

**R**apport **2005**  
de l'**O**bservatoire  
sur les **M**étiers des salariés  
de l'**A**ssurance

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



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

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

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

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

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

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

# Introduction

---

Le présent ROMA est **la neuvième édition** des résultats de l'enquête annuelle effectuée par l'Observatoire de l'Évolution 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 31/12/2004).

Encore une fois, **le taux de réponse** s'avère particulièrement remarquable puisqu'il représente 99,7% 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 leurs métiers.

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, notamment en ce qui concerne la formation à travers le niveau d'étude et le domaine de diplôme. 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.

Le ROMA 2005 correspondant à la troisième année d'intégration de GROUPAMA au sein de la base de données sociales. De ce fait, l'assiette globale de l'enquête repose sur 138 263 salariés.

Pour cette édition, **afin d'améliorer et de renforcer la lecture** factuelle et dynamique du ROMA, **nous avons inversé l'ordre de présentation** en mettant en avant la partie "Remarques & Commentaires", et fait figurer les statistiques de la population globale et la description par famille de métiers, dans un deuxième temps.

En résumé il convient de remarquer que le ROMA 2005 confirme, voire amplifie, les grandes évolutions déjà constatées antérieurement, en les accentuant plus ou moins, que ce soient, les tendances générales en matière d'emploi, notamment le volume des effectifs, les recrutements, la féminisation, etc.

De même, le vieillissement de la population est confirmé avec **un certain ralentissement des embauches et une remontée de l'âge de cessation d'activité**.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord professionnel du 14 octobre 2004, et dans la perspective du lancement à partir de l'année prochaine, d'une enquête spécifique et récurrente sur ce thème, nous jetons dans ce ROMA **un regard plus approfondi sur les formations des salariés** et l'évolution des niveaux de diplômes. 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.

Gérard Lobjeois  
Secrétaire Général

Mickaël Beyou  
Chargé d'Études Statistiques

Norbert Girard  
Chargé de Mission

Paris le 8 décembre 2005

Introduction .....	p.1
<b>1ère partie : Remarques &amp; Commentaires .....</b>	<b>p.5</b>
• Roma 2005, un taux de réponse toujours aussi remarquable .....	p.6
• Rappel méthodologique sur l'intégration progressive de Groupama .....	p.7
<b>A) Réflexions sur l'évolution du volume global des effectifs .....</b>	<b>p.8</b>
<b>B) Mise à jour de la problématique démographique et analyse de l'évolution du vieillissement .....</b>	<b>p.10</b>
<b>1) Les projections des sorties à 2020 .....</b>	<b>p.10</b>
1.1 Population totale	
1.2 Par sexe (H/F)	
1.3 Par catégorie : cadre/ non cadre	
<b>2) Le vieillissement .....</b>	<b>p.13</b>
2.1 Evolution de la pyramide des âges de la population totale	
2.2 Evolution de l'âge moyen de la population totale par sexe et par catégorie	
<b>3) Evolution du poids des quadras et des quinquas .....</b>	<b>p.15</b>
3.1 Ventilation de la population totale (-de 40 ans/+de 40 ans) et comparatif 2002/2004	
3.2 Analyse du glissement des effectifs de -de 40 ans à +de 40 ans entre 2002 et 2004	
3.3 Les déclinaisons par tranche d'âge	
3.4 Regard particulier sur les plus de 45 ans et les plus de 55 ans	
<b>4) Analyse de l'évolution de l'âge de cessation d'activité.....</b>	<b>p.23</b>
<b>C) Les nouveaux cadres : "une double impulsion de recrutement et de promotion" .....</b>	<b>p.24</b>
<b>1) Evolution du poids des cadres dans la population totale : hausse du niveau de diplôme et féminisation croissante .....</b>	<b>p.25</b>
1.1 Analyse par classe de la population totale	
1.2 Répartition par sexe de la population cadre	
1.3 Répartition par diplôme de la population cadre	
<b>2) Analyse de la dynamique d'évolution de la population cadre .....</b>	<b>p.27</b>
2.1 Regard sur les recrutements cadres dans la population totale	
2.2 Regard sur les promotions internes	
<b>3) Perspectives d'évolution : quelles réponses aux risques de pénurie ? .....</b>	<b>p.31</b>

# Sommaire

---

<b>D) Dynamique des nouveaux entrants</b> .....	<b>p.32</b>
1) Evolution globale des recrutements et détail cadre/non cadre .....	<b>p.32</b>
2) Indicateurs sociodémographiques complémentaires sur les nouveaux entrants .....	<b>p.33</b>
2.1 Evolution de la répartition homme/femme de 1996 à 2004	
2.2 Ventilation par niveau de diplôme de 1996 à 2004	
2.3 Répartition géographique	
3) Ventilation des nouveaux entrants par famille de métiers .....	<b>p.36</b>
4) Focus sur les familles "Commercial" et "Gestion de contrats" (non cadres).....	<b>p.38</b>
5) Focus sur les BTS "commerciaux" et le BTS d'assurances .....	<b>p.40</b>
<b>E) Formation et environnement assurantiel</b> .....	<b>p.42</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>p.46</b>
<b>2ème partie : Statistiques sur les salariés des entreprises d'assurances</b>	<b>p.47</b>
• <b>Description de la population globale</b> .....	<b>p.47</b>
<i>Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête</i>	
<i>Synthèse</i>	
<i>Présentation de la démarche</i>	
• <b>Description par famille et sous-famille de métiers</b> .....	<b>p.59 à 91</b>



# REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce Roma 2005 (effectifs au 31 décembre 2004), constitue la neuvième 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. Mise à jour de la problématique démographique et analyse de l'évolution du vieillissement**
- C. Les nouveaux cadres : une double impulsion de recrutement et de promotion**
- D. Dynamique des nouveaux entrants**
- E. Formation et environnement assurantiel**

Sur le plan de l'enquête elle-même, l'année 2005 marque une continuité par l'importance du taux de réponse (99,7%) et pour la troisième année, par l'intégration de Groupama.

## • Roma 2005, un taux de réponse toujours aussi remarquable

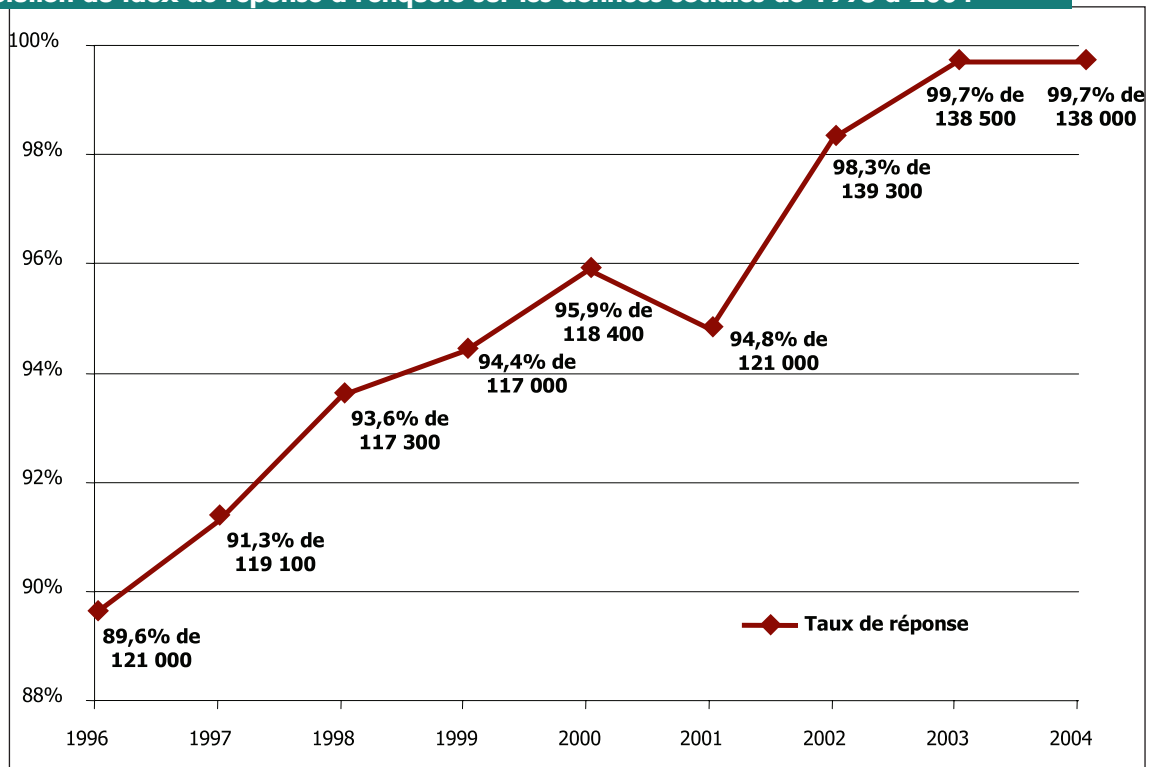
Cette année encore, le taux de réponse de la part des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA confirme son caractère exceptionnel.

En effet, malgré un périmètre en forte augmentation, depuis l'origine de l'enquête notamment avec l'intégration de GROUPAMA et des filiales assurances de grandes banques, il ressort à **99,7%**.

Ce taux exprime une continuité par rapport à l'année dernière. En étant très précis d'ailleurs, il est même en très légère augmentation : 99,72% en 2005 et 99,70% en 2004. Cette progression est due à l'intégration cette année de onze nouvelles sociétés d'effectifs réduits (268 personnes). 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.

### Evolution du taux de réponse à l'enquête sur les données sociales de 1996 à 2004



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

Au-delà du recueil des données quantitatives, l'amélioration qualitative des indicateurs observée chaque année se poursuit notamment en ce qui concerne la formation avec 74,4% de répondants pour ce qui concerne le niveau de diplôme (74,3% au 31/12/2003) et 72,5% pour le domaine de diplôme (71,3% au 31/12/2003). Le taux de réponse pour l'encadrement est aussi en hausse (78,3% contre 75,6% au 31/12/2003).



---

## • Rappel méthodologique sur l'intégration progressive de Groupama

En 2003, à l'occasion de la publication du ROMA 2003 (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 31/12/2004, la deuxième entreprise en volume d'emplois dans le cadre de notre enquête, avec 18 600 salariés soit un poids de 13,5% 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 15,6% 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 (effectifs au 31/12/2006).

Nous nous contenterons donc 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.

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

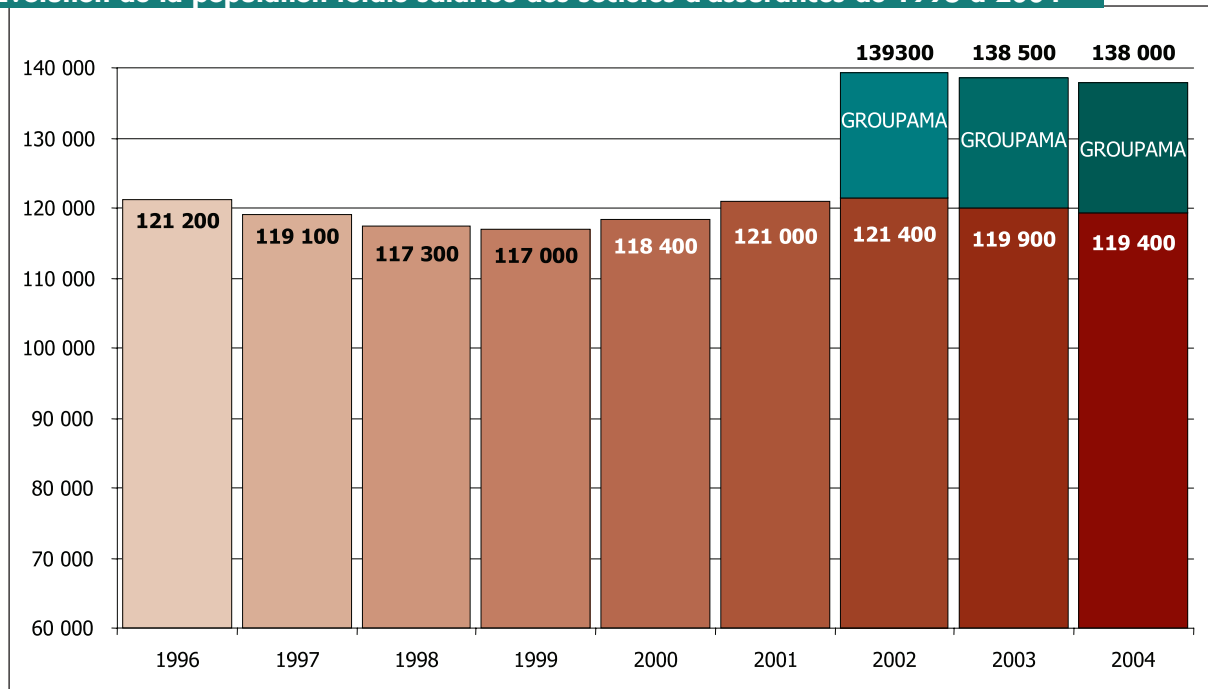
En 2004, l'évolution des effectifs globaux, bien qu'axée à moyen terme vers une diminution tendancielle, s'est plutôt stabilisée. L'inversion de tendance que nous avons constatée l'année dernière, se trouve cependant confirmée en 2004.

En effet, entre 2003 et 2004, la population totale des salariés de l'assurance a diminué de 500 personnes passant de 138 500 à 138 000 salariés. En réalité, à partir d'un décompte non arrondi des effectifs, la baisse n'est que de 261 personnes : 138 263 en 2004 par rapport à 138 524 en 2003.

Même si nous continuons à prendre comme perspective une diminution des effectifs à l'horizon 2015, essentiellement en non cadres, l'année 2004 se traduit plutôt par une certaine stabilisation. Hors Groupama, le total FFSA / GEMA est plutôt stable à 119 400, en baisse seulement de -0,4% en 2004, contre -1,2% en 2003.

Ces chiffres traduisent en réalité une inversion du mouvement entrées/sorties en particulier par rapport aux années 2000 et 2001 où la progression des effectifs s'effectuait par un recrutement important excédentaire, que ce soit en cadres ou en non cadres.

Evolution de la population totale salariée des sociétés d'assurances de 1996 à 2004



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

L'année 2004 confirme un changement que nous avons perçu en 2002 : l'augmentation puis le maintien des effectifs sont plus le fruit non pas des embauches, mais d'un ralentissement des sorties.

Les statistiques que nous publions aujourd'hui corroborent de nouveau ce changement de stratégie des entreprises vers la gestion prioritaire des ressources internes. La Loi Fillon, par l'arrêt des systèmes de préretraites, constitue sans doute le facteur explicatif principal de ce phénomène. Les sorties retardées de trois à cinq ans, permettent un redressement de l'âge de cessation d'activité, ce que nous allons analyser dans un chapitre suivant.

---

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

D'une manière générale, ce ralentissement différé des sorties entraîne un re-vieillissement de la population totale de l'assurance.

Mais à terme, on peut penser que l'analyse stricto sensu de l'évolution des effectifs salariés des seules entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA ne sera pas suffisante pour refléter la réalité des emplois liés à l'activité assurantielle, en particulier en ce qui concerne l'assurance dommages et le développement des prestations de services.

Les emplois, surtout dans la famille "Gestion de contrats", liés historiquement au principe indemnitaire (remboursement monétaire de dommages causés), découlent de plus en plus d'activités (packaging) intégrant des prestations de services (dépannage, véhicule de remplacement, intervention de plombier, etc). Ils ne s'inscrivent plus uniquement dans le cadre restreint des activités liées aux conventions collectives FFSA / GEMA. Ces nouvelles prestations engendrent la création d'emplois dans le cadre de sociétés d'assistance, liées aux *holdings* assurance. Ainsi la diminution des effectifs en back office entraîne en corollaire un développement d'activités de front office organisées dans des plates-formes de services, qui peuvent pour un nombre certain, se situer hors du champ conventionnel traditionnel afin de répondre à la continuité de service (24h/24 – 7j/7).

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

Ces différents aspects seront traités par l'Observatoire dans l'analyse de la chaîne de valeurs à travers la mise en place du "Nouveau Baromètre" qui paraîtra à partir de juin 2006, et feront l'objet d'une enquête plus complète dans le cadre de la prochaine étude sur "l'impact des technologies sur les métiers de l'assurance".

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 tableau ci-dessus, nous avons constaté des mouvements contrastés en fonction de la typologie des entreprises. 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, entre 2000 et 2003, des Mutuelles sans intermédiaire (MSI) qui dans le cadre de la diversification de leurs produits et la mise en place des plates-formes de services, recrutaient des expertises spécifiques (produits, marketing) et des télé-acteurs.

Pour l'année 2004, il est clair que ce sont les filiales des banques qui ont repris ce mouvement, et ont été le plus gros contributeur à la stabilisation des effectifs globaux dans notre périmètre de consolidation FFSA / GEMA. En 2004, le mouvement s'est ralenti pour les Mutuelles sans intermédiaire (MSI), mais représente encore cinq cents personnes en solde positif, alors que malgré l'importance du recrutement des bancassureurs et de Groupama, les effectifs des entreprises traditionnelles ont diminué d'environ mille personnes.

## B) Mise à jour de la problématique démographique et analyse de l'évolution du vieillissement

Dans le cadre des études réalisées en 2002 (Le choc démographique : vers un déficit de cadres) et en 2003 (Quadras d'aujourd'hui... quinquas de demain), nous avons d'une part procédé à un diagnostic en ce qui concerne l'évolution des sorties des effectifs à l'horizon 2014, et d'autre part les conséquences de la Loi Fillon sur la pyramide des âges.

Dans ce chapitre, nous allons procéder à une actualisation des données et vérifier le degré de réalisation des hypothèses avancées.

### 1) Projections des sorties à 2020

Dans les différentes études sus mentionnées, nous avons pris comme année de référence terminale à nos projections linéaires de sortie 2012 et 2014. Depuis bien évidemment, les cohortes correspondant aux années écoulées jusqu'au 31/12/2004 ont dans leur grande majorité quitté la profession. Nous avons donc décidé dans une vision prospective et avec les réserves méthodologiques d'une analyse à moyen-long terme<sup>1</sup> de projeter les sorties à l'horizon 2020.

Quelles constatations pouvons-nous faire ?

#### 1.1 Population totale

Tout d'abord, il est à remarquer que le volume des sorties des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA, y compris Groupama, reste sensiblement identique jusqu'à 2015, la projection de trois années supplémentaires n'ayant pas d'incidence. Le nombre de sorties en cumulé restant au niveau de **39 773** pour une assiette de 137 858 salariés, ce qui maintient **un taux de sortie aux environs d'un salarié sur trois**.

Cette projection confirme aussi notre remarque, à savoir que la cohorte de sortie la plus importante sera l'année 1954 (en 2014) avec 4 434 salariés. Tout en restant à un niveau élevé, nous constatons une légère décline à partir de cette année maximum de référence.

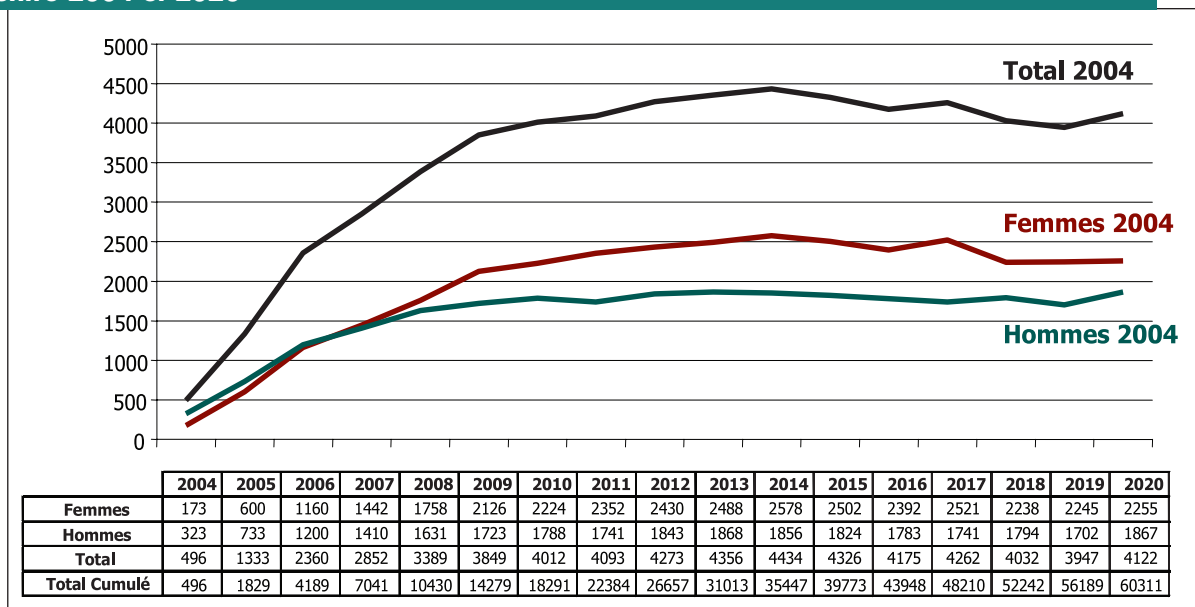
#### 1.2 Par Sexe

Si nous procédons à une analyse par sexe, la ventilation montre **une inversion de tendance des sorties** en 2007, où la part des femmes atteignant l'âge de 60 ans est supérieure à celle des hommes ; il s'agit naturellement de l'effet différé des embauches réalisées dans les années 1960-1970 liées, comme nous l'avons d'ailleurs écrit dans l'étude sur la diversité, à l'arrivée massive des femmes, notamment au sein des Mutuelles sans intermédiaire (MSI), consécutive au développement de l'assurance automobile, du fait de son caractère rendu obligatoire par la Loi du 27/02/1958.

<sup>1</sup> A partir de 2015, nous pouvons toucher aux limites méthodologiques d'une projection linéaire mono-indicateur, à savoir l'âge de 60 ans comme point de référence de sortie des salariés de l'activité professionnelle. Jusqu'à cette année, en particulier en non cadres, pour plus de 80% des salariés, il y a adéquation entre l'âge de 60 ans et le nombre d'annuités requis pour obtenir une pension retraite à pleins droits. A partir de 2015, il est évident que nous aborderons des générations dans lesquelles la dispersion d'âge d'entrée en activité sera plus éclatée et nécessitera la construction d'une modélisation avec des indicateurs combinatoires. Ce qui posera peut-être d'ailleurs aux entreprises, dans le cadre de la gestion prévisionnelle de leurs effectifs, divers problèmes d'éléments de reconstitution de carrière en plus des critères habituels d'état civil. Par ailleurs, rappelons que dans le cadre de la Loi Fillon, une révision en augmentation du nombre d'annuités requis pour l'obtention de la retraite est programmée.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

### Projection par sexe des salariés présents au 31/12/2004 en CDI et atteignant 60 ans entre 2004 et 2020



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (Groupama inclus)

Sur la féminisation, le renversement de tendance qui va s'amorcer en 2007, où la part des femmes atteignant l'âge de 60 ans sera supérieur, pourra avoir des conséquences sur le taux global de féminisation de la population. En effet actuellement, rappelons que pour partie l'accroissement du taux de féminisation de 1996 à 2004, s'effectue non seulement par des recrutements féminins supérieurs à ceux de la gènte masculine, mais aussi depuis l'arrêt des préretraites, par un taux de rétention accru des femmes de plus de 50 ans et de plus de 55 ans, combiné à une sortie majoritaire des hommes notamment en cadres.

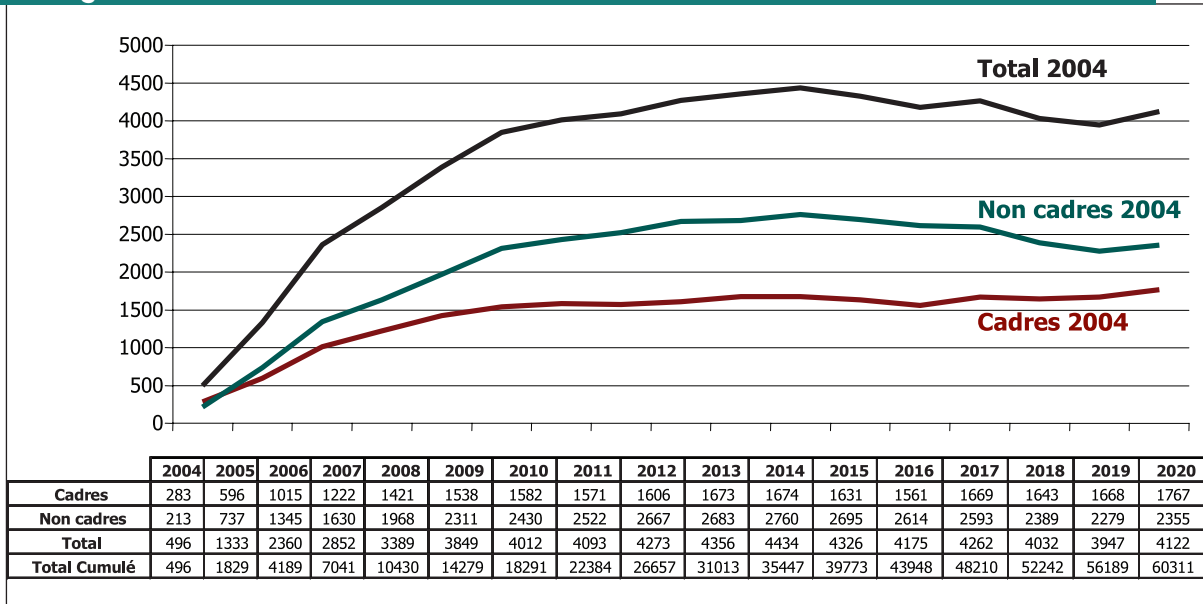
### 1.3 Par catégorie : cadre et non cadre

Tout d'abord pour aborder une analyse de la projection à l'horizon 2020 des sorties cadres et non cadres, il convient dès le départ d'indiquer que ce tableau ne tient pas compte des effets d'accroissement des cadres qui seront promus en interne d'ici à cette échéance, et qu'ainsi le taux linéaire projeté aujourd'hui est en conséquence minimisé.

En effet l'analyse statistique du passé montre que les promotions ARRCO-AGIRC (non cadres à cadres) représentent environ une moyenne de trois cents passages au statut cadre par exercice pour les 45 ans et plus.

Sur la base du tableau et du graphique qui suivent, nous constatons qu'en effet cumulé, entre 2004 et 2020, sur un total de 60 311 personnes atteignant l'âge de 60 ans d'ici au 31/12/2020, **les sorties cadres représentent 24 120 personnes soit 40%.**

**Projection par catégorie (cadres/non cadres) des salariés présents au 31/12/2004 en CDI et atteignant 60 ans entre 2004 et 2020**

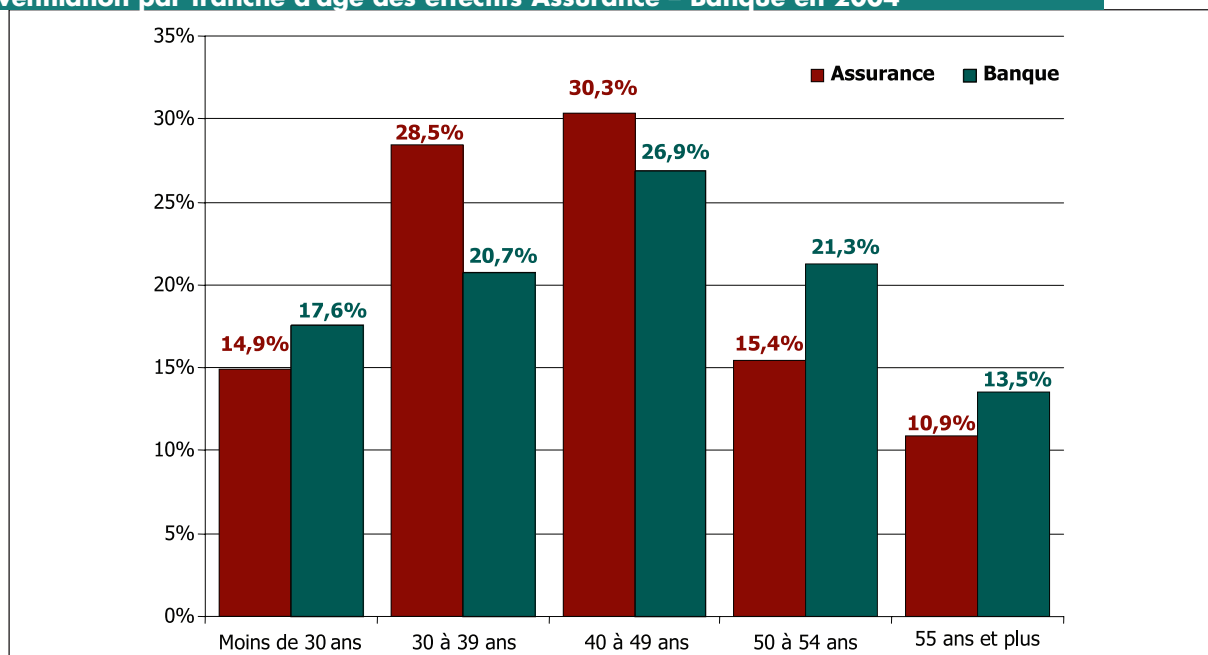


Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance

A partir de 2007, **le taux de sortie annuel oscille en moyenne à 1 500**, ce qui est en augmentation par rapport aux besoins de renouvellement que nous avons définis dans notre étude en 2002 à partir des travaux réalisés avec l'APEC qui était de 1 000 cadres par an. Cela confirme que la problématique du risque de pénurie de compétences et de cadres se trouve justifiée à un moment où des professions concurrentes (banques, finances, caisses de retraite, mais aussi Education Nationale et Fonction publique territoriale), auront elles-mêmes besoin de forts volumes de renouvellement sur des profils identiques.

Dans cet esprit, nous avons procédé à une comparaison de la ventilation démographique des tranches d'âge entre l'assurance et la banque à partir des effectifs au 31/12/2004.

**Ventilation par tranche d'âge des effectifs Assurance - Banque en 2004**



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Enquête Emploi 2004 FFB

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

La lecture de ce tableau montre une différence notable entre les deux professions en ce qui concerne l'amont et l'aval. Pour la banque un plus grand nombre de salariés âgés de moins de 30 ans corrélé à un plus grand nombre de plus de 55 ans. A contrario, les cohortes les plus nombreuses pour l'assurance se trouvent situées entre 30 et 50 ans.

Une analyse rapide pourrait montrer que l'anticipation du renouvellement pour l'assurance a commencé environ cinq années avant la banque.

En tout état de cause, cela confirme la justesse de la mise en place par nos entreprises d'une politique d'anticipation, tant pour les recrutements que pour les promotions internes, en particulier en matière de besoins de cadres qu'ils soient managers ou experts.

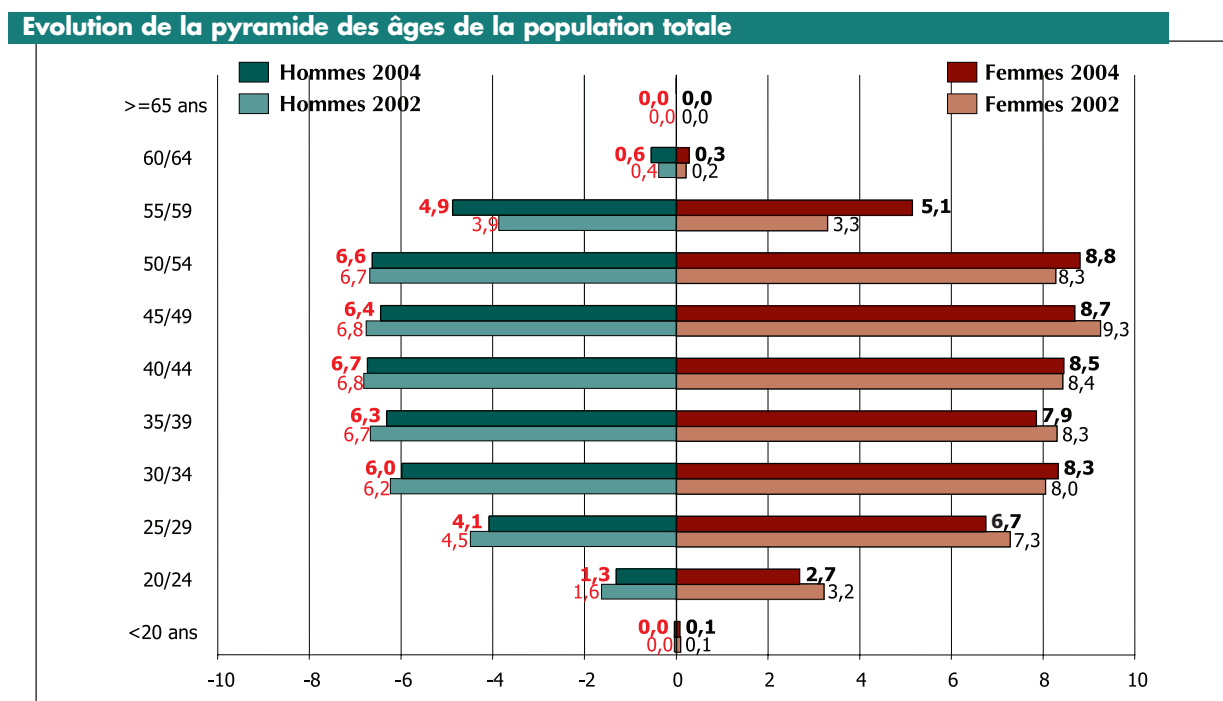
En ayant décidé dès 1992 la création d'un Observatoire de branche, la profession a sur ces questions de la démographie et de la gestion prévisionnelle des emplois comme en matière d'égalité hommes/femme, largement anticipé les dispositions légales ou conventionnelles.

Sur le thème de la gestion des seniors, grâce aux travaux déjà réalisés par l'Observatoire, notre branche professionnelle se trouve une nouvelle fois pionnière. La thématique de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en est une nouvelle illustration, comme nous allons le démontrer dans le paragraphe suivant à partir de l'analyse du vieillissement de la profession.

### 2) Le vieillissement

Dans les deux paragraphes qui vont suivre, nous reprendrons les conclusions établies par l'Observatoire dans le cadre de son étude sur "les quadras d'aujourd'hui ... quinquas de demain?" réalisée en 2003, pour les éclairer à la lumière des évolutions constatées depuis.

#### 2.1 Evolution de la pyramide des âges de la population totale



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (Groupama inclus)

La lecture de la pyramide démographique montre à l'évidence **la poursuite du vieillissement de la population totale de la profession**. Elle est la résultante d'une plus grande rétention des plus de 50 ans et en particulier des plus de 55 ans, et d'un rétrécissement de la base des 20/24 ans et des 25/29 ans. Ce double phénomène est lié aux effets de la Loi Fillon sur le redressement de cessation de l'âge d'activité.

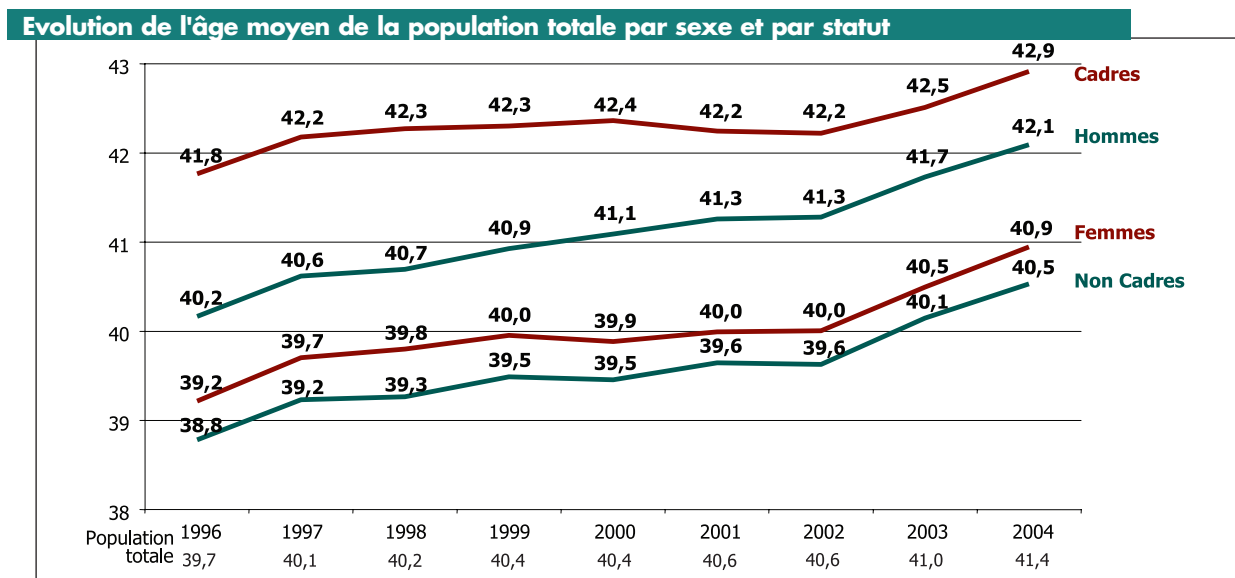
La profession conserve plus longtemps ses salariés mais renouvelle plus lentement ses effectifs. En réalité, on peut considérer qu'il s'agit seulement d'un effet différé de trois à cinq ans, en attente d'une adéquation entre âge de 60 ans et départ effectif.

Pour compléter cette première analyse quasi visuelle du vieillissement à travers la pyramide démographique, nous allons observer un certain nombre d'indicateurs significatifs.

## 2.2 Evolution de l'âge moyen de la population totale par sexe et par catégorie

Le graphe qui suit permet de comparer tant l'évolution de l'âge moyen de la population totale, que sa ventilation par sexe (hommes/femmes), et par statut (cadres/non cadres).

Quelles que soient les comparaisons et les références prises en compte, elles se traduisent toutes par un vieillissement de la population totale démontrant que les embauches effectuées chaque année n'entraînent pas une baisse de l'âge moyen de la profession. Au contraire, et nous le verrons dans le paragraphe suivant, on constate qu'en particulier avec l'arrêt des systèmes de préretraites en 2002, le taux de rétention des plus de 50 ans a provoqué **une remontée certaine de l'âge moyen** quel que soit l'indicateur pris en compte (sexe ou statut). La hausse la plus significative d'ailleurs correspond à la catégorie femme non cadre.



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

La stabilisation de l'âge moyen liée aux embauches massives en 2001 et en 2002 et à un fort taux de sorties en préretraite n'a eu qu'un impact conjoncturel et temporaire.



## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

### 3) Evolution du poids des quadras et des quinquas

Face au problème démographique et au chômage, la société française a été longtemps marquée uniquement par une culture de l'âge réduite à la cessation d'activité par le haut de la pyramide. Or, face au vieillissement de la population et au financement des retraites, une nouvelle approche culturelle doit être mise en place.

