

**R**apport **2004**  
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

---

Pour la huitième année, l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance publie les résultats de l'enquête annuelle effectuée pour recueillir les statistiques des données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes à la FFSA ou au GEMA (effectifs au 31/12/2003).

Une fois de plus **le taux de réponse s'avère particulièrement remarquable** puisqu'il représente 99,7% de la population soumise à l'enquête. Ce taux 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.

Ce taux très élevé, qui s'est amélioré 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 à la FFSA ou au GEMA.

Ce document, **véritable bilan 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 2004 correspond à la deuxième année d'intégration de GROUPAMA au sein de la base de données sociales. De ce fait, l'assiette globale de l'enquête correspond à 138 500 personnes. Un rappel explicatif de la méthodologie de cette intégration est donnée dans le chapitre "Remarques & Commentaires". Comme d'habitude, **une analyse de l'évolution des caractéristiques de la population globale** de 1996 à 2003, ainsi que **des nouveaux entrants**, fait l'objet de commentaires approfondis.

Par ailleurs, à l'occasion de deux tirés-à-part complémentaires, nous présentons :

- **une première contribution à l'analyse de la place des femmes dans les assurances**
- **la répartition géographique des effectifs de la profession sur le territoire national.**

Ces dossiers s'inscrivent dans l'anticipation de travaux plus approfondis, qui seront réalisés par l'Observatoire dans le cadre des missions qui lui sont confiées, et qui ont été renforcées à travers l'application du dispositif de la Loi du 4 mai 2004 par l'accord professionnel qui vient d'être signé entre les employeurs et les organisations syndicales, le 14 octobre 2004.

**"Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle"** : telle est la volonté des partenaires sociaux. L'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance qui se trouve pérennisé et conforté dans son rôle et ses missions, est l'un **des outils contributifs au dispositif emploi-formation**, au service des entreprises et des salariés de l'Assurance.

Gérard Lobjeois  
Secrétaire Général

Norbert Girard  
Chargé de Mission

Nicolas Dépret  
Chargé d'Études

Paris, le 9 décembre 2004

# Présentation de la démarche

Pour la huitième 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 SALARIÉS CONCERNÉS ?**

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'Observatoire portent sur les salariés présents au 31/12/2003 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 138 090 salariés, soit 99,7% de la population totale comptant 138 500 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 PRÉSENTÉES ?

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 :

### CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES

- sexe
- âge
- ancienneté

### ACTIVITÉS

- 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.

# Synthèse

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

|         |          |      |
|---------|----------|------|
| 138 090 | 138 500* | p. 7 |
|---------|----------|------|

| 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%  | 4 100  | p. 16 |
| <b>B</b>   | CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION  | 1,5%  | 2 100  | p. 17 |
| <b>C</b>   | GESTION DES CONTRATS  | 27,7% | 38 300 | p. 18 |
| <b>C01</b> | souscription  | 7,7%  | 3 000  | p. 19 |
| <b>C02</b> | émission / production / encaissement des cotisations                        | 10,3% | 4 000  | p. 20 |
| <b>C03</b> | gestion polyvalente souscription / production                               | 8,9%  | 3 400  | p. 21 |
| <b>C04</b> | indemnisation / règlement   | 39,7% | 15 200 | p. 22 |
| <b>C05</b> | gestion polyvalente souscription / production / règlement                   | 24,9% | 9 500  | p. 23 |
| <b>C06</b> | recouvrement de créances sur des tiers                                      | 0,9%  | 300    | p. 24 |
| <b>C07</b> | qualité et surveillance du portefeuille                                     | 1,8%  | 700    | p. 25 |
| <b>C08</b> | suivi des risques en assurance crédit                                       | 1,0%  | 400    | p. 26 |
| <b>C09</b> | gestion des décomptes maladie (RO)**  | 3,5%  | 1 300  | p. 27 |
| <b>C99</b> | autres  | 1,3%  | 500    |       |
| <b>D</b>   | COMMERCIAL  | 31,7% | 43 900 | p. 28 |
| <b>D01</b> | vente des contrats aux guichets   | 14,8% | 6 500  | p. 29 |
| <b>D02</b> | vente des contrats dans un réseau salarié                                   | 31,1% | 13 600 | p. 30 |
| <b>D03</b> | vente directe et souscription par téléphone                                 | 6,9%  | 3 000  | p. 31 |
| <b>D04</b> | vente aux guichets et gestion polyvalente                                   | 28,4% | 12 500 | p. 32 |
| <b>D05</b> | vente hors guichets et gestion polyvalente                                  | 3,4%  | 1 500  | p. 33 |
| <b>D06</b> | animation ou gestion de guichets, agences générales ou cabinets de courtage | 7,6%  | 3 300  | p. 34 |
| <b>D07</b> | encadrement d'un réseau salarié   | 7,4%  | 3 300  | p. 35 |
| <b>D99</b> | autres  | 0,4%  | 200    | p. 35 |
| <b>E</b>   | COMPTABILITE  | 3,9%  | 5 400  | p. 36 |
| <b>F</b>   | REASSURANCE   | 0,8%  | 1 100  | p. 37 |
| <b>G</b>   | ADMINISTRATION  | 2,0%  | 2 800  | p. 38 |
| <b>H</b>   | SECRETARIAT ET ASSISTANAT   | 5,5%  | 7 600  | p. 39 |
| <b>I</b>   | COMMUNICATION   | 0,8%  | 1 100  | p. 40 |
| <b>J</b>   | GESTION DES ACTIFS  | 1,2%  | 1 700  | p. 41 |
| <b>K</b>   | INFORMATIQUE ET TELECOMMUNICATIONS  | 7,7%  | 10 600 | p. 42 |
| <b>L</b>   | ETUDES ET CONSEIL   | 2,3%  | 3 200  | p. 43 |
| <b>M</b>   | GESTION ET ORGANISATION   | 2,6%  | 3 600  | p. 44 |
| <b>N</b>   | LOGISTIQUE  | 4,1%  | 5 700  | p. 45 |
| <b>P</b>   | RESSOURCES HUMAINES   | 2,4%  | 3 400  | p. 46 |
| <b>R</b>   | DIRECTION   | 2,5%  | 3 400  | p. 47 |
| <b>Z</b>   | INDETERMINE   | 0,3%  | 500    |       |

\* Source FFSA au 31 décembre 2003

\*\* Régime obligatoire

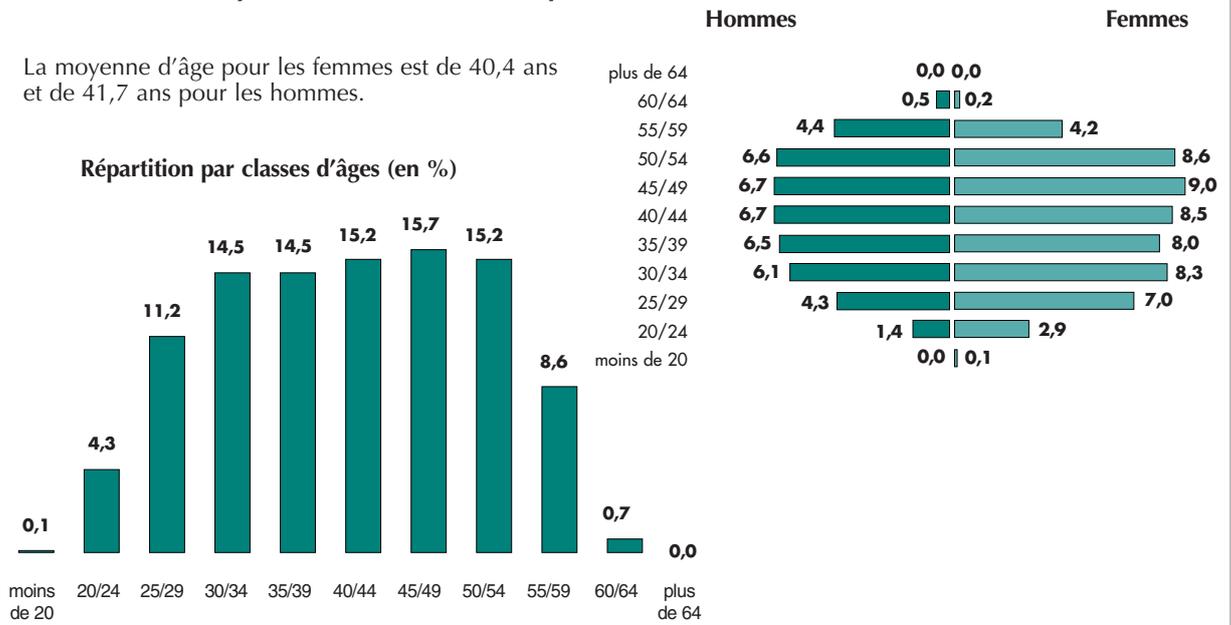
## DESCRIPTION

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

**Caractéristiques de la population globale**

**L'âge moyen est de 41,0 ans. La répartition est de :  
hommes : 43,2% - femmes : 56,8%**

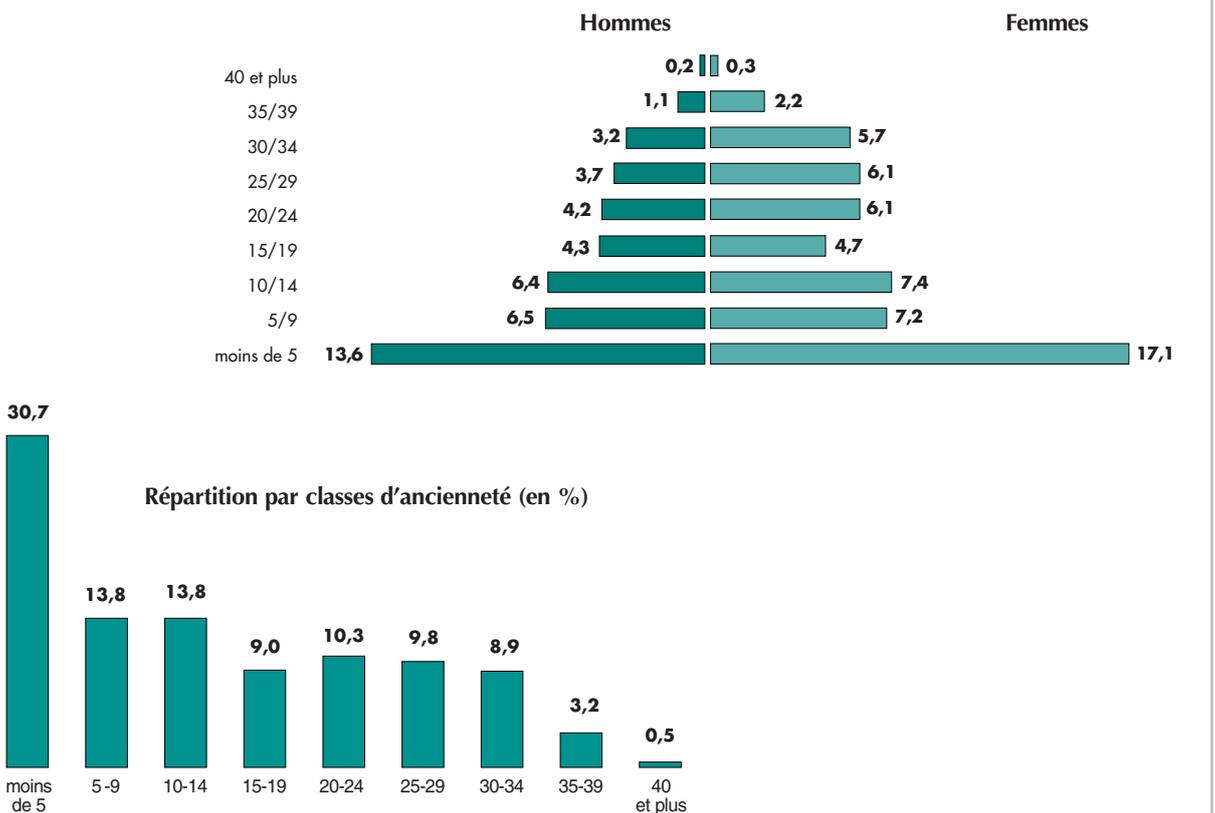
La moyenne d'âge pour les femmes est de 40,4 ans et de 41,7 ans pour les hommes.



**Caractéristiques de la population globale**

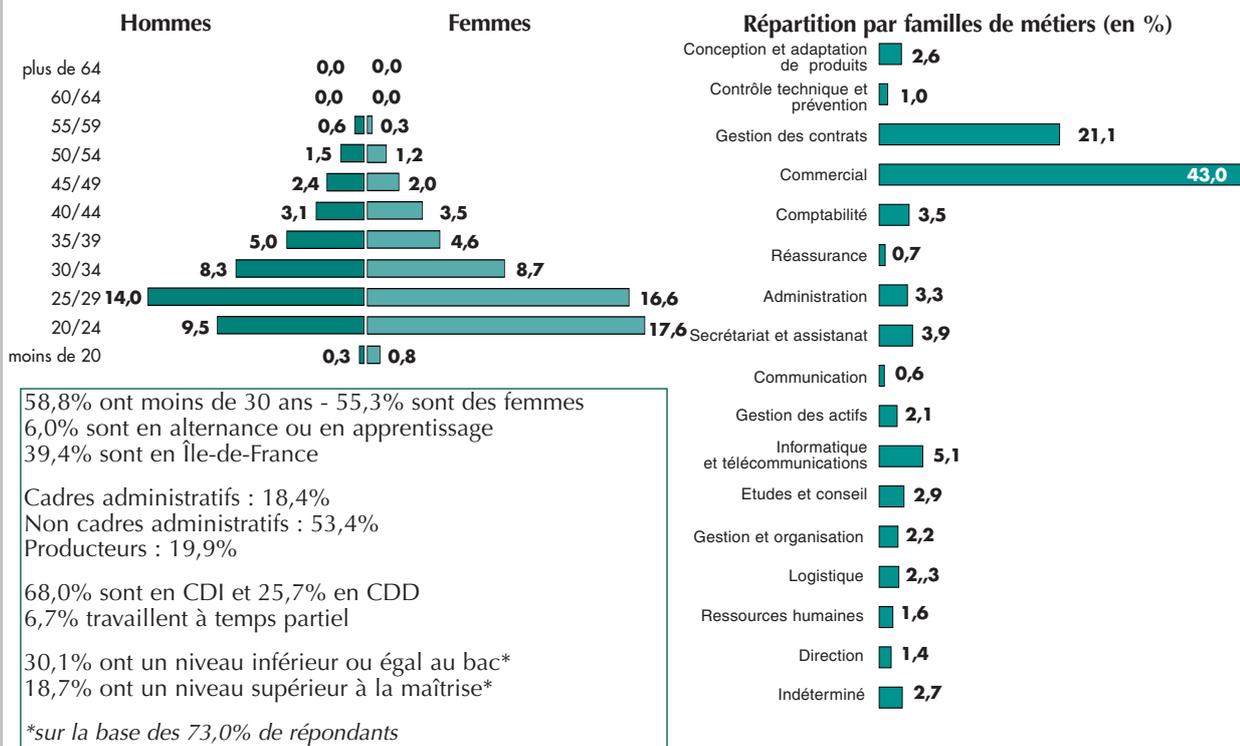
**L'ancienneté moyenne est de 13,8 ans**

L'ancienneté est plus élevée pour les femmes (14,5 ans en moyenne) que pour les hommes (12,9 ans en moyenne).



**Caractéristiques des nouveaux entrants**

**7,5% des salariés ont une ancienneté de moins d'un an au 31/12/2003 ce qui représente environ 10 300 salariés**



**Caractéristiques spécifiques des 55 ans et plus**

**9,3% des salariés ont 55 ans et plus soit environ 12 800 salariés**

**Répartition :**

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

**Ancienneté moyenne :** 25,8 ans

hommes : 24,0 ans femmes : 27,8 ans

Cadres administratifs : 32,0%

Non cadres administratifs : 45,2%

Inspecteurs : 6,7%

Échelons intermédiaires : 4,7%

Producteurs : 6,1%

Cadres de direction : 5,3%

**Niveau de formation :**

75,0% ont un niveau inférieur ou égal au bac\*

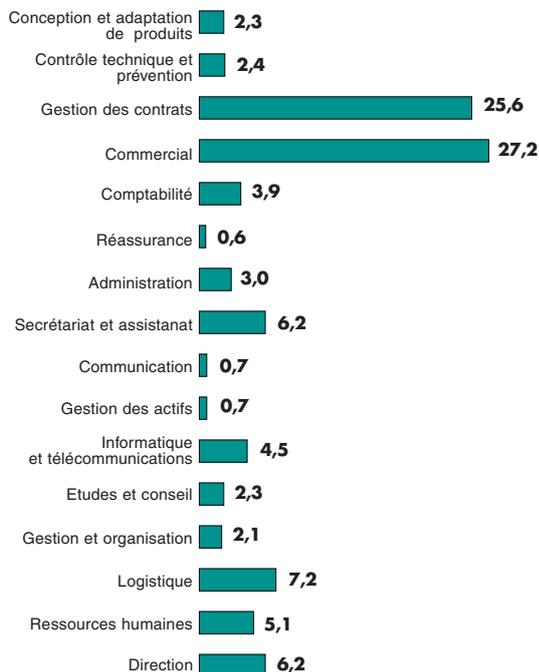
39,7% sont en Île-de-France.

10,2% travaillent à temps partiel

99,6% sont en CDI

*\*sur la base des 68,6% de répondants*

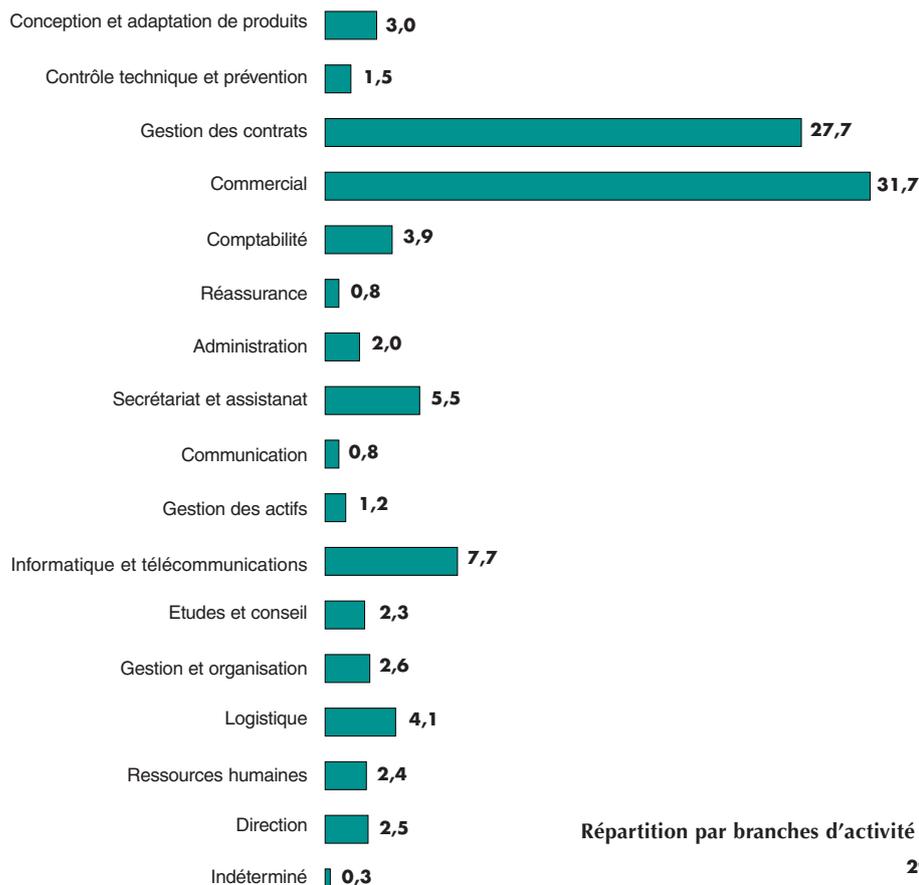
**Répartition par familles de métiers (en %)**



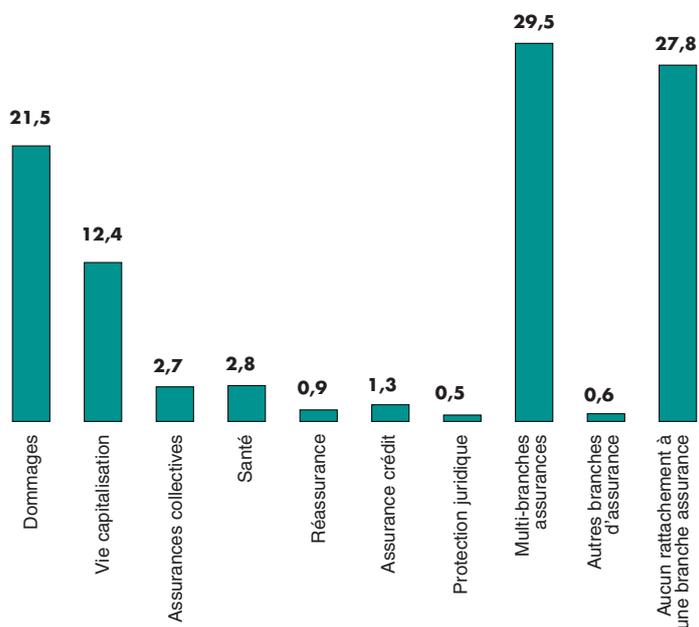
**Répartition par activités de la population globale**

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

Répartition par familles de métiers (en %)



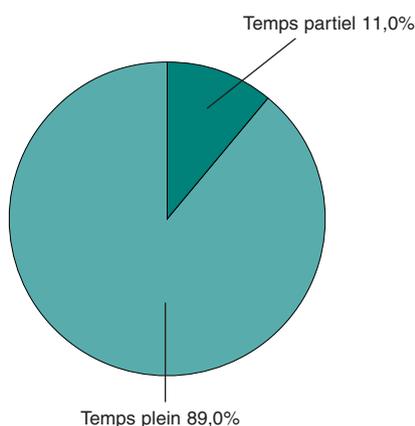
Répartition par branches d'activité des salariés (en %)



**Caractéristiques de la population à temps partiel**

**11,0% des salariés travaillent à temps partiel, soit environ 15 200 salariés**

Répartition selon le taux d'activité



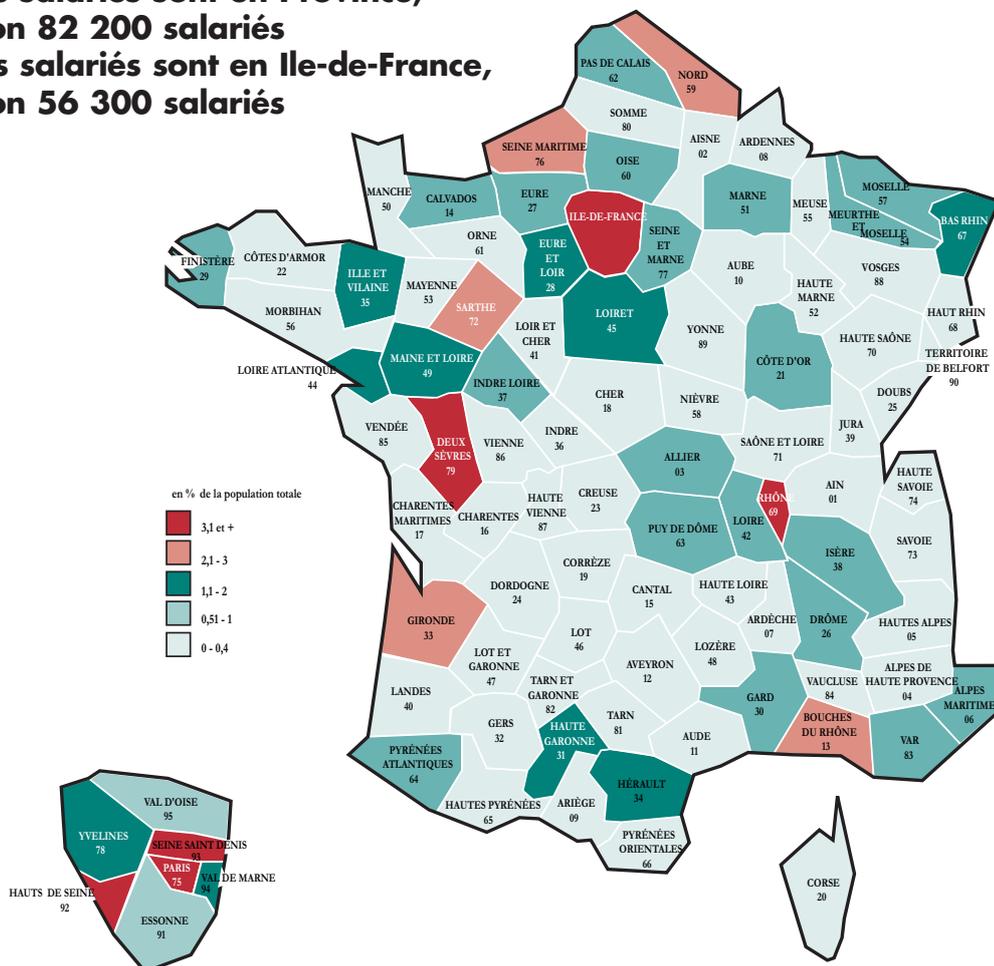
**Les salariés travaillant à temps partiel sont :**

- Femmes : 91,6%
  - Age moyen : 41,6 ans
  - Ancienneté moyenne : 16,1 ans
  - 21,9% sont des cadres administratifs
  - 76,7% sont des non cadres administratifs.
  - Principales classes :
    - 2 : 14,9%
    - 3 : 34,3%
    - 4 : 24,9%
    - 5 : 13,8%
  - Taux d'activité des salariés à temps partiel :
    - 50 % ou moins : 11,6%
    - 51% - 80% : 57,3%
    - 81% - 99% : 31,1%
- 4,6% ont une ancienneté inférieure à 1 an
- 97,5% sont en CDI
- 38,5% sont en Île-de-France
- 54,9% ont un niveau ≤ au bac\*

\*sur la base des 77,9% de répondants

**Ventilation géographique de la population globale**

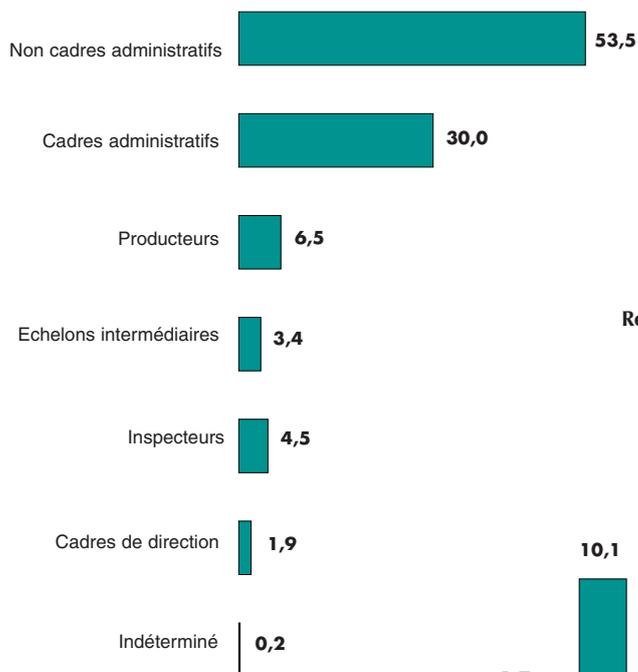
**59,4% des salariés sont en Province, soit environ 82 200 salariés**  
**40,6% des salariés sont en Ile-de-France, soit environ 56 300 salariés**



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

**Catégories professionnelles**

Répartition par catégories professionnelles (en %)

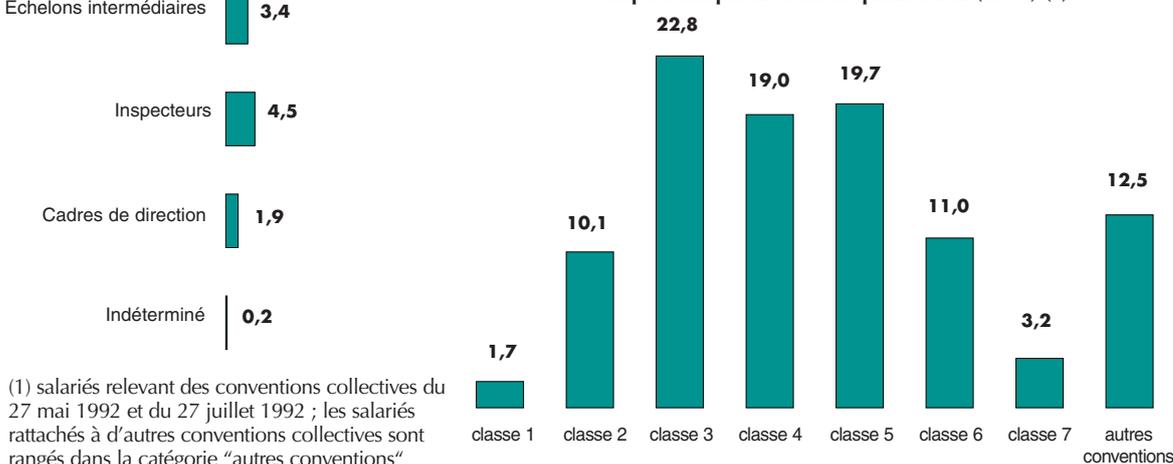


**L'encadrement de deux personnes ou plus concerne\***

15,9% de l'ensemble des salariés  
49,6% des inspecteurs,  
34,6% des cadres administratifs  
92,3% des cadres de direction

\* sur la base des 75,6% de répondants

Répartition par niveaux de qualification (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 3 600**

66,3% ont moins de 30 ans  
74,6% sont des femmes  
74,8% ont une ancienneté de moins de 1 an  
88,6% sont des non cadres administratifs  
33,8% sont en Ile-de-France

Principales familles de métiers

Gestion des contrats : 37,9%  
Commercial : 18,0%  
Administration : 9,6%  
Secrétariat : 7,6%  
Comptabilité : 5,5%  
Logistique : 4,5%

