

# Observatoire

DE L'ÉVOLUTION  
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE



**R**apport **2003**  
de l'**O**bservatoire  
sur les **M**étiers des salariés  
de l'**A**ssurance

(données au 31/12/2002)

*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*

# Observatoire

DE L'ÉVOLUTION  
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE

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

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

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

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

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

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

# Introduction

---

Ce Roma 2003 constitue la septième enquête annuelle effectuée par l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance pour recueillir les statistiques des données sociales (effectifs au 31 décembre 2002) de la population des salariés travaillant dans l'assurance.

Sur l'enquête elle-même, deux faits sont à signaler pour cet exercice :

- un taux de réponse remarquable (98,3%) sur un périmètre en forte augmentation. Ce taux confirme l'intérêt de l'engagement des entreprises adhérentes à la FFSA et au GEMA dans la réalisation de ce document. Qu'elles soient remerciées pour leur participation à l'approfondissement de la connaissance des données sociales de notre profession.

Ce taux de réponse élevé, qui s'est doublé d'une amélioration qualitative, fait du Roma non pas une enquête par extrapolation d'un panel, même représentatif, mais une véritable photographie fiable de la réalité de la population des entreprises adhérentes à la FFSA et au GEMA. Ce document, **véritable bilan social consolidé de la profession**, permet entre autres, par le recul statistique, d'approfondir les analyses de l'évolution dynamique de la population professionnelle et des métiers.

- un deuxième élément caractéristique est l'intégration au sein de la base de données sociales de Groupama qui représente 17 300 salariés, soit un accroissement de 14,7% du périmètre consolidé. De ce fait, l'assiette globale de l'enquête est passée de 121 000 personnes à 139 300. Une explication méthodologique de cette intégration est donnée dans le chapitre "Remarques & Commentaires".

Dans un troisième temps, une analyse de l'évolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2002 ainsi que des nouveaux entrants, feront l'objet de commentaires approfondis.

Par ailleurs, dans un tiré-à-part, nous poursuivons notre étude sur les effets du choc démographique en nous focalisant plus particulièrement **sur les quadras** et les conséquences à terme, du redressement de l'âge de cessation d'activité en matière d'employabilité.

Le Roma fait partie, entre autres, des travaux de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance ; cet organisme s'inscrit dans la volonté forte de notre profession de se doter d'un instrument de veille sociale et d'analyse prospective. Sa création dans le cadre de la modernisation des relations sociales à travers la Convention Collective Nationale de 1992 témoigne de son caractère précurseur. La signature de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 signé par l'ensemble des partenaires sociaux, -employeurs et salariés-, avec la généralisation d'observatoires sur l'emploi et les qualifications pour l'ensemble des professions, est une reconnaissance de cette novation, avec une décennie d'avance.

Cette anticipation doit rester au cœur de l'action de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel, elle prend une acuité toute particulière au sein du dispositif emploi formation, au service des entreprises et des salariés de l'assurance.

Gérard Lobjeois  
Secrétaire Général

Nicolas Dépret  
Chargé d'Etudes

Paris, le 11 décembre 2003

## Présentation de la démarche

---

Pour la septième 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 SALARIES CONCERNES ?

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'Observatoire portent sur les salariés présents au 31/12/2002 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 136 929 salariés, soit 98,3% de la population totale comptant 139 300 salariés.

### QUELLE EST LA METHODE D'ANALYSE ?

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

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

### QUELLES SONT LES INFORMATIONS PRESENTEES ?

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

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

### CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES

- sexe
- âge
- ancienneté

### ACTIVITES

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

### MODES D'EMPLOIS

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

### FORMATION

Les données sur la formation sont facultatives. En conséquence, elles ne sont obligatoires que pour les nouveaux entrants à compter du 01/01/2000.

# Synthèse

Salariés pris en compte dans l'enquête		Population totale	Pages
136 929 soit 98,3% de la population totale	100,0%	139 300*	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	2,9%	4 000	p. 16
<b>B</b>	CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION	1,6%	2 200	p. 17
<b>C</b>	GESTION DES CONTRATS	28,0%	39 000	p. 18
<b>C01</b>	souscription	7,8%	3 000	p. 19
<b>C02</b>	émission / production / encaissement des cotisations	11,2%	4 400	p. 20
<b>C03</b>	gestion polyvalente souscription / production	6,6%	2 600	p. 21
<b>C04</b>	indemnisation / règlement	40,3%	15 700	p. 22
<b>C05</b>	gestion polyvalente souscription / production / règlement	25,3%	9 900	p. 23
<b>C06</b>	recouvrement de créances sur des tiers	0,8%	300	p. 24
<b>C07</b>	qualité et surveillance du portefeuille	2,0%	800	p. 25
<b>C08</b>	suivi des risques en assurance crédit	0,8%	300	p. 26
<b>C09</b>	gestion des décomptes maladie (RO)**	3,7%	1 400	p. 27
<b>C99</b>	autres	1,5%	600	
<b>D</b>	COMMERCIAL	31,7%	44 200	p. 28
<b>D01</b>	vente des contrats aux guichets	14,6%	6 400	p. 29
<b>D02</b>	vente des contrats dans un réseau salarié	36,4%	16 100	p. 30
<b>D03</b>	vente directe et souscription par téléphone	5,8%	2 600	p. 31
<b>D04</b>	vente aux guichets et gestion polyvalente	26,3%	11 600	p. 32
<b>D05</b>	vente hors guichets et gestion polyvalente	0,9%	400	p. 33
<b>D06</b>	animation ou gestion de guichets, agences générales ou cabinets de courtage	6,8%	3 000	p. 34
<b>D07</b>	encadrement d'un réseau salarié	7,7%	3 400	p. 35
<b>D99</b>	autres	1,5%	700	p. 35
<b>E</b>	COMPTABILITE	4,1%	5 700	p. 36
<b>F</b>	REASSURANCE	0,9%	1 200	p. 37
<b>G</b>	ADMINISTRATION	1,9%	2 700	p. 38
<b>H</b>	SECRETARIAT ET ASSISTANAT	5,6%	7 800	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	7,5%	10 400	p. 42
<b>L</b>	ETUDES ET CONSEIL	2,2%	3 000	p. 43
<b>M</b>	GESTION ET ORGANISATION	2,5%	3 500	p. 44
<b>N</b>	LOGISTIQUE	4,4%	6 200	p. 45
<b>P</b>	RESSOURCES HUMAINES	2,2%	3 100	p. 46
<b>R</b>	DIRECTION	2,1%	2 900	p. 47
<b>Z</b>	INDETERMINE	0,4%	600	

\* Source FFSA au 31 décembre 2002

\*\* Régime obligatoire

## DESCRIPTION

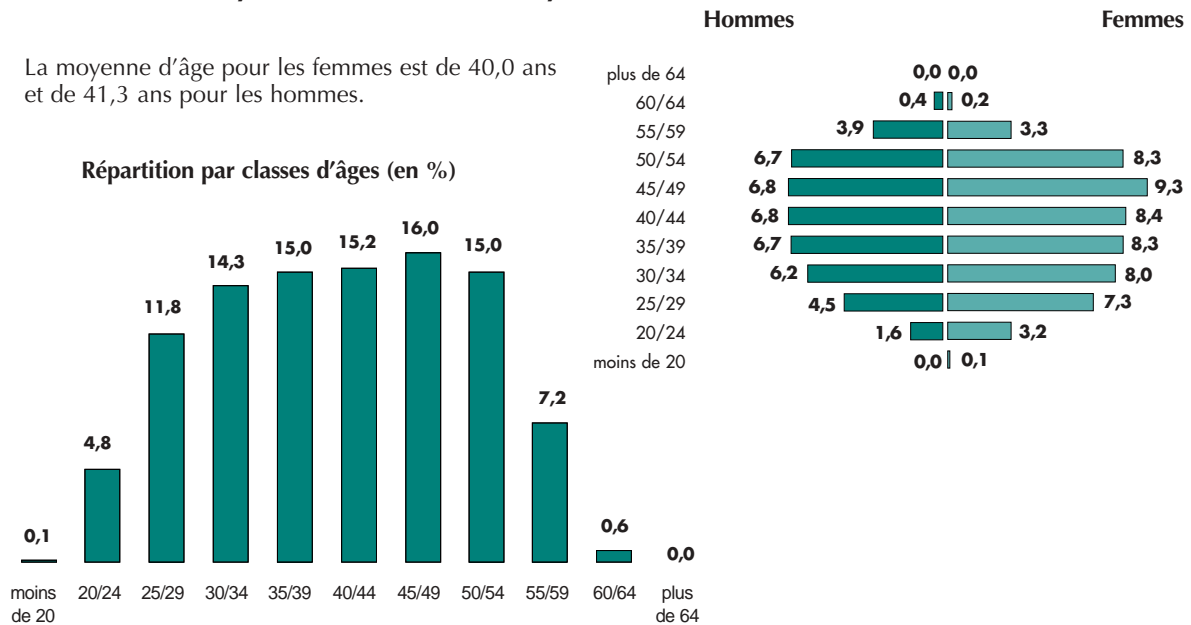
**de la population globale  
des salariés  
des entreprises d'assurances**



### Caractéristiques de la population globale

**L'âge moyen est de 40,6 ans. La répartition est de : hommes : 43,6% - femmes : 56,4%**

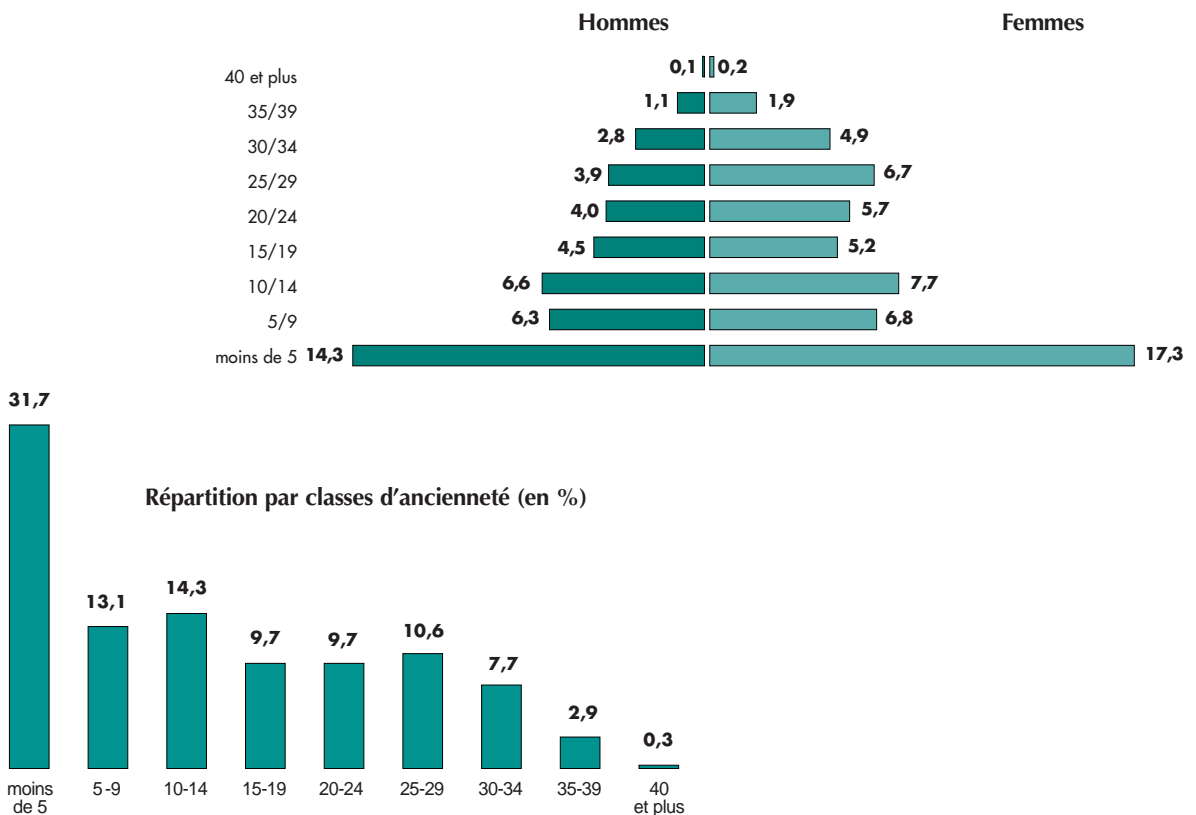
La moyenne d'âge pour les femmes est de 40,0 ans et de 41,3 ans pour les hommes.



### Caractéristiques de la population globale

**L'ancienneté moyenne est de 13,4 ans**

L'ancienneté est plus élevée pour les femmes (14,1 ans en moyenne) que pour les hommes (12,6 ans en moyenne).

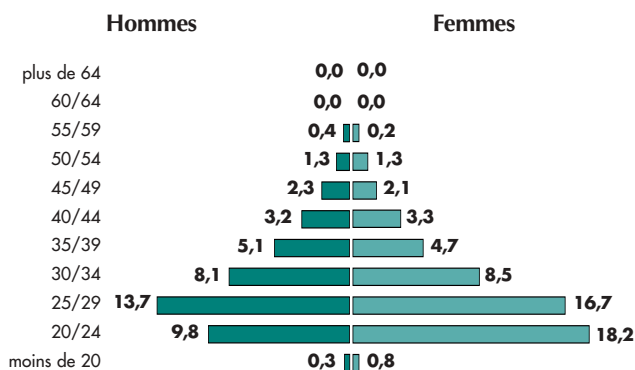






### Caractéristiques des nouveaux entrants

**9,3% des salariés ont une ancienneté de moins d'un an au 31/12/2002 ce qui représente environ 13 000 salariés**



59,4% ont moins de 30 ans - 55,8% sont des femmes  
5,7% sont en alternance ou en apprentissage  
40,9% sont en Île-de-France

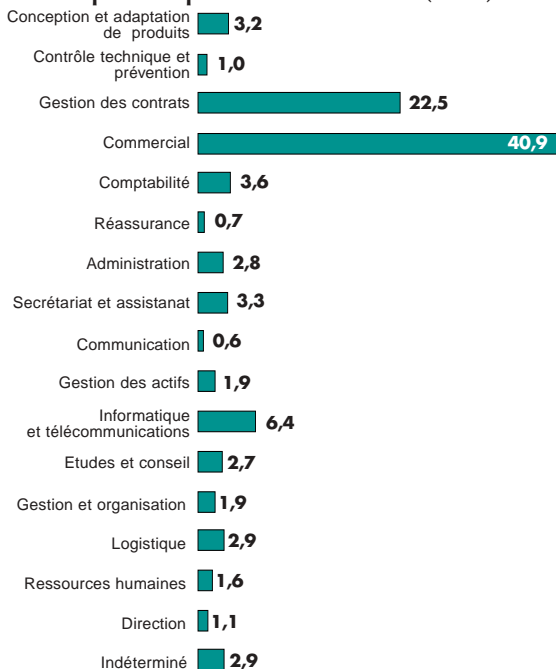
Cadres administratifs : 19,4%  
Non cadres administratifs : 54,8%  
Producteurs : 17,5%

71,8% sont en CDI et 22,4% en CDD  
3,5% travaillent à temps partiel

31,5% ont un niveau inférieur ou égal au bac\*  
16,5% ont un niveau supérieur à la maîtrise\*

\*sur la base des 72,0% de répondants

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



### Caractéristiques spécifiques des 55 ans et plus

**7,8% des salariés ont 55 ans et plus soit environ 10 800 salariés**

#### Répartition :

hommes : 54,8% femmes : 45,2%

#### Ancienneté moyenne :

24,9 ans  
hommes : 23,5 ans femmes : 26,7 ans

Cadres administratifs : 32,2%

Non cadres administratifs : 43,7%

Inspecteurs : 7,0%

Échelons intermédiaires : 4,6%

Producteurs : 6,7%

Cadres de direction : 5,8%

#### Niveau de formation :

74,9% ont un niveau inférieur ou égal au bac\*

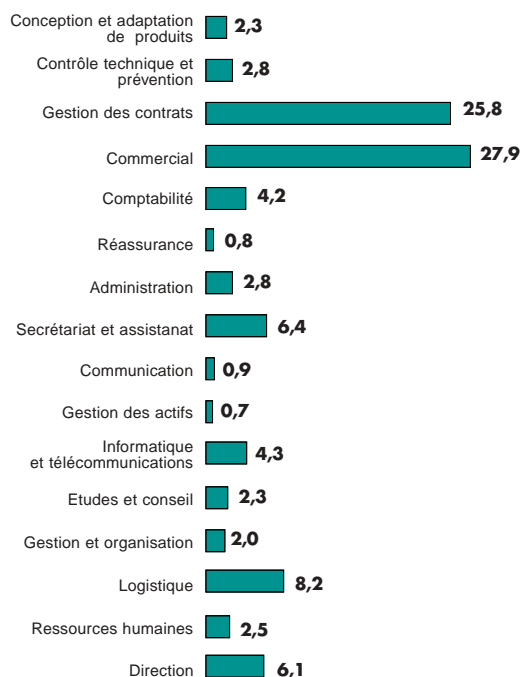
39,8% sont en Île-de-France.

