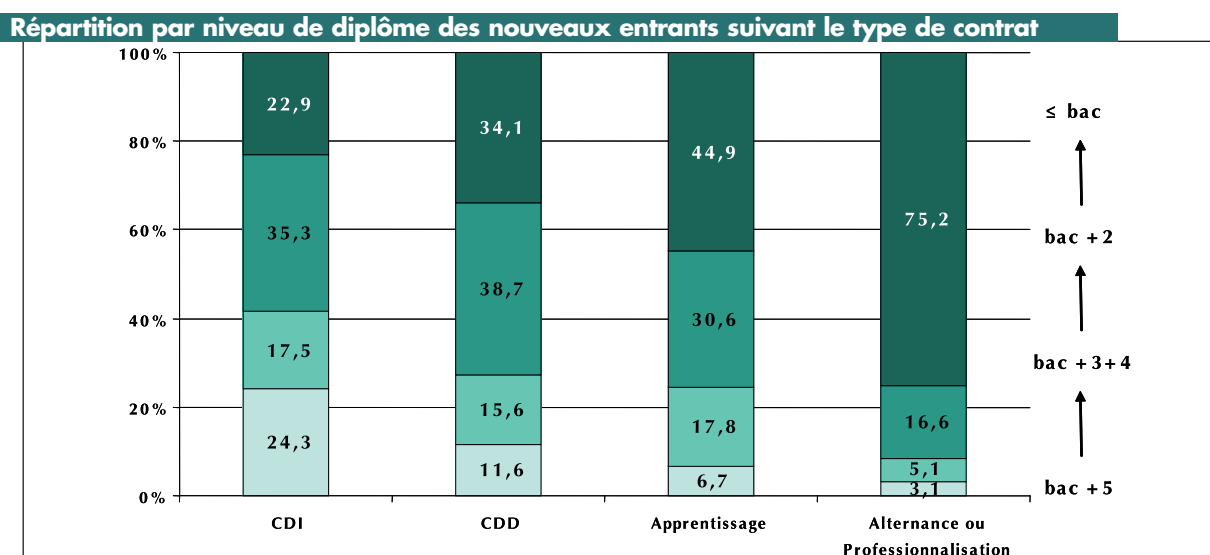
On retrouve en contrats à durée indéterminée (CDI) comme en contrats à durée déterminée (CDD) une prépondérance du personnel féminin dans les recrutements non cadres.

2.5 Analyse par niveau de diplôme

L'analyse par niveau de diplôme des nouveaux entrants est corrélée directement avec les familles de métiers qui recrutent.

On constate ainsi en contrats à durée indéterminée (CDI) comme en contrats à durée déterminée (CDD), voire en apprentissage, une majorité de Bac+2. Il s'agit du niveau identifié comme la porte d'entrée dans la profession pour les embauches non cadres de moins de 30 ans. Leur présence en contrats à durée indéterminée (CDI) correspond à des recrutements liés à la croissance ou au renouvellement de la famille "Gestion de contrats", des sous-familles commerciales "vente assise aux guichets" et "souscription par téléphone". Leur importance en contrats à durée déterminée (CDD) est la conséquence déjà analysée de remplacements sur le même profil des congés de maternité et/ou de congés parentaux.

Il est à remarquer la proximité du taux de contrats à durée déterminée en cadres (11,8%) et du poids des Bac+5 en contrats à durée déterminée (11,6%). L'hypothèse du remplacement de cadres féminins (recrutés depuis environ cinq ans), de niveau Bac+5 en congé de maternité, par des cadres en contrat à durée déterminée (CDD) se trouve ainsi renforcée.



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2005)

Par ailleurs, l'importance des Bac+5 dans les recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) confirme l'un des critères définis par nos études antérieures à savoir que la porte d'entrée dans les postes cadres est généralement située au niveau de Bac+5.

L'importance des niveaux "inférieur ou égal au Bac" (34,1%) s'explique par deux facteurs : le premier concerne les recrutements dans les réseaux salariés pour lesquels l'expérience et l'âge sont pris en considération au-delà du diplôme. Le second par l'utilisation de contrats à durée déterminée (CDD) dans les familles en disparition et en forte transformation, notamment dans la famille "Administration" et "Comptabilité".

En alternance ou en contrat de professionnalisation, l'importance des Bac s'inscrit dans la volonté de conduire ces salariés vers l'acquisition d'un diplôme de niveau Bac+2. Cette remarque peut s'étendre également à l'apprentissage.

3) Synthèse : une réponse conjoncturelle

A ce jour, il apparaît que la légère augmentation des contrats à durée déterminée (CDD) ne semble pas correspondre à une remise en cause de la politique générale de la profession en faveur des contrats à durée indéterminée (CDI) qui, au-delà d'un an, concernent près de 97% de la population. A priori, il s'agit majoritairement d'une réponse conjoncturelle à la féminisation (maternités) de certaines familles de métiers ("Gestion de contrats" – "Commerciaux assis").

D) Remarques sur quelques indicateurs de la population totale

Cette année nous avons procédé à une innovation supplémentaire par l'élaboration de tableaux comparatifs de l'évolution des indicateurs-clés concernant la population totale par critère socio-professionnel et par famille de métiers avec comme base stable de référence l'année 2002, date d'intégration de Groupama.

Il s'agit d'une synthèse de variables normées et récurrentes qui permettra chaque année, par une lecture rapide, leur suivi permanent. Ces éléments figurent en page 4 du ROMA. Mais au-delà, il nous a semblé intéressant d'apporter un éclairage plus élaboré de certains de ces indicateurs, en particulier en les complétant par un historique statistique de leur dynamique depuis 1996.

1) Evolution de l'âge, notamment des 55 ans et plus

L'évolution globale de l'âge moyen, malgré les embauches, est passée de 41,4 ans à 41,6 ans entre 2004 et 2005

	2002	2004	2005
Age moyen	40,6 ans	41,4 ans	41,6 ans
Femmes	40 ans	40,9 ans	41,1 ans
Hommes	41,3 ans	42,1 ans	42,4 ans

Ce re-vieillissement touche aussi bien les femmes que les hommes et a, en conséquence pour corollaire, l'accroissement de l'ancienneté.

	2002	2004	2005
Ancienneté moyenne	13,4 ans	14,2 ans	14,4 ans
Femmes	14,1 ans	14,8 ans	14,9 ans
Hommes	12,6 ans	13,3 ans	13,6 ans

Mais l'élément le plus significatif de l'évolution de la pyramide démographique est l'accroissement de la part des 55 ans et plus qui est passée de 7,8% en 2002 à 12,1% en 2005 de la population totale. Il est à remarquer leur progression importante, entre 2004 et 2005, en pourcentage (+13,2%) comme en nombre absolu (de 14 975 à 16 946 salariés).

55 ans et plus	2002	2004	2005
Volume et taux	10 653 7,8%	14 975 10,9%	16 946 12,1%

+13,2%

Cette conséquence directe de la Loi Fillon sur les retraites et l'arrêt dans les assurances des systèmes de pré-retraite se traduit par une remontée de l'âge de cessation d'activité depuis 2002. Mais 2005 marque un certain ralentissement de cette remontée pour la population non cadre.

Remarques sur des caractéristiques de la population globale

Age de cessation d'activité	2002	2004	2005
	56 ans 1 mois	57 ans 8 mois	57 ans 5 mois
	Cadre 57 ans 7 mois Non cadre 55 ans 5 mois	58 ans 4 mois 57 ans 5 mois	58 ans 6 mois 57 ans 2 mois

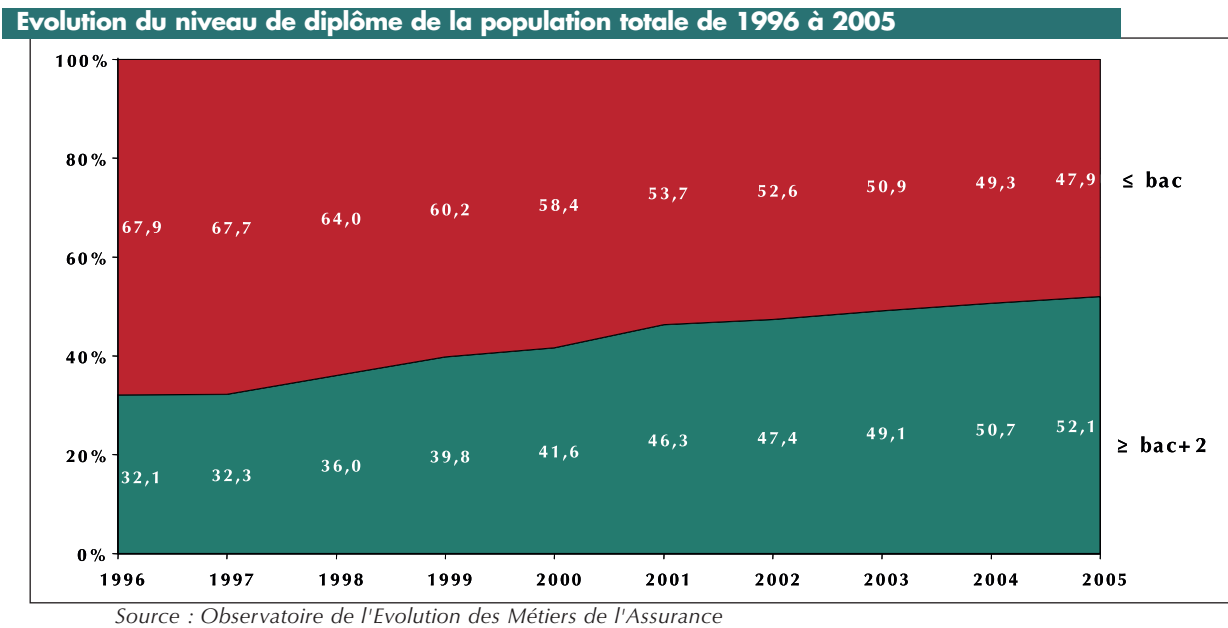
Ce ralentissement de l'âge de cessation d'activité chez les non cadres tient essentiellement à deux facteurs :

- en 2005, la fin d'un accord spécifique de pré-retraite dans un grand groupe, qui a bénéficié essentiellement au personnel féminin non cadre ;
- et les effets des sorties des bénéficiaires du droit à la retraite avant 60 ans des "carrières longues".

2) Evolution du niveau de diplôme de la population totale

L'année 2004 avait été marquée pour la première fois par le passage à une majorité de salariés titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à Bac+2 au sein de la population totale.

L'année 2005 confirme et accentue ce mouvement. Ce phénomène découle de l'importance des Bac+2 dans les recrutements liés essentiellement à la phase d'industrialisation et à la mise en place des plates-formes de gestion et d'indemnisation, mais aussi des sorties du *papy-boom* essentiellement à Bac, voire Bac-4, auxquelles se substituent des embauches à Bac+2.



Ainsi, à l'exception des commerciaux "debout", pour lesquels la notion de diplôme n'est pas fondamentale quant à l'appétence à la vente, il se confirme que le Bac+2 situe la porte d'entrée dans notre profession, quelle que soit la famille de métiers.

3) Evolution de la répartition géographique des salariés

Dans la continuité de "*l'essai d'analyse de la répartition géographique des salariés de l'assurance sur le territoire national*", publié en 2004, nous constatons que l'accroissement de la population située hors de l'Ile-de-France se poursuit, passant de 59,5% en 2002 à 61,6% en 2005 (*cf. tableau p.4*).

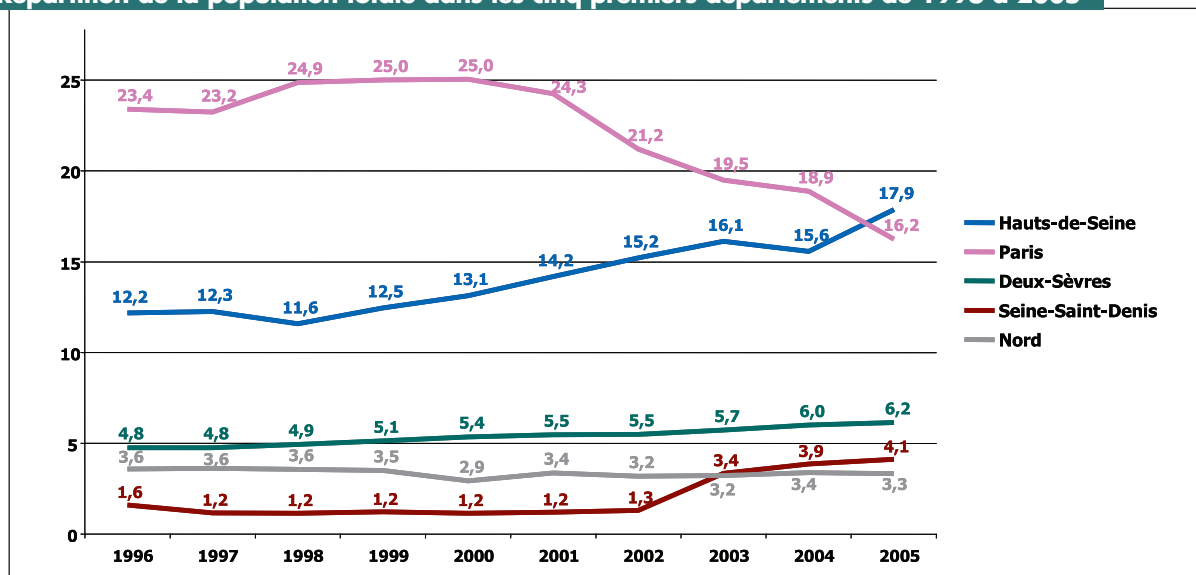
Dans l'étude précitée, nous annonçons que :

- "sur le plan anecdotique, on peut considérer que les sociétés d'assurances qui avaient été les bâtisseurs institutionnels de la rénovation voulue par le Préfet Haussmann entre 1855 et 1865, tant pour la construction immobilière locative que de bureaux, clôturent ainsi un cycle historique..."
- et que "d'ici à trois ans, les Hauts-de-Seine seraient le premier département en emplois dans les assurances dépassant le nombre de salariés travaillant dans la capitale".

Le graphique que nous publions aujourd'hui montre que cet événement s'est produit dès 2005 et qu'il devrait s'accroître avec de nouveaux transferts prévus pendant l'exercice 2007 de Paris (75) vers les Hauts-de-Seine (92).

De manière plus complète, le graphique montre aussi, dans l'ordre décroissant, les cinq départements ayant le plus grand nombre de salariés (toutes conventions collectives confondues).

Répartition de la population totale dans les cinq premiers départements de 1996 à 2005



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

Comme nous venons de l'indiquer, les Hauts-de-Seine (92) sont donc le premier département avec 17,9% de la population totale suivis par Paris (75) à 16,2%.

Le troisième département, les Deux-Sèvres (79), est le siège de nombreuses mutuelles sans intermédiaire. Son taux est en légère progression du fait de recrutements, notamment cadres, conséquence de leur politique de diversification des produits.

En quatrième position arrive la Seine-Saint-Denis (93) qui est passée devant le Nord (59) en 2003. Lors de notre étude précitée, nous avons noté ce mouvement lié au transfert et au regroupement d'un grand groupe de Paris (75) vers la Seine-Saint-Denis (93).

Le Nord (59), malgré son recul au cinquième rang, reste en réalité d'une parfaite stabilité.

4) Evolution de la population cadre

Le taux de cadres dans l'assurance est en constante augmentation depuis 1996. La projection démographique du vieillissement à l'âge de 60 ans souligne que, sur les 39 773 sorties prévues d'ici au 31/12/2014, une sortie sur deux sera un cadre.