**Les salariés en apprentissage sont environ 600**

92,2% ont moins de 25 ans  
70,9% sont en Île-de-France  
58,7% sont des femmes

Principales familles de métiers

Indéterminé : 43,3%  
Gestion des contrats : 20,9%  
Commercial : 18,9%

**CDI : 96,6%**

**CDD : 2,6%**

**Alternance : 0,4%**

**Apprentissage : 0,4%**

**Autres contrats : 0,0%**

**Les salariés en alternance sont environ 500**

83,0% ont moins de 25 ans  
66,5% sont des femmes  
63,4% sont en Province

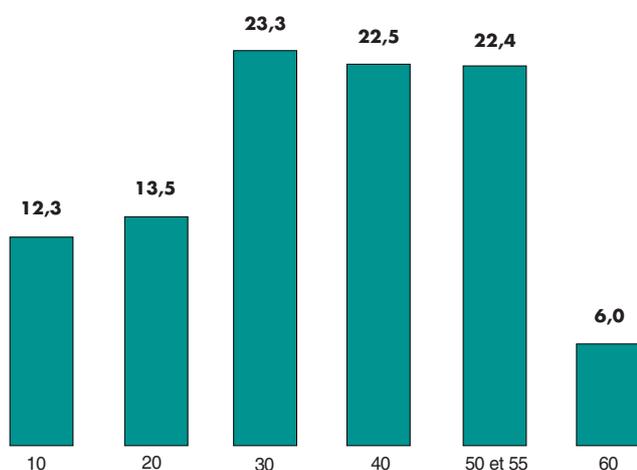
Principales familles de métiers :

Indéterminé : 36,4%  
Commercial : 25,0%  
Gestion des contrats : 19,8%  
Secrétariat et Assistanat : 6,3%

### Niveaux de diplômes de la population globale

**50,9% des salariés ont un niveau inférieur ou égal au bac\***

Répartition par niveaux de diplômes (en %)



\* sur la base des 74,3% de répondants

#### Nomenclature de l'Éducation Nationale :

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

### Formation de la population globale

**Pour l'ensemble des répondants, soit 71,3% de la base de données :**

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

- 24,6% Formations générales
- 10,4% Secrétariat bureautique
- 10,0% Comptabilité gestion
- 9,9% Droit et sciences politiques
- 8,9% Commerce vente marketing distribution
- 8,5% Finances, banques, assurances, immobilier
- 4,5% Mathématiques et sciences
- 4,1% Economie et sciences sociales
- 3,7% Informatique traitement de l'information réseaux de transmission
- 3,6% Spécialités plurivalentes de services

### Formation

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

|   |   |       |
|---|---|-------|
| <b>A - Conception et adaptation de produits</b> | Mathématiques et sciences   | 16,1% |
|   | Formations générales  | 13,3% |
|   | Commerce vente marketing distribution                             | 11,8% |
|   | Droit et sciences politiques                                      | 10,4% |
|   | Spécialités plurivalentes des services                            | 10,1% |
| <b>B - Contrôle technique et prévention</b>     | Mécanique électricité électronique                                | 37,1% |
| <b>C - Gestion des contrats</b>                 | Formations générales  | 28,2% |
|   | Droit et sciences politiques                                      | 16,9% |
|   | Finances, banques, assurances, immobilier                         | 12,4% |
|   | Secrétariat bureautique   | 10,5% |
| <b>D - Commercial</b>                           | Formations générales  | 23,5% |
|   | Commerce vente marketing distribution                             | 19,6% |
| <b>E - Comptabilité</b>                         | Comptabilité gestion  | 42,8% |
|   | Formations générales  | 26,1% |
|   | Finances, banques, assurances, immobilier                         | 10,3% |
| <b>F - Réassurance</b>                          | Comptabilité gestion  | 30,7% |
|   | Formations générales  | 23,8% |
| <b>G - Administration</b>                       | Formations générales  | 44,8% |
|   | Secrétariat bureautique   | 19,0% |
| <b>H - Secrétariat et assistantat</b>           | Secrétariat bureautique   | 47,3% |
|   | Formations générales  | 26,1% |
| <b>I - Communication</b>                        | Formations générales  | 15,7% |
|   | Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information | 15,4% |
|   |   |       |
| <b>J - Gestion des actifs</b>                   | Finances, banques, assurances, immobilier                         | 19,4% |
|   | Comptabilité gestion  | 18,6% |
|   | Formations générales  | 13,3% |
| <b>K - Informatique et télécommunications</b>   | Informatique traitement de l'information réseaux                  | 35,3% |
|   | Mathématiques et sciences   | 15,6% |
|   | Formations générales  | 15,5% |
| <b>L - Etudes et conseil</b>                    | Droit et sciences politiques                                      | 33,3% |
|   | Formations générales  | 10,1% |
| <b>M - Gestion et organisation</b>              | Comptabilité gestion  | 18,7% |
|   | Formations générales  | 15,6% |
|   | Finances, banques, assurances, immobilière                        | 10,3% |
| <b>N - Logistique</b>                           | Formations générales  | 47,5% |
|   | Secrétariat bureautique   | 10,9% |
| <b>P - Ressources humaines</b>                  | Formations générales  | 24,5% |
|   | Comptabilité gestion  | 10,9% |
|   | Secrétariat bureautique   | 10,9% |
| <b>R - Direction</b>                            | Droit et sciences politiques                                      | 18,3% |
|   | Formations générales  | 11,8% |
|   | Mathématiques et sciences   | 10,9% |

## DESCRIPTION

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

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

## Caractéristiques individuelles

### Répartition :

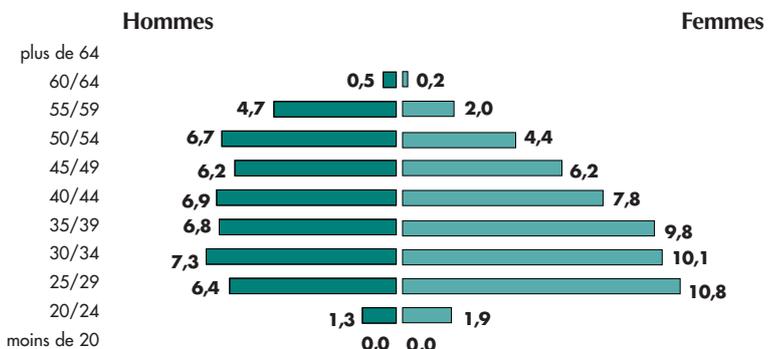
hommes : 46,8% femmes : 53,2%

### Age moyen : 39,1 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 7,3%

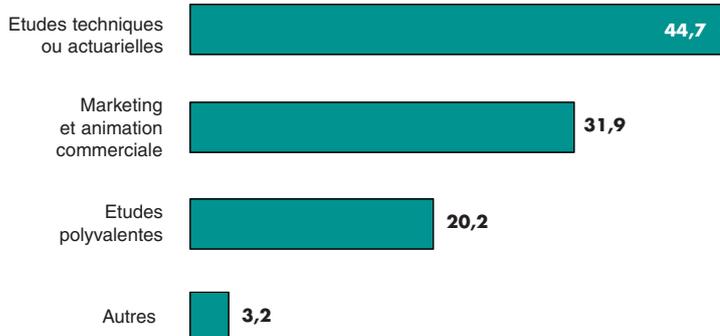
### Ancienneté moyenne : 11,8 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 6,4%



## Activités

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



### Répartition

Ile-de-France : 61,0%  
Province : 39,0%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 29,1%  
Vie : 21,1%  
Dommages : 23,1%  
Activité hors assurance : 10,7%  
Santé : 9,2%

**Proportion de temps partiel : 8,0%**

## Modes d'emplois

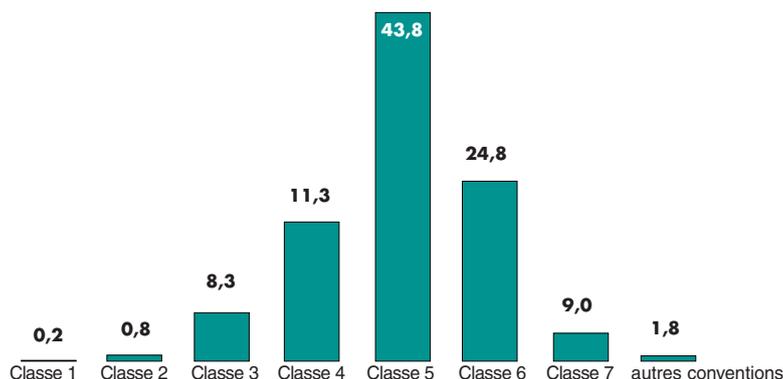
### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 72,0%  
Non cadres administratifs : 20,2%  
Inspecteurs : 6,3%  
Autres : 1,5%

### Types de contrat

CDI : 97,5%  
CDD : 2,1%  
Autres : 0,4%

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



## Formation

**22,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**40,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

\* sur la base des 67,2% de répondants

## Caractéristiques individuelles

### Répartition :

hommes : 79,0% femmes : 21,0%

### Age moyen : 41,9 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 14,3%

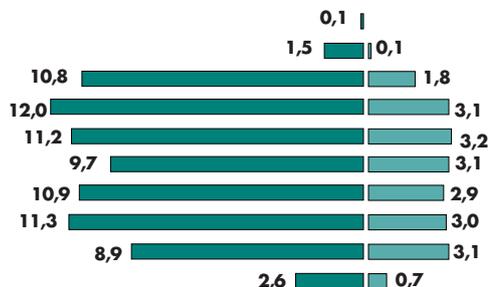
### Ancienneté moyenne : 12,4 ans

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

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

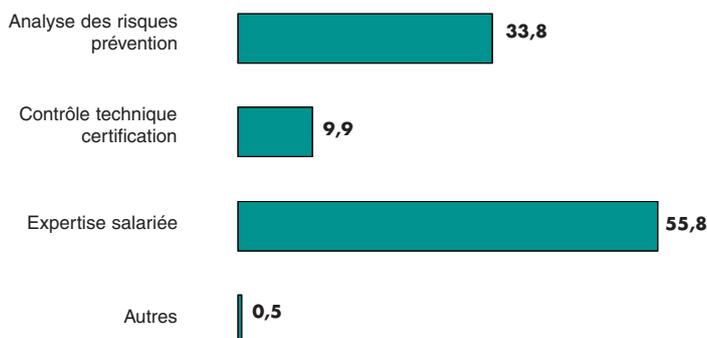
Hommes

Femmes



## Activités

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



### Répartition

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

### Principales branches d'activité

Dommmages : 54,3%  
Multi-branches assurances : 19,9%  
Assurance crédit : 11,8%  
Activité hors assurance : 8,1%

**Proportion de temps partiel** : 7,0%

## Modes d'emplois

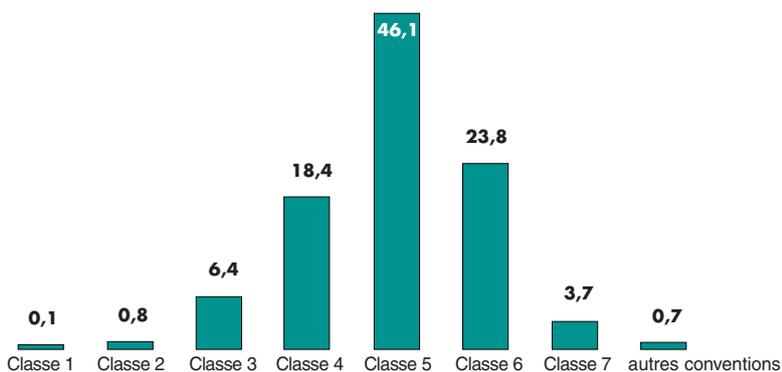
### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 69,3%  
Non cadres administratifs : 25,4%  
Inspecteurs : 4,4%  
Autres : 0,9%

### Types de contrat

CDI : 99,2%  
CDD : 0,8%

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



## Formation

**33,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**17,5% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

\* sur la base des 81,9% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

**C  
27,7%**

D  
31,7%

E  
3,9%

F  
0,8%

G  
2,0%

H  
5,5%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,7%

L  
2,3%

M  
2,6%

N  
4,1%

P  
2,4%

R  
2,5%

Z  
0,3%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 41,6 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 8,6%

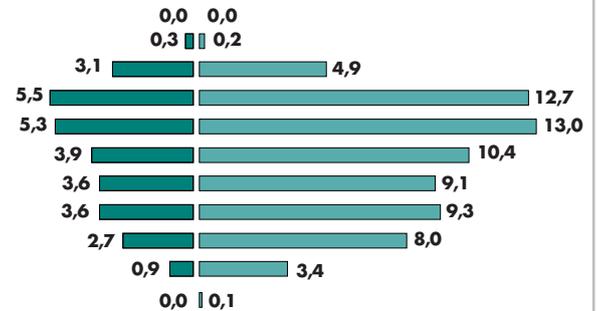
#### Ancienneté moyenne : 16,8 ans

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

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

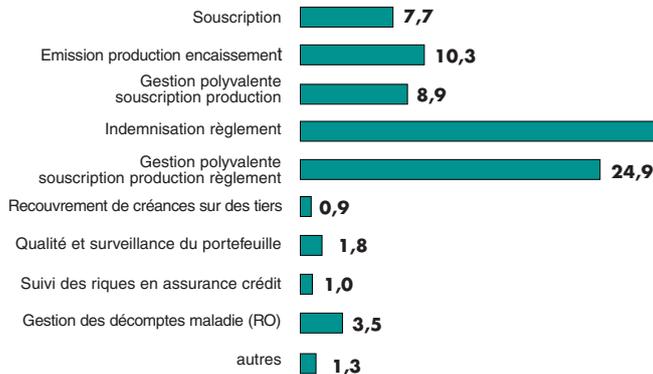
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 39,4%  
Province : 60,6%

#### Principales branches d'activité

Domages : 40,1%  
Multi-branches assurances : 28,2%  
Vie : 10,5%  
Santé : 6,9%  
Assurances collectives : 6,1%  
Activité hors assurance : 3,5%

**Proportion de temps partiel : 14,1%**

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 25,9%  
Non cadres administratifs : 72,0%  
Autres : 2,1%

#### Types de contrat

CDI : 95,9%  
CDD : 3,5%  
Autres : 0,6%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

**56,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**8,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

\* sur la base des 80,0% de répondants

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 42,4% femmes : 57,6%

#### Age moyen : 42,8 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 8,4%

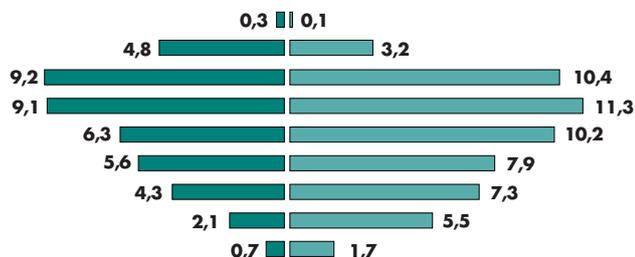
#### Ancienneté moyenne : 17,1 ans

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

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

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

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

#### Principales branches d'activité

Dommages : 40,0%  
Multi-branches assurances : 35,0%  
Assurances collectives : 7,3%  
Autres Branches : 5,4%  
Activité hors assurance : 3,1%

**Proportion de temps partiel : 9,0%**

### Modes d'emplois

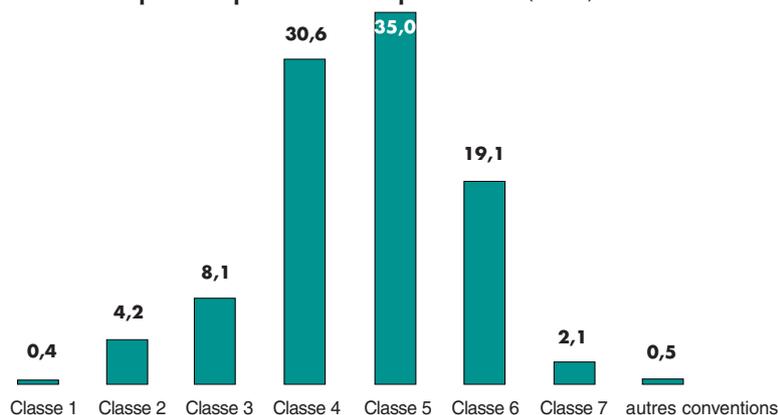
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 49,6%  
Non cadres administratifs : 41,9%  
Inspecteurs : 7,9%  
Autres : 0,6%

#### Types de contrat

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

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

**53,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***  
**13,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

\* sur la base des 78,1% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,7%

D  
31,7%

E  
3,9%

F  
0,8%

G  
2,0%

H  
5,5%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,7%

L  
2,3%

M  
2,6%

N  
4,1%

P  
2,4%

R  
2,5%

Z  
0,3%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 22,4% femmes : 77,6%

#### Age moyen : 43,0 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 11,8%

#### Ancienneté moyenne : 19,0 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 7,6%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

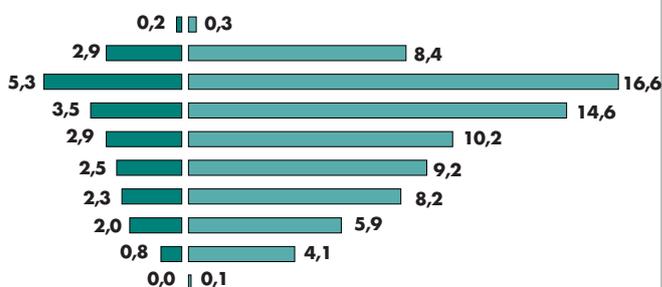
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 36,7%

Province : 63,3%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 47,0%

Multi-branches assurances : 32,3%

Activité hors assurance : 7,7%

Vie : 6,1%

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

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 12,0%

Non cadres administratifs : 87,7%

Autres : 0,3%

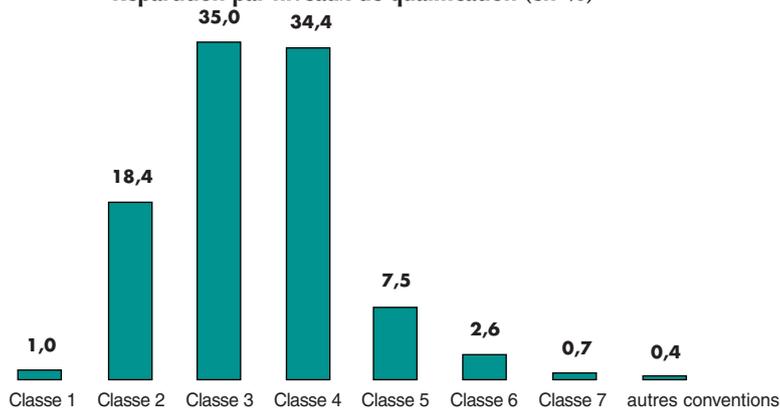
#### Types de contrat

CDI : 93,2%

CDD : 6,2%

Autres : 0,6%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)

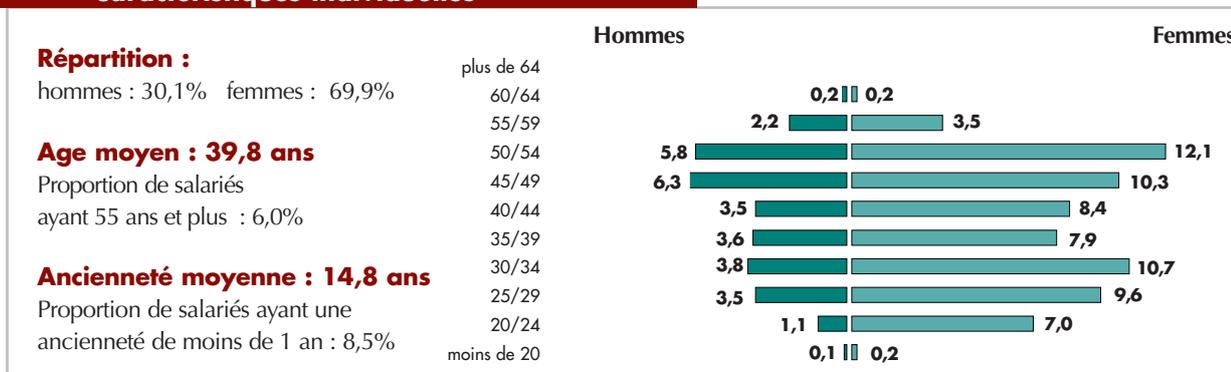


### Formation

**72,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

\* sur la base des 69,4% de répondants

### Caractéristiques individuelles



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 45,3%

Province : 54,7%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 45,8%

Multi-branches assurances : 32,0%

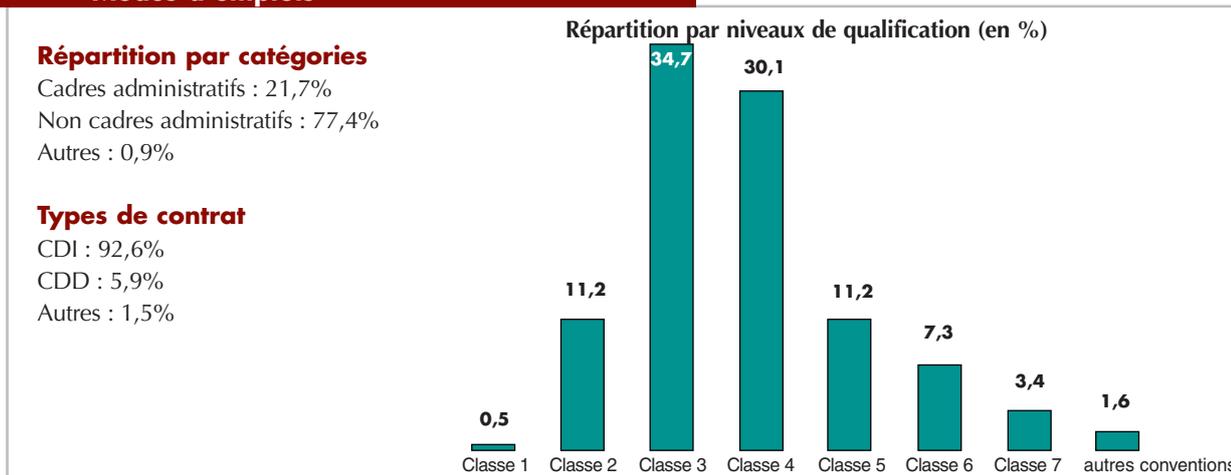
Vie : 11,3%

Assurances collectives : 4,9%

Activité hors assurance : 0,6%

**Proportion de temps partiel : 10,2%**

### Modes d'emplois



### Formation

**56,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**18,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\***

\* sur la base des 88,8% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,7%

D  
31,7%

E  
3,9%

F  
0,8%

G  
2,0%

H  
5,5%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,7%

L  
2,3%

M  
2,6%

N  
4,1%

P  
2,4%

R  
2,5%

Z  
0,3%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 41,1 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 8,9%

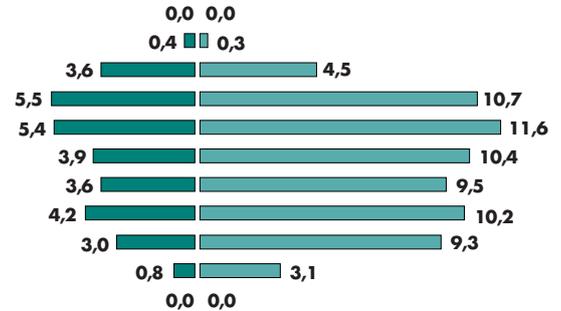
#### Ancienneté moyenne : 16,0 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 5,9%

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

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 31,0%  
Province : 69,0%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 63,2%  
Multi-branches assurances : 25,7%  
Activité hors assurance : 3,2%  
Vie : 2,2%  
Assurances collectives : 1,4%

Proportion de temps partiel : 14,5%

### Modes d'emplois

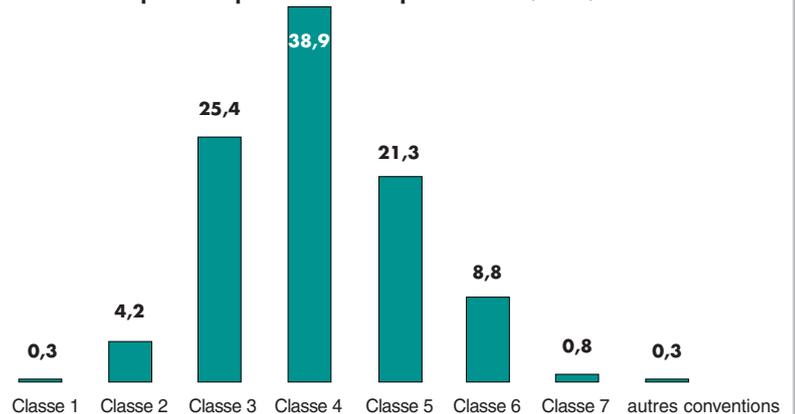
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 29,6%  
Non cadres administratifs : 68,1%  
Inspecteurs : 2,2%  
Autres : 0,1%

#### Types de contrat

CDI : 96,4%  
CDD : 3,2%  
Autres : 0,4%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



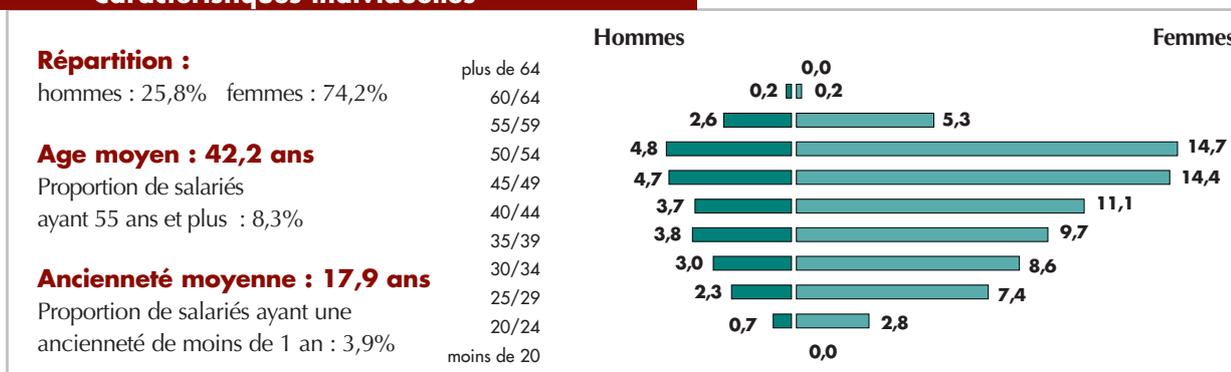
### Formation

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

**33,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\***

\* sur la base des 82,6% de répondants

## Caractéristiques individuelles



## Activités

### Répartition

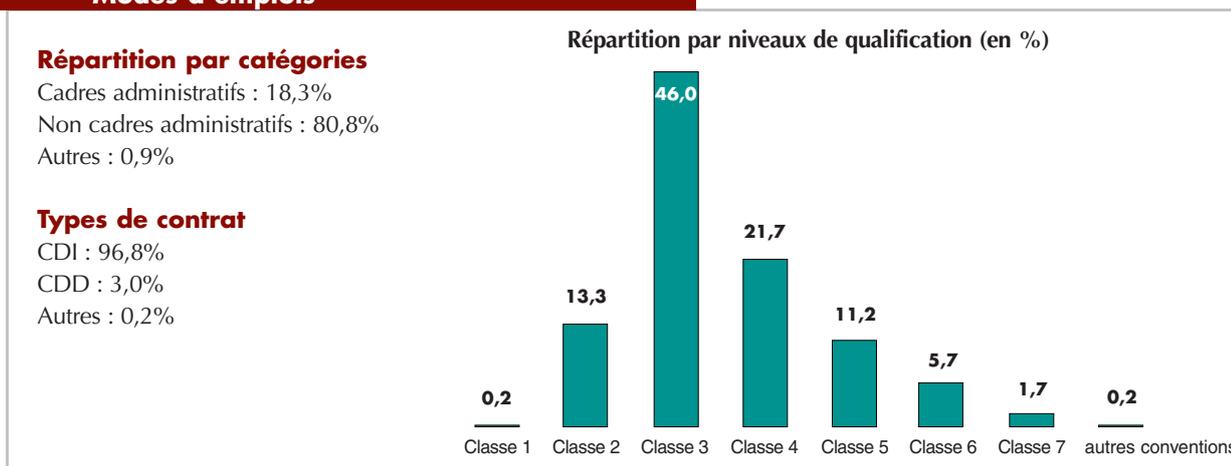
Ile-de-France : 44,8%  
Province : 55,2%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 33,4%  
Vie : 28,0%  
Assurances collectives : 14,4%  
Santé : 10,2%  
Dommages : 9,3%  
Activité hors assurance : 3,4%

**Proportion de temps partiel** : 15,5%

## Modes d'emplois



## Formation

**68,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

\* sur la base des 74,3% de répondants

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

A  
3,0%

01

B  
1,5%

02

C  
27,7%

03

04

05

06

D  
31,7%

07

08

E  
3,9%

09

F  
0,8%

G  
2,0%

H  
5,5%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,7%

L  
2,3%

M  
2,6%

N  
4,1%

P  
2,4%

R  
2,5%

Z  
0,3%

## Caractéristiques individuelles

### Répartition :

hommes : 25,8% femmes : 74,2%

### Age moyen : 41,9 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 9,4%

### Ancienneté moyenne : 16,8 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 5,4%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

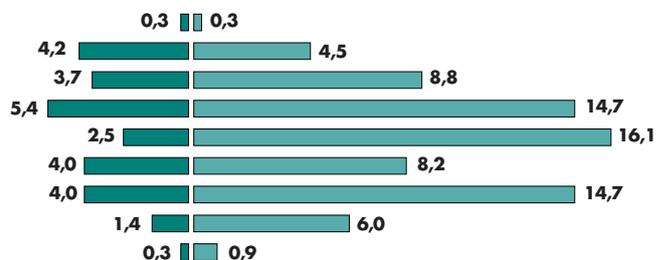
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 68,6%