L'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur les seniors est le témoignage d'une prise de conscience des acteurs sociaux. Dans l'assurance, nous nous sommes saisis de ce sujet très en amont depuis 1998, et avons abordé plus spécifiquement les aspects des quadras et des quinquas dans une étude qui leur a été consacrée dès 2002.

Comme nous le verrons dans ce chapitre, **le recul de l'âge de cessation d'activité** traduit de la part des assureurs un changement comportemental certain. Mais le problème du revieillissement de la pyramide des âges ne peut se traiter sans le développement d'une politique quant à l'employabilité des salariés concernés, à partir d'une photographie et d'un état des lieux que nous allons commenter ci-dessous.

#### 3.1 Ventilation de la population totale (-40 ans/+40 ans) et comparatif 2002/2004

Le vieillissement constaté se trouve confirmé par le poids des plus de 40 ans par rapport à la population totale. Ce taux a évolué comme suit :

**En 2002, 54,0% de la population totale avait 40 ans ou plus**  
**En 2003, 55,4% de la population totale avait 40 ans ou plus**  
**En 2004, 56,6% de la population totale a 40 ans ou plus**

Rappelons qu'au titre des statistiques européennes, une population (Etat, Profession, Nation) est considérée comme "vieille" lorsque le taux des plus de 40 ans est supérieur à 50%.

La ventilation de la population hommes / femmes, cadres / non cadres, plus et moins de 40 ans, confirme le vieillissement global.

#### 3.2 Analyse du glissement des effectifs de moins de 40 ans à plus de 40 ans entre 2002 et 2004

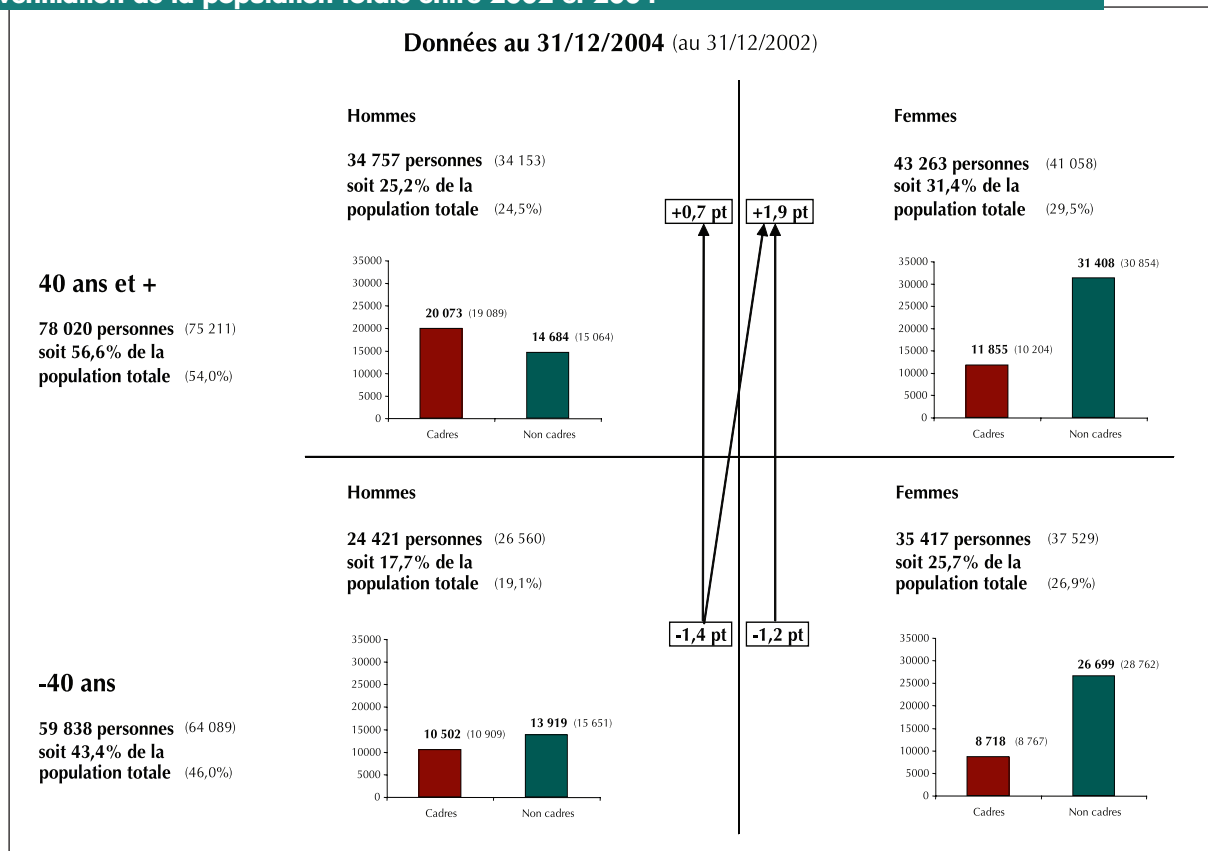
La population des plus de 40 ans est passée de 75 211 personnes en 2002 à 78 020 personnes en 2004 (soit de 54% à 56,6% de la population totale). Mais derrière ces chiffres se cachent des évolutions plus complexes.

Le vieillissement ne se fait pas par une projection naturelle et linéaire des cohortes de moins de 40 ans entre les hommes et les femmes, entre les cadres et les non cadres.

En effet, entre les deux années étudiées, la part des femmes de plus de 40 ans a progressé de 1,9 point alors que celle des hommes n'a crû que de 0,7 point. Ainsi la translation n'est pas homogène puisqu'il y a une déperdition entre les hommes qui ont reculé de 1,4 point chez les moins de 40 ans et seul 0,7 point se retrouve donc chez les hommes de plus de 40 ans.

En réalité, le vieillissement et le glissement d'âge se font au bénéfice de la catégorie **femmes**, qui progresse de 1,9 point en deux ans, et en particulier au profit des femmes cadres qui passent en nombre absolu de 10 204 à 11 855.

## Ventilation de la population totale entre 2002 et 2004



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (Groupama inclus)

Ces éléments dynamiques confirment ceux relevés dans l'étude sur la diversité et la mixité réalisée par l'Observatoire en octobre 2005. Ils montrent que l'accroissement des recrutements féminins, en particulier depuis 1996, se traduit progressivement par un renversement de tendance au-delà de 40 ans au profit de la population féminine en général et particulièrement des cadres femmes.

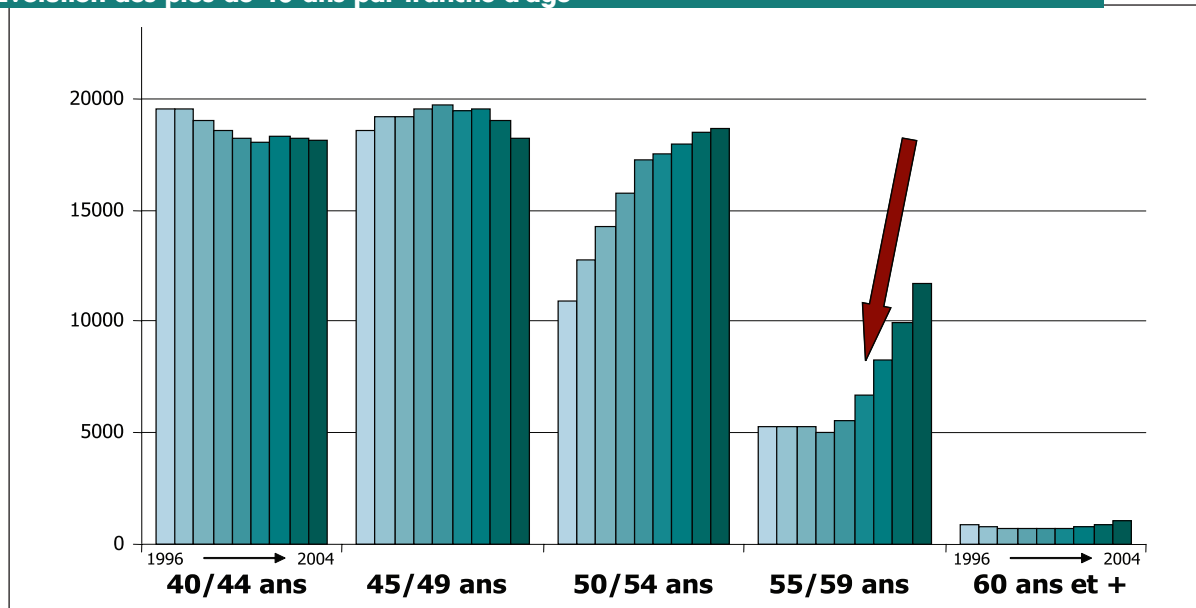
Ces chiffres de l'évolution mécanique de la progression des femmes, malgré les effets de la maternité, soulignent globalement **le caractère ascensionnel de l'évolution des carrières féminines** qui devrait s'accroître à l'avenir. En effet, les embauches des femmes d'aujourd'hui feront les pyramides de demain.

### 3.3 Les déclinaisons par tranche d'âge

L'évolution de la déclinaison des tranches d'âge depuis 1996 montre une forte accélération des 50-54 ans et surtout des 55-59 ans. Clairement le graphique ci-contre montre bien l'écrêtage que représentaient les systèmes de préretraites entre 1996 et 2001.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

### Evolution des plus de 40 ans par tranche d'âge



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (Groupama inclus)

La progression de cette tranche (55-59 ans) est particulièrement significative entre 2002 et 2004 avec un gain de plus de trois points, encore plus marquée pour les femmes.

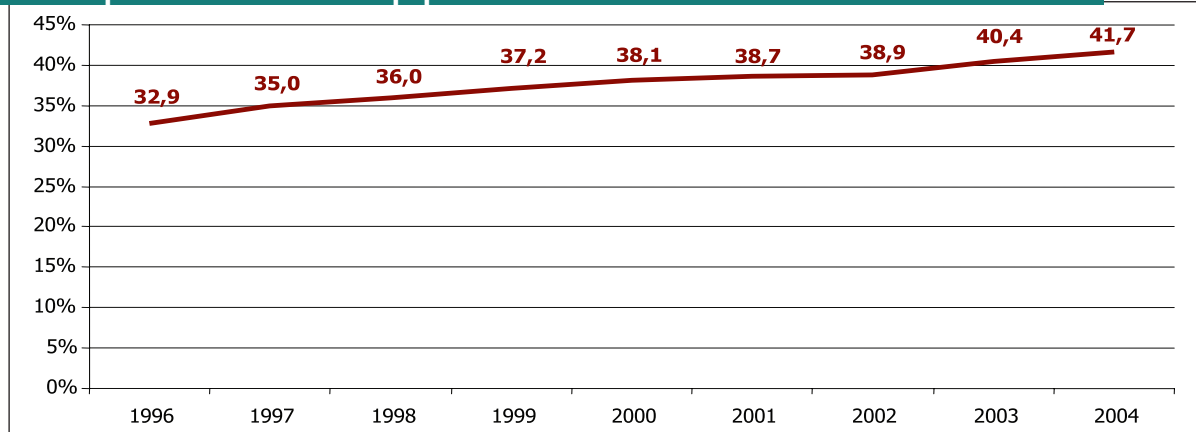
La part des plus de 60 ans reste plutôt étale avec peut-être l'amorce à partir de 2004 d'un accroissement qu'il conviendra de confirmer à l'avenir...

### 3.4 Regard particulier sur les plus de 45 ans et les plus de 55 ans

A travers divers indicateurs, les différents graphiques ci-après analysent l'évolution de la population des 45 ans – 65 ans. Ils permettent ainsi un éclairage sur **une population particulièrement sensible** en ce qui concerne les problématiques d'employabilité, et au cour d'une politique de gestion des seniors, notamment du redressement de l'âge de cessation d'activité.

- Les plus de 45 ans

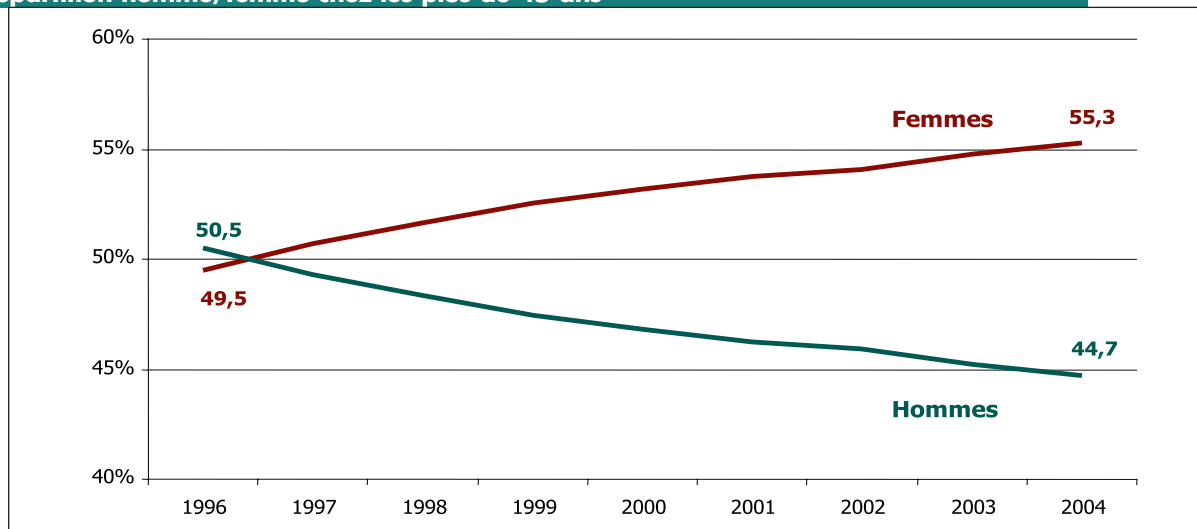
### Part des plus de 45 ans dans la population totale



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Ce premier graphique confirme la progression permanente de cette population qui passe de 32,9% à 41,7% de 1996 à 2004, soit près de dix points.

### Répartition homme/femme chez les plus de 45 ans

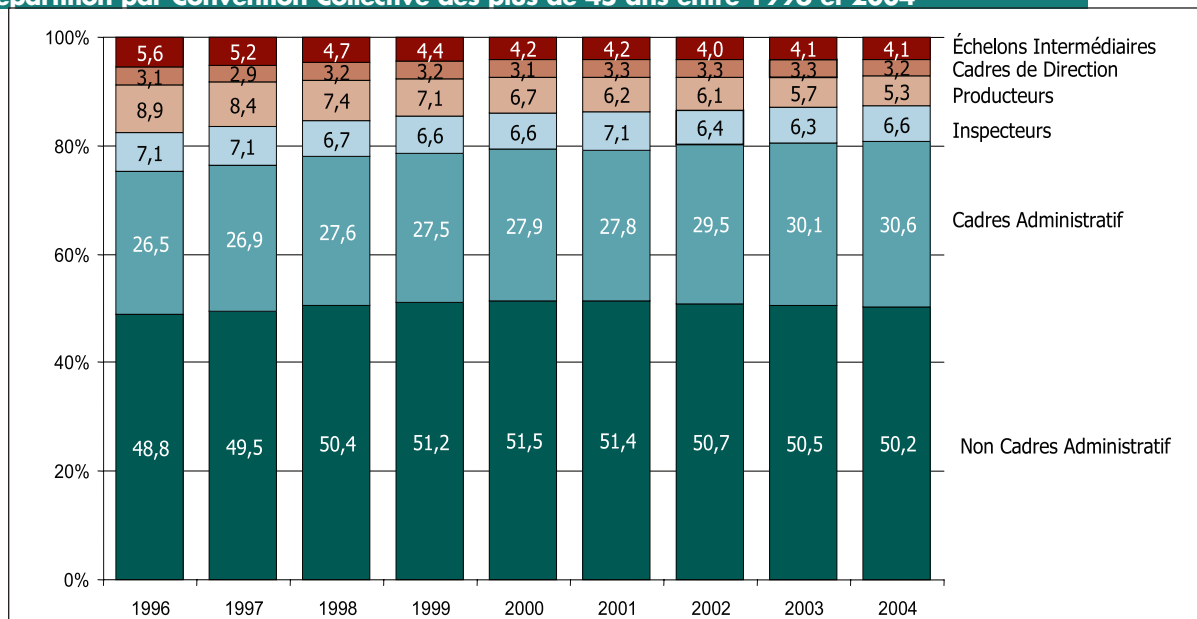


Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Ce graphique montre tout d'abord une inversion de tendance entre 1996 et 1997 du poids des **femmes**, qui deviennent **majoritaires** dans cette population. Il s'agit là des conséquences déjà rencontrées par ailleurs, des effets différés des embauches massives liées à la féminisation des années 1970, notamment à travers le développement des Mutuelles sans intermédiaire (MSI) et de l'assurance automobile obligatoire. Il est à constater que cet écart ne fait que croître.

Pour mémoire rappelons qu'il y a une sur-représentation des femmes non cadres, essentiellement concentrées dans la famille "Gestion de contrats" et localisées en province.

### Répartition par Convention Collective des plus de 45 ans entre 1996 et 2004

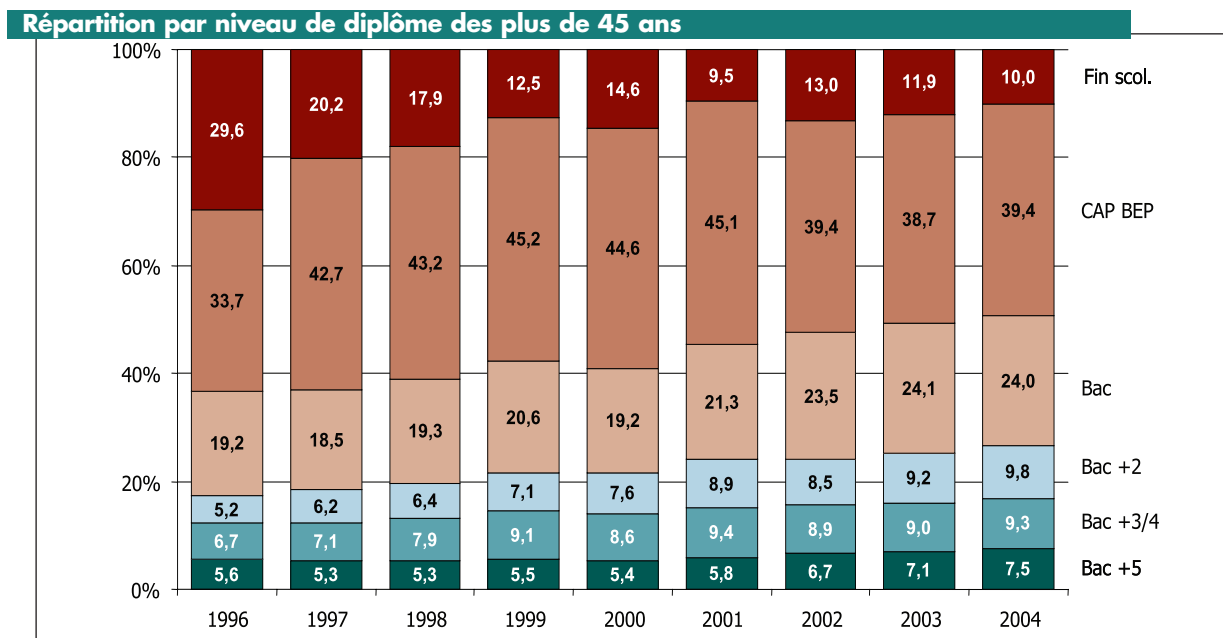


Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

La répartition par convention collective des plus de 45 ans entre 1996 et 2004 se traduit plutôt par une progression des effectifs rattachés à la Convention Collective Nationale de 1992, avec une progression de deux points en non cadres, et de quatre points en cadres.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

La famille "cadres de direction" reste constante. La baisse concerne les effectifs commerciaux salariés itinérants debout (EB-EI) déjà constatée dans diverses analyses les années antérieures.



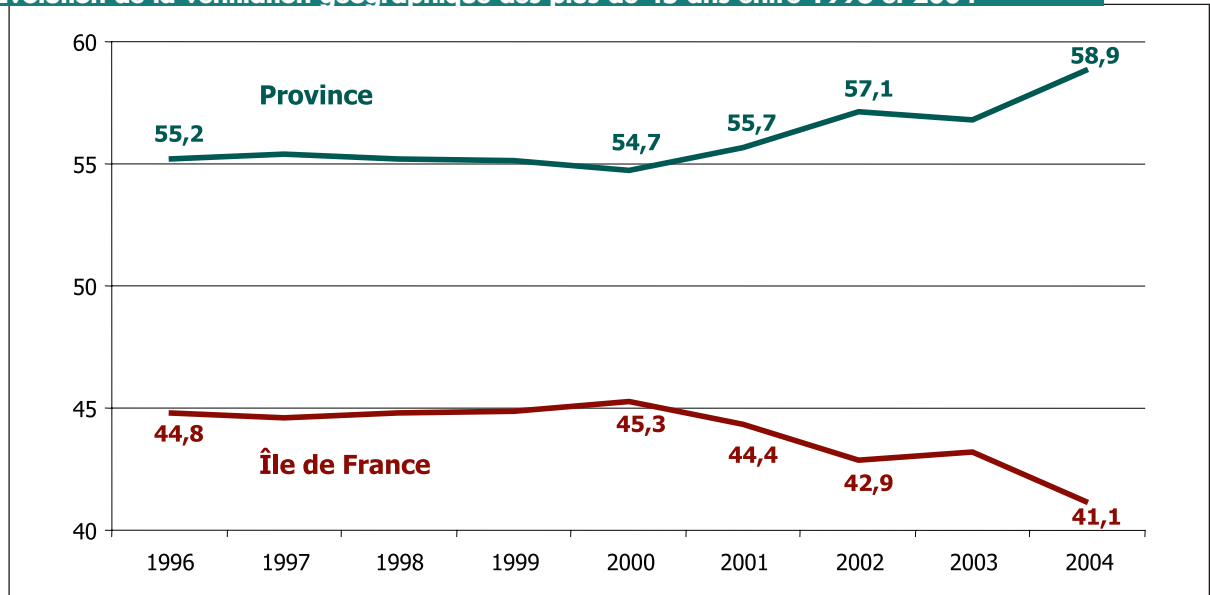
Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Ce graphique confirme les caractéristiques déjà mises en avant dans l'étude sur les quadras et les quinquas notamment leur faible proportion de titulaires de diplômes égaux et/ou supérieurs à Bac+2, qui représente seulement 26,6% des plus de 45 ans. Néanmoins, entre 1996 et 2002 la population ayant le plus diminué est celle du niveau fin de scolarité. Elle a bénéficié soit de l'âge de la retraite, soit de mesures de préretraites. Les titulaires des catégories CAP, BEP et Bac, qui représentent aujourd'hui 63,4% des plus de 45 ans, viennent se substituer aux fins de scolarité.

En conclusion, nous constatons donc **une sur-représentation** des populations féminines non cadres, faiblement diplômées, majoritairement concentrées dans la famille "Gestion de contrats", 41,1% au lieu de 34,8% dans la population totale, et 20% dans la famille "commerciale assise". Ainsi plus de 60% des effectifs féminins non cadres de plus de 45 ans, sont concentrés dans ces deux familles qui sont les plus soumises aux transformations organisationnelles (évolution de back office vers front office, mise en place de plates-formes de services souscription-indemnisation).

De ce fait, les dispositions de l'accord professionnel du 14 octobre 2004 sur l'employabilité et l'éligibilité aux parcours professionnels de ces personnels, **se trouvent renforcées** par l'analyse statistique et dynamique. Cette population est donc bien au cœur de la mise en place du certificat de qualification professionnelle "Relation Clientèle Assurance".

### Evolution de la ventilation géographique des plus de 45 ans entre 1996 et 2004



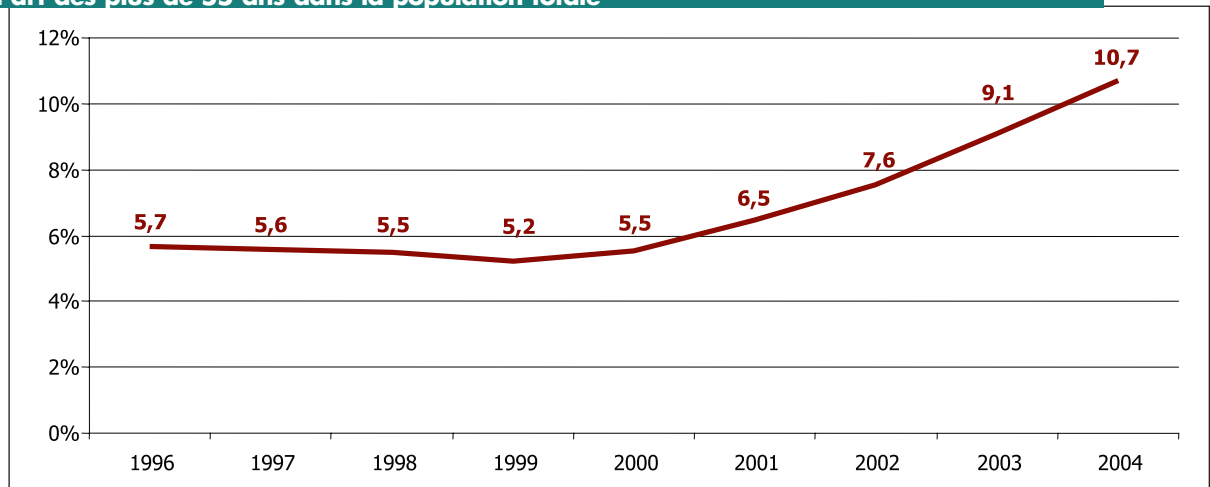
Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Ce dernier graphique montre pour la population des plus de 45 ans, un accroissement des effectifs situés hors de l'Île-de-France. Il correspond en majorité à des salariés affectés dans les mutuelles sans intermédiaire ou des bureaux de représentation de province des entreprises traditionnelles. On retrouve la corrélation avec le profil "femme, non cadre, en gestion de contrats" et/ou "assise, polyvalente et derrière un guichet".

- **Les plus de 55 ans**

Après avoir analysé la population des plus de 45 ans, nous allons procéder à un focus particulier sur les plus de 55 ans, pour examiner s'ils présentent des caractéristiques spécifiques.

### Part des plus de 55 ans dans la population totale



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

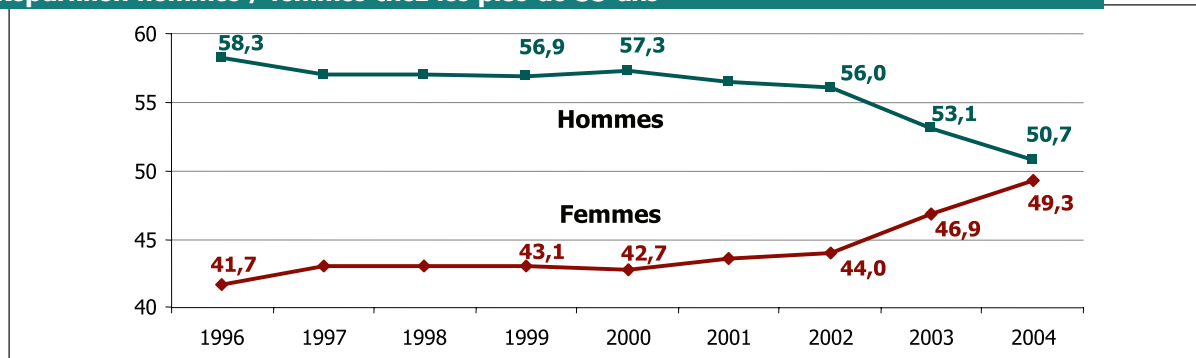
Sans surprise nous voyons à travers la lecture de la courbe des plus de 55 ans **leur accroissement mécanique** important du fait de l'arrêt des préretraites en 2001 et 2002. Dans le vieillissement de la population totale, cette catégorie pèse d'une manière évidente, et confirme les

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

éléments du diagnostic que nous avons effectué en 2003 sur les conséquences de l'arrêt des départs anticipés sur la pyramide des âges.

En ce qui concerne la répartition hommes/femmes des plus de 55 ans observée dans le graphique ci-après, là aussi l'impact de l'arrêt des préretraites est particulièrement significatif.

### Répartition hommes / femmes chez les plus de 55 ans

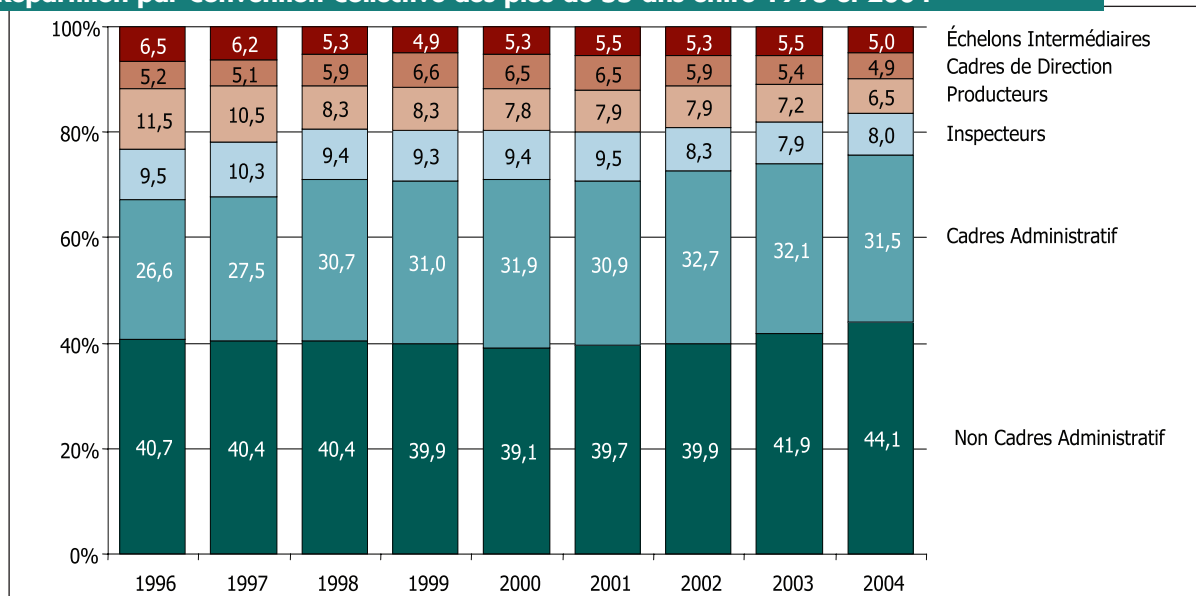


Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Rappelons que, lors de l'analyse de l'âge de cessation d'activité réalisée en 2002, nous avons montré que la majorité des non cadres était à plus de 70% des femmes avec un âge moyen de sortie à 55 ans et 7 mois. L'arrêt des mesures d'âge, entraîne d'une manière spectaculaire une remontée de la part des femmes chez les plus de 55 ans, passées de 44% en 2002 à 49,3% en 2004. Si on intègre les salariés de Groupama, **les femmes deviennent même majoritaires** à 50,1% dans la catégorie des plus de 55 ans en 2004.

Le graphique qui suit concerne la répartition par convention collective des plus de 55 ans entre 1996 et 2004 et confirme les commentaires précédents.

### Répartition par Convention Collective des plus de 55 ans entre 1996 et 2004



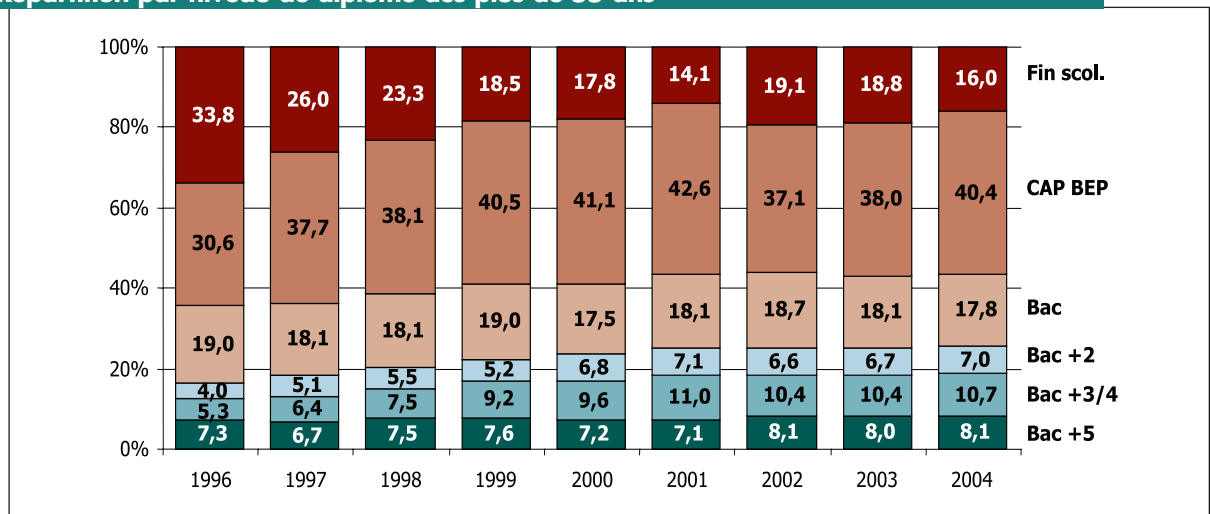
Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Les non cadres administratifs (CCN 1992) passent de 39,9% en 2002 à 44,1% en 2004 et à près de 46% avec Groupama.

Non seulement le pourcentage par rapport à la population des plus de 55 ans s'est accru au profit des non cadres administratifs, mais il a aussi bien évidemment fortement augmenté en valeur absolue compte tenu de l'accroissement des effectifs de cette cohorte.

Le graphique suivant confirme que la population des plus de 55 ans (indépendamment des acquis de l'expérience) est titulaire d'un diplôme initial inférieur non seulement à la population totale, mais aussi à la population des plus de 45 ans.

### Répartition par niveau de diplôme des plus de 55 ans

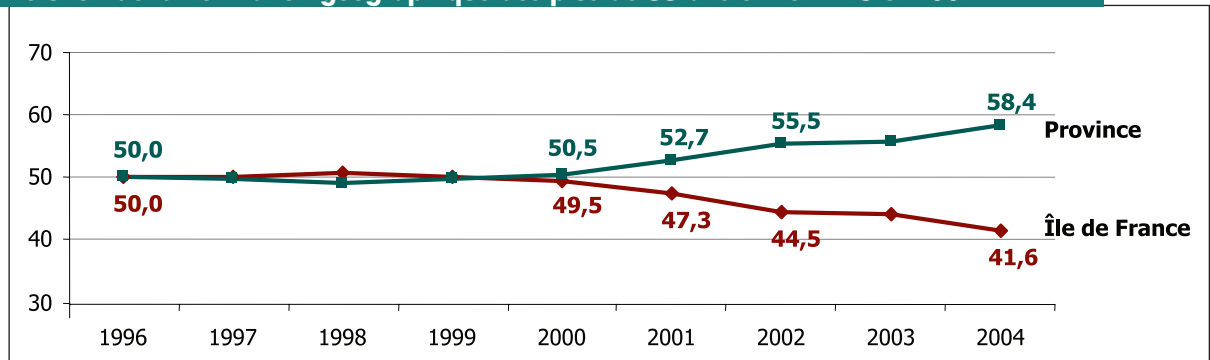


Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Ce phénomène générationnel n'est pas une surprise d'autant qu'un certain nombre de diplômes servant aujourd'hui à la comparaison entre classes d'âge n'existait pas au moment de la formation initiale de ces salariés. Il s'agit d'un simple reflet des formations proposées par l'Éducation Nationale et des niveaux de recrutement de ces époques.

Enfin un dernier graphique représente l'évolution de la ventilation géographique des plus de 55 ans.

### Evolution de la ventilation géographique des plus de 55 ans entre 1996 et 2004



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Ce tableau montre une fois de plus que le poids majoritaire des effectifs provinciaux se trouve renforcé par la présence de femmes, non cadres, salariées des Mutuelles sans intermédiaire (MSI) et des bureaux de représentation des sociétés traditionnelles.



## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

Ainsi les plus de 55 ans ne marquent pas de spécificités très particulières par rapport à la population des plus de 45 ans. Elles sont seulement accentuées en ce qui concerne la part des femmes, des non cadres et des diplômés initiaux faibles.

En conclusion, avec un recul de près de trois exercices, le diagnostic réalisé dans l'étude sur les quadras et les quinquas, se trouve confirmé.

Le vieillissement des salariés de l'assurance est en réalité le reflet du vieillissement de la population totale de notre pays, et s'inscrit dans la politique générale de **redressement de l'âge de cessation d'activité par un meilleur taux de conservation des "seniors" et par le développement d'une politique de formation pour améliorer l'employabilité des plus de 45 ans**. A travers de nouveaux moyens, tels que la mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), la création d'un pôle Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) au sein de l'ENAss, la profession de l'assurance développe ainsi des réponses appropriées.

### 4) Analyse de l'évolution de l'âge de cessation d'activité

En ce qui concerne l'âge de cessation d'activité, la France est marquée par un certain nombre de spécificités dont l'analyse peut se révéler pertinente dans une perspective de comparaison, notamment européenne, en particulier sur les bornes extrêmes de la vie active (cf. préambule de l'accord interprofessionnel des seniors du 13 octobre 2005)<sup>2</sup>.

Notre pays se distingue par deux phénomènes :

- un âge d'entrée dans la vie active parmi les plus élevés et les plus tardifs ;
- un taux d'activité des plus de 50 ans très faible.

Sur ce dernier point, les statistiques des caisses de retraite montrent qu'un certain nombre de salariés font valoir leurs droits à la retraite en étant déjà en inactivité (préretraite, chômage ou dispense de recherche d'activité...).

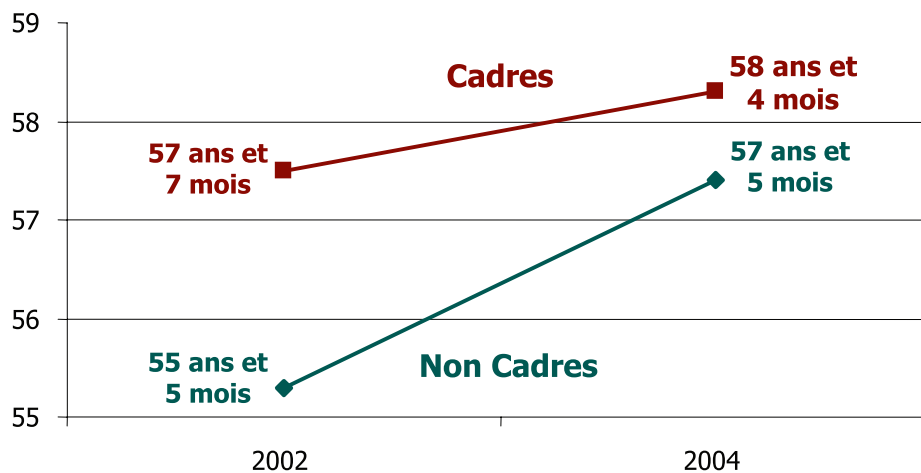
Dans l'étude que nous avons réalisée en 2002, nous avons établi que l'assurance ne se différencie pas de la moyenne interprofessionnelle avec un âge moyen de cessation d'activité situé à 55 ans et 5 mois pour la catégorie non cadre, et à 57 ans et 7 mois pour les cadres.