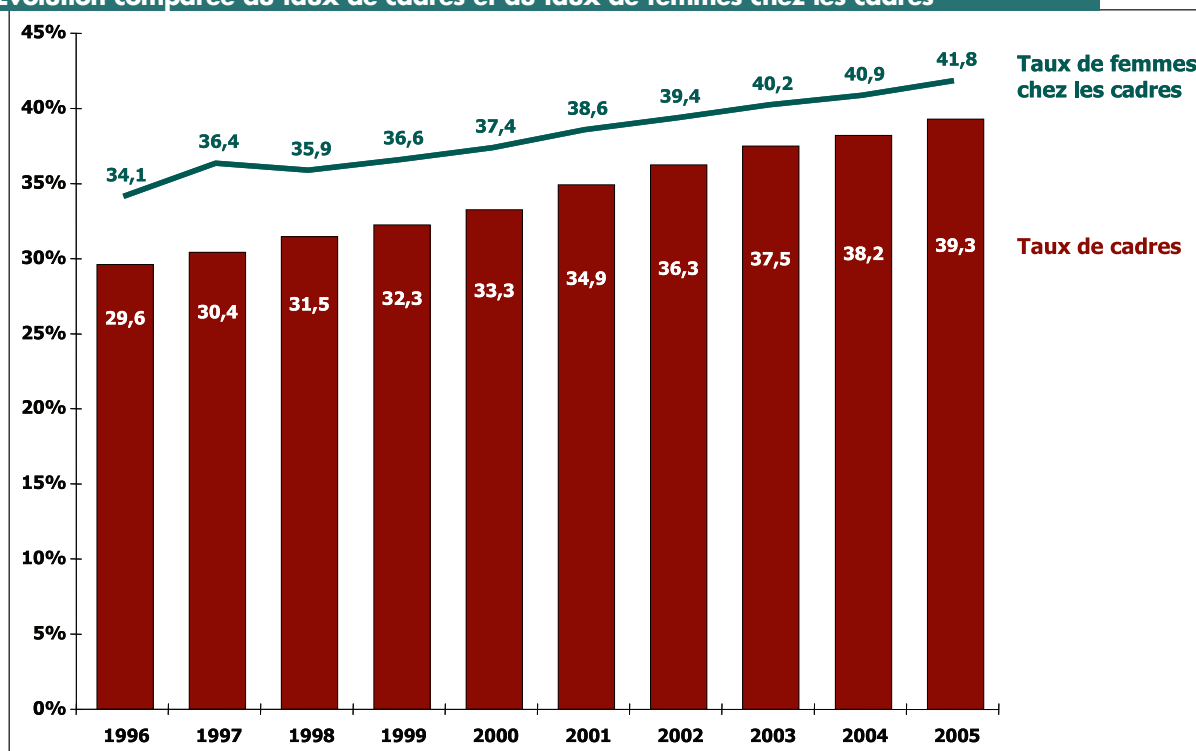
Remarques sur des caractéristiques de la population globale

Les embauches réalisées constituent une anticipation de ces sorties, de la part des entreprises, doublée par ailleurs du maintien d'un taux élevé de promotions internes (*cf. ROMA 2005 p.29*).

Cadres	2002	2004	2005
Volume et taux	48 135 35,2%	51 148 37,1%	53 298 38,2%

Ainsi, le volume des cadres dans la population totale s'est accru de +4,2% en 2005 par rapport à 2004 passant de 51 148 à 53 298 cadres.

Evolution comparée du taux de cadres et du taux de femmes chez les cadres



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

L'autre caractéristique de cette catégorie concerne l'augmentation constante de la part des femmes. Elles représentent 41,8% au 31/12/2005 par rapport à 34,1% des cadres en 1996. Ainsi aujourd'hui, près de 50% des postes de classe 5 (premier niveau cadre de la CCN) sont occupés par des femmes.

5) Synthèse : des tendances confirmées

En conclusion, l'année 2005 est marquée par la poursuite constatée dès 2003 du re-vieillessement temporaire de la pyramide des âges, essentiellement par l'accroissement des 55 ans et plus, lié à l'arrêt des systèmes de pré-retraite.

Comme nous l'avons déjà écrit, nous pensons que l'adéquation entre l'âge de cessation d'activité réel et l'âge d'ouverture des droits à la retraite, en l'état de la législation à 60 ans, s'effectuera autour de 2009 – 2010.

De même, l'accroissement de la population cadre, la féminisation (notamment en cadre), et l'évolution générale du niveau de diplôme se poursuivent et devraient perdurer.

Conclusion

En conclusion non exhaustive, les traits marquants de l'exercice 2005 corroborent les grandes tendances déjà perçues les années antérieures.

Les éléments statistiques confirment le re-vieillessement temporaire de la pyramide des âges lié essentiellement à l'accroissement du taux de rétention des 55 ans et plus consécutif à l'arrêt des systèmes de pré-retraite.

Face à ces sorties différées, en corollaire, l'âge de cessation d'activité remonte au-delà de 57 ans, se rapprochant progressivement de l'âge juridique de la retraite. L'adéquation à 60 ans devra se faire autour des années 2009 – 2010.

L'évolution des grandes caractéristiques se poursuit : la féminisation, notamment en cadres, l'évolution générale du niveau de diplôme, avec plus de la moitié de la population titulaire d'un diplôme de niveau Bac+2 ou plus.

En volume global d'emploi, la population totale est passée de 138 000 en 2004 à 139 800 en 2005. C'est essentiellement la résultante de l'accroissement des 55 ans et plus. En parallèle, nous constatons une certaine reprise des embauches, notamment en cadres, par anticipation du risque de pénurie.

Le ROMA 2006 est aussi marqué par deux nouvelles approches : des caractéristiques de la population générale par le biais d'une ventilation par typologie des modes de distribution d'une part, et la nature des contrats de travail des nouveaux entrants d'autre part.

Sur le premier point, le fait le plus marquant est que l'âge, l'ancienneté, la féminisation, la place des cadres résultent directement de l'organisation de la chaîne d'activités et essentiellement de la présence ou non de réseaux commerciaux dans les entreprises d'assurances. Ce phénomène est accru par leur date de création : à entreprise ancienne, population âgée ; à entreprise récente, population jeune.

Le second regard, sur les nouveaux entrants par nature de contrat de travail, montre qu'il n'y a pas d'évolution significative dans la politique structurelle des entreprises en ce qui concerne la nature des contrats de travail. Au-delà d'un an, près de 97% des salariés se trouvent en contrat à durée indéterminée. Le léger accroissement des contrats à durée déterminée est la résultante majoritairement de la féminisation massive de la population de l'assurance durant les cinq dernières années. Ces contrats à durée déterminée correspondent principalement au remplacement des congés de maternité.

L'année 2005 a aussi été marquée par la mise en route, dans le cadre de l'accord professionnel du 14 octobre 2004, d'une enquête sur la formation dont les premiers résultats seront présentés en décembre 2007, en parallèle du ROMA.

DESCRIPTION

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

Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête au 31/12/2005

ACE Insurance
ACE Europe
ACMN Vie
ADAP
AFI EUROPE
AGF GROUPE
AGPM
AIOI EUROPE
ALICO (AIG Vie)
ALSACIENNE Vie
ALTIMA
AM PRUDENCE S.A.
AMDM
AMF
APESA
APRIA RSA
AREAS
ARGOS
ASSURANCES MUTUELLES DE PICARDIE
AURIA Vie
AUXIA
AVIVA GROUPE
AXA GROUPE
AXERIA Assurances
AZUR GROUPE
BARCLAYS
BNP/PARIBAS GROUPE
BUREAU COMMUN AUTOMOBILE
Caisse Meusienne d'Assurances Mutuelles
Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance
CAMACTE GROUPE
CAMCA
CAMEIC
CCR
Caisse de Garantie Immobilière du Bâtiment
CGI ASSURANCES
CIVIS GIE
CMAV
CNP GROUPE
CNPP
COFACE
CORNHILL France
ECUREUIL ASSURANCES
ERISA
EULER HERMES SFAC
FFSA/AFSA
FONDS DE GARANTIE AUTO
FORTIS
GAN GROUPE
GEMUT
GENERALI GROUPE
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
LIBERTY MUTUAL INSURANCE EUROPE LIMITED
MAAF GROUPE
MACIF GROUPE
MACSF GROUPE
MAE
MAIF GROUPE
MAPA
MATMUT
MEDERIC IARD
MFA
MITSUI SUMITOMO Insurance co Europe
MMA GROUPE
MPF ASSURANCES
MRA-CA
MUTAVIE
MUTUELLE D'ASSURANCES DES ARMÉES
MUTUELLE DE POITIERS ASSURANCES
MUTUELLE DES ARCHITECTES FRANÇAIS
MUTUELLES D'ASSURANCES DES PHARMACIENS
NATEXIS ASSURANCES
NEUFLIZE VIE
ODYSSEY
PACIFICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
PARISIENNE ASSURANCES
PARTNER RE S.A.
PREDICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
PREVENTION ROUTIERE
PREVOIR GROUPE
PREVOYANCE RE
QBE Insurance
SCOR GROUPE
SEDDITA
SHAM
SIRCA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
SMABTP GROUPE
SMACL
SOGECAP (GROUPE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE)
SOGESSUR (GROUPE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE)
SURAVENIR
SURAVENIR ASSURANCES
SWISS LIFE (France) GROUPE
THELEM ASSURANCES
Tokio Marine Europe Insurance Limited
UNISTRAT COFACE
UNOFI ASSURANCES
UNION SOLIDARISTE UNIVERSITAIRE
ZURICH

L'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance tient à remercier l'ensemble des correspondants des entreprises énumérées ci-dessus pour leur collaboration efficace à la constitution de la base de données sociales 2005 et à ses mises à jour futures.

Synthèse

Salariés pris en compte dans l'enquête
Population totale

139 641

139 800*

Codes	Répartition par famille et sous-famille de métiers	Poids en %	Extrapolation à la population totale	Pages
A	CONCEPTION ET ADAPTATION DE PRODUITS	3,1%	4 380	p. 48
B	CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	1,6%	2 200	p. 49
C	GESTION DES CONTRATS	28,3%	39 550	p. 50
C01	souscription	7,4%	2 910	p. 51
C02	émission / production / encaissement des cotisations	8,5%	3 370	p. 52
C03	gestion polyvalente souscription / production	8,2%	3 250	p. 53
C04	indemnisation / règlement	38,2%	15 100	p. 54
C05	gestion polyvalente souscription / production / règlement	28,7%	11 350	p. 55
C06	recouvrement de créances sur des tiers	0,8%	300	p. 56
C07	qualité et surveillance du portefeuille	1,5%	600	p. 57
C08	suivi des risques en assurance crédit	0,9%	370	p. 58
C09	gestion des décomptes maladie (RO)**	4,6%	1 820	p. 59
C99	autres	1,2%	480	
D	COMMERCIAL	31,3%	43 710	p. 60
D01	vente des contrats aux guichets	13,1%	5 710	p. 61
D02	vente des contrats dans un réseau salarié	28,9%	12 630	p. 62
D03	vente directe et souscription par téléphone	7,6%	3 330	p. 63
D04	vente aux guichets et gestion polyvalente	29,2%	12 780	p. 64
D05	vente hors guichets et gestion polyvalente	5,5%	2 410	p. 65
D06	animation ou gestion de guichets, agences générales ou cabinets de courtage	7,1%	3 110	p. 66
D07	encadrement d'un réseau salarié	8,1%	3 540	p. 67
D99	autres	0,5%	200	
E	COMPTABILITE	3,8%	5 380	p. 68
F	REASSURANCE	0,8%	1 080	p. 69
G	ADMINISTRATION	1,9%	2 610	p. 70
H	SECRETARIAT ET ASSISTANAT	5,2%	7 220	p. 71
I	COMMUNICATION	0,8%	1 130	p. 72
J	GESTION DES ACTIFS	1,2%	1 690	p. 73
K	INFORMATIQUE ET TELECOMMUNICATIONS	7,8%	10 860	p. 74
L	ETUDES ET CONSEIL	2,2%	3 120	p. 75
M	GESTION ET ORGANISATION	2,9%	4 010	p. 76
N	LOGISTIQUE	3,7%	5 220	p. 77
P	RESSOURCES HUMAINES	2,4%	3 420	p. 78
R	DIRECTION	2,4%	3 440	p. 79
Z	INDETERMINE	0,6%	780	

* Source FFSA au 31 décembre 2005

** Régime obligatoire

Pour la dixième 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 dixième 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 31/12/2005 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 139 641 salariés, soit 99,8% de la population totale comptant 139 800 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

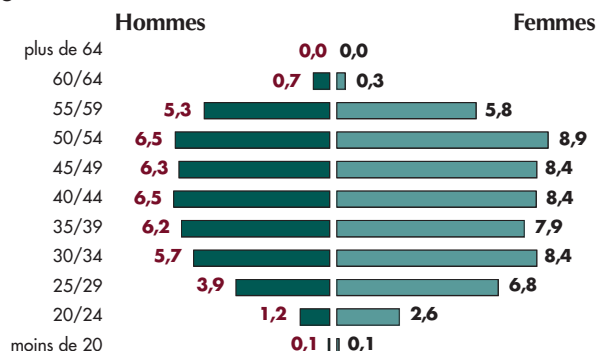
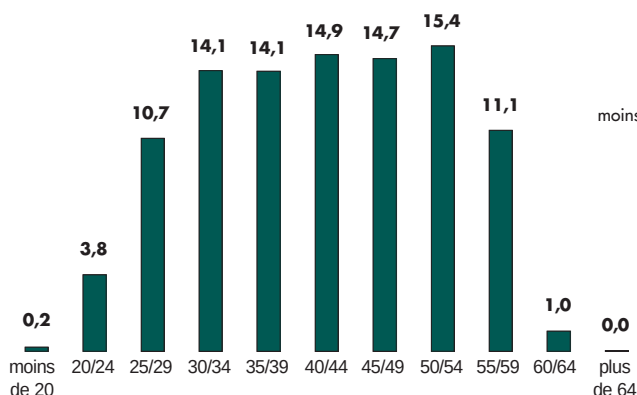
Elles ne sont obligatoires que pour les nouveaux entrants à compter du 01/01/2000.

Caractéristiques de la population globale

**L'âge moyen est de 41,6 ans. La répartition est de :
hommes : 42,4% - femmes : 57,6%**

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

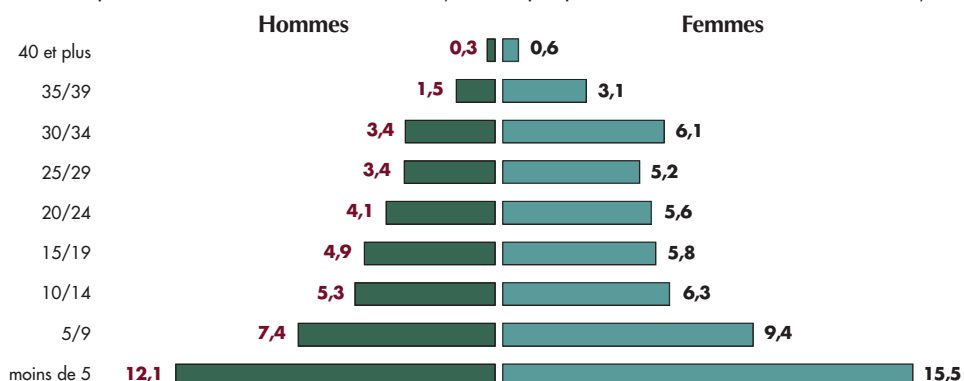
Répartition par tranche d'âge (en %)



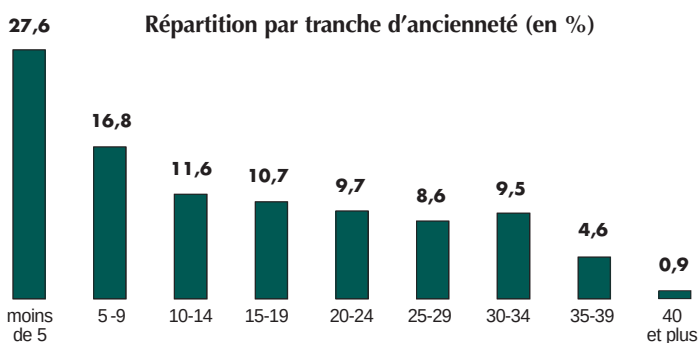
Caractéristiques de la population globale

L'ancienneté moyenne est de 14,4 ans

L'ancienneté est plus élevée pour les femmes (14,9 ans en moyenne) que pour les hommes (13,6 ans en moyenne).