Province : 31,4%

### Principales branches d'activité

Assurance crédit : 55,8%

Assurance collective : 11,3%

Domages : 11,6%

Activité hors assurance : 8,8%

**Proportion de temps partiel** : 18,1%

## Modes d'emplois

### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 52,4%

Non cadres administratifs : 47,3%

Inspecteurs : 0,3%

### Types de contrat

CDI : 95,7%

CDD : 4,0%

Autres : 0,3%

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



## Formation

**58,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**6,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

\* sur la base des 94,1% de répondants

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

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 38,0% femmes : 62,0%

#### Age moyen : 42,1 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 11,9%

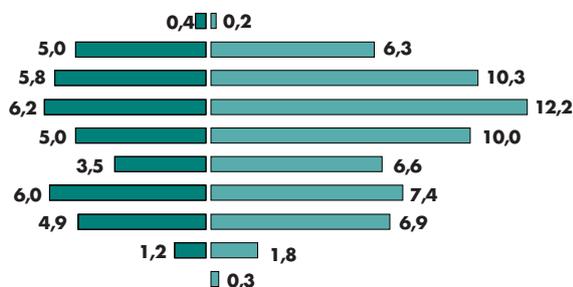
#### Ancienneté moyenne : 17,6 ans

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

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

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 56,3%

Province : 43,7%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 21,1%

Multi-branches assurances : 19,6%

Assurances collectives : 17,4%

Vie : 14,9%

Assurance crédit : 12,5%

Activité hors assurance : 11,5%

Proportion de temps partiel : 12,8%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 40,4%

Non cadres administratifs : 58,6%

Autres : 1,0%

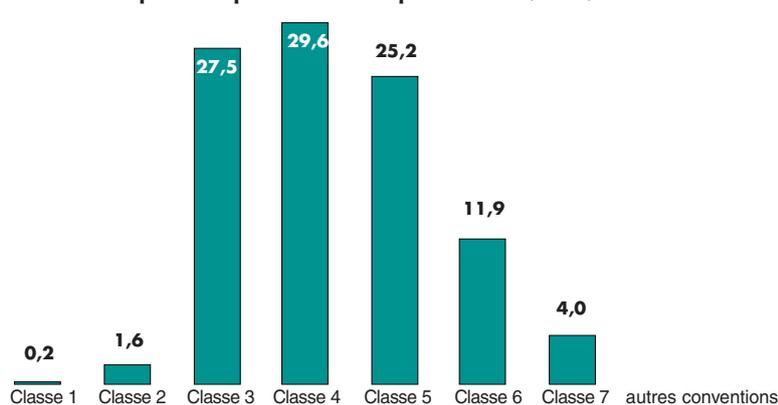
#### Types de contrat

CDI : 96,6%

CDD : 2,5%

Autres : 0,9%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

**58,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

\* sur la base des 83,9% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,7%

D  
31,7%

E  
3,9%

F  
0,8%

G  
2,0%

H  
5,5%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,7%

L  
2,3%

M  
2,6%

N  
4,1%

P  
2,4%

R  
2,5%

Z  
0,3%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09

## Caractéristiques individuelles

### Répartition :

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

### Age moyen : 41,8 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 8,6%

### Ancienneté moyenne : 16,8 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 4,2%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

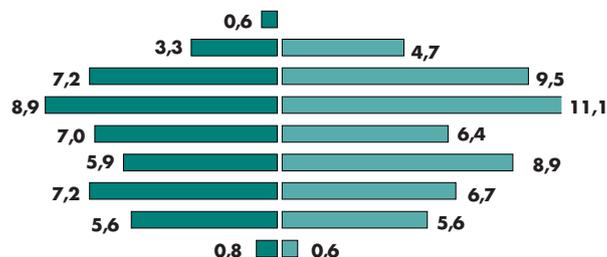
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 96,4%

Province : 3,6%

### Principales branches d'activité

Assurance crédit : 99,2%

Proportion de temps partiel : 7,5%

## Modes d'emplois

### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 87,7%

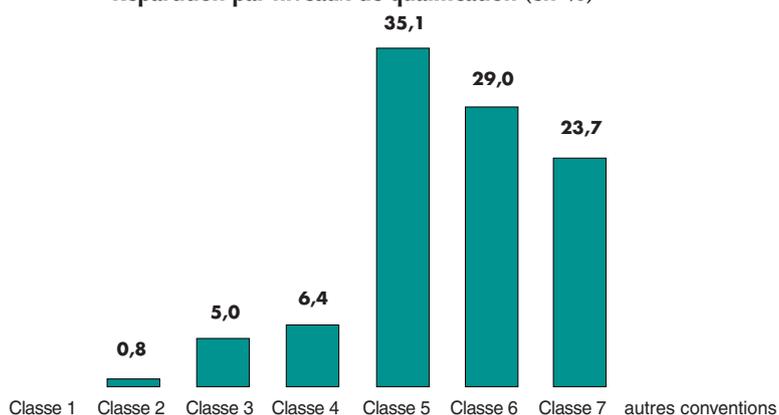
Non cadres administratifs : 12,3%

### Types de contrat

CDI : 98,6%

CDD : 1,4%

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



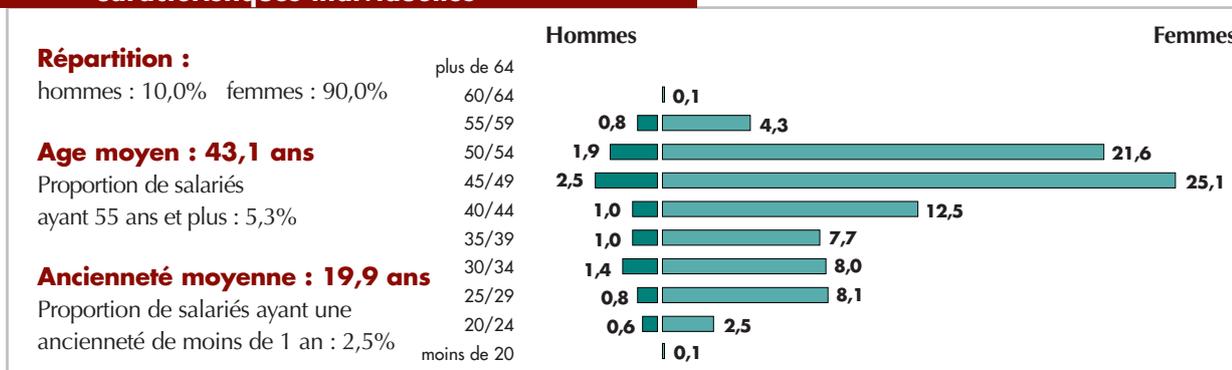
## Formation

45,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

28,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 89,4% de répondants

### Caractéristiques individuelles



**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 13,7%

Province : 86,3%

#### Principales branches d'activité

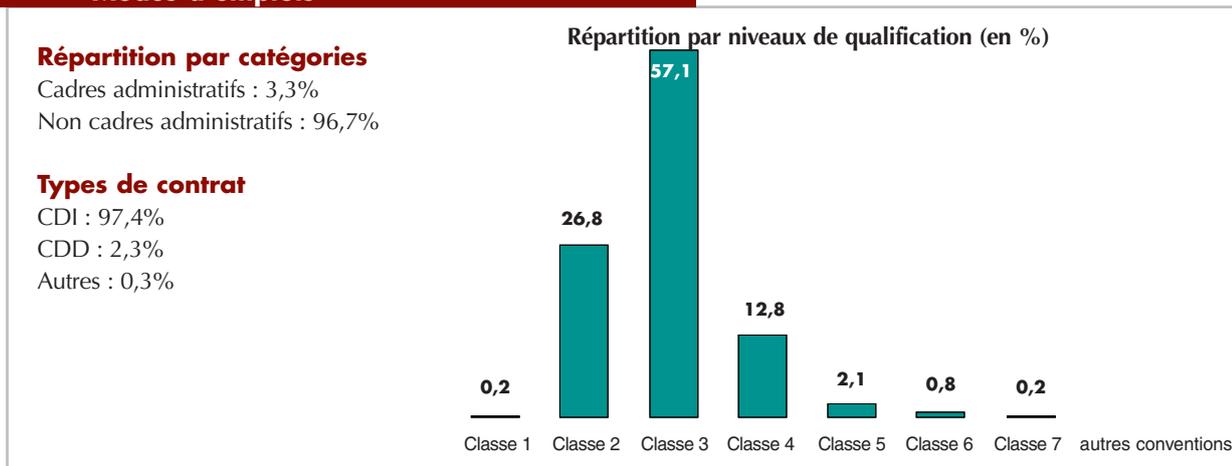
Santé : 85,7%

Assurances collectives : 7,6%

Activité hors assurance : 0,1%

**Proportion de temps partiel : 15,9%**

### Modes d'emplois



### Formation

**89,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**63,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\***

\* sur la base des 92,9% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,7%

**D  
31,7%**

E  
3,9%

F  
0,8%

G  
2,0%

H  
5,5%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,7%

L  
2,3%

M  
2,6%

N  
4,1%

P  
2,4%

R  
2,5%

Z  
0,3%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 39,4 ans

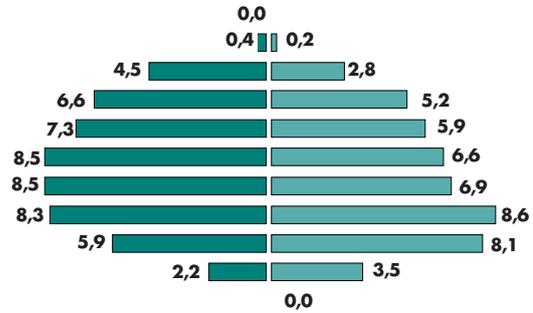
Proportion de salariés ayant 55 ans et plus : 8,0%

#### Ancienneté moyenne : 10,4 ans

Proportion de salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an : 10,1%  
et de moins de 2 ans : 18,6%

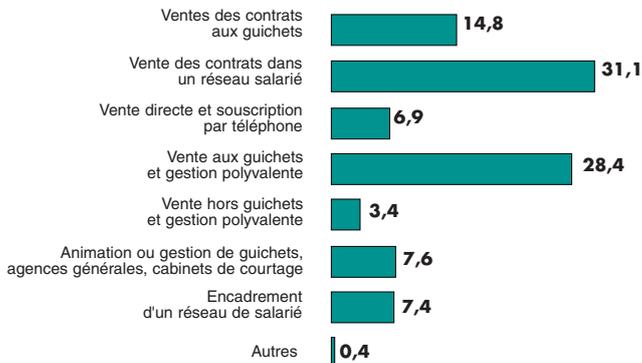
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 17,1%  
Province : 82,9%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 56,8%  
Vie : 20,8%  
Dommages : 18,9%  
Activité hors assurance : 0,8%

**Proportion de temps partiel : 8,5%**

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 10,2%  
Non cadres administratifs : 47,3%  
Inspecteurs : 11,0%  
Echelons intermédiaires : 10,7%  
Producteurs : 20,7%  
Autres : 0,1%

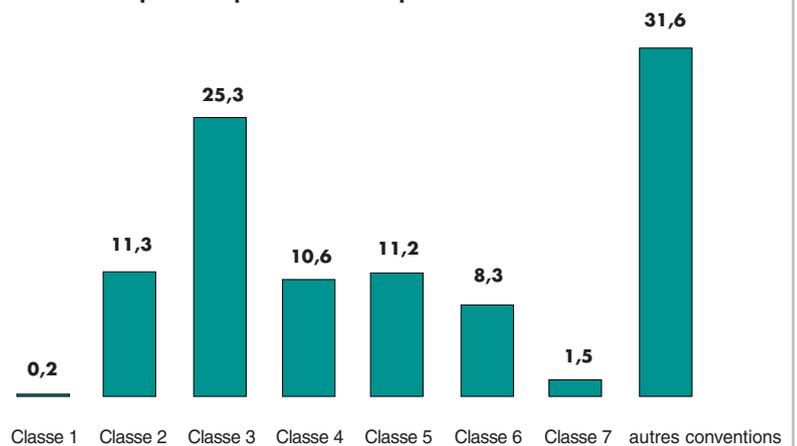
#### Types de contrat

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

#### Répartition

Commissionnés : 38,7%  
Non commissionnés : 61,3%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

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

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

\* sur la base des 66,9% de répondants

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07

## Caractéristiques individuelles

### Répartition

hommes : 25,8% femmes : 74,2%

### Age moyen : 37,1 ans

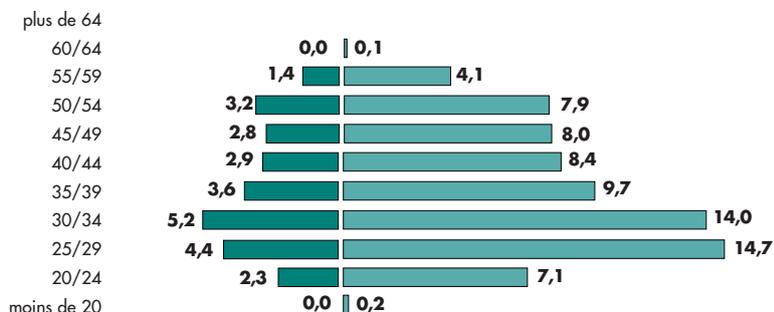
Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 5,6%

### Ancienneté moyenne : 10,0 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 8,8%  
et de moins de 2 ans : 17,3%

### Hommes

### Femmes



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 11,4%  
Province : 88,6%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 95,4%  
Activité hors assurance : 0,2%

Proportion de temps partiel : 16,3%

## Modes d'emplois

### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 9,6%  
Non cadres administratifs : 90,2%  
Autres : 0,2%

### Types de contrat

CDI : 94,9%  
CDD : 3,9%  
Autres : 1,2%

### Répartition

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

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



## Formation

46,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

13,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 58,7% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D** 01  
31,7% 02

**E** 03  
3,9% 04

**F** 05  
0,8% 06

**G** 07  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3 %

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

hommes : 71,7% femmes : 28,3%

#### Age moyen : 39,6 ans

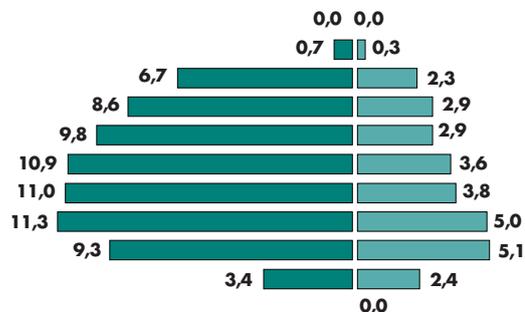
Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 10,0%

#### Ancienneté moyenne : 7,2 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 18,1%  
et de moins de 2 ans : 29,8%

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

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

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 49,0%  
Vie : 46,7%  
Activité hors assurance : 0,2%

Proportion de temps partiel : 0,2%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Producteurs : 66,4%  
Echelons intermédiaires : 33,5%

#### Types de contrat

CDI : 98,9%  
CDD : 0,2%  
Autres : 0,9%

#### Répartition

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

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

56,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

16,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 68,5% de répondants

## Caractéristiques individuelles

### Répartition

hommes : 26,8% femmes : 73,2%

### Age moyen : 33,6 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 2,4%

### Ancienneté moyenne : 6,7 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 12,6%

et de moins de 2 ans : 25,3%

Hommes

Femmes

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

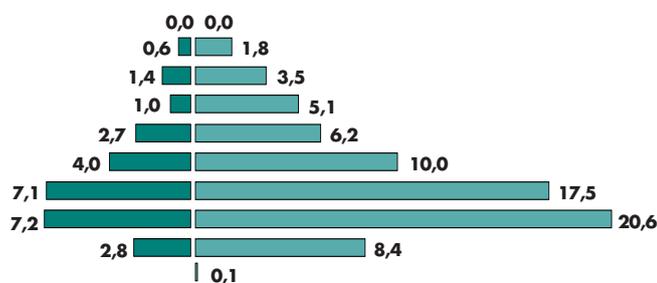
35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 25,6%

Province : 74,4%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 67,6%

Dommages : 20,0%

Vie : 10,9%

Activité hors assurance : 1,0%

Proportion de temps partiel : 22,3%

## Modes d'emplois

### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 6,7%

Non cadres administratifs : 93,0%

Autres : 0,3%

### Types de contrat

CDI : 97,3%

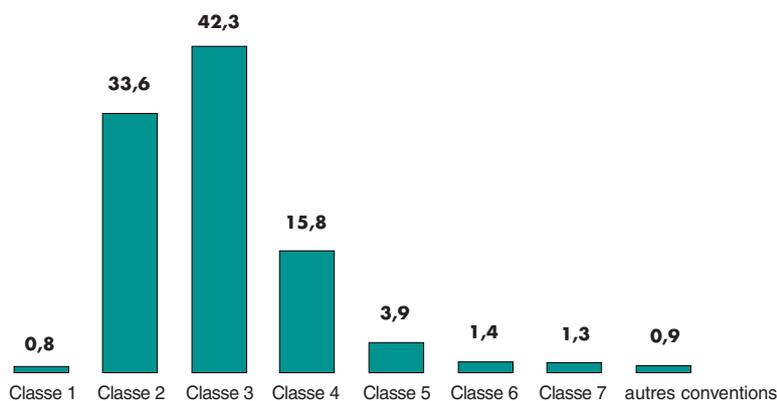
CDD : 1,9%

Autres : 0,8%

### Répartition

Non commissionnés : 100,0%

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



## Formation

18,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

34,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 77,3% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,7%

D  
31,7%

E  
3,9%

F  
0,8%

G  
2,0%

H  
5,5%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,7%

L  
2,3%

M  
2,6%

N  
4,1%

P  
2,4%

R  
2,5%

Z  
0,3%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07

## Caractéristiques individuelles

### Répartition

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

### Age moyen : 39,1 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 6,1%

### Ancienneté moyenne : 12,8 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 6,0%

et de moins de 2 ans : 13,0%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

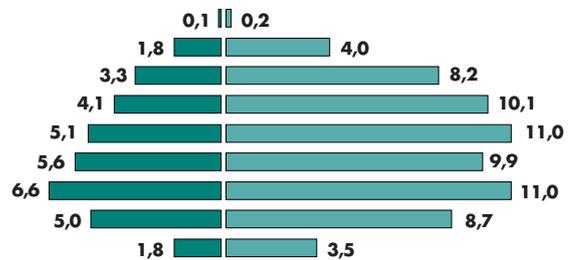
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 16,5%

Province : 83,5%

### Principales branches d'activité

Dommages : 51,6%

Multi-branches assurances : 46,2%

Activité hors assurance : 0,1%

**Proportion de temps partiel : 14,4%**

## Modes d'emplois

### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 10,0%

Non cadres administratifs : 90,0%

### Types de contrat

CDI : 97,8%

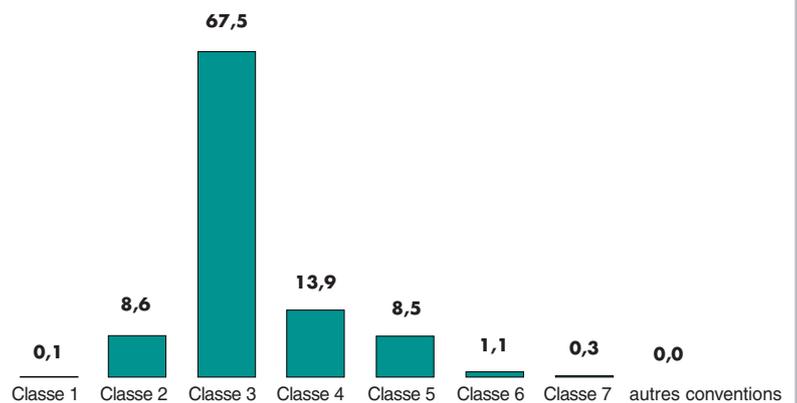
CDD : 2,0%

Autres : 0,2%

### Répartition

Non commissionnés : 100,0%

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



## Formation

**48,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**40,3% des salariés ont comme plus haut niveau de diplôme un bac+2\***

\* sur la base des 72,5% de répondants

## Caractéristiques individuelles

### Répartition

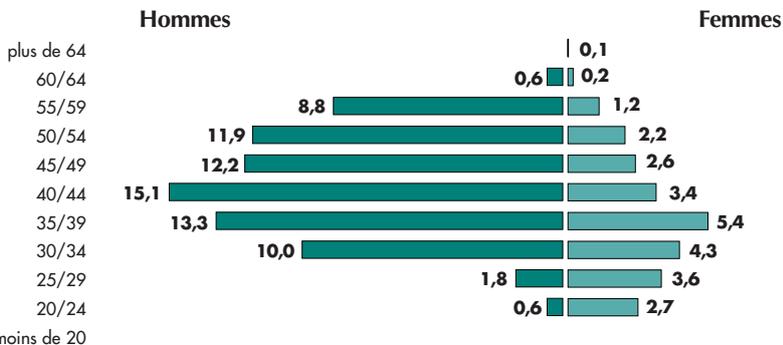
hommes : 74,3% femmes : 25,7%

### Age moyen : 42,0 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 10,9%

### Ancienneté moyenne : 12,2 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 4,8%  
et de moins de 2 ans : 10,0%



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 22,5%

Province : 77,5%

### Principales branches d'activité

Assurances collectives : 8,3%

Domages : 12,7%

Vie : 47,1%

Multi-branches assurances : 28,6%

Activité hors assurance : 2,0%

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

## Modes d'emplois

### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 13,1%

Non cadres administratifs : 20,7%

Echelons Intermédiaires : 1,6%

Inspecteurs : 64,6%

### Types de contrat

CDI : 97,6%

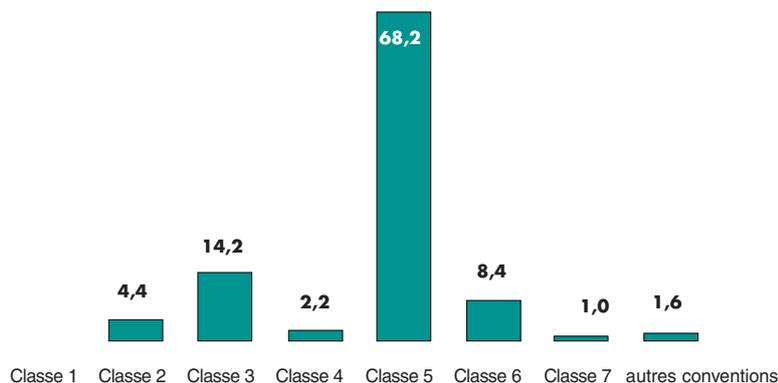
CDD : 2,4%

### Répartition

Commissionnés : 60,7%

Non commissionnés : 39,3%

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



## Formation

**50,3% 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 50,6% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

hommes : 77,9% femmes : 22,1%

#### Age moyen : 43,1 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 10,3%

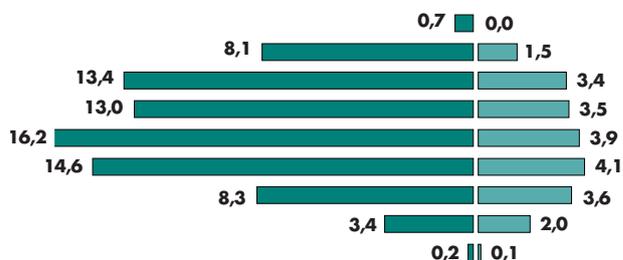
#### Ancienneté moyenne : 13,8 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 4,1%  
et de moins de 2 ans : 8,8%

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

#### Hommes

#### Femmes



### Activités

#### Répartition

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

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 55,2%  
Dommages : 19,7%  
Vie : 12,6%  
Activité hors assurance : 5,8%

Proportion de temps partiel : 3,3%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 19,4%  
Non cadres administratifs : 8,7%  
Inspecteurs : 71,8%  
Autres : 0,1%

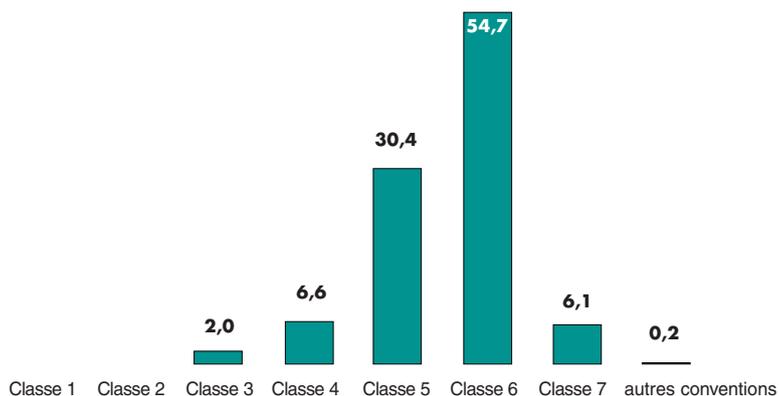
#### Types de contrat

CDI : 99,7%  
CDD : 0,3%

#### Répartition

Commissionnés : 29,7%  
Non commissionnés : 70,3%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

**40,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**41,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\***

\* sur la base des 80,2% de répondants

## Caractéristiques individuelles

### Répartition

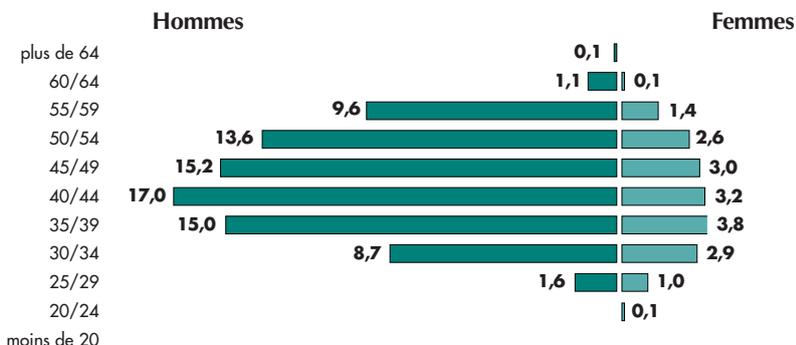
hommes : 81,9% femmes : 18,1%

### Age moyen : 43,9 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 12,3%

### Ancienneté moyenne : 14,9 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 1,6%  
et de moins de 2 ans : 3,8%



## Activités

### Répartition

Ile-de-France : 18,5%  
Province : 81,5%

### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 60,2%  
Vie : 30,3%  
Dommages : 4,4%  
Santé : 3,4%  
Activité hors assurance : 0,1%

Proportion de temps partiel : 0,9%

## Modes d'emplois

### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 44,0%  
Echelons Intermédiaires : 3,2%  
Inspecteurs : 45,0%  
Autres : 7,8%

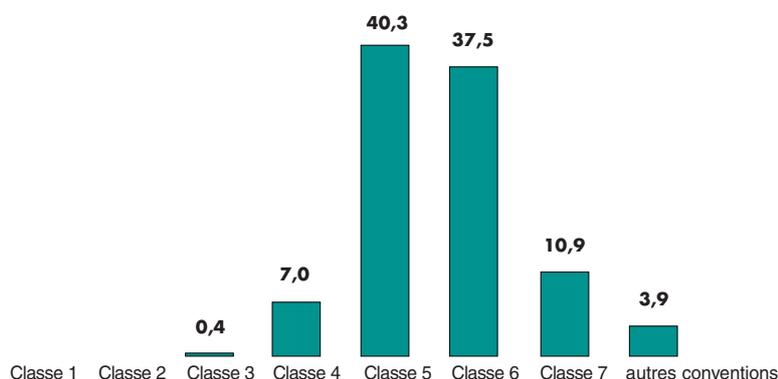
### Types de contrat

CDI : 100,0%

### Répartition

Commissionnés : 44,9%  
Non commissionnés : 55,1%

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



## Formation

51,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

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

\* sur la base des 38,1% de répondants

A  
3,0%

B  
1,5%

C  
27,7%

D  
31,7%

**E  
3,9%**

F  
0,8%

G  
2,0%

H  
5,5%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,7%

L  
2,3%

M  
2,6%

N  
4,1%

P  
2,4%

R  
2,5%

Z  
0,3%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 34,0% femmes : 66,0%

#### Age moyen : 41,6 ans

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

#### Ancienneté moyenne : 16,5 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 6,7%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

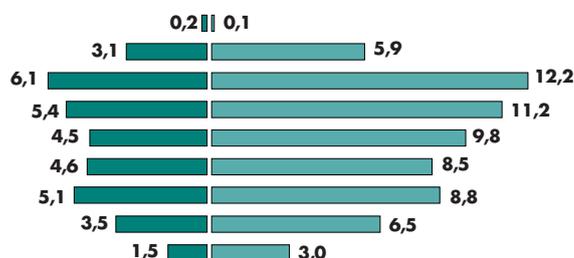
25/29

20/24

moins de 20

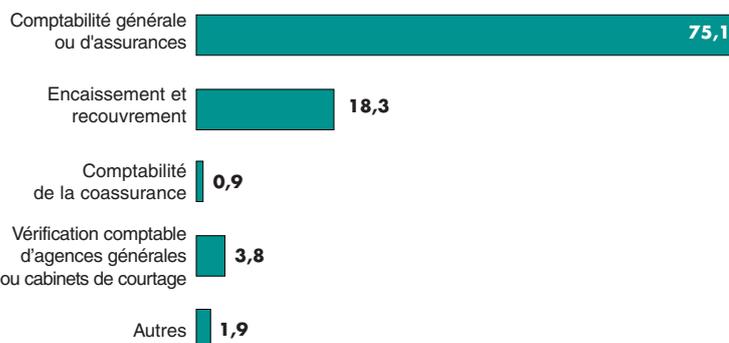
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 65,5%

Province : 34,5%

#### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 74,9%

Vie : 7,9%

Multi-branches assurances : 6,0%

Dommages : 5,5%

**Proportion de temps partiel : 11,8%**

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 29,2%

Non cadres administratifs : 68,0%

Autres : 2,8%

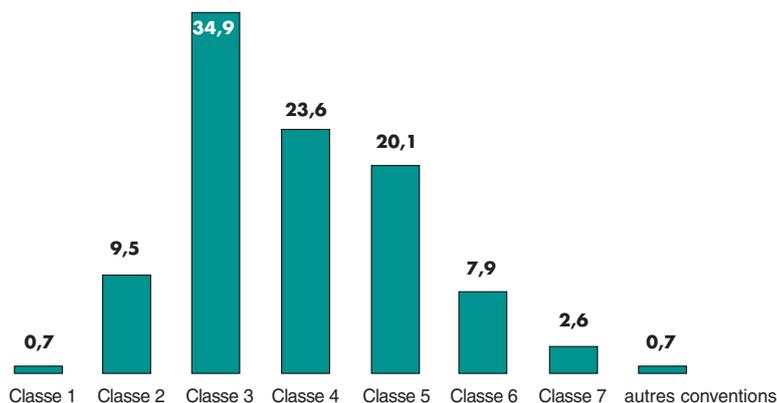
#### Types de contrat

CDI : 95,8%

CDD : 3,6%

Autres : 0,6%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

**62,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

\* sur la base des 76,1% de répondants

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 44,2% femmes : 55,8%

#### Age moyen : 41,2 ans

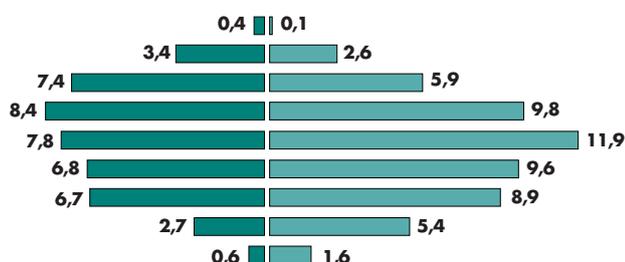
Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 6,5%