Ce phénomène était la résultante du consensus paradoxal entre l'Etat, les employeurs, et les organisations syndicales en matière de politique de gestion des âges par la variable d'ajustement que constituaient les préretraites.

**En 2002, à la quasi unanimité, les entreprises ont décidé de cesser de proroger ou de conclure des accords de préretraite.** Cette déclaration de principe s'est-elle traduite dans la réalité ?

A partir de l'analyse des statistiques au 31/12/2004, nous constatons effectivement **une remontée significative de l'âge de cessation d'activité**, quel que soit le sexe ou la catégorie (cadre / non cadre).

<sup>2</sup> Taux d'emploi : Actifs occupés / Population. Il est en France de 36,8%. La France est au 15e rang des pays de l'Union Européenne dont le taux moyen d'emploi des 55-64 ans est de 42%. La Suède occupe le 1er rang avec un taux de 68% et la Belgique le dernier rang, avec un taux de 28% (INSEE 2003).



Sources : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance - INSEE

- En ce qui concerne les non cadres, l'âge de cessation d'activité moyen est passé de 55 ans et 5 mois à 57 ans et 5 mois de 2002 à 2004, soit une progression de près de plus de deux années.
- En ce qui concerne les cadres, l'âge moyen de cessation d'activité est passé de 57 ans et 7 mois à 58 ans et 4 mois, soit une progression de près d'une demi année.

Il est à remarquer que la dichotomie est plus significative entre cadres et non cadres qu'entre hommes et femmes. Aujourd'hui en effet, l'âge de cessation d'activité des femmes, cadres ou non cadres, est de 57 ans et 7 mois alors que pour les hommes, cadres ou non cadres, il est de 57 ans et 10 mois.

Il apparaît à l'évidence que les entreprises d'assurances commencent à se "désintoxiquer" de la variable d'ajustement par l'âge et entrent dans le cycle vertueux de l'adéquation entre âge de cessation d'activité et âge légal de la retraite.

Ce phénomène est plus spectaculaire en nombre puisque la rétention va s'exercer sur des cohortes de 1947 et plus, correspondant à des classes d'âge plus importantes issues du baby-boom, que celles des années 1940-1945, qui avaient fait l'objet de la majorité des actions de préretraite.

Par le biais d'une projection linéaire, on peut considérer qu'il pourrait y avoir réellement adéquation entre l'âge de 60 ans et l'âge de cessation d'activité à partir de la cohorte 1949, et que nous arriverions ainsi à des sorties "naturelles" liées uniquement à l'âge légal de la retraite.

### **C) Les nouveaux cadres : "une double impulsion de recrutement et de promotion"**

Au-delà de l'évolution du volume global de l'emploi, qui s'inscrit à notre sens plutôt vers une diminution à l'horizon 2015 (cf. paragraphe A ci-avant), la conjugaison du re-vieillessement de la population liée au redressement de l'âge de cessation d'activité et de l'atteinte de la taille critique découlant des modes organisationnels, pourrait donc mener à une baisse globale des effectifs. Cette hypothèse paraît d'autant plus envisageable que de nouvelles technologies engendreront des gains de productivité.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

De ce fait, les remplacements des départs liés au *papy-boom* ne devraient être que partiels, quand bien même ces départs massifs se prolongeront au-delà de 2014 voire 2020. En parallèle dans les familles de métiers telles que "gestion de contrats" qui conjuguent impacts technologiques et âge des salariés, l'externalisation potentielle de certaines activités constitue un facteur nouveau qui devrait aussi être intégré dans la réflexion prospective.

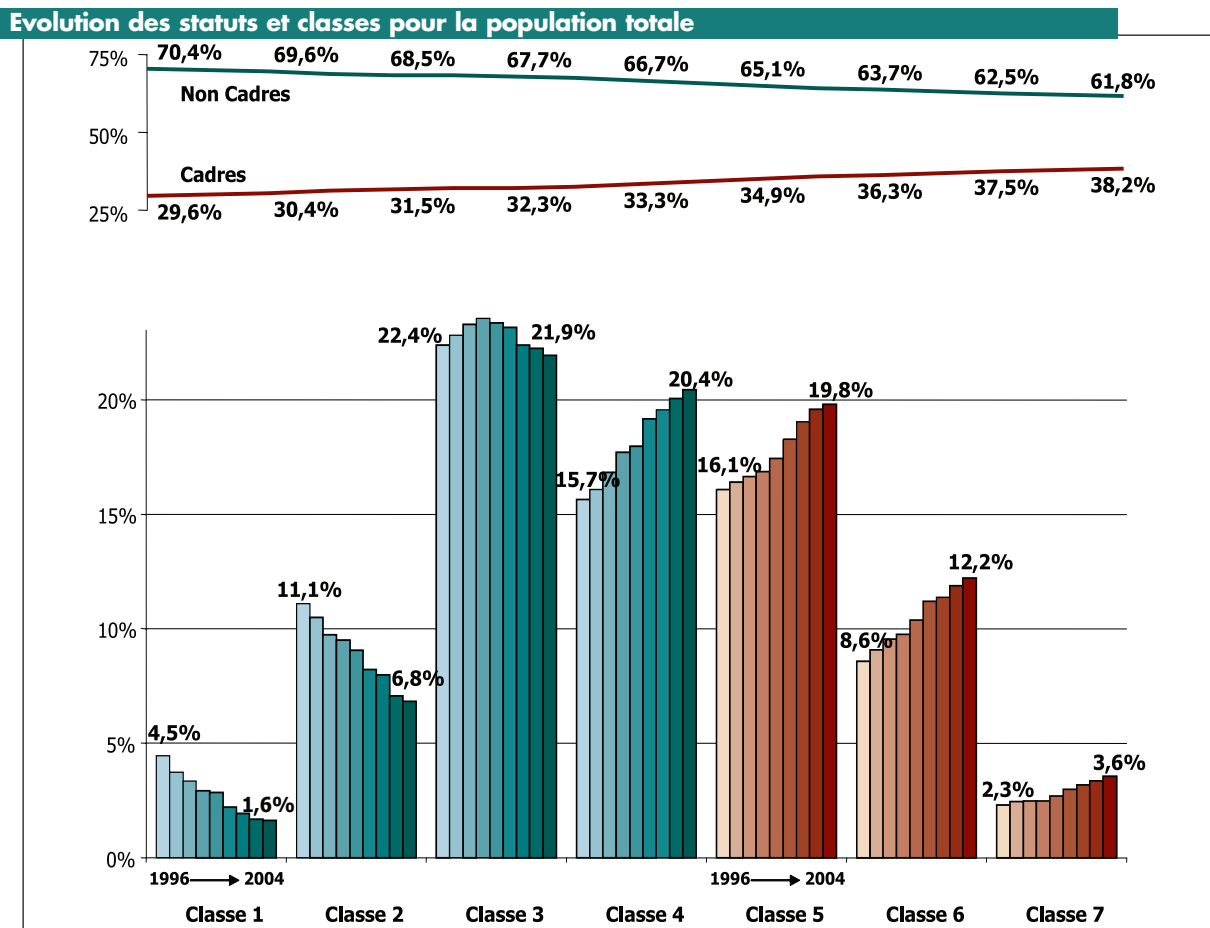
Ainsi, une question se pose dès à présent en ce qui concerne le taux de remplacement des personnes sortantes en prenant notamment en compte le ratio cadres / non cadres. **Notre hypothèse de travail s'inscrit depuis 2002 dans la perspective d'une baisse quantitative de l'emploi non cadre et d'un maintien, voire d'une progression des salariés cadres.** Nous allons regarder à travers les chiffres si cette prévision se trouve confirmée à travers l'analyse d'un certain nombre d'indicateurs.

### 1) Evolution du poids des cadres dans la population totale : hausse du niveau de diplôme et féminisation croissante

#### 1.1 Analyse par classe de la population totale

La ventilation par statut (cadre et non cadre) montre entre 1996 et 2004 **une diminution du poids des non cadres**, passant de 70,4% à 61,8% et une augmentation proportionnelle des cadres qui atteignent 38,2% en 2004 contre 29,6% en 1996.

A l'intérieur de cette évolution cadres et non cadres, comment se déroule le mouvement par classe ?



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

La progression qualitative et quantitative des cadres se poursuit d'année en année avec un effet prononcé en classes 5 et 6 (+ 4 points). Chez les non cadres, la classe 3 se maintient au-dessus de 20% et demeure la plus représentative. La classe 4 poursuit son ascension et pourrait devenir dans les années proches la classe prépondérante de la profession.

Ces mouvements dans la population totale sont le reflet des embauches majoritairement en classe 5 pour les cadres, et en classes 3 ou 4 pour les non cadres, selon la nature d'affectation sur les plates-formes de services ou commerciales.

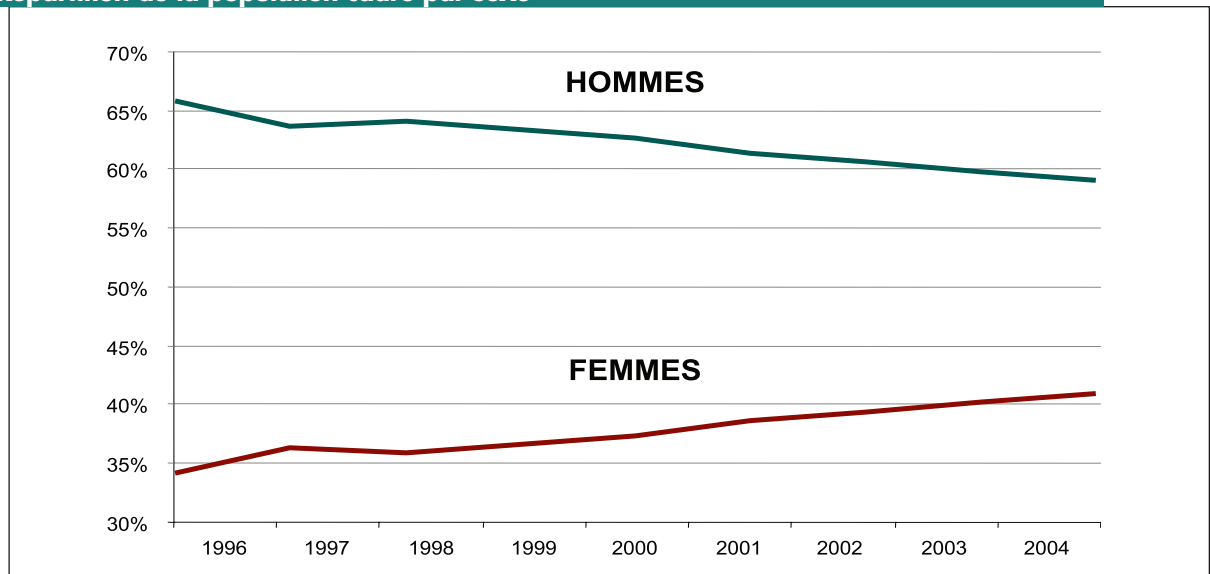
Les classes 1 et 2 continuent leur lente mais a priori inexorable diminution. En ce qui concerne la classe 1 en particulier, sa quasi disparition s'avère de plus en plus annoncée.

### 1.2 Répartition par sexe de la population cadre

Nous ne nous étendons pas trop longuement sur ce sujet, des études spécifiques et récentes, notamment à travers "la place des femmes dans l'assurance" (décembre 2004), et la "mixité, diversité" (octobre 2005) réalisées par l'Observatoire, illustrent parfaitement cette féminisation des emplois cadres qui passent de 32% en 1996 à un peu plus de 40% en 2004. Ce phénomène est encore plus accru pour les embauches en classe 5.

Le mouvement de **féminisation des cadres** d'une manière générale est plus important que celui de la féminisation de la population totale qui lui-même est passé de 52,7% en 1996 à 56,7% en 2004.

#### Répartition de la population cadre par sexe



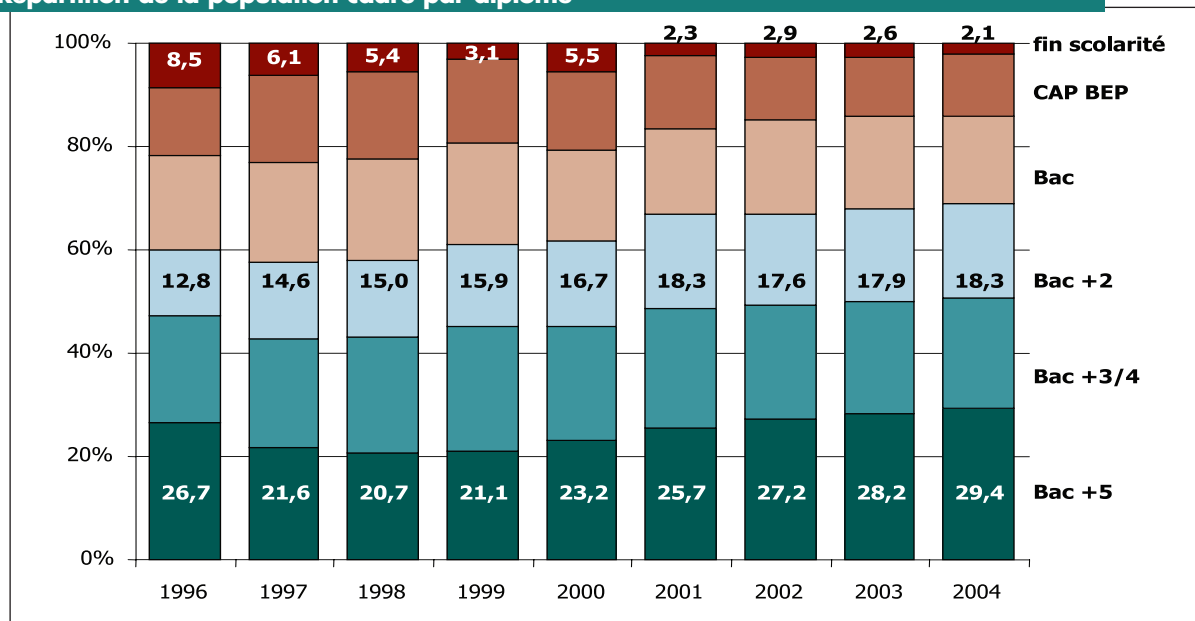
Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

### 1.3 Répartition par diplôme de la population cadre

Le troisième indicateur déjà perçu antérieurement, au-delà de l'accroissement quantitatif des cadres, est un **accroissement qualitatif du niveau de diplôme de la population cadre**.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

### Répartition de la population cadre par diplôme



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Il résulte d'un double mouvement : le départ en retraite et en préretraite jusqu'en 2002 de cadres souvent autodidactes issus de générations peu diplômées, conjugué à une embauche importante de jeunes cadres, notamment Bac+5 mais aussi Bac+3.

## 2) Analyse de la dynamique d'évolution de la population cadre

La croissance constatée du taux de cadres, notamment féminine, est le produit de trois facteurs. Deux viennent d'être identifiés ci-dessus, le recrutement externe de jeunes cadres diplômés et/ou de cadres confirmés, les sorties majoritairement de non cadres, mais aussi de cadres autodidactes, combinés à un troisième élément, le maintien à haut niveau des promotions internes aux entreprises.

### 2.1 Regard sur les recrutements cadres dans la population totale

Le tableau ci-dessous montre l'évolution des recrutements de la population totale et à l'intérieur le poids spécifique des embauches cadres.

#### Embauches cadres entre 2000 et 2004

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Nombre absolu</b>	<b>13 400</b>	<b>13 500</b>	<b>13 000</b>	<b>10 300</b>	<b>9 900</b>
<b>Soit % population totale</b>	<b>10,4 %</b>	<b>10,2 %</b>	<b>9,3 %</b>	<b>7,5 %</b>	<b>7,2 %</b>
<b>Nombre de cadres</b>	<b>2 900</b>	<b>3 550</b>	<b>2 900</b>	<b>2 200</b>	<b>2 150</b>
<b>Soit % cadres</b>	<b>21,7 %</b>	<b>26,3 %</b>	<b>23,3 %</b>	<b>21,3 %</b>	<b>21,6 %</b>

Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (Groupama inclus)

Dans l'étude réalisée en 2002 sur "le choc démographique : vers un déficit de cadres?... ou une autre politique de l'âge...!", nous avons, en reprenant le scénario réalisé avec l'APEC, à partir des hypothèses de sorties et des besoins en cadres modélisé par le Commissariat au Plan, déterminé pour l'assurance les chiffres suivants pour la période 2000 à 2010.

<b>POPULATION AGIRC</b>		<b>(2 730 000 cadres au 31/12/2000, 3 355 000 en 2010 ...)</b>	
<b>755 000</b>	<b>+</b>	<b>625 000</b>	<b>= 1 380 000</b>
départs à la retraite (cadres à remplacer)		besoins des entreprises	besoins de cadres en 10 ans
<b>POPULATION ASSURANCE</b>		<b>(39 400 cadres au 31/12/2000, 40 700 en 2010...)</b>	
<b>9 150</b>	<b>+</b>	<b>1 300</b>	<b>= 10 450</b>
départs à la retraite 2001 – 2010		croissance de postes	besoins de cadres en 10 ans
remplacement 1 pour 1		Darès +14%	promotions et recrutements

Sources : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance – APEC – AGIRC (hors Groupama)

Ainsi dans les hypothèses, d'une part du remplacement d'un pour un et d'autre part, de la progression des besoins retenue pour la profession par le Commissariat du Plan (14% d'augmentation sur dix ans), les sociétés d'assurances devaient trouver au cours de dix années (2000/2010) soit par promotion, soit par recrutement, un peu plus de 1 000 cadres par an en moyenne.

Comme le montre l'analyse des embauches de 2000 à 2004, et sans tenir compte des promotions, quelles que soient les années considérées, **les recrutements sont supérieurs** aux chiffres estimés comme nécessaires pour maintenir en volume les besoins en compétences managériales et expertises techniques.

La réduction en 2003 et 2004 du volume global des embauches en cadres comme en non cadres, du fait de la politique "citoyenne" adoptée par la profession à travers l'arrêt des préretraites générant une remontée importante (+ deux ans) de l'âge de cessation d'activité, ne modifiera pas à terme les embauches par substitution. Elle entraînera un différé de deux à trois ans dans les recrutements.

Par ailleurs, ce ralentissement est aussi le résultat d'un redéploiement opéré par les entreprises en matière de formation et d'employabilité.

## 2.2 Regard sur les promotions internes

Rappelons que les nouvelles projections réalisées par l'Observatoire, incluant la période 2010 à 2020, montrent que les besoins en cadres nécessaires au maintien des compétences, passera de 1 000 à **1 500** annuels durant cette seconde décennie.

Bien évidemment l'évolution du volume global des cadres n'est pas issue uniquement du recrutement sur le marché mais découle aussi d'une politique de promotion interne par le passage du statut de non cadre à cadre, communément dénommé "ascenseur social".

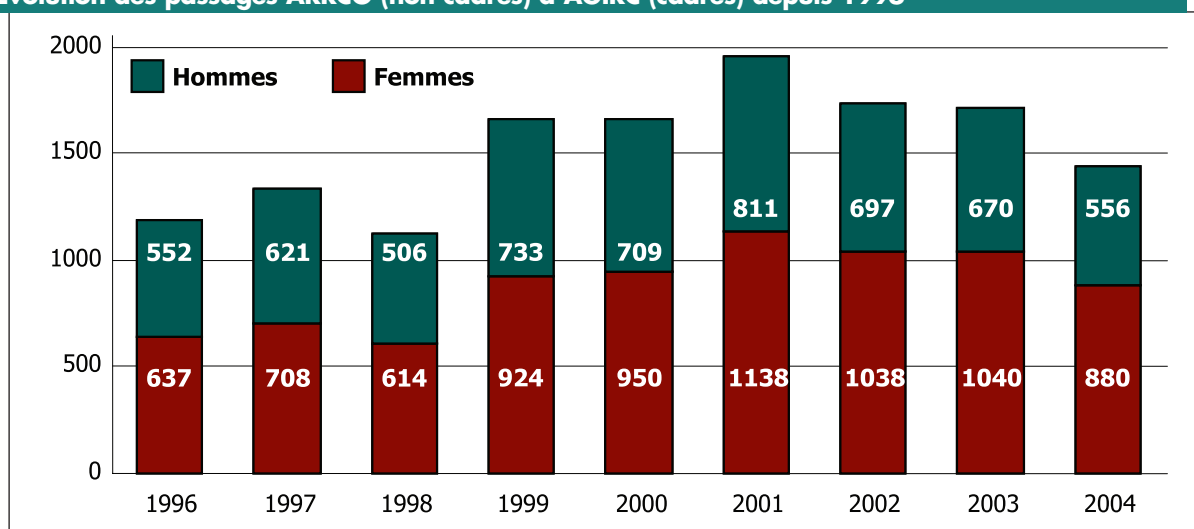
## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

A partir de chiffres fournis par les Caisses de retraite professionnelle de l'assurance, nous avons reconstitué cette évolution de 1996 à 2004 et dressé une première analyse qui sera approfondie dans les Romas futurs.

De 1963 à 1970, la promotion cadre pour les femmes notamment, profitait à des salariées généralement autodidactes, ayant acquis une forte technicité professionnelle par l'expérience. Elle était souvent "une récompense de fin de carrière".

Aujourd'hui, et ce point fera l'objet d'une étude dans le Roma 2006, la majorité des bénéficiaires de ces promotions semble être de formation initiale importante notamment Bac+5, issue de filières non scientifiques ainsi confirmés à travers leur nomination après une période de probation.

### Evolution des passages ARRCO (non cadres) à AGIRC (cadres) depuis 1996



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - B2V Gestion (hors Groupama)

Ce graphique nous montre que le nombre de passages de non cadre à cadre est depuis 1999 supérieur à 1 500 par an. D'une manière générale, **les femmes** sont plus nombreuses à bénéficier du passage de non cadre à cadre. Mais il faut apporter deux nuances.

L'étude que nous avons réalisée sur la mixité et la diversité, a montré qu'il n'y avait pas de discrimination à l'embauche entre les hommes et les femmes lorsqu'ils étaient titulaires d'un même diplôme. La discrimination intervient non pas par le sexe, mais par la nature du diplôme possédé. Il est apparu ainsi que les titulaires de diplômes non scientifiques, à caractère littéraire ne bénéficiaient pas automatiquement d'une entrée dans la profession au niveau de cadre (un sur trois).

Or, nous avons constaté par ailleurs que la majorité des diplômés littéraires étaient détenus par des femmes créant généralement un différé entre le niveau de leur embauche non cadre et leur passage promotionnel en cadre, cette période se situant généralement dans les cinq premières années de leur vie professionnelle. Cette **période probatoire** pouvant être assimilée à une période d'essai et de confirmation des qualités individuelles des personnes concernées. Il conviendrait d'ailleurs d'analyser à travers un suivi de cohorte, si les maternités ne peuvent pas non plus influencer sur le différé d'évolution promotionnelle.

Second biais à mettre en avant : ces chiffres sont à corréliser avec le "vivier" non cadre qui est fortement féminisé. Par exemple, concernant les promotions de 2004, nous recensons 49 383 femmes non cadre en 2003 pour 880 passages en cadre, soit un taux de 1,8% tandis que pour les hommes 25 342 non cadres en 2003 pour 556 passages soit 2,2%.

#### Taux de passage de non cadre à cadre

	2003	2004
<b>Femmes</b>	<b>2,1%</b>	<b>1,8%</b>
<b>Hommes</b>	<b>2,5%</b>	<b>2,2%</b>

Sources : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance – B2V Gestion (hors Groupama)

L'âge de passage en cadre peut aussi être un indicateur intéressant.

Le tableau ci-après donne pour chaque année, l'âge moyen de passage de non cadre à cadre selon le sexe, ainsi qu'une agrégation de toutes ces années : il ressort en moyenne que, sur ces neuf dernières années, les hommes sont nommés cadres plus jeunes (1,2 ans d'écart).

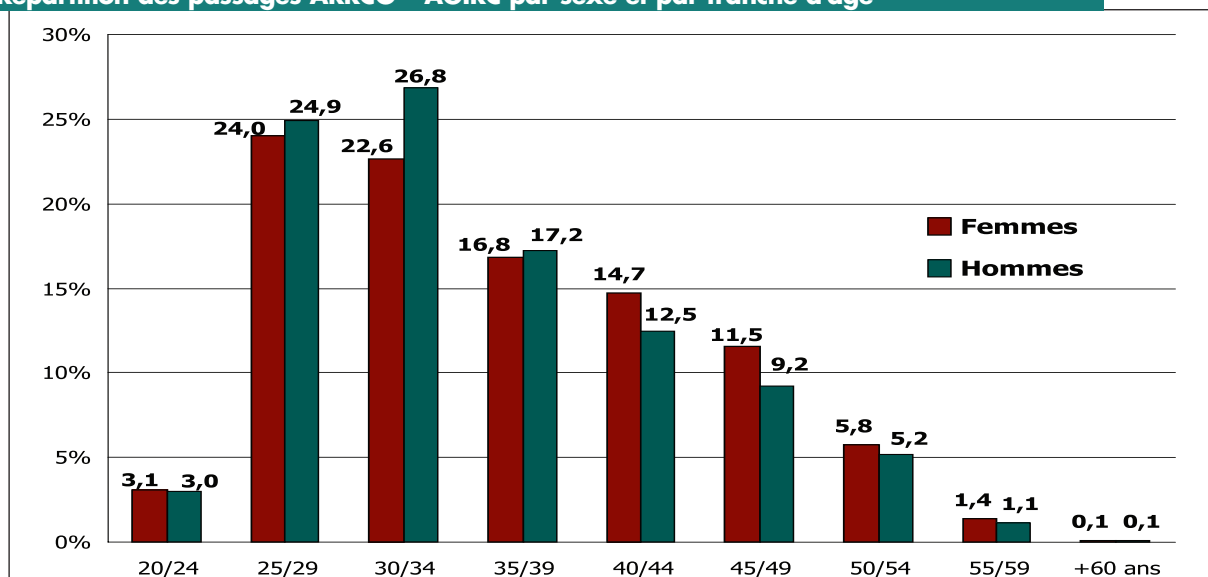
#### Age moyen de passage de non cadre à cadre

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Total
<b>Femmes</b>	35,2	35,3	34,6	36,0	35,7	36,6	36,1	36,9	36,5	<b>35,9</b>
<b>Hommes</b>	34,7	34,6	34,9	35,4	34,6	35,7	35,4	36,2	35,4	<b>34,7</b>

Sources : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance – B2V Gestion (hors Groupama)

Pour être plus précis, regardons par tranche d'âge s'il existe des différences significatives. Afin d'avoir un recul assez important, nous agrégeons les données de 1996 à 2004, soit une assiette de 13 784 personnes dont 57,5% de femmes.

#### Répartition des passages ARRCO - AGIRC par sexe et par tranche d'âge



Sources : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance – B2V Gestion (hors Groupama)



## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

Les passages de non cadre à cadre, sont massivement regroupés dans les tranches 25/29 et 30/34 ans d'une manière équivalente. Néanmoins, nous remarquons que pour les hommes, la proportion est plus forte que pour les femmes, surtout dans la tranche 30/34 ans.

Par rapport à l'hypothèse émise précédemment, ces statistiques pourraient signifier un effet retard dû aux maternités, au détriment de la population féminine.

Rappelons que nous allons tenter d'approfondir cette problématique à travers un suivi de cohortes dans le cadre du prochain Roma 2006.

### 3) Perspectives d'évolution : quelles réponses aux risques de pénurie ?

Face aux risques annoncés de pénurie sur le marché du travail des cadres à l'horizon 2010 – 2015 liés en particulier au fort taux de sorties de cette catégorie issue du *baby-boom* de l'après-guerre, quelles sont les premières réponses apportées par la profession ?

Tout d'abord, il faut remarquer un redressement global de l'âge de cessation d'activité, certes plus marqué en non cadres mais déjà significatif pour ceux-là.

Ce maintien plus tardif des salariés dans l'emploi marque l'amorce d'une nouvelle politique des sociétés à l'égard de la gestion des âges. C'est un élément positif mais pas suffisant en soi. La gestion de la pyramide des âges implique simultanément une meilleure conservation des salariés et l'élaboration d'une politique de recrutement et de rajeunissement.

Pour ce faire, le tableau ci-dessous montre qu'entre 2000 et 2004 les recrutements effectués en cadres chaque année **sont supérieurs** au nombre de sorties, complétés de promotions internes de salariés jeunes (30 – 34 ans) à un niveau élevé<sup>3</sup>.

#### Recrutements et promotions effectués de 2000 à 2004

	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Recrutements</b> (Groupama inclus)	2 900	3 550	2 900	2 200	2 150
<b>Promotions</b> (Hors Groupama)	1 659	1 949	1 735	1 710	1 436
<b>TOTAL</b>	<b>4 559</b>	<b>5 499</b>	<b>4 635</b>	<b>3 910</b>	<b>3 586</b>

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

Au global, **le nombre de "nouveaux entrants"** (recrutements + promotions) **correspond entre trois et quatre fois et demie aux besoins en cadres** déterminés à partir de notre modélisation de 2002<sup>4</sup>.

Certes, il faudrait compléter ces éléments par une analyse par famille de métiers et corriger le taux réel de maintien brut dans l'emploi des cadres, du turn-over qui affecte les commerciaux (inspecteurs) des réseaux salariés itinérants (vente debout).

<sup>3</sup> Ces chiffres sont légèrement minimisés du fait de la non prise en compte des promotions internes de Groupama.

<sup>4</sup> Ce n'est pas le cas pour les non cadres dont le taux de remplacement est inférieur aux sorties.

Dans l'étude que nous allons publier pour la fin 2006 sur les métiers commerciaux, nous aborderons ce point particulier, mais en tout état de cause nous savons que ce phénomène de *turn-over* est avant tout afférent aux non cadres et relativement marginal en ce qui concerne les inspecteurs.

En conclusion, il apparaît que les entreprises d'assurances face aux risques de concurrence liés aux similitudes démographiques des professions proches de la nôtre (secteurs bancaire et financier, retraite, Education Nationale, Fonction publique territoriale) **anticipent** les risques de pénurie, malgré un certain ralentissement ces deux dernières années. En réalité, la réponse apparaît double : **des recrutements sur le marché** non seulement de jeunes diplômés mais aussi de cadres confirmés, **conjugués** à une politique de gestion des ressources internes à travers **la relance de l'ascenseur social**.

## D) Dynamique des nouveaux entrants

Dans une approche complémentaire, nous allons maintenant porter un regard d'ensemble sur les recrutements réalisés en 2004. Rappelons que les nouveaux entrants sont le devenir de la profession, recrutés pour répondre à des besoins immédiats, mais aussi par rapport à une projection prospective de ceux-ci. A ce titre, l'analyse spécifique des nouveaux embauchés renseigne sur l'évolution de l'activité et des métiers, et montre incidemment les décalages et risques potentiels d'inadéquation du portefeuille de compétences des salariés en place.

Tout d'abord, de manière désormais classique, nous avons indiqué le profil sociodémographique des nouveaux entrants et les principaux traits qui les caractérisent.

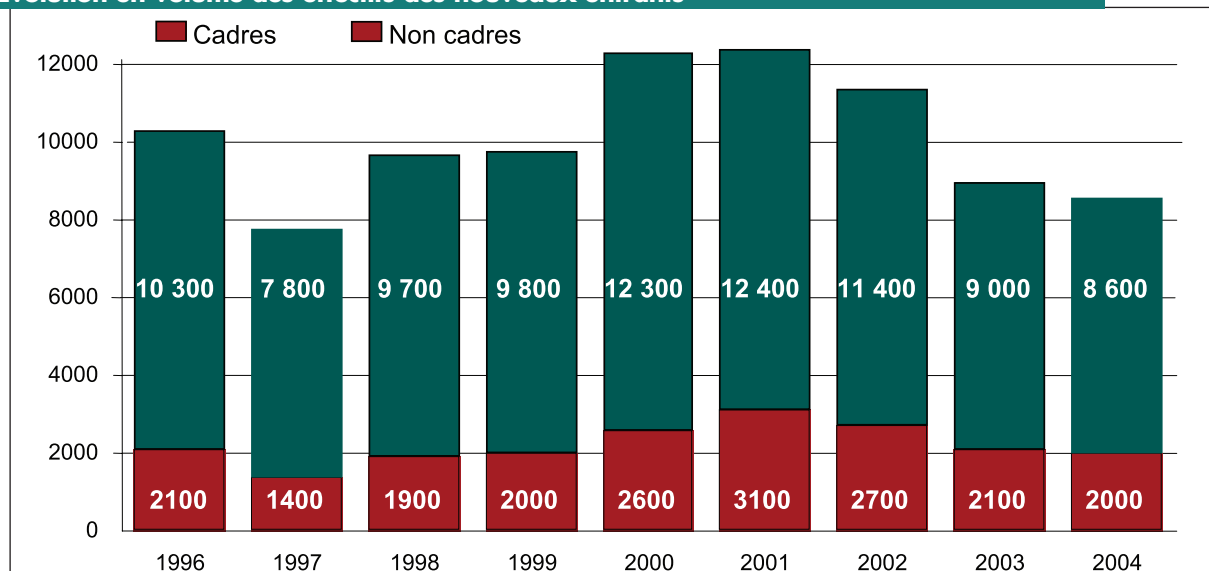
Puis, nous avons analysé comment se distribuaient les nouveaux entrants, par famille de métiers, en opérant un distinguo entre les recrutements non cadres et cadres.

Nous nous sommes ensuite concentrés sur les deux premières familles de métiers en volume, Commercial et Gestion de contrats, pour regarder comment évoluait la représentation des différents niveaux de diplôme en leur sein, de 1996 à 2004.

Enfin, nous avons fait un focus sur les titulaires d'un BTS "commercial" ou du BTS d'assurances, afin d'analyser les débouchés qui s'offraient principalement à eux dans la branche professionnelle.

### 1) Evolution globale des recrutements et détail cadre/non cadre

Evolution en volume des effectifs des nouveaux entrants



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

Comme vu ci-avant, cette année encore est marquée par une baisse du volume des recrutements. Néanmoins, si cette tendance se confirme depuis 2002, elle est notamment moins marquée en 2004. Toutefois, il est important de noter que le nombre de cadres recrutés se maintient au dessus de 2000, soit à un niveau supérieur aux besoins estimés de la profession. C'est donc sur la population non cadre que cette diminution se constate.

Dans une approche plus globale du volume de l'emploi dans l'assurance, cet indicateur doit cependant être relativisé au regard de l'ensemble des flux qui affectent la profession. Rappelons que la Loi Fillon, par le ralentissement des sorties qu'elle génère, a un impact direct sur la masse salariale disponible pour embaucher et crée, de facto, un effet de "stand by" dans les recrutements.

De plus, les recrutements massifs de commerciaux rajoutent des incidences indirectes sur les volumes, et rendent pour partie délicate l'interprétation des chiffres bruts.

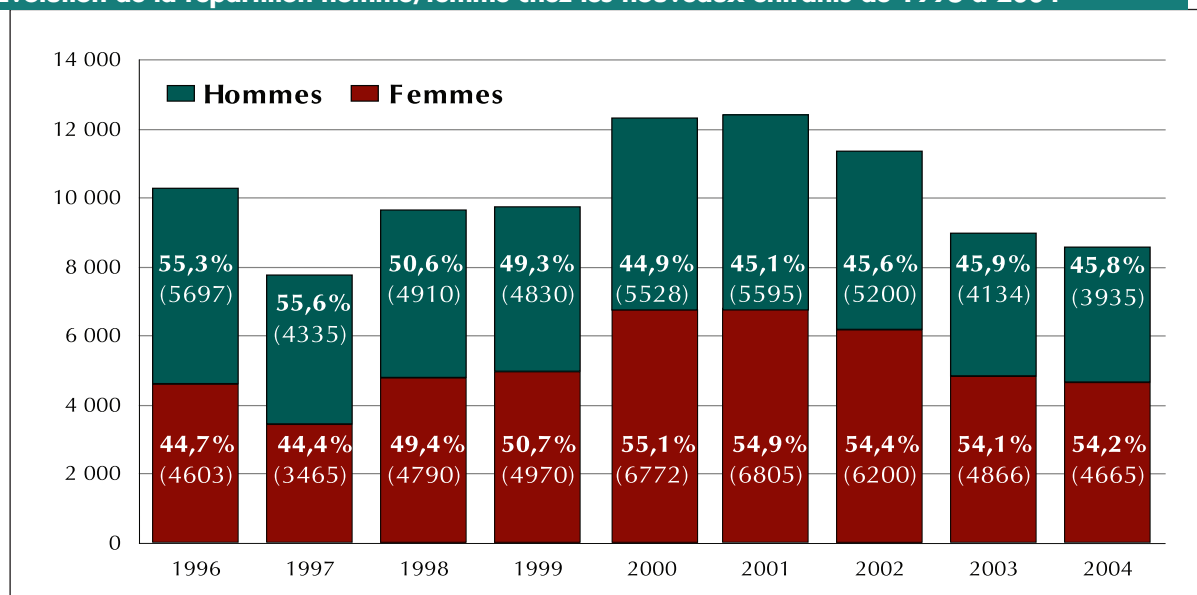
### 2) Indicateurs sociodémographiques complémentaires sur les nouveaux entrants

#### 2.1 Evolution de la répartition homme/femme de 1996 à 2004

Si historiquement, les hommes étaient majoritaires dans les recrutements, on note que la tendance s'est inversée à partir de 1999. Depuis quatre ans, **la part des femmes** parmi les nouveaux entrants s'est toutefois stabilisée **autour de 54%**, indépendamment des variations du volume global des embauches.

Ce taux, quoique légèrement inférieur à la moyenne de branche, peut être considéré comme le premier facteur explicatif de la féminisation qui s'observe dans la population totale des salariés de l'assurance.

Evolution de la répartition homme/femme chez les nouveaux entrants de 1996 à 2004



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Pour aller plus loin que ces commentaires, nous renvoyons le lecteur aux études antérieures déjà publiées par l'Observatoire, en particulier "La place des femmes dans l'assurance" (décembre 2004) et "Mixité, diversité, compétitivité économique des entreprises" (octobre 2005) qui apportent un éclairage affiné et toujours d'actualité sur ce sujet.