Répartition par tranche d'ancienneté (en %)



Caractéristiques des nouveaux entrants

7,5% des salariés ont une ancienneté de moins d'un an au 31/12/2005 ce qui représente environ 10 440 salariés



59,9% ont moins de 30 ans - 57,2% sont des femmes
2,9% travaillent à temps partiel
38,9% sont en Île-de-France

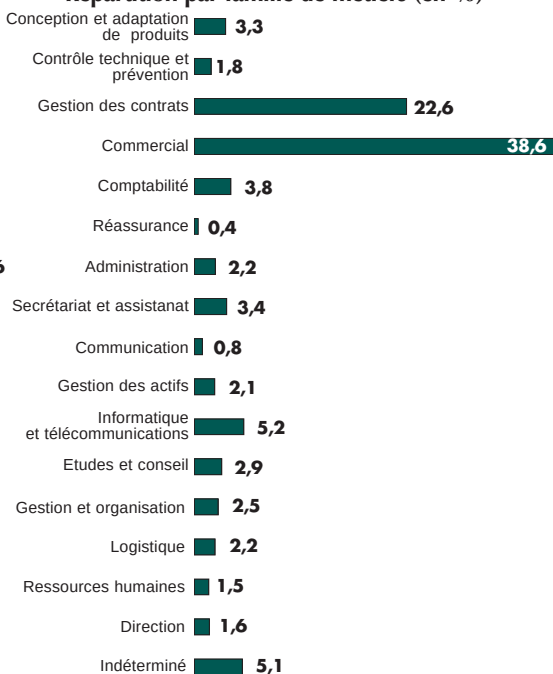
Cadres administratifs : 20,1%
Non cadres administratifs : 55,8%
Producteurs : 17,4%

63,3% sont en CDI et 26,7% en CDD
9,9% sont en alternance, professionnalisation ou apprentissage

28,1% ont un niveau inférieur ou égal au bac*
19,6% ont un niveau supérieur à la maîtrise*

*sur la base des 65,8% de répondants

Répartition par famille de métiers (en %)



Caractéristiques spécifiques des 55 ans et plus

12,1% des salariés ont 55 ans et plus soit environ 16 970 salariés

Répartition :

hommes : 48,9% femmes : 51,1%

Ancienneté moyenne : 27,2 ans

hommes : 25,2 ans femmes : 29,1 ans

Cadres administratifs : 32,7%

Non cadres administratifs : 47,5%

Inspecteurs : 6,3%

Echelons intermédiaires : 3,8%

Producteurs : 5,0%

Cadres de direction : 4,7%

Niveau de formation :

74,3% ont un niveau inférieur ou égal au bac*

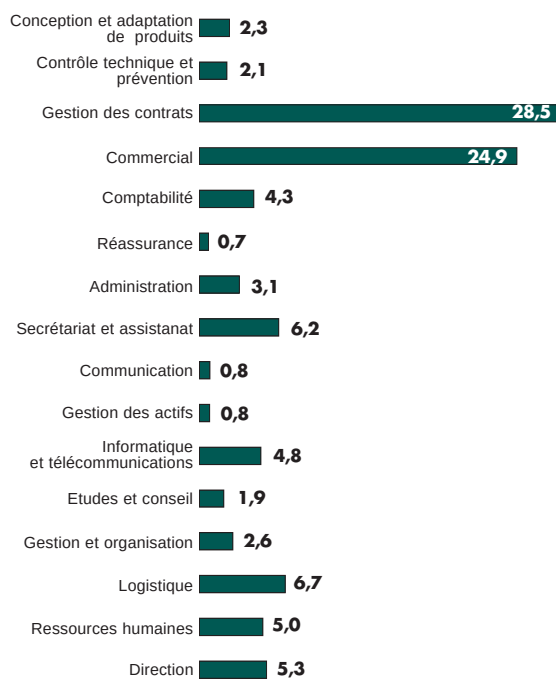
38,1% sont en Île-de-France

11,5% travaillent à temps partiel

99,7% sont en CDI

*sur la base des 70,7% de répondants

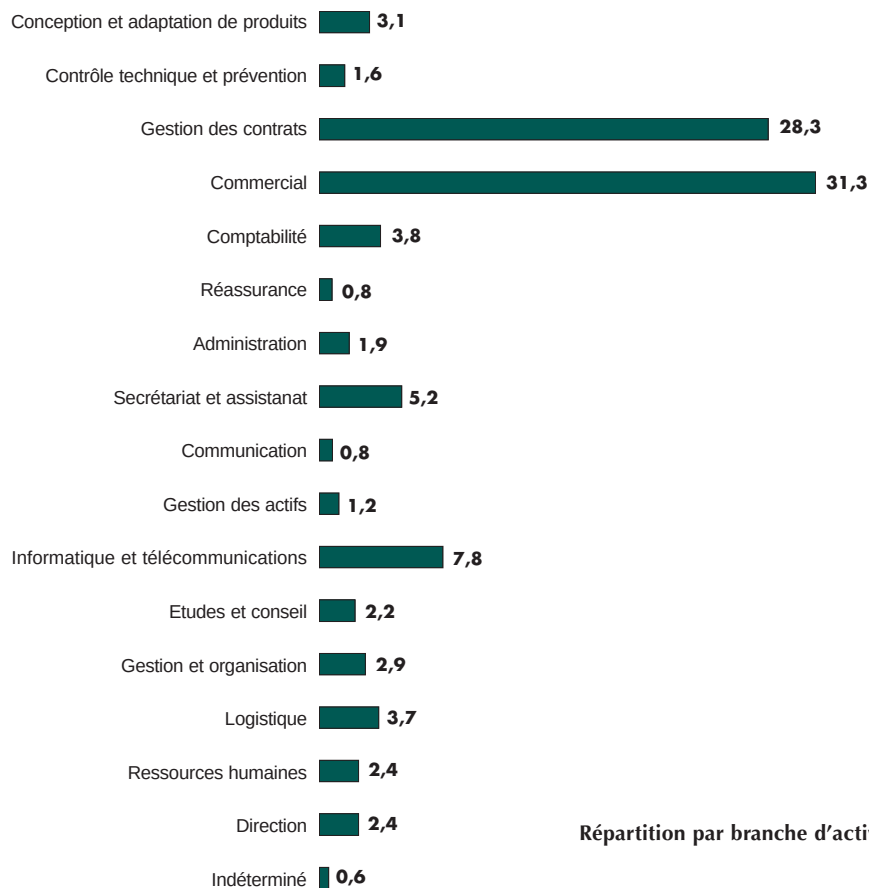
Répartition par famille de métiers (en %)



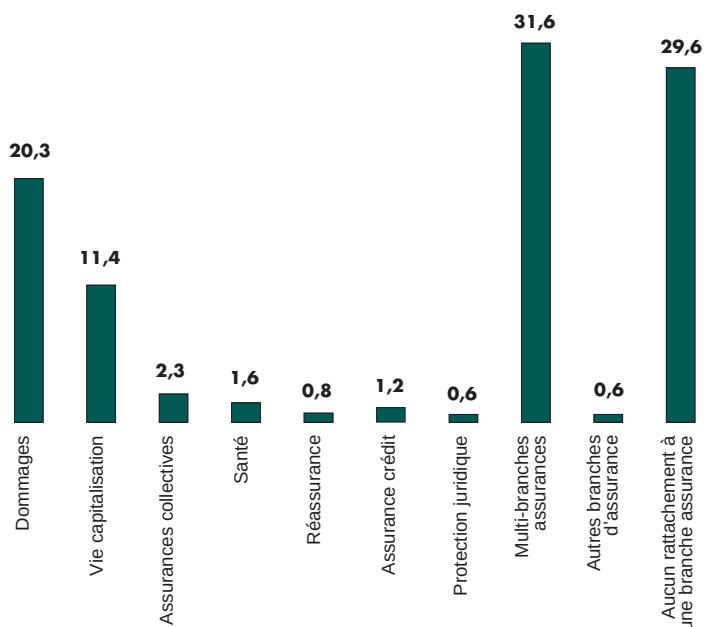
Répartition par activité de la population globale

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

Répartition par famille de métiers (en %)



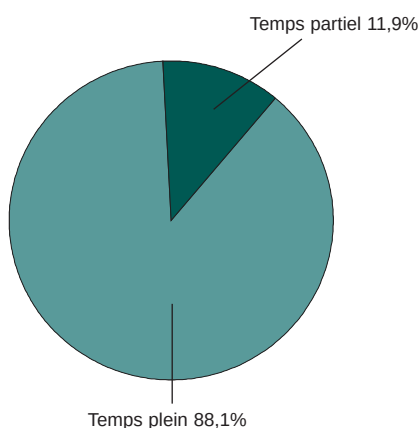
Répartition par branche d'activité des salariés (en %)



Caractéristiques de la population à temps partiel

11,9% des salariés travaillent à temps partiel, soit environ 16 680 salariés

Répartition selon le taux d'activité



Les salariés travaillant à temps partiel sont :

Femmes : 91,6%

1,8% ont une ancienneté inférieure à 1 an

Age moyen : 42,6 ans

Ancienneté moyenne : 17,0 ans

98,8% sont en CDI

24,6% sont des cadres administratifs

74,2% sont des non cadres administratifs.

37,7% sont en Île-de-France

Principales classes :

2 : 12,0%

4 : 27,2%

3 : 33,1%

5 : 16,0%

Taux d'activité des salariés à temps partiel :

50 % ou moins : 11,7%

51% - 80% : 55,9%

81% - 99% : 32,4%

51,8% ont un niveau ≤ au bac*

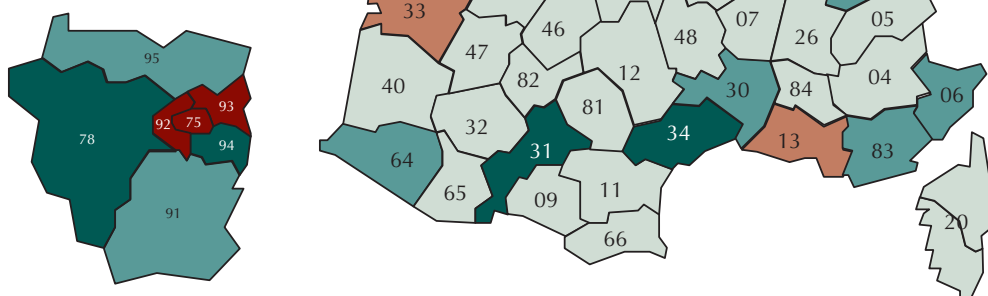
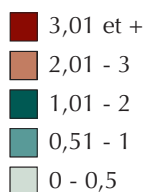
*sur la base des 77,9% de répondants

Ventilation géographique de la population globale

61,6% des salariés sont en Province, soit environ 86 100 salariés

38,4% des salariés sont en Ile-de-France, soit environ 53 700 salariés

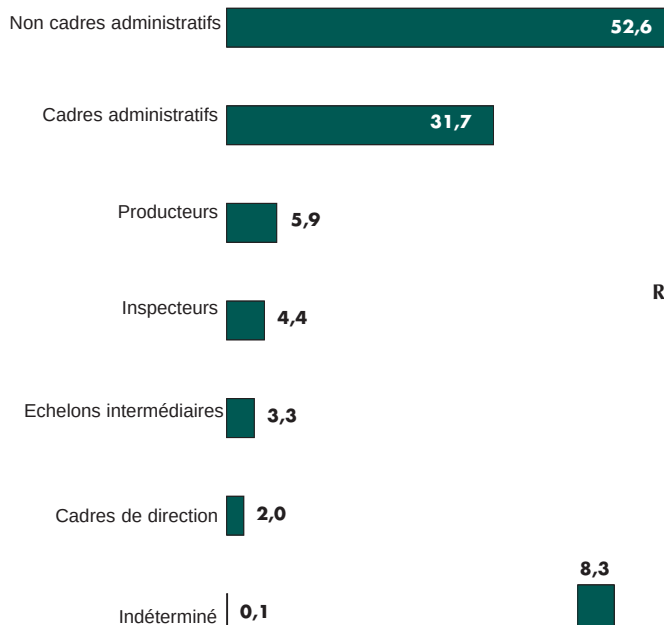
en % de la population totale



Types d'emplois de la population globale

Catégories professionnelles

Répartition par catégorie professionnelle (en %)

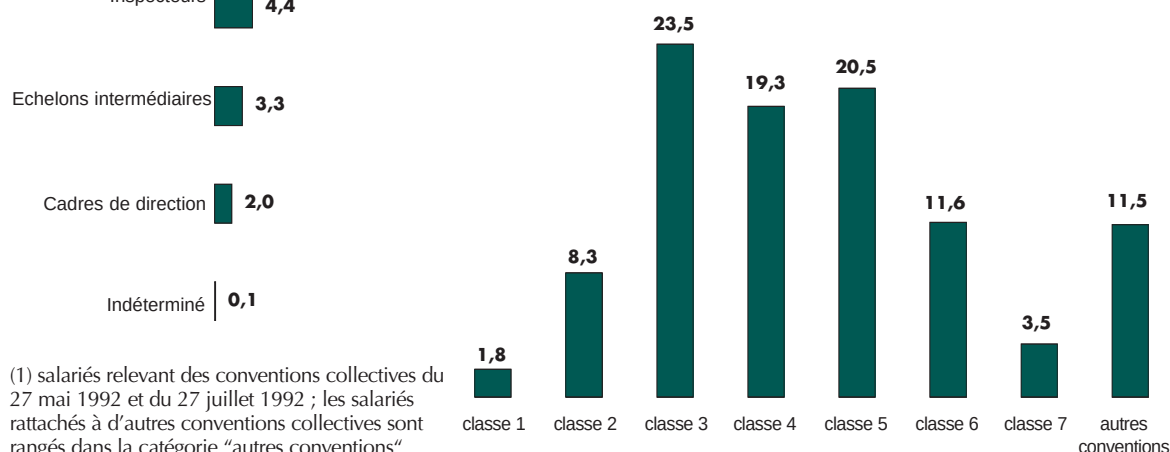


L'encadrement de deux personnes ou plus concerne*

15,6% de l'ensemble des salariés
45,9% des inspecteurs,
33,5% des cadres administratifs
78,6% des cadres de direction

* sur la base des 78,7% 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 environ 3 530

66,4% ont moins de 30 ans
75,7% sont des femmes
79,0% ont une ancienneté de moins de 1 an
88,4% sont des non cadres administratifs
34,4% sont en Ile-de-France

Principales familles de métiers

Gestion des contrats : 43,0%
Commercial : 16,0%
Secrétariat et Assistanat : 7,4%
Administration : 6,7%
Comptabilité : 6,6%
Logistique : 3,7%

Les salariés en apprentissage sont environ 780

89,8% ont moins de 25 ans
68,5% sont en Île-de-France
59,0% sont des femmes

Principales familles de métiers

Indéterminé : 56,6%
Commercial : 14,2%
Gestion des contrats : 13,9%

CDI : 96,4%

CDD : 2,5%

Alternance ou professionnalisation : 0,5%

Apprentissage : 0,6%

Autres contrats : 0,0%

Les salariés en alternance ou professionnalisation sont environ 670

87,8% ont moins de 25 ans
62,8% sont des femmes
59,0% sont en Province

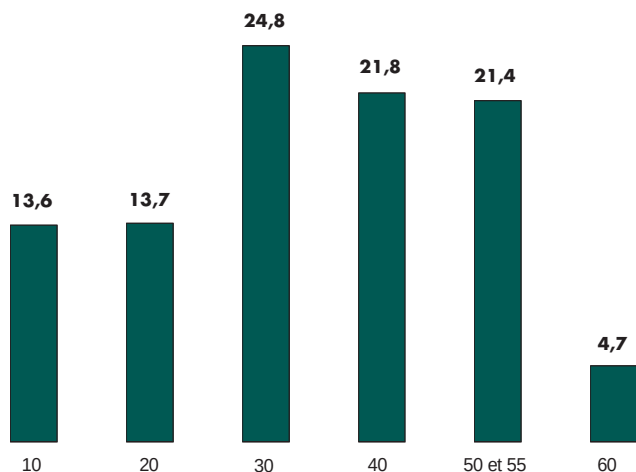
Principales familles de métiers

Indéterminé : 50,2%
Commercial : 18,7%
Gestion des contrats : 14,0%
Secrétariat et Assistanat : 3,6%

Niveaux de diplômes de la population globale

47,9% des salariés ont un niveau inférieur ou égal au bac*

Répartition par niveau de diplômes (en %)



* sur la base des 73,7% 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 71,7% de la base de données :