#### Ancienneté moyenne : 13,4 ans

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

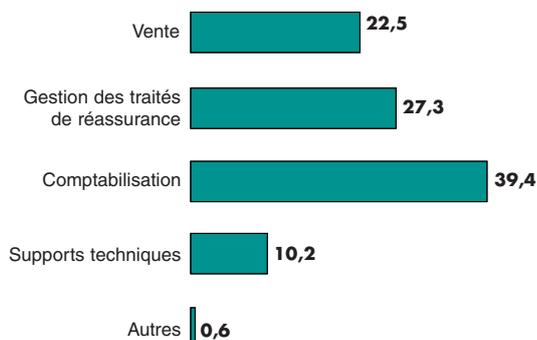
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

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

#### Principales branches d'activité

Réassurance : 59,6%  
Multi-branches assurances : 15,5%  
Activité hors assurance : 13,0%  
Dommages : 6,7%

**Proportion de temps partiel** : 13,8%

### Modes d'emplois

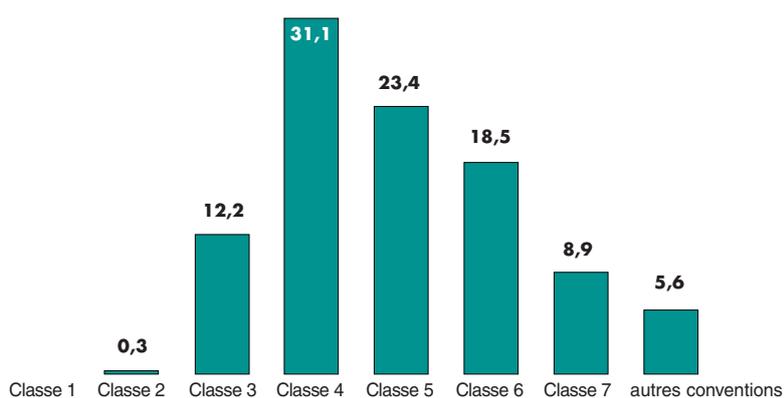
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 55,0%  
Non cadres administratifs : 43,1%  
Autres : 1,9%

#### Types de contrat

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

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

**53,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**18,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

\* sur la base des 89,3% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 43,8 ans

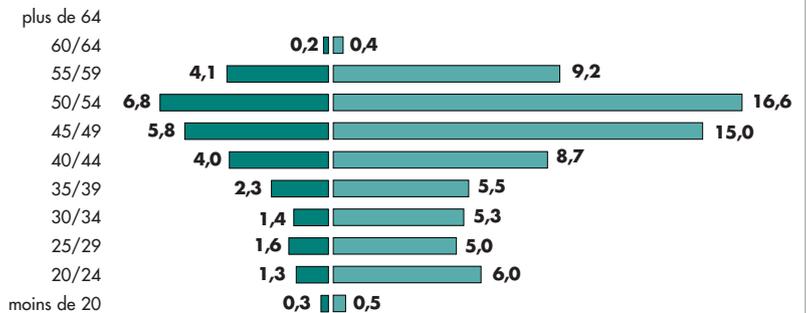
Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 13,9%

#### Ancienneté moyenne : 19,7 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 12,4%

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 48,3%  
Province : 51,7%

#### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 49,2%  
Dommages : 27,4%  
Multi-branches assurances : 8,5%  
Vie : 7,1%

Proportion de temps partiel : 13,2%

### Modes d'emplois

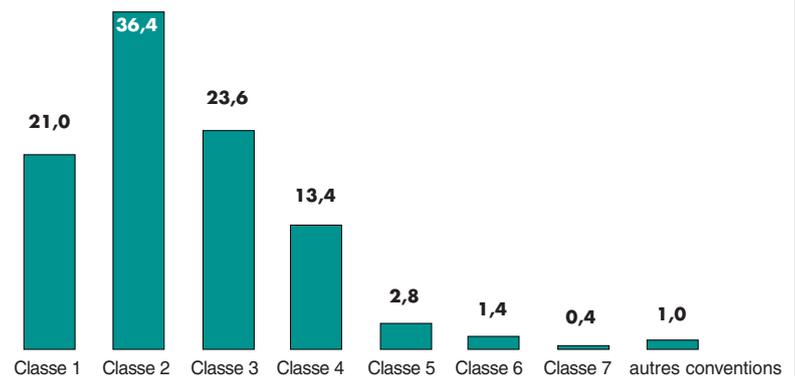
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 5,9%  
Non cadres administratifs : 93,7%  
Autres : 0,4%

#### Types de contrat

CDI : 86,5%  
CDD : 12,3%  
Autres : 1,2%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)

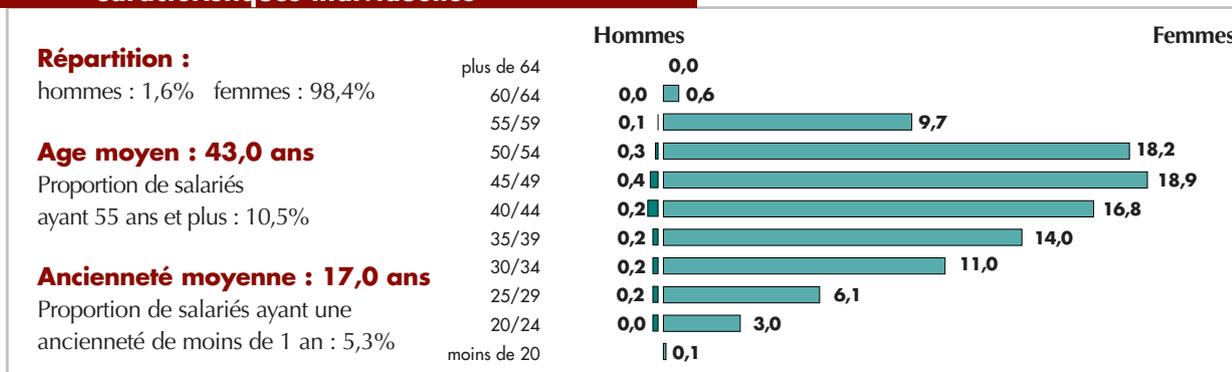


### Formation

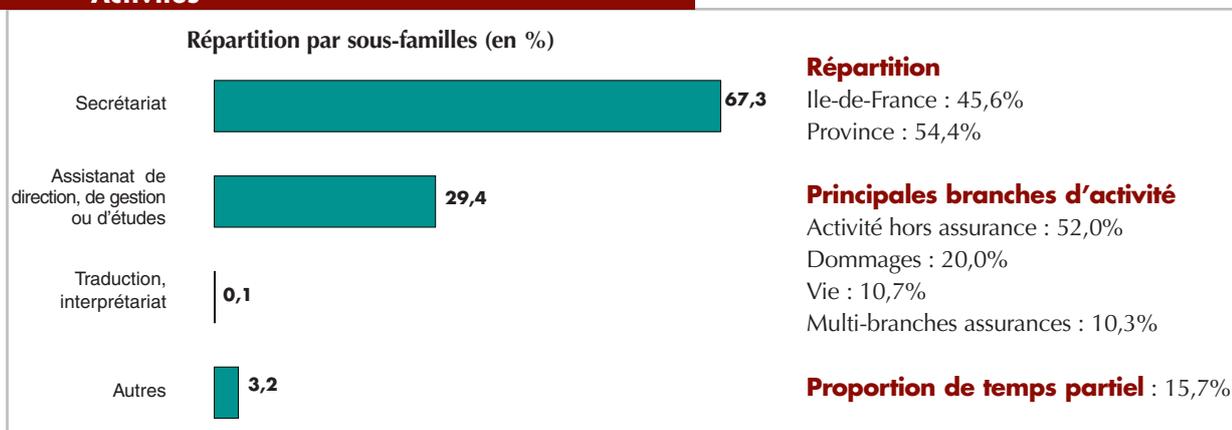
**88,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***  
**67,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\***

\* sur la base des 81,3% de répondants

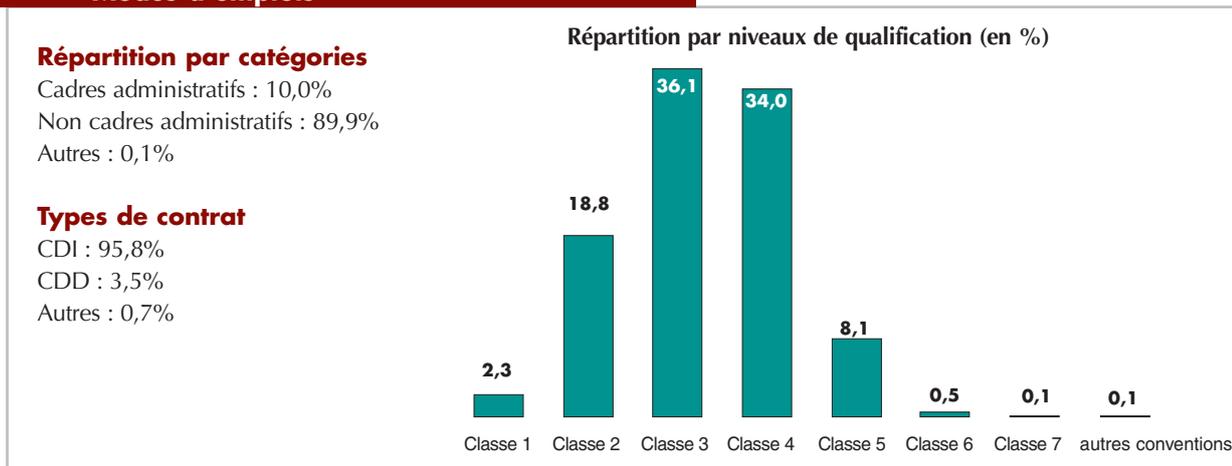
**Caractéristiques individuelles**



**Activités**



**Modes d'emplois**



**Formation**

**72,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***  
**47,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\***

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

**A** 3,0%  
**B** 1,5%  
**C** 27,7%  
**D** 31,7%  
**E** 3,9%  
**F** 0,8%  
**G** 2,0%  
**H** 5,5%  
**I** 0,8%  
**J** 1,2%  
**K** 7,7%  
**L** 2,3%  
**M** 2,6%  
**N** 4,1%  
**P** 2,4%  
**R** 2,5%  
**Z** 0,3%

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 27,3% femmes : 72,7%

#### Age moyen : 40,2 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 8,2%

#### Ancienneté moyenne : 12,5 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 5,8 %

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

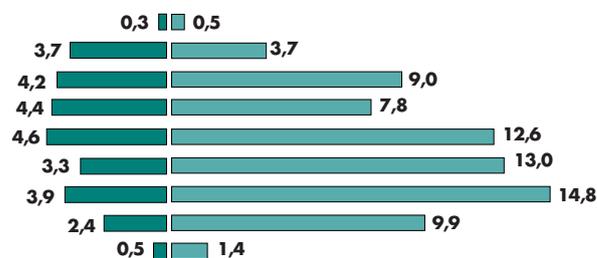
25/29

20/24

moins de 20

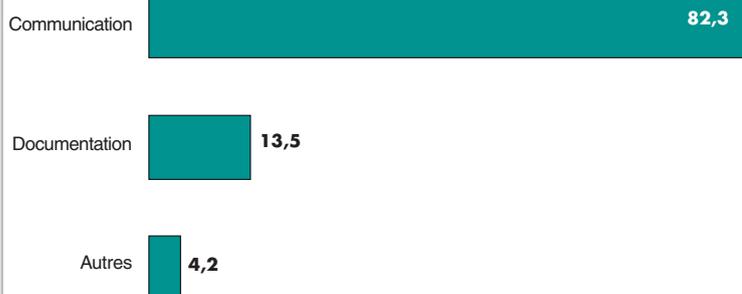
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 57,9%

Province : 42,1%

#### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 71,6%

Dommages : 12,9%

Vie : 7,7%

Multi-branches assurances : 6,6%

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

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 62,1%

Non cadres administratifs : 36,6%

Autres : 1,3%

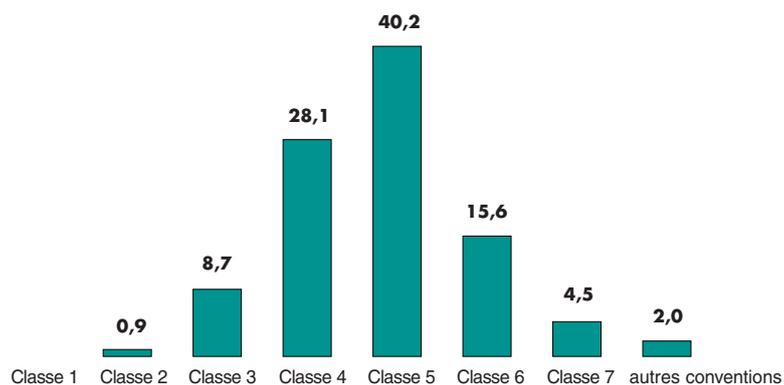
#### Types de contrat

CDI : 96,9%

CDD : 2,8%

Autres : 0,3%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

**34,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**44,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\***

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

**Caractéristiques individuelles**

**Répartition :**

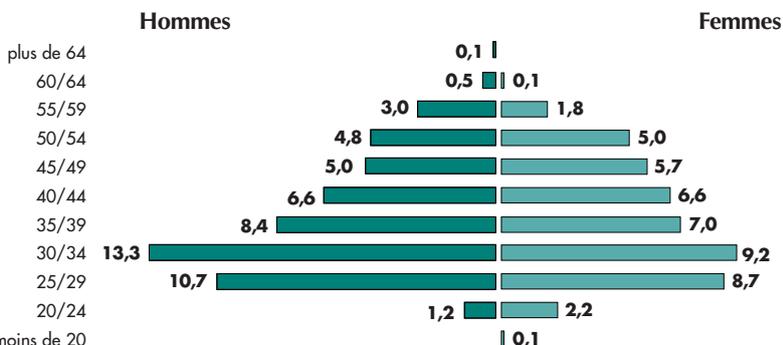
hommes : 53,6% femmes : 46,4%

**Age moyen : 37,7 ans**

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

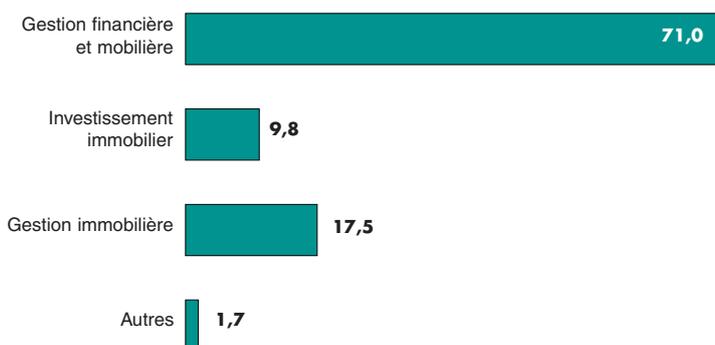
**Ancienneté moyenne : 8,1 ans**

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 12,8 %



**Activités**

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



**Répartition**

Ile-de-France : 86,3%  
Province : 13,7%

**Principales branches d'activité**

Activité hors assurance : 87,3%  
Vie : 8,8%

**Proportion de temps partiel** : 6,3%

**Modes d'emplois**

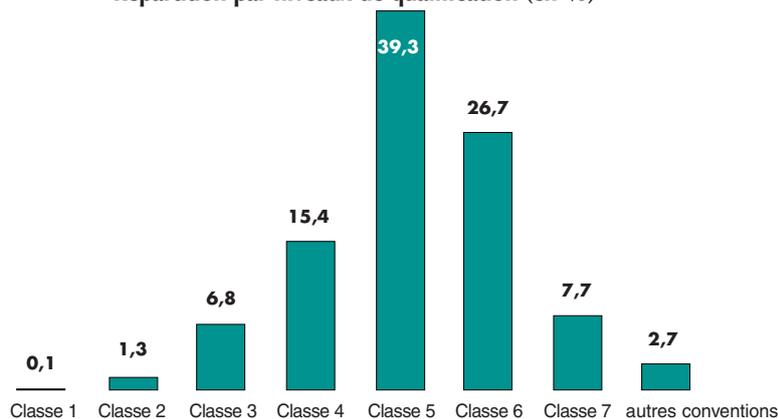
**Répartition par catégories**

Cadres administratifs : 74,3%  
Non cadres administratifs : 23,9%  
Autres : 1,8%

**Types de contrat**

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

**Répartition par niveaux de qualification (en %)**



**Formation**

**28,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**40,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

\* sur la base des 78,3% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

## Caractéristiques individuelles

### Répartition :

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

### Age moyen : 39,9 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 5,4%

### Ancienneté moyenne : 11,2 ans

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

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

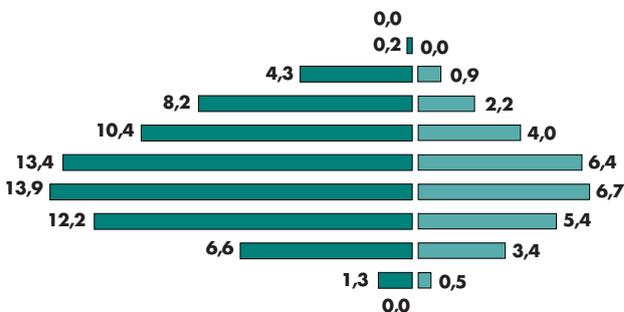
25/29

20/24

moins de 20

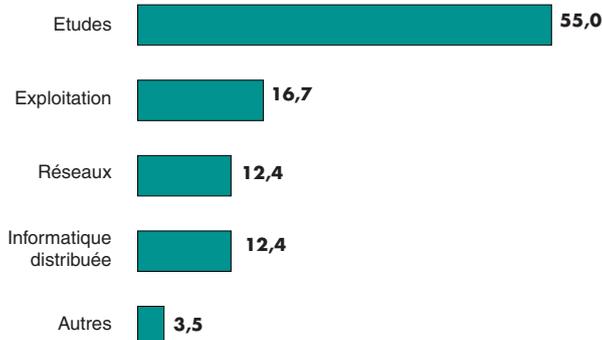
Hommes

Femmes



## Activités

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



### Répartition

Ile-de-France : 63,0%

Province : 37,0%

### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 86,7%

Vie : 5,0%

Multi-branches assurances : 3,1%

Dommages : 2,8%

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

## Modes d'emplois

### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 76,9%

Non cadres administratifs : 22,7%

Autres : 0,4%

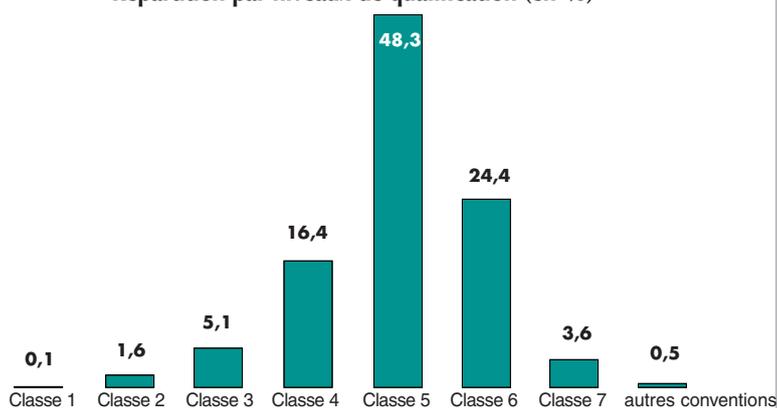
### Types de contrat

CDI : 98,6%

CDD : 1,1%

Autres : 0,3%

### Répartition par niveaux de qualification (en %)



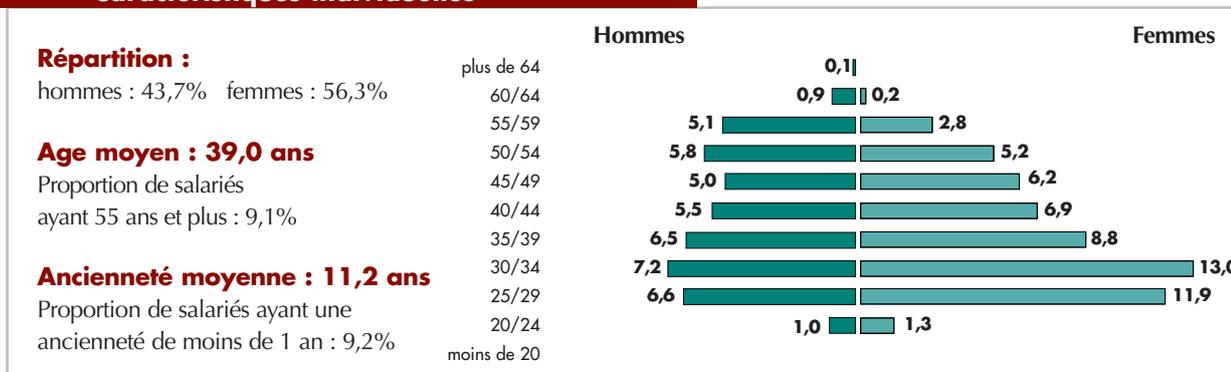
## Formation

**31,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

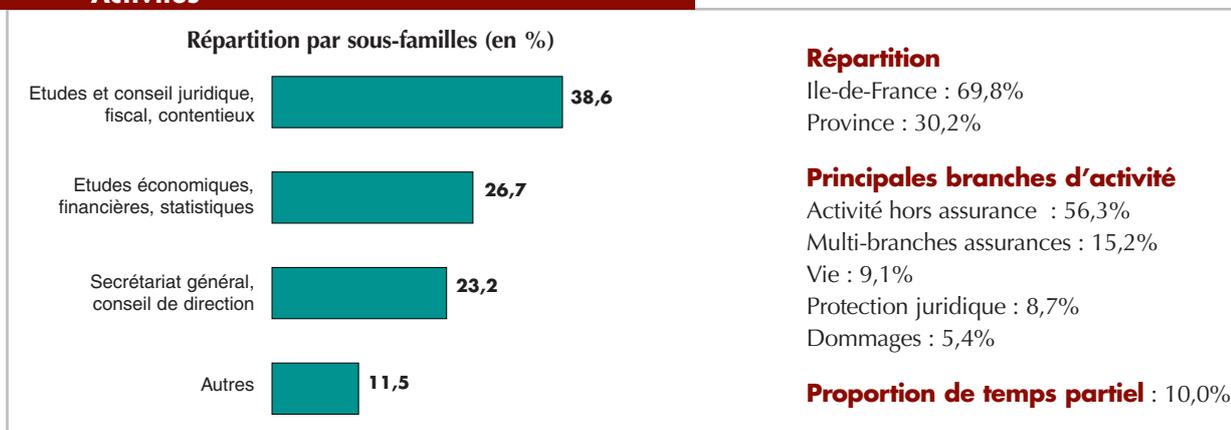
**24,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

\* sur la base des 72,7% de répondants

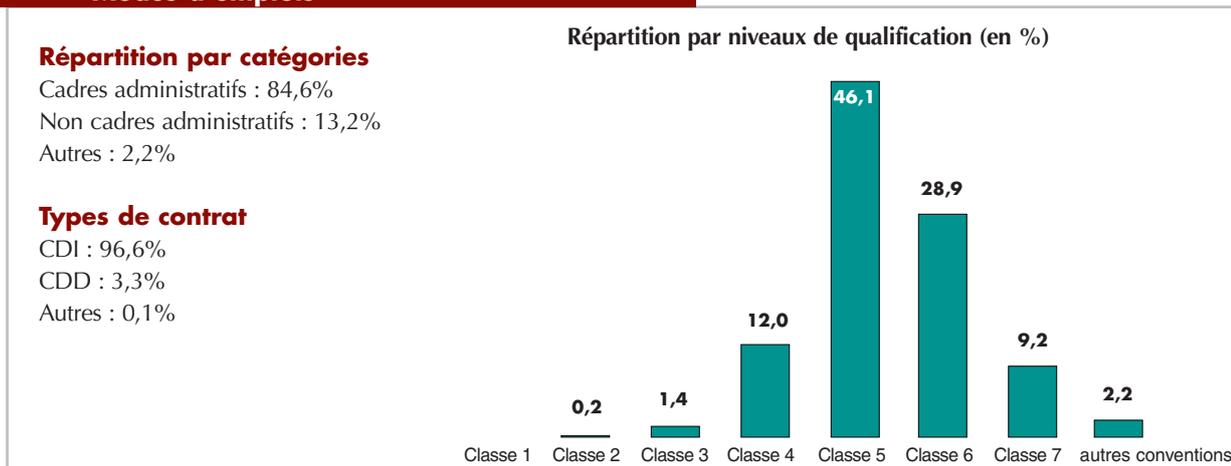
**Caractéristiques individuelles**



**Activités**



**Modes d'emplois**



**Formation**

**19,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***  
**42,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***  
 \* sur la base des 83,4% de répondants

**A** 3,0%  
**B** 1,5%  
**C** 27,7%  
**D** 31,7%  
**E** 3,9%  
**F** 0,8%  
**G** 2,0%  
**H** 5,5%  
**I** 0,8%  
**J** 1,2%  
**K** 7,7%  
**L** 2,3%  
**M** 2,6%  
**N** 4,1%  
**P** 2,4%  
**R** 2,5%  
**Z** 0,3%

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 48,4% femmes : 51,6%

#### Age moyen : 40,6 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 7,6%

#### Ancienneté moyenne : 13,9 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 6,4%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

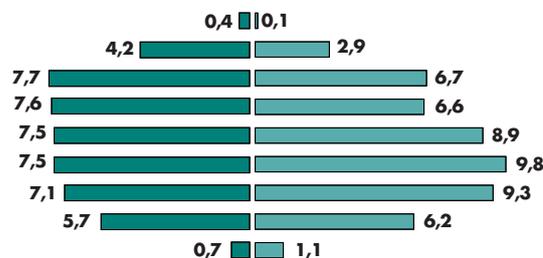
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

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

Organisation  
audit qualité

69,0

Contrôle  
de gestion

30,6

Autres

0,4

#### Répartition

Ile-de-France : 71,4%

Province : 28,6%

#### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 80,0%

Vie : 6,6%

Dommages : 5,3%

Multi-branches assurances : 4,9%

**Proportion de temps partiel : 10,2%**

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 84,4%

Non cadres administratifs : 12,7%

Autres : 2,9%

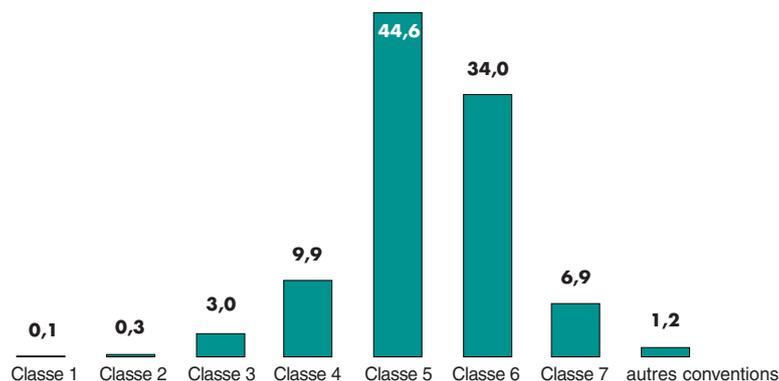
#### Types de contrat

CDI : 97,7%

CDD : 1,9%

Autres : 0,4%

#### Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

**30,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**33,1% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

\* sur la base des 84,2% de répondants

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

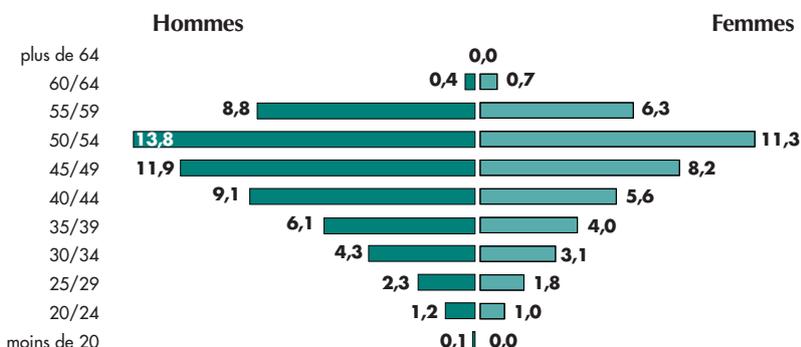
hommes : 58,0% femmes : 42,0%

#### Age moyen : 45,7 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 16,2%

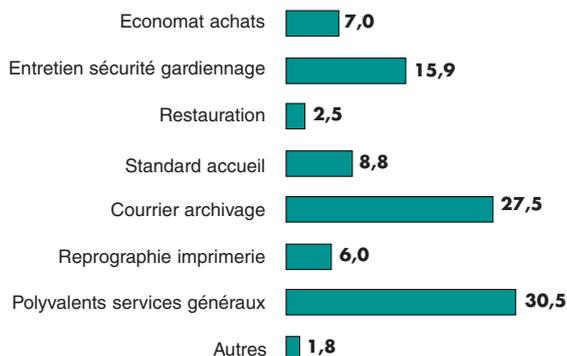
#### Ancienneté moyenne : 18,2 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 4,2%



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 47,1%  
Province : 52,9%

#### Principales branches d'activité

Activité hors assurance : 87,0%  
Multi-branches assurances : 8,3%  
Dommages : 2,1%