9,3% travaillent à temps partiel

99,5% sont en CDI

\*sur la base des 64,8% de répondants

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

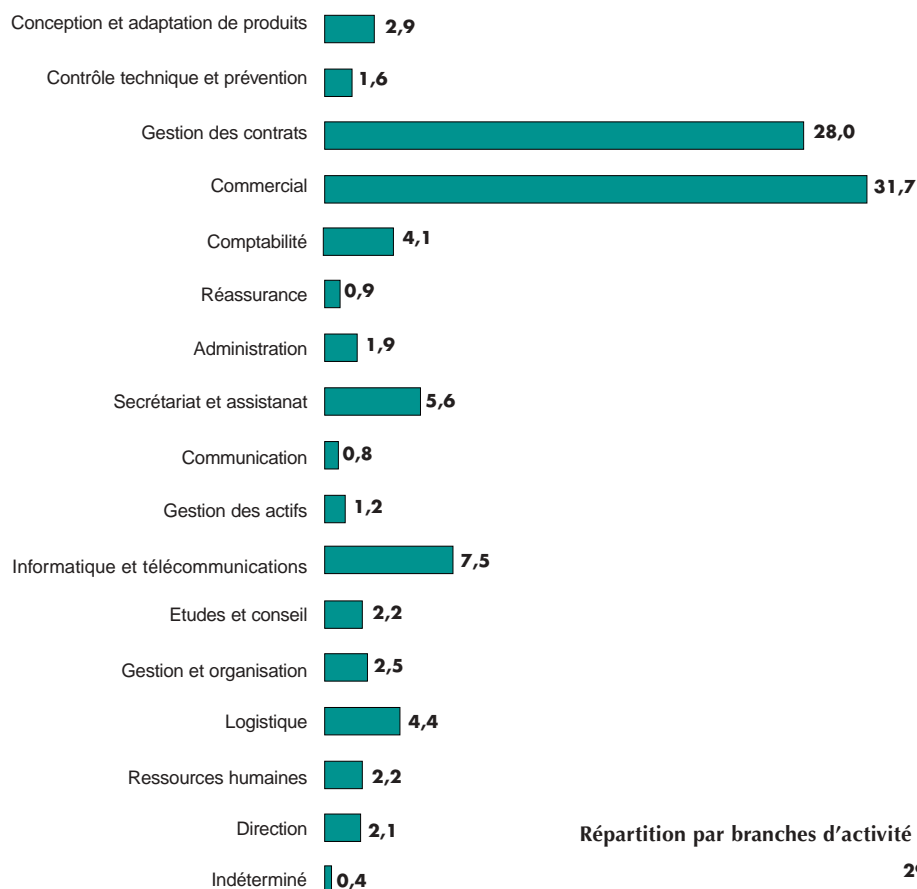




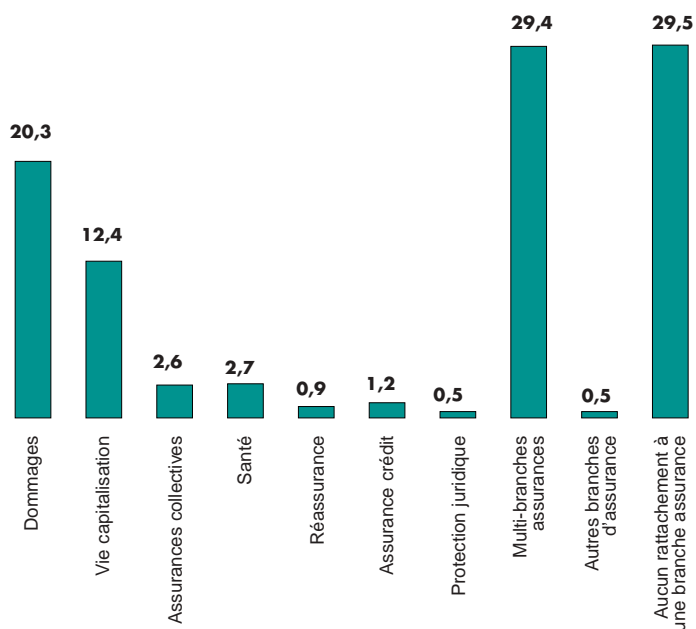
### Répartition par activités de la population globale

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

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



##### Répartition par branches d'activité (en %)



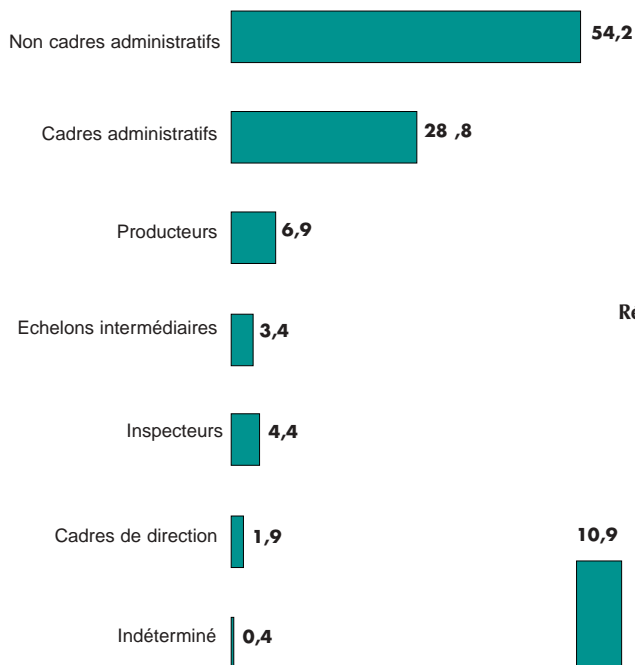




### Modes d'emplois de la population globale

#### Catégories professionnelles

Répartition par catégories professionnelles (en %)

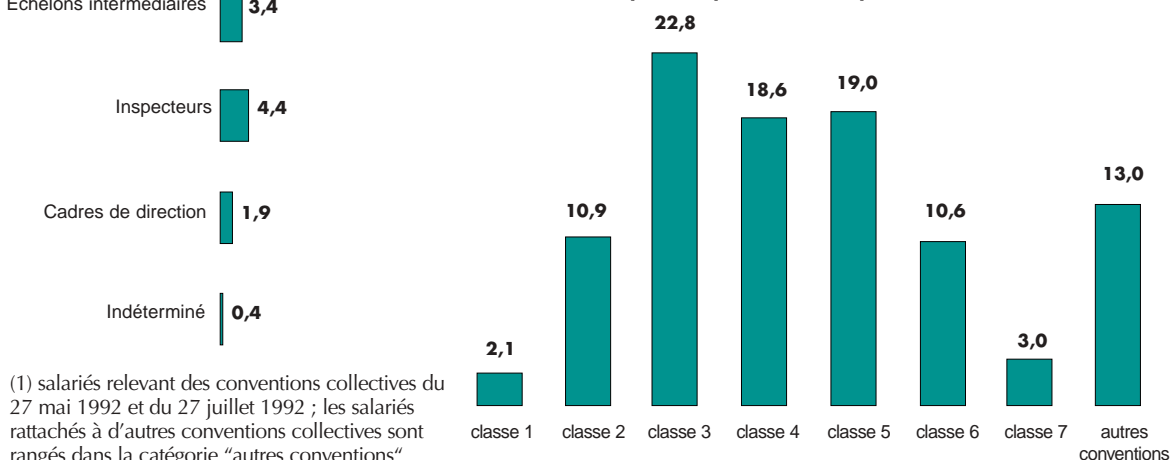


#### L'encadrement de deux personnes ou plus concerne\*

16,2% de l'ensemble des salariés  
50,5% des inspecteurs,  
35,9% des cadres administratifs  
92,3% des cadres de direction

\* sur la base des 69,5% 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 3 700

66,6% ont moins de 30 ans  
74,1% sont des femmes  
78,5% ont une ancienneté de moins de 1 an  
91,0% sont des non cadres administratifs  
33,9% sont en Ile-de-France

##### Principales familles de métiers

Gestion des contrats : 37,2%  
Commercial : 18,5%  
Administration : 8,6%  
Secrétariat : 8,0%  
Logistique : 6,6%  
Comptabilité : 6,2%

##### Les salariés en apprentissage sont environ 600

92,1% ont moins de 25 ans  
69,0% sont en Île-de-France  
56,8% sont des femmes

##### Principales familles de métiers

Indéterminé : 49,5%  
Gestion des contrats : 24,2%  
Commercial : 11,1%

**CDI : 96,4%**

**CDD : 2,6%**

**Alternance : 0,5%**

**Apprentissage : 0,4%**

**Autres contrats : 0,1%**

##### Les salariés en alternance sont environ 700

83,5% ont moins de 25 ans  
62,2% sont des femmes  
63,8% sont en Province

##### Principales familles de métiers :

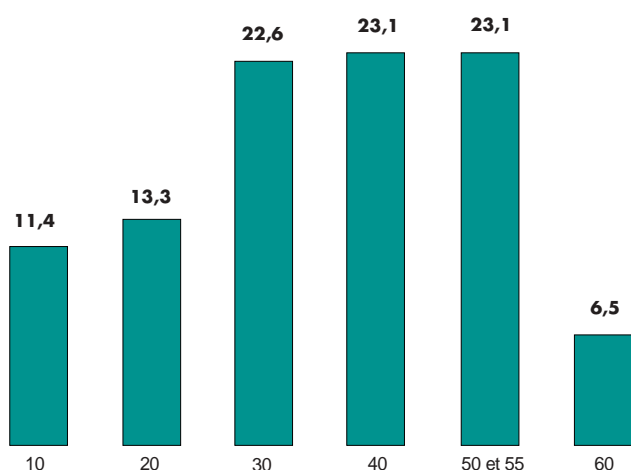
Indéterminé : 45,3%  
Commercial : 20,3%  
Gestion des contrats : 16,5%  
Secrétariat et Assistanat : 5,0%



### Niveaux de diplômes de la population globale

**52,6% des salariés ont un niveau inférieur ou égal au bac\***

Répartition par niveaux de diplômes (en %)



\* sur la base des 72,4% de répondants

#### Nomenclature de l'Éducation Nationale :

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

### Formation de la population globale

**Pour l'ensemble des répondants, soit 67,3% de la base de données :**

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

- 24,5% Formations générales
- 11,5% Comptabilité gestion
- 10,6% Secrétariat bureautique
- 9,5% Droit et sciences politiques
- 8,4% Commerce vente marketing distribution
- 8,1% Finances, banques, assurances, immobilier
- 4,6% Mathématiques et sciences
- 4,0% Informatique traitement de l'information réseaux de transmission
- 3,8% Economie et sciences sociales
- 3,4% Lettres et arts



### Formation

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

<b>A - Conception et adaptation de produits</b>	Mathématiques et sciences	16,9%
	Formations générales	12,9%
	Commerce vente marketing distribution	10,9%
	Spécialités plurivalentes des services	10,3%
<b>B - Contrôle technique et prévention</b>	Mécanique électricité électronique	37,4%
	Formations générales	10,1%
<b>C - Gestion des contrats</b>	Formations générales	29,1%
	Droit et sciences politiques	16,0%
	Finances, banques, assurances, immobilier	11,7%
	Secrétariat bureautique	10,8%
<b>D - Commercial</b>	Formations générales	22,1%
	Commerce vente marketing distribution	18,2%
	Comptabilité gestion	11,8%
<b>E - Comptabilité</b>	Comptabilité gestion	44,0%
	Formations générales	25,7%
<b>F - Réassurance</b>	Comptabilité gestion	32,7%
	Formations générales	20,9%
<b>G - Administration</b>	Formations générales	44,4%
	Secrétariat bureautique	20,4%
<b>H - Secrétariat et assistantat</b>	Secrétariat bureautique	47,6%
	Formations générales	26,6%
<b>I - Communication</b>	Formations générales	16,1%
	Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information	12,8%
	Droit et sciences politiques	11,6%
	Lettres et arts	11,4%
<b>J - Gestion des actifs</b>	Finances, banques, assurances, immobilier	19,4%
	Comptabilité gestion	17,8%
	Formations générales	14,0%
<b>K - Informatique et télécommunications</b>	Informatique traitement de l'information réseaux	36,7%
	Formations générales	15,7%
	Mathématiques et sciences	15,6%
<b>L - Etudes et conseil</b>	Droit et sciences politiques	31,8%
	Mathématiques et sciences	11,3%
	Formations générales	10,8%
<b>M - Gestion et organisation</b>	Comptabilité gestion	19,7%
	Formations générales	15,9%
<b>N - Logistique</b>	Formations générales	50,3%
	Secrétariat bureautique	10,1%
<b>P - Ressources humaines</b>	Formations générales	20,2%
	Comptabilité gestion	12,9%
	Droit et sciences politiques	10,8%
	Secrétariat bureautique	10,2%
<b>R - Direction</b>	Droit et sciences politiques	18,9%
	Mathématiques et sciences	10,3%
	Formations générales	10,2%

\* Fréquence supérieure à 10% (pour les 67,3% de répondants)

## DESCRIPTION

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



## Conception et adaptation de produits

4 000 personnes

**A**  
2,9%

**B**  
1,6%

**C**  
28,0%

**D**  
31,7%

**E**  
4,1%

**F**  
0,9%

**G**  
1,9%

**H**  
5,6%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,5%

**L**  
2,2%

**M**  
2,5%

**N**  
4,4%

**P**  
2,2%

**R**  
2,1%

**Z**  
0,4%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

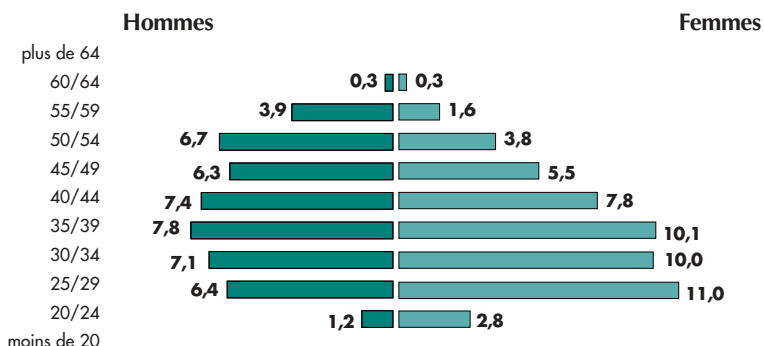
hommes : 47,1% femmes : 52,9%

#### Age moyen : 38,6 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 6,1%

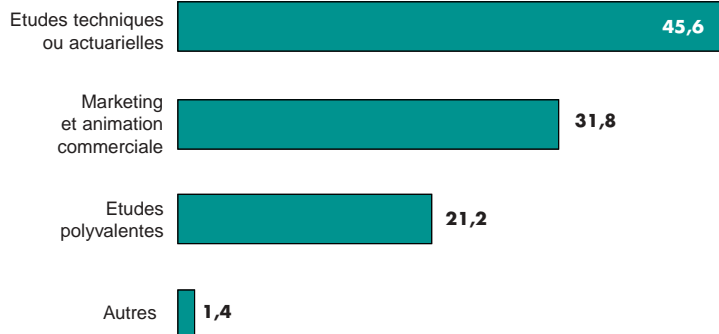
#### Ancienneté moyenne : 11,1 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 10,3%



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 62,2%  
Province : 37,8%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 24,7%  
Vie : 22,9%  
Dommages : 22,2%  
Santé : 8,9%

Proportion de temps partiel : 7,2%

### Modes d'emplois

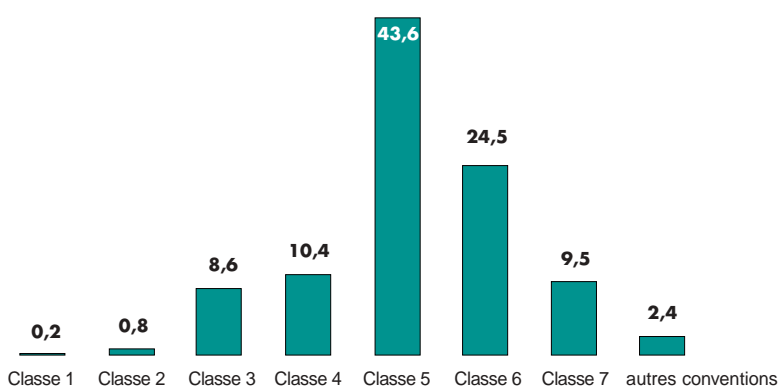
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 71,7%  
Non cadres administratifs : 19,6%  
Inspecteurs : 7,0%  
Autres : 1,7%

#### Types de contrat

CDI : 98,0%  
CDD : 1,4%  
Autres : 0,6%

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



### Formation

23,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

40,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 63,0% de répondants





### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 79,2% femmes : 20,8%

#### Age moyen : 41,6 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 13,6%

#### Ancienneté moyenne : 12,2 ans

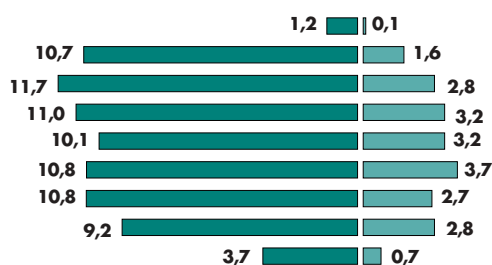
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 5,6%

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

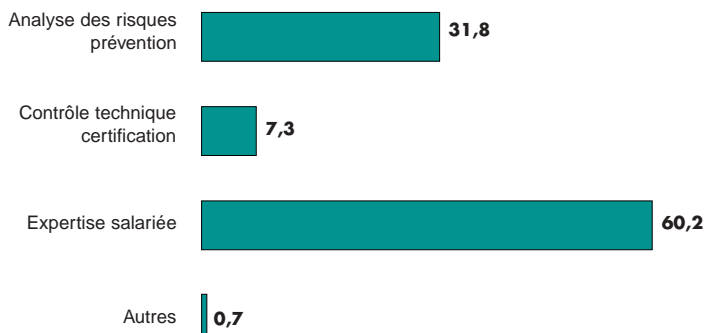
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 37,0%

Province : 63,0%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 51,4%

Multi-branches assurances : 20,4%

Assurance crédit : 11,4%

Proportion de temps partiel : 6,3%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 65,9%

Non cadres administratifs : 27,8%

Inspecteurs : 5,6%

Autres : 0,7%

#### Types de contrat

CDI : 99,2%

CDD : 0,8%

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



### Formation

33,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

16,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 77,9% de répondants



A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 41,2 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 7,2%

#### Ancienneté moyenne : 16,5 ans

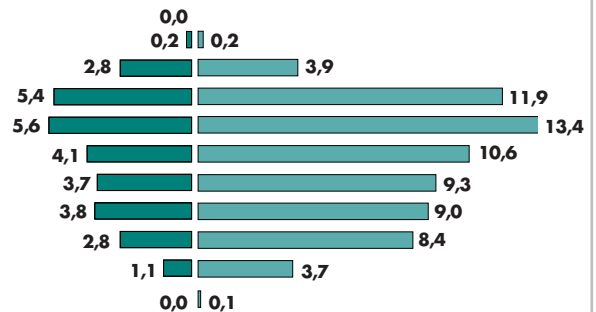
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 7,5%

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

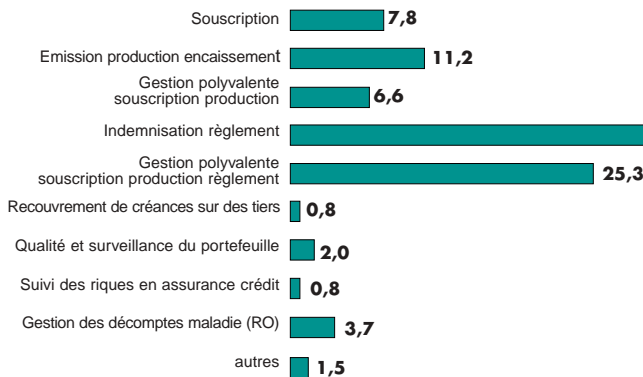
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 39,5%

Province : 60,5%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 33,6%

Multi-branches assurances : 28,6%

Vie : 10,1%

Santé : 6,6%

Assurances collectives : 5,9%

Proportion de temps partiel : 13,6%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 24,5%

Non cadres administratifs : 73,0%

Autres : 2,5%

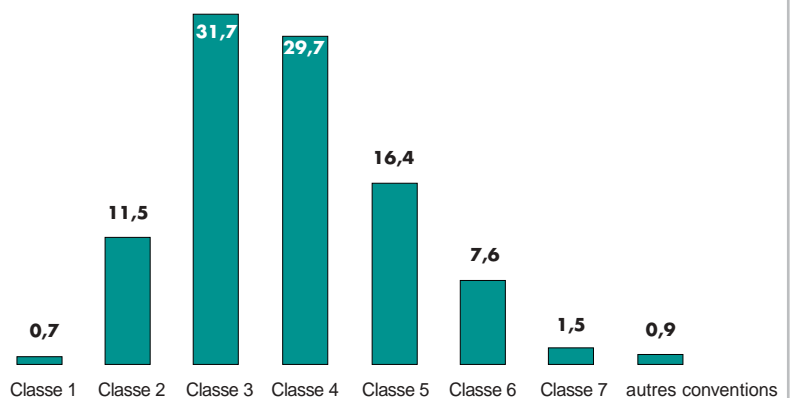
#### Types de contrat

CDI : 95,8%

CDD : 3,5%

Autres : 0,7%

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



### Formation

57,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

7,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 78,0% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 42,5% femmes : 57,5%