Les dix domaines de diplômes les plus fréquents

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

Formation

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

A - Conception et adaptation de produits	Mathématiques et sciences	16,3%
	Commerce, vente, marketing, distribution	11,7%
	Spécialités plurivalentes des services	11,4%
	Formations générales	11,3%
	Finance, banques, assurances, immobilier	10,5%
	Droit et sciences politiques	10,2%
B - Contrôle technique et prévention	Mécanique, électricité, électronique	34,4%
C - Gestion des contrats	Formations générales	24,6%
	Droit et sciences politiques	17,2%
	Finances, banques, assurances, immobilier	15,3%
	Secrétariat, bureautique	10,9%
D - Commercial	Formations générales	21,0%
	Commerce, vente, marketing, distribution	21,0%
	Finances, banques, assurances, immobilier	10,5%
E - Comptabilité	Comptabilité, gestion	44,3%
	Formations générales	22,3%
	Finances, banques, assurances, immobilier	11,1%
F - Réassurance	Comptabilité, gestion	27,6%
	Formations générales	21,7%
	Finances, banques, assurances, immobilier	12,0%
G - Administration	Formations générales	44,4%
	Secrétariat, bureautique	20,4%
H - Secrétariat et assistantat	Secrétariat, bureautique	48,1%
	Formations générales	23,1%
I - Communication	Spécialités plurivalentes de la communication	16,2%
	Formations générales	13,8%
	Commerce, vente, marketing, distribution	11,6%
	Lettres et arts	10,5%
J - Gestion des actifs	Finances, banques, assurances, immobilier	19,3%
	Comptabilité, gestion	17,6%
	Formations générales	12,0%
K - Informatique et télécommunications	Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmissions	36,5%
	Mathématiques et sciences	16,9%
	Formations générales	15,4%
L - Etudes et conseil	Droit et sciences politiques	34,0%
	Formations générales	10,3%
	Mathématiques et sciences	10,3%
M - Gestion et organisation	Comptabilité, gestion	18,4%
	Formations générales	14,3%
	Finances, banques, assurances, immobilier	10,1%
N - Logistique	Formations générales	45,2%
	Secrétariat, bureautique	10,2%
P - Ressources humaines	Formations générales	21,1%
	Secrétariat, bureautique	12,2%
	Comptabilité, gestion	11,4%
R - Direction	Droit et sciences politiques	17,4%
	Mathématiques et sciences	16,5%
	Commerce, vente, marketing, distribution	10,6%

* Fréquence supérieure à 10% (pour les 71,7% de répondants)

DESCRIPTION

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

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 46,7% femmes : 53,3%

Age moyen : 39,8 ans

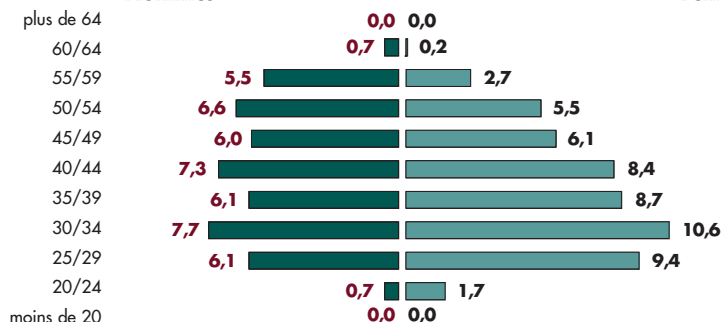
Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 9,1%

Ancienneté moyenne : 12,4 ans

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

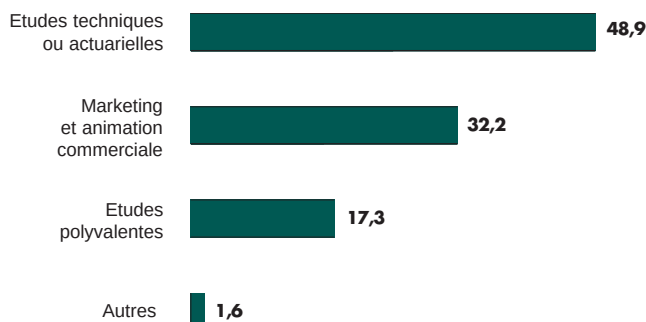
Hommes

Femmes



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

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

Principales branches d'activité

Vie : 24,8%
Multi-branches assurances : 21,8%
Dommages : 20,1%
Activité hors assurance : 18,9%
Santé : 9,4%

Proportion de temps partiel : 9,8%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 74,4%
Non cadres administratifs : 17,3%
Inspecteurs : 6,6%
Autres : 1,7%

Types de contrat

CDI : 97,4%
CDD : 2,2%
Autres : 0,4%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

20,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

44,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 65,2% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 78,5% femmes : 21,5%

Age moyen : 42,4 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 16,4%

Ancienneté moyenne : 12,9 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 8,4%

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 %)

Analyse des risques
prévention

34,4

Contrôle technique
certification

10,8

Expertise salariée

53,7

Autres

1,1

Répartition

Ile-de-France : 33,3%

Province : 66,7%

Principales branches d'activité

Dommages : 50,8%

Multi-branches assurances : 19,3%

Activité hors assurance : 13,7%

Assurance crédit : 11%

Vie : 2,9%

Proportion de temps partiel : 6,8%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 69,4%

Non cadres administratifs : 24,1%

Inspecteurs : 5,8%

Autres : 0,7%

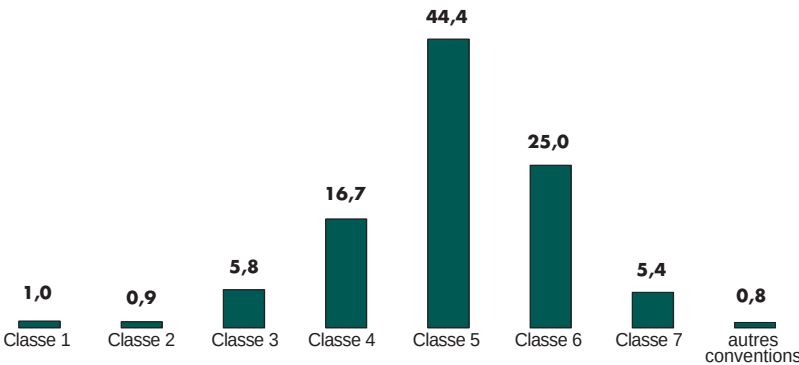
Types de contrat

CDI : 99,7%

CDD : 0,2%

Autres : 0,1%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

25,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

22,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 83,7% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 27,9% femmes : 72,1%

Age moyen : 42,3 ans

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

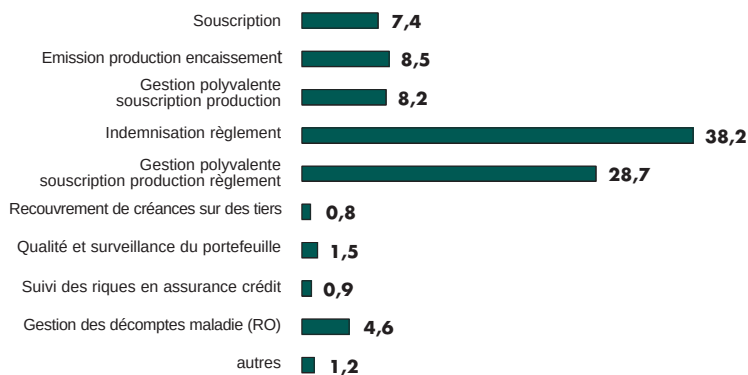
Ancienneté moyenne : 17,3 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 6,0%



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 36,6%
Province : 63,4%

Principales branches d'activité

Dommages : 35,3%
Multi-branches assurances : 31,1%
Activité hors assurance : 11,7%
Vie : 8,6%
Assurance collective : 5,4%

Proportion de temps partiel : 15,5%

Types d'emplois

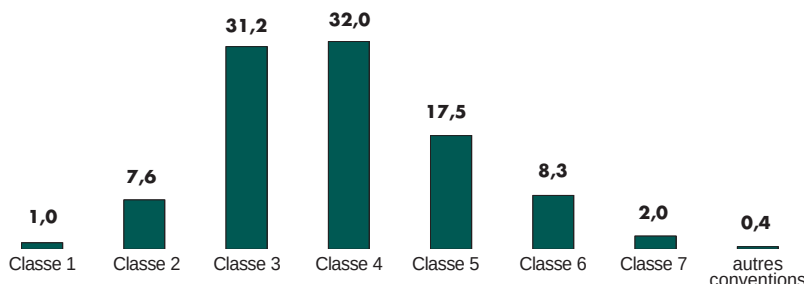
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 27,0%
Non cadres administratifs : 71,2%
Autres : 1,8%

Types de contrat

CDI : 95,6%
CDD : 3,8%
Autres : 0,6%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

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

8,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 80,1% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 41,5% femmes : 58,5%

Age moyen : 44,0 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 13,6%

Ancienneté moyenne : 17,9 ans

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

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

Femmes



Activités

Répartition

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

Principales branches d'activité

Domages : 40,6%
Multi-branches assurances : 31,9%
Activité hors assurance : 7,7%
Assurance collective : 5,8%
Assurance crédit : 5,2%

Proportion de temps partiel : 11,4%

Types d'emplois

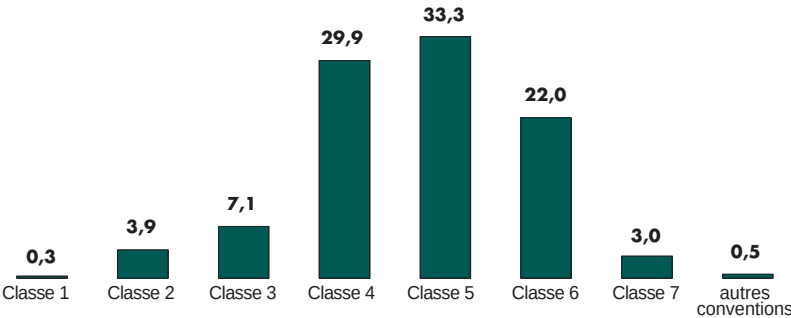
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 51,6%
Non cadres administratifs : 39,9%
Autres : 8,5%

Types de contrat

CDI : 98,5%
CDD : 1,4%
Autres : 0,1%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

49,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
15,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 80,5% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 22,8% femmes : 77,2%

Age moyen : 44,3 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 16,5%

Ancienneté moyenne : 20,3 ans

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

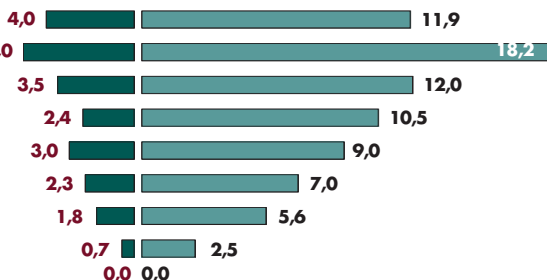
plus de 64
60/64
55/59
50/54
45/49
40/44
35/39
30/34
25/29
20/24
moins de 20

Hommes

0,0 0,0

0,1 0,5

Femmes



Activités

Répartition

Ile-de-France : 33,1%
Province : 66,9%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 44,1%
Dommages : 34,4%
Activité hors assurance : 12,4%
Vie : 4,0%
Assurance crédit : 1,8%

Proportion de temps partiel : 19,2%

Types d'emplois

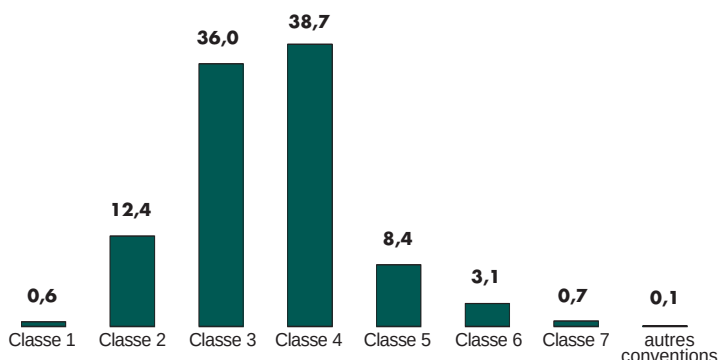
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 13,8%
Non cadres administratifs : 86,1%
Autres : 0,1%

Types de contrat

CDI : 95,0%
CDD : 4,6%
Autres : 0,4%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

69,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
43,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*

* sur la base des 73,9% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

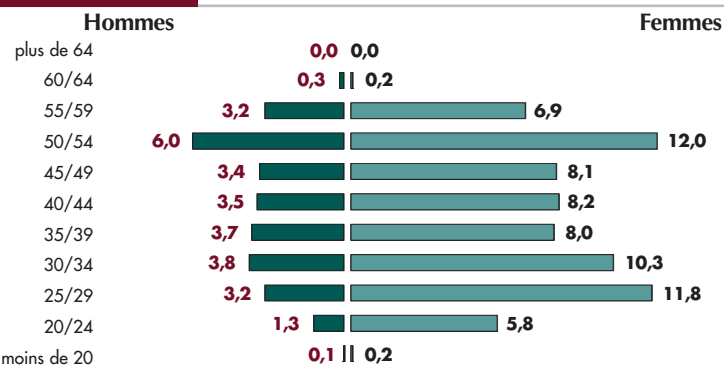
hommes : 28,5% femmes : 71,5%

Age moyen : 40,3 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 10,6%

Ancienneté moyenne : 15,0 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 9,2%



Activités

Répartition

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

Principales branches d'activité

Dommages : 43,0%
Multi-branches assurances : 29,9%
Vie : 13,6%
Activité hors assurance : 8,8%
Assurance crédit : 1,6%

Proportion de temps partiel : 11,9%

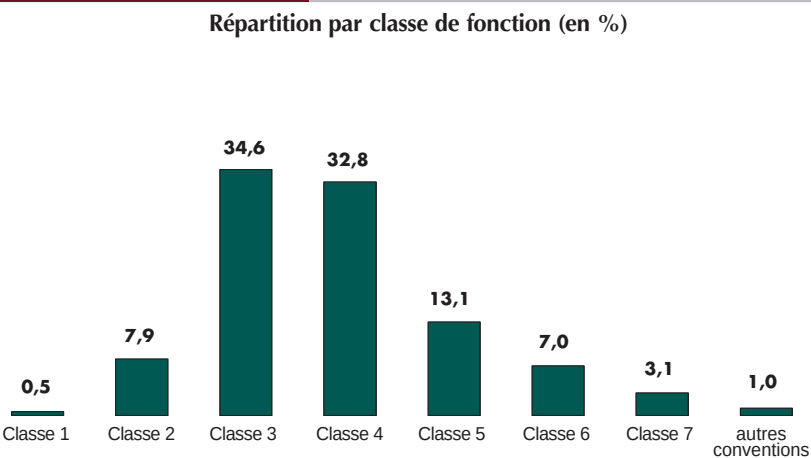
Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 23,7%
Non cadres administratifs : 76,0%
Autres : 0,3%

Types de contrat

CDI : 93,8%
CDD : 5,1%
Autres : 1,1%



Formation

51,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
19,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 86,4% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

01
02
03
04
05
06
07
08
09

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 28,0% femmes : 72,0%

Age moyen : 41,5 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 11,7%

Ancienneté moyenne : 16,3 ans

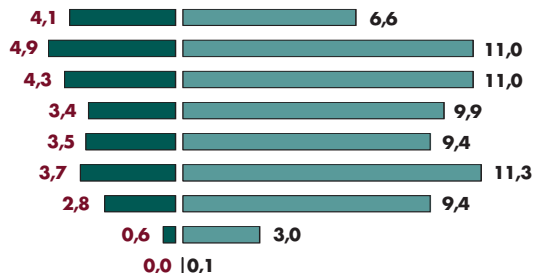
Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 5,6%

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

0,7 0,3



Femmes

Activités

Répartition

Ile-de-France : 27,6%
Province : 72,4%

Principales branches d'activité

Dommages : 58,8%
Multi-branches assurances : 28,5%
Activité hors assurance : 6,8%
Protection juridique : 1,7%
Santé : 1,3%

Proportion de temps partiel : 16,1%

Types d'emplois

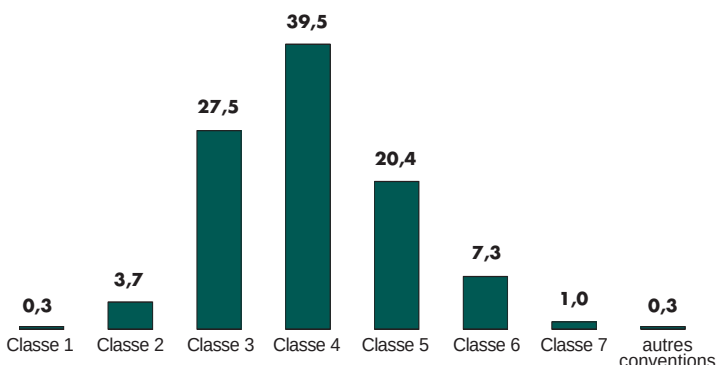
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 27,5%
Non cadres administratifs : 70,3%
Inspecteurs : 2,1%
Autres : 0,1%