**Proportion de temps partiel** : 11,4%

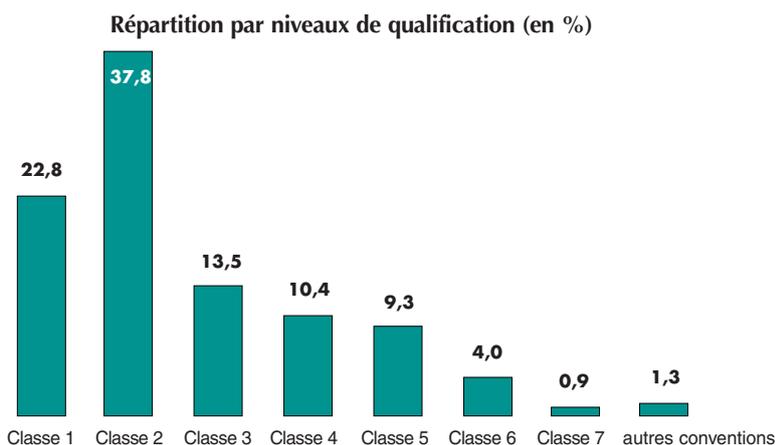
### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 14,8%  
Non cadres administratifs : 85,1%  
Autres : 0,1%

#### Types de contrat

CDI : 97,1%  
CDD : 2,8%  
Autres : 0,1%



### Formation

**88,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***  
**75,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\***

\* sur la base des 71,8% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

**Caractéristiques individuelles\***

**Répartition :**

hommes : 28,7% femmes : 71,3%

**Age moyen : 42,5 ans**

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

**Ancienneté moyenne : 15,8 ans**

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

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

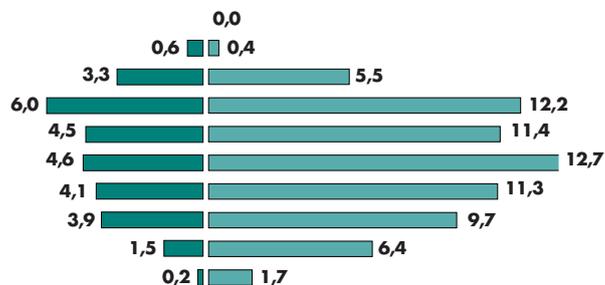
25/29

20/24

moins de 20

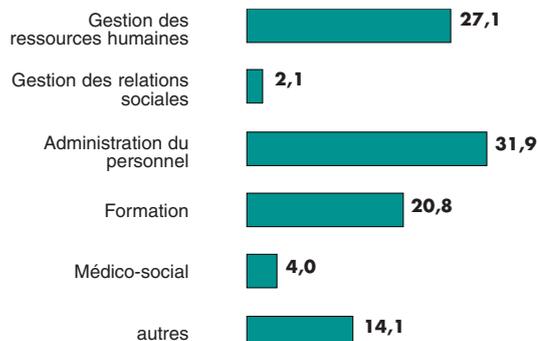
Hommes

Femmes



**Activités\***

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



**Répartition**

Ile-de-France : 59,3%

Province : 40,7%

**Principales branches d'activité**

Activité hors assurance : 91,3%

Multi-branches assurances : 3,6%

Vie : 2,0%

Dommages : 1,8%

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

**Modes d'emplois\***

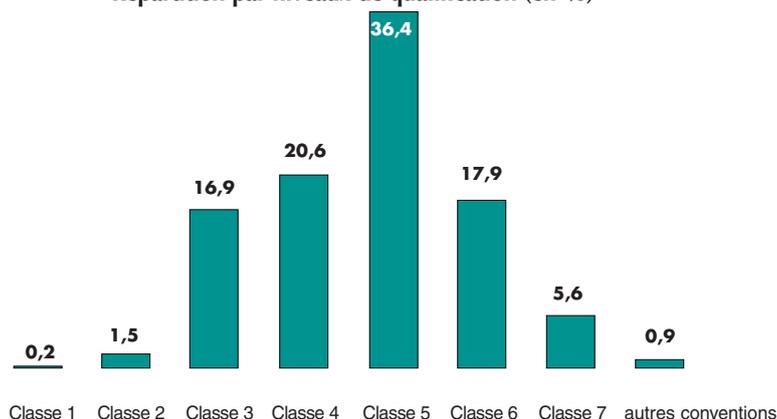
**Répartition par catégories**

Cadres administratifs : 59,0%  
Non cadres administratifs : 38,8%  
Autres : 2,2%

**Types de contrat**

CDI : 96,7%  
CDD : 2,9%  
Autres : 0,4%

**Répartition par niveaux de qualification (en %)**



**Formation\***

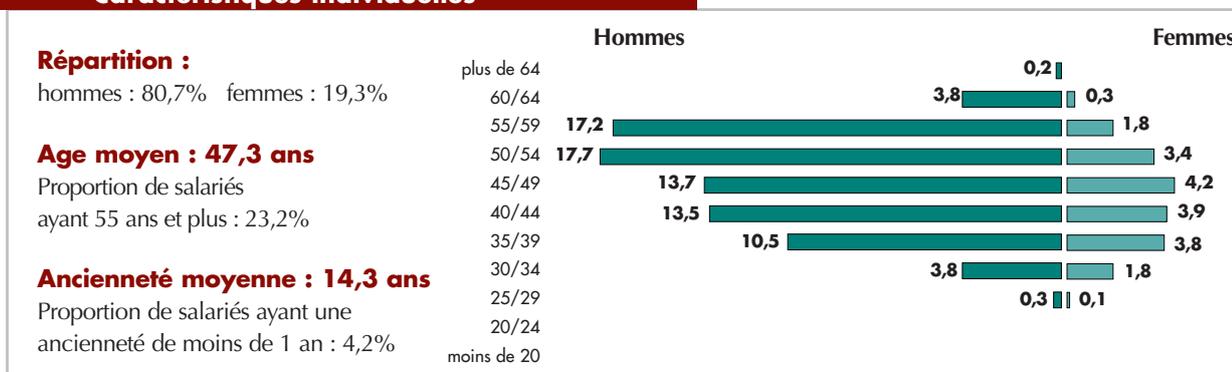
**45,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*\***

**35,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à la licence\*\***

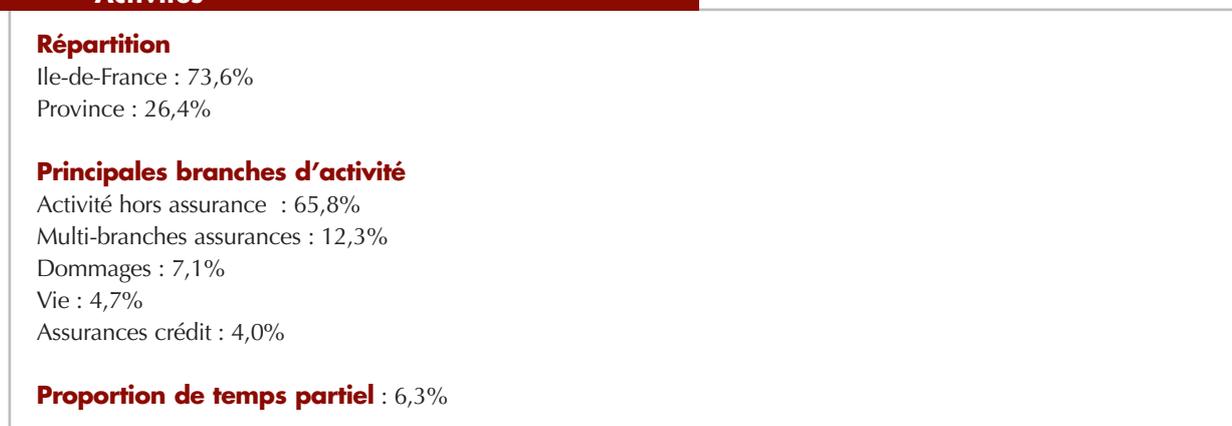
\*\* sur la base des 76,9% de répondants

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

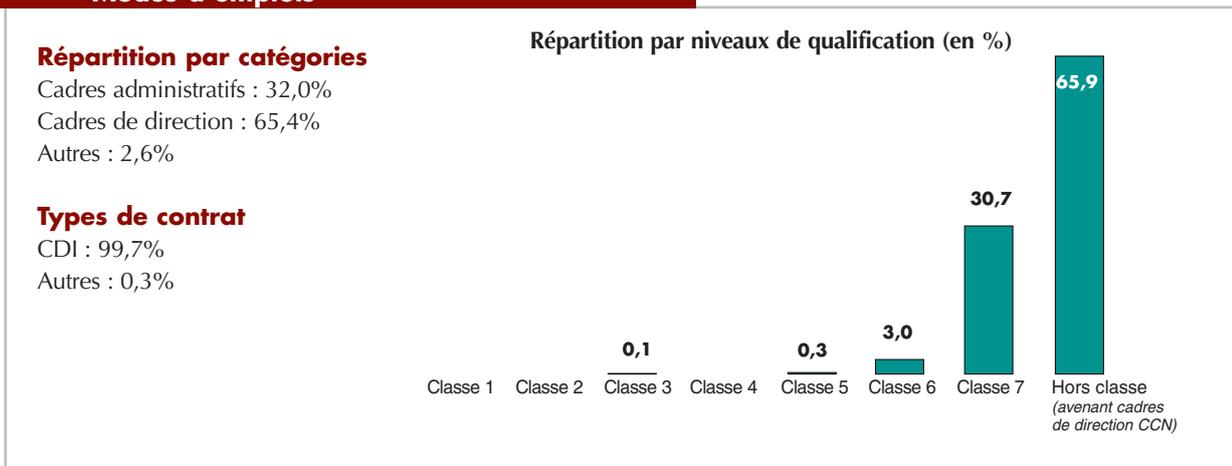
### Caractéristiques individuelles



### Activités



### Modes d'emplois



### Formation



**A**  
3,0%

**B**  
1,5%

**C**  
27,7%

**D**  
31,7%

**E**  
3,9%

**F**  
0,8%

**G**  
2,0%

**H**  
5,5%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,7%

**L**  
2,3%

**M**  
2,6%

**N**  
4,1%

**P**  
2,4%

**R**  
2,5%

**Z**  
0,3%

## REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce Roma 2004 (effectifs au 31 décembre 2003), constitue la huitième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de l'assurance.

- **Evolution des caractéristiques de la population :**
  - analyse de la population globale
  - dynamique des nouveaux entrants
- **Première contribution à :**
  - la place des femmes dans l'assurance
  - la répartition géographique des effectifs de la profession sur le territoire national

Sur le plan de l'enquête elle-même, l'année 2004 marque une continuité par l'importance du taux de réponse (99,7%), et pour la deuxième année, par l'intégration de Groupama

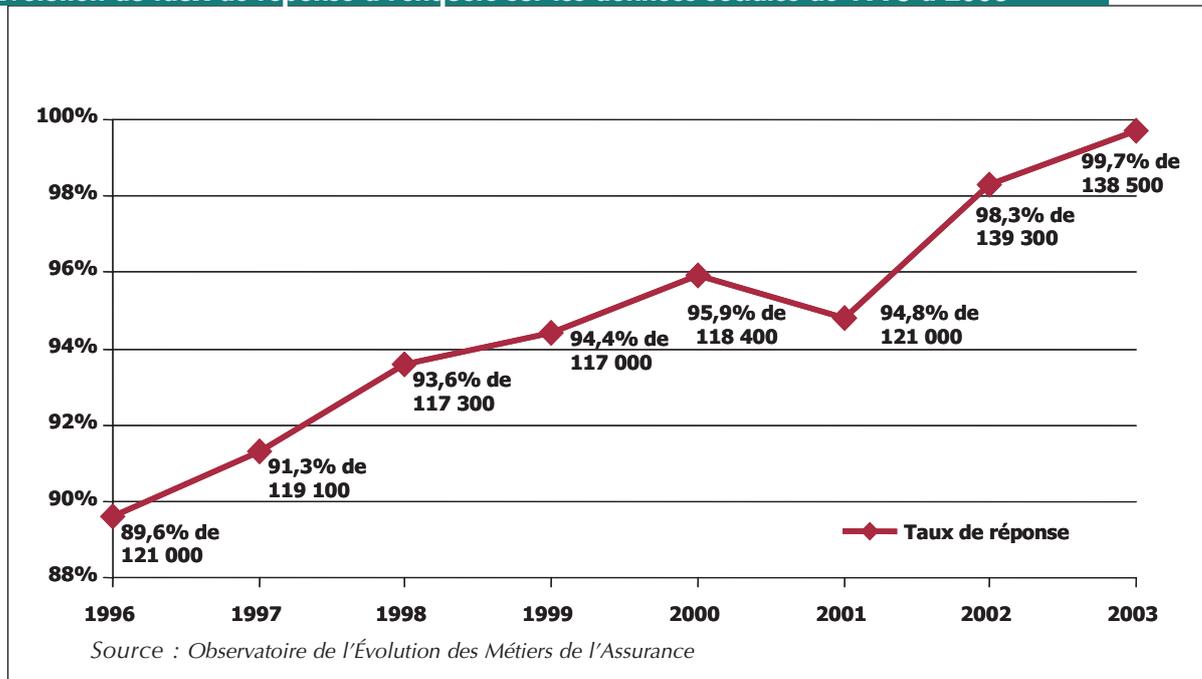
## 1) Roma 2004, un taux de réponse toujours aussi remarquable

En 2003, nous écrivions que le Roma 2003 (effectifs au 31/12/2002) était marqué par un taux de réponse exceptionnel (98,3%) sur un périmètre en forte augmentation compte tenu de l'intégration de Groupama. Ce taux confirmait l'intérêt et l'engagement des entreprises de la FFSA et du GEMA dans la réalisation de ce document annuel ; et comme de coutume, nous adressions bien évidemment nos remerciements aux entreprises pour leur contribution à la connaissance des données sociales de la profession.

Cette année 2004 ne peut que confirmer nos propos antérieurs.

En effet, le taux de réponse s'accroît encore légèrement pour atteindre 99,7% des effectifs concernés. Ainsi, le Roma permet de constituer 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 les travaux.

Evolution du taux de réponse à l'enquête sur les données sociales de 1996 à 2003



Ce taux très élevé, qui s'est amélioré au fil des années comme le démontre le tableau ci-dessus, s'est par ailleurs doublé en permanence d'une amélioration qualitative significative des divers indicateurs notamment en ce qui concerne la formation à travers le niveau d'étude, et le domaine de diplôme.

Ces derniers éléments prennent une importance toute particulière dans le prolongement de l'accord qui vient d'être signé le 14 octobre 2004 entre les partenaires sociaux, pour "anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie".

Le ROMA et les travaux de l'Observatoire constituent ainsi un des éléments du dispositif emploi-formation, au service des entreprises et des salariés de la profession.

---

## 2) 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, la deuxième entreprise en importance dans le cadre de notre enquête, avec 18 600 salariés soit un poids de 13,4% de la population totale.

Nous confirmons que cette introduction n'entraîne pas de biais statistique s'agissant d'une incorporation statique à un moment donné. Pour autant le poids de cette insertion représente un accroissement de 15,5% 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, nous dichotomisons dans une première étape la partie strictement statistique au 31 décembre, qui prend déjà en compte Groupama depuis l'année dernière, de l'introduction de cette société dans les analyses chronologiques et dynamiques qui se fera dans trois ans.

Nous nous contenterons donc à l'occasion de nos commentaires, et lorsque cela est possible, dans le respect déontologique de l'anonymat des sociétés, d'apporter quelques éclairages éventuels sur ce que nous constatons cette année, 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.

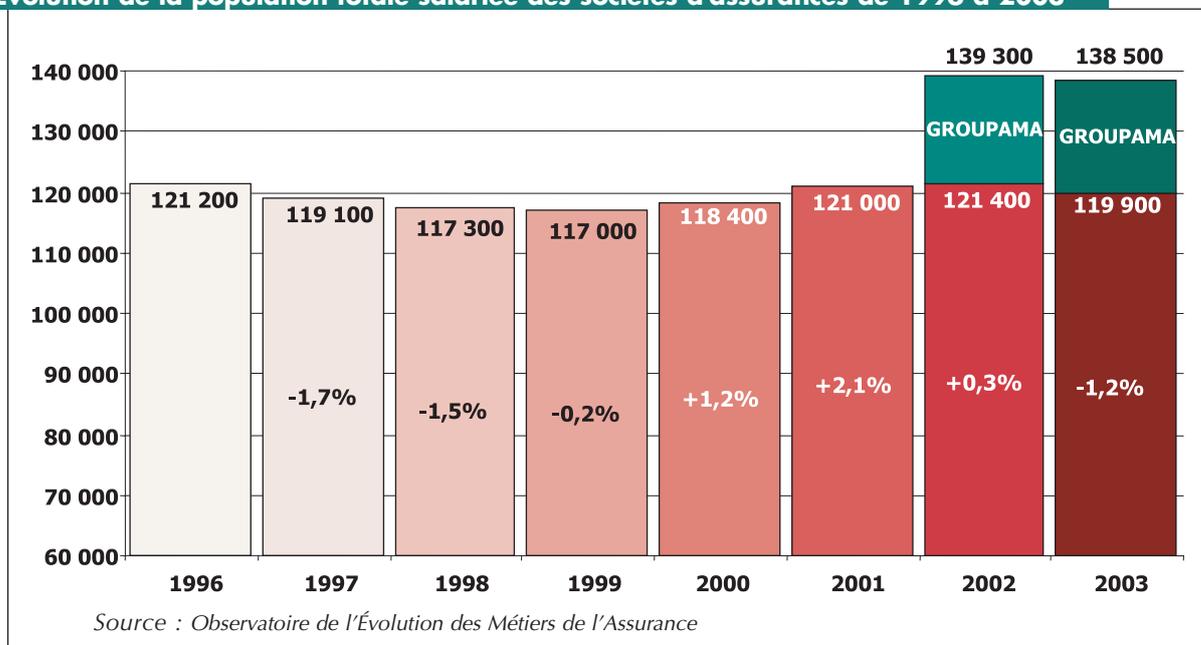
## A) 2003 : "An 1" de la décrue ?

Cette année marque un renversement par rapport à la tendance constatée depuis 2000, qui voyait une augmentation régulière des effectifs.

Entre 2002 et 2003, la population totale des salariés de l'assurance a diminué, passant de 139 300 à 138 500 salariés.

Hors Groupama, le total "FFSA + GEMA" s'établit à 119 900 salariés, en baisse de 1,2%, soit à un niveau inférieur à 1996, année de référence pour l'Observatoire. Pour autant, il ne s'agit pas véritablement d'une surprise ; l'amorce de ce renversement de tendance avait déjà été pressentie l'année dernière. En effet, rappelons qu'en 2002, l'augmentation des effectifs était le fruit, non pas des embauches, mais d'un ralentissement des sorties.

### Evolution de la population totale salariée des sociétés d'assurances de 1996 à 2003



Dans le précédent ROMA (effectifs arrêtés au 31/12/2002), les éléments chiffrés en notre possession montraient, notamment en ce qui concerne le recrutement des cadres, que l'année 2003 confirmerait, voire amplifierait cette tendance.

Les chiffres que nous publions aujourd'hui corroborent donc ce changement de stratégie des entreprises. La Loi Fillon, par l'arrêt des systèmes de préretraite, constitue sans doute le premier facteur explicatif de ce phénomène. Les sorties, retardées de 3 à 5 ans, permettent un redressement de l'âge de cessation d'activité. Ainsi, l'âge moyen de départ anticipé, qui se situait sensiblement à 55 ans pour les non cadres et à 57 ans pour les cadres, devrait progressivement remonter vers 60 ans.

D'une manière générale, ce phénomène entraînera un re-vieillessement de la population totale de l'assurance (ce que nous commençons à constater dès cette année).

Il convient en outre de préciser que les embauches, depuis l'an 2001, étaient principalement le fruit d'une substitution alimentée par les sorties (les nouveaux entrants venant en remplacement pour partie seulement des sortants), dans le but de répondre en particulier aux besoins de personnels lors de créations et/ou développements de plates-formes de gestion et/ou commerciales.

## **Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003**

De fait, et comme nous l'avions écrit dans l'étude sur les Quadras, l'arrêt des sorties a donc eu des conséquences "mécaniques" sur les entrées.

Compte tenu du poids des 40 ans et plus (55,4%<sup>1</sup> de la population totale), les entreprises se sont en priorité recentrées sur la mobilité interne afin de pourvoir à leurs besoins. Elles ont d'ailleurs engagé des réflexions, tant au niveau de la branche professionnelle qu'en interne, sur la formation, l'employabilité et la mobilité, en faveur notamment des quadras et des quinquas.

Mais qu'il s'agisse des mutuelles sans intermédiaires qui, proportionnellement, représentaient la source la plus importante de recrutement ces dernières années, ou des autres entreprises, on relève un fléchissement global des embauches. On peut même avancer qu'aujourd'hui, les entreprises semblent quasiment avoir satisfait leurs besoins en effectifs face aux transformations organisationnelles liées aux NTIC (mise en place des plates-formes de services et/ou de gestion).

De plus, il convient également de rappeler que les cohortes les plus nombreuses correspondent aux personnes nées entre 1950 et 1954. Les départs les plus massifs s'effectueront de fait à partir de 2010-2011, et non pas réellement dès 2007. La mise en parallèle de ces deux phénomènes explique donc, à notre sens, la rupture observée cette année.

Mais une question se pose dès à présent en ce qui concerne les taux de remplacement des personnes sortantes, prenant notamment en compte les ratios cadres/non cadres, hommes/femmes et les familles de métiers...

Car la conjugaison du re-vieillessement de la population (liée au redressement de l'âge de cessation d'activité à 60 ans) et l'atteinte de la taille critique (découlant des nouvelles formes organisationnelles) confirment pour l'avenir la tendance à une baisse globale des effectifs. Et cette hypothèse paraît d'autant plus probable que les nouvelles technologies engendreront des gains de productivité. De ce fait, le remplacement des départs lié au papy boom ne devrait être que partiel, quand bien même ces départs massifs se prolongeront au-delà de 2014.

En parallèle, dans les familles de métiers les plus âgées, l'externalisation potentielle de certaines activités constitue un facteur nouveau qui devra aussi être intégré dans la réflexion prospective.

En 2002, et à partir de la baisse constatée des recrutements, nous nous interrogeons sur un possible renversement de tendance touchant le volume global de l'emploi dans notre profession.

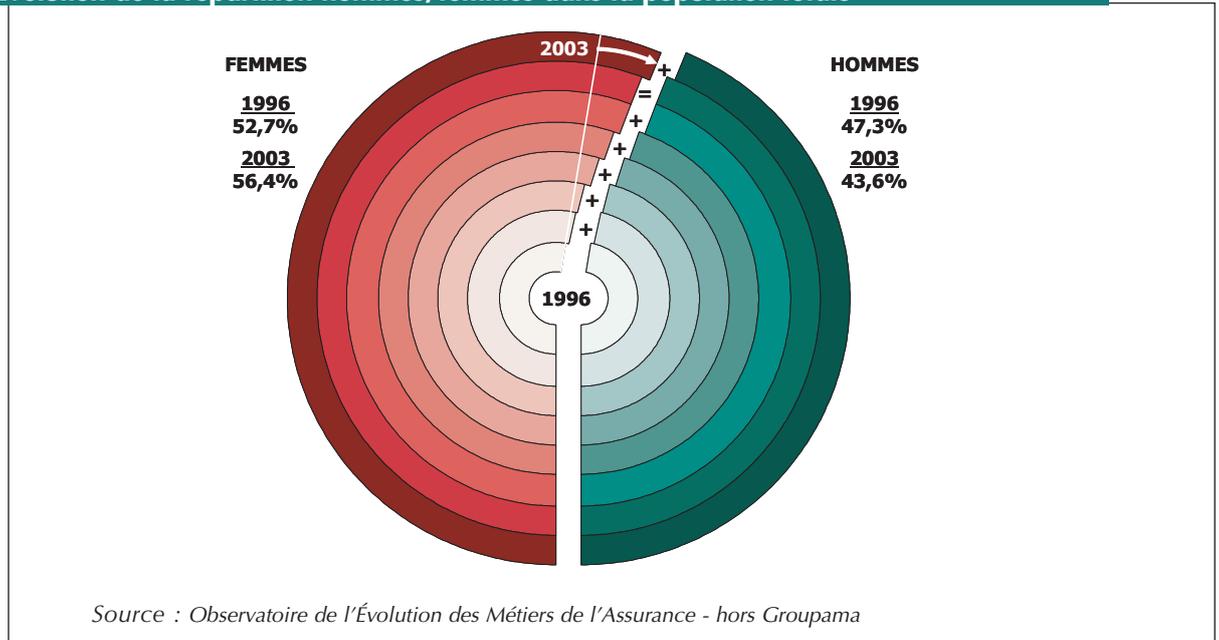
En conclusion, 2003 semble donc plutôt marquer une rupture structurelle et tendancielle, qui devrait conduire à terme vers une baisse quantitative des effectifs, corrélativement à une hausse des qualifications et des compétences.

Malgré tout, l'importance des sorties à l'horizon 2015 (près de 40 000 salariés), quel que soit le taux effectif de remplacement, rendra le marché de l'emploi dans l'assurance attractif pour les jeunes titulaires de diplômes de Bac+2 à Bac+5.

## B) En 2003, la hausse du taux de féminisation repart...

La féminisation, qui avait marqué le pas l'année passée, reprend sa progression en 2003, passant de 55,8% à 56,4% (hors Groupama). Compte tenu de la forte féminisation de cette dernière entreprise, son intégration augmenterait encore ce taux qui passerait alors à 56,8%.

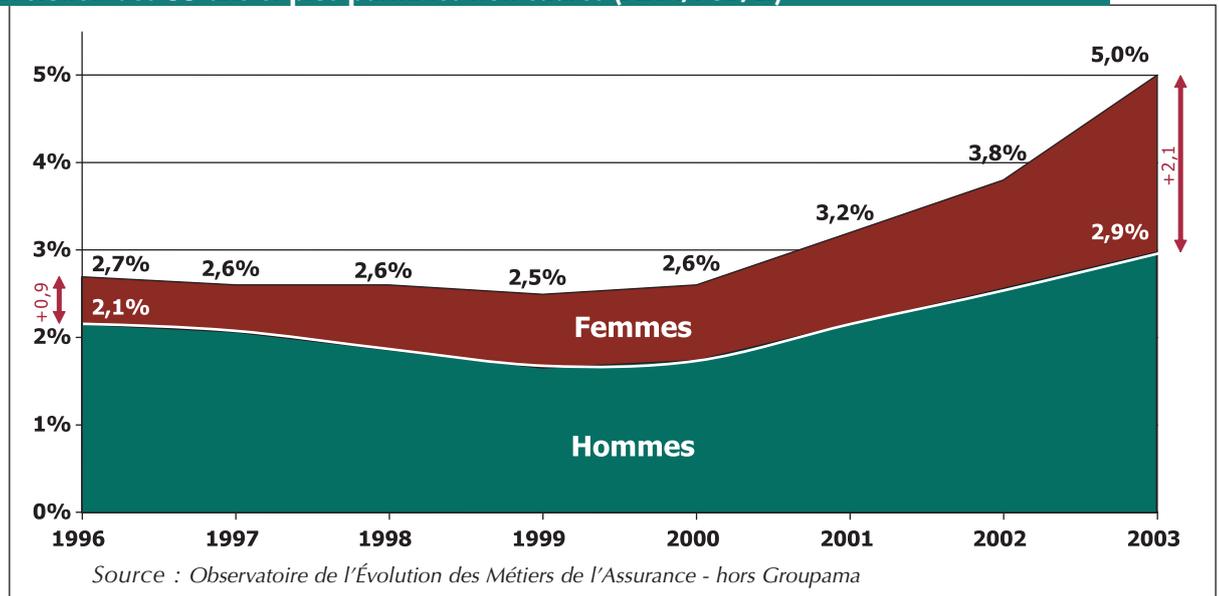
### Evolution de la répartition hommes/femmes dans la population totale



Comment expliquer ce phénomène ?

Il résulte d'un effet cumulatif entre "l'amont" et "l'aval". D'une part, malgré la baisse en volume des embauches, le taux de féminisation reste élevé (53,6%). Et d'autre part, étant donné que les départs en préretraites bénéficiaient prioritairement aux femmes non cadres (dès l'âge de 55 ans), nous constatons une forte augmentation de cette population restant en activité, ce qu'illustre le graphique ci-dessous.

### Evolution des 55 ans et plus parmi les non cadres (ADM/PSB/EI)



## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

Ainsi, la tendance à la féminisation devrait globalement se poursuivre, du fait des embauches majoritairement féminines réalisées depuis les années 70 qui entraîneront, par leur maintien jusqu'à 60 ans, un rééquilibrage partiel dans la tranche des 50 ans et plus, et dans le rapport hommes/femmes.

Malgré la baisse des embauches, les femmes devraient aussi rester relativement prédominantes parmi les nouveaux entrants, y compris au sein de la famille commerciale, avec le développement des plates-formes de vente, où le turnover est moins marqué que chez les commerciaux "debout" (à prédominance masculine).

Dans le tableau ci-dessous, on constate qu'après une forte augmentation de la féminisation des embauches entre 1996 et 2000, celle-ci reste au même niveau depuis 3 ans. En revanche, dans les embauches commerciales (qui diminuent sensiblement en volume au fil du temps du fait de la baisse des effectifs des réseaux "debout"), leur représentation est de plus en plus importante dans les sous-familles "assises" (vente au guichet et par téléphone).