#### Age moyen : 42,5 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 8,1%

#### Ancienneté moyenne : 17,2 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 6,0%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

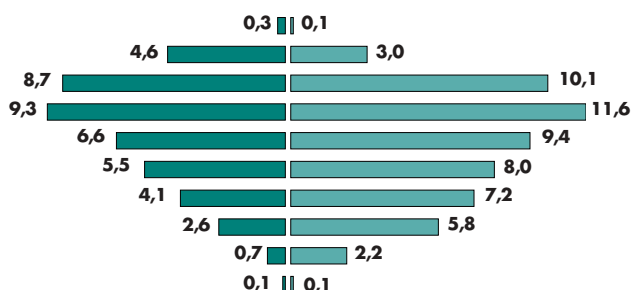
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 56,5%

Province : 43,5%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 35,7%

Dommages : 34,0%

Assurances collectives : 7,8%

Autres Branches : 4,9%

Vie : 4,3%

Proportion de temps partiel : 9,6%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 44,1%

Non cadres administratifs : 48,0%

Inspecteurs : 7,3%

Autres : 0,6%

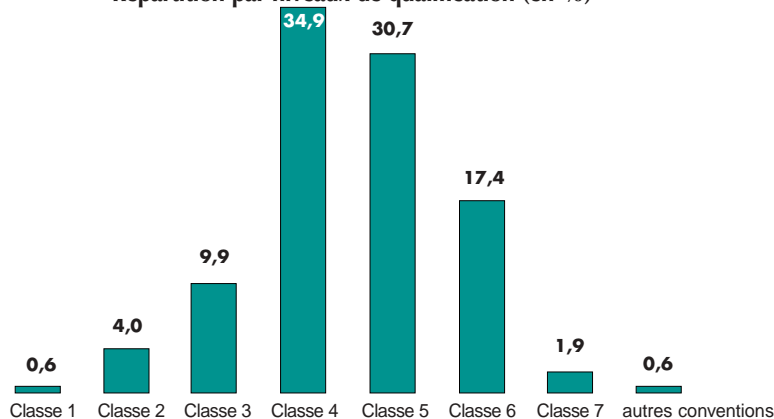
#### Types de contrat

CDI : 98,4%

CDD : 1,2%

Autres : 0,4%

Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

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

12,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 73,6% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 23,3% femmes : 76,7%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

#### Age moyen : 42,0 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 9,6%

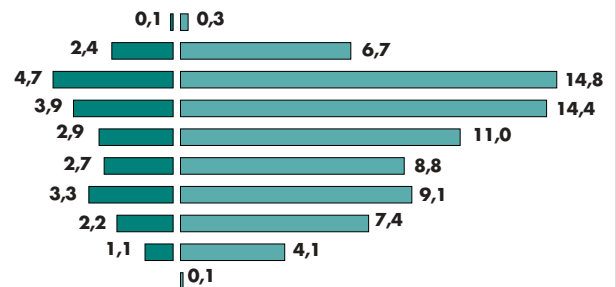
#### Ancienneté moyenne : 18,0 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 7,2%

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 35,3%

Province : 64,7%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 35,5%

Domages : 27,6%

Vie : 4,7%

Proportion de temps partiel : 16,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 12,1%

Non cadres administratifs : 87,8%

Autres : 0,1%

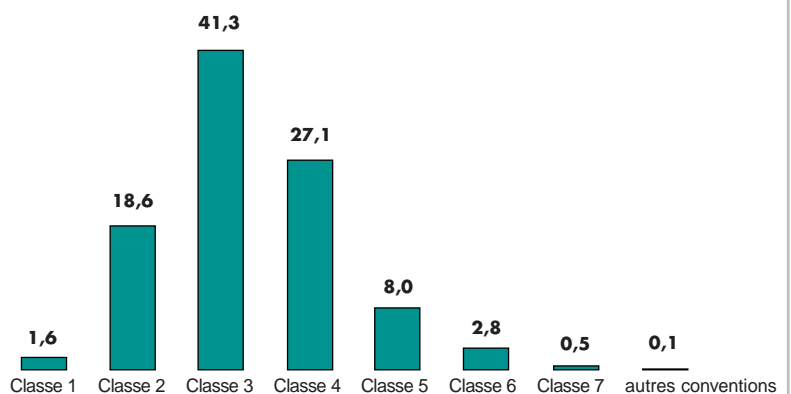
#### Types de contrat

CDI : 94,6%

CDD : 4,9%

Autres : 0,5%

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



### Formation

71,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 66,6% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

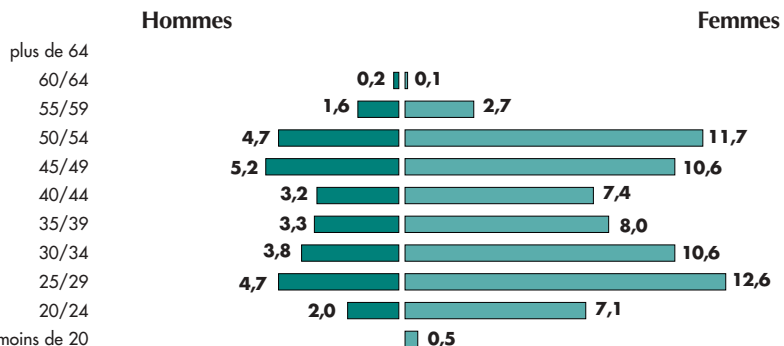
hommes : 28,7% femmes : 71,3%

#### Age moyen : 38,6 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 4,6%

#### Ancienneté moyenne : 13,2 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 12,6%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 53,4%  
Province : 46,6%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 48,0%  
Multi-branches assurances : 25,5%  
Vie : 15,1%  
Assurances collectives : 4,3%

Proportion de temps partiel : 9,2%

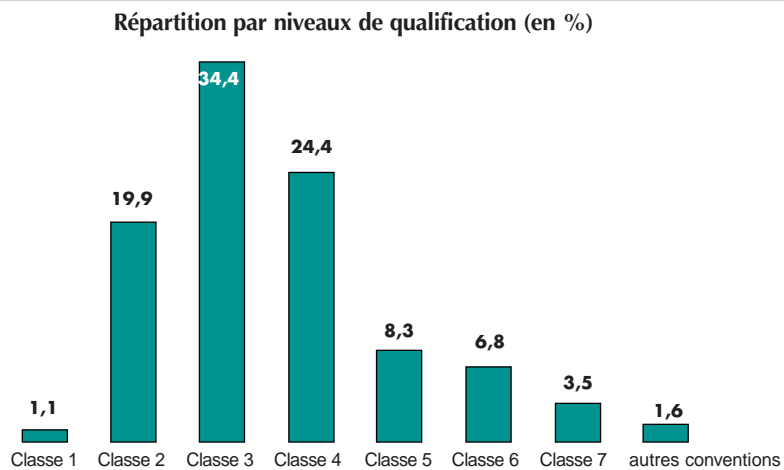
### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 19,1%  
Non cadres administratifs : 80,4%  
Autres : 0,5%

#### Types de contrat

CDI : 93,5%  
CDD : 4,6%  
Autres : 1,9%



### Formation

57,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

17,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 90,7% de répondants

A	2,9%
B	1,6%
<b>C</b>	<b>28,0%</b>
D	31,7%
E	4,1%
F	0,9%
G	1,9%
H	5,6%
I	0,8%
J	1,2%
K	7,5%
L	2,2%
M	2,5%
N	4,4%
P	2,2%
R	2,1%
Z	0,4%



A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 31,1% femmes : 68,9%

#### Age moyen : 40,7 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 7,4%

#### Ancienneté moyenne : 15,8 ans

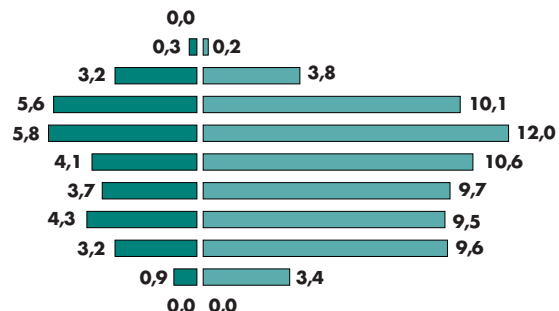
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 7,5%

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

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 31,7%

Province : 68,3%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 53,5%

Multi-branches assurances : 27,7%

Vie : 1,6%

Assurances collectives : 1,3%

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

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 28,6%

Non cadres administratifs : 69,2%

Inspecteurs : 2,1%

Autres : 0,1%

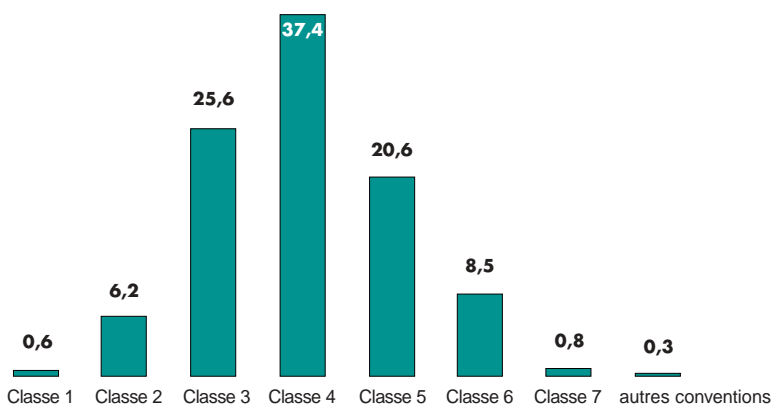
#### Types de contrat

CDI : 96,0%

CDD : 3,6%

Autres : 0,4%

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



### Formation

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

**33,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\***

\* sur la base des 78,9% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 41,6 ans

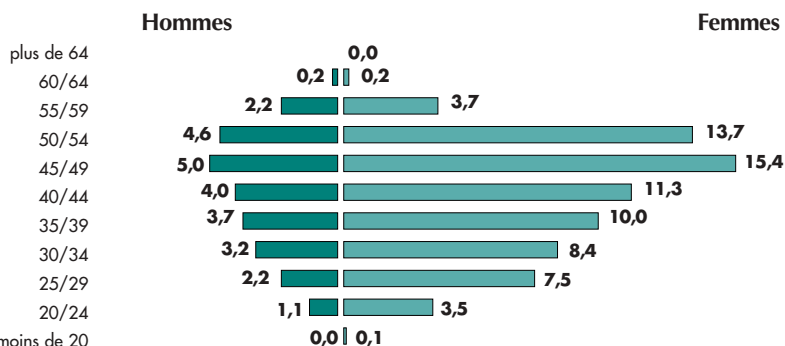
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 6,2%

#### Ancienneté moyenne : 17,5 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 7,1%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 44,2%

Province : 55,8%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 32,1%

Vie : 26,9%

Assurances collectives : 13,8%

Dommages : 10,3%

Santé : 8,4%

Proportion de temps partiel : 15,2%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 18,0%

Non cadres administratifs : 81,6%

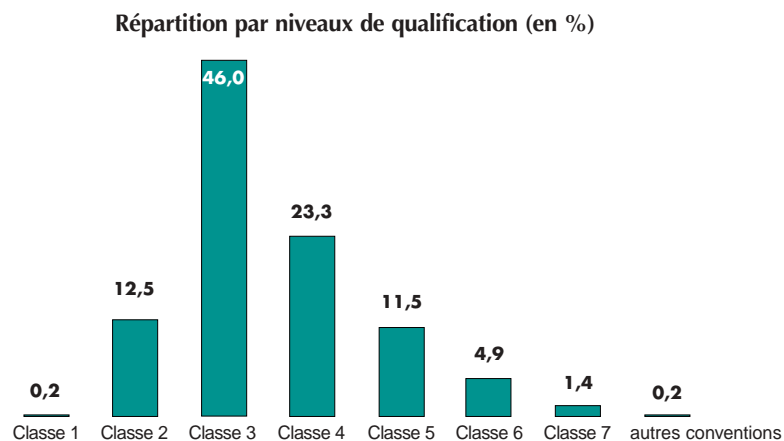
Autres : 0,4%

#### Types de contrat

CDI : 96,1%

CDD : 3,6%

Autres : 0,3%



### Formation

70,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 75,2% de répondants

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



## Gestion des contrats / Recouvrement de créances sur des tiers

300 personnes

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

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 26,1% femmes : 73,9%

#### Age moyen : 41,8 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 9,5%

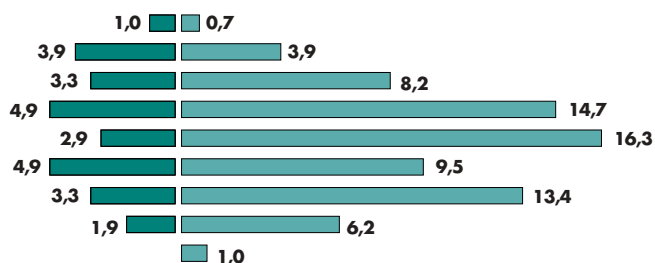
#### Ancienneté moyenne : 16,9 ans

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

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 : 71,6%  
Province : 28,4%

#### Principales branches d'activité

Assurance crédit : 64,7%  
Assurance collective : 12,8%  
Dommages : 4,3%  
Vie : 3,6%  
Multi-branches assurances : 3,3%

Proportion de temps partiel : 19,9%

### Modes d'emplois

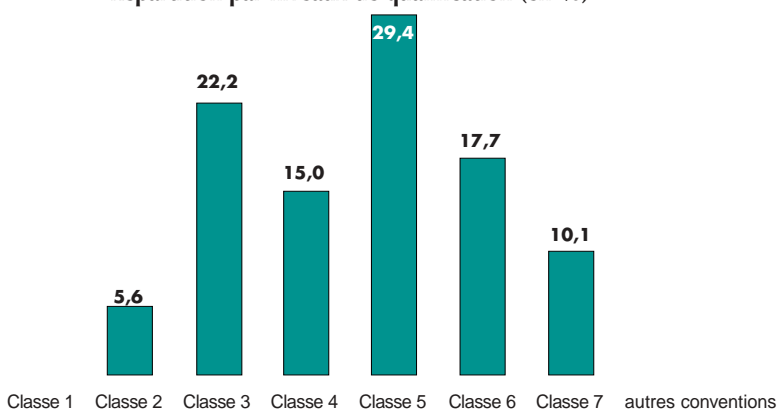
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 57,5%  
Non cadres administratifs : 42,5%

#### Types de contrat

CDI : 97,4%  
CDD : 2,6%

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



### Formation

60,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

6,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 92,5% de répondants





### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

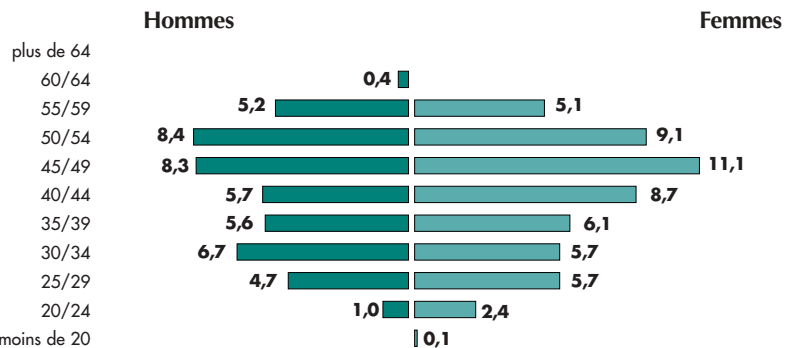
hommes : 46,0% femmes : 54,0%

#### Age moyen : 42,3 ans

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

#### Ancienneté moyenne : 17,3 ans

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



### Activités

#### Répartition

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

#### Principales branches d'activité

Vie : 22,3%  
Multi-branches assurances : 19,1%  
Assurances collectives : 17,2%  
Dommages : 11,5%  
Assurance crédit : 10,1%

Proportion de temps partiel : 12,4%

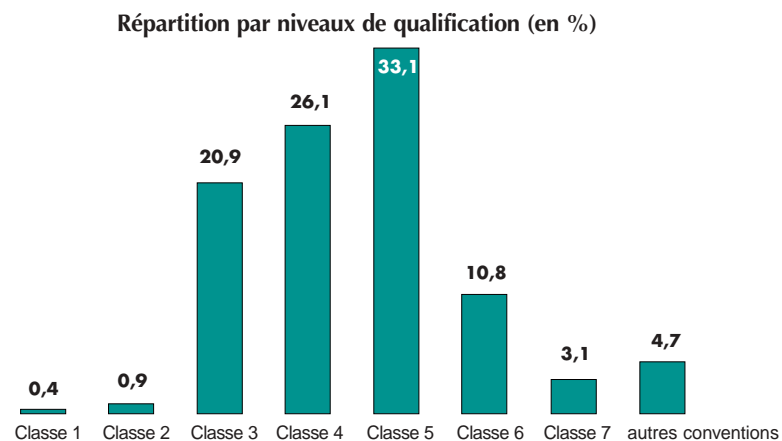
### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 35,5%  
Non cadres administratifs : 48,1%  
Autres : 16,4%

#### Types de contrat

CDI : 96,9%  
CDD : 2,8%  
Autres : 0,3%



### Formation

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

\* sur la base des 85,3% de répondants

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



## Gestion des contrats / Suivi des risques en assurance crédit

300 personnes

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

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 41,0 ans

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

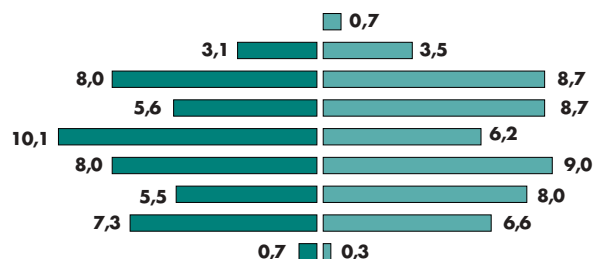
#### Ancienneté moyenne : 15,5 ans

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

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

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 96,9%  
Province : 3,1%

#### Principales branches d'activité

Assurance crédit : 99,0%

Proportion de temps partiel : 9,0 %

### Modes d'emplois

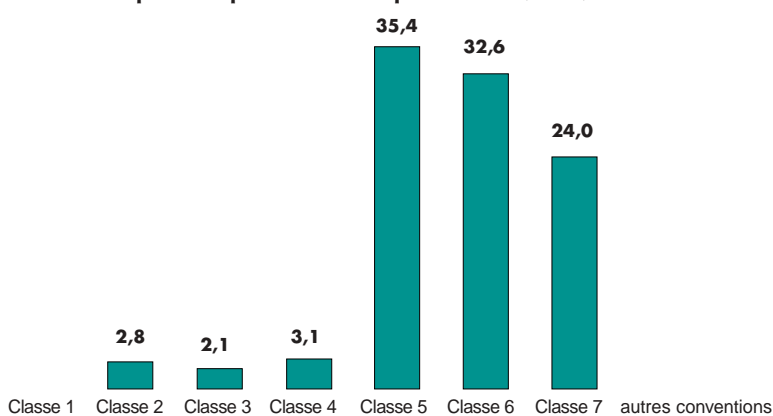
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 92,0%  
Non cadres administratifs : 8,0%