Types de contrat

CDI : 96,9%
CDD : 2,9%
Autres : 0,2%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

40,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

34,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 81,4% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 27,2% femmes : 72,8%

Age moyen : 42,7 ans

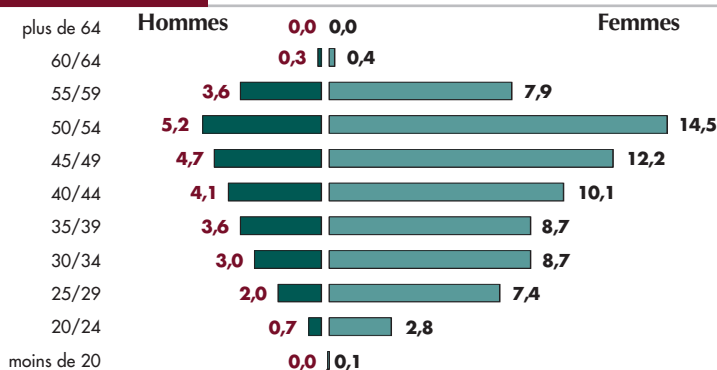
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 12,2%

Ancienneté moyenne : 18,0 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 4,9%



Activités

Répartition

Ile-de-France : 46,0%

Province : 54,0%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 37,3%

Vie : 21,2%

Assurances collectives : 13,8%

Dommages : 10,1%

Activité hors assurance : 8,4%

Proportion de temps partiel : 16,4%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 24,5%

Non cadres administratifs : 74,8%

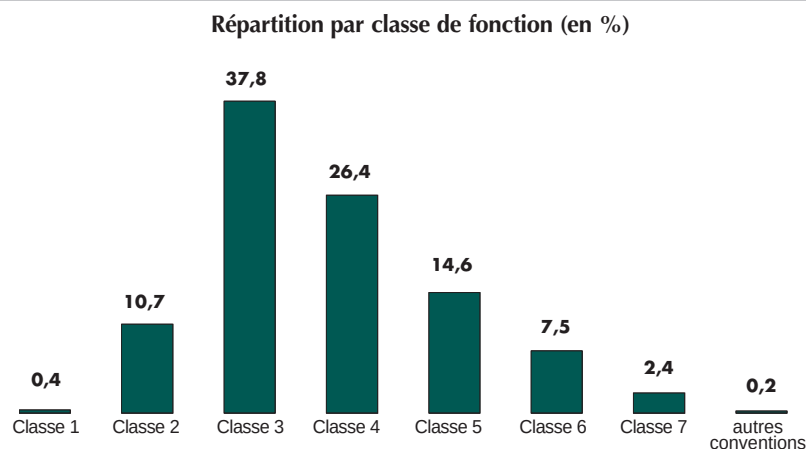
Autres : 0,7%

Types de contrat

CDI : 95,8%

CDD : 3,4%

Autres : 0,8%



Formation

63,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

* sur la base des 77,2% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

A
3,0%

B
1,5%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,4%

M
2,0%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

01
02
03
04
05
06
07
08
09

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 24,2% femmes : 75,8%

Age moyen : 41,9 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 11,1%

Ancienneté moyenne : 17,3 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 6,5%

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

0,3 1,3

4,6 4,9

3,3 9,8

3,6 16,0

2,6 11,8

4,2 11,4

2,6 11,4

2,0 6,9

1,0 2,3

0,0 0,0

Activités

Répartition

Ile-de-France : 66,7%

Province : 33,3%

Principales branches d'activité

Assurance crédit : 64,7%

Activité hors assurance : 9,8%

Multi-branches assurances : 8,5%

Dommages : 6,2%

Assurance collective : 5,6%

Proportion de temps partiel : 16,0%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 56,5%

Non cadres administratifs : 43,2%

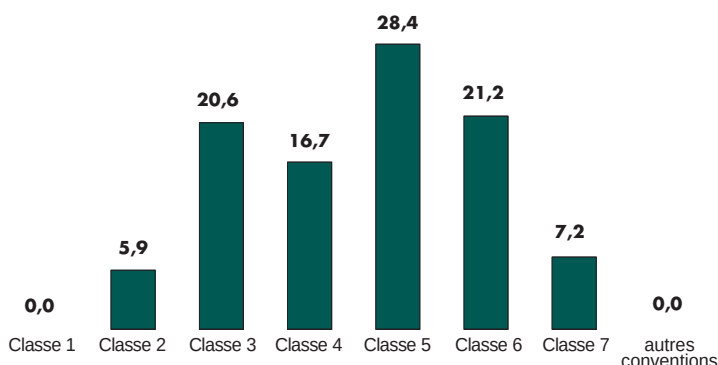
Inspecteurs : 0,3%

Types de contrat

CDI : 96,4%

CDD : 3,6%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

45,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

15,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 91,5% de répondants

01	A
02	3,1%
03	B
04	1,6%
05	C
06	28,3%
07	D
08	31,3%
09	E
	3,8%
	F
	0,8%
	G
	1,9%
	H
	5,2%
	I
	0,8%
	J
	1,2%
	K
	7,8%
	L
	2,2%
	M
	2,9%
	N
	3,7%
	P
	2,4%
	R
	2,4%
	Z
	0,6%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 38,7% femmes : 61,3%

Age moyen : 43,6 ans

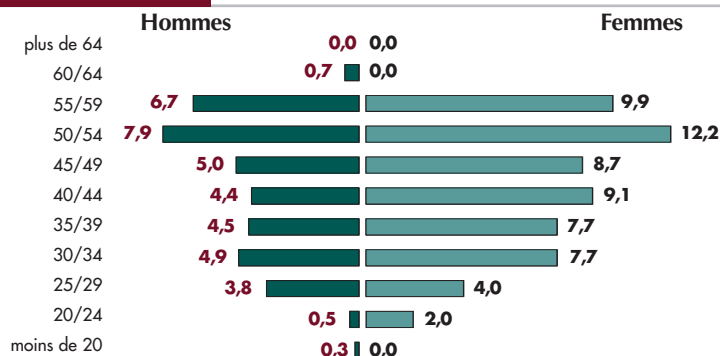
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 17,3%

Ancienneté moyenne : 19,1 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 3,7%



Activités

Répartition

Ile-de-France : 47,1%

Province : 52,9%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 32,8%

Assurances collectives : 18,8%

Dommages : 17,9%

Activité hors assurance : 13,9%

Vie : 13,1%

Proportion de temps partiel : 16,2%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 45,4%

Non cadres administratifs : 53,1%

Autres : 1,5%

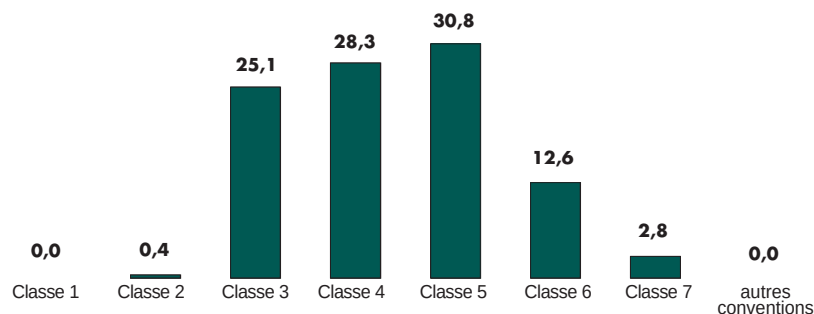
Types de contrat

CDI : 98,5%

CDD : 1,0%

Autres : 0,5%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

54,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

* sur la base des 76,0% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

01
02
03
04
05
06
07
08
09

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 45,7% femmes : 54,3%

Age moyen : 43,0 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 14,3%

Ancienneté moyenne : 17,7 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 3,8%

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

0,8 0,2

5,4

7,1

8,2

5,4

6,3

7,3

4,9

0,3 0,3

0,0 0,0

Femmes

7,9

8,1

10,3

6,8

8,7

7,1

4,9

Activités

Répartition

Ile-de-France : 97,6%

Province : 2,4%

Principales branches d'activité

Assurance crédit : 98,4%

Vie : 0,5%

Assurance collective : 0,5%

Multi-branches assurance : 0,3%

Autres branches d'assurance : 0,3%

Proportion de temps partiel : 9,8%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 89,9%

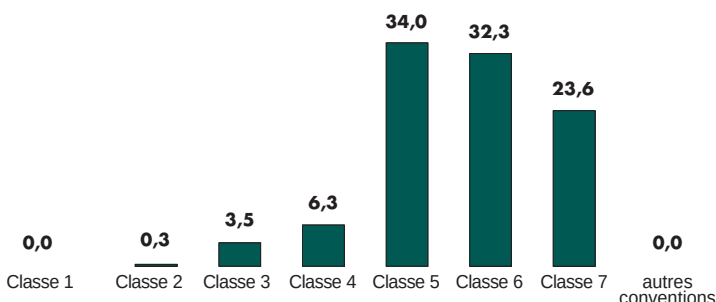
Non cadres administratifs : 10,1%

Types de contrat

CDI : 99,2%

CDD : 0,8%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

29,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

41,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 89,4% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition :

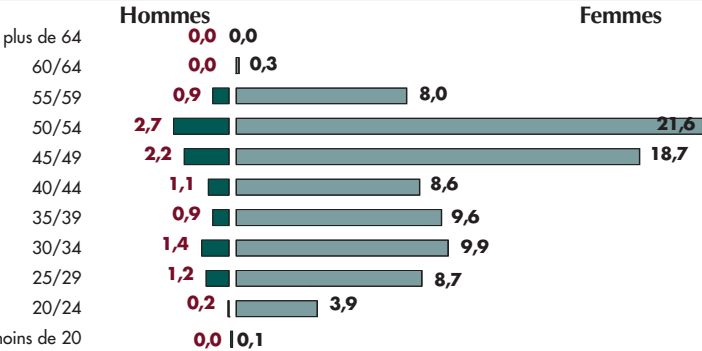
hommes : 10,6% femmes : 89,4%

Age moyen : 42,9 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 9,2%

Ancienneté moyenne : 18,4 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 14,5%



Activités

Répartition

Ile-de-France : 12,2%
Province : 87,8%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 78,0%
Santé : 15,1%
Assurances collectives : 3,4%
Multi-branches assurances : 2,7%
Dommages : 0,8%

Proportion de temps partiel : 14,3%

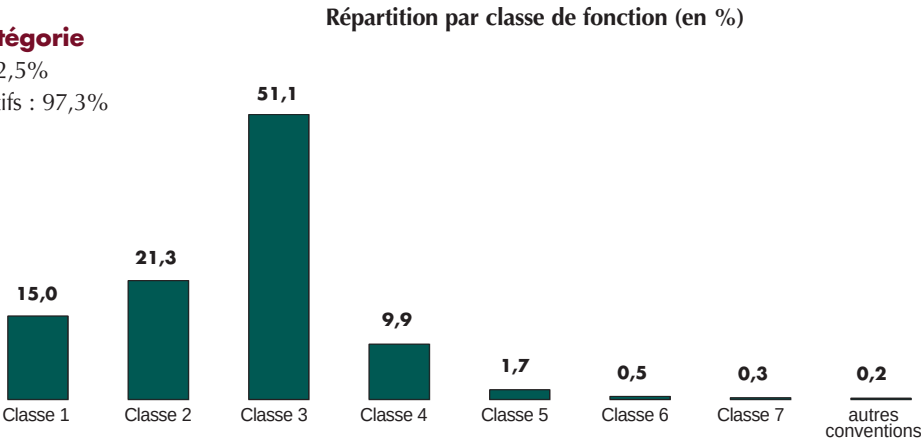
Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 2,5%
Non cadres administratifs : 97,3%
Autres : 0,2%

Types de contrat

CDI : 83,8%
CDD : 16,2%



Formation

85,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
58,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*
* sur la base des 82,8% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

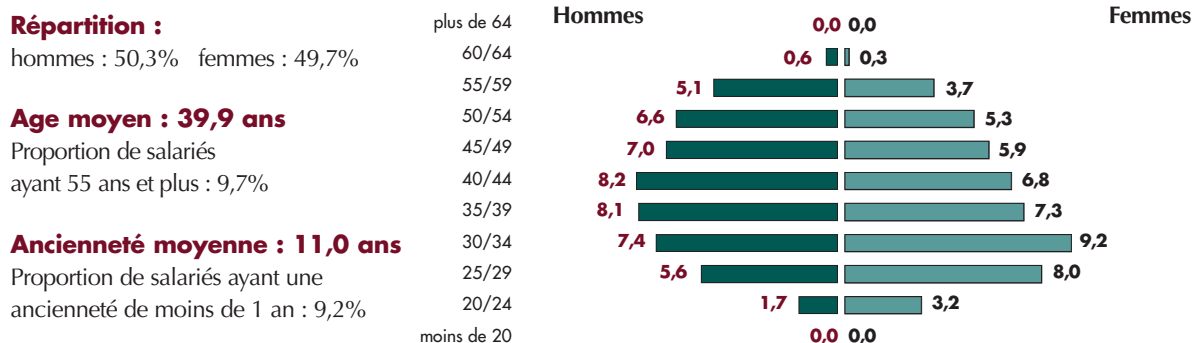
N
3,7%

P
2,4%

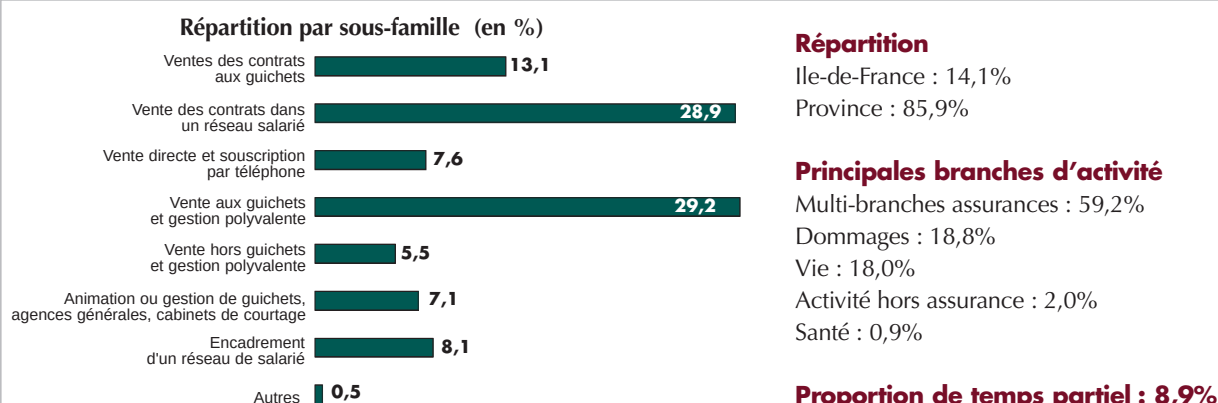
R
2,4%

Z
0,6 %

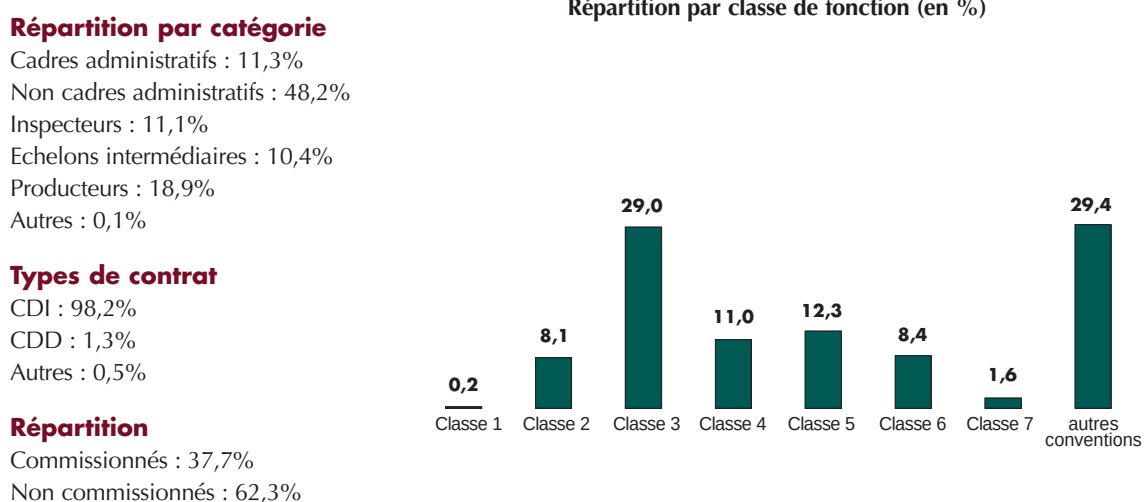
Caractéristiques individuelles



Activités



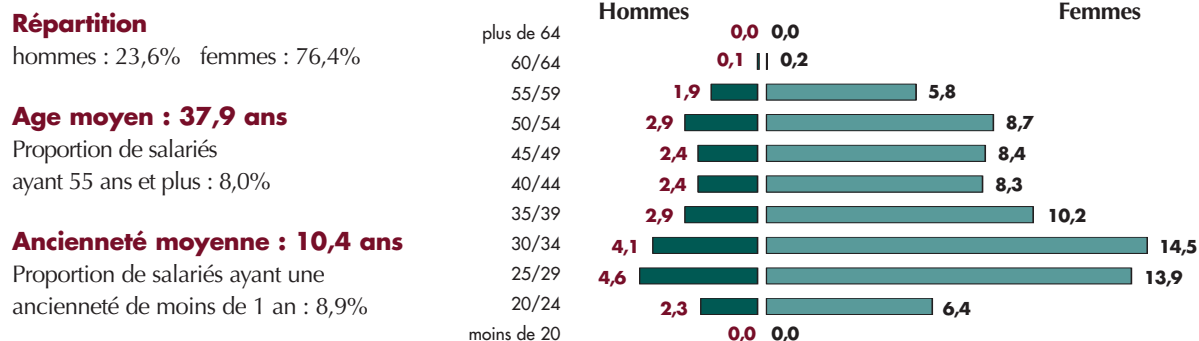
Types d'emplois



Formation

46,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
18,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*
* sur la base des 66,3% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 7,7%
Province : 92,3%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 94,7%
Dommages : 3,8%
Vie : 0,9%
Activité hors assurance : 0,6%