### Pourcentage de femmes parmi les nouveaux entrants en CDI/CDD

|                | 1996         | 1997         | 1998         | 1999         | 2000         | 2001         | 2002         | 2003         |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>%femmes</b> | <b>30,5%</b> | <b>30,8%</b> | <b>36,9%</b> | <b>38,2%</b> | <b>45,1%</b> | <b>43,8%</b> | <b>44,1%</b> | <b>43,4%</b> |

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

### Pourcentage de femmes dans les embauches commerciales (PSB/EI/CNI\*)

|                | 1996         | 1997         | 1998         | 1999         | 2000         | 2001         | 2002         | 2003         |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>%femmes</b> | <b>23,8%</b> | <b>24,5%</b> | <b>27,0%</b> | <b>27,7%</b> | <b>32,2%</b> | <b>31,9%</b> | <b>32,4%</b> | <b>33,8%</b> |

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

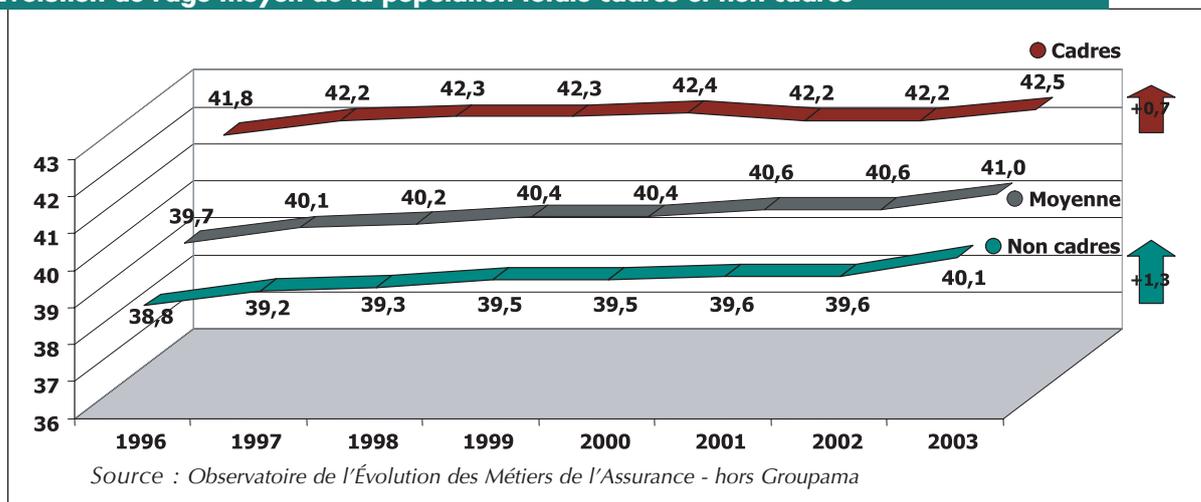
D'autres thématiques, telles que la classe d'embauche (en lien avec le niveau de formation initiale), la répartition par famille de métiers, le taux de CDD (en corrélation avec les congés de maternité), l'accession au statut cadre... feront l'objet d'une analyse plus détaillée, avec une dimension prospective, dans un tiré-à-part de ce Roma, sur la place des femmes dans l'assurance.

Car l'analyse par cohorte de la pyramide des âges montre qu'il ne semble pas y avoir de discrimination à l'embauche ; c'est par la suite, au-delà de 30/35 ans, que des différenciations d'évolution paraissent se produire, avec un phénomène de "plafond de verre"...

## C) L'âge moyen continue d'augmenter.

L'analyse dynamique de l'âge moyen de la profession, depuis 1996, montre que celui-ci a toujours été élevé, et se situait à un niveau ne permettant pas le renouvellement des générations.

Evolution de l'âge moyen de la population totale cadres et non cadres



2003 marque encore une accélération importante de ce phénomène. Mais ce dernier était prévisible du fait de l'arrêt des politiques de départs anticipés (préretraites), et s'est même trouvé accru par la diminution en volume des recrutements. Notre hypothèse antérieure se trouve donc vérifiée par l'augmentation de l'âge moyen des non cadres - les plus fortement touchés par cette réforme -, qui croît presque deux fois plus vite que pour les cadres depuis 1996, mais aussi depuis 2002.

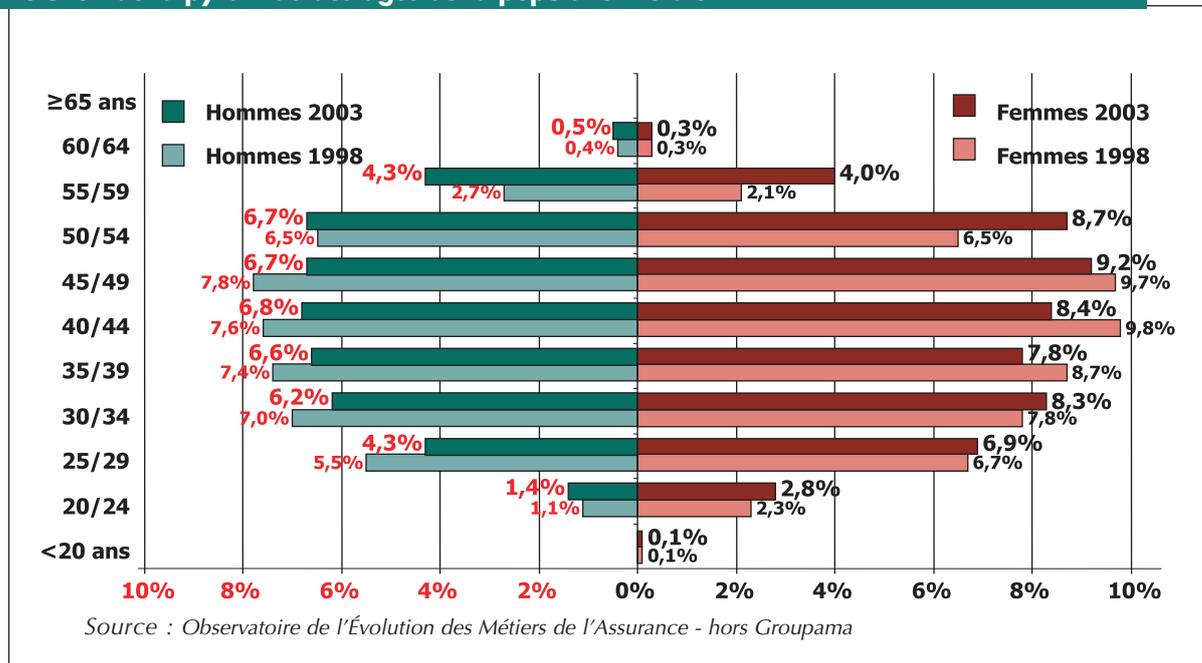
Comme nous l'avions indiqué dans le Roma 2002, nous avons essayé d'identifier cette année, parmi les plus de 55 ans, les personnes qui sont "statutairement" salariées, mais qui, en réalité, sont dispensées d'activité (les "préretraités").

Leur poids peut-il créer un artefact sur la moyenne d'âge globale de la population ?

L'analyse montre que la prise en compte ou non de cette population<sup>2</sup> n'a pas d'influence sur l'âge moyen réel. Concrètement, elle n'a tendance qu'à surévaluer légèrement l'assiette de la population active totale, sans en changer notablement les équilibres.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

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



L'analyse de la pyramide des âges confirme les explications précédentes. Elle permet aussi de mesurer la féminisation de la population, qui caractérise principalement la tranche d'âge 50-60 ans. C'est dans ces tranches d'âges en effet que les écarts sont les plus marqués. Ils sont en grande partie dus au poids très élevé - et croissant - des cohortes de 1946 à 1954.

Malgré les politiques de préretraites passées, la tranche des 50/54 ans représente encore 8,3% du total des salariés en 2003, contre 11,7% en 1997 (soit une baisse contenue de 30%). Mais comme l'essentiel des cessations d'activités se fera dorénavant à partir de 60 ans, on peut donc estimer que la tranche des 55/59 ans aura dans 5 ans le même poids que celle des 50/54 ans aujourd'hui... (Cf. étude parue en décembre 2003 sur les conséquences du choc démographique : "Les quadras d'aujourd'hui... quinquas de demain ?").

Enfin, depuis 1997, un effort a été apporté pour intégrer et distinguer les personnes en cessation d'activité. Si on ne prend pas en compte ces derniers, l'importance croissante du poids des 55 ans et plus n'est pas démenti, car on ne perd que 1/4 de point en 2003.

### L'âge moyen des nouveaux entrants (en CDI/CDD) : plus jeunes mais moins nombreux...

|           | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Age moyen | 31,5 | 31,3 | 30,5 | 30,9 | 30,6 | 30,8 | 30,5 | 30,8 |

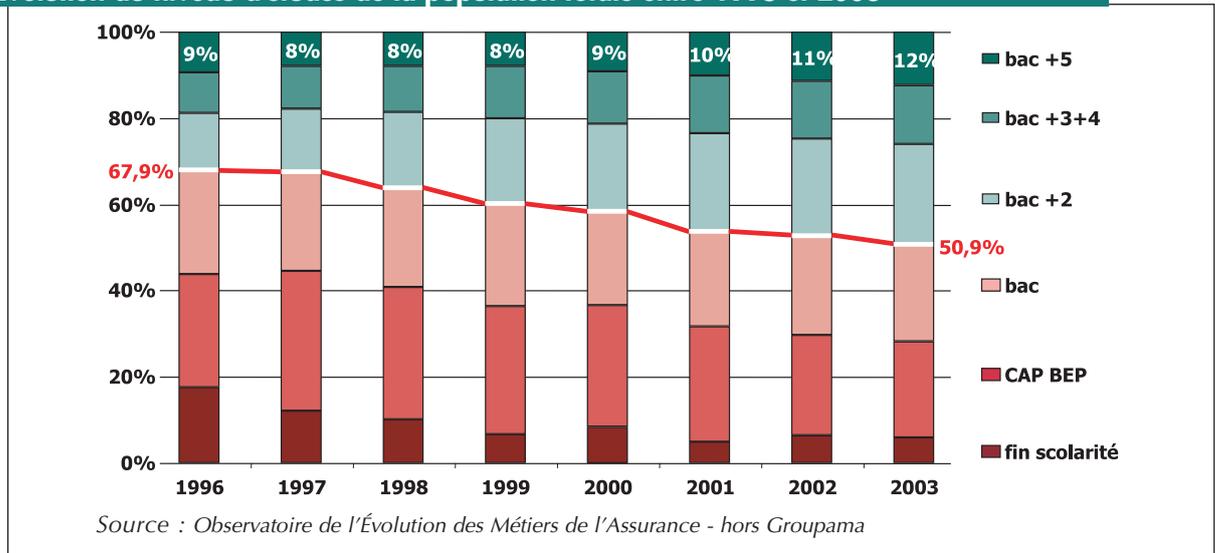
Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance - hors Groupama

Par ailleurs l'analyse de l'âge moyen des nouveaux entrants, rapporté à leur nombre, montre que leur volume demeure encore trop faible pour contenir le vieillissement naturel de la pyramide des âges et favoriser un rajeunissement de la moyenne professionnelle.

## D) L'augmentation du niveau d'étude est réelle.

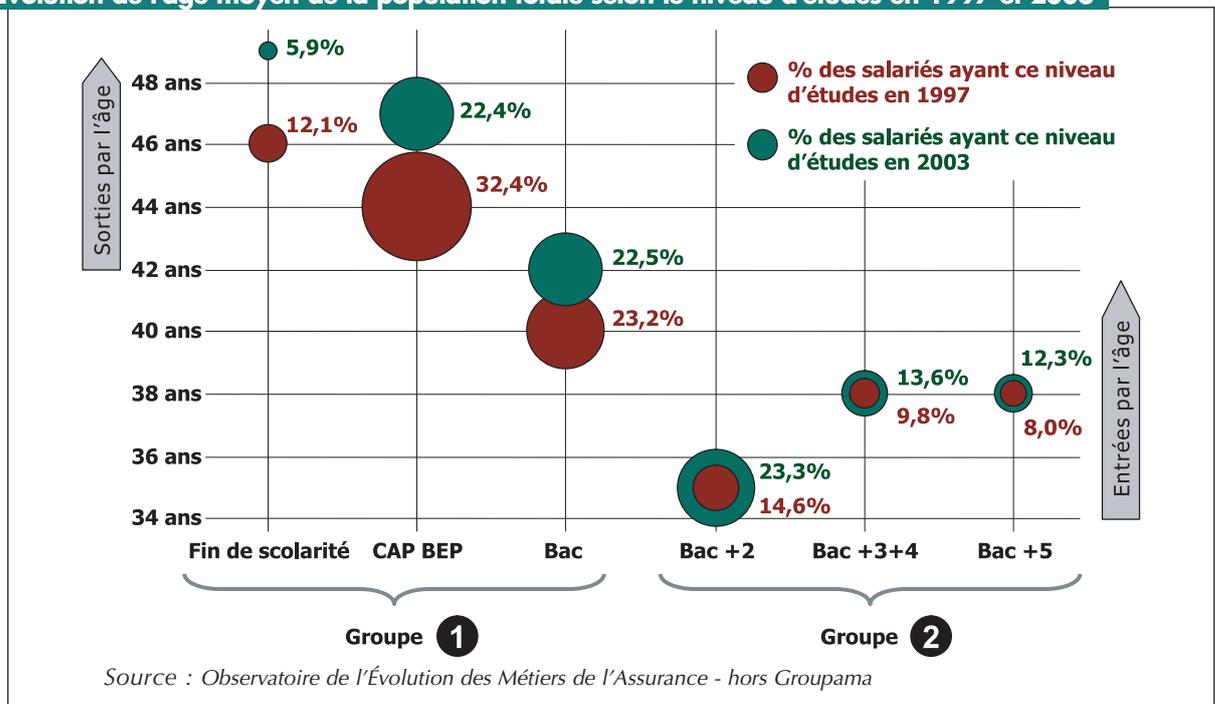
Le nombre de salariés titulaires d'un diplôme au moins égal à Bac+2 continue à croître cette année encore. Au 31 décembre 2003, 49,1% de la population possédaient au moins ce niveau.

### Evolution du niveau d'études de la population totale entre 1996 et 2003



La représentation graphique ci-dessous permet de distinguer deux groupes (1 et 2) en fonction du niveau de diplôme connu corroborant l'analyse sur les populations à risque, notamment le problème d'employabilité des plus de 45 ans.

### Evolution de l'âge moyen de la population totale selon le niveau d'études en 1997 et 2003



Cette représentation graphique montre bien que le vieillissement entraîne massivement la sortie de la population la moins diplômée, le rajeunissement s'effectuant par l'embauche de salariés plus diplômés.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

Dans la continuité de la tendance constatée depuis 1996, le niveau Bac+2 peut donc être pleinement considéré comme la porte d'entrée dans la profession. Sauf infléchissement - peu probable -, nous pouvons même considérer que la barre des 50% devrait être dépassée en 2004.

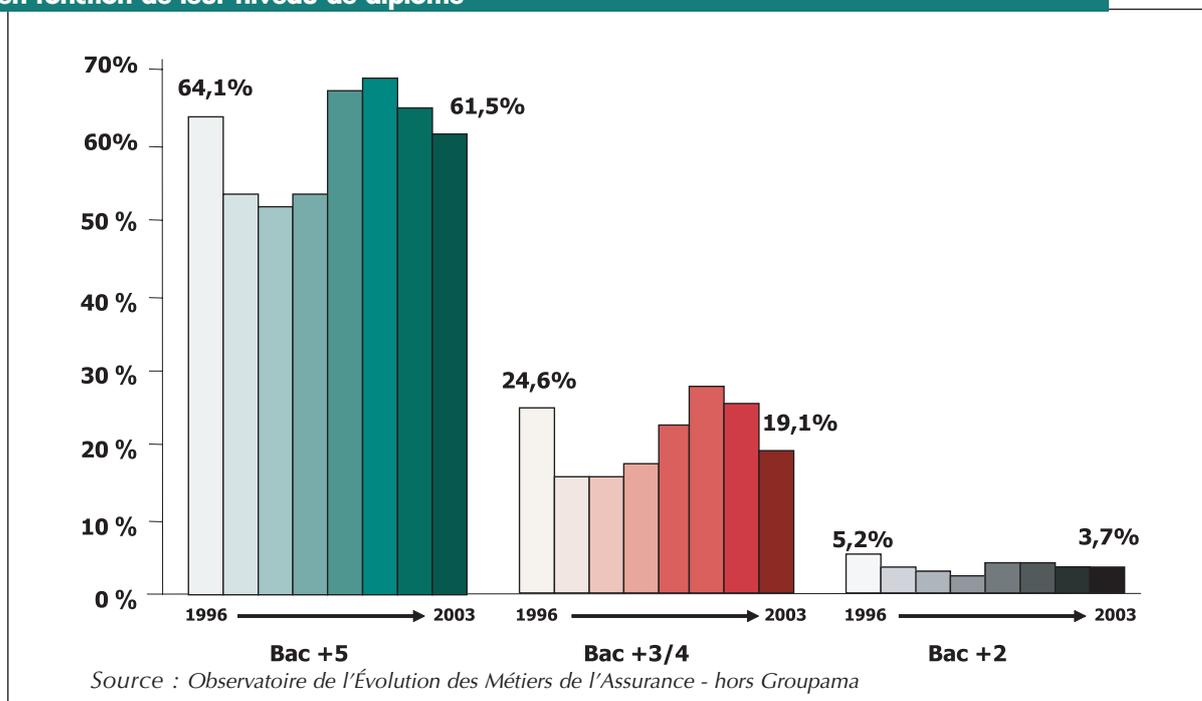
Seul le re-vieillissement de la population peut constituer un facteur de ralentissement de ce phénomène. En effet, les plus de 50 ans (et notamment les plus de 55 ans) ont en moyenne un niveau de qualification initial largement inférieur au Bac. Ainsi, la diminution des embauches conjuguée à une remontée de l'âge de cessation d'activité pourrait différer l'atteinte immédiate de ces 50%.

Bien évidemment, cette appréciation est uniquement basée sur le diplôme ; elle ne prend pas en compte la hausse des compétences liées aux qualifications acquises par l'expérience. Mais ce fait pourra être corrigé par le développement de formations qualifiantes continues, et notamment par la mise en place de dispositifs de type VAE ou CQP\*.

De même, la prise en compte des niveaux de qualification pose le problème de son indicateur statistique de suivi. Actuellement n'est pris en compte que le diplôme, sachant d'ailleurs que les entreprises sous-estiment souvent les diplômes et/ou certifications obtenus par la formation continue (généralement, seul le diplôme déjà détenu lors du recrutement est renseigné).

Dans le cadre de la mise en place des dispositions de l'accord professionnel de branche du 14 octobre 2004, il conviendra de réfléchir à l'amélioration de ces indicateurs statistiques de formation, (principalement en liaison avec le groupe ENAss-AEA et Opcassur). Il serait d'ailleurs intéressant à travers le groupe ENAss-AEA d'analyser les taux de rétention dans les entreprises et la profession, et le suivi des titulaires de diplômes professionnels...

### Pourcentage de cadres parmi les nouveaux entrants de moins de 30 ans, en CDI/CDD, en fonction de leur niveau de diplôme



D'une manière plus large, il conviendra de porter un regard sur les corrélations entre le niveau de diplôme et la classe d'embauche. Est-ce qu'il y a poursuite ou renversement de la distinction (déjà signalée dans les premiers Roma) entre l'embauche non cadre à Bac+2, et l'embauche cadre à Bac+5 ? Ce que que semble confirmer le graphique ci-dessus.

\* Validation des acquis de l'expérience  
\* Certificat de qualification professionnelle

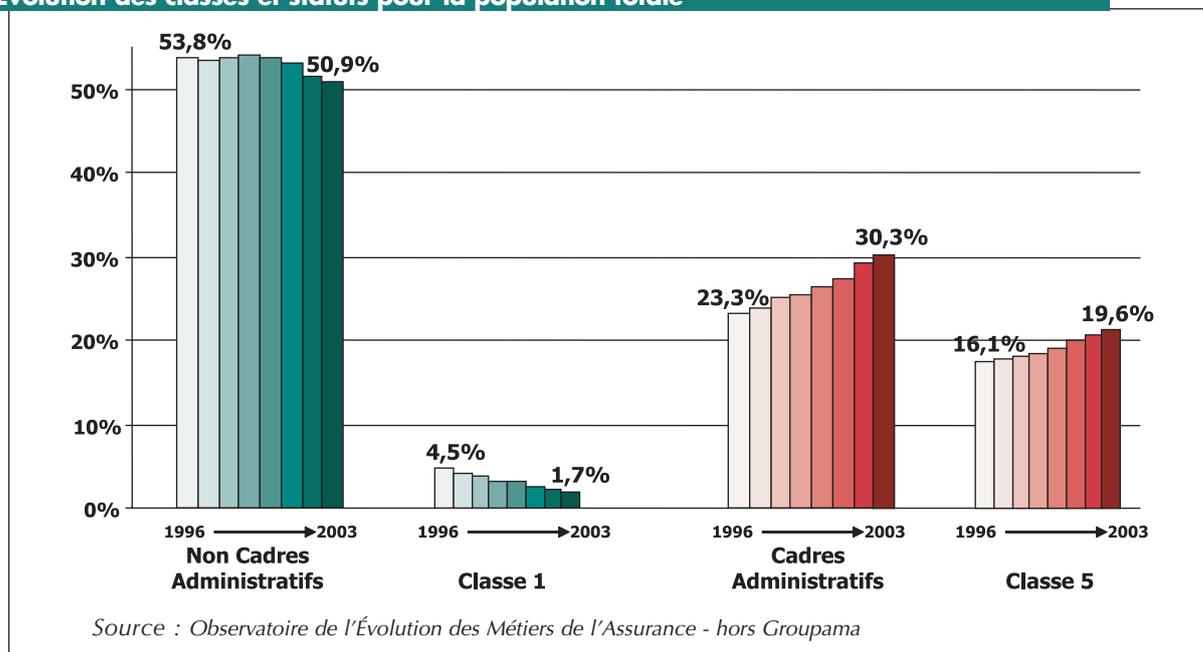
## E) Analyse dynamique de l'évolution des classes et du rapport cadres/non cadres.

Rappelons tout d'abord que dans le cadre des conventions collectives de l'assurance, le premier niveau non cadre correspond à la classe 1, et le premier niveau cadre à la classe 5.

Globalement, nous avons constaté un accroissement du niveau des qualifications, sur l'ensemble de la population, du fait en particulier des nouveaux entrants.

Pour mieux saisir cette tendance lourde, nous avons effectué un historique de l'évolution des effectifs dans ces deux classes

### Evolution des classes et statuts pour la population totale



Que constatons-nous, et que pouvons nous en conclure ?

- **En ce qui concerne la classe 1** : nous notons, une baisse importante de son poids relatif dans la population totale (de 4,5% en 1996 à 1,7% en 2003). Ce constat s'explique, outre les sorties des personnes pour critère d'âge, par une baisse des embauches en classe 1, sur l'ensemble de la période. En grande partie, cette diminution est liée à l'automatisation des tâches - généralement à faible valeur ajoutée - qui correspondaient aux types d'emplois de cette classe.

Cette évolution générale se retrouve pour l'ensemble des non cadres, avec cependant des contrastes, toutes les classes n'évoluant pas dans le même sens. En effet, la classe 3 continue d'être la plus importante en nombre, mais son poids diminue graduellement, depuis 1996, au bénéfice de la classe 4 qui semble constituer dans certains cas un "palier" avant l'accession au statut de cadre.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

### Répartition des nouveaux entrants par classe

|                    | 1996         | 1997         | 1998         | 1999         | 2000         | 2001         | 2002         | 2003         |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Non cadres</b>  | <b>4 146</b> | <b>3 289</b> | <b>3 215</b> | <b>2 971</b> | <b>3 404</b> | <b>3 025</b> | <b>3 129</b> | <b>2 776</b> |
| <b>Hors CCN 92</b> | 40,4%        | 42,1%        | 33,3%        | 30,4%        | 27,6%        | 24,4%        | 27,5%        | 30,9%        |
| <b>1</b>           | <b>645</b>   | <b>380</b>   | <b>660</b>   | <b>698</b>   | <b>849</b>   | <b>500</b>   | <b>483</b>   | <b>312</b>   |
|                    | 6,3%         | 4,9%         | 6,8%         | 7,1%         | 6,9%         | 4,0%         | 4,2%         | 3,5%         |
| <b>2</b>           | <b>1 196</b> | <b>847</b>   | <b>1 038</b> | <b>1 138</b> | <b>1 560</b> | <b>1 280</b> | <b>1 286</b> | <b>1 028</b> |
|                    | 11,7%        | 10,8%        | 10,8%        | 11,6%        | 12,7%        | 10,3%        | 11,3%        | 11,4%        |
| <b>3</b>           | <b>1 544</b> | <b>1 241</b> | <b>1 807</b> | <b>1 986</b> | <b>2 747</b> | <b>2 940</b> | <b>2 716</b> | <b>2 000</b> |
|                    | 15,0%        | 15,9%        | 18,7%        | 20,3%        | 22,3%        | 23,7%        | 23,8%        | 22,3%        |
| <b>4</b>           | <b>718</b>   | <b>636</b>   | <b>891</b>   | <b>873</b>   | <b>1 096</b> | <b>1 383</b> | <b>1 130</b> | <b>832</b>   |
|                    | 7,0%         | 8,2%         | 9,2%         | 8,9%         | 8,9%         | 11,2%        | 9,9%         | 9,3%         |
| <b>5</b>           | <b>1 313</b> | <b>834</b>   | <b>1 357</b> | <b>1 319</b> | <b>1 593</b> | <b>2 077</b> | <b>1 771</b> | <b>1 302</b> |
|                    | 12,8%        | 10,7%        | 14,1%        | 13,5%        | 12,9%        | 16,8%        | 15,5%        | 14,5%        |
| <b>6</b>           | <b>401</b>   | <b>356</b>   | <b>382</b>   | <b>442</b>   | <b>641</b>   | <b>829</b>   | <b>539</b>   | <b>457</b>   |
|                    | 3,9%         | 4,6%         | 4,0%         | 4,5%         | 5,2%         | 6,7%         | 4,7%         | 5,1%         |
| <b>7</b>           | <b>115</b>   | <b>96</b>    | <b>101</b>   | <b>122</b>   | <b>179</b>   | <b>187</b>   | <b>171</b>   | <b>123</b>   |
|                    | 1,1%         | 1,2%         | 1,1%         | 1,3%         | 1,5%         | 1,5%         | 1,5%         | 1,4%         |
| <b>Cadres</b>      | <b>194</b>   | <b>131</b>   | <b>197</b>   | <b>231</b>   | <b>248</b>   | <b>161</b>   | <b>170</b>   | <b>158</b>   |
| <b>Hors CCN 92</b> | 1,9%         | 1,7%         | 2,0%         | 2,4%         | 2,0%         | 1,3%         | 1,5%         | 1,8%         |

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

Le tableau ci-dessus, qui ventile les nouveaux entrants par classe, confirme de fait les évolutions globales, telles que décrites au niveau de la population totale.

- En ce qui concerne la classe 5 : on constate de manière récurrente qu'elle recouvre la majorité des recrutements cadres. Elle reste d'ailleurs la porte d'entrée des jeunes diplômés, principalement des Bac+5, où 44% d'entre eux s'y retrouvent (fréquence la plus importante). Elle peut être aussi un élément de la féminisation de l'encadrement sur laquelle nous reviendrons dans le cadre d'un tiré-à-part. Cette classe évolue donc de manière croissante, à l'identique du taux de cadres dans la profession.

### Répartition par classe des nouveaux entrants avec un Bac+5, en CDI/CDD

|          | 1996  | 1997  | 1998  | 1999  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Classe 4 | 12,3% | 11,3% | 14,7% | 11,1% | 8,3%  | 10,6% | 11,6% | 10,7% |
| Classe 5 | 48,5% | 40,1% | 38,6% | 35,6% | 44,4% | 47,5% | 47,4% | 44,2% |
| Classe 6 | 13,4% | 14,3% | 14,5% | 16,9% | 16,1% | 21,0% | 15,3% | 15,5% |

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

Il convient de noter toutefois, face au quasi "monopole" de la classe 5 dans les recrutements cadres, la dichotomie existante entre cadre "encadrant" et cadre "expert" (voir tableau page suivante).

En effet, la majorité des nouveaux entrants recrutés en cadre, le sont par rapport à leur niveau de formation initiale, qui les place d'emblée comme experts, mais sans encadrement d'équipe (ce qui correspondait pourtant au sens historique de ce statut).

### Répartition par classe des nouveaux entrants avec un Bac+2, en CDI/CDD

|              | 1996  | 1997  | 1998  | 1999  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Hors classe* | 23,7% | 48,1% | 32,2% | 26,7% | 19,4% | 25,1% | 22,9% | 26,5% |
| Classe 1     | 5,6%  | 2,3%  | 2,5%  | 3,4%  | 1,5%  | 1,7%  | 2,0%  | 1,6%  |
| Classe 2     | 22,9% | 16,4% | 17,7% | 19,3% | 18,5% | 12,7% | 15,3% | 17,2% |
| Classe 3     | 28,8% | 16,8% | 30,3% | 34,1% | 39,8% | 36,9% | 40,4% | 36,8% |
| Classe 4     | 8,4%  | 6,9%  | 7,4%  | 9,0%  | 10,8% | 12,4% | 9,5%  | 9,0%  |
| Classe 5     | 7,6%  | 6,9%  | 7,5%  | 5,1%  | 7,5%  | 8,1%  | 7,3%  | 6,9%  |

\*non cadres

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

Dans le tableau ci-dessus, et après avoir relevé que le Bac+2 était la "porte d'entrée" de la profession, on note que l'essentiel des nouveaux entrants possédant ce niveau de diplôme était affecté en classe 3 (les 26,5% de hors classe non cadres correspondent conventionnellement à des PSB - producteurs salariés de base -, soit des commerciaux "debut").

Pour aborder la distinction entre les niveaux d'encadrements, et experts, évoqués précédemment, le tableau ci-dessous permet de constater qu'un peu moins d'un salarié sur 4 de classe 5 dirige une équipe. Ce taux chute à 10% pour les nouveaux entrants voire à 5% pour les moins de 30 ans.

### Répartition par classe des nouveaux entrants avec un Bac+5, en CDI/CDD

|          | Population totale | Nouveaux entrants<br>CDI/C DD | Nouveaux entrants<br>CDI/CDD de -30 ans |
|----------|-------------------|-------------------------------|---|
| Classe 4 | 7%                | 2%                            | 1%                                      |
| Classe 5 | 23%               | 10%                           | 5%                                      |
| Classe 6 | 51%               | 32%                           | 19%                                     |
| Classe 7 | 78%               | 59%                           | Aucune classe 7                         |

Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2003)

Parmi les nouveaux salariés de classe 5 ou plus, de moins de 30 ans, embauchés en CDI/CDD et encadrant une équipe, on relève 50% de commerciaux, 17% d'informaticiens, 11% en étude et conseils

D'une manière générale, l'analyse des évolutions de la population totale, notamment à travers les tendances du recrutement, confirme les analyses précédemment indiquées, à savoir une montée qualitative des compétences et une diminution des effectifs.

Sur l'aval, l'analyse des sorties confirme la substitution partielle des non cadres par des embauches cadres, dans des proportions qui restent toutefois à modéliser.

En matière de prospective, il conviendra d'ailleurs de formuler différentes hypothèses sur les taux de renouvellement, sachant qu'en ce qui concerne les cadres, les recrutements ne constituent pas l'unique possibilité de satisfaire aux besoins des entreprises. En effet, la relance de l'ascenseur social, à partir de promotions de salariés non cadres, est une autre voie pour répondre au risque de pénurie de cadres, tel que l'Observatoire a déjà pu en faire l'analyse dans une étude parue en 2002 (Le choc démographique : vers un déficit de cadre...? ou une autre politique de l'âge...!).