#### Types de contrat

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

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



### Formation

36,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

31,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

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



## Gestion des contrats / Gestion des décomptes maladie (RO)

1 400 personnes

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

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 12,1% femmes : 87,9%

#### Age moyen : 42,6 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,5%

#### Ancienneté moyenne : 19,5 ans

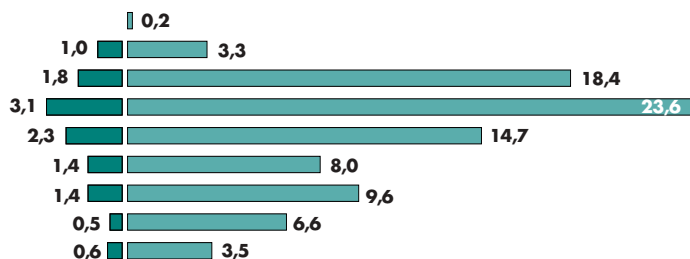
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 5,7%

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 : 12,6%

Province : 87,4%

#### Principales branches d'activité

Santé : 86,9%

Assurances collectives : 7,8%

Proportion de temps partiel : 15,8%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 4,0%

Non cadres administratifs : 95,9%

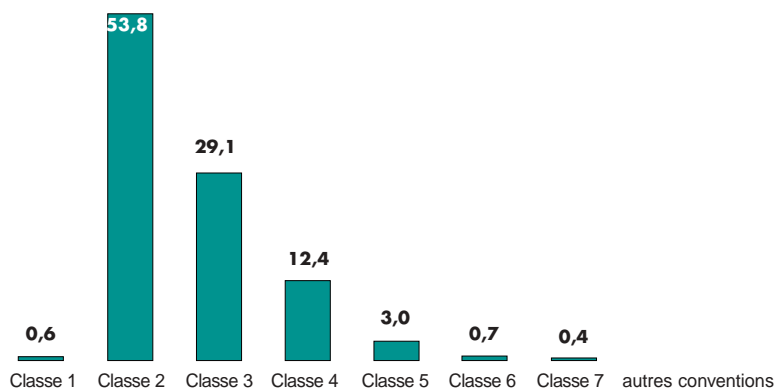
Inspecteurs : 0,1%

#### Types de contrat

CDI : 97,7%

CDD : 2,3%

Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

88,9% 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 95,5% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 53,1% femmes : 46,9%

#### Age moyen : 39,2 ans

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

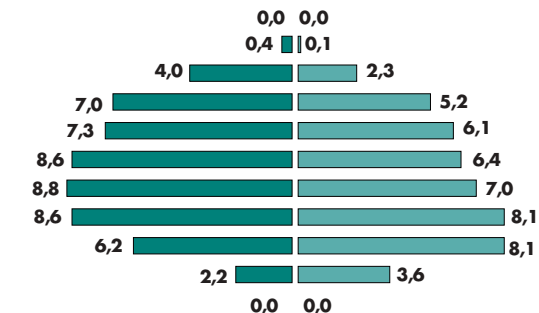
#### Ancienneté moyenne : 10,1 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 12,0%  
et de moins de 2 ans : 20,3%

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

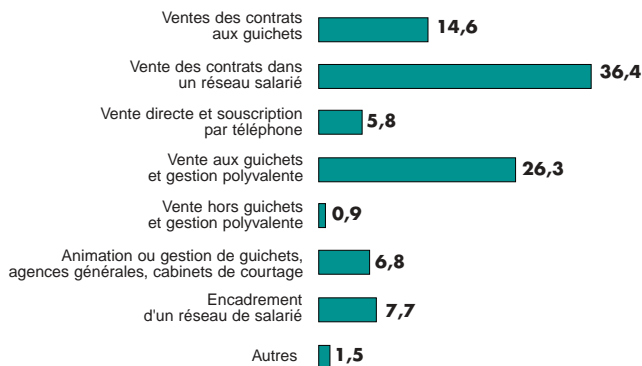
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 17,3%  
Province : 82,7%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 56,3%  
Vie : 20,9%  
Dommages : 18,8%

Proportion de temps partiel : 7,6%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 10,1%  
Non cadres administratifs : 46,3%  
Inspecteurs : 11,0%  
Echelons intermédiaires : 10,6%  
Producteurs : 21,6%  
Autres : 0,4%

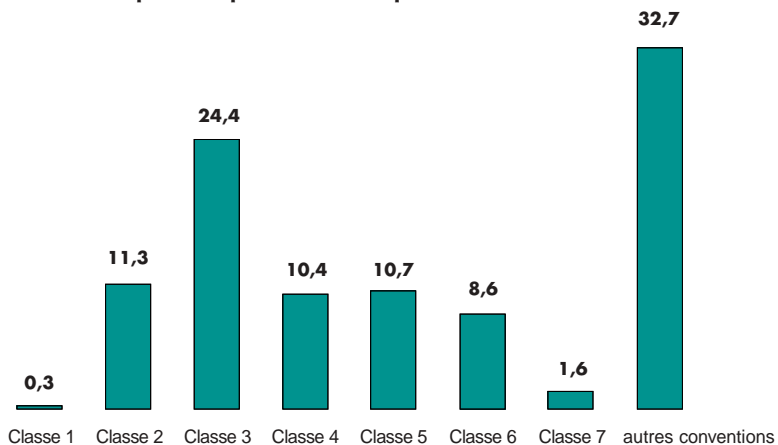
#### Types de contrat

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

#### Répartition

Commissionnés : 39,7%  
Non commissionnés : 60,3%

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



### Formation

51,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

17,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 65,3% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



## Commercial / Vente des contrats aux guichets

6 400 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

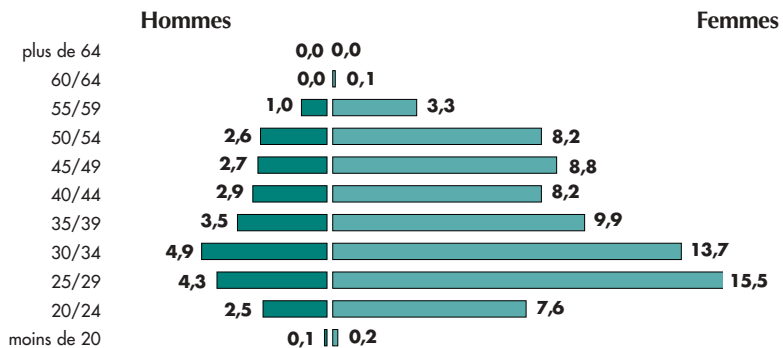
hommes : 24,5% femmes : 75,5%

#### Age moyen : 36,7 ans

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

#### Ancienneté moyenne : 9,6 ans

Proportion de salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an : 11,7% et de moins de 2 ans : 20,7%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 11,2%  
Province : 88,8%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 90,6%  
Dommages : 5,3%  
Assurances collectives : 2,6%

Proportion de temps partiel : 15,6%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

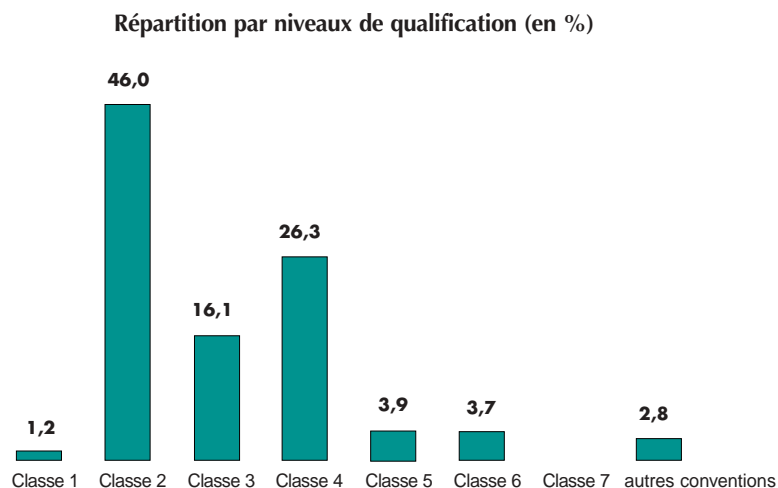
Cadres administratifs : 7,9%  
Non cadres administratifs : 89,0%  
Autres : 3,1%

#### Types de contrat

CDI : 94,2%  
CDD : 3,8%  
Autres : 2,0%

#### Répartition

Commissionnés : 2,7%  
Non commissionnés : 97,3%



### Formation

48,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
13,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 58,2% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

01

02

03

04

05

06

07

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



## Commercial / Vente des contrats dans un réseau salarié

16 100 personnes

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

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

#### Age moyen : 39,7 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 8,3%

#### Ancienneté moyenne : 7,5 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 17,3%

et de moins de 2 ans : 27,7%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

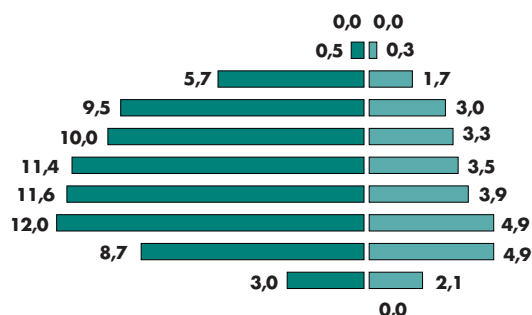
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 13,4%

Province : 86,6%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 49,0%

Vie : 44,5%

Dommages : 3,2%

Proportion de temps partiel : 0,6%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Producteurs : 57,4%

Echelons intermédiaires : 27,2%

Inspecteurs : 6,2%

Non cadres administratifs : 5,1%

Cadres administratifs : 3,8%

Autres : 0,3%

#### Types de contrat

CDI : 99,3%

CDD : 0,3%

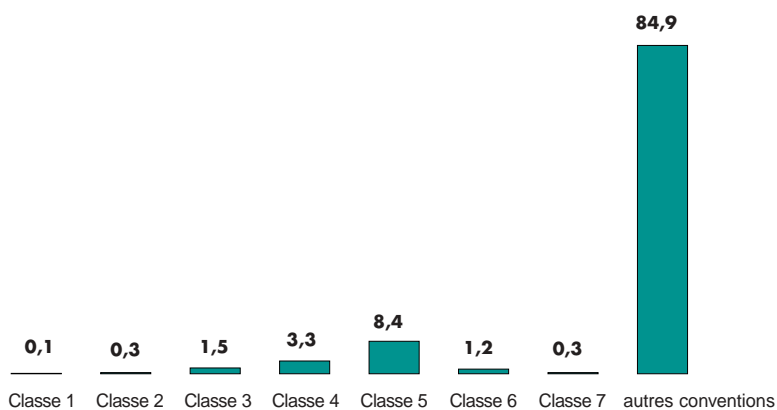
Autres : 0,4%

#### Répartition

Commissionnés : 90,8%

Non commissionnés : 9,2%

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



### Formation

59,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

16,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

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



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

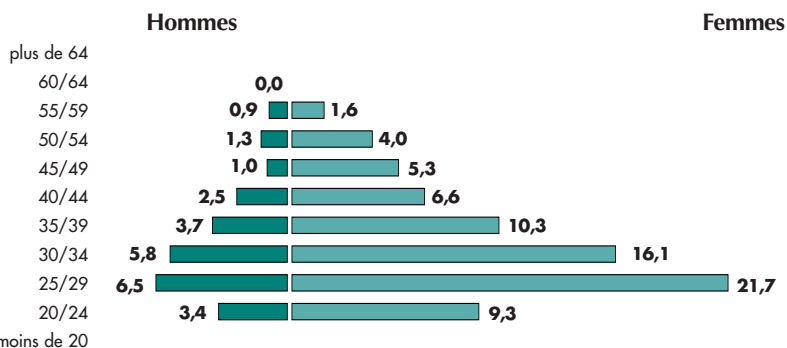
hommes : 25,1% femmes : 74,9%

#### Age moyen : 33,6 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 2,5%

#### Ancienneté moyenne : 6,6 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 16,1%  
et de moins de 2 ans : 27,9%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 27,3%  
Province : 72,7%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 77,1%  
Vie : 12,3%  
Dommages : 7,9%

Proportion de temps partiel : 22,8%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

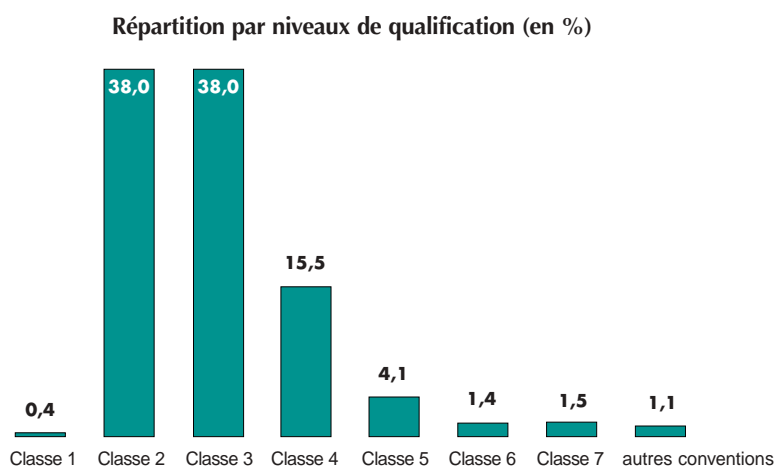
Cadres administratifs : 7,1%  
Non cadres administratifs : 92,1%  
Autres : 0,8%

#### Types de contrat

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

#### Répartition

Non commissionnés : 100,0%



### Formation

21,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*  
33,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 73,7% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

01  
02  
03 **D**  
31,7%

04  
05 E  
4,1%

06  
07 F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



## Commercial / Vente aux guichets et gestion polyvalente souscription production règlement

11 600 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

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

#### Age moyen : 38,8 ans

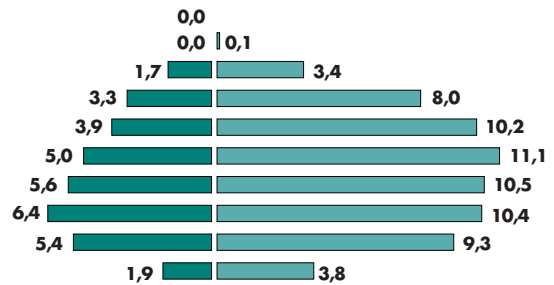
Proportion de salariés ayant 55 ans et plus : 5,4%

#### Ancienneté moyenne : 12,8 ans

Proportion de salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an : 8,1%  
et de moins de 2 ans : 14,5%

#### Hommes

#### Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 16,1%  
Province : 83,9%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 53,1%  
Multi-branches assurances : 46,4%

Proportion de temps partiel : 12,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 8,0%  
Non cadres administratifs : 91,5%  
Autres : 0,5%

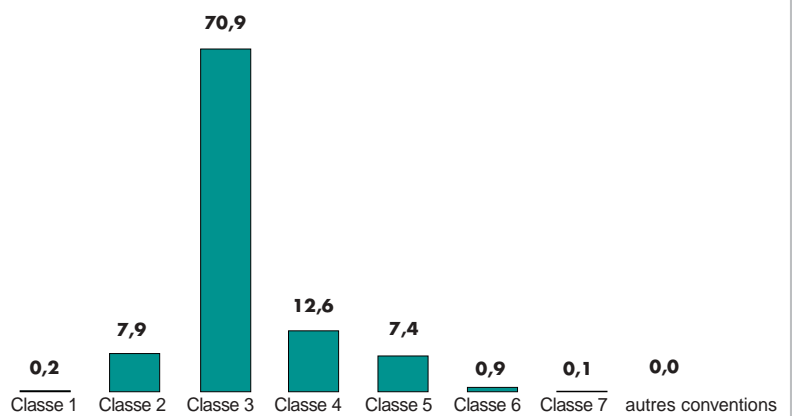
#### Types de contrat

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

#### Répartition

Non commissionnés : 100,0%

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



### Formation

50,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

40,6% des salariés ont comme plus haut niveau de diplôme un bac+2\*

\* sur la base des 70,6% de répondants





## Commercial / Vente hors guichet et gestion polyvalente souscription production règlement

400 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

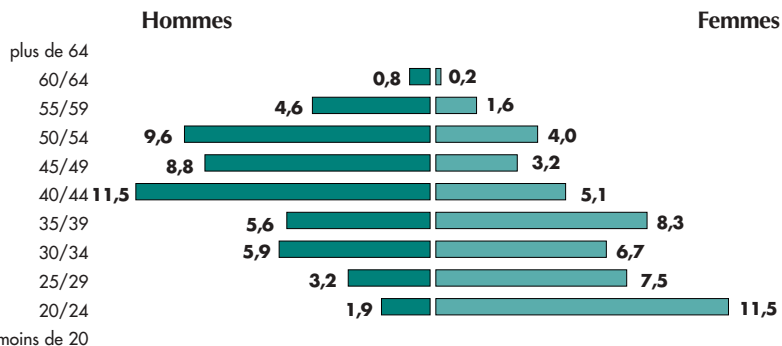
hommes : 51,9% femmes : 48,1%

#### Age moyen : 38,9 ans

Proportion de salariés ayant 55 ans et plus : 7,2%

#### Ancienneté moyenne : 8,8 ans

Proportion de salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an : 20,6% et de moins de 2 ans : 30,0%



### Activités

#### Répartition

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

#### Principales branches d'activité

Assurances collectives : 32,9%  
Dommages : 30,2%  
Vie : 20,6%  
Multi-branches assurances : 14,4%

Proportion de temps partiel : 6,2%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 11,5%  
Non cadres administratifs : 59,1%  
Echelons Intermédiaires : 6,7%  
Inspecteurs : 22,7%

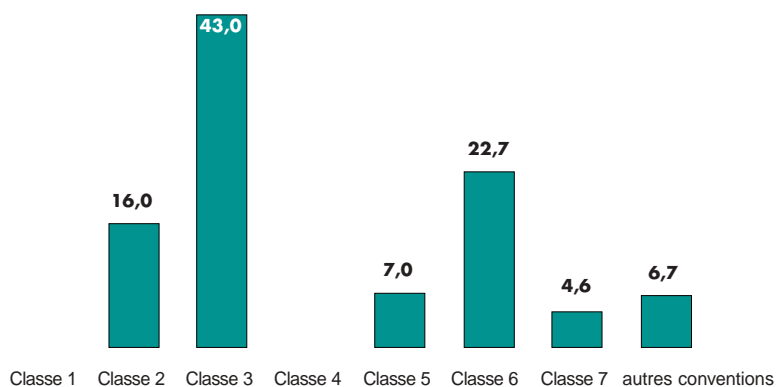
#### Types de contrat

CDI : 85,3%  
CDD : 14,7%

#### Répartition

Commissionnés : 28,9%  
Non commissionnés : 71,1%

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



### Formation

50,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
23,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 73,8% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