Proportion de temps partiel : 17,9%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 9,4%
Non cadres administratifs : 90,5%
Autres : 0,1%

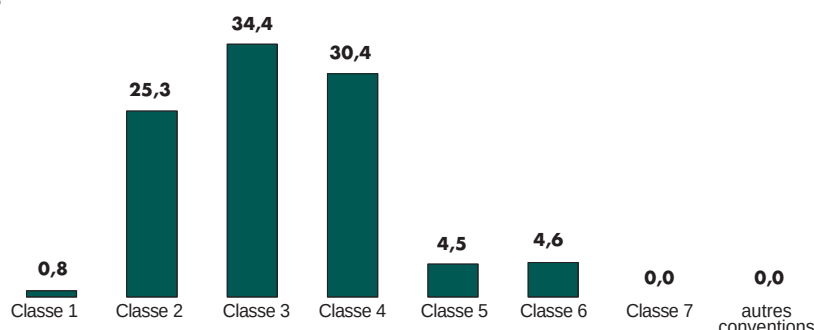
Types de contrat

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

Répartition

Commissionnés : 0,1%
Non commissionnés : 99,9%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

45,5% 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 46,8% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D 01
31,3% 02

E 03
3,8% 04

F 05
0,8% 06

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

Caractéristiques individuelles

Répartition

hommes : 69,6% femmes : 30,4%

plus de 64

Hommes

0,0 0,0

Femmes

0,9 0,4

Age moyen : 40,2 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 11,5%

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

Ancienneté moyenne : 7,8 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 17,1%

7,5 2,7

9,0 2,7

9,3 3,1

10,6 3,9

10,6 4,3

10,2 5,2

8,9 5,9

2,6 2,2

0,0 0,0

Activités

Répartition

Ile-de-France : 9,0%

Province : 91,0%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 57,3%

Vie : 39,6%

Santé : 2,6%

Dommages : 0,2%

Activité hors assurance : 0,1%

Proportion de temps partiel : 0,3%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Producteurs : 65,5%

Echelons intermédiaires : 34,5%

Répartition par classe de fonction (en %)

100,0

Types de contrat

CDI : 99,0%

CDD : 0,1%

Autres : 0,9%

Répartition

Commissionnés : 99,9%

Non commissionnés : 0,1%

0,0

0,0

0,0

0,0

0,0

0,0

0,0

Classe 1

Classe 2

Classe 3

Classe 4

Classe 5

Classe 6

Classe 7

autres conventions

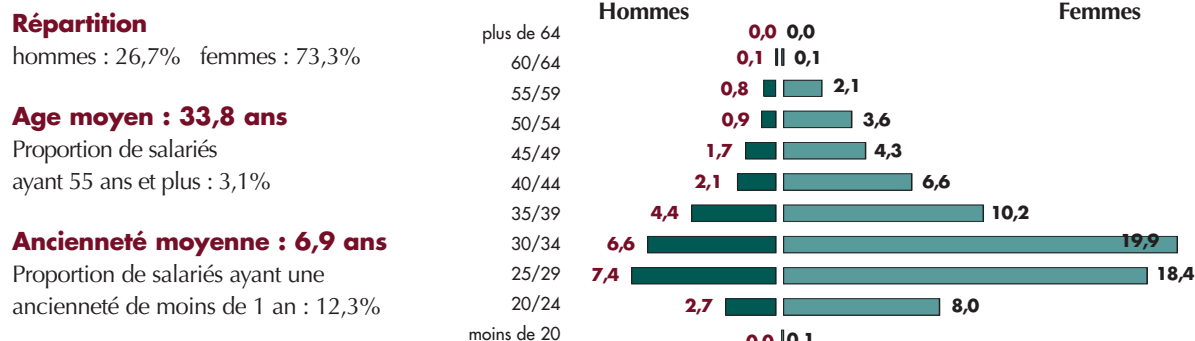
Formation

53,5% 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 64,0% de répondants

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 23,7%
Province : 76,3%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 65,5%
Activité hors assurance : 12,9%
Dommages : 11,2%
Vie : 9,2%
Assurance crédit : 0,6%

Proportion de temps partiel : 22,6%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

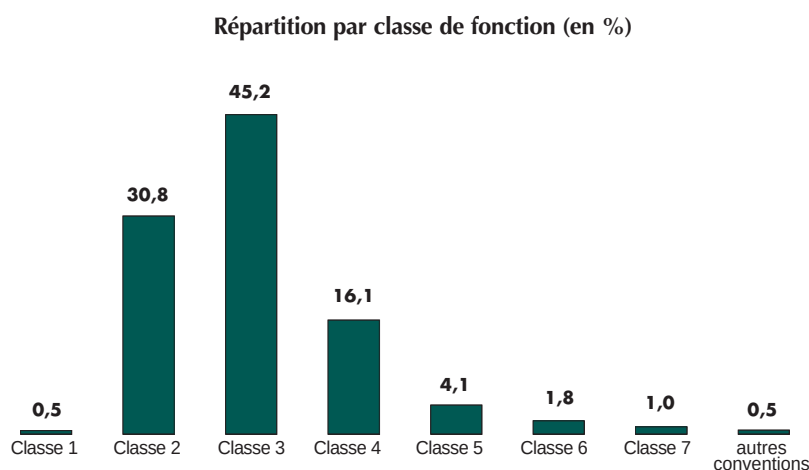
Cadres administratifs : 6,9%
Non cadres administratifs : 92,7%
Autres : 0,4%

Types de contrat

CDI : 97,4%
CDD : 2,4%
Autres : 0,2%

Répartition

Commissionnés : 0,4%
Non commissionnés : 99,6%



Formation

17,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*
34,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

* sur la base des 76,8% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
27,8%

01
02
03 **D**
31,3%

04
05 **E**
3,8%

06
07 **F**
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

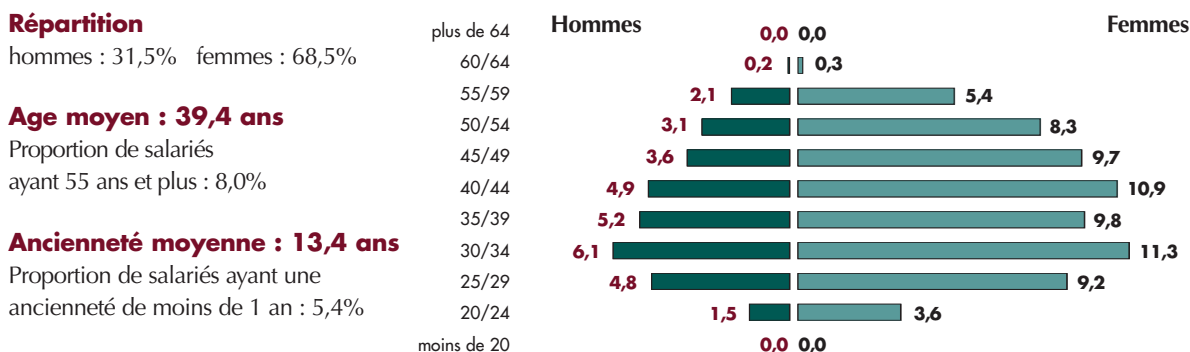
P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

01
02
03
04
05
06
07

Caractéristiques individuelles



Activités

Répartition

Ile-de-France : 14,6%
Province : 85,4%

Principales branches d'activité

Dommages : 50,7%
Multi-branches assurances : 48,9%
Vie : 0,2%
Protection juridique : 0,1%
Activité hors assurance : 0,1%

Proportion de temps partiel : 14,5%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 7,4%
Non cadres administratifs : 92,6%

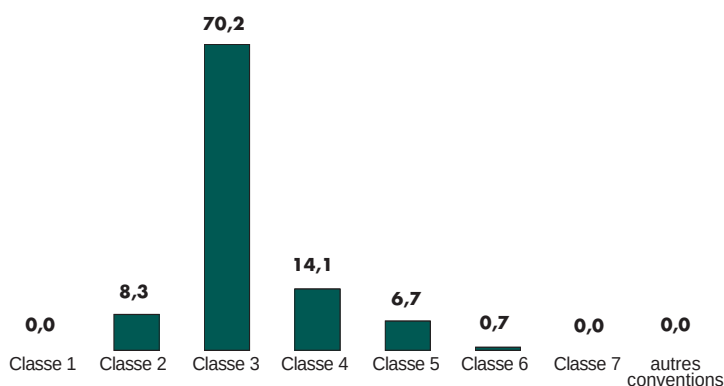
Types de contrat

CDI : 97,8%
CDD : 2,0%
Autres : 0,2%

Répartition

Commissionnés : 0,8%
Non commissionnés : 99,2%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

45,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
43,9% des salariés ont comme plus haut niveau de diplôme un bac+2*

* sur la base des 76,0% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition

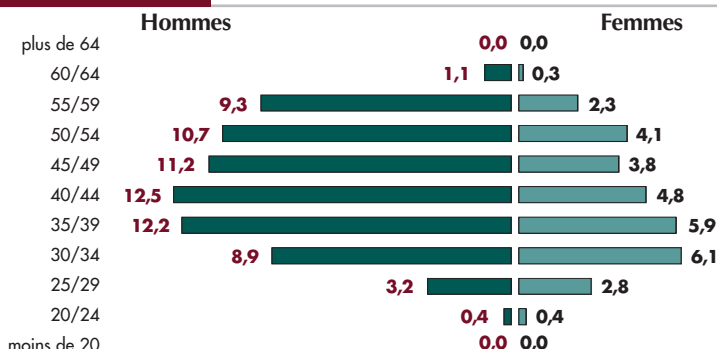
hommes : 69,5% femmes : 30,5%

Age moyen : 42,8 ans

Proportion de salariés ayant 55 ans et plus : 13,0%

Ancienneté moyenne : 11,6 ans

Proportion de salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an : 5,2%



Activités

Répartition

Ile-de-France : 20,0%
Province : 80,0%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 44,2%
Vie : 36,3%
Dommages : 11,4%
Assurances collectives : 5,1%
Assurance crédit : 1,8%

Proportion de temps partiel : 2,6%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

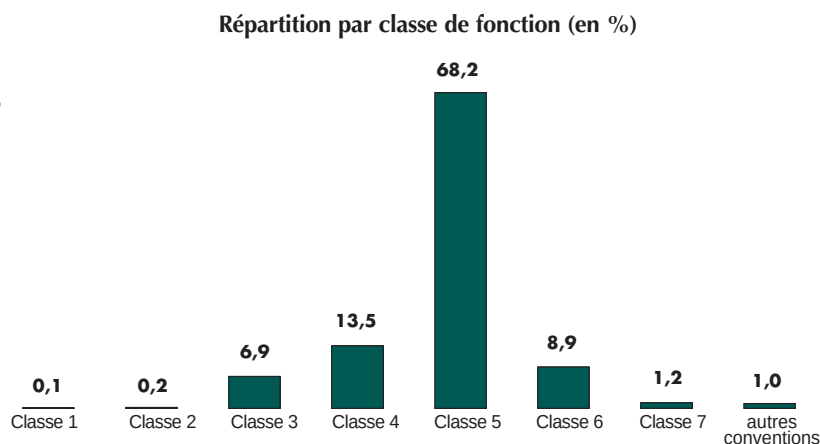
Cadres administratifs : 34,9%
Non cadres administratifs : 20,5%
Echelons Intermédiaires : 1,0%
Inspecteurs : 43,6%

Types de contrat

CDI : 99,4%
CDD : 0,6%

Répartition

Commissionnés : 43,5%
Non commissionnés : 56,5%



Formation

46,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
25,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 66,4% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
27,8%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

01
02
03
04
05
06
07

Caractéristiques individuelles

Répartition

hommes : 76,1% femmes : 23,9%

Age moyen : 44,1 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 14,4%

Ancienneté moyenne : 14,7 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 2,9%

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

1,6 0,1

10,4 2,3

12,5 3,5

14,2 3,3

15,1 4,4

12,8 5,0

7,1 3,6

2,3 1,6

0,1 0,1

0,0 0,0

Activités

Répartition

Ile-de-France : 27,9%

Province : 72,1%

Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 53,7%

Domages : 20,7%

Vie : 10,6%

Activité hors assurance : 8,3%

Assurance collective : 4,0%

Proportion de temps partiel : 3,1%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 20,0%

Non cadres administratifs : 7,9%

Inspecteurs : 72,0%

Autres : 0,1%

Types de contrat

CDI : 99,8%

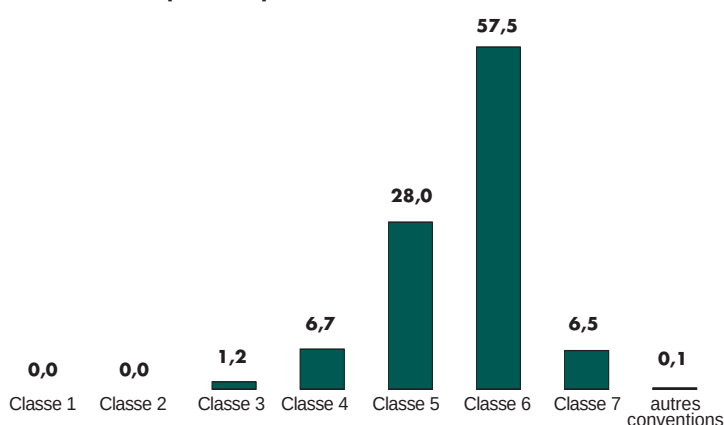
CDD : 0,2%

Répartition

Commissionnés : 35,6%

Non commissionnés : 64,4%

Répartition par classe de fonction (en %)