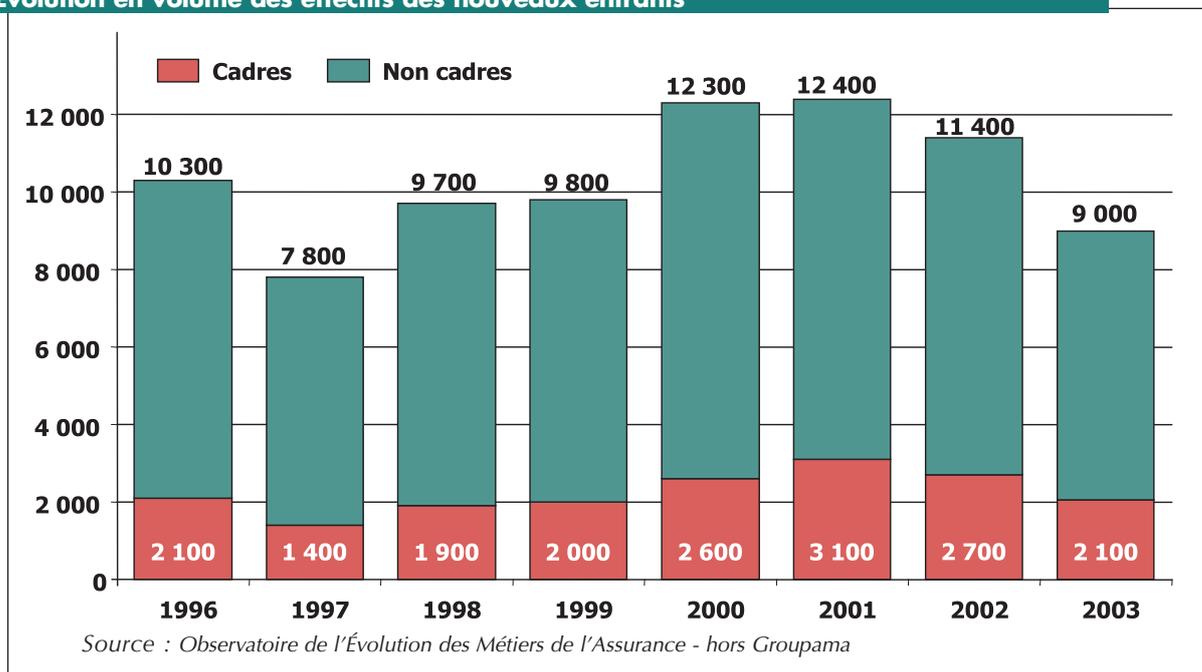
La baisse totale du volume des embauches, combinée à la rétention des non cadres de 55 ans et plus, a comme effet, de diminuer au moins temporairement, les capacités de recrutement basées sur la substitution en particulier des non cadres par les cadres.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

Le retour à plein de ce mécanisme interviendra lorsqu'il y aura adéquation entre la cessation d'activité réelle, et l'atteinte de l'âge de 60 ans. En effet, les entreprises ne souhaitant pas s'engager sur des embauches importantes créant un surcroît même temporaire de la masse salariale, les embauches doivent être en général financées par les économies réalisées à travers les sorties...

Le graphe ci-dessous montre par contre une baisse notable des volumes de recrutement en 2003, les embauches cadres restent à un niveau supérieur au simple renouvellement des départs, tels que nous avons pu les estimer précédemment, à savoir 1 000 cadres par an à l'horizon 2010.

Evolution en volume des effectifs des nouveaux entrants



## F) Evolution des familles de métiers à travers les recrutements

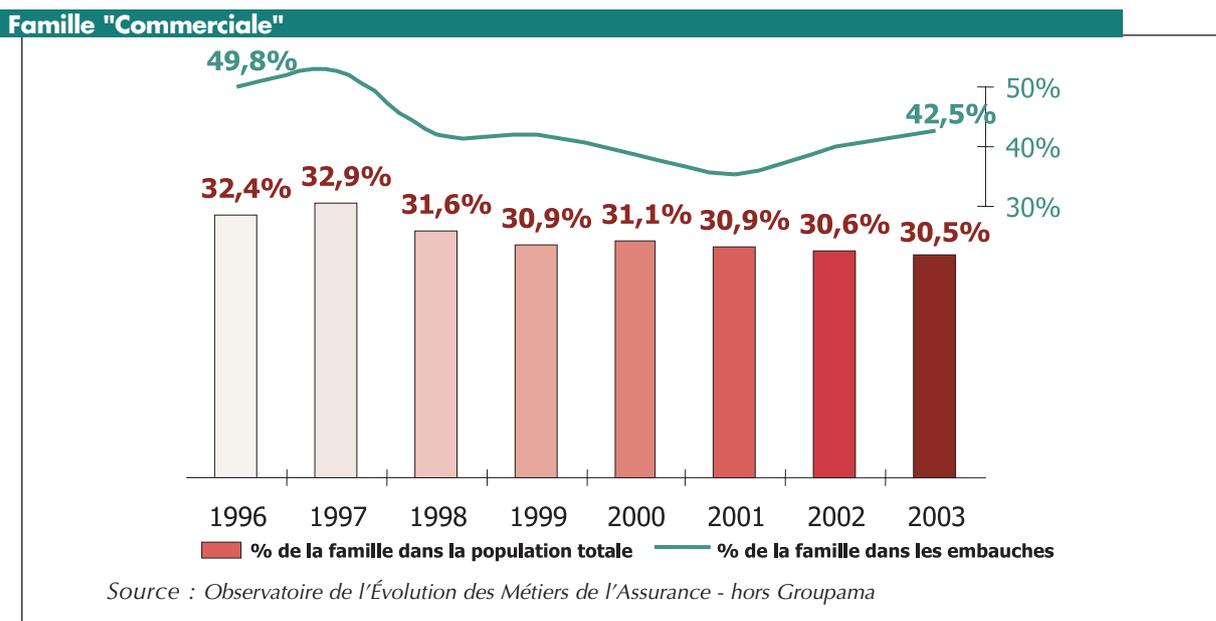
Ce chapitre se propose de montrer la dynamique des métiers sur l'ensemble de la population totale, et de voir si les tendances constatées de 1996 à 2000 se trouvent confirmées sur les derniers exercices. Comme déjà précisé dans la partie méthodologique, les évolutions mises en perspective dans les graphes qui suivent sont à périmètre constant, c'est-à-dire hors Groupama.

Plus précisément, l'intérêt de cette analyse est de voir si les entreprises d'assurances se situent toujours dans un continuum de tendance ou si, comme nous en faisons l'hypothèse, elles ont modifié leur politique de gestion des effectifs. En effet, en se recentrant davantage sur leurs ressources internes, les entreprises semblent rompre la politique de substitution qui était la leur antérieurement, pour adopter dorénavant une politique nouvelle de recrutement et de reconversion basée sur les compétences de front-office (relationnelles et commerciales). De fait, l'évolution des familles de métiers se détermine d'une part, par le vieillissement des personnels qui leur est constitutive, mais surtout par le profil des embauches...

Aussi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, se basant sur la mobilité fonctionnelle et la formation, deviendra-t-elle un moyen préférentiel de permettre l'employabilité tout au long de la vie. En effet, les reconversions et glissements inter familiaux devraient s'accélérer dans les prochaines années. Cette hypothèse, si elle se confirme, induira donc que nous révisions notre approche méthodologique pour rechercher d'autres facteurs de corrélation, notamment pour pouvoir considérer les trajectoires individuelles professionnelles.

Aujourd'hui, que pouvons-nous constater de l'évolution des familles de métiers face aux recrutements opérés ?

Comme nous le verrons dans le chapitre spécifique aux nouveaux entrants, notons tout d'abord qu'en 2003, les familles dominantes en matière de recrutement correspondent - logiquement - aux deux familles de métiers les plus importantes : "commerciale" et "gestion de contrats".

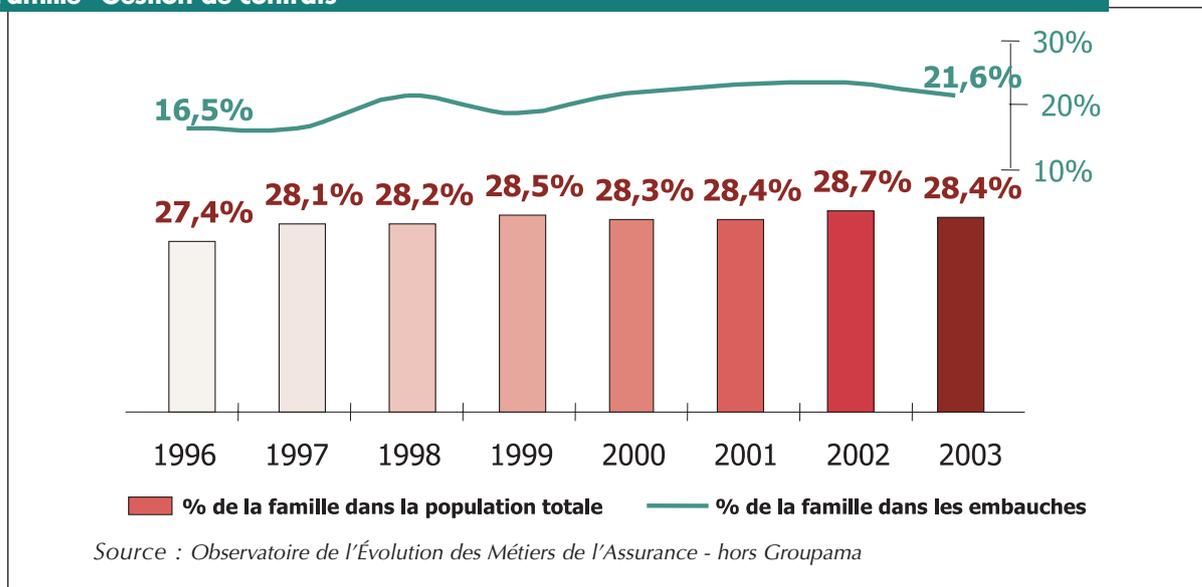


En ce qui concerne les "commerciaux", l'évolution à la baisse constatée depuis 1996 est liée essentiellement à la famille des réseaux salariés commerciaux "debout" commissionnés. Entre autres facteurs explicatifs, rappelons que les fusions-concentrations opérées dans

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

L'assurance, pendant la période 1996-1998, ont généré la restructuration des grands réseaux préexistants.

### Famille "Gestion de contrats"



Concernant la famille "gestion de contrats", l'accroissement constaté de 1996 à 2002 correspond à la mise en place de plates-formes de services, en particulier dans les mutuelles sans intermédiaires. Cette hausse est donc intimement liée à des nouveaux modes organisationnels et aux nouvelles technologies.

Mais comme nous l'avons déjà écrit précédemment, à travers l'analyse des embauches en 2003, on peut estimer que nous sommes à l'apogée de ce phénomène. La rationalisation des processus internes de gestion, avec une part croissante d'automatisation et d'industrialisation, influera nécessairement sur le volume de l'emploi et sur l'activité. Ainsi, nous estimons que cette famille de métiers connaîtra à terme une décroissance de ses effectifs et que les contenus de poste - en terme de compétences - seront en forte transformation.

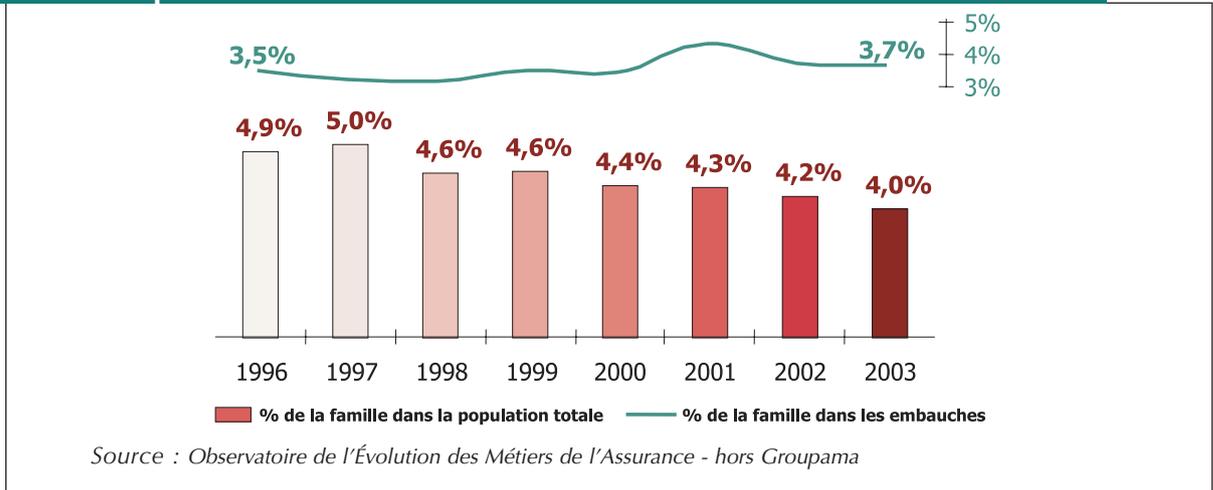
Comme nous l'avons indiqué dans le Baromètre N°4, cette famille est sans doute la plus touchée par l'introduction des technologies de l'information et de la communication (TIC).

En ignorant les mouvements et les effets de flux, l'analyse statique des familles "gestion de contrats" et "commercial" gomme les mouvements dynamiques, alors même que ces deux familles sont celles qui ont connu les mutations les plus conséquentes.

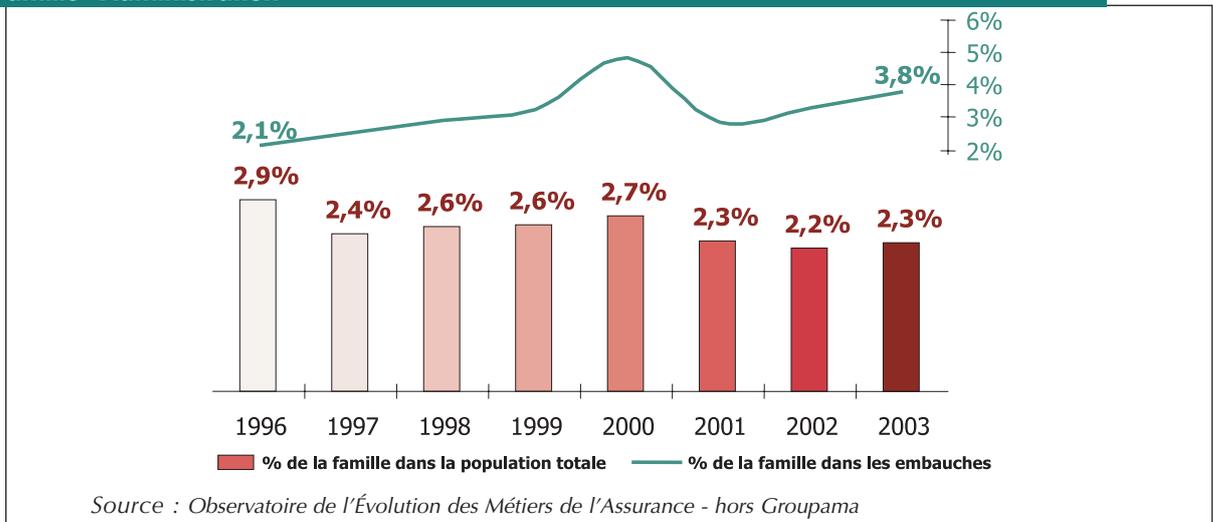
- En "gestion de contrats" principalement, l'importance des renouvellements d'effectifs est ici masquée. Cette famille est en effet la plus affectée par le vieillissement (surtout depuis 2000), mais c'est également celle qui a connu la plus forte modification de ses profils de compétences : du gestionnaire "juridico-administratif de formation initiale Bac-4", un rajeunissement a été opéré par l'intégration massive de jeunes de type "Bac+2 à dimension relationnelle". De ce fait, les profils actuellement recherchés par les entreprises sont relativement proches de certains profils de commerciaux assis - voire identiques...
- Pour les commerciaux là aussi, il est bien évident que l'évolution masque la problématique du turn-over de la sous famille des producteurs salariés debout...

En ce qui concerne les autres familles, "comptabilité", "administration", "logistique", les tendances que nous avons déterminées en 2000 se confirment. Ces familles, en phase de disparition et/ou en forte transformation, voient leur poids diminuer.

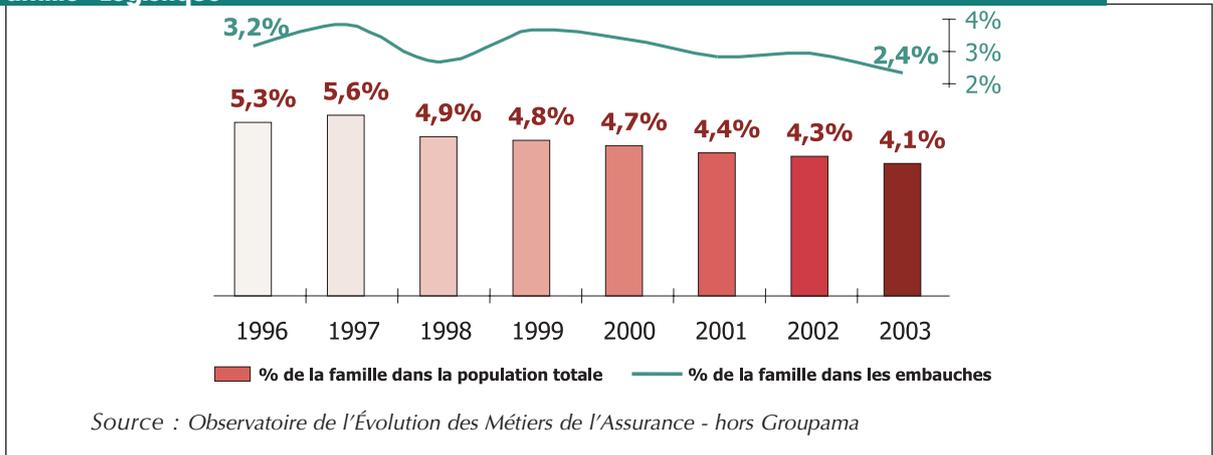
### Famille "Comptabilité"



### Famille "Administration"



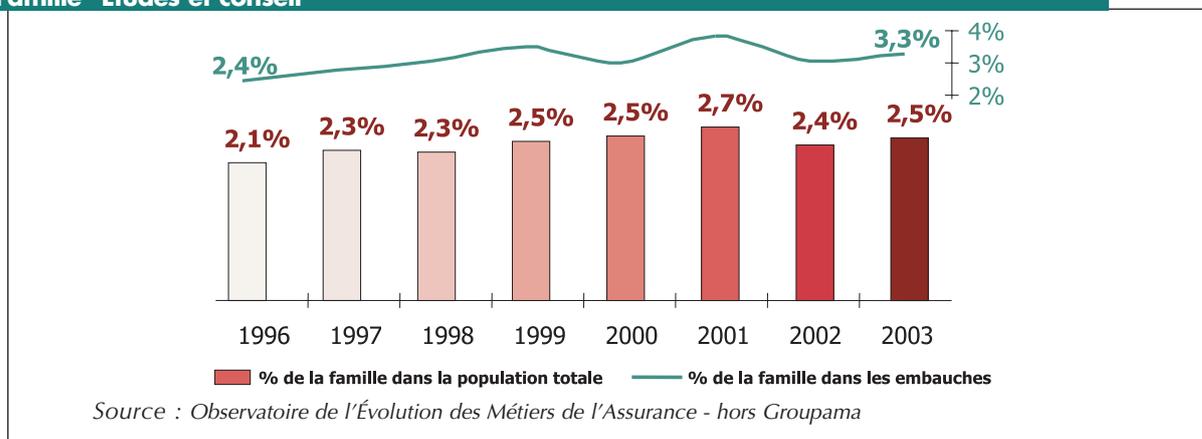
### Famille "Logistique"



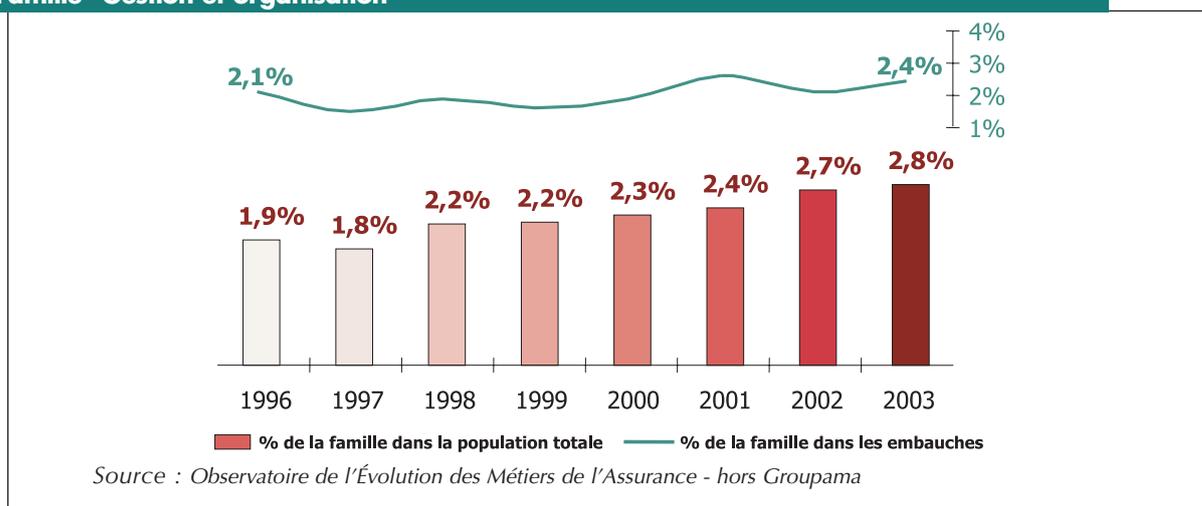
## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

Les familles liées à l'organisation et aux technologies, "études et conseil", "gestion et organisation", "informatique", atteignent un seuil de stabilisation, après une certaine croissance.

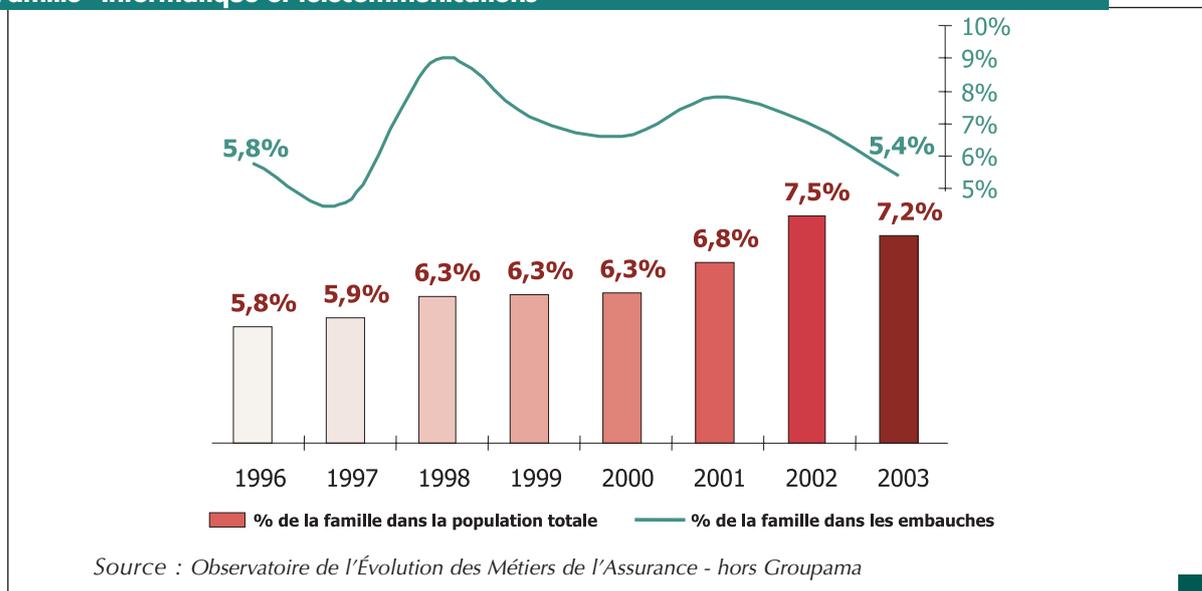
### Famille "Etudes et conseil"



### Famille "Gestion et organisation"

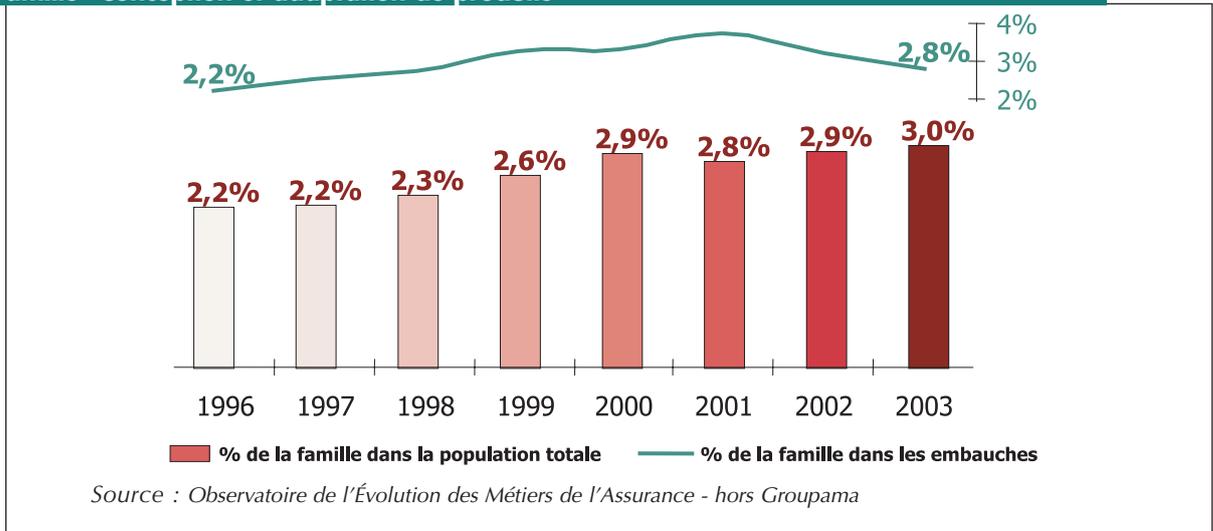


### Famille "Informatique et télécommunications"



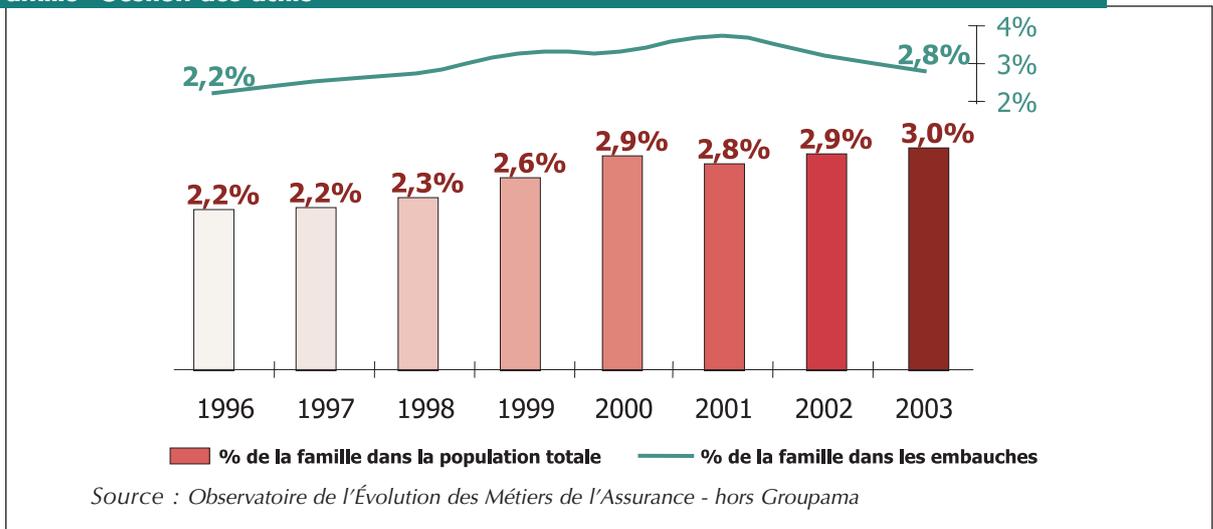
La famille "conception et adaptation de produits" a marqué une croissance certaine, liée aux besoins d'équipement des entreprises, désormais centrées sur le client (en particulier pour le marketing). Là aussi, cette tendance de fond a pu être vérifiée auprès des groupes de travail permanents, tant à l'occasion de l'élaboration du Baromètre annuel de l'évolution des métiers et des compétences, que lors de l'étude spécifique que nous avons menée en 2002 sur les métiers du marketing.

#### Famille "Conception et adaptation de produits"



La famille "gestion des actifs", avec l'importance croissante que prend l'activité dans l'assurance, ne connaît pour autant qu'une croissance modérée de ses effectifs - montrant ainsi qu'il n'y a pas de corrélation directe et exclusive entre le chiffre d'affaires ou le total des encours gérés et le nombre de personnes nécessaires à leur gestion. En revanche, les taux de recrutement observés demeurent relativement élevés, ayant quasiment doublé depuis 1996.

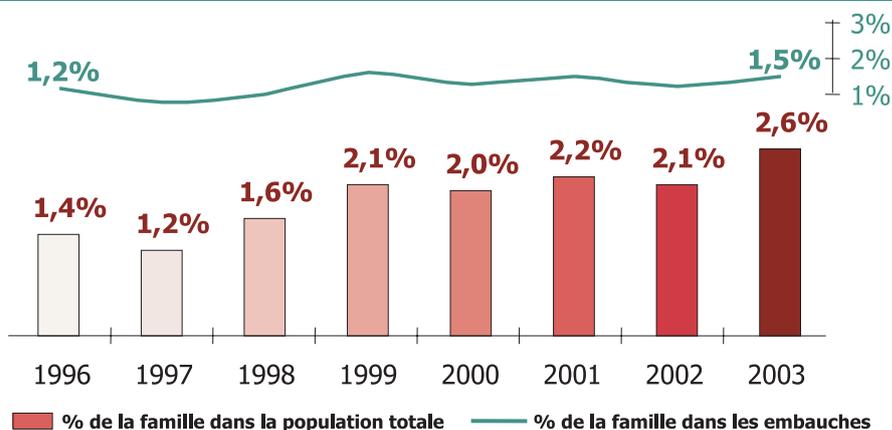
#### Famille "Gestion des actifs"



## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

La famille "direction" continue pour sa part à connaître une forte croissance, non corrélée à l'évolution globale des effectifs.