01  
02  
C  
28,0%

03  
04  
D  
31,7%

05  
06  
E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



## Commercial / Animation ou gestion de guichets, agences générales ou cabinets de courtage

3 000 personnes

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

hommes : 76,6% femmes : 23,4%

#### Age moyen : 42,6 ans

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

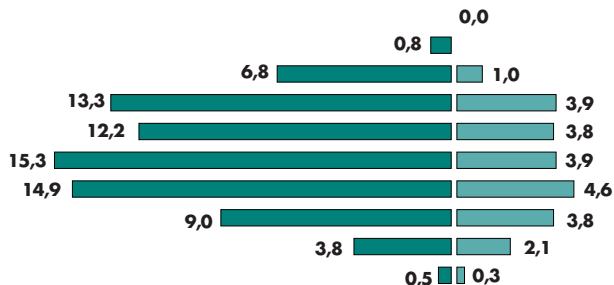
#### Ancienneté moyenne : 13,2 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 5,5%  
et de moins de 2 ans : 11,2%

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 : 36,9%  
Province : 63,1%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 44,7%  
Dommages : 27,0%  
Vie : 12,8%  
Assurances Collectives : 3,4%

Proportion de temps partiel : 2,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 21,1%  
Non cadres administratifs : 7,8%  
Inspecteurs : 70,0%  
Autres : 1,1%

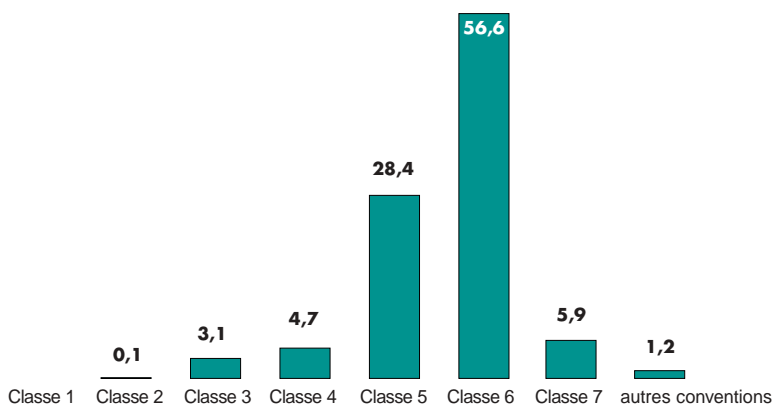
#### Types de contrat

CDI : 99,5%  
CDD : 0,5%

#### Répartition

Commissionnés : 22,9%  
Non commissionnés : 77,1%

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



### Formation

38,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

43,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 75,8% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

hommes : 83,8% femmes : 16,2%

#### Age moyen : 43,7 ans

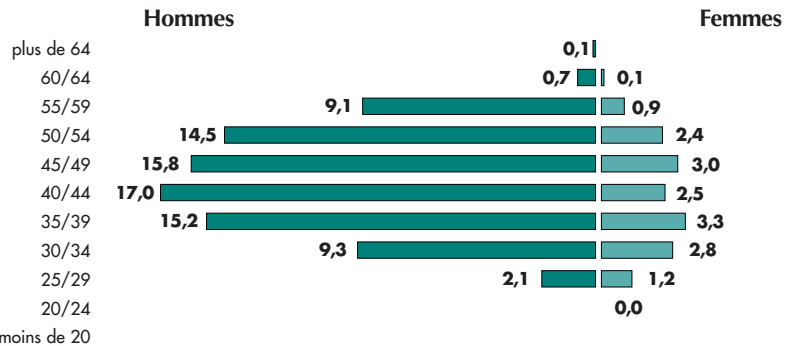
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 10,8%

#### Ancienneté moyenne : 14,9 ans

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

et de moins de 2 ans : 5,0%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 17,0%

Province : 83,0%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 63,4%

Vie : 28,2%

Dommmages : 3,5%

Santé : 3,3%

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

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 41,1%

Echelons Intermédiaires : 3,2%

Inspecteurs : 46,4%

Autres : 9,3%

#### Types de contrat

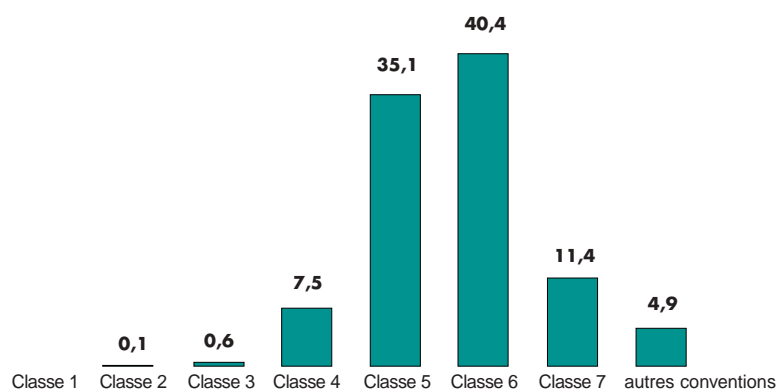
CDI : 100,0%

#### Répartition

Commissionnés : 48,2%

Non commissionnés : 51,8%

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



### Formation

**56,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

**25,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\***

\* sur la base des 39,1% de répondants

**A**  
2,9%

**01**  
**B**  
1,6%

**02**  
**03**  
**C**  
28,0%

**04**  
**05**  
**06**  
**D**  
31,7%

**07**  
**E**  
4,1%

**F**  
0,9%

**G**  
1,9%

**H**  
5,6%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,5%

**L**  
2,2%

**M**  
2,5%

**N**  
4,4%

**P**  
2,2%

**R**  
2,1%

**Z**  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 41,2 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 8,0%

#### Ancienneté moyenne : 16,2 ans

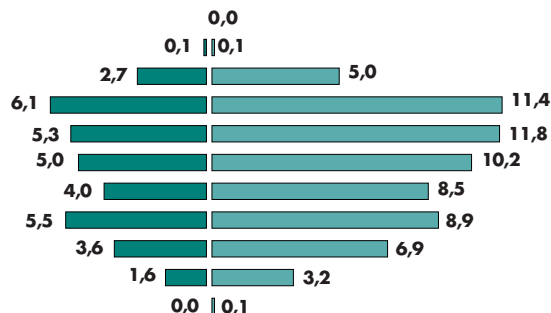
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 8,2%

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

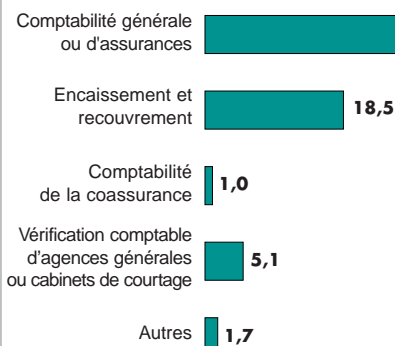
#### Hommes

#### Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 63,5%

Province : 36,5%

#### Principales branches d'activité

Vie : 9,1%

Dommages : 7,5%

Multi-branches assurances : 4,8%

Proportion de temps partiel : 11,6%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 27,5%

Non cadres administratifs : 69,6%

Autres : 2,9%

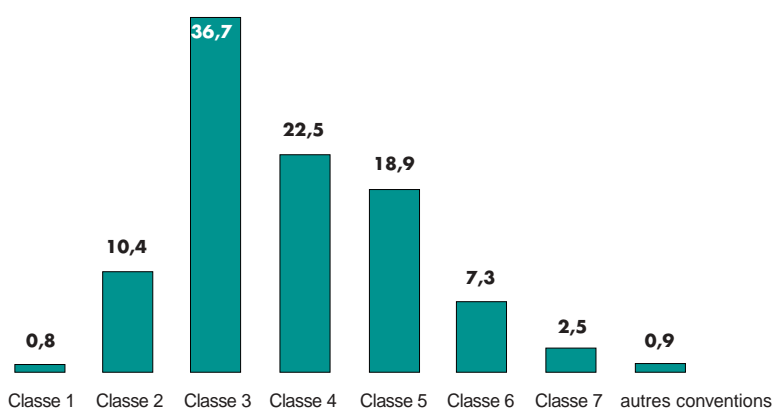
#### Types de contrat

CDI : 95,5%

CDD : 4,0%

Autres : 0,5%

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



### Formation

64,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

41,2% des salariés ont un niveau de diplôme strictement inférieur au bac\*

\* sur la base des 73,6% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 45,0% femmes : 55,0%

#### Age moyen : 40,7 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 6,6%

#### Ancienneté moyenne : 12,9 ans

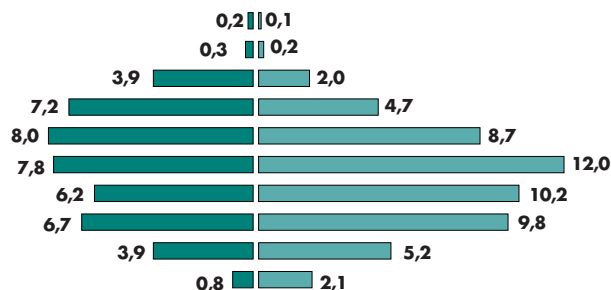
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 7,5%

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

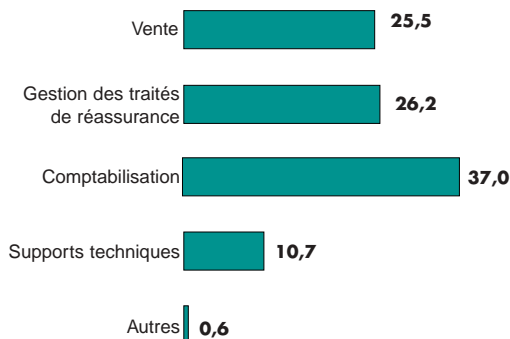
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 92,7%

Province : 7,3%

#### Principales branches d'activité

Réassurance : 63,7%

Multi-branches assurances : 12,9%

Dommmages : 6,9%

Proportion de temps partiel : 11,2%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 50,4%

Non cadres administratifs : 42,4%

Cadres de direction : 4,6%

Autres : 2,6%

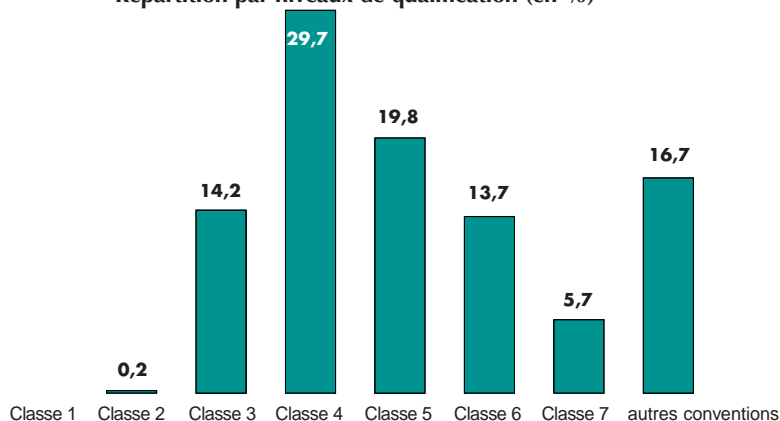
#### Types de contrat

CDI : 94,8%

CDD : 2,6%

Autres : 2,6%

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



### Formation

50,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

20,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 87,1% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 43,3 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 11,4%

#### Ancienneté moyenne : 19,0 ans

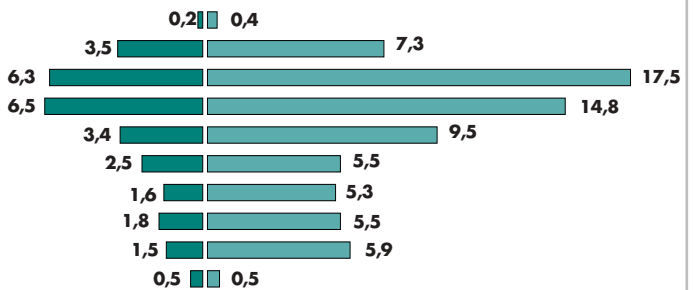
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 13,5%

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 : 49,9%

Province : 50,1%

#### Principales branches d'activité

Domages : 27,5%

Multi-branches assurances : 6,6%

Vie : 6,9%

Proportion de temps partiel : 12,0%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 6,1%

Non cadres administratifs : 93,5%

Autres : 0,4%

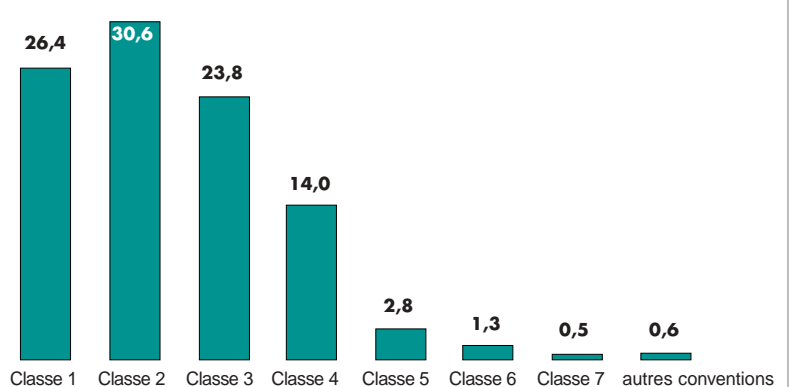
#### Types de contrat

CDI : 87,4%

CDD : 11,8%

Autres : 0,8%

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



### Formation

89,6% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

71,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*

\* sur la base des 76,4% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

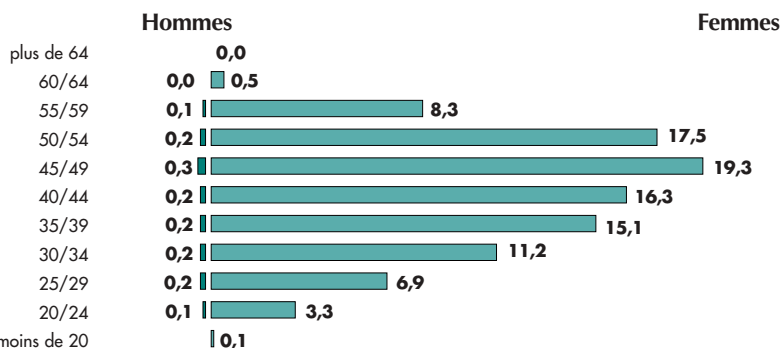
hommes : 1,5% femmes : 98,5%

#### Age moyen : 42,5 ans

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

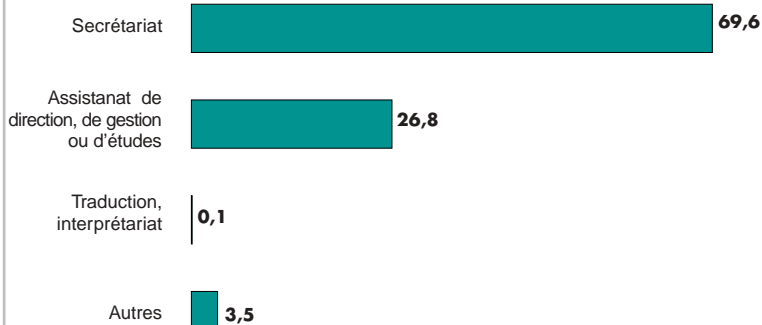
#### Ancienneté moyenne : 16,7 ans

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



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 46,4%  
Province : 53,6%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 21,4%  
Multi-branches assurances : 10,4%  
Vie : 10,3%

Proportion de temps partiel : 15,3%

### Modes d'emplois

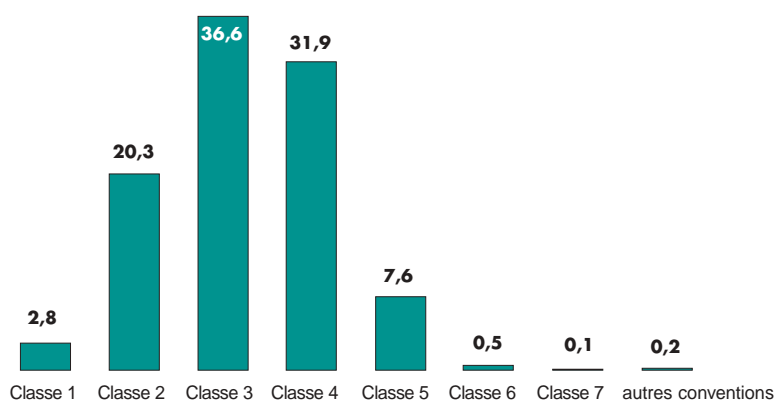
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 9,5%  
Non cadres administratifs : 90,3%  
Autres : 0,2%

#### Types de contrat

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

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



### Formation

73,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*  
49,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*

\* sur la base des 75,1% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 40,2 ans

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

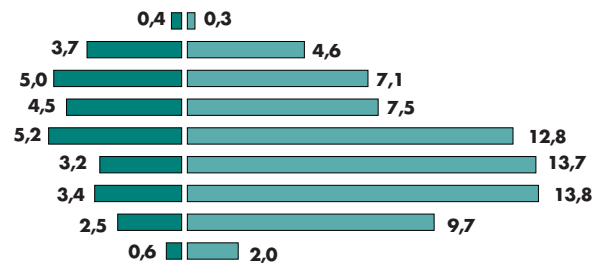
#### Ancienneté moyenne : 12,0 ans

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

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

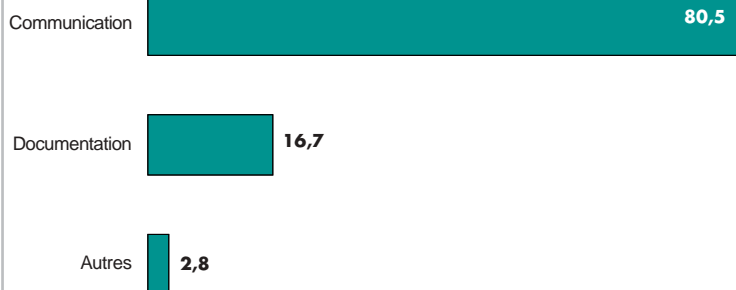
#### Hommes

#### Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 65,0%  
Province : 35,0%

#### Principales branches d'activité

Vie : 7,1%  
Multi-branches assurances : 6,3%  
Dommages : 6,0%

Proportion de temps partiel : 11,1%

### Modes d'emplois

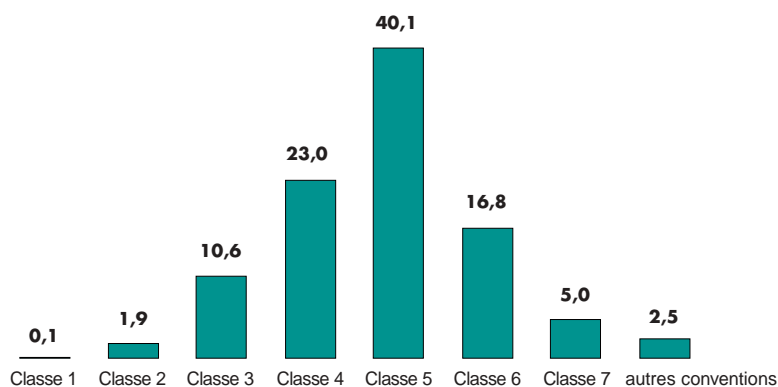
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 64,1%  
Non cadres administratifs : 34,0%  
Autres : 1,9%