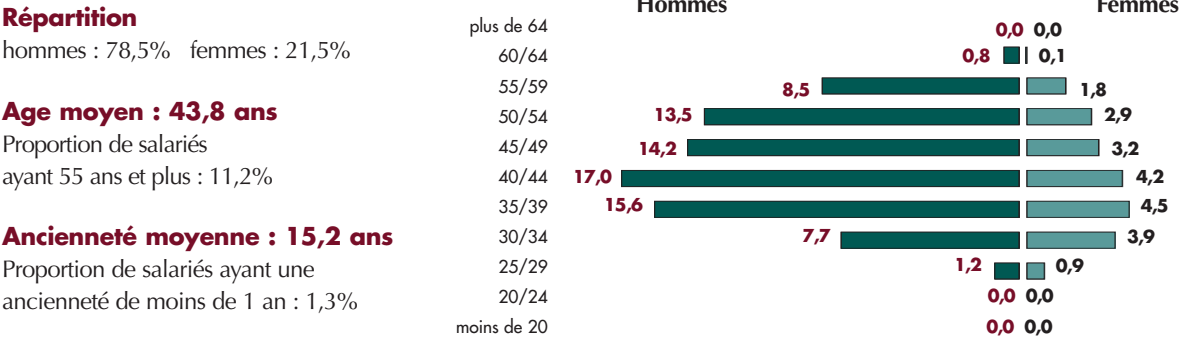
Formation

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

42,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 78,8% de répondants

Caractéristiques individuelles



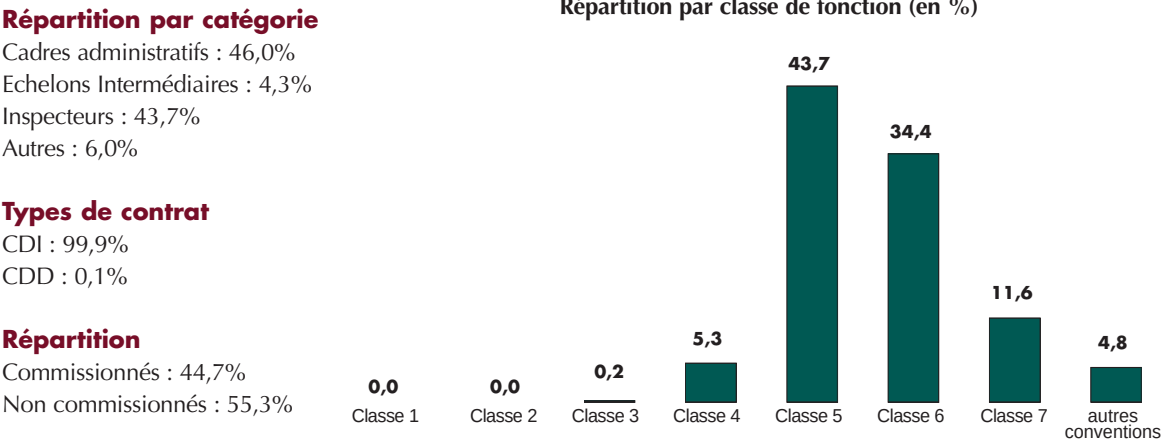
Activités

Répartition
Ile-de-France : 12,8%
Province : 87,2%

Principales branches d'activité
Multi-branches assurances : 56,6%
Vie : 33,6%
Dommages : 4,9%
Activité hors assurance : 1,8%
Santé : 1,5%

Proportion de temps partiel : 1,8%

Types d'emplois



Formation

49,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
26,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*
* sur la base des 49,2% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
27,8%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 33,9% femmes : 66,1%

Age moyen : 42,4 ans

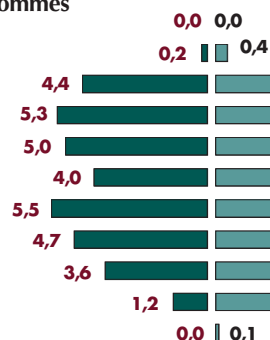
Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 13,4%

Ancienneté moyenne : 16,8 ans

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

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

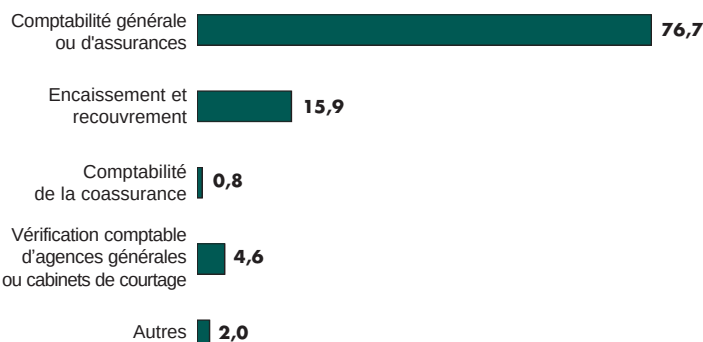
Hommes



Femmes

Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

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

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 72,2%
Multi-branches assurances : 9,4%
Vie : 8,9%
Dommages : 5,0%
Assurance collective : 1,5%

Proportion de temps partiel : 12,9%

Types d'emplois

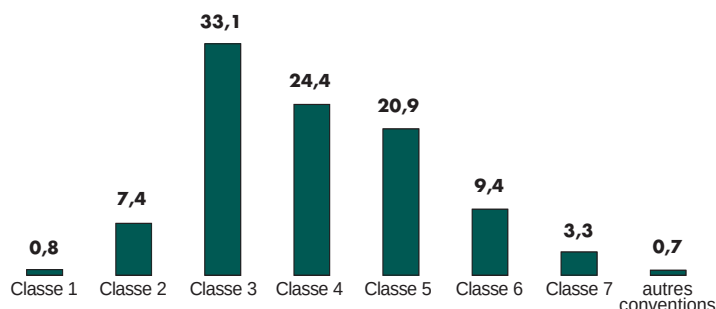
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 32,7%
Non cadres administratifs : 64,8%
Autres : 2,5%

Types de contrat

CDI : 95,0%
CDD : 4,3%
Autres : 0,7%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

58,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

* sur la base des 76,5% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 44,6% femmes : 55,4%

Age moyen : 42,7 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 10,7%

Ancienneté moyenne : 14,2 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 4,0%

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

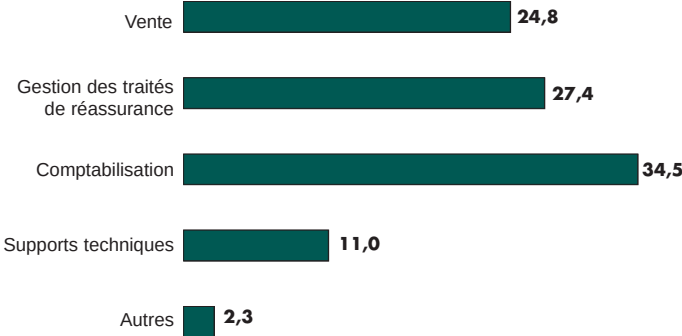
Hommes

Femmes



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 93,3%
Province : 6,7%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 40,9%
Réassurance : 34,9%
Multi-branches assurances : 17,7%
Dommages : 4,0%
Vie : 1,8%

Proportion de temps partiel : 12,7%

Types d'emplois

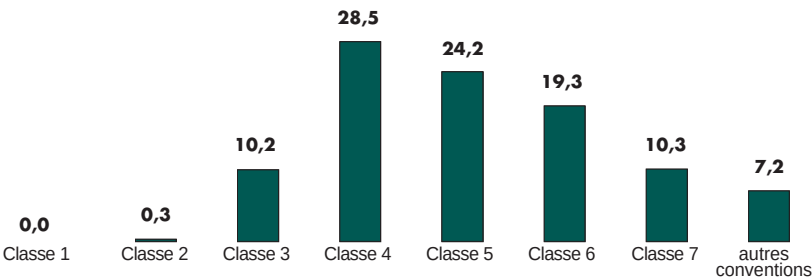
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 55,2%
Non cadres administratifs : 37,7%
Autres : 7,1%

Types de contrat

CDI : 96,9%
CDD : 1,5%
Autres : 1,6%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

50,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
22,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 84,1% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
27,8%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 30,2% femmes : 69,8%

Age moyen : 45,5 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 20,2%

Ancienneté moyenne : 21,1 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 8,9%



Activités

Répartition

Ile-de-France : 47,7%

Province : 52,3%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 48,3%

Dommages : 25,7%

Multi-branches assurances : 14,4%

Vie : 6,3%

Santé : 1,9%

Proportion de temps partiel : 14,1%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 6,4%

Non cadres administratifs : 93,3%

Autres : 0,3%

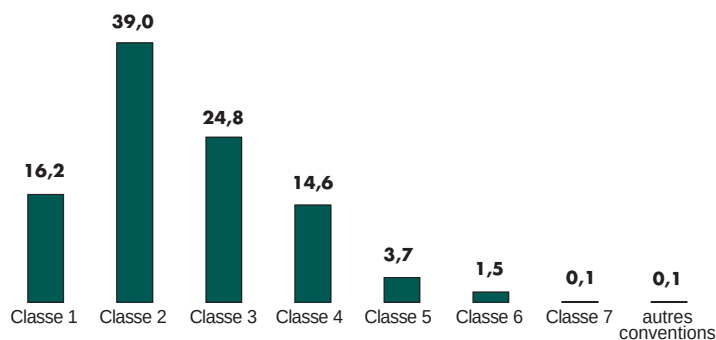
Types de contrat

CDI : 90,0%

CDD : 9,1%

Autres : 0,9%

Répartition par classe de fonction (en %)



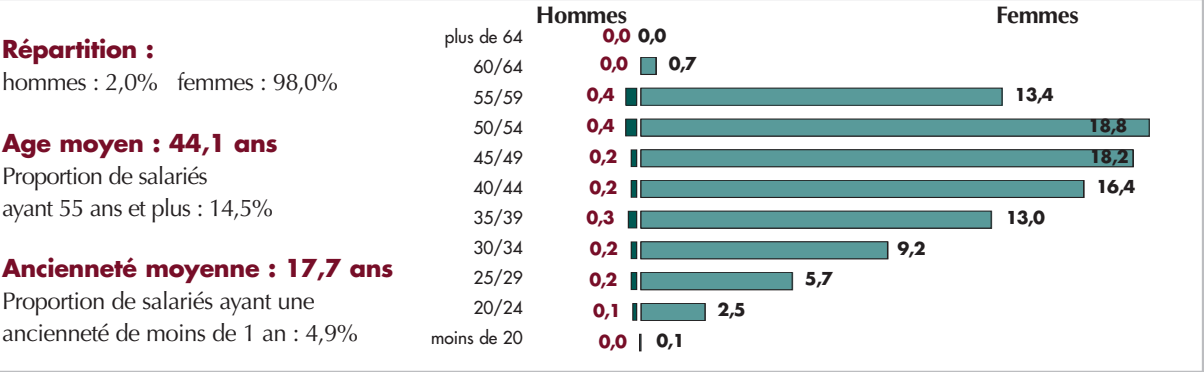
Formation

86,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

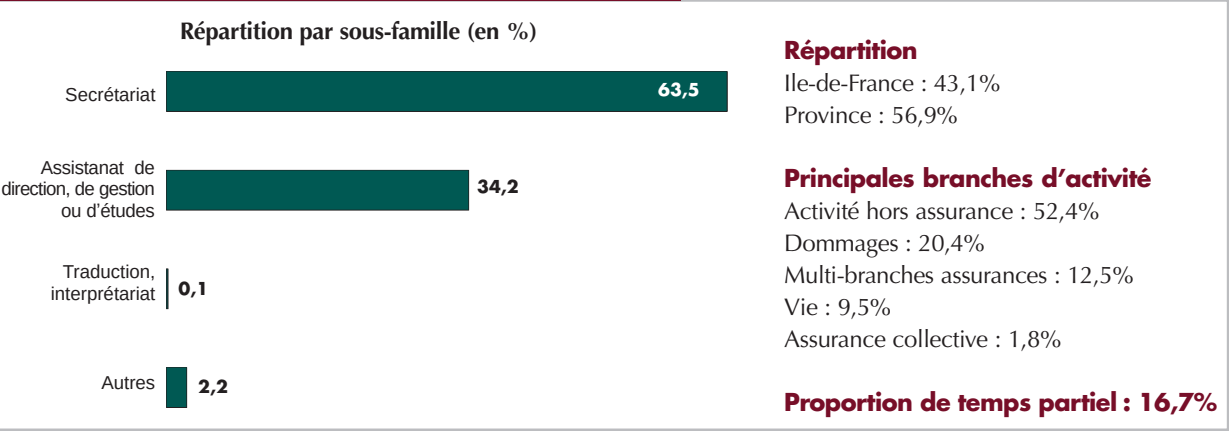
66,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*

* sur la base des 81,5% de répondants

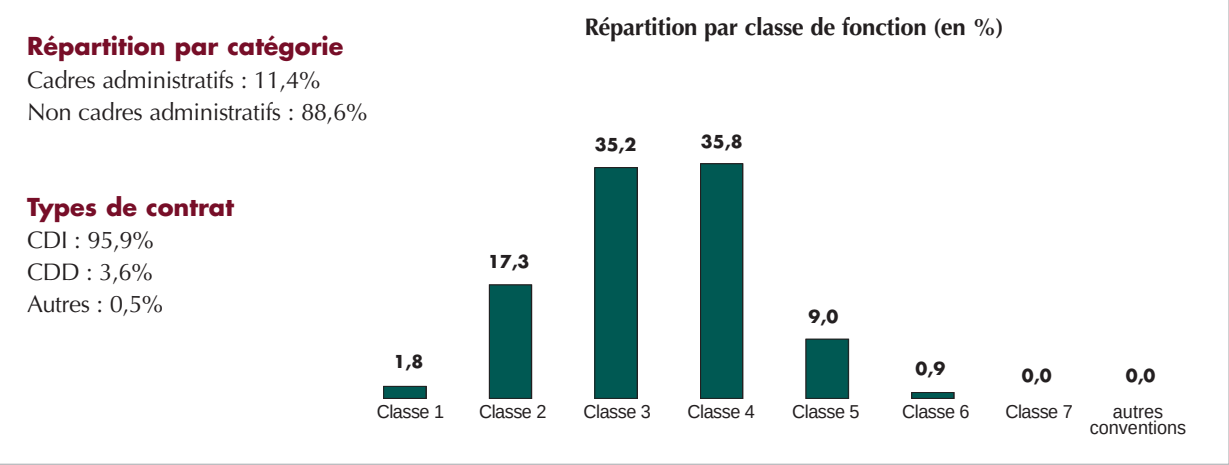
Caractéristiques individuelles



Activités



Types d'emplois



Formation

70,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*
45,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*
* sur la base des 78,3% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
27,8%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 30,9% femmes : 69,1%

Age moyen : 41,5 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 12,1%

Ancienneté moyenne : 13,1 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 7,9 %

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 1,1

5,2

4,6

5,2

4,2

3,9

4,2

2,5

0,3

0,0

0,0

5,0

7,8

8,9

11,5

12,9

12,3

8,0

1,6

Activités

Répartition par sous-famille (en %)

Communication

84,2

Documentation

13,1

Autres

2,7

Répartition

Ile-de-France : 60,1%

Province : 39,9%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 72,2%

Multi-branches assurances : 12,3%

Vie : 8,7%

Dommages : 5,4%

Assurance collective : 0,5%

Proportion de temps partiel : 12,6%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 73,6%

Non cadres administratifs : 25,1%

Autres : 1,3%

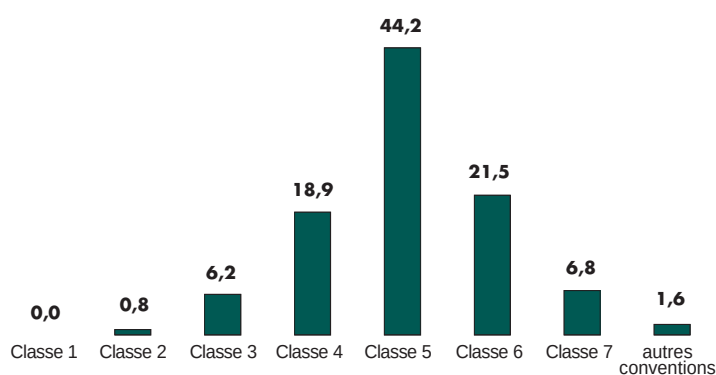
Types de contrat

CDI : 96,1%

CDD : 3,5%

Autres : 0,4%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

27,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

52,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2*

* sur la base des 76,2% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 57,1% femmes : 42,9%

Age moyen : 38,5 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 7,8%

Ancienneté moyenne : 8,3 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 13,0 %

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 %)

Gestion financière
et mobilière

71,2

Investissement
immobilier

10,8

Gestion immobilière

16,7

Autres

1,3

Répartition

Ile-de-France : 85,5%

Province : 14,5%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 82,7%

Vie : 14,8%

Assurance collective : 1,1%

Dommages : 0,8%

Assurance crédit : 0,5%

Proportion de temps partiel : 7,4%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 76,2%