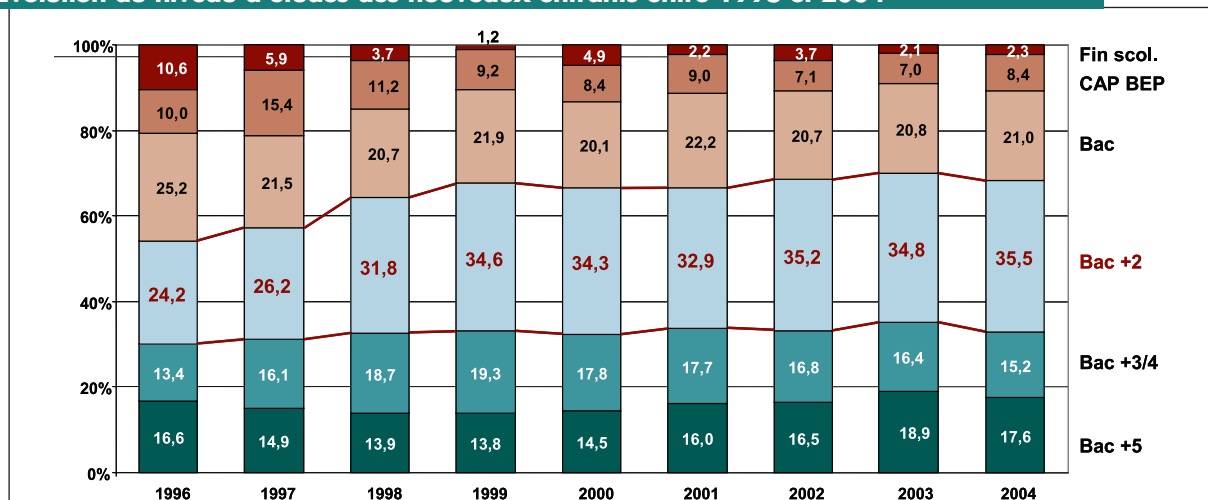
## 2.2 Ventilation par niveau de diplôme de 1996 à 2004

Comme nous avons déjà pu le démontrer précédemment, il existe une corrélation forte entre le niveau de diplôme initial et le statut -cadre ou non cadre- attribué à l'embauche. Le Bac+2 minimum, largement exigé à l'embauche (68,3%), est même la principale explication de l'élévation constante du niveau de diplôme, telle qu'elle se constate dans la profession depuis plusieurs années.

De même, on note une part importante de Bac+5 dans les profils de recrutement, essentiellement pour tenir des postes de cadre.

Il s'agit donc de tendances lourdes qui marquent l'assurance, laquelle s'oriente de plus en plus vers des organisations nécessitant un haut niveau de professionnalisme. Et si le diplôme n'est pas la compétence – il faut également tenir compte de l'expérience acquise – force est d'admettre qu'il est un indicateur pertinent des mutations qui s'opèrent.

### Evolution du niveau d'études des nouveaux entrants entre 1996 et 2004



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Parmi les diplômes de niveau Bac+2, **deux filières** sont tout particulièrement prisées par les employeurs : le **BTS d'assurances** et les **BTS "commerciaux"** (Négociation et Relation Client majoritairement, et Management d'Unité Commerciale dans une moindre mesure).

**Le BTS d'assurances**, diplôme phare de la profession, apporte toutes les connaissances techniques et juridiques nécessaires, notamment en matière d'indemnisation. De plus, il marque bien un niveau intermédiaire dans cette filière de formation, qui peut se poursuivre jusqu'au DESS de droit des assurances.

**Les BTS "commerciaux"** sont les diplômes les plus recherchés - en valeur absolue. **Le BTS NRC**, en particulier, apporte bien la dimension "client" indispensable. Pouvoir offrir la préparation de ce diplôme en apprentissage permet à des jeunes d'entrer dans la profession dès le baccalauréat, en leur apportant une solide connaissance des activités et des produits d'assurance, gage de leur évolution professionnelle.

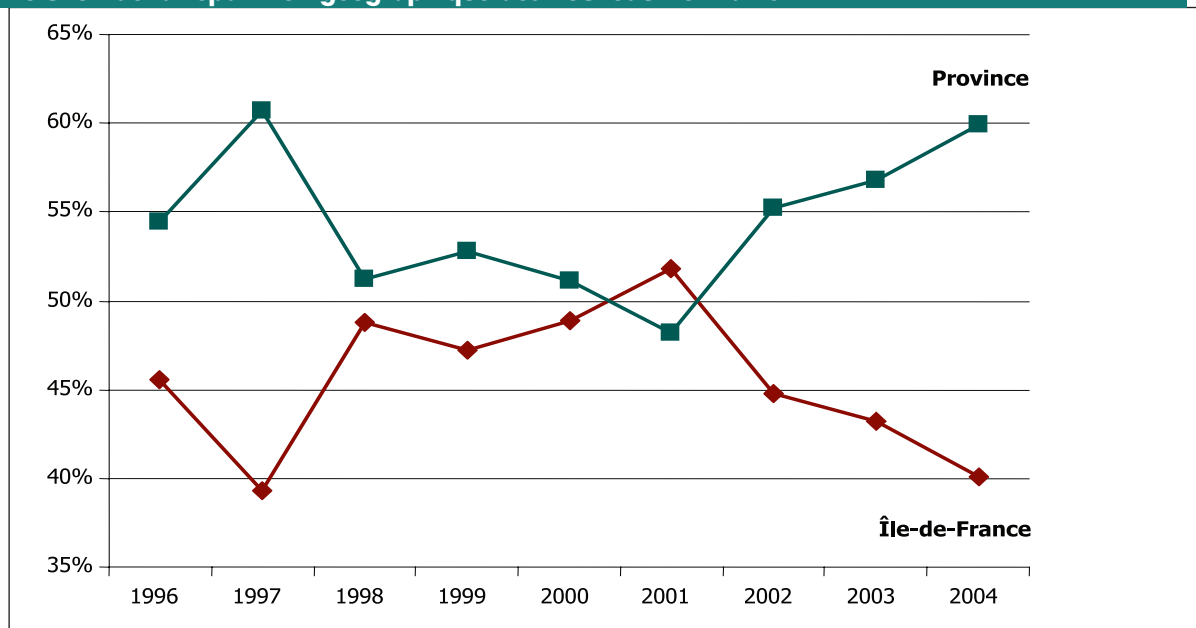
A cet égard, de nombreuses formations existent dans le domaine commercial appliqué à l'assurance, à des niveaux supérieurs à Bac+2 (Licence Professionnelle Assurances, diplôme du cycle professionnel de l'École nationale d'assurances...) qui permettent aux personnels des entreprises d'assurances d'évoluer dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, dans un secteur traditionnellement formateur (4,5% de la masse salariale consacré en moyenne à la formation professionnelle continue).

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

### 2.3 Répartition géographique

Après une période quelque peu erratique entre 1998 et 2001, il semble désormais acquis que **la province recrute plus que l'Île-de-France**, à l'image d'ailleurs de la répartition globale des salariés de la branche.

#### Evolution de la répartition géographique des nouveaux entrants



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

De plus, si l'on prend en compte Groupama pour les trois dernières années, cet écart est encore plus important : en 2004 la province représente 63,4% des recrutements. Quantitativement en fait, elle se maintient autour d'un nombre relativement stable entre 4 500 et 6 000 chaque année.

Cette tendance provient donc plutôt de l'Île-de-France qui régresse : 2500 recrutements en moins entre 2001 et 2004.

Quels départements sont concernés par ces évolutions ?

Bien que Paris (75) et les Hauts de Seine (92) constituent à eux deux les plus gros "recruteurs" (2 800 personnes en 2004, soit près d'un tiers), la seule progression notable concerne la Seine St Denis (93) qui, depuis 1998, augmente à chaque fois ses volumes d'embauches

Cette tendance a pour effet que cette année, Groupama inclus, **la province** représente pour la première fois plus de **60% des emplois** dans l'assurance (61,4%), contre 59,4% en 2003. L'Île-de-France passe ainsi de 56 300 à 53 310 salariés, soit -2 990, tandis que la province augmente de 2 490 personnes, passant de 82 200 à 84 690.

Ces transferts d'effectifs semblent liés à trois facteurs principaux :

- tout d'abord, le fait des embauches commerciales, lesquelles sont par définition plutôt réalisées en région, à proximité de la clientèle ;
- ensuite sur Paris, par le recours privilégié à la mobilité interne. Les grands groupes, notamment, reconvertissent d'abord leur personnel en place avant de recruter à l'extérieur (sauf embauches exceptionnelles sur des expertises pointues et non possédées en interne) ;
- et enfin, par le déploiement en province des plates-formes commerciales et de gestion (en particulier de la bancassurance).

Tels sont donc les principaux paramètres qui, à notre sens, peuvent expliquer cette inversion dans l'ordre d'importance des bassins de recrutement.

### 3) Ventilation des nouveaux entrants par famille de métiers

Après ces données globales, nous nous sommes intéressés plus précisément à la répartition des nouveaux entrants par famille de métiers, en effectuant une ventilation entre recrutements non cadres et cadres.

**Ventilation des nouveaux entrants non cadres par famille de métiers en 2004**

<i>Famille de métiers</i>	<i>Nombre</i>	<i>Taux</i>
<b>1 – Commercial</b>	<b>3 974</b>	<b>51,3 %</b>
<b>2 - Gestion des Contrats</b>	<b>1 769</b>	<b>22,8 %</b>
<b>3 - Secrétariat et Assistanat</b>	<b>344</b>	<b>4,5 %</b>
4 – Comptabilité	242	3,1 %
5 – Logistique	238	3,1 %
6 – Administration	203	2,6 %
7 - Informatique et Télécommunications	147	1,9 %
8 - Etudes et Conseil	94	1,2 %
9 - Ressources Humaines	83	1,1 %
10 - Conception et Adaptation de Produits	57	0,7 %
11 - Contrôle Technique et Prévention	50	0,7 %
12 – Communication	31	0,4 %
13 – Réassurance	30	0,4 %
14 - Gestion et Organisation	30	0,4 %
15 - Gestion des Actifs	26	0,3 %
16 – Direction	0	0,0 %
Indéterminée	427	5,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>7 745</b>	<b>100,0 %</b>

Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (Groupama Inclus)

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

- Comme les années précédentes, la famille "**Commercial**" concentre la majorité des nouveaux embauchés. Cependant, il faut aussi tenir compte ici du phénomène structurel de *turn-over* auquel les entreprises sont confrontées. Les statistiques dont nous disposons ne font apparaître que les effectifs arrêtés au 31 décembre de l'année considérée. Or, le métier de commercial, et donc le recrutement de "commerciaux" (appellation prise au sens large, qui inclut tous types de profils : commercial "debout" ou "assis"...) relève d'un exercice particulièrement difficile.

De facto compte tenu du *turn-over*, il apparaît donc assez logique que cette famille capte, à elle seule, l'essentiel des embauches.

- Bien que deuxième en volume, la famille "**Gestion de contrats**" ne centralise qu'un peu moins d'un quart des nouveaux entrants. A noter toutefois que les recrutements effectués ne s'inscrivent désormais plus dans la logique de **substitution** qui prévalait jusqu'alors : le profil des nouveaux embauchés n'est pas identique à celui des sortants.

Comme nous avons déjà eu l'occasion de l'écrire, notamment au travers des Baromètres, l'orientation client, sous-tendue par toutes les politiques d'entreprise, implique une prévalence des compétences comportementales dans la gestion de la relation client. De plus, l'organisation de l'activité accorde de plus en plus d'importance au front office (via les plates-formes de services) et réduit conséquemment le nombre de gestionnaires de back office. Ainsi, le profil des nouveaux embauchés marque des différences notables par rapport au personnel en place qui, lui-même, devra évoluer dans ses savoir-être pour rester en adéquation avec les objectifs stratégiques définis, et les choix d'organisation qui en découlent.

### Ventilation des nouveaux entrants cadres par famille de métiers en 2004

<i>Famille de métiers</i>	<i>Nombre</i>	<i>Taux</i>
<b>1 – Commercial</b>	<b>428</b>	<b>20,1 %</b>
<b>2 - Informatique et télécommunications</b>	<b>330</b>	<b>15,5 %</b>
<b>3 - Gestion des contrats</b>	<b>223</b>	<b>10,5 %</b>
<b>4 - Conception et Adaptation de Produits</b>	<b>202</b>	<b>9,5 %</b>
5 - Etudes et Conseil	178	8,4 %
6 - Gestion et Organisation	176	8,3 %
7 - Gestion des Actifs	148	6,9%
8 - Direction	108	5,1 %
9 - Comptabilité	103	4,8 %
10 - Ressources Humaines	61	2,9 %
11 - Communication	48	2,3 %
12 - Contrôle Technique et Prévention	47	2,2 %
13 - Logistique	37	1,7 %
14 - Réassurance	19	0,9 %
15 - Secrétariat et Assistanat	17	0,8 %
16 - Administration	2	0,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>2 127</b>	<b>100,0 %</b>

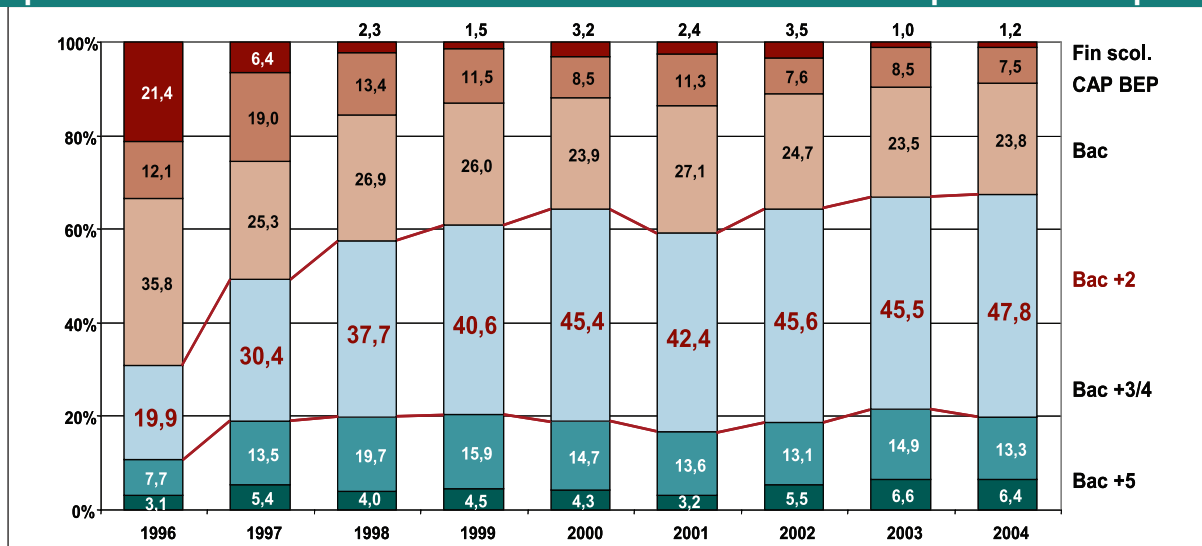
*Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (Groupama Inclus)*

- Si, là encore, la famille "**Commercial**" réunit le plus grand nombre de nouveaux entrants, il s'agit ici de postes soit d'animation d'équipes, soit davantage techniques (définition, articulation et organisation des plans d'actions commerciales par typologie de clientèle).
- Point notable en revanche, la famille "**Informatique et télécommunications**" se situe au deuxième rang des familles recrutant des cadres, devant même la famille "Gestion de contrats". Ce positionnement n'est toutefois pas surprenant au regard des efforts importants réalisés depuis déjà plusieurs années par les entreprises de la branche pour moderniser leurs systèmes d'information. La technologie, dans le contexte concurrentiel actuel, est en effet devenue un enjeu crucial de compétitivité. Le client, point de départ de toutes les activités et actions de l'entreprise, suppose le développement des outils idoines à son traitement qualitatif.
- De même, la quatrième place détenue par la famille "**Conception et adaptation de produits**" montre bien le dynamisme de la branche et la haute valeur ajoutée des fonctions études actuarielles et marketing dans la course aux marchés. La rénovation des gammes de produits et la création de nouveaux produits et services, qui "collent" aux besoins de la clientèle, nécessitent en effet des effectifs croissants de ce type de professionnels. C'est d'ailleurs ce que nos études antérieures, et notamment le "Profil statistique et prospectif des métiers de l'actuariat" (publié en juin 2005), ont permis de mettre en évidence.

#### 4) Focus sur les familles "**Commercial**" et "**Gestion de contrats**" (non cadres)

Après avoir analysé le profil des nouveaux entrants dans leur ensemble, nous nous sommes focalisés sur les deux premières familles de métiers, en volume : "Commercial" et "Gestion de contrats".

Répartition des nouveaux entrants non cadres dans la famille "**Commercial**" par niveau de diplôme



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Dans la famille "**Commercial**" tout d'abord, on note un accroissement général du niveau de diplôme à l'embauche, avec une concentration marquée de Bac et Bac+2 (55,7% en 1996 et 71,6% en 2004).



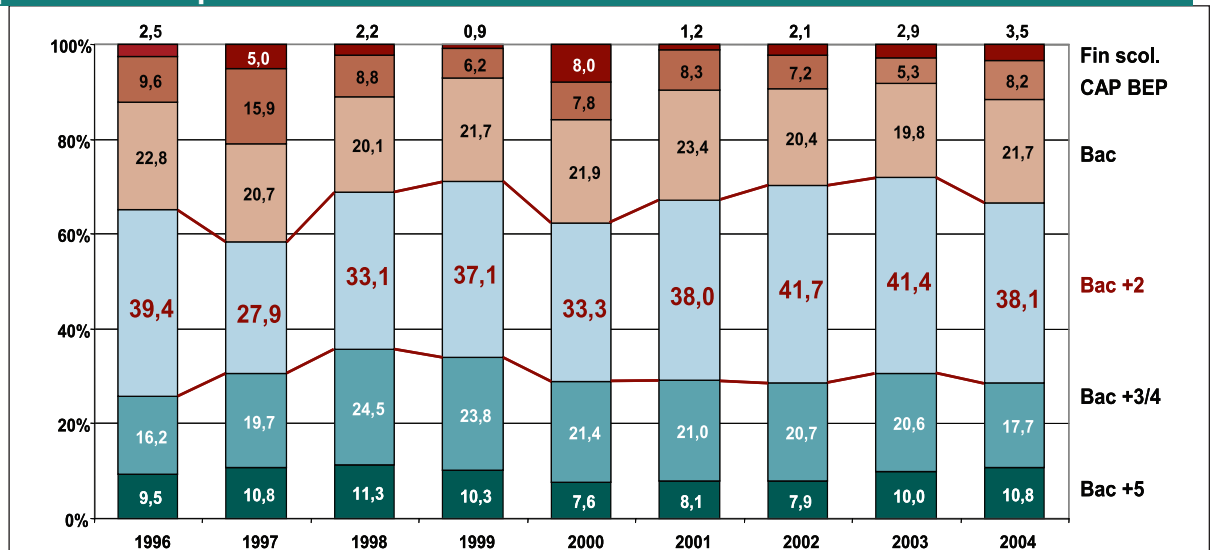
## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

L'évolution la plus remarquable concerne toutefois les Bac+2, qui passent d'un peu moins d'un sur cinq en 1996 à près d'un sur deux en 2004. Et si un petit quart des embauchés n'est titulaire "que" d'un Baccalauréat, il faut aussi considérer qu'un certain nombre d'entre eux sont toujours en formation initiale (via les dispositifs d'alternance, de professionnalisation et d'apprentissage), et préparent un diplôme de niveau Bac+2 (souvent un BTS "commercial", Négociation et Relation Client ou Management d'Unité Commerciale)...

Les niveaux inférieurs au Bac sont en quasi disparition, passant de 33,5% en 1996 à 8,7% en 2004, en diminution régulière.

A l'opposé, les Bac+3 et plus ne connaissent qu'une augmentation modérée et semblent se stabiliser autour de 20% (contre 10,8% en 1996).

### Répartition des nouveaux entrants non cadres dans la famille "Gestion de contrats" par niveau de diplôme



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Dans la famille "Gestion de contrats", l'évolution de la répartition des nouveaux embauchés, selon leur niveau de diplôme initial, est moins contrastée, voire stabilisée sur les quatre derniers exercices. Les Bac et Bac+2 constituent toujours l'essentiel des recrutements, à hauteur de 59,8% en 2004 (contre 62,2% en 1996).

A la différence de la famille "Commercial", la famille "Gestion de contrats" recrute davantage de Bac+3 et plus : presque trois embauches sur dix. Il s'agit ici pour l'essentiel de juristes, en charge des dossiers plus techniques.

Se pose néanmoins la question de situer spécifiquement les Bac+3, dont un grand nombre est titulaire de la Licence Professionnelle d'Assurances... Certes, la réforme européenne LMD (Licence, Master, Doctorat) définit bien désormais les cycles post-baccalauréat, dans une logique 3/5/8, mais la France, quant à elle, conserve l'habitude de fixer le premier niveau à Bac+2.

De fait, où se positionne aujourd'hui la licence par rapport à un BTS ?

La lecture des offres d'emploi qui émanent des entreprises du secteur ne fait pas ressortir de différence notable. Sur un même poste, elles semblent recruter indifféremment à Bac+2 ou +3. Si l'on peut supposer qu'une différenciation existe néanmoins, elle ne s'effectuera cependant qu'à terme, après quelques années de pratique et d'expérience. Ainsi, on peut supposer que la personnalité de l'individu sera davantage le gage d'une opportunité de promotion, plutôt que le diplôme initialement détenu.

Mais il ne s'agit pas là d'une réponse suffisamment précise à cette question. Aussi, l'Observatoire devra-t-il s'intéresser à cette hypothèse dans l'avenir...

## 5) Focus sur les BTS "commerciaux" et le BTS d'assurances

Dans une approche croisée, nous avons ensuite cherché à déterminer quels étaient les débouchés "naturels", ou les plus fréquemment observés, pour les titulaires d'un BTS "commercial" ou du BTS d'assurances.

**Ventilation des BTS "commerciaux" par famille de métiers en 2003 et 2004**

Famille de métiers	2004		2003	
	Nbre de personnes	Taux relatif	Nbre de personnes	Taux relatif
<b>1 - Commercial</b>	<b>719</b>	<b>82,93 %</b>	<b>629</b>	<b>75,42 %</b>
<b>2 - Gestion des Contrats</b>	<b>76</b>	<b>8,77 %</b>	<b>122</b>	<b>14,63 %</b>
3 - Secrétariat et Assistanat	28	3,00 %	4	0,48 %
4 - Administration	9	1,04 %	12	1,44 %
5 - Logistique	7	0,81 %	4	0,48 %
6 - Ressources Humaines	4	0,46 %	4	0,48 %
7 - Gestion des Actifs	3	0,35 %	21	2,52 %
8 - Informatique et Télécommunications	3	0,35 %	4	0,48 %
9 - Comptabilité	2	0,23 %	12	1,44 %
10 - Etudes et Conseil	2	0,23 %	2	0,24 %
11 - Gestion et Organisation	2	0,23 %	4	0,48 %
12 - Contrôle Technique et Prévention	1	0,12 %	1	0,12 %
13 - Réassurance	1	0,12 %	0	0,00 %
14 - Conception et adaptation de produits	0	0,00 %	7	0,84 %
15 - Indéterminée	12	1,38 %	11	1,32 %

*Les chiffres sont calculés à partir des données réelles dont dispose l'Observatoire, sans extrapolation.*

*Pour rappel, les taux de réponses au critère "formation" ont été de 74,3% en 2003 et 74,4% en 2004.*

Sans surprise, la première famille à recruter des titulaires de ce type de diplôme est la famille "Commercial" : près de 83% d'entre eux y travaillent. A noter toutefois, après consultation des DRH concernées, que le diplôme détenu est de moins en moins le principal critère déterminant lors des recrutements, en particulier pour les embauches de salariés de plus de 40 ans.

En effet, le profil souhaité des candidats s'élargit aussi à des moindres diplômés, pourvu qu'ils possèdent déjà une expérience réussie dans le domaine de la vente, en assurances ou autres...

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

Assez logiquement encore, la famille "Gestion de contrats" recourt elle aussi à ces mêmes diplômés, en réponse notamment au développement des plates-formes de gestion (principalement sur la souscription/production). Bien qu'ils soient bien moins nombreux, la présence de BTS "commerciaux" dans cette famille confirme l'évolution du métier de gestionnaire de contrats, à savoir l'importance croissante des compétences comportementales, ou savoir-être, dans la prise en compte de la dimension client.

Pour les autres familles accueillant ces profils, nous pouvons considérer que leur faible nombre n'est pas, en soi, suffisamment représentatif pour pouvoir en tirer des conclusions généralisables.

### Ventilation des BTS d'assurances par famille de métiers en 2003 et 2004

Famille de métiers	2004		2003	
	Nbre de personnes	Taux relatif	Nbre de personnes	Taux relatif
<b>1 - Gestion des Contrats</b>	<b>208</b>	<b>64,60 %</b>	<b>180</b>	<b>54,71 %</b>
<b>2 - Commercial</b>	<b>83</b>	<b>25,78 %</b>	<b>110</b>	<b>33,43 %</b>
3 - Réassurance	5	1,55 %	5	1,52 %
4 - Secrétariat et Assistanat	3	0,93 %	10	3,04 %
5 - Informatique et Télécommunications	2	0,62 %	1	0,30 %
6 - Administration	1	0,31 %	4	1,22 %
7 - Ressources Humaines	1	0,31 %	0	0,00 %
8 - Comptabilité	1	0,31 %	2	0,61 %
9 - Etudes et Conseil	1	0,31 %	1	0,30 %
10 - Conception et adaptation de produits	1	0,31 %	3	0,91 %
11 - Indéterminée	16	4,97 %	13	3,95 %

*Les chiffres sont calculés à partir des données réelles dont dispose l'Observatoire, sans extrapolation.*

*Pour rappel, les taux de réponses au critère "formation" ont été de 74,3% en 2003 et 74,4% en 2004.*

Le BTS d'assurances, quant à lui, trouve naturellement son principal débouché dans la famille "Gestion de contrats" : près de deux titulaires de ce diplôme sur trois y sont affectés. L'encadrement juridique de l'assurance impose en effet que la dimension "technique" de l'activité soit parfaitement maîtrisée. Cette formation répond donc dans une large mesure aux besoins de la profession en la matière.

Si les autres familles de métiers ne concentrent pratiquement pas de BTS d'assurances, il faut néanmoins relever que la famille "Commercial" accueille près d'un quart de ces diplômés.

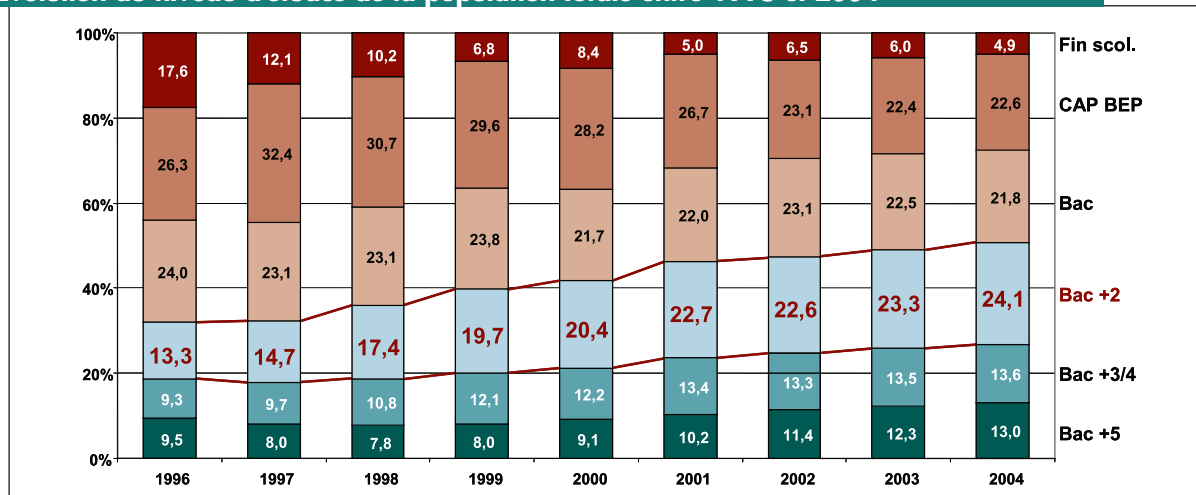
Au regard des chiffres de 2003 et 2004, il semble malgré tout qu'une segmentation s'opère progressivement selon le diplôme détenu, entre ces deux métiers - dont les frontières deviennent d'ailleurs de plus en plus perméables.

Il sera sans doute intéressant dans nos prochains travaux, d'analyser si ces évolutions sont de nature conjoncturelle ou structurelle, et de tenter d'apporter une vision prospective de celles-ci...

## E) Formation et environnement assurantiel

- L'élévation du niveau de diplôme, constatée année après année, se poursuit en 2004. De plus, pour la première fois, **les diplômés d'un niveau supérieur ou égal au Bac+2 représentent plus de 50% de la population totale (50,7%)**.

Evolution du niveau d'études de la population totale entre 1996 et 2004



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

**Le Bac +2**, diplôme majoritaire depuis 2003, poursuit ainsi sa progression "naturelle", avec près d'un salarié sur quatre.

D'un point de vue historique, l'inversion de tendance s'est en fait réalisée au détriment des "fins de scolarité" ainsi que des CAP et BEP (au profit des Bac+2 et Bac+5). La part des Bac et Bac+3/4, en revanche, a peu évolué.

Pour autant, cette élévation du niveau de diplôme dans l'assurance est à corréliser avec celle du niveau de scolarité de la population française dans son ensemble. Aujourd'hui, le recrutement d'un Bac+2 peut s'apparenter à celui d'un CAP ou BEP des années 1970.

Il n'en demeure pas moins que cette progression devrait encore se poursuivre pour au moins deux motifs principaux :

- le niveau de diplôme des nouveaux entrants (surtout concernant les jeunes diplômés) se situe au minimum à Bac+2, avec une dichotomie marquée entre les Bac+2 et les Bac+5. Cette évolution vers un certain élitisme de la sélection par le diplôme devrait donc renforcer la tendance engagée depuis plusieurs années ;

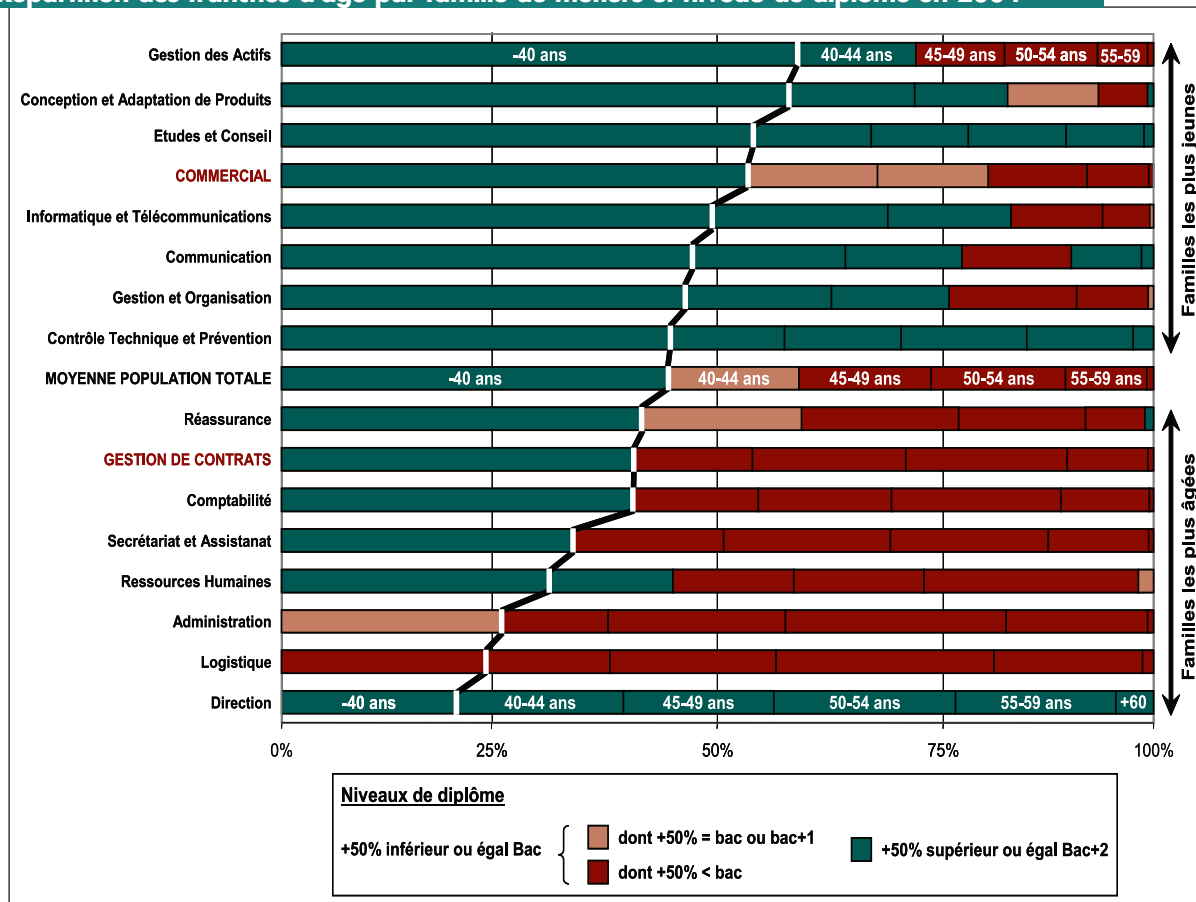
- les sorties à venir concernent en priorité des personnes qui, dans leur grande majorité, ont un "bas" niveau de diplôme initial (c'est-à-dire inférieur au standard actuel).

Néanmoins, l'arrêt des départs anticipés va contenir cette augmentation, dans un premier temps, par le maintien de personnes peu diplômées dans l'emploi (indépendamment du degré d'application de l'accord de branche du 14 octobre 2004 pour ce qui concerne la formation professionnelle continue).

- A cet égard, il est intéressant d'analyser comment se ventile la population de l'assurance selon son niveau de diplôme, son âge et sa famille d'appartenance.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

### Répartition des tranches d'âge par famille de métiers et niveau de diplôme en 2004



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

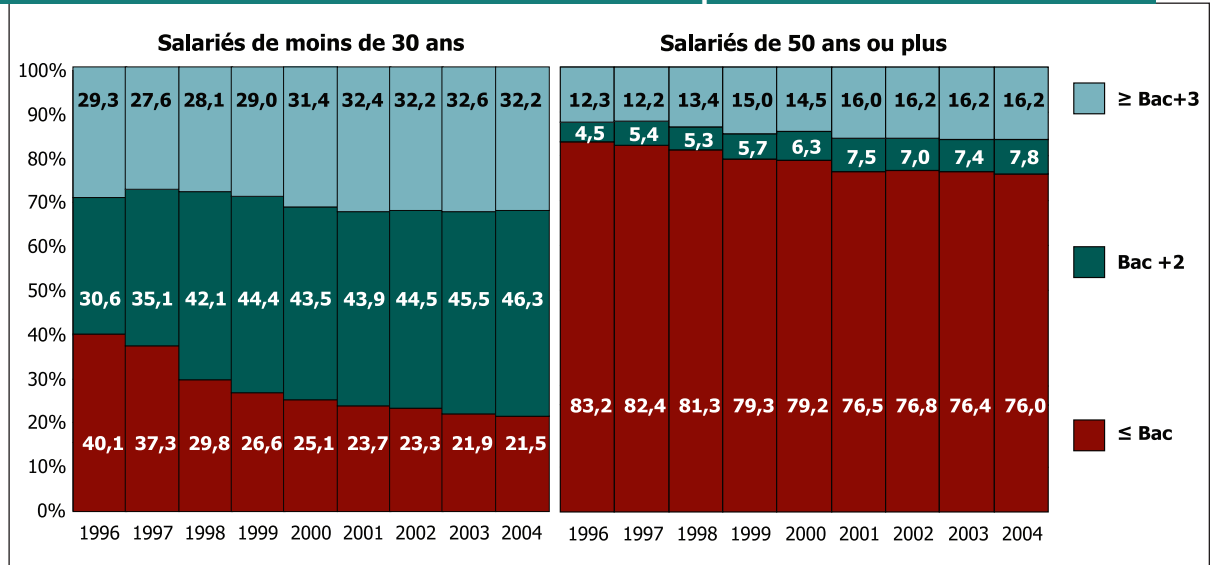
Le graphe ci-dessus, qui est une actualisation de celui déjà présenté à l'occasion de l'étude "Les quadras d'aujourd'hui... quinquas de demain?" (publiée en décembre 2003 – page 55), confirme le phénomène générationnel du niveau de formation détenu.

Le croisement des trois paramètres précités fait ainsi apparaître plus clairement les **risques de décalage** qui existent pour certaines tranches de population, dans les familles en disparition ou en forte transformation.

- De même, dans l'histogramme qui suit, la comparaison entre les moins de trente ans et les plus de cinquante ans met en évidence l'élévation globale du niveau de diplôme requis dès l'embauche.

Progressivement, les niveaux inférieurs ou égaux au Bac disparaissent, substitués par des Bac+2 et plus qui sont devenus majoritaires...

**Evolution du niveau d'études des moins de 30 ans et des plus de 50 ans entre 1996 et 2004**



Source Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (hors Groupama)

Chez les moins de 30 ans, la proportion des Bac+3 ou plus est en légère hausse, principalement grâce aux Bac+5. Concernant les autres diplômes, c'est le jeu des vases communicants : les Bac+2 remplacent au fur et à mesure les personnes titulaires d'un diplôme de niveau inférieur ou égal au Bac.

Toutefois, cette dernière tendance pourrait se ralentir dans les années à venir, et la part des bacheliers devrait se stabiliser à terme. En effet, les tensions qui ne manqueront pas d'apparaître sur le marché de l'emploi, du fait du papy-boom, auront comme corollaire direct de rendre plus difficile pour les entreprises la "chasse" aux diplômés.

Rappelons à nouveau que les profils principalement recherchés par l'assurance sont les mêmes que ceux recherchés par la banque, la Sécurité Sociale, les Collectivités Territoriales, l'Éducation Nationale...

Chez les personnes de plus de 50 ans, la tendance à l'élévation du niveau de diplôme est moins prononcée que chez les moins de 30 ans. Entre 1996 et 2001, le taux de diplômés inférieur ou égal au Bac est passé de 83,2% à 76,5% (-3 points entre 2000 et 2001, du fait des nombreux départs cette année-là) à égal profit des Bac+2 et plus. Nous notons cependant une stabilité de ces taux depuis 2001.

- Comme nous avons pu le démontrer précédemment, le vieillissement de la population de l'assurance se traduira par des départs importants dans les prochaines années. Considérant de surcroît le taux de turn-over naturel auquel la profession est confrontée (comme d'autres d'ailleurs !), **des recrutements massifs** seront à réaliser pour compenser les départs.

Toutefois, ces recrutements ne pourront dorénavant plus se concevoir dans la simple logique de substitution qui prévalait jusqu'alors. En effet, l'orientation client que sous-tend toutes les stratégies adoptées par les entreprises d'assurances a des incidences sur la manière dont l'activité s'organise (développement du front office, des plates-formes de services, etc.) et, partant, sur les métiers et les profils de compétences attendus.