#### Types de contrat

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

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



### Formation

32,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

49,1% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 72,2% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%





### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 37,7 ans

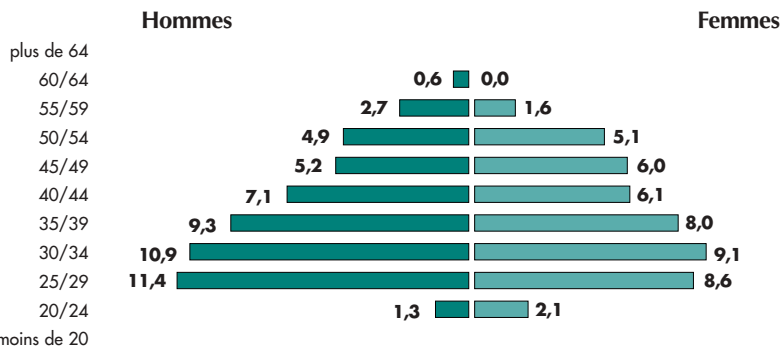
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,9%

#### Ancienneté moyenne : 8,0 ans

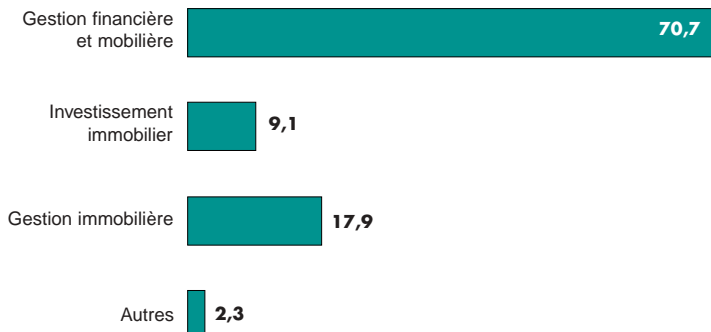
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 14,4%



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 85,3%

Province : 14,7%

#### Principales branches d'activité

Vie : 8,3%

#### Proportion de temps partiel : 6,7%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 69,4%

Non cadres administratifs : 27,0%

Autres : 3,6%

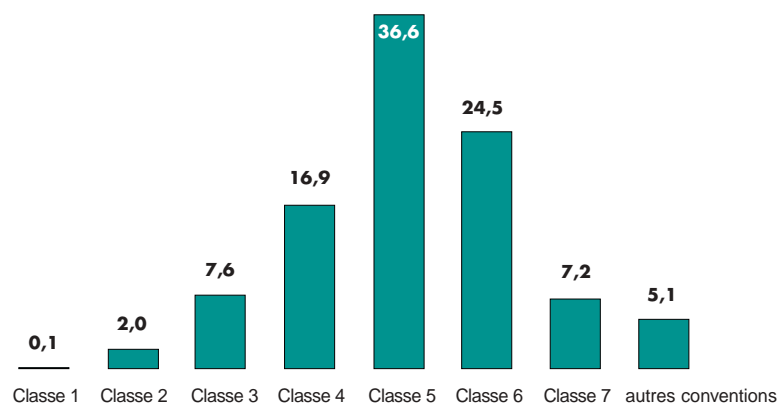
#### Types de contrat

CDI : 96,9%

CDD : 2,9%

Autres : 0,2%

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



### Formation

30,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

36,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

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

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

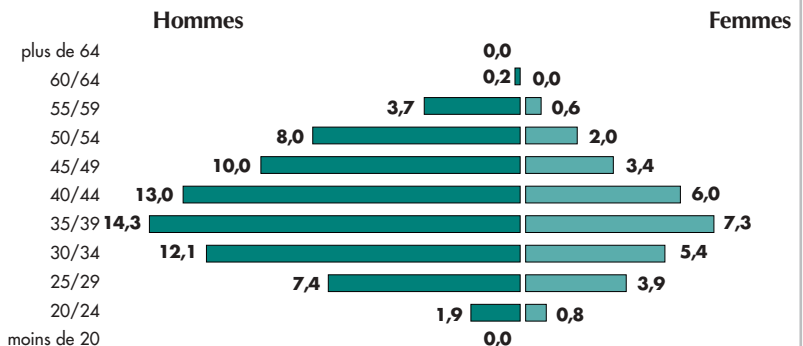
hommes : 70,6% femmes : 29,4%

#### Age moyen : 39,3 ans

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

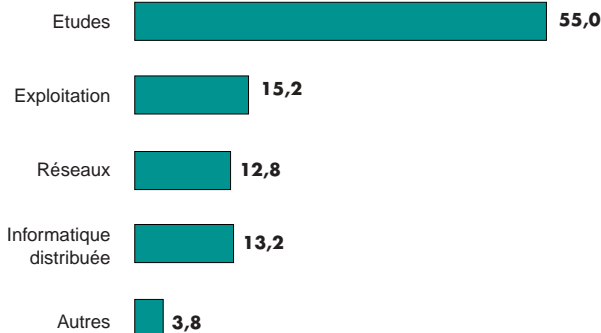
#### Ancienneté moyenne : 10,7 ans

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



### Activités

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



#### Répartition

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

#### Principales branches d'activité

Dommages : 5,0%  
Vie : 4,7%  
Multi-branches assurances : 2,8%

Proportion de temps partiel : 7,2%

### Modes d'emplois

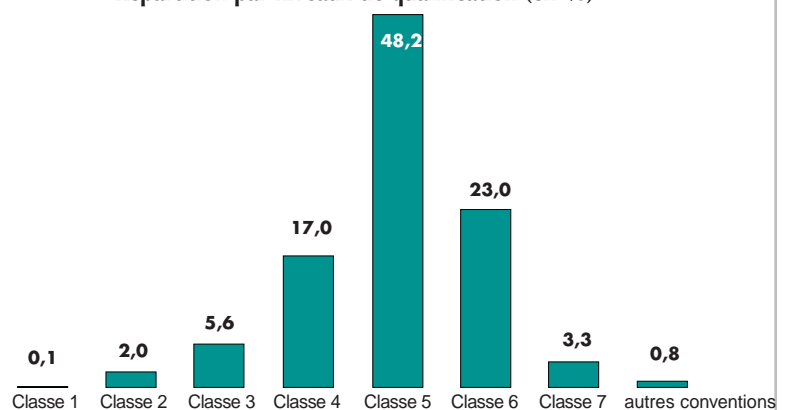
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 75,3  
Non cadres administratifs : 24,1%  
Autres : 0,6%

#### Types de contrat

CDI : 98,2%  
CDD : 1,4%  
Autres : 0,4%

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



### Formation

32,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

23,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 76,3% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 45,1% femmes : 54,9%

#### Age moyen : 39,0 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 8,2%

#### Ancienneté moyenne : 11,1 ans

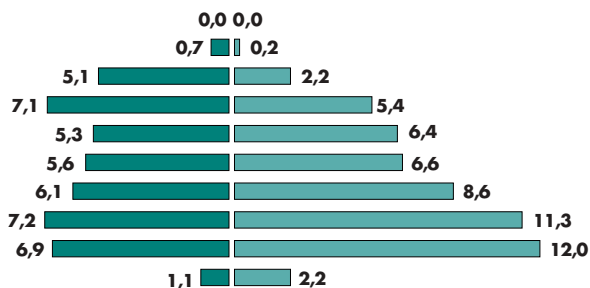
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 11,4%

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

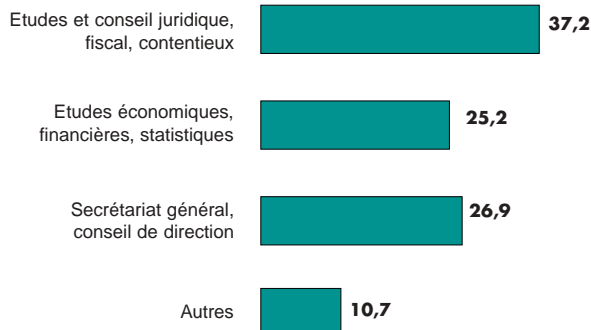
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 71,0%

Province : 29,0%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 13,1%

Dommages : 7,8%

Protection juridique : 7,7%

Vie : 7,5%

Proportion de temps partiel : 8,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 82,3%

Non cadres administratifs : 14,3%

Cadres de direction : 3,3%

Autres : 0,1%

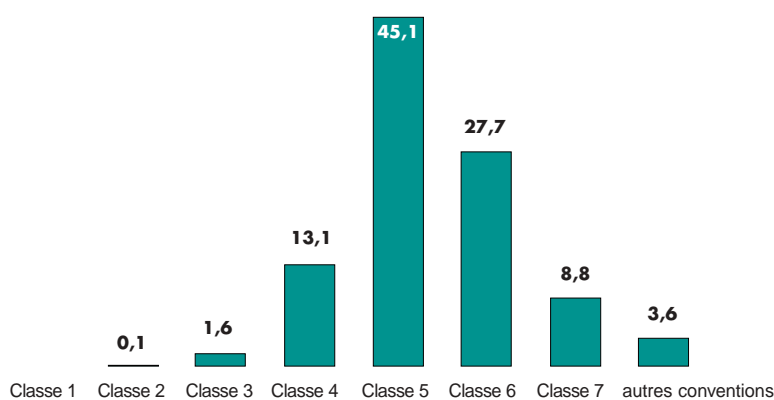
#### Types de contrat

CDI : 97,1%

CDD : 2,7%

Autres : 0,2%

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



### Formation

21,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

42,1% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

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

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 48,0% femmes : 52,0%

#### Age moyen : 40,1 ans

Proportion de salariés  
ayant 55 ans et plus : 6,2%

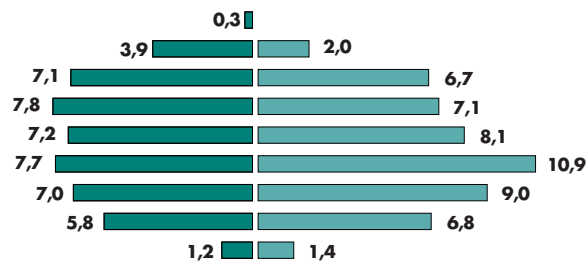
#### Ancienneté moyenne : 13,6 ans

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

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

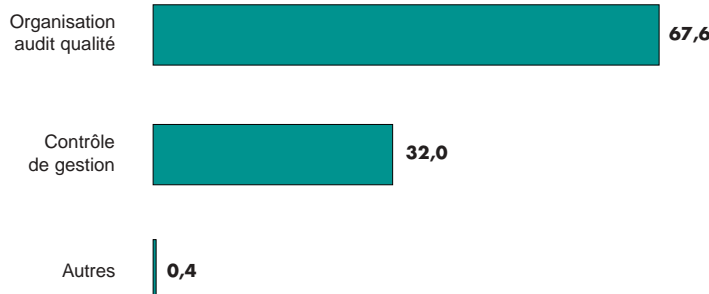
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 67,6%  
Province : 32,4%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 9,5%  
Via : 6,5%  
Multi-branches assurances : 3,7%

Proportion de temps partiel : 9,0%

### Modes d'emplois

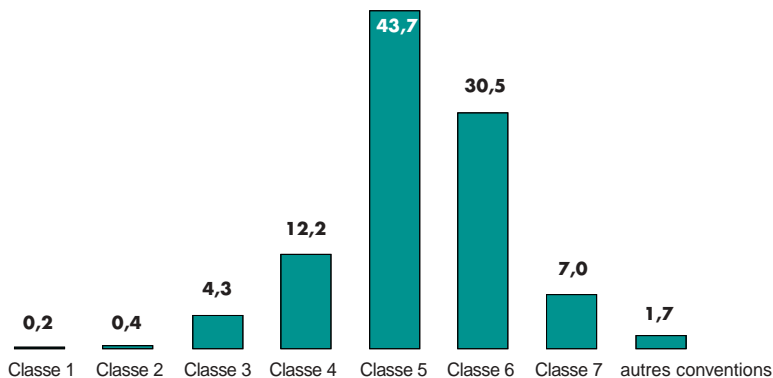
#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 81,6%  
Non cadres administratifs : 16,5%  
Autres : 1,9%

#### Types de contrat

CDI : 98,2%  
CDD : 1,4%  
Autres : 0,4%

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



### Formation

32,8% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

29,7% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

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

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 45,1 ans

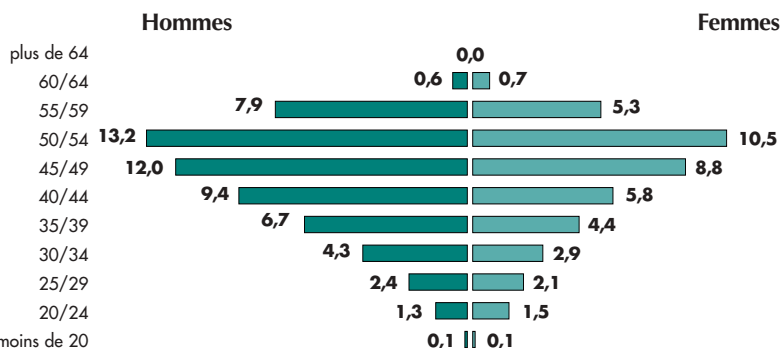
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 14,5%

#### Ancienneté moyenne : 17,5 ans

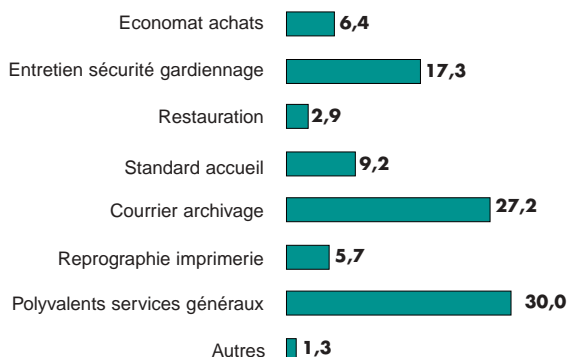
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 6,0%



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 47,1%

Province : 52,9%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 8,3%

Dommages : 4,1%

Vie : 1,4%

Proportion de temps partiel : 10,1%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 14,9%

Non cadres administratifs : 84,9%

Autres : 0,2%

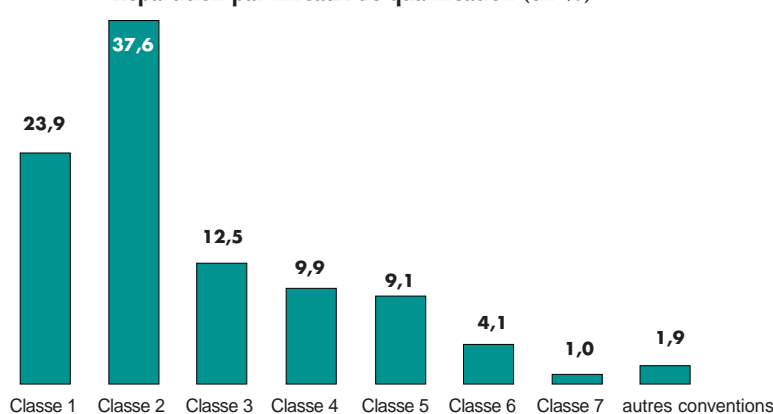
#### Types de contrat

CDI : 95,7%

CDD : 4,0%

Autres : 0,3%

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



### Formation

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

75,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*

\* sur la base des 66,6% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

#### Age moyen : 42,3 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 8,9%

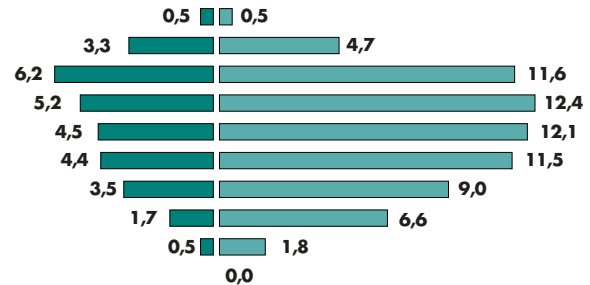
#### Ancienneté moyenne : 15,7 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 6,6%

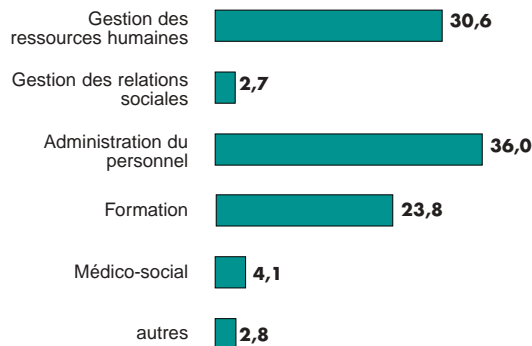
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 60,6%

Province : 39,4%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 5,8%

Dommages : 2,5%

Vie : 1,9%

Proportion de temps partiel : 14,4%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 56,8%

Non cadres administratifs : 39,9%

Autres : 3,3%

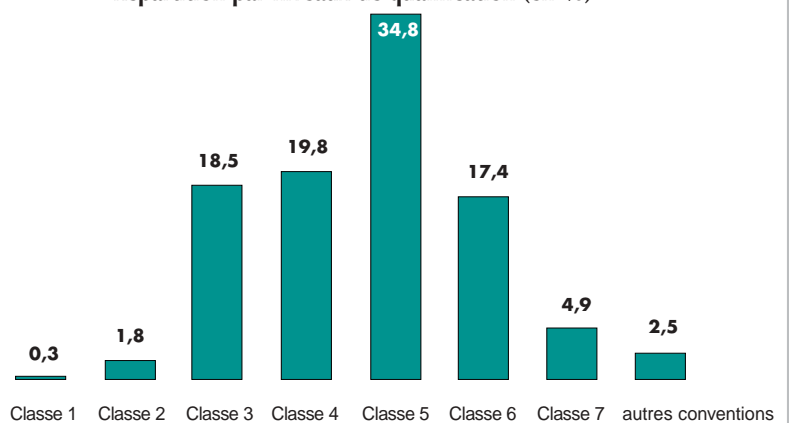
#### Types de contrat

CDI : 96,8%

CDD : 2,6%

Autres : 0,6%

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



### Formation

47,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

35,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à la licence\*

\* sur la base des 75,4% de répondants

A  
2,9%

B  
1,6%

C  
28,0%

D  
31,7%

E  
4,1%

F  
0,9%

G  
1,9%

H  
5,6%

I  
0,8%

J  
1,2%

K  
7,5%

L  
2,2%

M  
2,5%

N  
4,4%

P  
2,2%

R  
2,1%

Z  
0,4%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 82,3% femmes : 17,7%

#### Age moyen : 47,2 ans

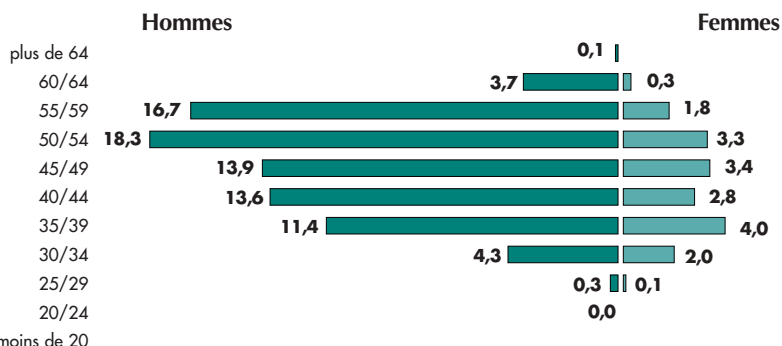
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 22,7%

#### Ancienneté moyenne : 14,3 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 5,1%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 67,1%

Province : 32,9%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 11,5%

Dommages : 6,4%

Vie : 4,3%

**Proportion de temps partiel : 6,5%**

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 34,5%

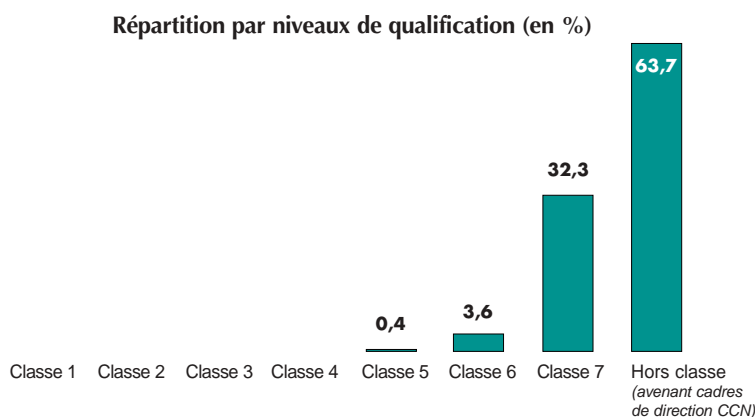
Cadres de direction : 63,8%

Autres : 1,7%

#### Types de contrat

CDI : 99,7%

Autres : 0,3%



### Formation

**53,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\***

**16,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\***

\* sur la base des 65,9% de répondants

**A**  
2,9%

**B**  
1,6%

**C**  
28,0%

**D**  
31,7%

**E**  
4,1%

**F**  
0,9%

**G**  
1,9%

**H**  
5,6%

**I**  
0,8%

**J**  
1,2%

**K**  
7,5%

**L**  
2,2%

**M**  
2,5%

**N**  
4,4%

**P**  
2,2%

**R**  
2,1%

**Z**  
0,4%

## REMARQUES & COMMENTAIRES

Ce Roma 2003 (effectifs au 31 décembre 2002), constitue la septième 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
- **Les quadras d'aujourd'hui... quinquas de demain ?\***

Sur le plan de l'enquête elle-même, deux faits marquants sont à signaler : un taux de réponse remarquable et l'intégration dans la base de données sociales de Groupama<sup>(1)</sup>, entreprise adhérente à la FFSA.