Non cadres administratifs : 22,1%

Autres : 1,7%

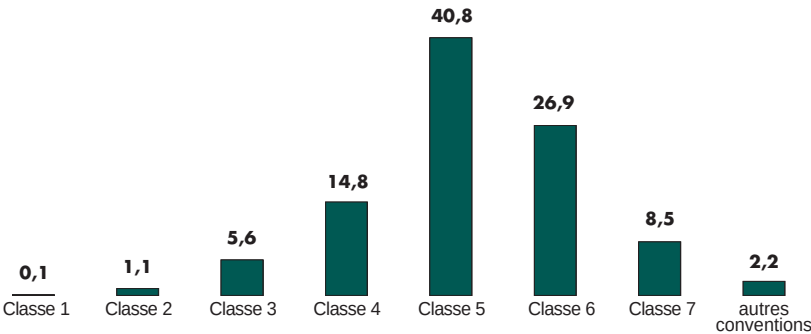
Types de contrat

CDI : 97,1%

CDD : 2,4%

Autres : 0,5%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

27,1% 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 75,0% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
27,8%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 71,2% femmes : 28,8%

Age moyen : 41,1 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 7,5%

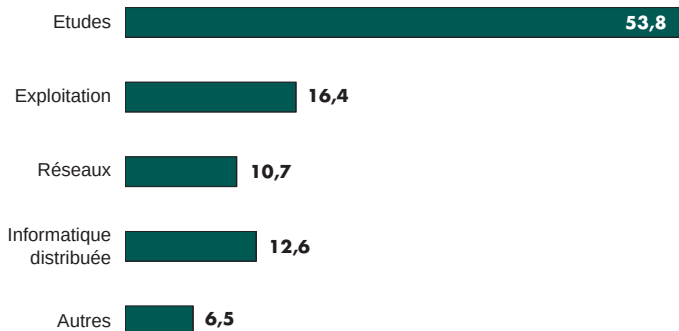
Ancienneté moyenne : 12,3 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 5,0%



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 60,1%
Province : 39,9%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 79,1%
Vie : 6,6%
Dommages : 6,2%
Multi-branches assurances : 5,9%
Assurance collective : 0,9%

Proportion de temps partiel : 9,1%

Types d'emplois

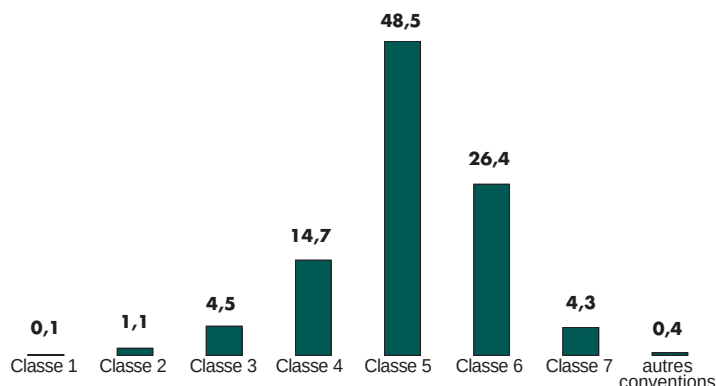
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 79,7%
Non cadres administratifs : 20,0%
Autres : 0,3%

Types de contrat

CDI : 98,9%
CDD : 0,8%
Autres : 0,3%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

29,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

25,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 72,0% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 41,2% femmes : 58,8%

Age moyen : 39,3 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 10,2%

Ancienneté moyenne : 11,5 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 9,6%

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

1,2

0,3

4,9

5,2

4,8

5,5

5,8

6,4

6,4

1,0

0,0

1,6

Femmes

3,8

5,5

6,0

7,3

9,9

12,6

11,8

Activités

Répartition par sous-famille (en %)

Etudes et conseil juridique, fiscal, contentieux 42,1

Etudes économiques, financières, statistiques 32,1

Secrétariat général, conseil de direction 14,9

Autres 10,9

Répartition

Ile-de-France : 68,9%

Province : 31,1%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 56,7%

Protection juridique : 12,0%

Vie : 10,2%

Multi-branches assurances : 8,5%

Domages : 7,6%

Proportion de temps partiel : 11,7%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 84,2%

Non cadres administratifs : 13,7%

Inspecteurs : 0,1%

Autres : 2,0%

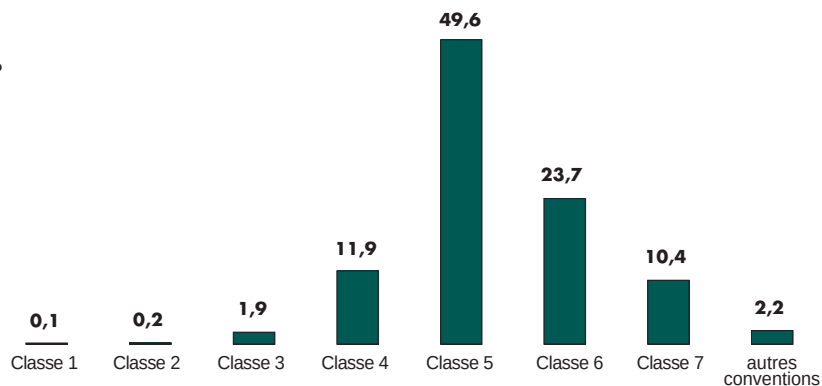
Types de contrat

CDI : 95,7%

CDD : 3,8%

Autres : 0,5%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

17,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

46,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 81,7% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
27,8%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 48,7% femmes : 51,3%

Age moyen : 41,5 ans

Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 11,0%

Ancienneté moyenne : 14,4 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 6,5%

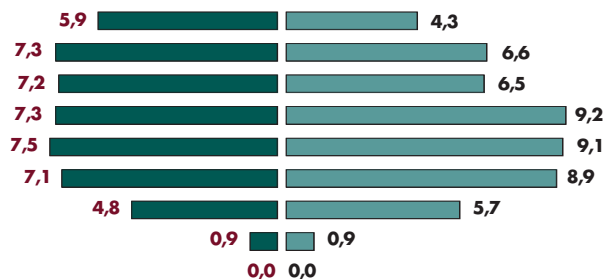
plus de 64
60/64
55/59
50/54
45/49
40/44
35/39
30/34
25/29
20/24
moins de 20

Hommes

0,0 0,0

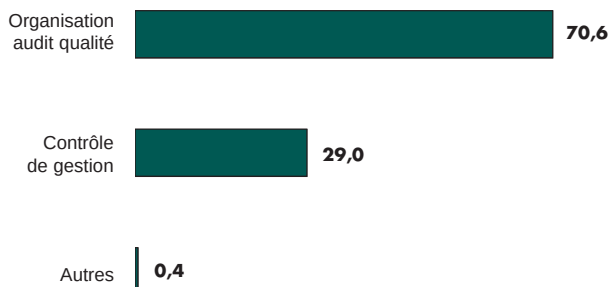
0,7 0,1

Femmes



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

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

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 71,1%
Multi-branches assurances : 10,3%
Vie : 8,4%
Dommages : 6,7%
Assurance collective : 2,1%

Proportion de temps partiel : 11,2%

Types d'emplois

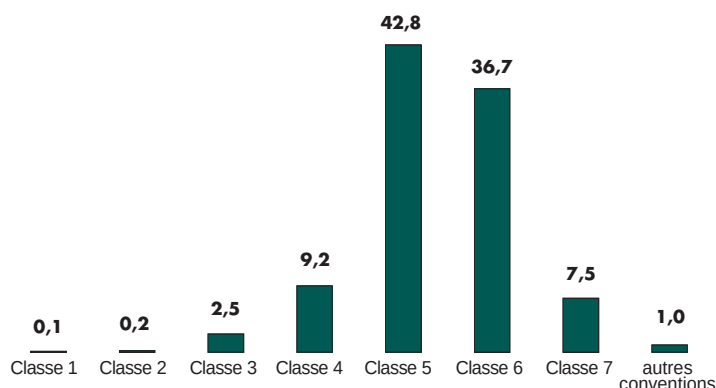
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 85,3%
Non cadres administratifs : 11,5%
Autres : 3,2%

Types de contrat

CDI : 97,3%
CDD : 2,0%
Autres : 0,7%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

28,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

35,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 83,2% de répondants

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 58,6% femmes : 41,4%

Age moyen : 46,7 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 21,8%

Ancienneté moyenne : 19,0 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 4,4%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

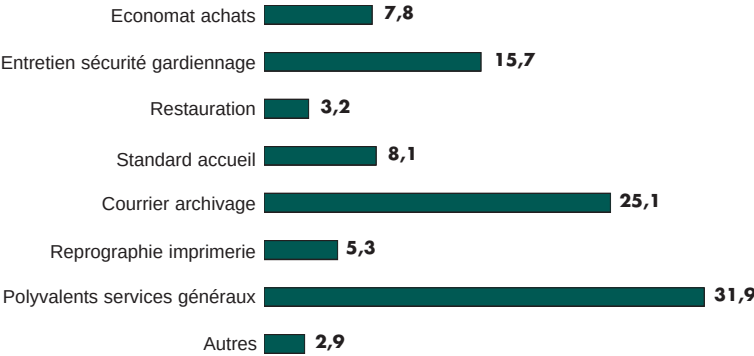
Hommes

Femmes



Activités

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 45,5%

Province : 54,5%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 83,8%

Multi-branches assurances : 9,0%

Dommages : 2,5%

Vie : 2,5%

Assurance collective : 1,2%

Proportion de temps partiel : 12,2%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 15,4%

Non cadres administratifs : 84,6%

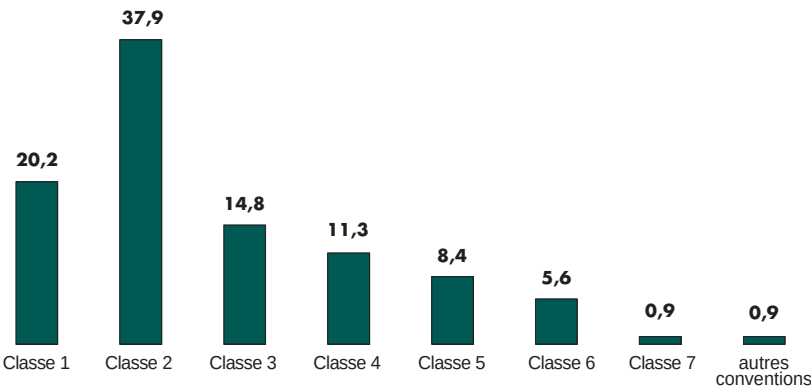
Types de contrat

CDI : 97,1%

CDD : 2,5%

Autres : 0,4%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

88,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

74,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC*

* sur la base des 68,6% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
28,3%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6 %

Caractéristiques individuelles*

Répartition :

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

Age moyen : 43,2 ans

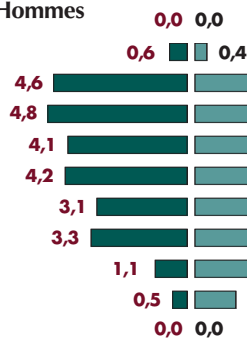
Proportion de salariés
ayant 55 ans et plus : 14,0%

Ancienneté moyenne : 16,2 ans

Proportion de salariés ayant une
ancienneté de moins de 1 an : 5,2%

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

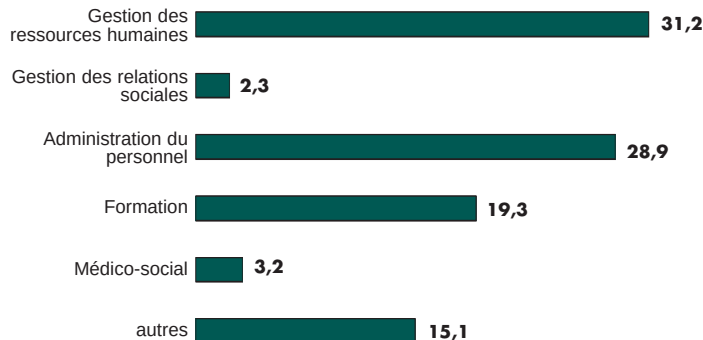
Hommes



Femmes

Activités*

Répartition par sous-famille (en %)



Répartition

Ile-de-France : 57,3%
Province : 42,7%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 79,1%
Multi-branches assurances : 11,3%
Vie : 5,8%
Dommages : 2,2%
Assurance collective : 0,8%

Proportion de temps partiel : 16,9%

Types d'emplois*

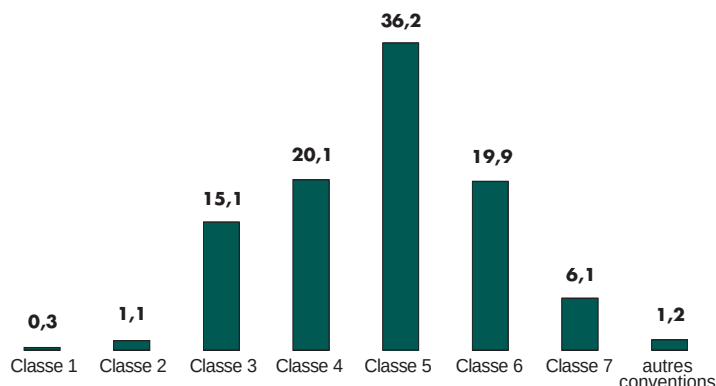
Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 61,5%
Non cadres administratifs : 36,2%
Autres : 2,3%

Types de contrat

CDI : 96,3%
CDD : 3,1%
Autres : 0,6%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation*

42,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac**
38,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à la licence**

** sur la base des 78,2% de répondants

*informations calculées hors la sous famille "autres" qui contient un grand nombre de personnes dispensées d'activité

Rapport 2006 de l'Observatoire sur les Métiers des salariés de l'Assurance (données au 31/12/2005)

Caractéristiques individuelles

Répartition :

hommes : 79,3% femmes : 20,7%

Age moyen : 47,6 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 25,7%

Ancienneté moyenne : 14,6 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 4,8%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

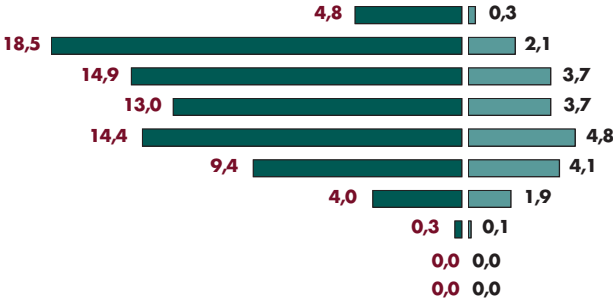
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



Activités

Répartition

Ile-de-France : 75,2%

Province : 24,8%

Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 68,0%

Multi-branches assurances : 10,7%

Dommages : 7,4%

Assurances crédit : 4,2%

Vie : 4,1%

Proportion de temps partiel : 6,5%

Types d'emplois

Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 31,8%

Cadres de direction : 65,8%

Autres : 2,4%

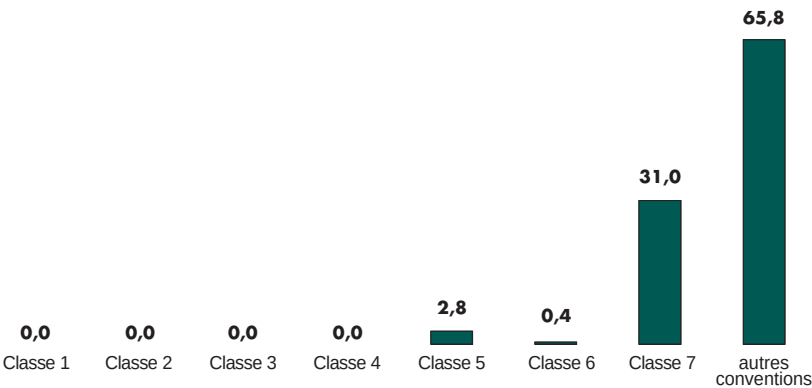
Types de contrat

CDI : 99,7%

CDD : 0,2%

Autres : 0,1%

Répartition par classe de fonction (en %)



Formation

14,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac*

58,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise*

* sur la base des 68,0% de répondants

A
3,1%

B
1,6%

C
27,8%

D
31,3%

E
3,8%

F
0,8%

G
1,9%

H
5,2%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,8%

L
2,2%

M
2,9%

N
3,7%

P
2,4%

R
2,4%

Z
0,6%

*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.



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