---

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2004

Il s'agit donc aujourd'hui d'un contexte de concurrence exacerbée, où la gestion de la relation client est devenue un axe prioritaire de différenciation et de compétitivité. Dans cette finalité, les entreprises d'assurances rénovent leur offre de services, refondent leurs outils informatiques et réorganisent leurs structures. Elles attendent donc de leurs collaborateurs qu'ils soient en capacité d'appréhender cette dimension supplémentaire, laquelle repose largement sur la maîtrise de savoir-être, en sus des savoirs et savoir-faire traditionnels.

L'étude des données statistiques conforte ainsi cette analyse, tant sur l'évolution de la population globale de l'assurance, qu'en ce qui concerne plus spécifiquement le profil des nouveaux entrants.

- Se pose alors la question de déterminer quelles sont les actions de formation à prioriser dans les entreprises, et vis-à-vis de quelles populations identifiées ?

De même, tant vis-à-vis des nouveaux entrants que des salariés en place, quelles sont les filières de formation -diplômantes ou non- qui répondent le mieux aux besoins inhérents des entreprises d'assurances ?

L'accord de branche du 14 octobre 2004, qui décline la loi du 4 mai 2004 (elle même transposition de l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003), définit pour l'Observatoire **une obligation d'enquête spécifique** sur cette thématique. En considérant la formation comme le principal levier devant permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de l'activité et des métiers, la profession s'est lancée un objectif ambitieux.

C'est pourquoi, afin de répondre notamment à ces questions, et s'inscrivant au sein du dispositif emploi/formation, **l'Observatoire réfléchit à la mise place d'un outil de suivi qui permette d'apporter un éclairage complémentaire sur ce sujet à fort enjeu social et économique.**

Sous la forme d'une deuxième enquête, il s'agira d'analyser comment les entreprises accompagnent les salariés tout au long de leur vie professionnelle, à partir d'un **"bilan formation consolidé"** au niveau de la branche, à l'instar du présent ROMA lequel constitue déjà une sorte de "bilan social".

En synthèse non exhaustive, quelques traits marquants de l'exercice 2004, qui corroborent les grandes tendances déjà perçues les années antérieures.

En ce qui concerne le volume global de l'emploi, et malgré une certaine stabilisation, sa diminution à terme semble se confirmer. Mais ce phénomène masque en réalité des transformations significatives.

Tout d'abord, il apparaît que l'assiette des effectifs, limitée exclusivement aux entreprises ressortissant de la FFSA ou du GEMA, ne traduit plus la globalité des activités de l'industrie de l'assurance. L'évolution de la concurrence, de l'organisation, des technologies, des produits... entraîne des transferts et des porosités. Ainsi, en matière de gestion de contrats, il faudrait prendre en compte la création et la progression des effectifs dans un secteur tel que l'assistance. De même, pour avoir une vision plus complète de la vente et des personnels mobilisés, la prise en compte des "conseillers en assurances" relevant du secteur bancaire permettrait une approche plus fine.

Par ailleurs, les statistiques révèlent l'amorce d'une baisse des effectifs non cadres et, en corollaire, un accroissement du nombre de cadres. A cet égard, face au risque de pénurie de cadres, les recrutements et les promotions internes sont excédentaires, anticipant au delà de la seule compensation des sorties effectuées ou modélisées. Ce mouvement se double d'une hausse qualitative des niveaux de formation et des diplômes initiaux pour l'ensemble de la population.

De nouveau, les "portes d'entrée" dans la profession s'affirment marquées par le diplôme : Bac+2 pour les non cadres et Bac+5 pour les cadres.

D'une manière générale, la féminisation des catégories se poursuit, notamment en cadres.

Un autre phénomène marquant de l'année 2004 est le revieillisement de la population de l'assurance, accompagné d'un redressement significatif de l'âge de cessation d'activité.

Vieillisement et employabilité, compétence et niveau de formation sont au cœur de la gestion prévisionnelle des emplois. Ainsi, la pertinence des dispositions de l'accord professionnel du 14 octobre 2004 sur la formation tout au long de la vie se trouve une nouvelle fois confirmée.

Afin de compléter ce diagnostic, l'Observatoire lancera en 2006 une enquête annuelle spécifique sur la formation professionnelle continue, afin de constituer in fine un bilan de formation consolidé de la branche, à l'image du ROMA en matière de données professionnelles et sociales.



## **DESCRIPTION**

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

ACE Insurance	LA MONDIALE GROUPE
ACMN Vie	LEGAL & GENERAL
ADAP	LIBERTY MUTUAL INSURANCE EUROPE LIMITED
AFI EUROPE	MAAF GROUPE
AGF GROUPE	MACIF GROUPE
AGPM	MACSF GROUPE
AIOI EUROPE	MAE
ALICO (AIG Vie)	MAIF GROUPE
ALSACIENNE Vie	MAPA
ALTIMA	MARF
AM PRUDENCE S.A.	MATMUT
AMDM	MEDERIC IARD
AMF	MFA
APESA	MITSUI SUMITOMO Insurance co Europe
APRIA RSA	MMA GROUPE
AREAS-CMA	MPF ASSURANCES
ARGOS	MRA-CA
ASSURANCES MUTUELLES DE PICARDIE	MUTAVIE
AURIA Vie	MUTUELLE D'ASSURANCES DES ARMÉES
AUXIA	MUTUELLE DE POITIERS ASSURANCES
AVIVA GROUPE	MUTUELLE DES ARCHITECTES FRANCAIS
AXA GROUPE	MUTUELLE DU POITOU
AXERIA Assurances	MUTUELLES D'ASSURANCES DES PHARMACIENS
AZUR GROUPE	NATEXIS ASSURANCES
BARCLAYS	NEUFLIZE VIE
BNP/PARIBAS GROUPE	ODYSSEY
BUREAU COMMUN AUTOMOBILE	PACIFICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
Bureau Commun de Prévoyance Collective	PARISIENNE ASSURANCES
Caisse Meusienne d'Assurances Mutuelles	PARTNER RE S.A.
Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance	PREDICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
CAMACTE GROUPE	PREVOIR GROUPE
CAMCA	PREVOYANCE RE
CAMEIC	QBE Insurance
CAPA	RIVERSTONE France
CCR	SCOR GROUPE
Cie EUROPEENNE D'ASSURANCES	SEDDITA
Caisse de Garantie Immobilière du Bâtiment	SHAM
CIVIS GIE	SINTIA
CMAV	SIRCA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)
CNP GROUPE	SMABTP GROUPE
CNPP	SMACL
COFACE	SOGECAP (GROUPE SOCIETE GENERALE)
CORNHILL France	SOGESSUR (GROUPE SOCIETE GENERALE)
ECUREUIL ASSURANCES	SURAVENIR
ERISA	SURAVENIR ASSURANCES
ERISA IARD	SWISS LIFE (France) GROUPE
EULER HERMES SFAC	THELEM ASSURANCES
FFSA/AFSA	THE TOKIO MARINE & FIRE INS.
FONDS DE GARANTIE AUTO	UCREPPSA
FORTIS	UNISTRAT COFACE
GAN GROUPE	UNOFI ASSURANCES
GEMUT	UNION SOLIDARISTE UNIVERSITAIRE
GENERALI GROUPE	
GERLING KONZERN ALLGEMEINE	
GFA CARAIBES	
GMF GROUPE	
GPSA	
GROUPAMA GROUPE	
GSAR - ACS	
HDI INDUSTRIE V.A.G.	
IF Assurances	
IMPERIO	

*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 2004 et à ses mises à jour futures*

# Synthèse

Salariés pris en compte dans l'enquête	Population totale	Pages
--	-------------------	-------

137 858

138 000\*

Codes	Répartition par familles et sous-familles de métiers	Poids en %	Extrapolation à la population totale	Pages
<b>A</b>	CONCEPTION ET ADAPTATION DE PRODUITS	3,0%	4 140	p. 60
<b>B</b>	CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	1,5%	2 110	p. 61
<b>C</b>	GESTION DES CONTRATS	27,8%	38 380	p. 62
<b>C01</b>	souscription	7,8%	2 990	p. 63
<b>C02</b>	émission / production / encaissement des cotisations	9,6%	3 670	p. 64
<b>C03</b>	gestion polyvalente souscription / production	9,3%	3 580	p. 65
<b>C04</b>	indemnisation / règlement	41,1%	15 770	p. 66
<b>C05</b>	gestion polyvalente souscription / production / règlement	23,7%	9 090	p. 67
<b>C06</b>	recouvrement de créances sur des tiers	0,8%	320	p. 68
<b>C07</b>	qualité et surveillance du portefeuille	1,7%	670	p. 69
<b>C08</b>	suivi des risques en assurance crédit	1,0%	380	p. 70
<b>C09</b>	gestion des décomptes maladie (RO)**	3,7%	1 400	p. 71
<b>C99</b>	autres	1,3%	510	
<b>D</b>	COMMERCIAL	31,9%	43 960	p. 72
<b>D01</b>	vente des contrats aux guichets	15,0%	6 570	p. 73
<b>D02</b>	vente des contrats dans un réseau salarié	29,7%	13 070	p. 74
<b>D03</b>	vente directe et souscription par téléphone	7,1%	3 140	p. 75
<b>D04</b>	vente aux guichets et gestion polyvalente	28,4%	12 500	p. 76
<b>D05</b>	vente hors guichets et gestion polyvalente	3,9%	1 720	p. 77
<b>D06</b>	animation ou gestion de guichets, agences générales ou cabinets de courtage	7,4%	3 230	p. 78
<b>D07</b>	encadrement d'un réseau salarié	8,1%	3 540	p. 79
<b>D99</b>	autres	0,4%	190	
<b>E</b>	COMPTABILITE	3,8%	5 290	p. 80
<b>F</b>	REASSURANCE	0,8%	1 080	p. 81
<b>G</b>	ADMINISTRATION	1,9%	2 620	p. 82
<b>H</b>	SECRETARIAT ET ASSISTANAT	5,2%	7 230	p. 83
<b>I</b>	COMMUNICATION	0,8%	1 050	p. 84
<b>J</b>	GESTION DES ACTIFS	1,1%	1 560	p. 85
<b>K</b>	INFORMATIQUE ET TELECOMMUNICATIONS	7,7%	10 620	p. 86
<b>L</b>	ETUDES ET CONSEIL	2,4%	3 310	p. 87
<b>M</b>	GESTION ET ORGANISATION	2,6%	3 620	p. 88
<b>N</b>	LOGISTIQUE	4,0%	5 530	p. 89
<b>P</b>	RESSOURCES HUMAINES	2,5%	3 430	p. 90
<b>R</b>	DIRECTION	2,5%	3 360	p. 91
<b>Z</b>	INDETERMINE	0,5%	710	

\* Source FFSA au 31 décembre 2004

\*\* Régime obligatoire

Pour la neuvième 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 septième 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 31/12/2004 dans les sociétés d'assurances adhérentes à la FFSA ou au GEMA ainsi que dans les organismes professionnels..

## **QUELLE EST LA REPRESENTATIVITE DE L'ENQUETE ?**

La base de données de l'Observatoire comprend 137 858 salariés, soit 99,7% de la population totale comptant 138 263 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")

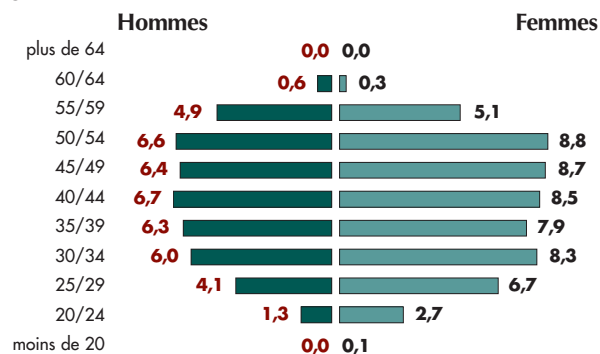
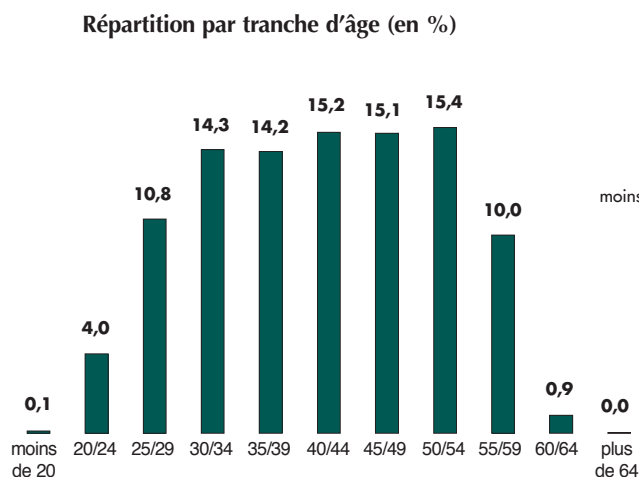
### FORMATION

Les données sur la formation sont facultatives. En conséquence, 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 41,4 ans. La répartition est de :  
hommes : 42,9% - femmes : 57,1%**

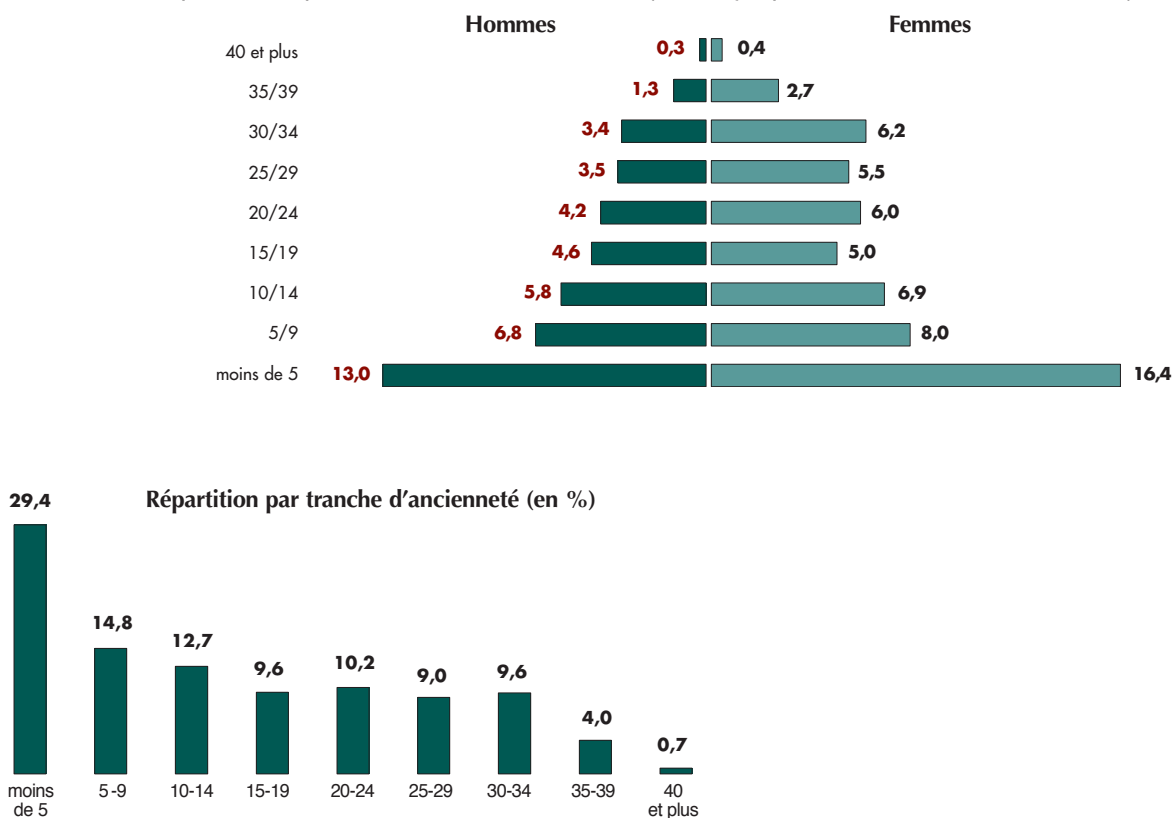
La moyenne d'âge pour les femmes est de 40,9 ans et de 42,1 ans pour les hommes.



**Caractéristiques de la population globale**

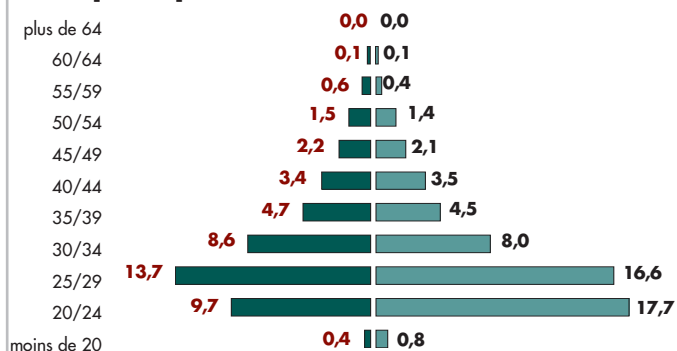
**L'ancienneté moyenne est de 14,2 ans**

L'ancienneté est plus élevée pour les femmes (14,8 ans en moyenne) que pour les hommes (13,3 ans en moyenne).

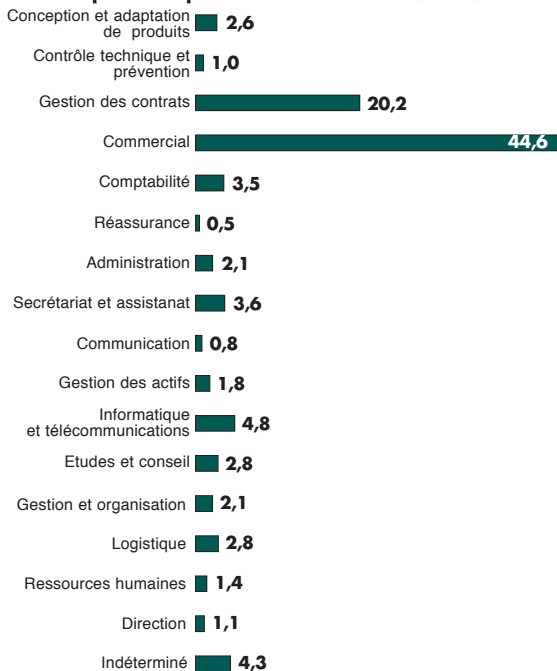


## Caractéristiques des nouveaux entrants

**7,2% des salariés ont une ancienneté de moins d'un an au 31/12/2004 ce qui représente environ 9880 salariés**



### Répartition par famille de métiers (en %)



58,9% ont moins de 30 ans - 55,1% sont des femmes  
3,5% travaillent à temps partiel  
36,6% sont en Île-de-France

Cadres administratifs : 16,9%  
Non cadres administratifs : 55,0%  
Producteurs : 17,5%

67,7% sont en CDI et 24,4% en CDD  
7,7% travaillent à temps partiel

31,8% ont un niveau inférieur ou égal au bac\*  
17,6% ont un niveau supérieur à la maîtrise\*

\*sur la base des 73,9% de répondants

## Caractéristiques spécifiques des 55 ans et plus

**10,9% des salariés ont 55 ans et plus soit environ 14 990 salariés**

### Répartition :

hommes : 49,9% femmes : 50,1%

### Ancienneté moyenne : 26,7 ans

hommes : 24,9 ans femmes : 28,5 ans

Cadres administratifs : 31,4%

Non cadres administratifs : 47,1%

Inspecteurs : 6,8%

Échelons intermédiaires : 4,2%

Producteurs : 5,6%

Cadres de direction : 4,9%

### Niveau de formation :

74,2% ont un niveau inférieur ou égal au bac\*

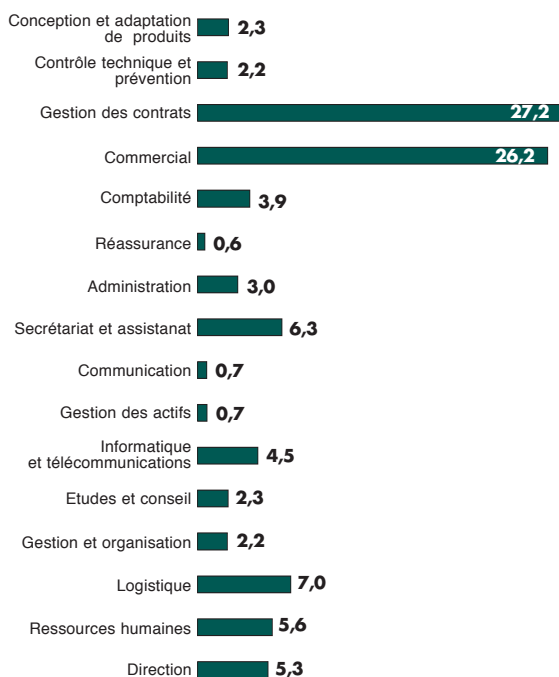
37,9% sont en Île-de-France.

10,7% travaillent à temps partiel

99,7% sont en CDI

\*sur la base des 69,3% de répondants

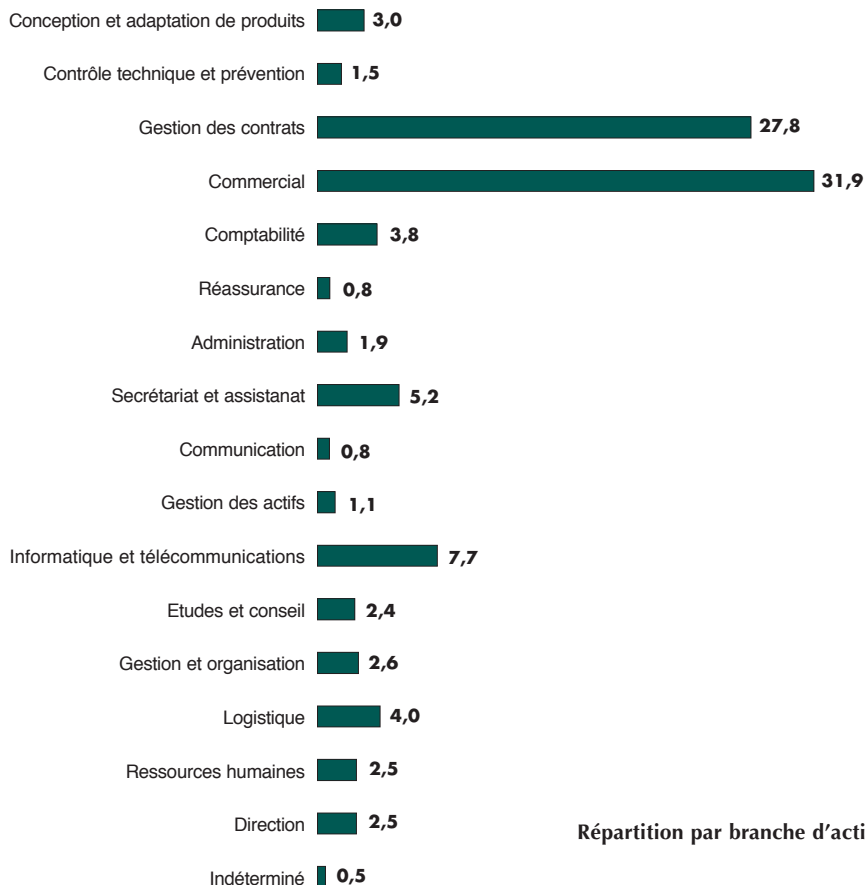
### Répartition par famille de métiers (en %)



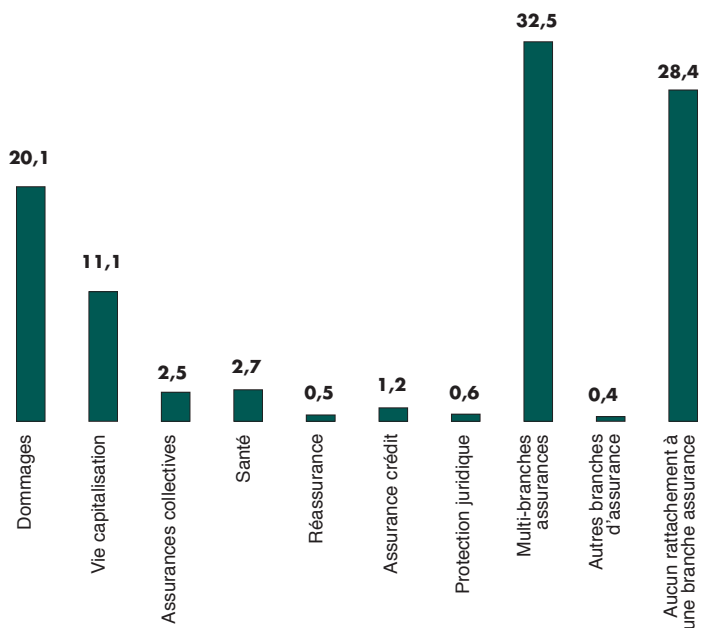
**Répartition par activité de la population globale**

**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 %)

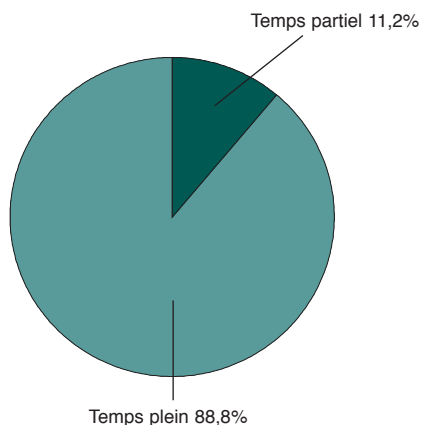




## Caractéristiques de la population à temps partiel

**11,2% des salariés travaillent à temps partiel, soit environ 15 400 salariés**

Répartition selon le taux d'activité



**Les salariés travaillant à temps partiel sont :**

- Femmes : 92,6%
- Age moyen : 42,1 ans
- Ancienneté moyenne : 17,0 ans
- 22,5% sont des cadres administratifs
- 76,4% sont des non cadres administratifs.
- Principales classes :
  - 2 : 13,3%
  - 3 : 34,6%
  - 4 : 26,4%
  - 5 : 14,3%

- 2,3% ont une ancienneté inférieure à 1 an
- 98,5% sont en CDI
- 37,1% sont en Île-de-France

**Taux d'activité des salariés à temps partiel :**

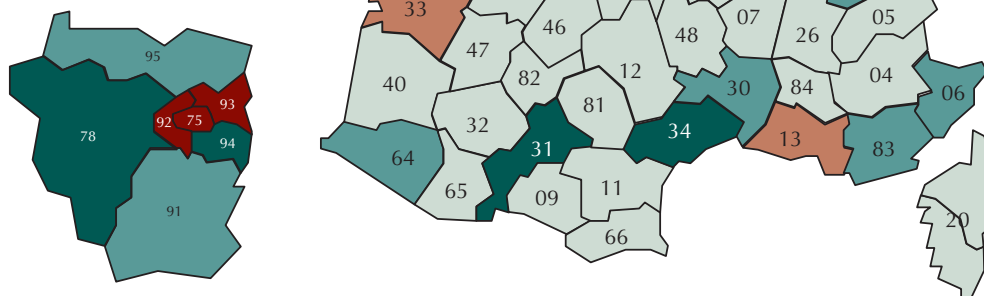
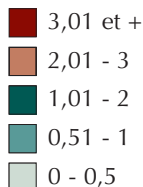
- 50 % ou moins : 10,8%
- 51% - 80% : 58,2%
- 81% - 99% : 31,0%
- 53,8% ont un niveau ≤ au bac\*

\*sur la base des 78,6% de répondants

## Ventilation géographique de la population globale

**61,4% des salariés sont en Province, soit environ 84 690 salariés**  
**38,6% des salariés sont en Ile-de-France, soit environ 53 310 salariés**

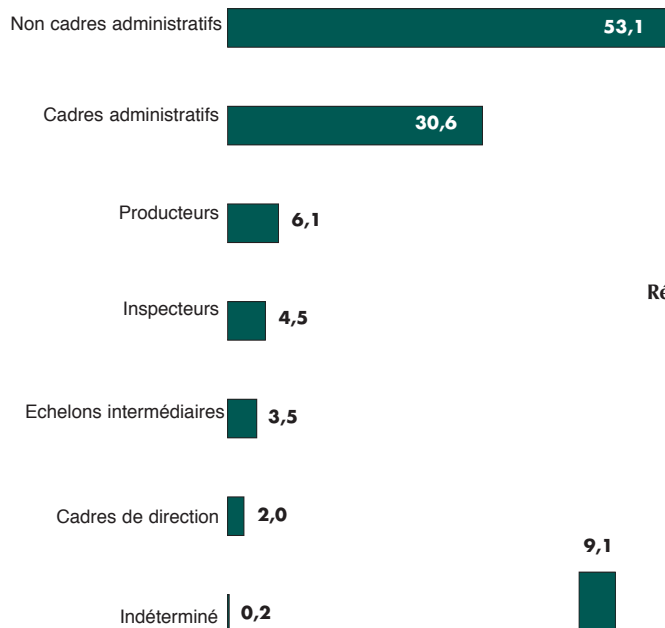
en % de la population totale



**Types d'emplois de la population globale**

**Catégories professionnelles**

Répartition par catégorie professionnelle (en %)

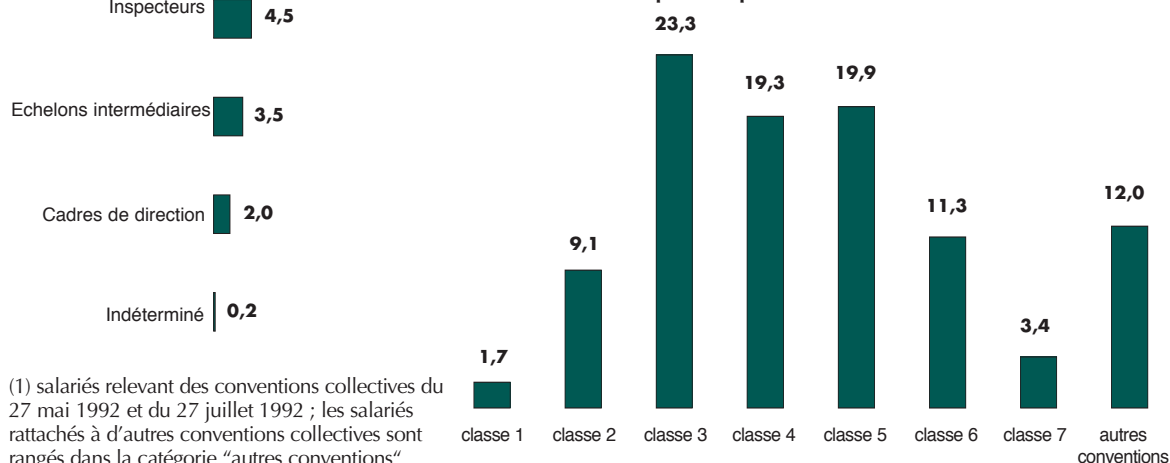


**L'encadrement de deux personnes ou plus concerne\***

15,7% de l'ensemble des salariés  
47,3% des inspecteurs,  
34,0% des cadres administratifs  
90,7% des cadres de direction

\* sur la base des 78,3% 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, apprentissage**

**Les salariés en CDD sont environ 3 280**

67,2% ont moins de 30 ans  
74,2% sont des femmes  
73,5% ont une ancienneté de moins de 1 an  
88,3% sont des non cadres administratifs  
34,2% sont en Ile-de-France

Principales familles de métiers

Gestion des contrats : 40,5%  
Commercial : 16,0%  
Secrétariat : 8,3%  
Administration : 7,2%  
Comptabilité : 6,2%  
Logistique : 4,4%

**Les salariés en apprentissage sont environ 680**

91,4% ont moins de 25 ans  
71,0% sont en Île-de-France  
58,6% sont des femmes

Principales familles de métiers

Indéterminé : 57,7%  
Gestion des contrats : 16,0%  
Commercial : 13,9%

**CDI : 96,6%**

**CDD : 2,4%**

**Alternance : 0,4%**

**Apprentissage : 0,5%**

**Autres contrats : 0,1%**

**Les salariés en alternance sont environ 540**

87,7% ont moins de 25 ans  
62,5% sont des femmes  
63,8% sont en Province

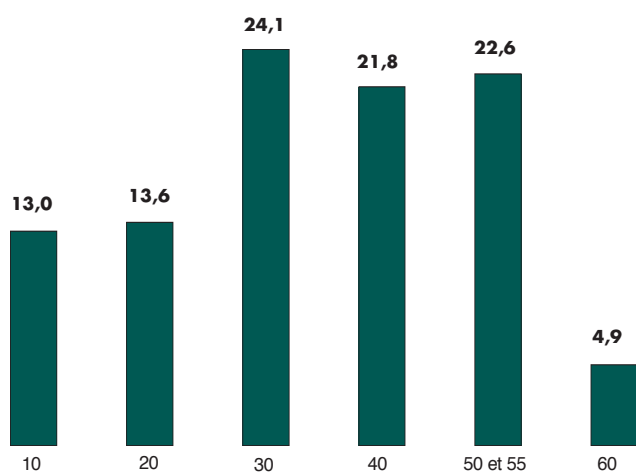
Principales familles de métiers

Indéterminé : 54,9%  
Commercial : 18,5%  
Gestion des contrats : 9,7%  
Secrétariat et Assistanat : 4,7%

**Niveaux de diplômes de la population globale**

**49,3% des salariés ont un niveau inférieur ou égal au bac\***

Répartition par niveau de diplômes (en %)



\* sur la base des 74,4% de répondants

**Nomenclature de l'Éducation Nationale :**

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

**Formation de la population globale**

**Pour l'ensemble des répondants, soit 72,5% de la base de données :**

**Les dix domaines de diplômes les plus fréquents**

- 24,0% Formations générales
- 10,5% Secrétariat bureautique
- 10,0% Droit et sciences politiques
- 9,9% Comptabilité gestion
- 9,3% Commerce vente marketing distribution
- 9,3% Finances, banques, assurances, immobilier
- 4,5% Mathématiques et sciences
- 3,8% Informatique traitement de l'information réseaux de transmission
- 3,7% Spécialités plurivalentes de services
- 3,3% Economie et sciences sociales

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

<b>A - Conception et adaptation de produits</b>	Mathématiques et sciences	15,7%
	Formations générales	12,8%
	Commerce vente marketing distribution	12,2%
	Spécialités plurivalentes des services	11,2%
	Finance banques assurances immobilier	10,5%
<b>B - Contrôle technique et prévention</b>	Mécanique électricité électronique	35,2%
	Formations générales	10,5%
<b>C - Gestion des contrats</b>	Formations générales	27,2%
	Droit et sciences politiques	16,8%
	Finances, banques, assurances, immobilier	14,4%
	Secrétariat bureautique	10,7%
<b>D - Commercial</b>	Formations générales	23,8%
	Commerce vente marketing distribution	20,4%
<b>E - Comptabilité</b>	Comptabilité gestion	43,4%
	Formations générales	24,2%
	Finances, banques, assurances, immobilier	11,5%
<b>F - Réassurance</b>	Comptabilité gestion	29,3%
	Formations générales	23,9%
	Finances, banques, assurances, immobilier	11,2%
<b>G - Administration</b>	Formations générales	47,8%
	Secrétariat bureautique	19,1%
<b>H - Secrétariat et assistantat</b>	Secrétariat bureautique	48,7%
	Formations générales	23,4%
<b>I - Communication</b>	Spécialités plurivalentes de la communication	17,2%
	Formations générales	14,7%
	Commerce vente marketing distribution	11,0%
	Lettres et arts	10,7%
	Droit et sciences politiques	10,4%
<b>J - Gestion des actifs</b>	Finances, banques, assurances, immobilier	19,9%
	Comptabilité gestion	19,1%
	Formations générales	12,1%
<b>K - Informatique et télécommunications</b>	Informatique traitement de l'information réseaux	37,2%
	Mathématiques et sciences	16,4%
	Formations générales	15,6%
<b>L - Etudes et conseil</b>	Droit et sciences politiques	32,8%
	Formations générales	10,8%
<b>M - Gestion et organisation</b>	Comptabilité gestion	17,9%
	Formations générales	15,5%
	Finances, banques, assurances, immobilié	10,7%
<b>N - Logistique</b>	Formations générales	45,2%
	Secrétariat bureautique	10,9%
<b>P - Ressources humaines</b>	Formations générales	23,9%
	Comptabilité gestion	11,3%
	Secrétariat bureautique	11,1%
<b>R - Direction</b>	Droit et sciences politiques	17,8%
	Mathématiques et sciences	16,3%
	Commerce vente marketing distribution	10,0%

\* Fréquence supérieure à 10% (pour les 72,5% de répondants)

## **DESCRIPTION**

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

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,8%

**D**  
31,9%

**E**  
3,8%

**F**  
0,8%

**G**  
1,9%

**H**  
5,2%

**I**  
0,8%

**J**  
1,1%

**K**  
7,7%

**L**  
2,4%

**M**  
2,6%

**N**  
4,0%

**P**  
2,5%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,5%

## Caractéristiques individuelles

### Répartition :

hommes : 46,4% femmes : 53,6%

### Age moyen : 39,7 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 8,3%

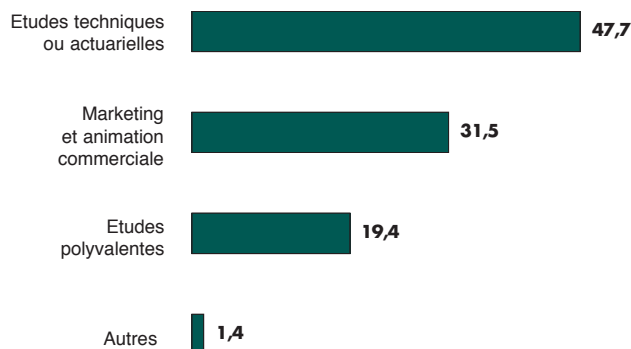
### Ancienneté moyenne : 12,4 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 6,3%



## Activités

### Répartition par sous-famille (en %)



### Répartition

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

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 25,8%  
Vie : 24,0%  
Dommages : 21,2%  
Activité hors assurance : 13,8%  
Santé : 9,3%

**Proportion de temps partiel : 7,9%**

## Types d'emplois

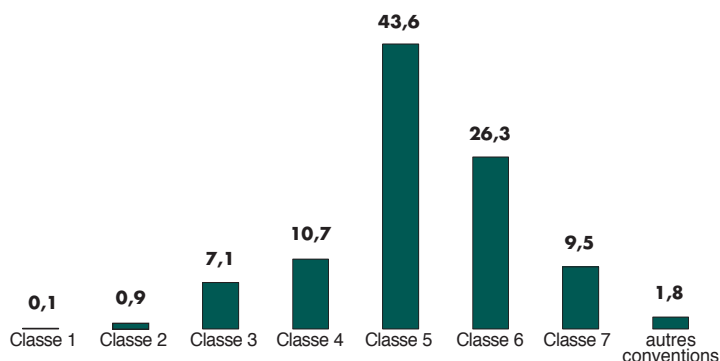
### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 72,6%  
Non cadres administratifs : 18,6%  
Inspecteurs : 7,1%  
Autres : 1,7%