### 1) Roma 2003, un taux de réponse remarquable

Le Roma 2003, effectif au 31 décembre 2002 est marqué par un taux de réponse exceptionnel (98,3%), sur un périmètre en forte augmentation compte tenu de l'intégration de Groupama. Ce taux confirme l'intérêt et l'engagement des entreprises de la FFSA et du GEMA dans la réalisation de ce document ; qu'elles soient remerciées pour leur participation à l'approfondissement de la connaissance des données sociales de notre profession.

Comme nous l'écrivions déjà l'an dernier, ce taux de réponse élevé, qui s'est doublé d'une amélioration qualitative, fait du Roma non pas une enquête par extrapolation d'un panel, même représentatif, mais une véritable photographie fiable de la réalité de la population des entreprises adhérentes à la FFSA et au GEMA. Ce document, véritable bilan social consolidé de la profession, permet entre autre, par le recul statistique d'approfondir les analyses de l'évolution dynamique de la population professionnelle et des métiers.

\* Cette étude fait l'objet d'un tiré-à-part.

(1) Groupama représente 17 300 salariés, soit un accroissement de 14,7% du périmètre de l'enquête.

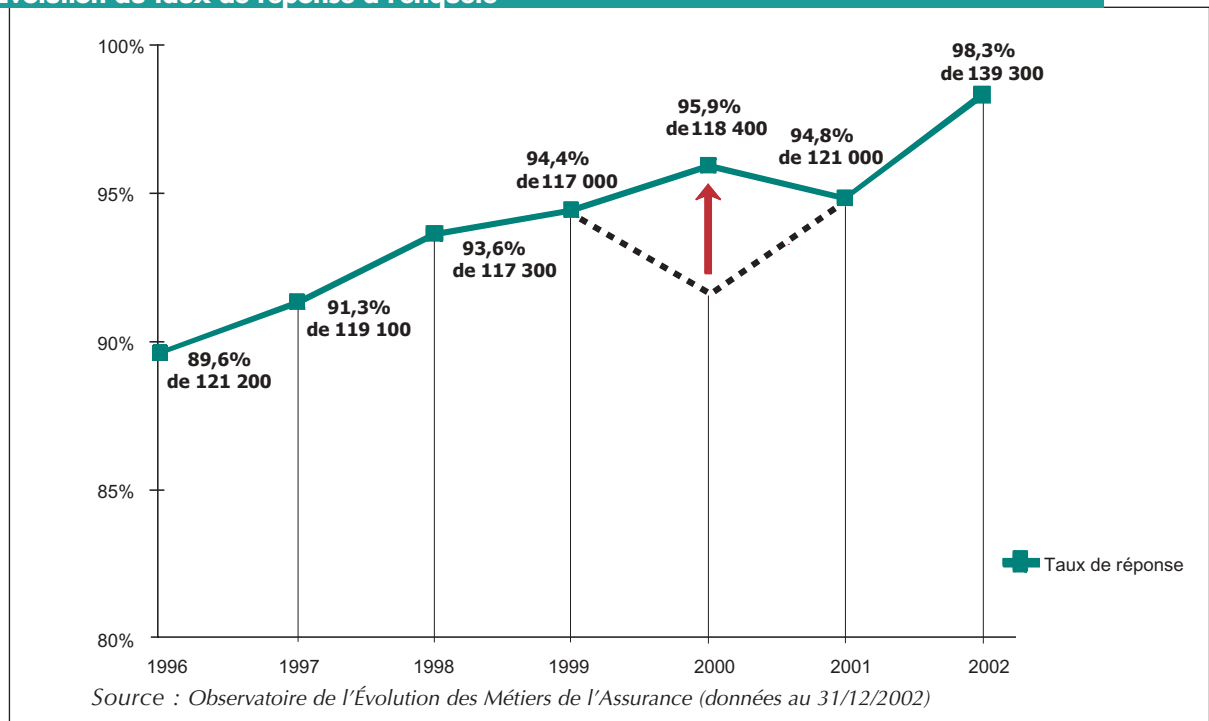


## 2) Remarques sur l'évolution du taux de réponse

Pour comprendre les commentaires ci-après, il convient de rappeler que ce taux est calculé à partir du recueil des effectifs de l'ensemble des entreprises adhérentes à la FFSA et au GEMA au 31 décembre de chaque exercice considéré. Le taux de l'enquête correspond donc au nombre de réponses renseignées et normées, rapporté au périmètre tel que défini précédemment.

L'évolution de ce taux ainsi que les effectifs concernés, année par année depuis 1996, est représentée par le graphique ci-dessous.

Evolution du taux de réponse à l'enquête



La correction a posteriori du taux de réponse du Roma 2001 (effectifs au 31/12/2000), fait suite à l'intégration de données spécifiques aux commerciaux qui n'avaient pas été fournies à l'époque par un grand groupe. Elle améliore donc le pourcentage des populations prises en compte dans le Roma 2001, par un accroissement des données brutes en effectifs au 31 décembre 2000.

Cette agrégation permet d'avoir un meilleur suivi historique de la population intégrée à la base de données sociales. Cette correction entraîne en apparence une baisse relative du taux de recouvrement pour le Roma 2002 (effectifs au 31/12/2001). En réalité, comme on le constate, il s'agit d'un pourcentage appliqué à une population en augmentation (+ 2 600 personnes). Cette baisse apparente du taux de réponse ne reflète donc pas la réalité des données recueillies, puisque le nombre d'effectifs incorporés dans la base a été en augmentation pour l'exercice 2001.

Dans ce prolongement, le caractère exemplaire voire exceptionnel du taux de réponse (98,3%) pour l'enquête sur les effectifs au 31 décembre 2002 se trouve encore renforcé. Pour cet exercice, il y a un accroissement simultané du taux de réponse, par rapport à une population globale encore en augmentation, et une croissance du nombre absolu des données sociales recueillies en terme d'effectifs.

---

Ainsi, depuis l'origine de l'enquête, nous avons une cohérence entre évolution de la population totale, pourcentage du taux de réponse, et effectifs renseignés. Cela permet d'avoir des références homogènes pour déterminer l'évolution dynamique des critères tant socio-professionnels que par famille et sous familles de métiers.

### 3) Méthodologie d'intégration progressive de Groupama

C'est cette volonté de maintenir cette homogénéité et cette rigueur dans l'analyse qui nous a fait prendre la décision de procéder à l'intégration du groupe Groupama en deux étapes.

Dès cette année, à l'occasion de la publication du Roma 2003 (données statistiques des effectifs au 31 décembre 2002), nous avons procédé à l'intégration de 17 300 salariés de Groupama dans la partie "description de la population globale des salariés des entreprises d'assurances".

De ce fait, l'assiette globale de l'enquête est passée de 121 000 à 139 300 personnes. L'ensemble des caractéristiques tant socio-professionnelles (âge, sexe, ancienneté, etc...) que la ventilation dans les familles de métiers, prend donc bien en compte la population totale des salariés travaillant dans des sociétés adhérentes à la FFSA et au GEMA à partir d'un taux de réponse de 98,3% agrégé à 100%.

Cette introduction n'entraîne pas de biais statistique s'agissant d'une incorporation statique à un moment donné (31 décembre). Les principales modifications constatées dans l'exercice 2003 sont la résultante des caractéristiques de l'entreprise incorporée.

Pour autant le poids de cette insertion représente un accroissement de 14,7% 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 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.

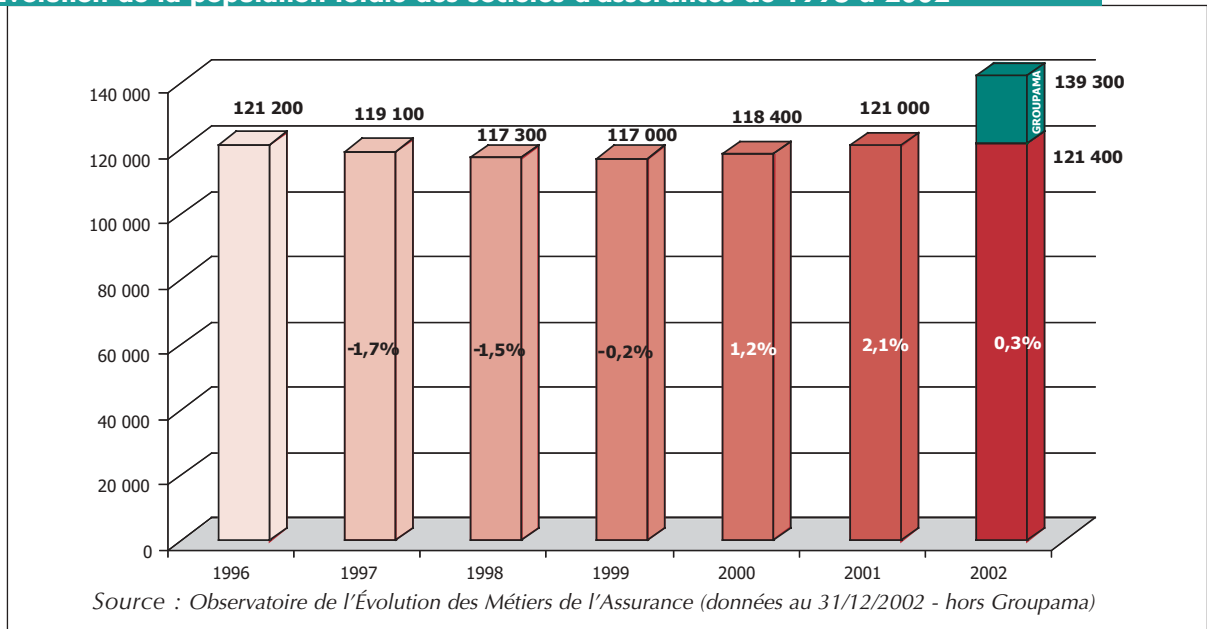
En résumé, nous dichotomiserons donc dans une première étape la partie strictement statistique au 31 décembre, qui prend déjà en compte Groupama dès cette année, de l'introduction de cette société dans les analyses chronologiques et dynamiques qui se fera dans trois ans.

Nous nous contenterons à l'occasion de nos commentaires, et lorsque que cela est possible, dans le respect déontologique de l'anonymat des sociétés, d'apporter quelques éclairages éventuels sur ce que nous avons déjà constaté dès 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) 2002 marque une nouvelle augmentation des effectifs qui masque un phénomène nouveau : le ralentissement des sorties

Indépendamment de l'intégration des salariés de Groupama qui fait passer les effectifs globaux de l'enquête annuelle à 139 300, il convient de se pencher sur l'évolution des effectifs à périmètre constant, de 1996 à 2002.

### Evolution de la population totale des sociétés d'assurances de 1996 à 2002



Le graphique ci-dessus marque une nouvelle progression des effectifs entre 2001 et 2002, la population totale passant de 121 000 à 121 400. Mais, ce chiffre masque en réalité un phénomène nouveau. En effet, cette progression n'est pas, comme antérieurement, le produit des nouvelles embauches, celles-ci étant en diminution en 2002. Ce ralentissement avait d'ailleurs été envisagé dans nos commentaires de l'année dernière compte tenu de la conjoncture : chute de la bourse et accroissement de la sinistralité.

Hors Groupama, les effectifs "nouveaux entrants" sont en effet passés de 12 400 à 11 400, soit une baisse globale d'environ 1 000 salariés. Cette baisse qui affecte aussi bien les non cadres que les cadres a été plus marquée chez ces derniers passant de 3 100 à 2 700 entraînant une chute du taux de renouvellement de la population cadre de 7,7% en 2001 à 6,0% en 2002. Nous approfondirons l'analyse de cette baisse des nouveaux entrants et ses conséquences dans un chapitre suivant.

L'environnement conjoncturel s'est donc traduit en 2002 par un ralentissement des embauches dans l'assurance. D'ores et déjà les premiers chiffres recueillis pour l'exercice 2003 notamment en cadres, à travers les enquêtes APEC, montrent que cette tendance se maintient sinon s'amplifie en 2003. Le nombre d'offres d'emplois cadres au premier semestre a diminué de 22%.

Il conviendra, bien évidemment, d'être attentifs à cet aspect lors de la publication du Roma 2004, chiffres consolidés au 31/12/2003.

Il apparaît donc que ce ne sont pas les entrées qui justifient la progression des effectifs de l'exercice. Ce phénomène peut s'expliquer par une combinatoire de plusieurs facteurs affectant le nombre de sorties.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2002

D'une part, la détérioration du marché du travail entraîne une moins grande fluidité de la main d'œuvre freine la mobilité professionnelle et la régulation par turn-over.

D'autre part, ce ralentissement des sorties pourrait marquer l'amorce d'un changement culturel des entreprises par l'arrêt, notamment, des systèmes de cessation d'activité avant 60 ans. L'absence de recul ne nous permet pas de donner une réponse péremptoire d'autant qu'il convient de rechercher par sondage, que nous allons entreprendre à l'occasion du Roma 2004 si, dans les chiffres totaux déclarés par certaines entreprises, notamment les grands groupes, l'ensemble des effectifs retenus correspondent bien à des effectifs économiques actifs, ou intègrent dans le calcul un certain nombre de salariés dispensés d'activité sous forme de systèmes de pré-retraites.

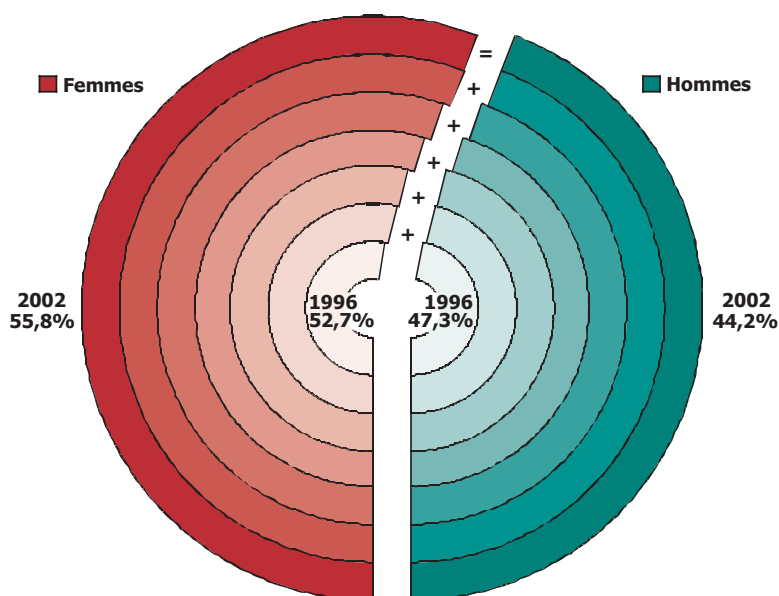
Cette analyse est importante car si tel était le cas, la sortie des cohortes du papy boom notamment les 55 ans et plus, serait encore plus importante en réalité que ne le relèvent les statistiques. Nous reviendrons sur ces différents aspects dans le tiré-à-part consacré aux problèmes des quadras qui est publié simultanément à la présente édition du Roma.

### B) Les grandes tendances observées de la population totale de 1996 à 2002

#### a) En 2002, la féminisation se stabilise

En ce qui concerne la féminisation, l'année 2002 marque un phénomène nouveau par rapport aux constatations antérieures qui avaient vu, depuis 1996, une progression régulière des effectifs féminins passant de 52,7% en 1996, à 55,8% en 2002.

#### Evolution de la répartition Hommes/Femmes dans la population totale



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2002 - hors Groupama)

En effet, à périmètre constant, il apparaît une stabilisation du rapport Hommes/Femmes, la répartition en 2002 étant strictement égale à 2001.

Comment peut-on expliquer ce phénomène ?