### Famille "Direction"

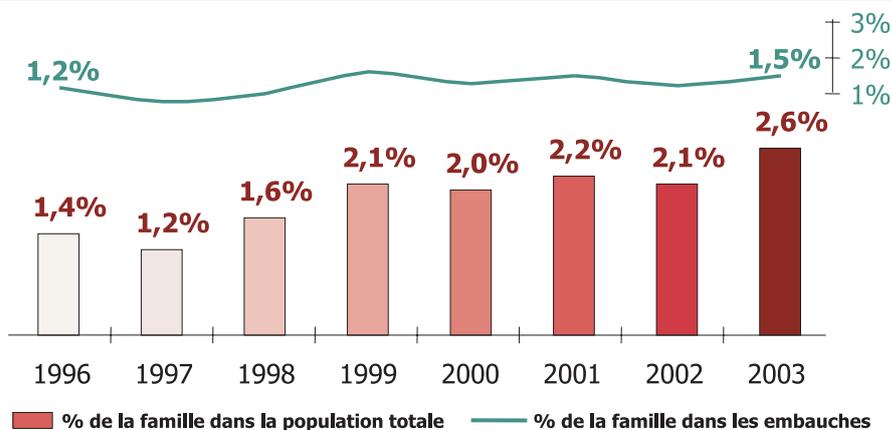


Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance - hors Groupama

En ce qui concerne la famille "ressources humaines", il convient tout d'abord de corriger les effectifs d'un artefact volontaire : l'affectation dans la catégorie "autres" des salariés en préretraite, c'est-à-dire n'exerçant plus d'activités économiques. Corrigée de cet effet, les effectifs de cette famille demeurent relativement stables, confirmant ainsi l'étude métier réalisée par l'Observatoire en 2003.

Pour autant, la famille ressources humaines connaît en interne des variations notables : d'une part, une baisse quantitative (du fait notamment de l'automatisation et de l'externalisation) dans les sous-familles dont l'activité est essentiellement à caractère administratif (gestion de la paie, de la formation, mise en place des SIRH...), et d'autre part, une hausse quantitative et qualitative des fonctions recrutement, emploi, mobilité, gestion de carrière...

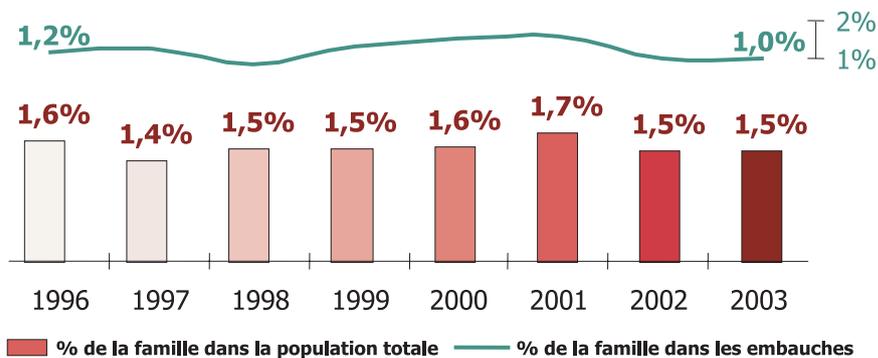
### Famille "Ressources humaines"



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

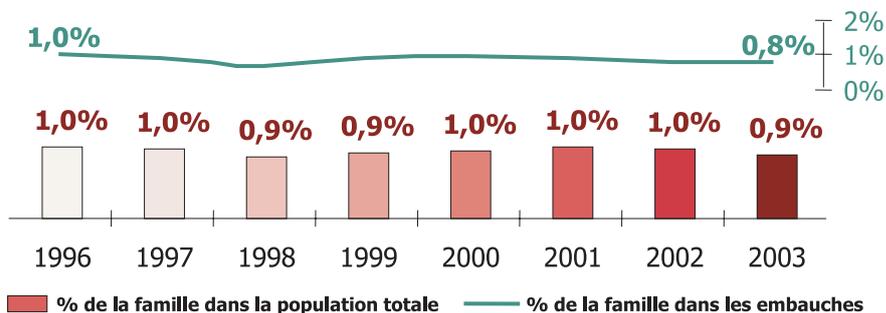
Les familles "contrôle technique et prévention", "réassurance" et "communication" marquent une stabilité remarquable.

### Famille "Contrôle technique et prévention"



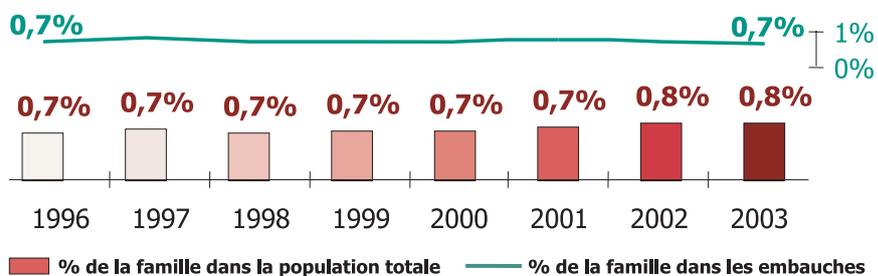
Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance - hors Groupama

### Famille "Réassurance"



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

### Famille "Communication"

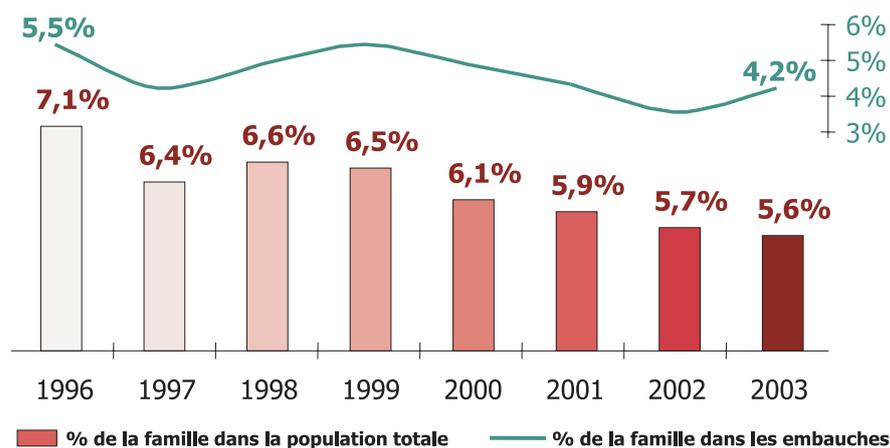


Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance - hors Groupama

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

La famille "secrétariat" enfin subit une baisse tendancielle continue de sa représentation proportionnelle par rapport à la population totale. Toutes choses égales par ailleurs, elle conserve malgré tout un niveau de recrutement assez stable, en légère hausse cette année. Comme en "ressources humaines" cette famille connaît une forte transformation de ses métiers, avec un saut qualitatif important

### Famille "Secrétariat"



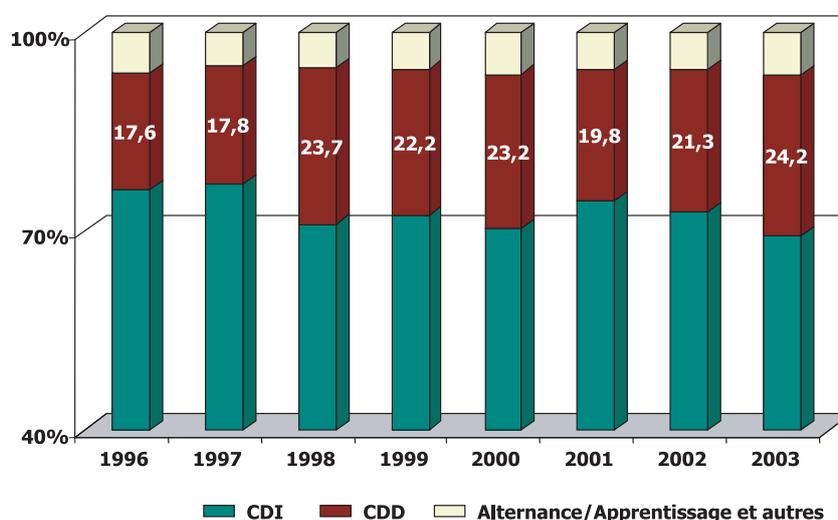
Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance - hors Groupama

## G) Éléments sur les profils des nouveaux entrants

### 1) La montée des CDD

Comme cela ressort dans le graphe qui suit, on note une hausse significative du taux de CDD dans la ventilation totale des salariés par nature de contrat de travail.

### Evolution de la répartition des salariés par nature de contrat



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

Rappelons néanmoins qu'en ce qui concerne la population totale, le nombre de salariés en CDD (3600), ne représente que 2,6%.

Plusieurs hypothèses, éventuellement cumulatives, peuvent être avancées pour tenter d'expliquer ce phénomène.

- L'accroissement de la féminisation peut apparaître comme un premier élément de réponse. Depuis quelques années en effet, les entreprises du secteur ont massivement recruté du personnel féminin pour accompagner la montée en puissance des plates-formes : principalement des jeunes femmes âgées de 25 à 35 ans. Pour partie, les CDD recensés peuvent donc correspondre à des emplois temporaires, supplétifs aux congés de maternité (voire à des congés parentaux pour les jeunes pères...).

- Par ailleurs, les CDD peuvent aussi être utilisés dans une optique davantage "prudentielle", au sein des métiers en voie de disparition ou en forte transformation. En comptabilité ou en logistique par exemple, les fortes mutations de l'activité induiront à terme une baisse importante des effectifs et une hausse, tout aussi importante, du niveau de qualification (lié à l'introduction des technologies et à des externalisations possibles). Or, le niveau moyen de formation initiale des salariés exerçant dans ces métiers est aujourd'hui trop faible pour envisager des reconversions massives. Il est improbable en effet, dans les conditions de concurrence actuelle, qu'une majorité réussisse à passer d'un niveau inférieur au Bac à un niveau Bac+5... Jouant notamment sur le choc démographique à venir, c'est-à-dire pour gérer une période de transition organisationnelle, les entreprises semblent recourir à ce mode de recrutement pour pallier des besoins en compétences spécifiques. Dans ce dernier cas, les CDD recrutés répondraient alors aux mêmes besoins que des intérimaires, pour des coûts moindres.

- Enfin, et cette dernière hypothèse semble correspondre au plus grand nombre, on peut aussi supposer que le CDD est progressivement devenu pour les entreprises l'équivalent d'une période d'essai ou période de sélection in vivo. Face à l'incertitude inhérente à tout recrutement et dans une conjoncture économique frappée d'aléas multiples, le recours à ce type de contrat de travail correspondrait ainsi à une période transitoire, intermédiaire, avant de donner éventuellement lieu à une transformation en CDI.

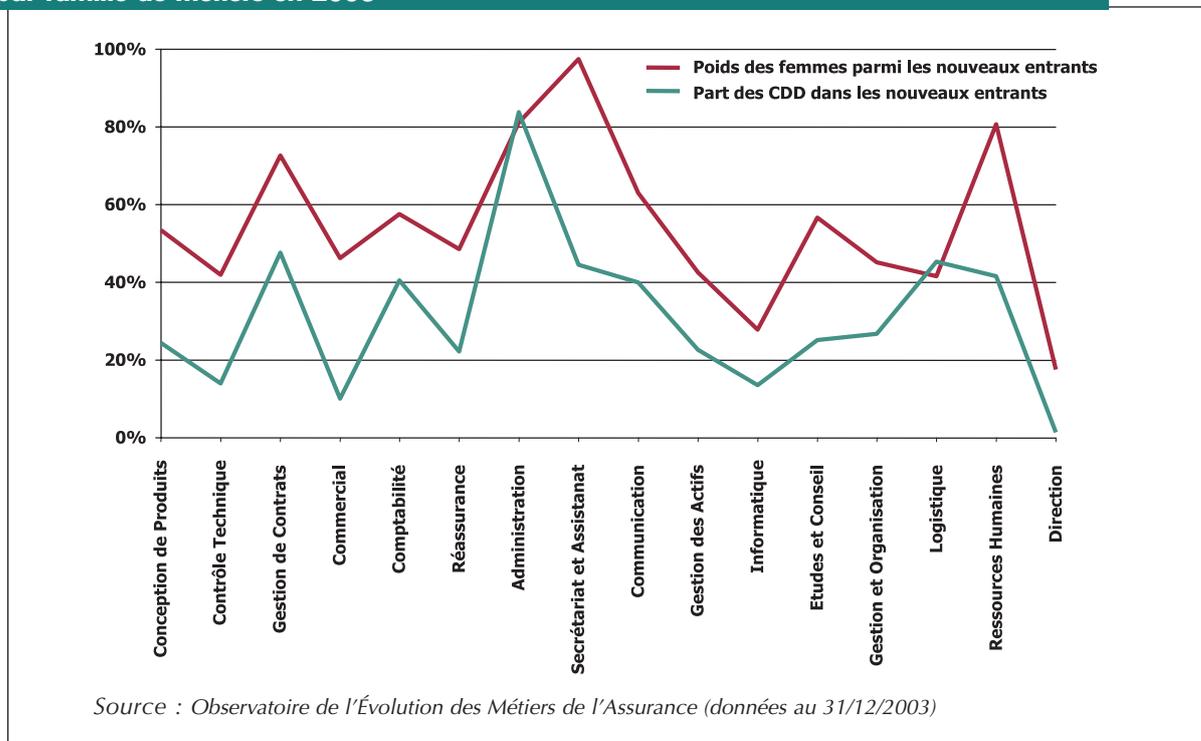
L'analyse des taux relatifs entre CDD et CDI, parmi les nouveaux entrants, semble du reste confirmer cette thèse : lorsqu'un CDD est transformé en CDI, le salarié conserve son ancienneté réelle (par rapport à sa date d'embauche en CDD). Si le CDD initial était d'une durée d'un an, le "nouveau CDI" apparaît donc dans notre base de données avec une ancienneté supérieure à un an, "perdant" de fait son statut de nouvel entrant (rappelons, selon notre classification, qu'un nouvel entrant est un salarié avec une ancienneté inférieure à un an). Sans que cela constitue pour autant un biais méthodologique - bien au contraire -, ce principe logique a pour conséquence directe de prendre en compte le premier contrat de travail passé entre les compagnies et leurs salariés, ce qui nous paraît d'ailleurs plus conforme à la réalité des pratiques d'entreprise.

Les nouveaux entrants en CDD se situent principalement dans les familles suivantes :

- Gestion de Contrats 39,2%, - Commercial 16,8%, - Administration 10,8%, - Secrétariat 6,8%, - Informatique 2,7%

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

### Comparaison du taux de CDD et du taux de femmes dans les embauches, par famille de métiers en 2003

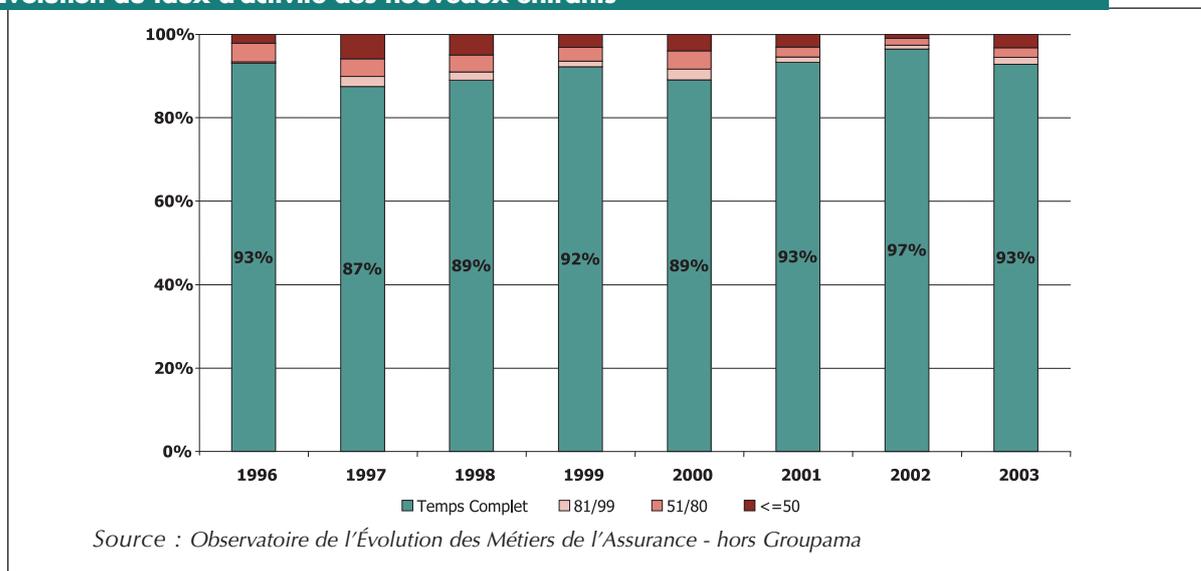


## 2) La montée des temps partiels

Parallèlement à la baisse des recrutements que l'on peut observer cette année encore, on constate un accroissement du temps partiel entre 2002 et 2003.

Bien que ce dernier demeure dans des proportions proches de celles enregistrées les années antérieures (cf. graphique ci-après), il nous paraît intéressant de vérifier si les chiffres ne masquent pas en réalité d'autres tendances de fond.

### Evolution du taux d'activité des nouveaux entrants



Auparavant, on pourrait même dire historiquement, le temps partiel était un temps choisi, par le salarié lui-même, posé pour convenances personnelles, lesquelles pouvaient être liées à l'éducation des enfants (plutôt le mercredi), ou encore comme système de "préretraite progressive". Il avait un caractère temporaire, dans le cadre d'un CDI dont le principe juridique était le temps complet.

Mais est-on en train de passer d'un temps "choisi" à un temps "partiel" ?

En effet, on voit aujourd'hui apparaître des temps partiels dès l'embauche. A notre sens, deux hypothèses explicatives peuvent être formulées : soit un choix volontaire dès l'embauche par des salariés qui souhaitent concilier un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, soit la résultante d'une forme d'organisation du travail liée à la généralisation des "call-centers".

Dans le premier cas, cette option d'un temps choisi semblerait ainsi correspondre à la tendance qui s'observe au sein de la société française, dans son ensemble, quant à l'évolution de ses comportements et de son rapport au travail. En effet, et notamment depuis la loi sur les 35 heures, on note que notre société aspire à un nouvel équilibre de vie, positionnant conséquemment le travail dans une précellence moindre. Le tourisme "court", la vie associative, l'accès à la culture... sont autant d'activités pour lesquelles les personnes actives souhaitent disposer de plus de temps libre. Dans la classification de leurs priorités, la valeur travail n'apparaît plus comme le seul ou principal moyen de reconnaissance sociale.

De fait, et cela se constate de manière croissante dans les recrutements, les relations employeur/employé sont en train de se transformer. Le choc démographique aura aussi inéluctablement comme conséquence, entre autres, de générer un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Face à cette nouvelle donne, le rapport de force risque donc de s'inverser en faveur des salariés...

Il s'agit là pour les entreprises d'un défi à relever pour retenir et motiver ; et la profession de l'assurance s'est déjà engagée dans cette voie.

Dans la seconde hypothèse, le temps partiel viendrait en réponse aux nouvelles formes d'organisation du travail : généralisation des plates-formes, élargissement des plages d'ouverture (notamment le soir et le week-end), gestion en flux tendus, temps réel, etc.

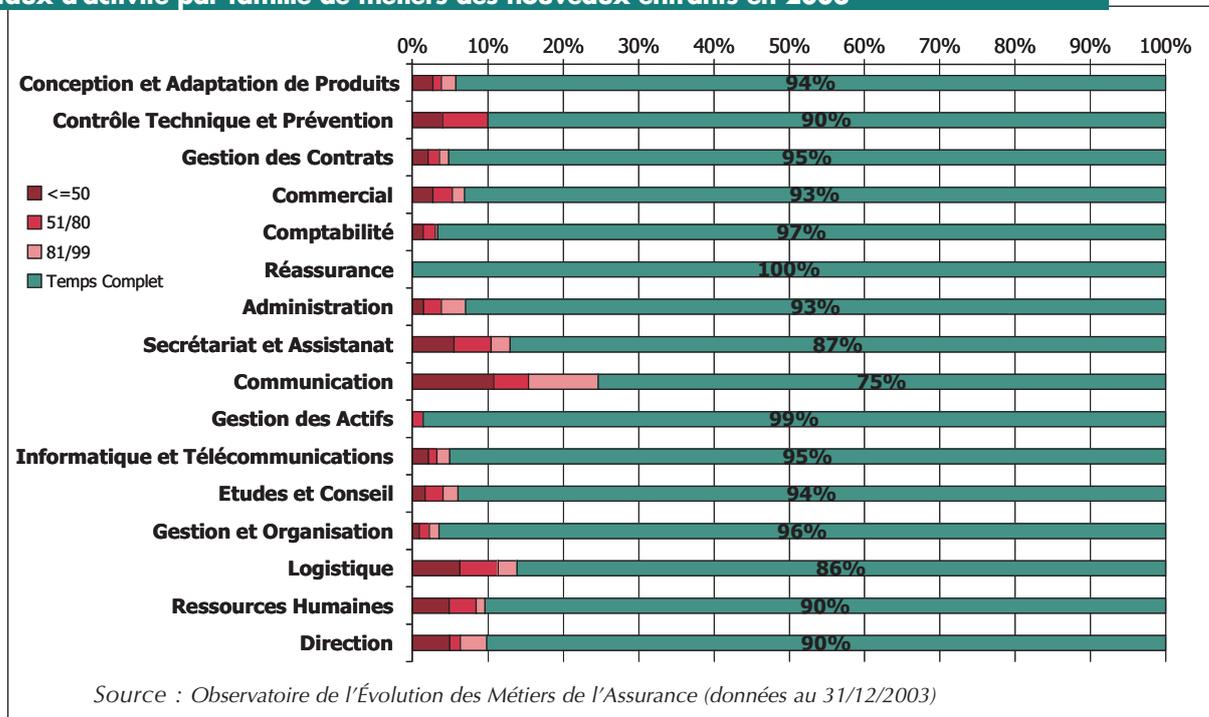
Le temps partiel correspondrait alors, non pas à des plates-formes téléphoniques de services ou d'indemnisation (qui exigent une technicité certaine), mais serait lié aux front-offices téléphoniques de premier niveau (commerciaux en prise de rendez-vous et/ou accueil téléphonique). Si tel devait être le cas, cela pourrait à terme, ouvrir la voie à de possibles externalisations, voire délocalisations.

Dans ce cadre, l'Observatoire envisage dans ses prochains travaux de reprendre le dossier des téléacteurs (qui a déjà fait l'objet d'une première étude parue en février 1998), et d'étudier les événements survenus depuis en matière d'organisation et de conditions de travail. Mais pour ce faire, cela nécessitera une modification de la typologie de l'enquête, afin de faire apparaître un indicateur spécifique sur l'identification des emplois de type téléacteur.

Dans le tableau ci-après, qui positionne les nouveaux entrants selon leur temps d'activité par famille de métiers, on peut tout d'abord relever que la "communication", la "logistique" et le "secrétariat" comptent proportionnellement le plus de temps partiels. Historiquement, il s'agit ici des familles de métiers les plus féminisées.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2003

### Taux d'activité par famille de métiers des nouveaux entrants en 2003



Dans une moindre mesure, les familles "contrôle technique", "ressources humaines" et "direction" se démarquent sensiblement de la moyenne de branche avec 10% des personnes en temps partiel.

*En résumé et en conclusion, l'année 2003 est essentiellement marquée par un renversement de tendance de l'évolution du volume global de la population. Cette inflexion peut constituer à notre sens, une orientation qui pourrait à terme se traduire par une baisse quantitative du volume de l'emploi, toutes choses égales par ailleurs, et une hausse qualitative des niveaux de qualification et de compétence.*

*De toutes façons, l'importance du volume des sorties liée au choc démographique se traduira toujours par une attractivité du marché de l'emploi en matière de recrutement, notamment en cadres, de la part des sociétés d'assurances.*

*De même, l'arrêt des préretraites entraîne un re-vieillessement de la population déjà constaté en 2003, accru par la diminution du volume des embauches, qui pose avec acuité les problèmes de l'employabilité, particulièrement des plus de 45 ans, de la gestion des ressources internes et de la mobilité professionnelle.*

## Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête au 31/12/2003

ACE Insurance  
 ACMN Vie  
 ADAP  
 AFI EUROPE  
 AGF GROUPE  
 AGPM  
 ALICO (AIG Vie)  
 ALSACIENNE  
 AM PRUDENCE S.A  
 AMDM  
 AMF  
 APESA  
 AREAS-CMA  
 ARGOS (GIE)  
 ASSURANCES MUTUELLES DE L'INDRE  
 ASSURANCES MUTUELLES DE PICARDIE  
 AURIA Vie  
 AUXIA  
 AVIVA GROUPE  
 AXA GROUPE  
 AZUR GROUPE  
 BARCLAYS  
 BNP/PARIBAS GROUPE  
 BUREAU COMMUN AUTOMOBILE  
 Bureau Commun de Prévoyance Collective  
 Caisse Meusienne d'Assurances Mutuelles  
 Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance  
 CAMACTE GROUPE  
 CAMCA  
 CAMEIC  
 CAPA  
 CCR  
 Cie EUROPEENNE D'ASSURANCES  
 CIVIS GIE  
 CMAV  
 CNP GROUPE  
 CNPP  
 COFACE  
 CONTINENT GROUPE  
 CORIFRANCE  
 CORNHILL France  
 CTR (Compagnie Transcontinental de Réassurance)  
 ECUREUIL ASSURANCES  
 ERISA  
 EULER  
 FFSA/AFSA  
 FONDS DE GARANTIE AUTO  
 FORTIS  
 FRUCTIVIE (GROUPE BANQUES POPULAIRES)  
 GAN GROUPE  
 GEMUT  
 GENERALI GROUPE  
 GERLING KONZERN ALLGEMEINE  
 GFA CARAIBES  
 GMF GROUPE  
 GOTHAER  
 GPSA  
 GROUPAMA GROUPE  
 GROUPAMA Protection Juridique  
 GSAR - ACS  
 GUARDIAN  
 IF Assurances  
 IMPERIO COMPANHIA DE SEGUROS  
 LA MONDIALE GROUPE  
 LEGAL & GENERAL  
 MAAF GROUPE  
 MACIF GROUPE  
 MACSF GROUPE  
 MAE  
 MAIF GROUPE  
 MAPA  
 MARF  
 MATMUT  
 MFA  
 MITSUI SUMITOMO Insurance co Europe  
 MMA GROUPE  
 MONCEAU GROUPE  
 MONCEAU RETRAITE et EPARGNE  
 MPF ASSURANCES  
 MRA  
 MRA-CA  
 MURACEF  
 MUTAVIE  
 MUTUELLE D'ASSURANCES DES ARMEES  
 MUTUELLE DE POITIERS ASSURANCES  
 MUTUELLE des ARCHITECTES FRANCAIS  
 MUTUELLE DU POITOU  
 Mutuelles d'Assurances des Pharmaciens  
 NSM VIE  
 OPTIMUM VIE  
 PARISIENNE ASSURANCES  
 PARTNER Ré SA  
 PACIFICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)  
 PREDICA (GROUPE CREDIT AGRICOLE)  
 PREPAR Vie GROUPE BANQUES POPULAIRES  
 PREVENTION ROUTIERE  
 PREVOIR GROUPE  
 PRUDENCE VIE  
 QBE Insurance  
 RAM GAMEX  
 SCOR GROUPE  
 SECURITE FAMILIALE  
 SEDDITA  
 SHAM  
 SINTIA  
 SMA BOURGOGNE  
 SMABTP GROUPE  
 SMACL  
 SOGECAP (GROUPE SOCIETE GENERALE)  
 SOGESSUR (GROUPE SOCIETE GENERALE)  
 SOU MEDICAL  
 SURAVENIR  
 SURAVENIR ASSURANCES  
 SWISS LIFE (France) GROUPE  
 THE TOKIO MARINE & FIRE INS.  
 UCREPPSA  
 Union ASSURANCES FEDERALES (GROUPE Médicale de France)  
 UNION GENERALE DU NORD  
 UNION SOLIDARISTE UNIVERSITAIRE  
 UNISTRAT ASSURANCES

*L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance tient à remercier l'ensemble des correspondants des entreprises énumérées ci-dessus pour leur collaboration efficace à la constitution de la base de données sociales 2003 et à ses mises à jour futures*

## **ETUDES DISPONIBLES**

---

Sur simple demande à l'Observatoire

Contacteur Arlette Coussot : Tél : 01 53 32 24 12 - Fax : 01 53 32 24 15

observatoire@obs.gpsa.fr – site : [www.metiers-assurance.org](http://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 2003 - données sociales au 31/12/2002
- ROMA 2002 - données sociales au 31/12/2001
- ROMA 2001 - données sociales au 31/12/2000
- ROMA 2000 - données sociales au 31/12/1999
- ROMA 1999 - données sociales au 31/12/1998
- ROMA 1998 - données sociales au 31/12/1997
- ROMA 1997 - données sociales au 31/12/1996

### **“BAROMETRE “ DE L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES DE L'ASSURANCE :**

- 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 : EVOLUTION DES FAMILLES DE METIERS**

- 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)

## **A PARAITRE**

---

- Etude sur l'impact des technologies sur les métiers de l'assurance (2005)
- Baromètre n°5 (juin 2005)
- Les métiers des commerciaux (2006)



Gérard LOBJEOIS  
*Secrétaire Général*  
01 53 32 25 07

Norbert GIRARD  
*Chargé de Mission*  
01 53 32 24 16

Nathalie ORLACH  
Nicolas DEPRET  
*Chargés d'Études Statistiques*  
01 53 32 25 08

Arlette COUSSOT  
*Assistante*  
01 53 32 24 12