### Types de contrat

CDI : 97,9%  
CDD : 1,8%  
Autres : 0,3%

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



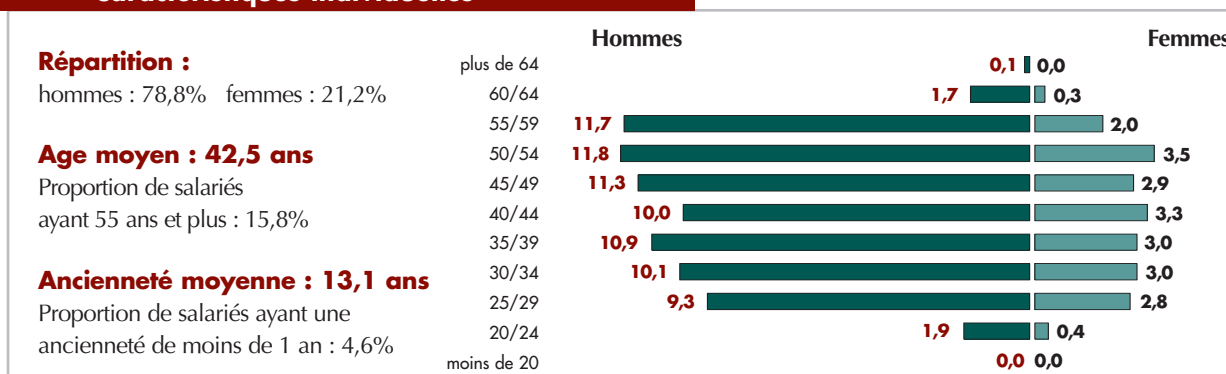
## Formation

21,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

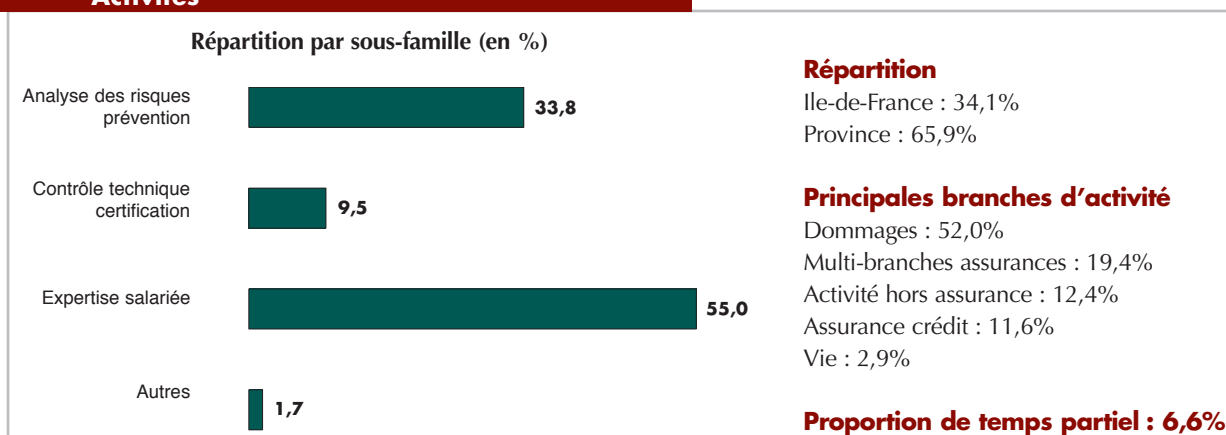
42,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 65,2% de répondants

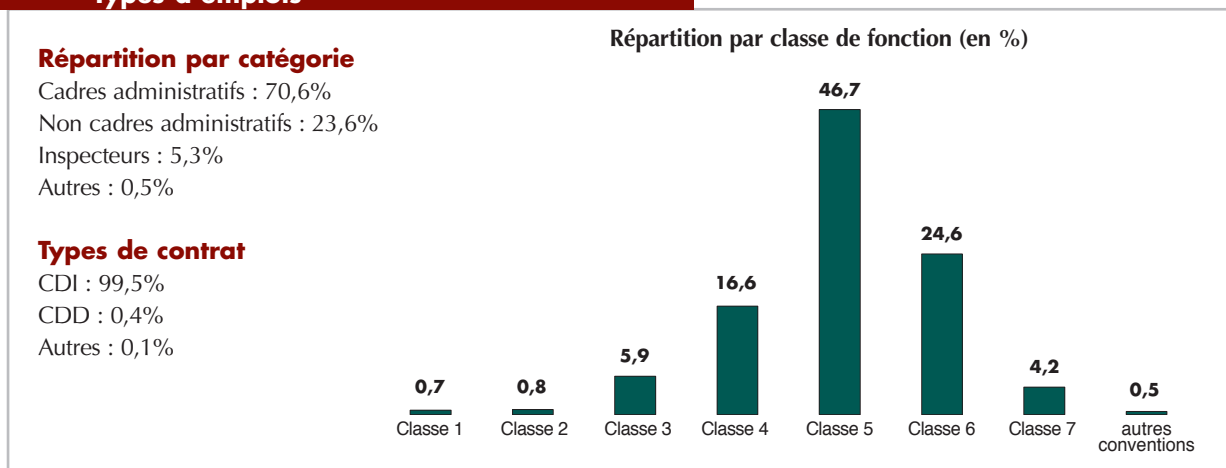
## Caractéristiques individuelles



## Activités



## Types d'emplois



## Formation

27,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
21,5% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 82,0% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

## Caractéristiques individuelles

### Répartition :

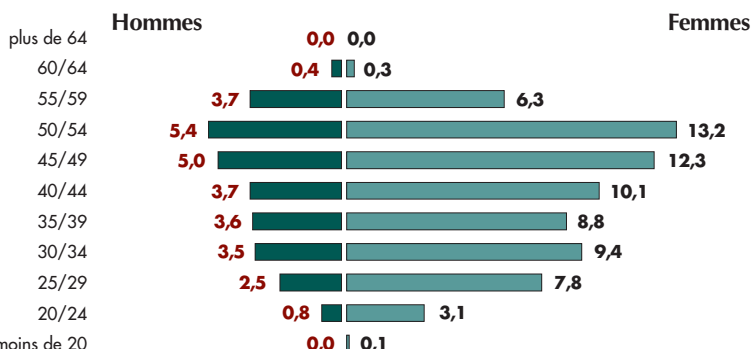
hommes : 28,6% femmes : 71,4%

### Age moyen : 42,1 ans

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

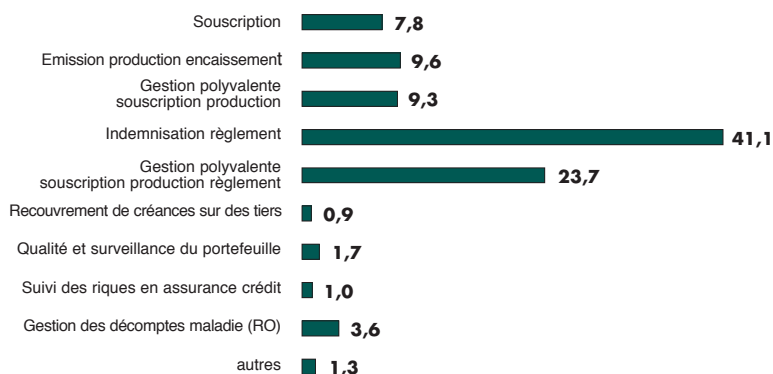
### Ancienneté moyenne : 17,2 ans

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



## Activités

### Répartition par sous-famille (en %)



### Répartition

Ile-de-France : 37,5%  
Province : 62,5%

### Principales branches d'activité

Dommages : 34,8%  
Multi-branches assurances : 33,3%  
Vie : 8,6%  
Activité hors assurance : 7,3%  
Santé : 6,5%

**Proportion de temps partiel : 14,6%**

## Types d'emplois

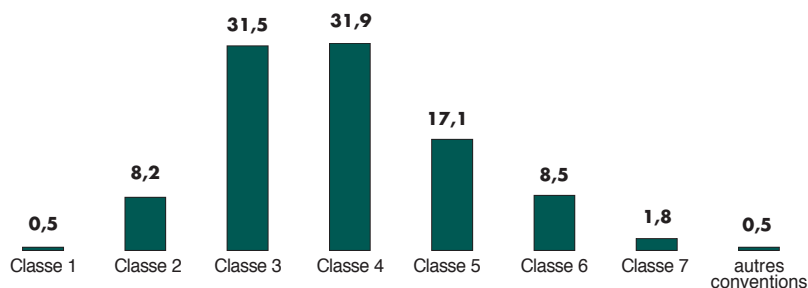
### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 26,6%  
Non cadres administratifs : 71,6%  
Autres : 1,8%

### Types de contrat

CDI : 96,1%  
CDD : 3,5%  
Autres : 0,4%

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



## Formation

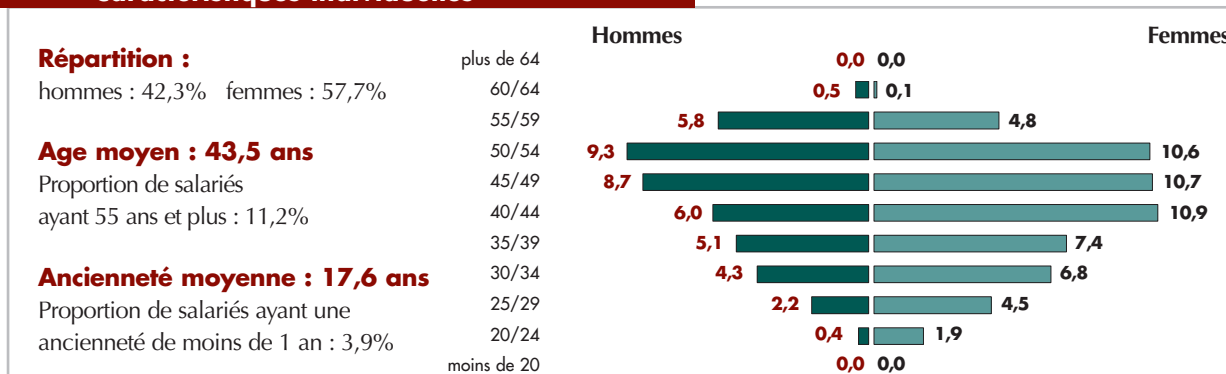
55,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

8,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 80,7% de répondants



## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

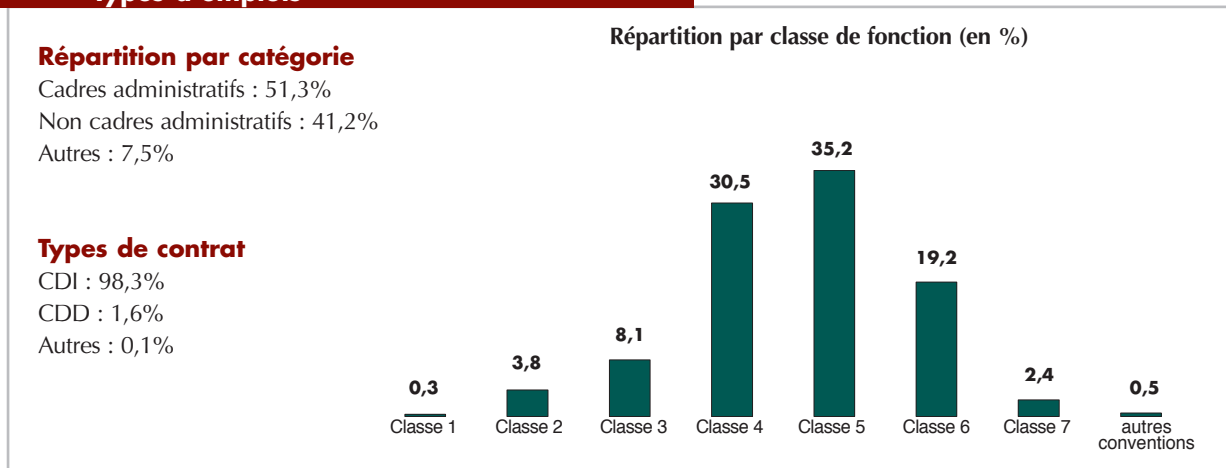
Ile-de-France : 54,7%  
Province : 45,3%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 37,7%  
Dommages : 36,3%  
Activité hors assurance : 7,8%  
Assurances collectives : 6,1%  
Vie : 4,4%

**Proportion de temps partiel : 9,7%**

## Types d'emplois



## Formation

52,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
14,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 78,4% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

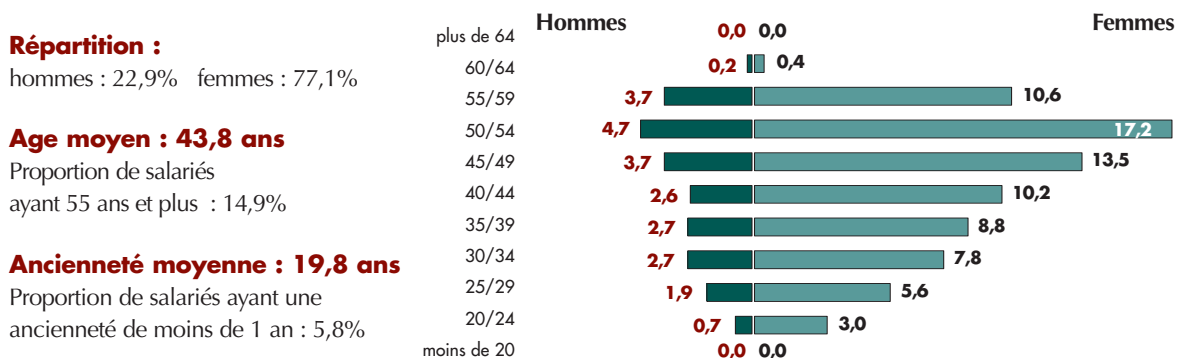
N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 34,5%

Province : 65,5%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 44,0%

Dommmages : 33,9%

Activité hors assurance : 11,4%

Vie : 4,4%

Assurance collective : 2,5%

**Proportion de temps partiel : 17,2%**

## Types d'emplois

### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 12,7%

Non cadres administratifs : 87,2%

Autres : 0,1%

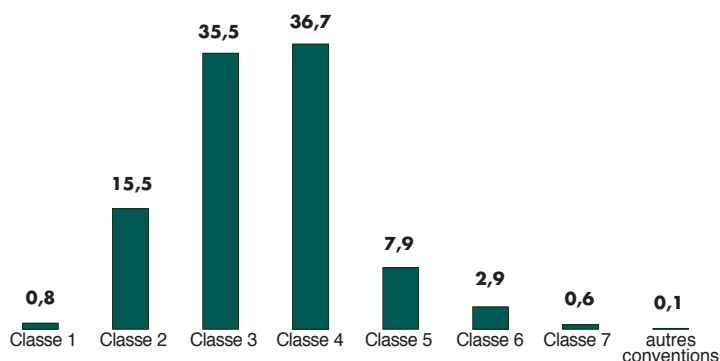
### Types de contrat

CDI : 94,8%

CDD : 4,9%

Autres : 0,3%

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



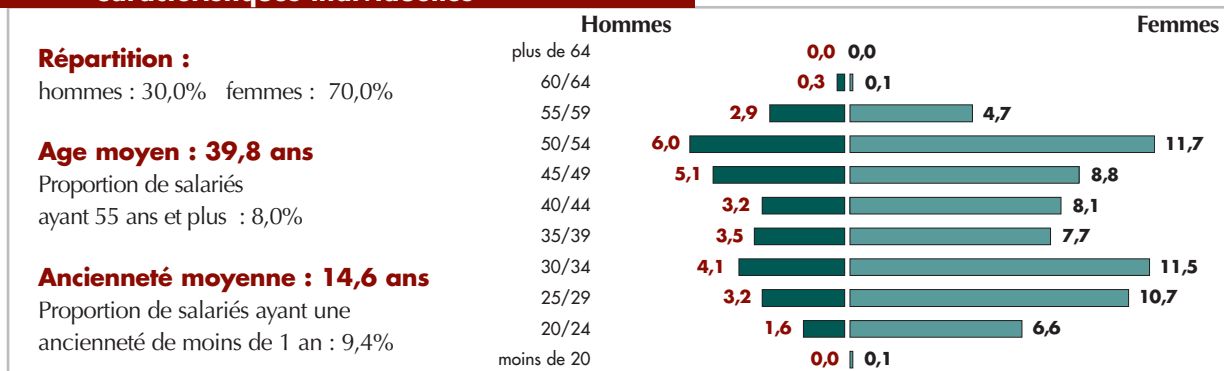
## Formation

71,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

45,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*

\* sur la base des 70,4% de répondants

## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 40,8%

Province : 59,2%

### Principales branches d'activité

Dommages : 41,6%

Multi-branches assurances : 30,1%

Vie : 12,7%

Activité hors assurance : 7,1%

Assurances collectives : 3,7%

### Proportion de temps partiel : 11,2%

## Types d'emplois

### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 22,1%

Non cadres administratifs : 77,1%

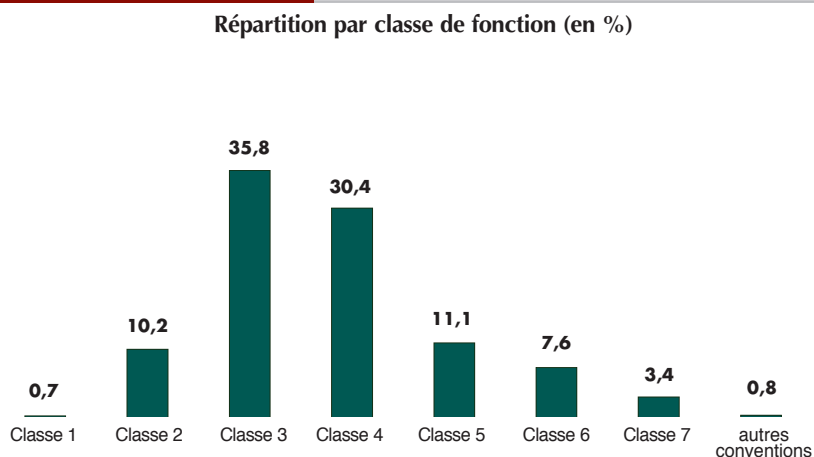
Autres : 0,8%

### Types de contrat

CDI : 92,4%

CDD : 6,0%

Autres : 1,6%



## Formation

54,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

18,5% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 89,7% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

01  
02  
**03** 27,8%

04  
05  
06 31,9%

07  
08 3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 29,6% femmes : 70,4%

#### Age moyen : 41,5ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 10,5%

#### Ancienneté moyenne : 16,3 ans

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



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 28,5%  
Province : 71,5%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 54,6%  
Multi-branches assurances : 34,0%  
Activité hors assurance : 5,8%  
Santé : 1,4%  
Protection juridique : 1,2%

**Proportion de temps partiel : 15,3%**

### Types d'emplois

#### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 29,6%  
Non cadres administratifs : 68,0%  
Inspecteurs : 2,2%  
Autres : 0,2%

#### Types de contrat

CDI : 96,6%  
CDD : 3,2%  
Autres : 0,2%

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

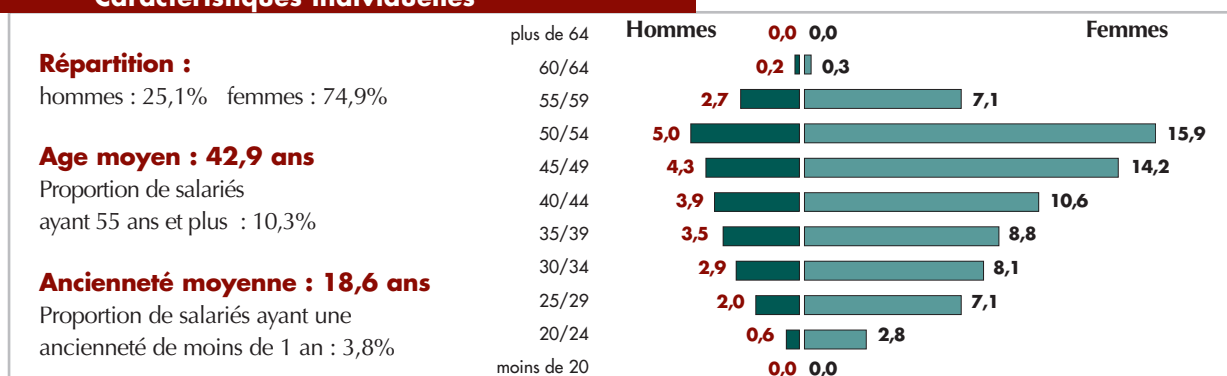


### Formation

42,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
33,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 81,7% de répondants

## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 44,5%

Province : 55,5%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 35,0%

Vie : 23,5%

Assurances collectives : 14,9%

Activité hors assurance : 9,4%

Santé : 8,4%

**Proportion de temps partiel : 15,8%**

## Types d'emplois

### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 18,5%

Non cadres administratifs : 81,2%

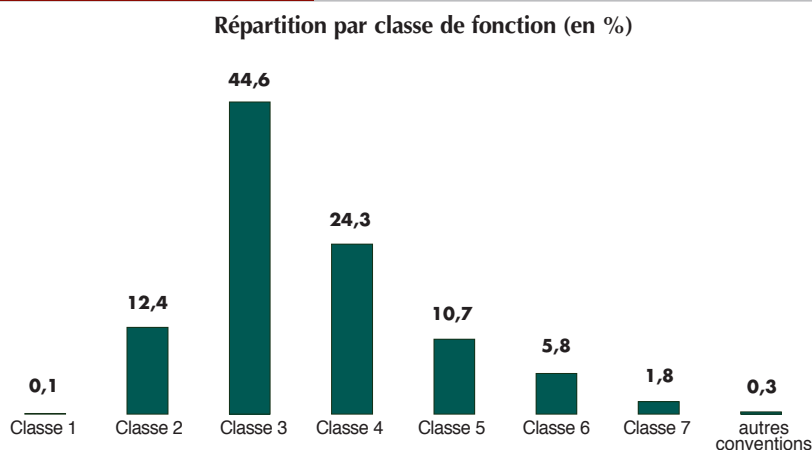
Autres : 0,3%

### Types de contrat

CDI : 97,1%

CDD : 2,7%

Autres : 0,2%



## Formation

68,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 77,7% de répondants

01	A	3,0%
02	B	1,5%
03		
04	C	27,8%
05		
06		
07	D	31,9%
08		
09	E	3,8%
	F	0,8%
	G	1,9%
	H	5,2%
	I	0,8%
	J	1,1%
	K	7,7%
	L	2,4%
	M	2,6%
	N	4,0%
	P	2,5%
	R	2,5%
	Z	0,5%

A  
3,0%

01

B  
1,5%

02

03

C  
27,8%

04

05

06

D  
31,9%

07

08

E  
3,8%

09

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 25,3% femmes : 74,7%

#### Age moyen : 42,7 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 12,7%

#### Ancienneté moyenne : 17,7 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 3,4%

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

0,0 0,0

0,3 0,6

5,6 6,2

4,0 8,0

3,7 16,4

2,5 16,1

4,3 8,6

3,1 13,9

1,5 4,6

0,3 0,3

0,0 0,0

Femmes

### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 67,3%

Province : 32,7%

#### Principales branches d'activité

Assurance crédit : 60,8%

Activité hors assurance : 11,1%

Multi-branches assurances : 7,7%

Dommages : 6,5%

Assurance collective : 5,9%

#### Proportion de temps partiel : 17,3%

### Types d'emplois

#### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 54,9%

Non cadres administratifs : 44,8%

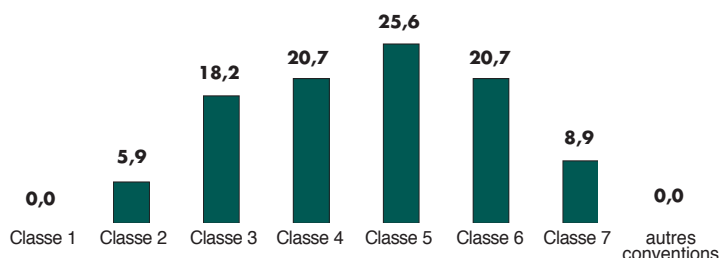
Inspecteurs : 0,3%

#### Types de contrat

CDI : 98,5%

CDD : 1,5%

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



### Formation

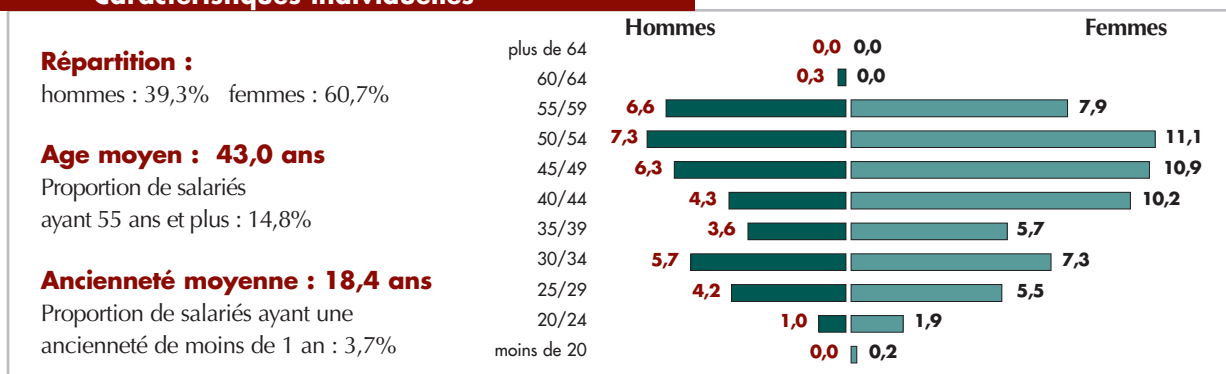
48,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

14,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 91,7% de répondants

01	A
02	3,0%
03	B
04	1,5%
05	
06	C
07	27,8%
08	
09	D
	31,9%
	E
	3,8%
	F
	0,8%
	G
	1,9%
	H
	5,2%
	I
	0,8%
	J
	1,1%
	K
	7,7%
	L
	2,4%
	M
	2,6%
	N
	4,0%
	P
	2,5%
	R
	2,5%
	Z
	0,5%

## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

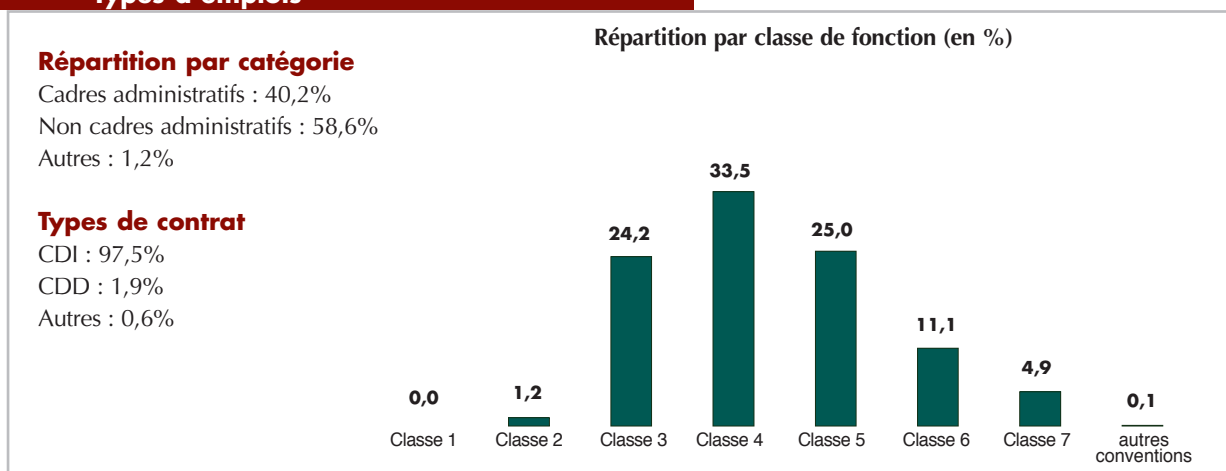
Ile-de-France : 49,3%  
Province : 50,7%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 27,8%  
Dommages : 17,0%  
Assurances collectives : 16,0%  
Vie : 15,7%  
Assurance crédit : 11,4%

**Proportion de temps partiel : 13,4%**

## Types d'emplois



## Formation

56,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 82,4% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,8%

**D**  
31,9%

**E**  
3,8%

**F**  
0,8%

**G**  
1,9%

**H**  
5,2%

**I**  
0,8%

**J**  
1,1%

**K**  
7,7%

**L**  
2,4%

**M**  
2,6%

**N**  
4,0%

**P**  
2,5%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,5%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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 : 46,8% femmes : 53,2%

#### Age moyen : 42,5 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 11,3%

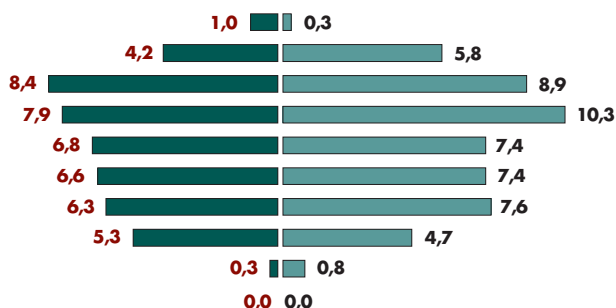
#### Ancienneté moyenne : 17,3 ans

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

Hommes

0,0 0,0

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 97,6%  
Province : 2,4%

#### Principales branches d'activité

Assurance crédit : 89,5%  
Multi-branches assurance : 8,7%  
Vie : 0,8%  
Assurance collective : 0,5%  
Autres branches d'assurance : 0,5%

#### Proportion de temps partiel : 8,2%

### Types d'emplois

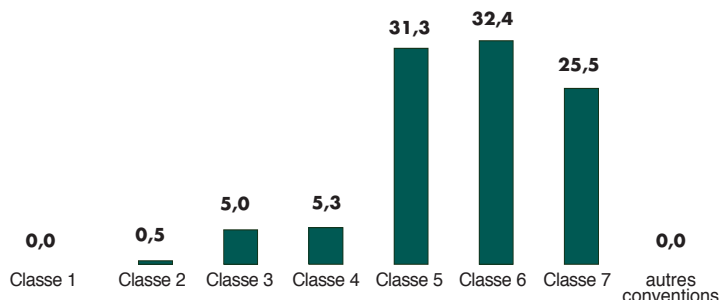
#### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 89,2%  
Non cadres administratifs : 10,8%

#### Types de contrat

CDI : 99,0%  
CDD : 1,0%

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



### Formation

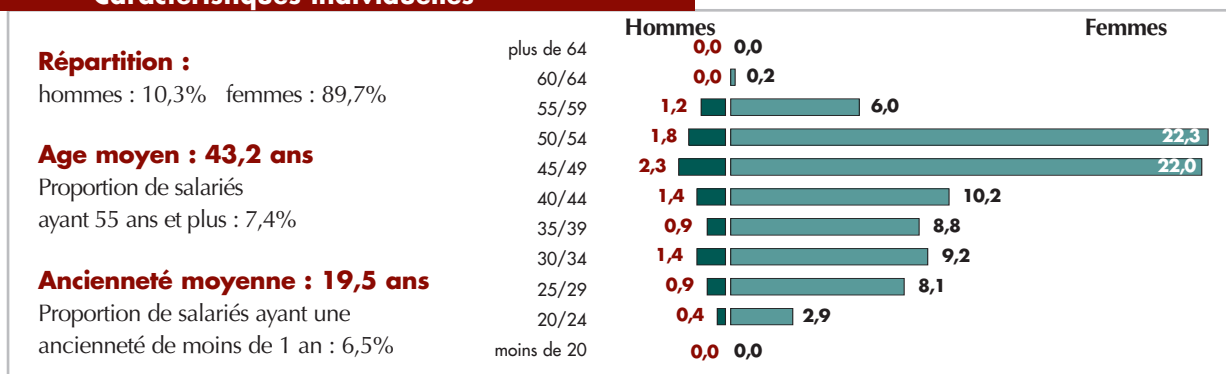
29,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

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

\* sur la base des 89,7% de répondants



## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

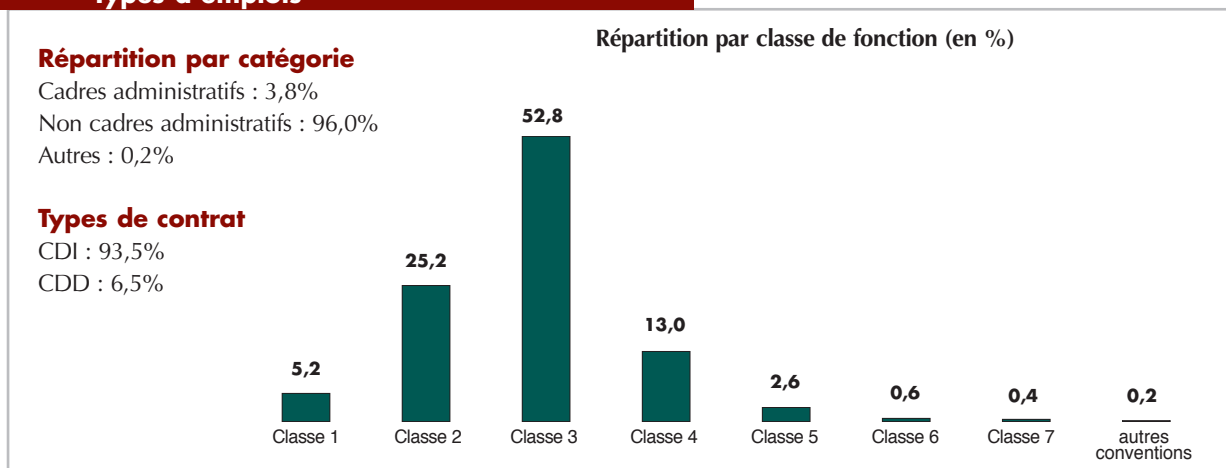
Ile-de-France : 20,1%  
Province : 79,9%

### Principales branches d'activité

Santé : 91,3%  
Assurances collectives : 4,6%  
Multi-branches assurances : 2,7%  
Dommages : 1,1%  
Activité hors assurance : 0,3%

**Proportion de temps partiel : 14,9%**

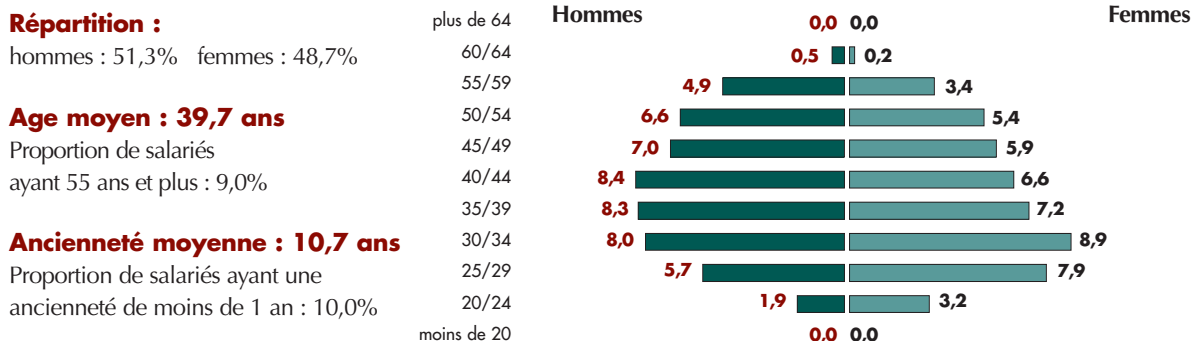
## Types d'emplois



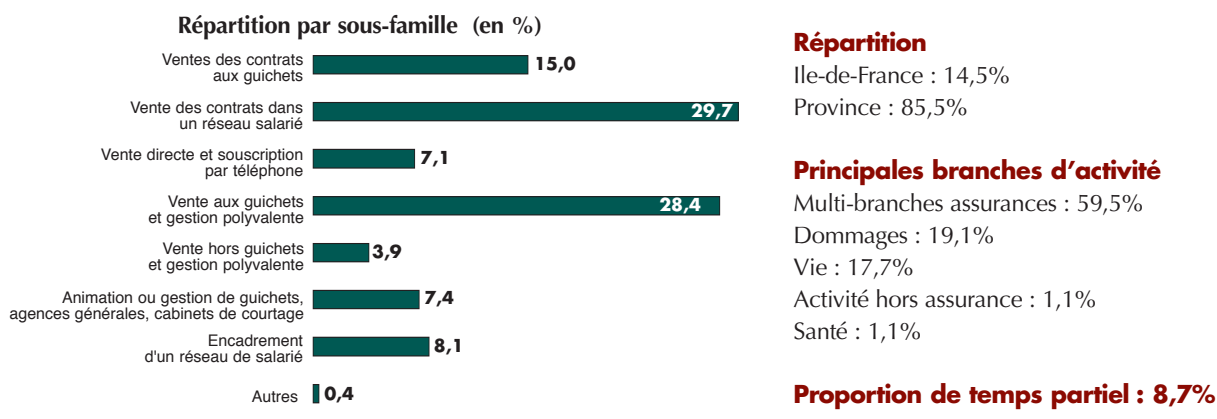
## Formation

87,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
62,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*  
\* sur la base des 91,2% de répondants

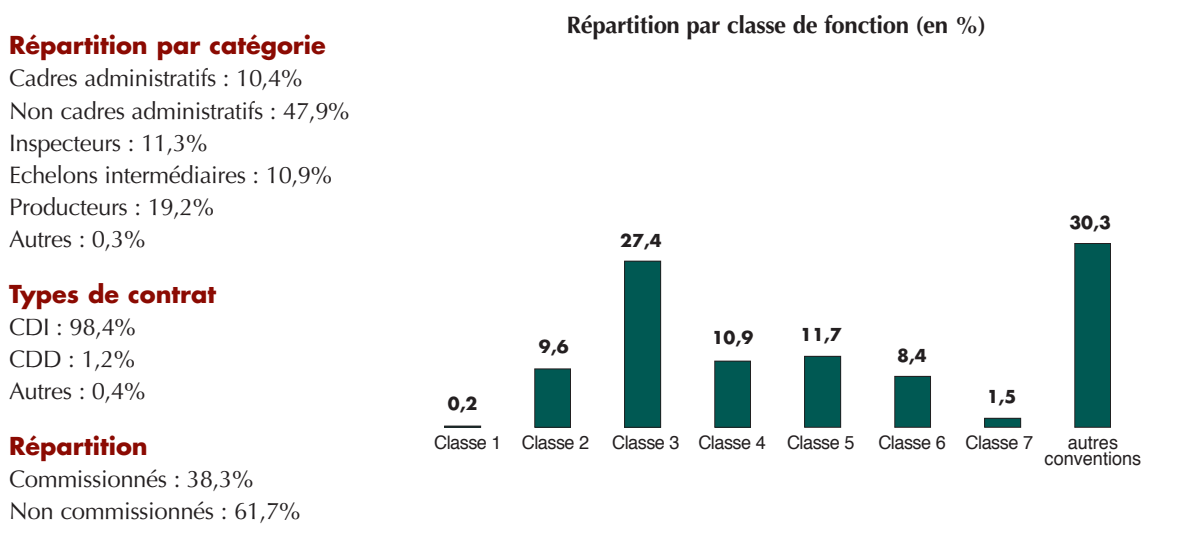
**Caractéristiques individuelles**



**Activités**



**Types d'emplois**



**Formation**

47,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
18,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*  
\* sur la base des 66,8% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

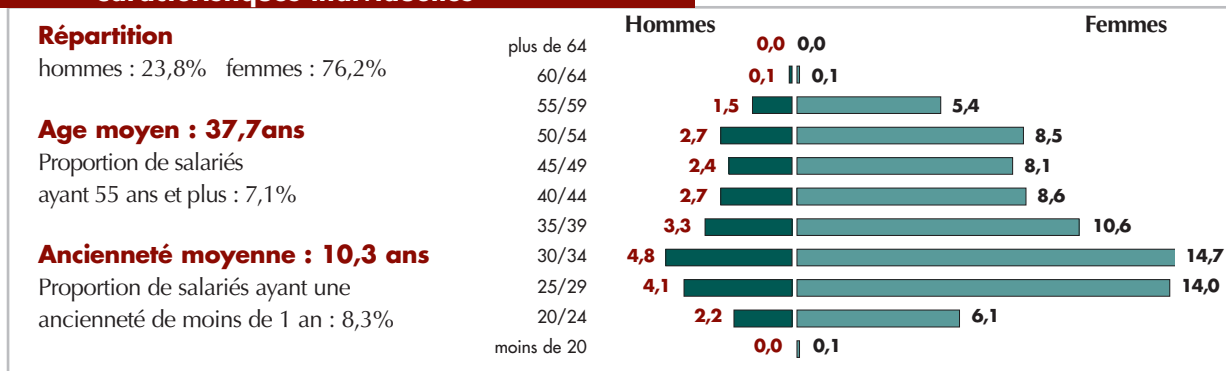
N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 9,0%

Province : 91,0%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 95,5%

Dommages : 3,0%

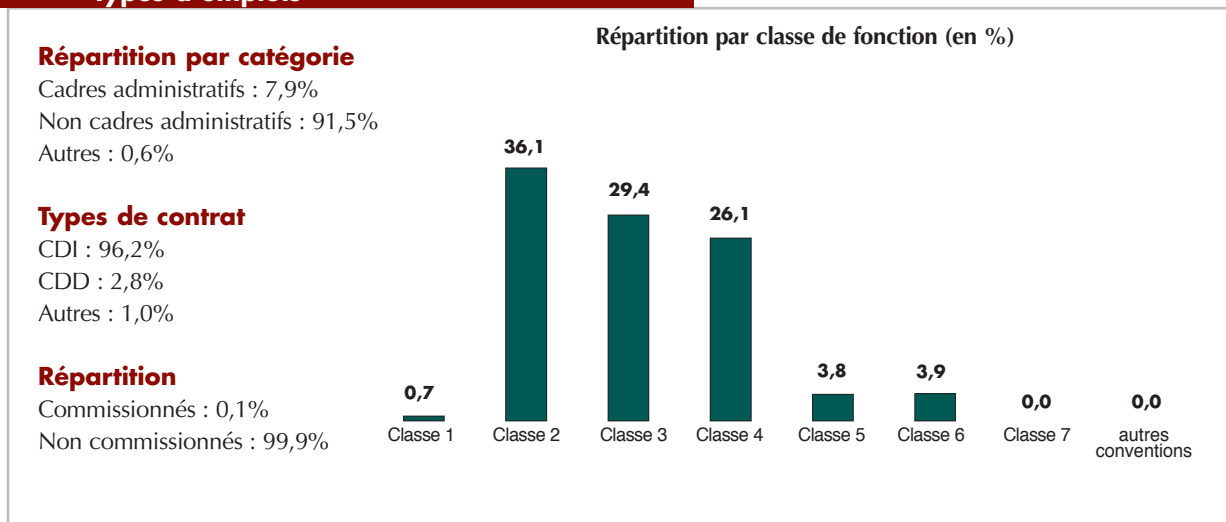
Vie : 0,8%

Activité hors assurance : 0,6%

Autres branches d'assurances : 0,1%

### Proportion de temps partiel : 17,5%

## Types d'emplois



## Formation

44,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

14,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 52,0% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,8%

**D** 01  
31,9% 02

**E** 03  
3,8% 04

**F** 05  
0,8% 06

**G** 07  
1,9%

**H**  
5,2%

**I**  
0,8%

**J**  
1,1%

**K**  
7,7%

**L**  
2,4%

**M**  
2,6%

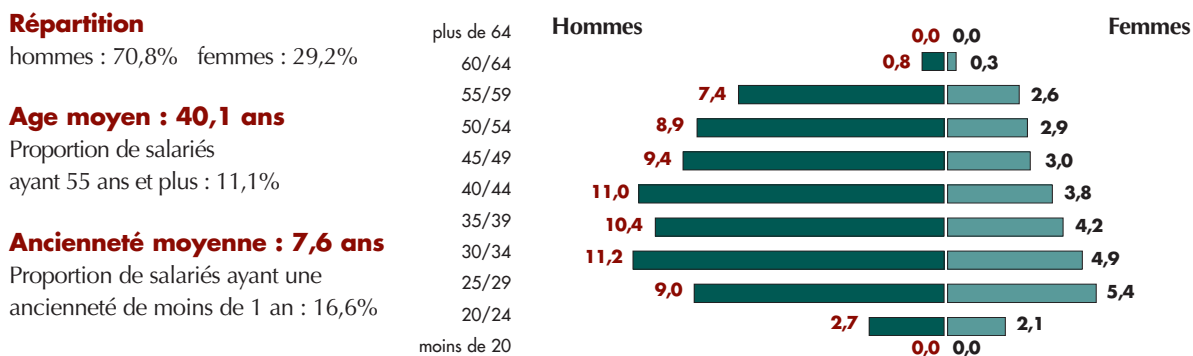
**N**  
4,0%

**P**  
2,5%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,5 %

### Caractéristiques individuelles



### Activités

**Répartition**

Ile-de-France : 9,5%

Province : 90,5%

**Principales branches d'activité**

Multi-branches assurances : 58,1%

Vie : 37,9%

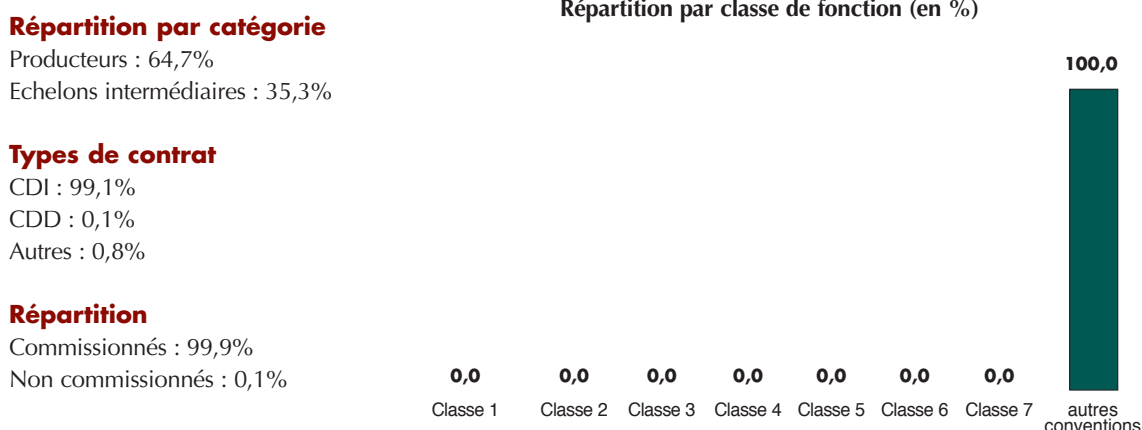
Santé : 2,6%

Assurance collective : 1,1%

Activité hors assurance : 0,2%

**Proportion de temps partiel : 0,2%**

### Types d'emplois



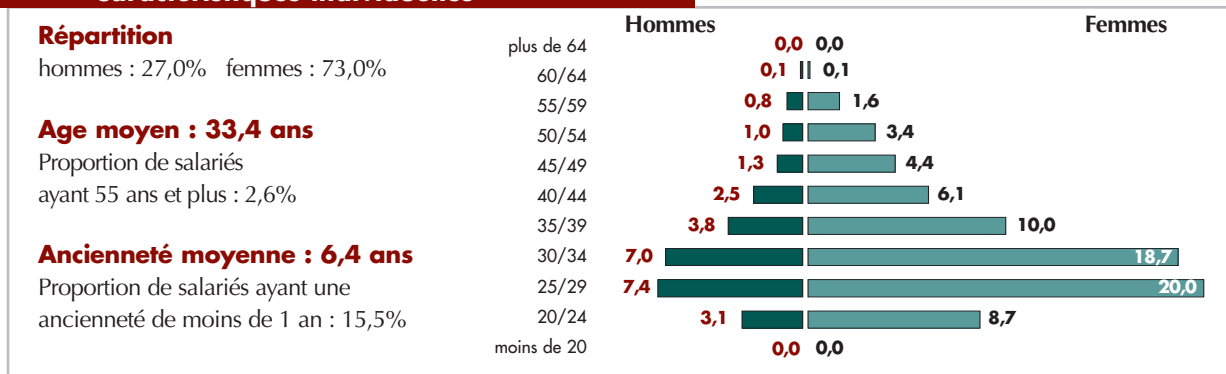
### Formation

54,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

17,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 65,4% de répondants

## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

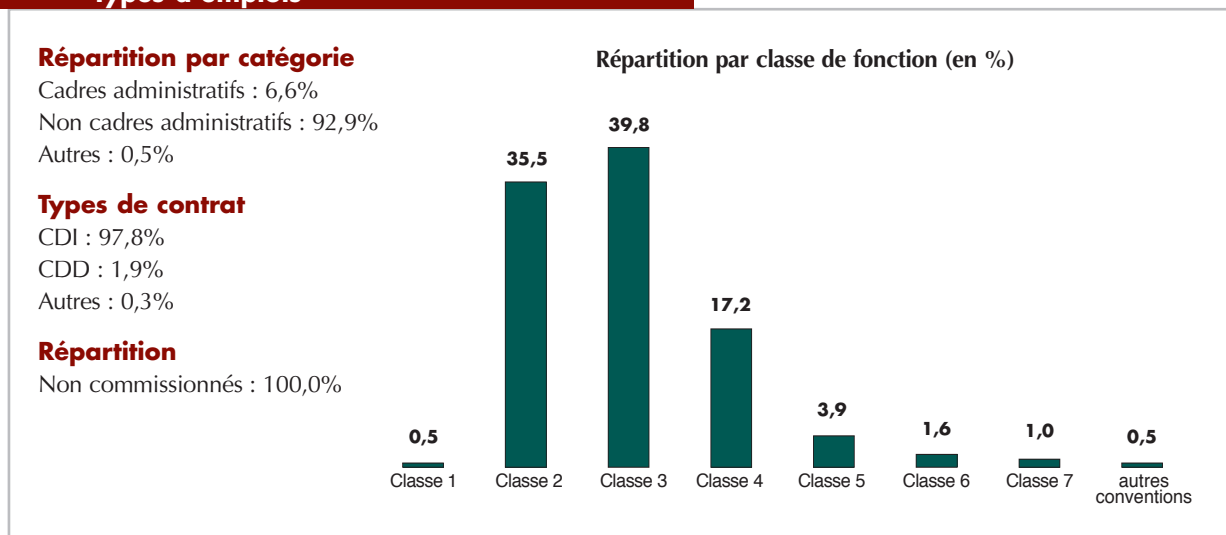
Ile-de-France : 24,9%  
Province : 75,1%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 65,3%  
Dommages : 21,5%  
Vie : 10,5%  
Activité hors assurance : 1,9%  
Assurance collective : 0,5%

**Proportion de temps partiel : 23,8%**

## Types d'emplois



## Formation

18,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*  
33,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
\* sur la base des 82,0% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,8%

**01**  
**02**  
**03** **D**  
31,9%

**04**  
**05** **E**  
3,8%

**06**  
**07** **F**  
0,8%

**G**  
1,9%

**H**  
5,2%

**I**  
0,8%

**J**  
1,1%

**K**  
7,7%

**L**  
2,4%

**M**  
2,6%

**N**  
4,0%

**P**  
2,5%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,5%

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

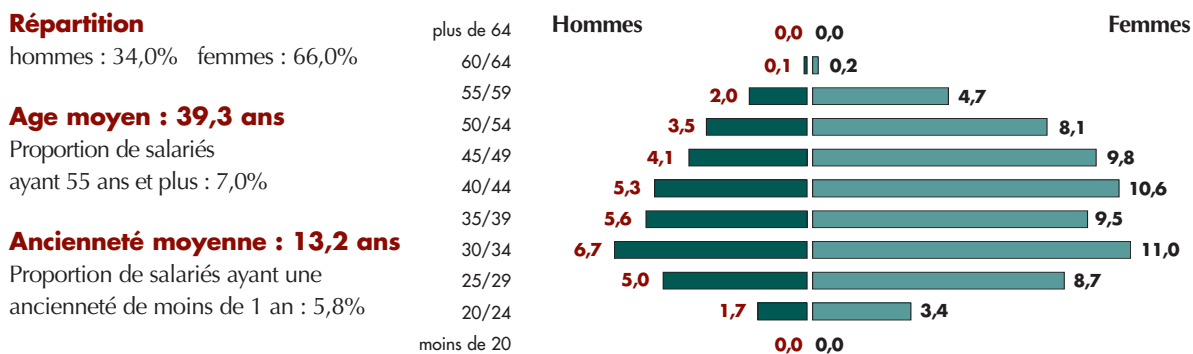
P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07

## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 15,1%

Province : 84,9%

### Principales branches d'activité

Dommages : 51,7%

Multi-branches assurances : 46,4%

Assurance crédit : 0,9%

Vie : 0,8%

Activité hors assurance : 0,2%

**Proportion de temps partiel : 13,7%**

## Types d'emplois

### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 10,1%

Non cadres administratifs : 89,8%

Autres : 0,1%

### Types de contrat

CDI : 97,9%

CDD : 1,9%

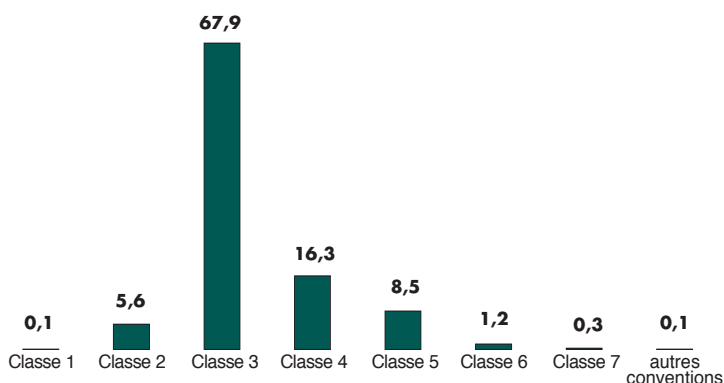
Autres : 0,2%

### Répartition

Commissionnés : 1,3%

Non commissionnés : 98,7%

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



## Formation

47,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

41,9% des salariés ont comme plus haut niveau de diplôme un bac+2\*

\* sur la base des 75,7% de répondants

## Caractéristiques individuelles

### Répartition

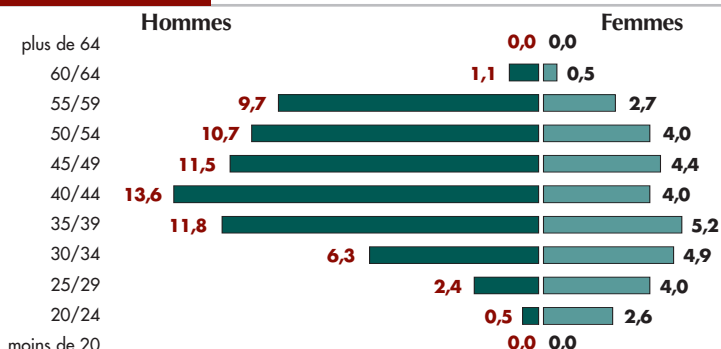
hommes : 67,7% femmes : 32,3%

### Age moyen : 42,9 ans

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

### Ancienneté moyenne : 10,5 ans

Proportion de salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an : 17,3%



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 21,5%

Province : 78,5%

### Principales branches d'activité

Vie : 44,6%

Multi-branches assurances : 28,7%

Domages : 18,0%

Assurances collectives : 7,0%

Autres branches d'assurance : 0,9%

### Proportion de temps partiel : 2,6%

## Types d'emplois

### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 18,5%

Non cadres administratifs : 19,9%

Echelons Intermédiaires : 1,4%

Inspecteurs : 60,2%

### Types de contrat

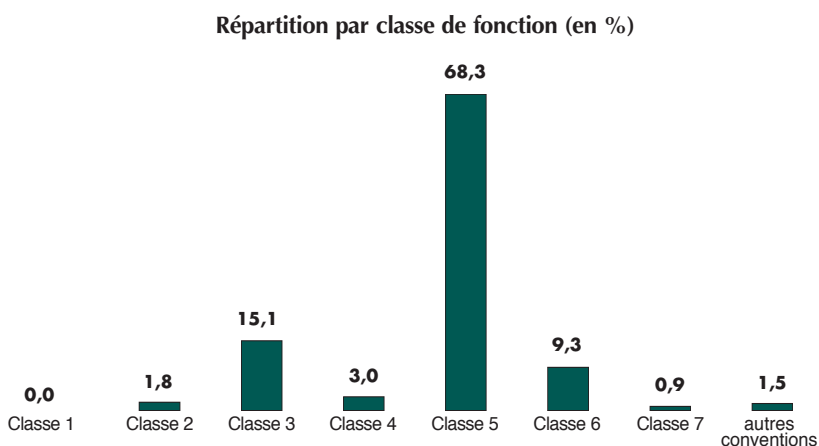
CDI : 98,5%

CDD : 1,5%

### Répartition

Commissionnés : 57,3%

Non commissionnés : 42,7%



## Formation

49,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

24,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 63,5% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07

## Caractéristiques individuelles

### Répartition

hommes : 76,5% femmes : 23,5%

plus de 64

Hommes

0,0 0,0

Femmes

60/64

1,0 0,0

55/59

9,8

2,0

50/54

12,0

3,8

45/49

13,5

3,4

40/44

15,3

4,1

35/39

14,2

4,9

30/34

7,7

3,9

25/29

2,9

1,3

20/24

0,1 0,1

moins de 20

0,0 0,0

### Age moyen : 43,6 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 12,8%

### Ancienneté moyenne : 14,3 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 3,2%

## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 29,1%

Province : 70,9%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 59,8%

Domages : 18,2%

Activité hors assurance : 8,4%

Vie : 7,5%

Assurance collective : 3,9%

### Proportion de temps partiel : 2,6%

## Types d'emplois

### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 19,9%

Non cadres administratifs : 9,0%

Inspecteurs : 71,0%

Autres : 0,1%

### Types de contrat

CDI : 99,8%

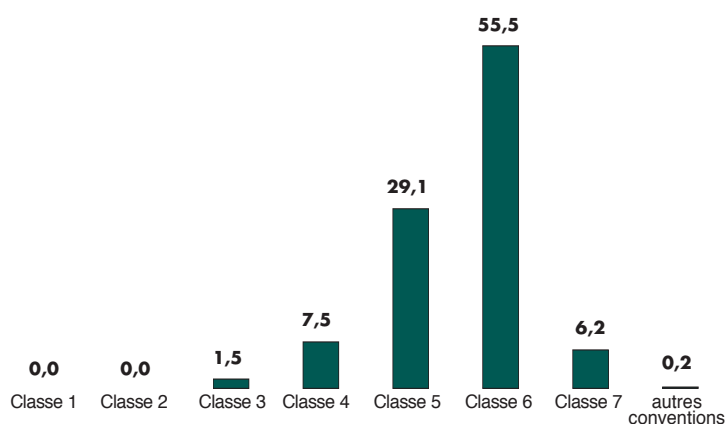
CDD : 0,2%

### Répartition

Commissionnés : 30,2%

Non commissionnés : 69,8%

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



## Formation

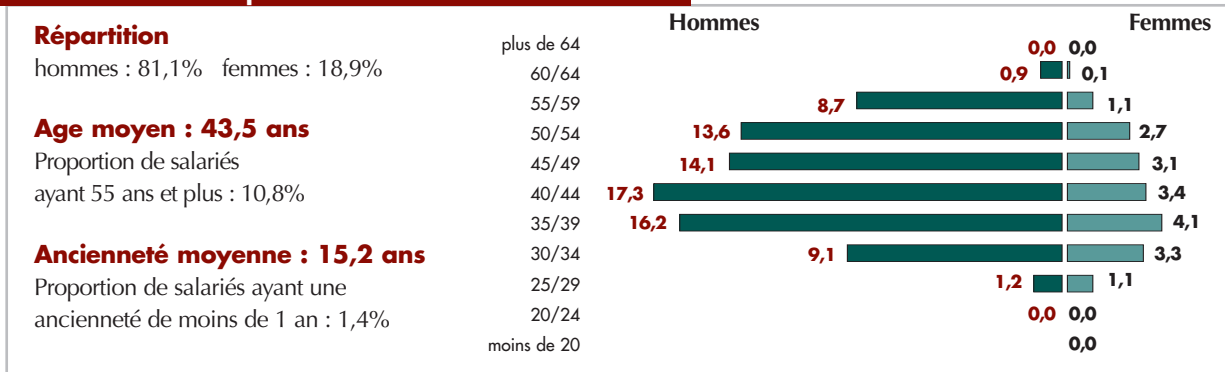
39,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

43,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 79,6% de répondants



## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

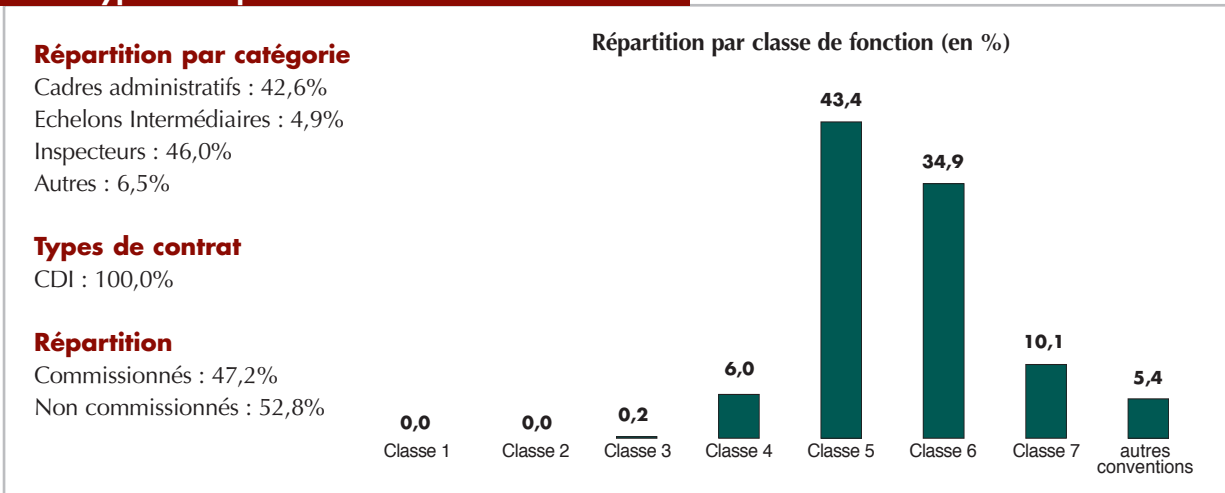
Ile-de-France : 12,5%  
Province : 87,5%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 55,2%  
Vie : 35,8%  
Dommages : 4,4%  
Santé : 3,1%  
Assurance collective : 1,3%

**Proportion de temps partiel : 1,4%**

## Types d'emplois



## Formation

49,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
26,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 44,3% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

**E  
3,8%**

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

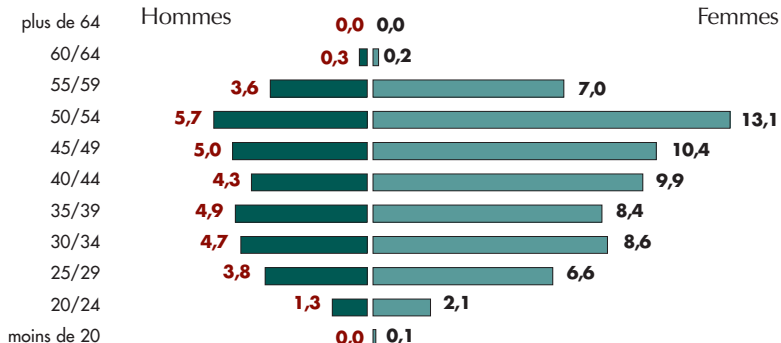
hommes : 33,6% femmes : 66,4%

#### Age moyen : 42,1 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 11,1%

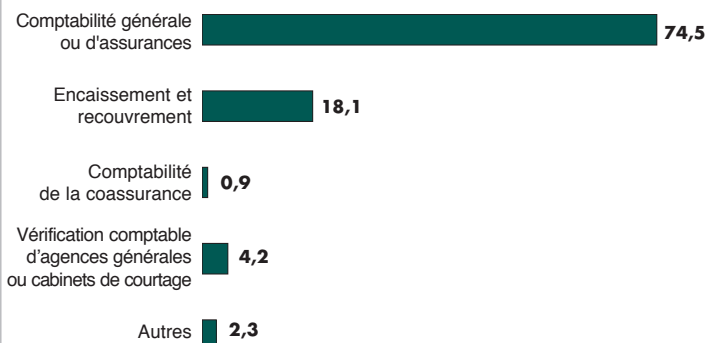
#### Ancienneté moyenne : 16,9 ans

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



### Activités

#### Répartition par sous-famille (en %)



#### Répartition

Ile-de-France : 62,6%  
Province : 37,4%

#### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 73,3%  
Multi-branches assurances : 8,8%  
Vie : 8,2%  
Dommages : 5,1%  
Assurance collective : 1,5%

**Proportion de temps partiel : 12,1%**

### Types d'emplois

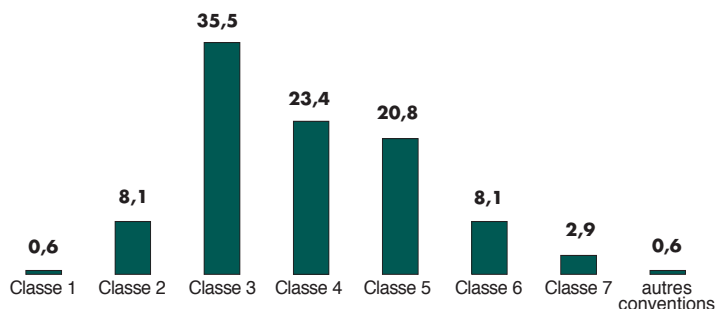
#### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 30,8%  
Non cadres administratifs : 66,7%  
Autres : 2,5%

#### Types de contrat

CDI : 95,7%  
CDD : 3,9%  
Autres : 0,4%

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

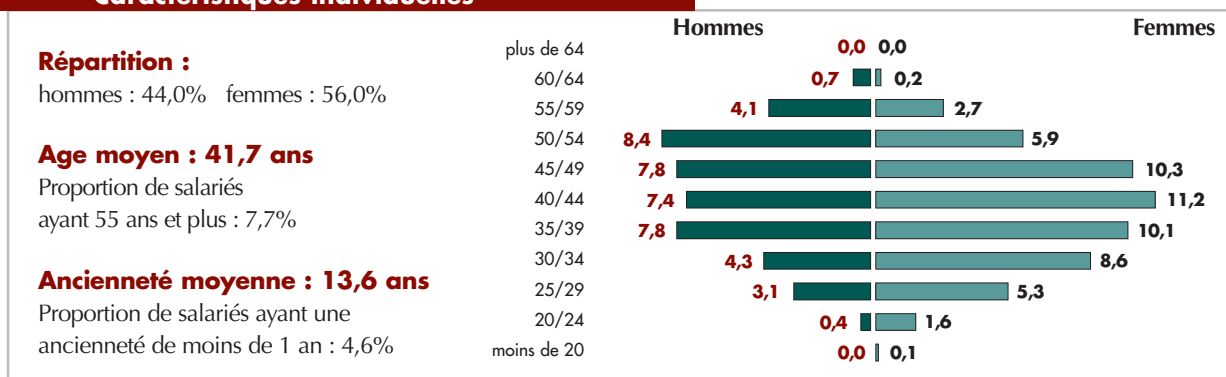


### Formation

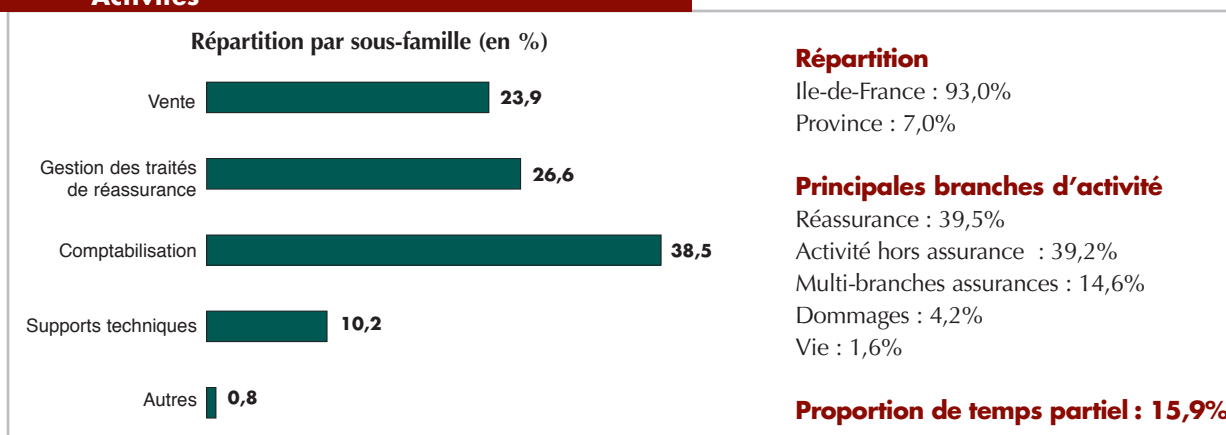
60,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 77,0% de répondants

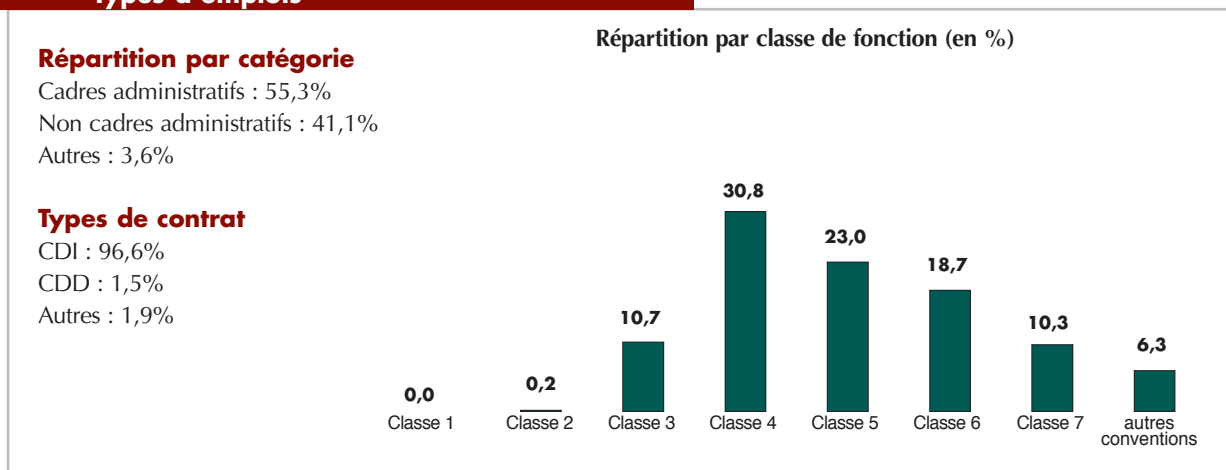
**Caractéristiques individuelles**



**Activités**



**Types d'emplois**



**Formation**

52,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
20,5% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*  
\* sur la base des 85,9% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,8%

**D**  
31,9%

**E**  
3,8%

**F**  
0,8%

**G**  
1,9%

**H**  
5,2%

**I**  
0,8%

**J**  
1,1%

**K**  
7,7%

**L**  
2,4%

**M**  
2,6%

**N**  
4,0%

**P**  
2,5%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,5%

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 29,5% femmes : 70,5%

#### Age moyen : 45,1 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 17,2%

#### Ancienneté moyenne : 21,0 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 7,9%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 48,0%  
Province : 52,0%

#### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 50,6%  
Dommages : 28,1%  
Multi-branches assurances : 10,0%  
Vie : 4,8%  
Santé : 3,4%

**Proportion de temps partiel : 12,9%**

### Types d'emplois

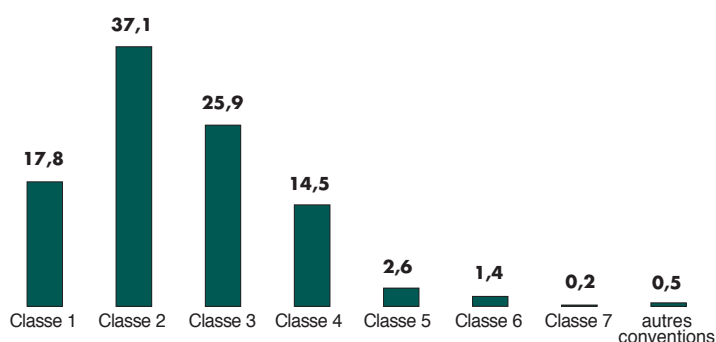
#### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 5,6%  
Non cadres administratifs : 94,3%  
Autres : 0,1%

#### Types de contrat

CDI : 90,3%  
CDD : 9,0%  
Autres : 0,7%

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



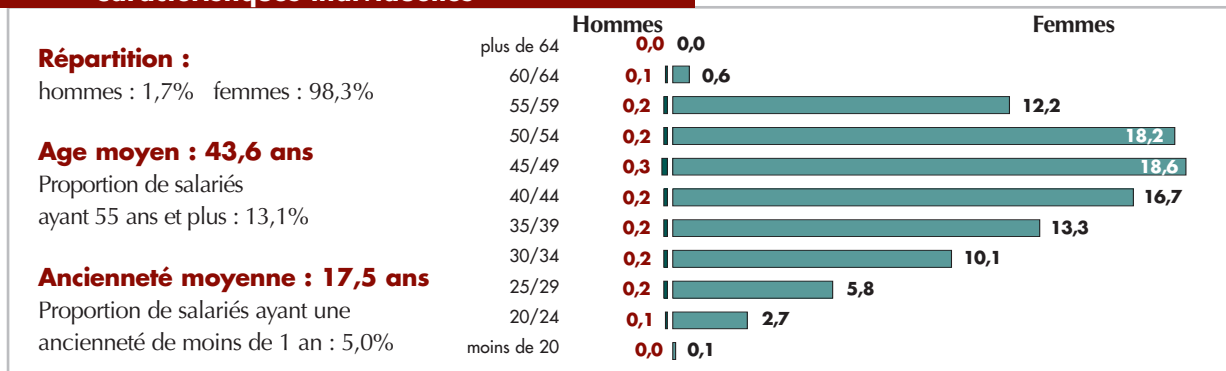
### Formation

87,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

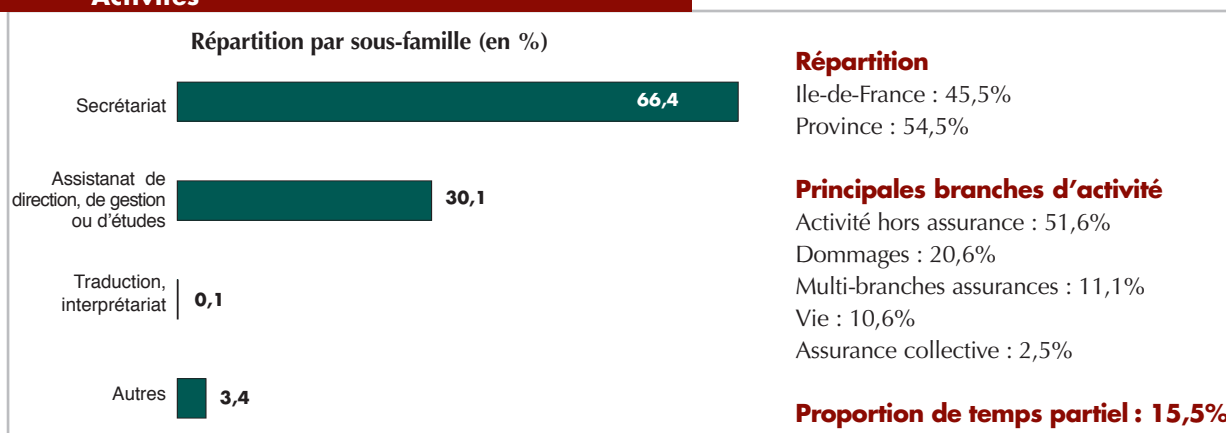
67,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*

\* sur la base des 82,1% de répondants

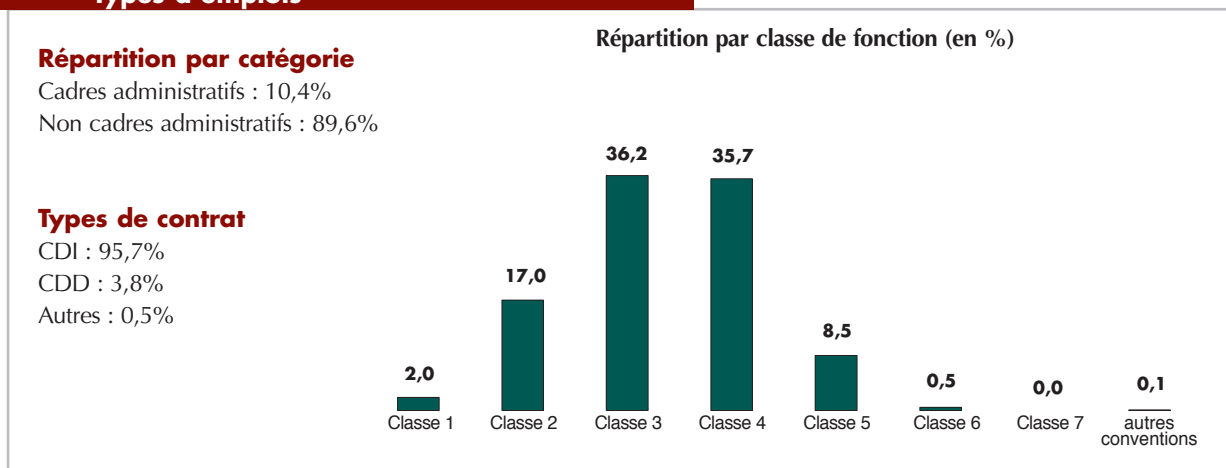
## Caractéristiques individuelles



## Activités



## Types d'emplois



## Formation

71,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
46,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*  
\* sur la base des 78,6% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,8%

**D**  
31,9%

**E**  
3,8%

**F**  
0,8%

**G**  
1,9%

**H**  
5,2%

**I**  
0,8%

**J**  
1,1%

**K**  
7,7%

**L**  
2,4%

**M**  
2,6%

**N**  
4,0%

**P**  
2,5%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,5%

**Caractéristiques individuelles**

**Répartition :**

hommes : 29,3% femmes : 70,7%

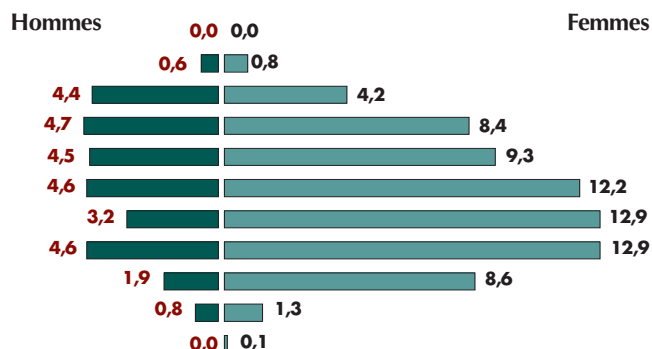
**Age moyen : 40,9 ans**

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 10,0%

**Ancienneté moyenne : 12,5 ans**

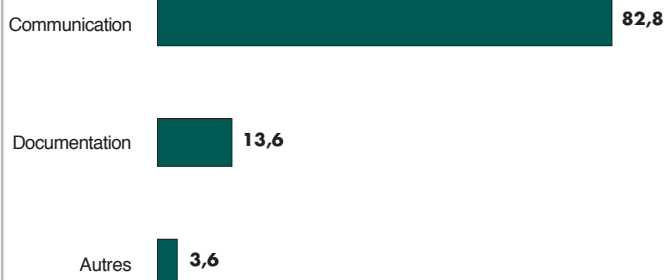
Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 7,5 %

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



**Activités**

**Répartition par sous-famille (en %)**



**Répartition**

Ile-de-France : 62,7%  
Province : 37,3%

**Principales branches d'activité**

Activité hors assurance : 76,9%  
Vie : 8,3%  
Dommages : 7,3%  
Multi-branches assurances : 6,4%  
Assurances collective : 0,5%

**Proportion de temps partiel : 13,0%**

**Types d'emplois**

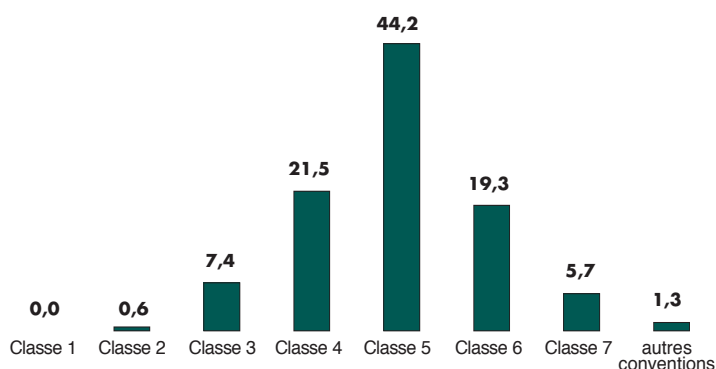
**Répartition par catégorie**

Cadres administratifs : 70,5%  
Non cadres administratifs : 28,3%  
Autres : 1,2%

**Types de contrat**

CDI : 96,1%  
CDD : 3,5%  
Autres : 0,4%

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



**Formation**

28,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

52,1% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 76,8% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

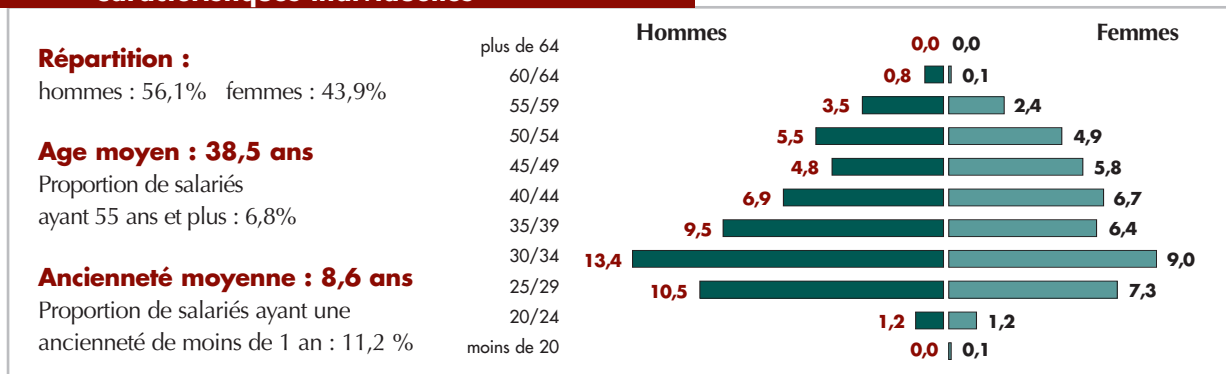
N  
4,0%

P  
2,5%

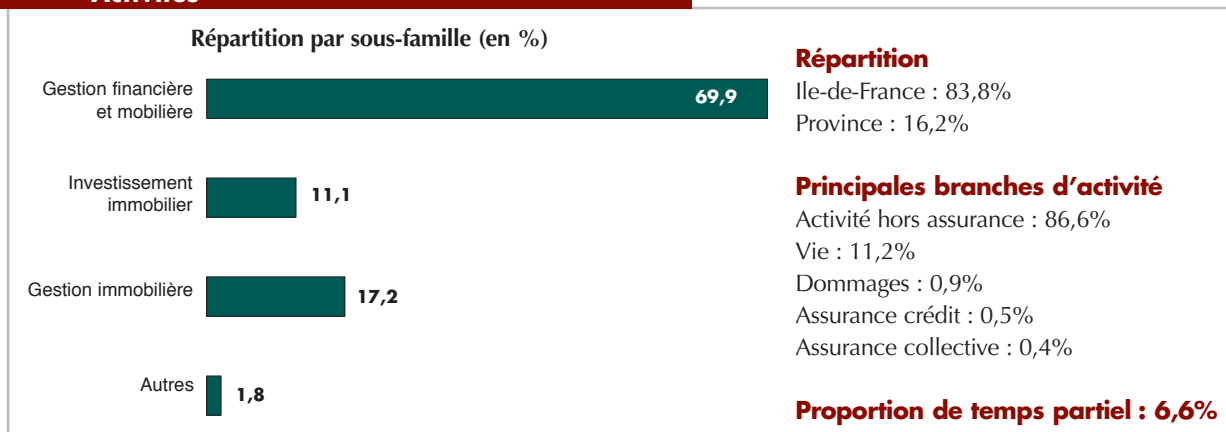
R  
2,5%

Z  
0,5%

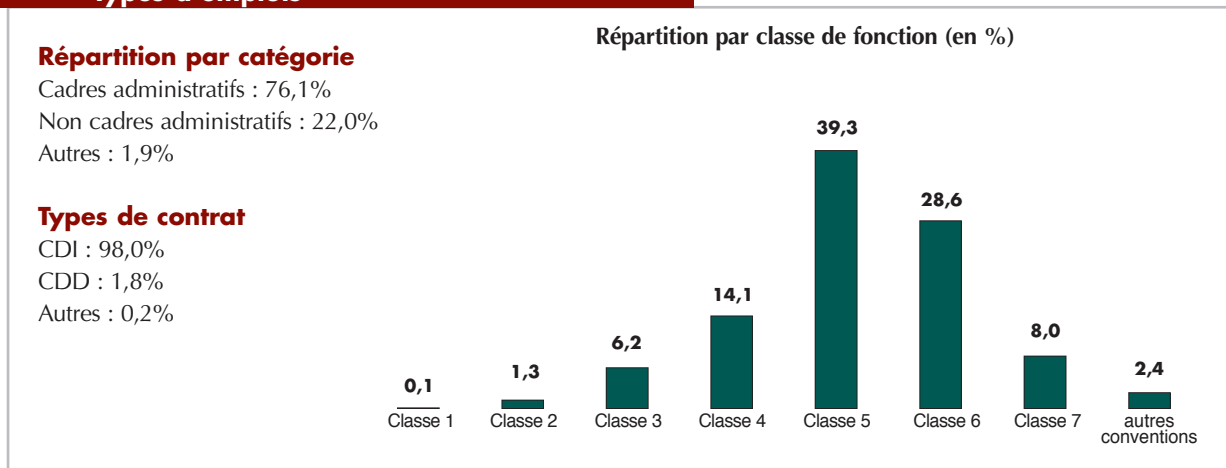
**Caractéristiques individuelles**



**Activités**



**Types d'emplois**



**Formation**

27,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
42,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*  
\* sur la base des 77,0% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,8%

**D**  
31,9%

**E**  
3,8%

**F**  
0,8%

**G**  
1,9%

**H**  
5,2%

**I**  
0,8%

**J**  
1,1%

**K**  
7,7%

**L**  
2,4%

**M**  
2,6%

**N**  
4,0%

**P**  
2,5%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,5%

## Caractéristiques individuelles

### Répartition :

hommes : 70,8% femmes : 29,2%

### Age moyen : 40,5 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 6,3%

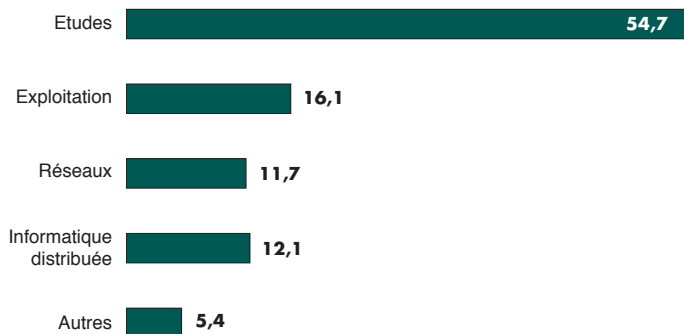
### Ancienneté moyenne : 11,8 ans

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



## Activités

### Répartition par sous-famille (en %)



### Répartition

Ile-de-France : 61,7%  
Province : 38,3%

### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 85,5%  
Vie : 5,9%  
Multi-branches assurances : 3,7%  
Dommages : 2,8%  
Assurance collective : 0,8%

**Proportion de temps partiel : 7,9%**

## Types d'emplois

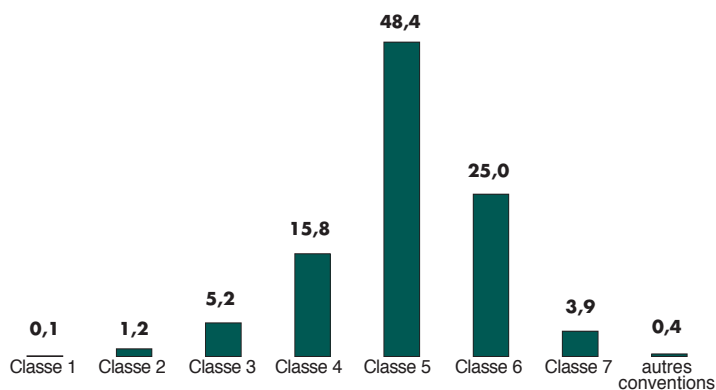
### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 77,7%  
Non cadres administratifs : 21,9%  
Autres : 0,4%

### Types de contrat

CDI : 98,6%  
CDD : 1,1%  
Autres : 0,3%

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



## Formation

29,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
25,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 72,6% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

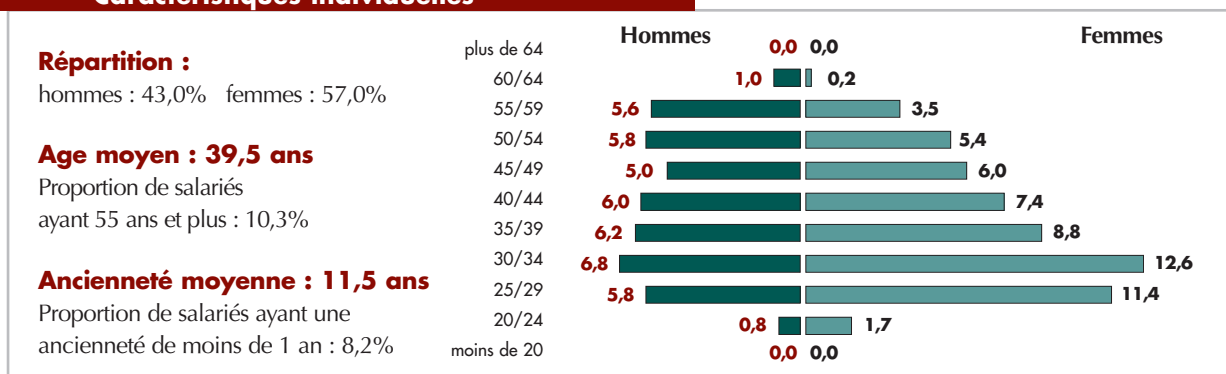
P  
2,5%

R  
2,5%

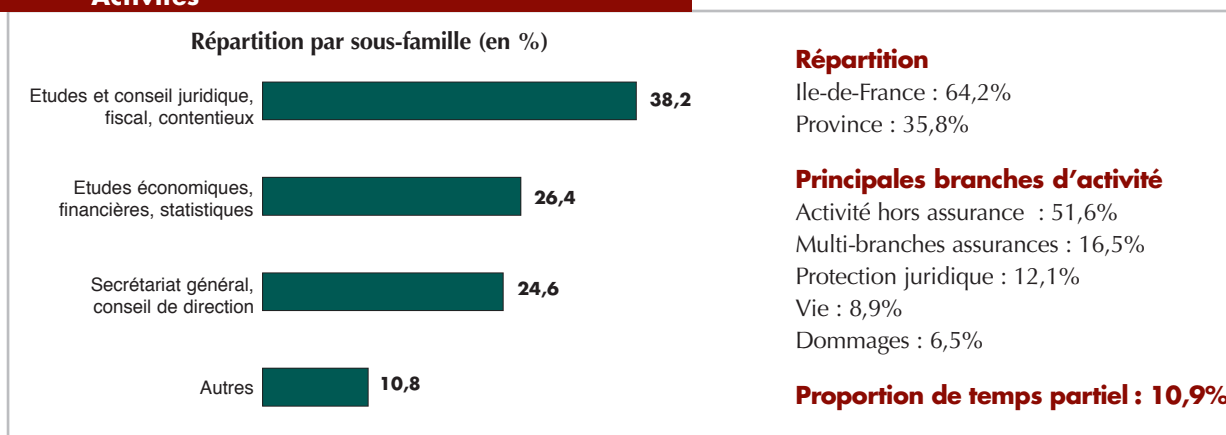
Z  
0,5%



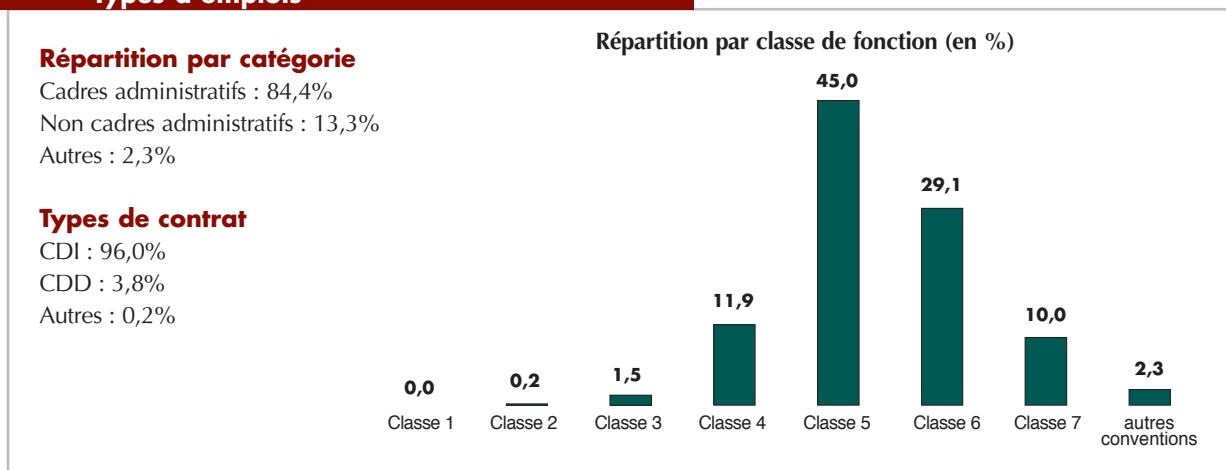
**Caractéristiques individuelles**



**Activités**



**Types d'emplois**



**Formation**

19,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
43,5% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*  
\* sur la base des 84,3% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,8%

**D**  
31,9%

**E**  
3,8%

**F**  
0,8%

**G**  
1,9%

**H**  
5,2%

**I**  
0,8%

**J**  
1,1%

**K**  
7,7%

**L**  
2,4%

**M**  
2,6%

**N**  
4,0%

**P**  
2,5%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,5%

**Caractéristiques individuelles**

**Répartition :**

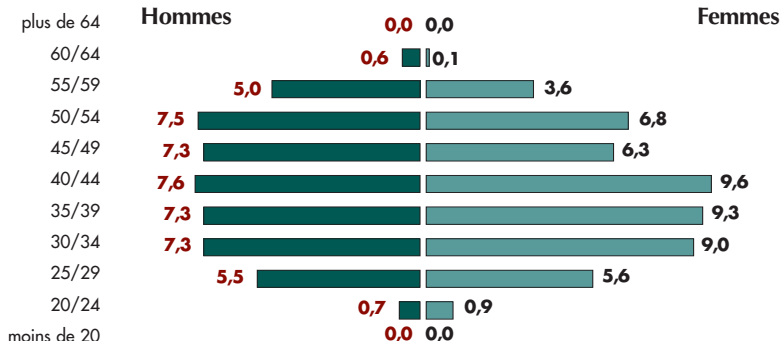
hommes : 48,8% femmes : 51,2%

**Age moyen : 41,1 ans**

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 9,3%

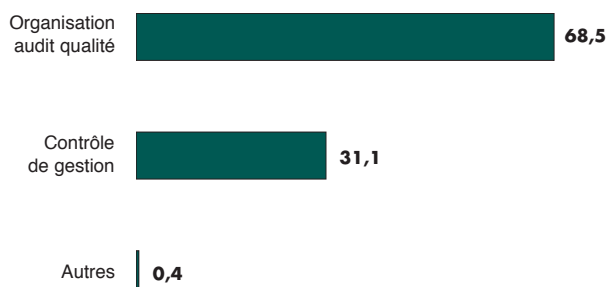
**Ancienneté moyenne : 14,2 ans**

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



**Activités**

**Répartition par sous-famille (en %)**



**Répartition**

Ile-de-France : 70,1%  
Province : 29,9%

**Principales branches d'activité**

Activité hors assurance : 72,8%  
Multi-branches assurances : 8,8%  
Vie : 7,8%  
Dommages : 6,7%  
Assurance collective : 1,6%

**Proportion de temps partiel : 10,6%**

**Types d'emplois**

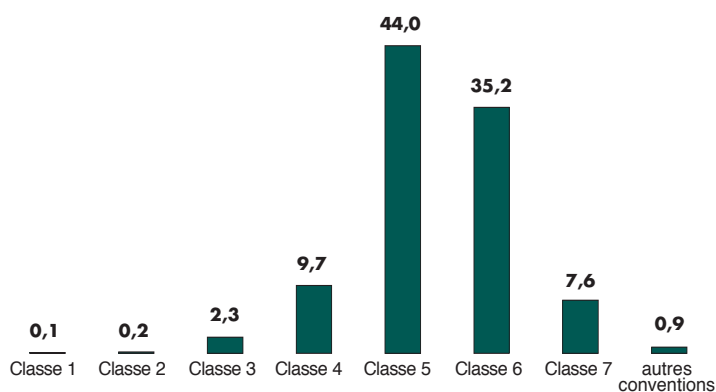
**Répartition par catégorie**

Cadres administratifs : 85,6%  
Non cadres administratifs : 11,8%  
Autres : 2,6%

**Types de contrat**

CDI : 97,8%  
CDD : 1,8%  
Autres : 0,4%

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



**Formation**

28,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

35,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 84,8% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

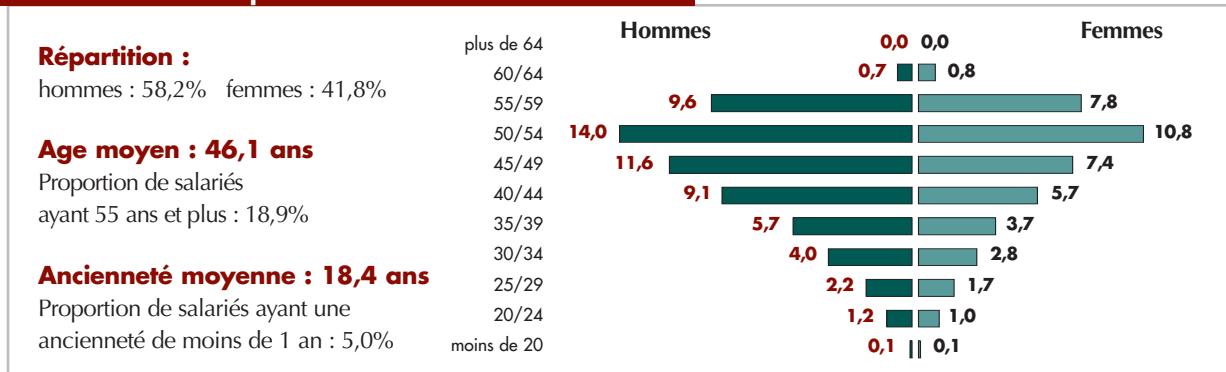
N  
4,0%

P  
2,5%

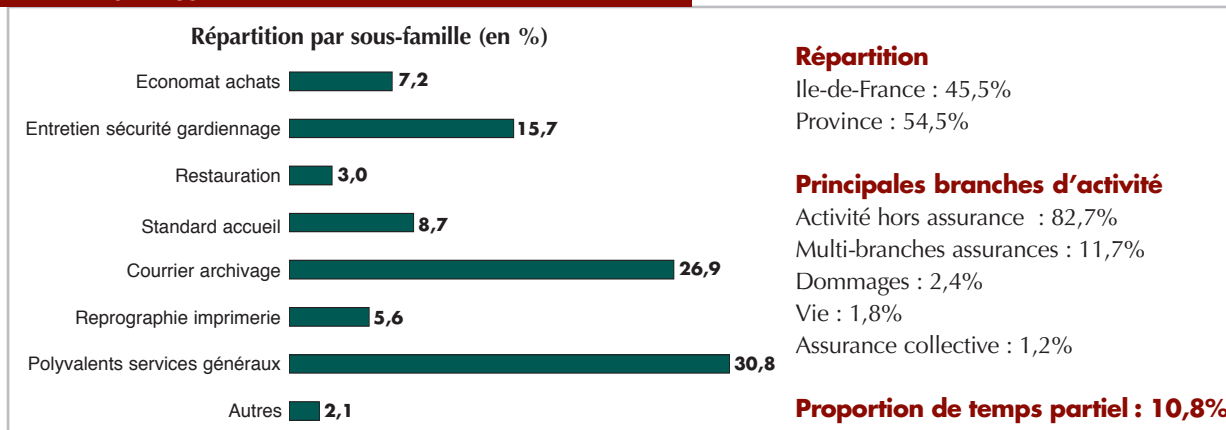
R  
2,5%

Z  
0,5%

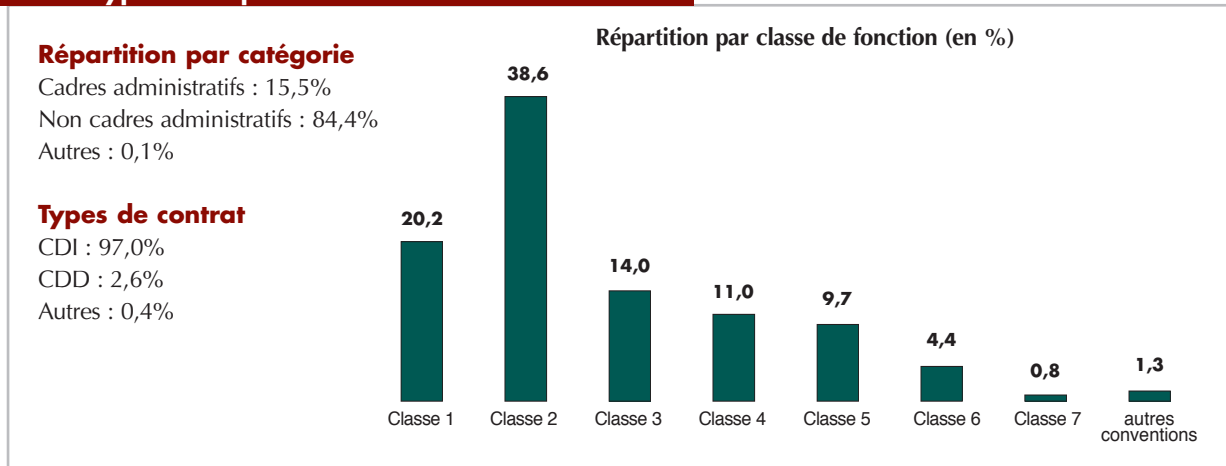
### Caractéristiques individuelles



### Activités



### Types d'emplois



### Formation

87,9% 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 70,6% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,8%

D  
31,9%

E  
3,8%

F  
0,8%

G  
1,9%

H  
5,2%

I  
0,8%

J  
1,1%

K  
7,7%

L  
2,4%

M  
2,6%

N  
4,0%

P  
2,5%

R  
2,5%

Z  
0,5%

## Caractéristiques individuelles\*

### Répartition :

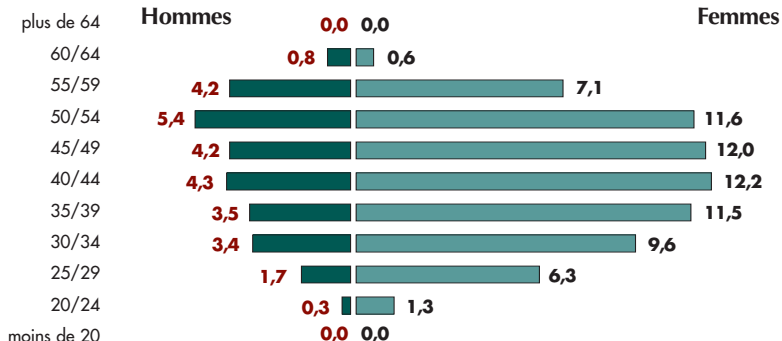
hommes : 27,8% femmes : 72,2%

### Age moyen : 42,9 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 12,7%

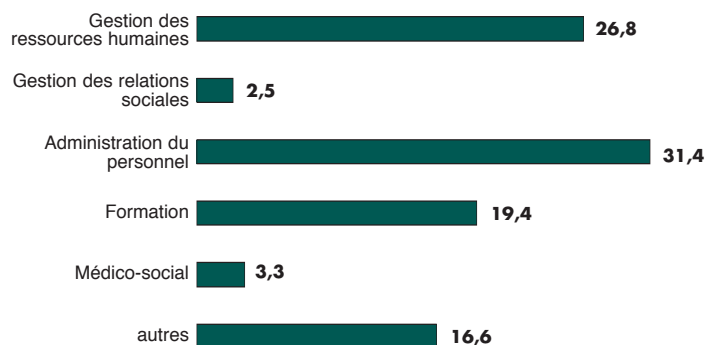
### Ancienneté moyenne : 16,2 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 4,8%



## Activités\*

### Répartition par sous-famille (en %)



### Répartition

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

### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 84,6%  
Multi-branches assurances : 9,9%  
Vie : 2,6%  
Dommages : 1,9%  
Assurance collective : 0,8%

**Proportion de temps partiel : 15,3%**

## Types d'emplois\*

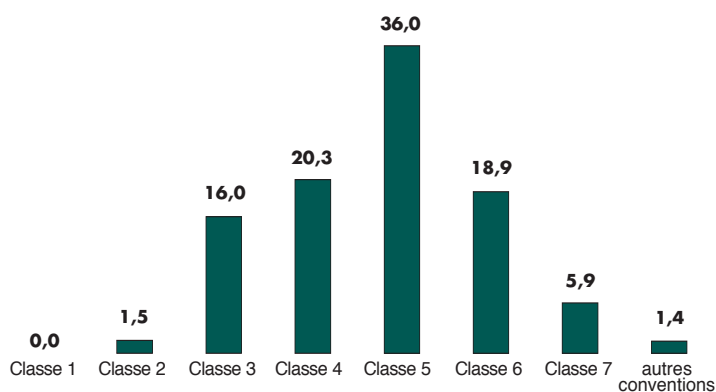
### Répartition par catégorie

Cadres administratifs : 59,8%  
Non cadres administratifs : 37,5%  
Autres : 2,7%

### Types de contrat

CDI : 96,6%  
CDD : 3,2%  
Autres : 0,2%

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



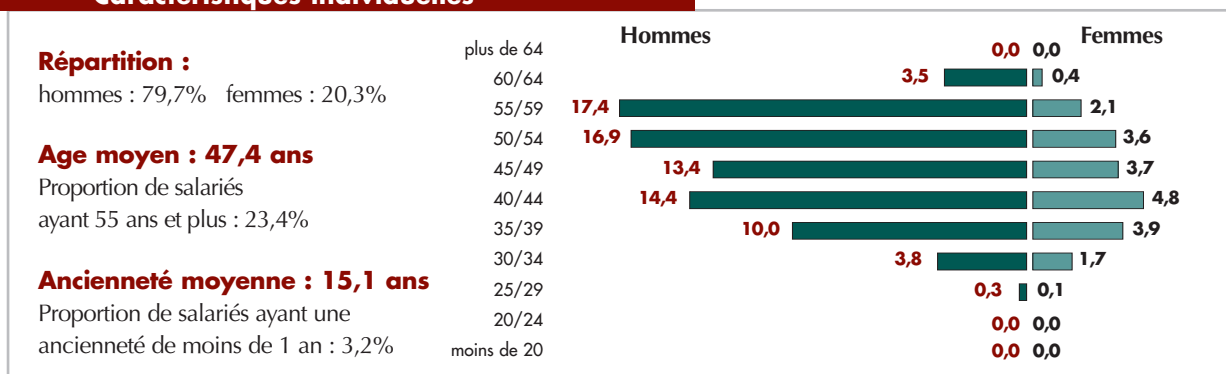
## Formation\*

43,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*\*  
38,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à la licence\*\*

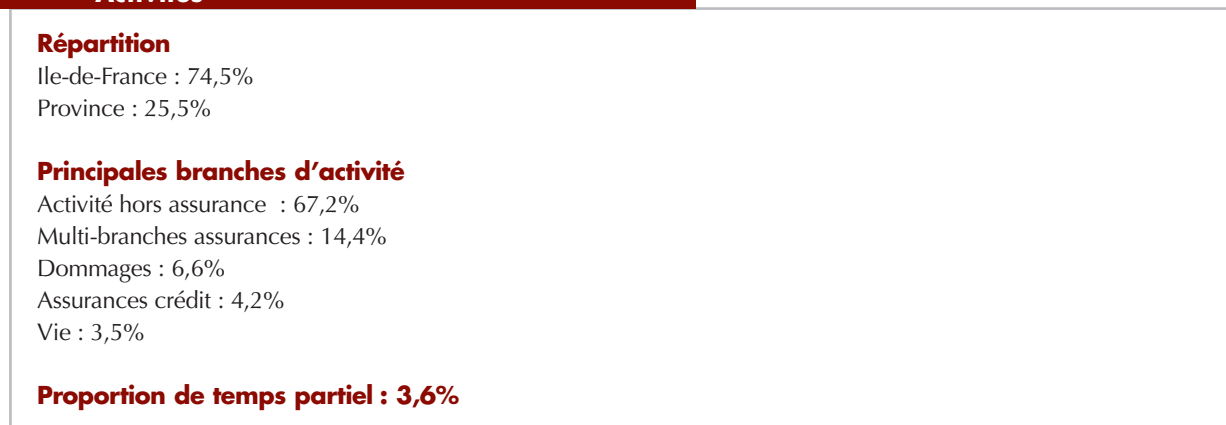
\*\* sur la base des 77,5% de répondants

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

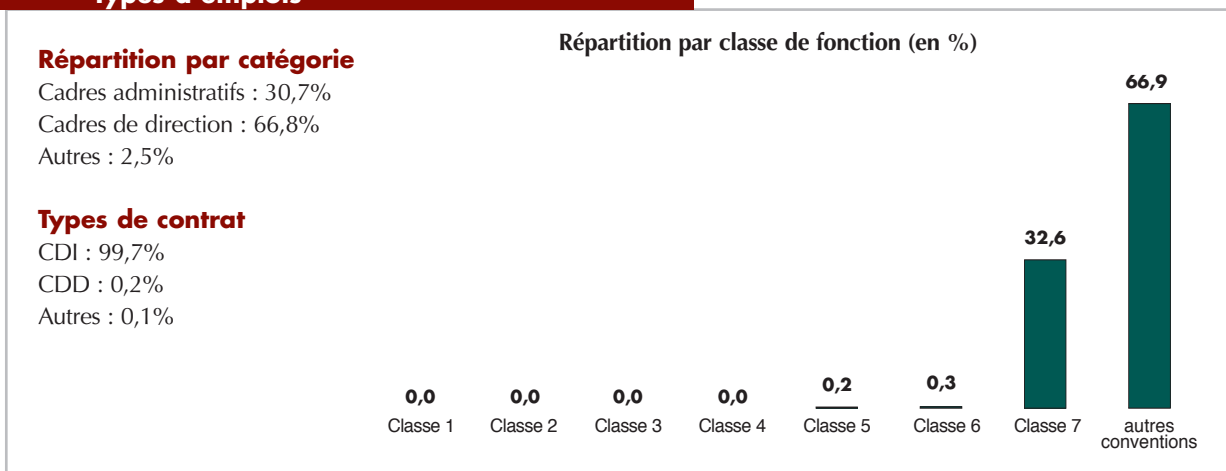
### Caractéristiques individuelles



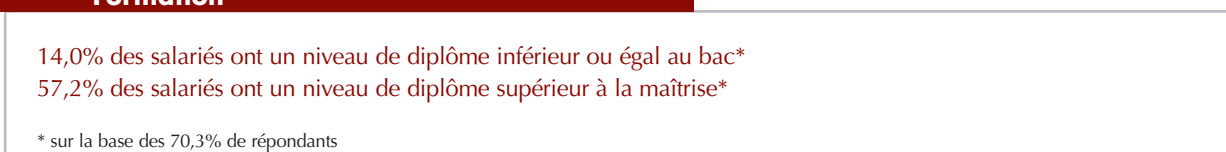
### Activités



### Types d'emplois



### Formation



**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,8%

**D**  
31,9%

**E**  
3,8%

**F**  
0,8%

**G**  
1,9%

**H**  
5,2%

**I**  
0,8%

**J**  
1,1%

**K**  
7,7%

**L**  
2,4%

**M**  
2,6%

**N**  
4,0%

**P**  
2,5%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,5%



## ETUDES DISPONIBLES

---

Sur simple demande à l'Observatoire

Contacteur Arlette Coussot : Tél : 01 53 21 51 22 - Fax : 01 53 21 51 26

observatoire@obs.gpsa.fr – site : www.metiers-assurance.org

### RAPPORTS DE L'OBSERVATOIRE SUR LES METIERS DES SALARIES DE L'ASSURANCE

#### Description de la population globale des salariés des entreprises d'assurance par famille et sous-familles de métiers

- ROMA 2004 - données sociales au 31/12/2003
- ROMA 2002 - données sociales au 31/12/2001
- ROMA 2000 - données sociales au 31/12/1999
- ROMA 1998 - données sociales au 31/12/1997
- ROMA 2003 - données sociales au 31/12/2002
- ROMA 2001 - données sociales au 31/12/2000
- ROMA 1999 - données sociales au 31/12/1998
- ROMA 1997 - données sociales au 31/12/1996

### "BAROMETRE" DE L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES DE L'ASSURANCE

- Baromètre n°5 (juin 2005)
- Baromètre n°4 (juin 2004)
- Baromètre n°3 (juin 2003)
- Baromètre n°2 (juin 2002)
- 1er baromètre (mai 2001)
- Etude prospective et baromètre de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance à l'horizon 2005 (mai 2000)

### ETUDES METIERS

- Les métiers des ressources humaines : "du facteur travail au capital humain" (octobre 2003)
- Les métiers de l'informatique et des télécommunications :  
"pénurie des ressources : mythe ou réalité ?" (octobre 2002)
- Les métiers du marketing : "d'une activité à un métier" (juin 2002)
- Les métiers de l'indemnisation et du règlement des sinistres :  
"de la rédaction à la télégestion" (mai 2001)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (mars 2001)
- Le métier de souscripteur grands risques internationaux d'entreprises (mai 2000)
- Les métiers de l'actuariat et des études statistiques (février 2000)
- Les métiers du secrétariat-assistanat (avril 1999)
- Les métiers de la formation (février 1999)
- Les métiers de la santé (février 1998)
- L'inspecteur régleur (février 1998)
- Le téléacteur dans l'assurance (février 1998)

### ETUDES ET DOCUMENTS

- Mixité, diversité, compétitivité économique des entreprises (octobre 2005)
- Première contribution à l'analyse de la place des femmes dans l'assurance (décembre 2004)
- Essai d'analyse de la répartition géographique des salariés de l'assurance sur le territoire National (décembre 2004)
- Les métiers de l'assurance - Les référentiels des métiers cadres, en collaboration avec l'Apec (juin 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 (décembre 2003)
- Le choc démographique : vers un déficit de cadres...? ou une autre politique de l'âge ! (décembre 2002)
- Métiers et formations des salariés handicapés dans l'assurance (juillet 2000)
- Du vieillissement au renouvellement (novembre 1998)

### PROFIL STATISTIQUE ET PROSPECTIF

- Les métiers de l'actuariat (juin 2005)

## A PARAITRE

---

- Etude sur l'impact des technologies sur les métiers de l'assurance (1<sup>er</sup> semestre 2006)
- Le nouveau Baromètre (juin 2006)
- Les métiers des commerciaux (2<sup>e</sup> semestre 2006)



**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

**Emmanuelle FRANK**

Chargée d'Etudes Métiers RH  
01 53 21 51 25  
frank@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

**à compter du 19/12/2005**  
**NOUVELLES COORDONNÉES**  
(changements adresse, téléphone et fax)

Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance  
1 rue Jules Lefebvre -75431 Paris Cedex 09  
Secrétariat : Tél : 01 53 21 51 20 - Fax : 01 53 21 51 26  
observatoire@obs.gpsa.fr - <http://www.metiers-assurance.org>