A priori, deux éléments interviennent :

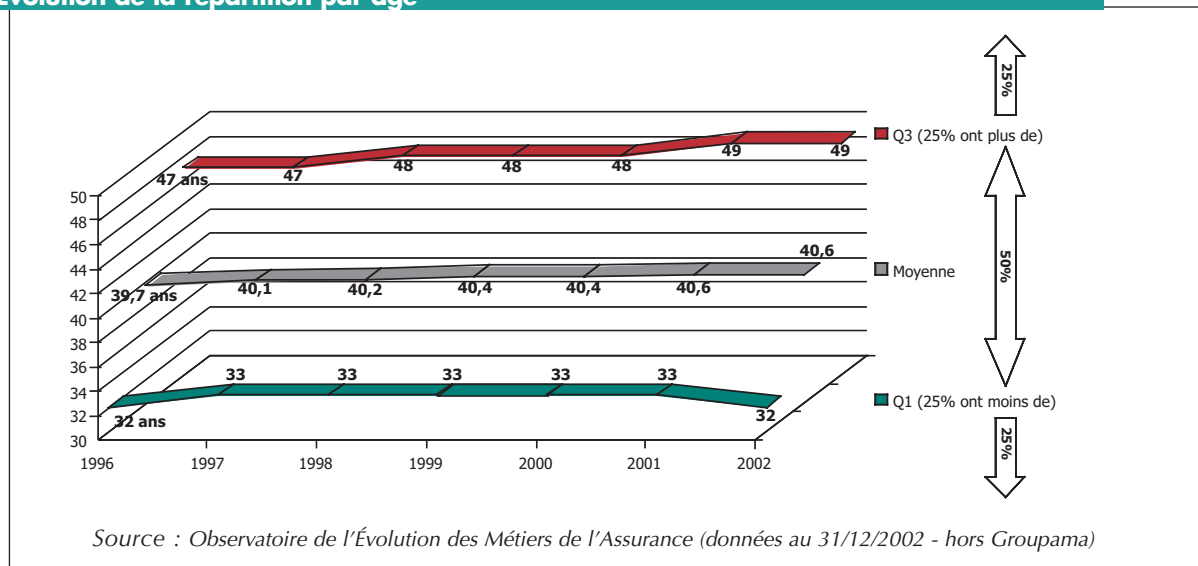
- en amont, par le moins grand nombre d'embauches dans lequel les femmes ont toujours été majoritaires depuis 1996,
  - et en aval par un ralentissement global des sorties, sachant que pour les plus de 50 ans la proportion des hommes, par la nature antérieure des embauches, était plus importante.
- L'analyse des nouvelles embauches nous permettra de donner un éclairage plus précis à un éventuel renversement de tendance du rapport Hommes/Femmes...

Cette analyse est effectuée à périmètre constant. L'intégration des salariés de Groupama, population fortement féminisée, atténuerait ce constat, puisque le rapport Hommes/Femmes passerait à 56,4% de femmes. Mais ne connaissant pas l'historique de l'évolution de ce rapport au sein de la société précitée, comme nous l'avons écrit précédemment, nous n'en faisons état que d'une manière factuelle sans en tirer de tendances structurelles.

## b) L'âge moyen demeure élevé et ne permet pas le renouvellement des générations

Cet aspect sera abordé d'une manière approfondie dans le tiré-à-part consacré aux perspectives démographiques, et plus particulièrement aux quadras. Mais, d'ores et déjà, nous pouvons constater à travers le graphique ci-dessous, que l'âge moyen reste identique en 2002 à celui de 2001, marquant une pause apparente dans le vieillissement, même si cet âge moyen reste fortement élevé.

### Evolution de la répartition par âge



La prise en compte du premier quartile, c'est-à-dire les 25% plus jeunes salariés, montre en 2002 un abaissement d'une année, produite, entre autres par les embauches sur les plateformes de services, lesquelles représentent aujourd'hui un quart des embauches de cette tranche.

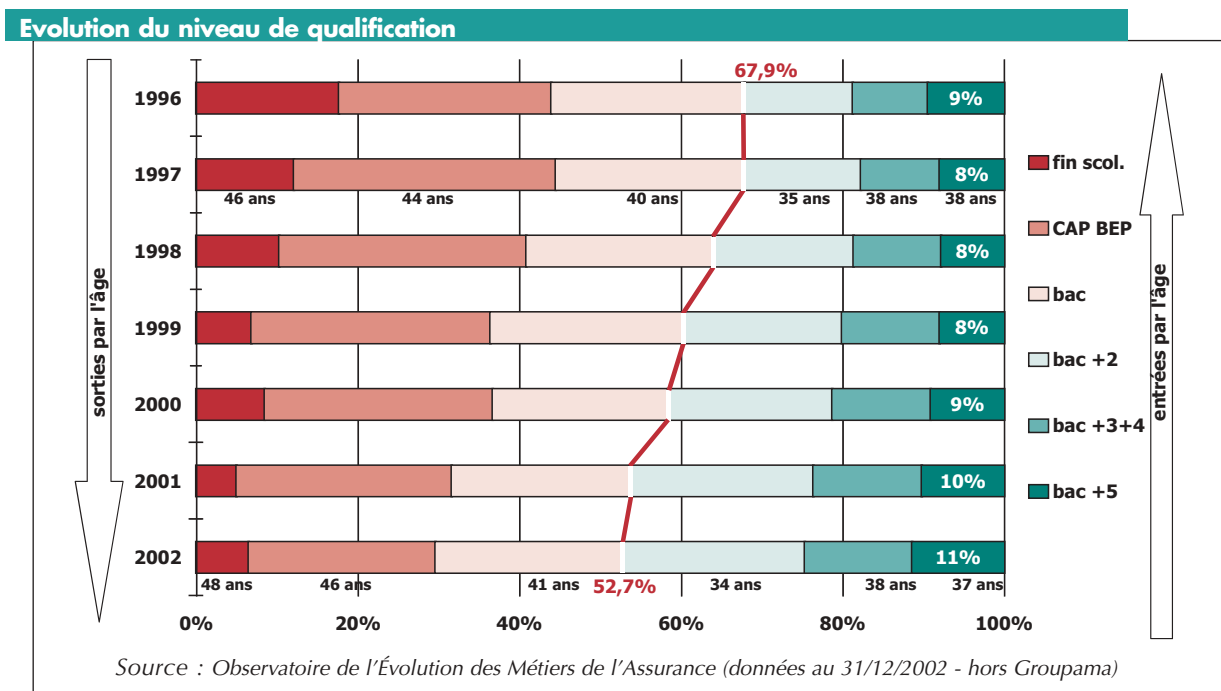
A contrario, comme nous l'avons indiqué à travers nos commentaires sur l'évolution de la population totale, le taux de rétention à "55 ans et plus" semble s'être accru, en particulier par le franchissement d'une cohorte importante "1947" dans la catégorie "55 ans et plus". Nous y reviendrons dans le tiré-à-part.

Sur cet indicateur, l'intégration de Groupama n'entraîne pas d'effets particuliers.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2002

### c) L'élévation du niveau de qualification se poursuit mais avec un certain ralentissement

Pour ce critère aussi, la diminution du nombre d'embauches, notamment des cadres, n'est pas neutre.



Rappelons que la progression des Bac+2 et plus, qui est passée de 32,1% en 1996 à 47,3% en 2002, s'est essentiellement effectuée par substitution, c'est-à-dire à travers les nouvelles embauches, et par une sortie importante des populations âgées de salariés ayant un niveau de scolarité inférieur.

En ce qui concerne le taux des Bac+2 et plus, comme nous l'avons écrit, il est parfaitement envisageable que la barre des 50% de titulaires de diplôme supérieur ou égal à Bac+2, sauf fléchissement drastique de l'embauche, puisse être atteinte d'ici deux à trois ans.

Par ailleurs, la problématique de la hausse des compétences, posée à travers le maintien de l'employabilité et les problèmes de formations éventuellement diplômantes, liés à la validation des acquis de l'expérience (VAE), pourront être aussi un facteur d'accroissement du niveau global de la population "en place".

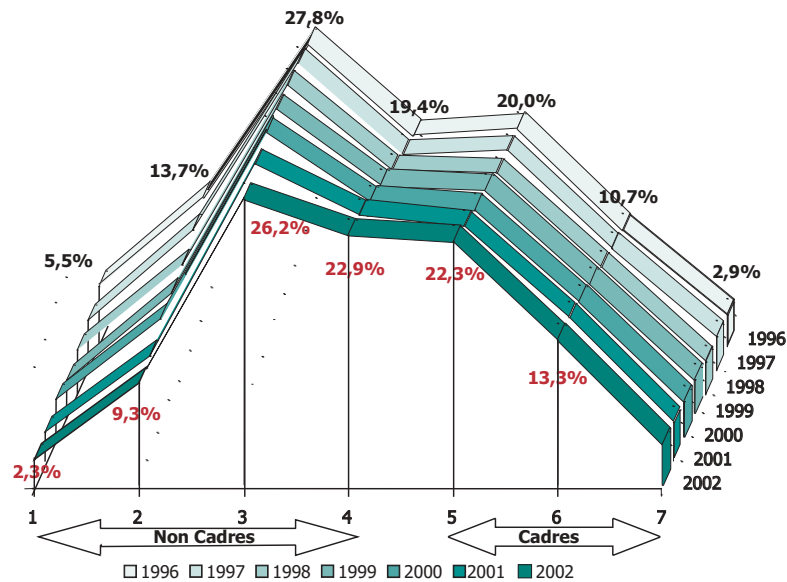
Malgré le ralentissement, les embauches s'effectuant pour une grande part dans la famille "commercial assis" (plates-formes de services souscription et/ou indemnisation), l'accroissement des profils d'embauche connotés Bac+2, se poursuit, et demeure donc la porte d'entrée dans la profession.

### d) La population cadre continue d'augmenter

A périmètre égal, hors Groupama, les constatations faites lors des exercices antérieurs se trouvent confirmées, notamment en ce qui concerne la progression du poids des cadres ressortissant des classifications de la Convention Collective Nationale de 1992.

Pour ces catégories, le taux d'encadrement est passé de 33,6% en 1996 à 39,3% en 2002, en particulier par un accroissement significatif des classes 5 et 6 et, dans une moindre mesure des classes 7.

## Répartition par classe de la population rattachée à la CCN 1992



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2002 - hors Groupama)

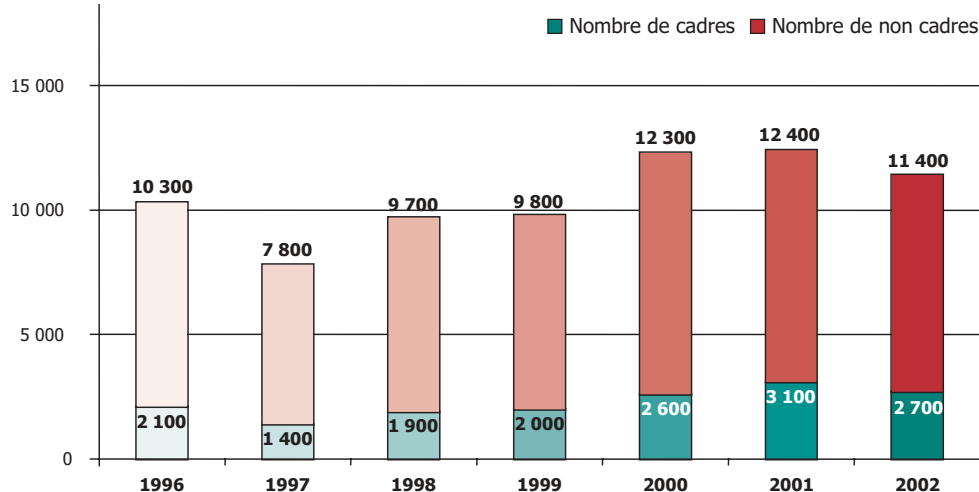
Pour ce qui concerne les non cadres, la classe 3, malgré une légère baisse depuis 1999, reste la classe dominante ; un salarié sur quatre (cadres et non cadres), se situe dans cette classification. La classe 1 quant à elle, tend à disparaître.

## C) Dynamique des nouveaux entrants

### a) En 2002, une forte diminution des embauches

Comme nous l'avons indiqué précédemment, l'année 2002 marque une certaine rupture avec les années antérieures. Cette rétraction du volume des embauches a des conséquences sur l'ensemble de la population, mais est plus significative pour la population cadre qui est passée de 3 100 recrutements en 2001, à 2 700 en 2002.

## Evolution en volume des effectifs des nouveaux entrants



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2002 - hors Groupama)

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2002

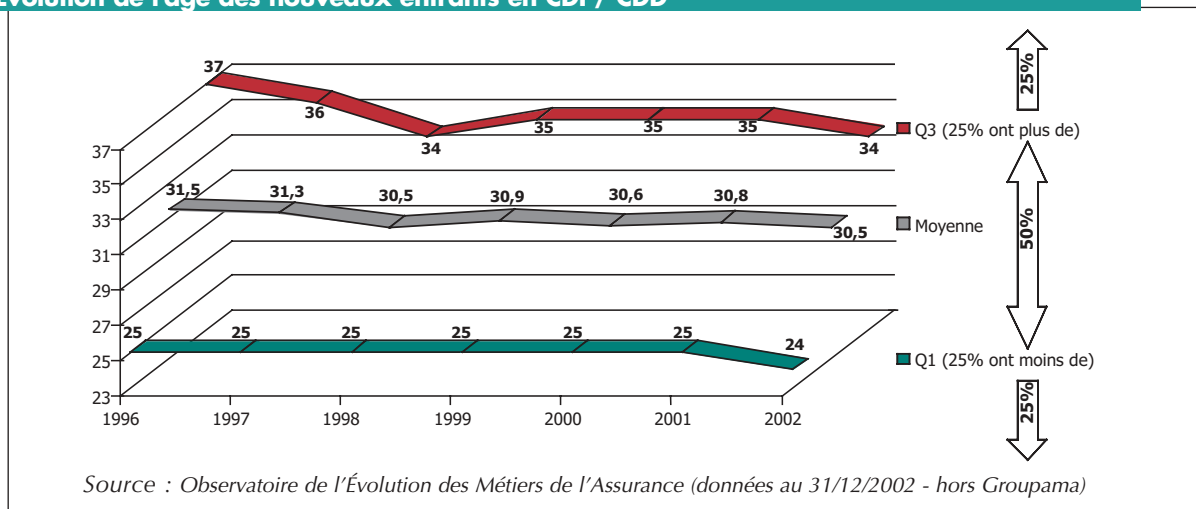
Néanmoins, compte tenu du nombre des sorties cadres enregistré durant cet exercice (880), le solde de renouvellement reste positif. Il se situe en tout état de cause au-delà des besoins déterminés dans notre étude sur la pénurie, à partir des travaux croisés du Commissariat au Plan, de l'Apec et de l'Observatoire qui situaient les besoins de recrutement annuels et/ou promotion à 1 000 cadres par an jusqu'en 2010 (10 450 cadres de 2000 à 2010) pour tenir compte du choc démographique

### b) L'âge moyen des nouveaux entrants reste élevé malgré une légère baisse

L'analyse de l'évolution de l'âge moyen des nouveaux entrants (CDI et CDD), montre un léger rajeunissement entre 2001 et 2002 passant de 30,8 ans à 30,5 ans. Le premier quartile (25% des plus jeunes) montre que l'âge supérieur de cette catégorie a été ramené de 25 ans à 24 ans durant cette période. De même, en ce qui concerne les 25% les plus âgés, l'âge inférieur a aussi baissé d'un an passant de 35 ans en 2001 à 34 ans en 2002.

Comme les années précédentes, malgré cette légère baisse de la moyenne, l'âge d'embauche reste élevé, ce qui ne permet pas un rajeunissement de la pyramide démographique des salariés de l'assurance. D'autant que le ralentissement des sorties peut entraîner un "re-vieillessement" global de la population, ce que nous allons étudier dans l'analyse prospective sur les quadras.

#### Evolution de l'âge des nouveaux entrants en CDI / CDD



Cependant, une analyse plus fine montre des tendances différentes si l'on prend en compte d'une manière séparée les populations cadres et non cadres, ressortissant exclusivement de la Convention Collective Nationale de 1992, basée sur les salariés en CDI.

En ce qui concerne les non cadres, l'âge moyen en 2002 se situe à 28,8 ans, et celui des cadres à 32,4 ans : soit un écart de 3,6 ans. Rappelons que cet écart était en 1996 de 4,6 ans (29,7 pour les non cadres / 34,3 pour les cadres).

Il est clair que la prise en compte des CDD entraînerait en particulier pour les non cadres, une diminution de l'âge moyen et du premier quartile.

Le croisement de l'âge des nouveaux entrants CDD et CDI, et des familles de métiers, permet de constater que les salariés de 25 ans et moins, se trouvent pour 47% dans les familles "gestion de contrats" et commerciale "vente assise". Ce qui indique d'ores et déjà que les jeunes sont embauchés majoritairement dans des fonctions de type front-office, dans des organisations en plates-formes de services (souscription et/ou indemnisation).

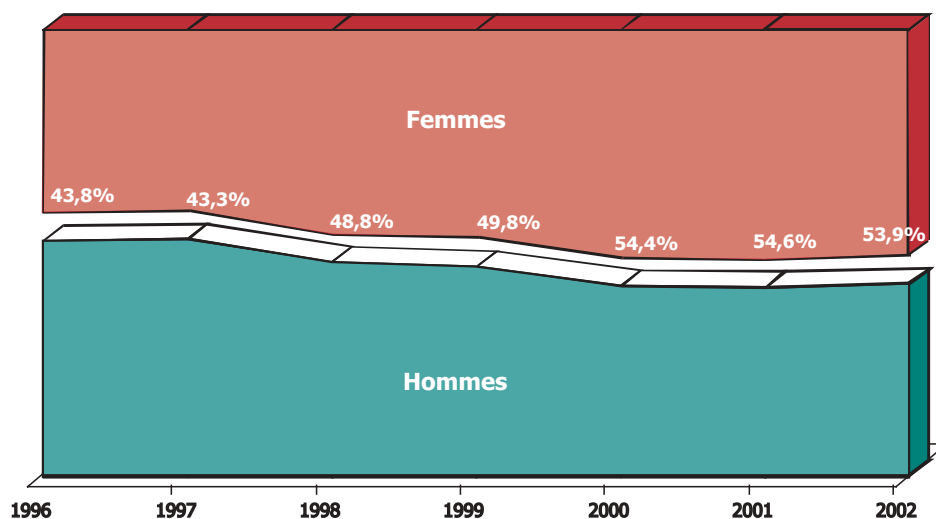


A contrario, pour les plus de 35 ans, la dispersion dans les familles de métiers est plus importante. Ils se retrouvent plus faiblement dans les commerciaux "assis" (6,6%) et "gestion de contrats" (15,7%). Ces embauches se répartissent pour l'essentiel dans toutes les familles en développement ou en forte transformation. Cet élément corrobore nos études métiers antérieures sur les recrutements de personnel qualifié, expérimenté, souvent de statut cadre (dans les métiers en développement "informatique", "marketing", "actuariat").

## c) Un fléchissement des embauches féminines

L'évolution du taux des femmes parmi les nouveaux entrants de l'année 2002, marque aussi une rupture, alors que la féminisation est un élément caractéristique des embauches passant de 43,8% en 1996 à 54,6% en 2001. La tendance est stoppée : le taux de femmes revenant à 53,9% en 2002.

### Evolution de la répartition par sexe des nouveaux entrants



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2002 - hors Groupama)

Sur un volume total d'embauche en diminution, l'absence de recul ne permet pas de déterminer s'il s'agit d'un phénomène conjoncturel ou structurel ; néanmoins, il apparaît que l'influence des recrutements dans la famille "commerciale", traditionnellement "debout", a toujours été à forte majorité masculine. Aussi, peut-on s'interroger si la création d'une activité commerciale "assise", à travers les plates-formes, ne va pas engendrer par mimétisme une masculinisation de cette forme de travail à dominante commerciale ?

Toutefois, il convient d'être particulièrement prudent sur cette analyse qui demandera un approfondissement. L'étude sur l'évolution des métiers commerciaux, que l'Observatoire va engager, prendra en considération ces éléments.

Rupture ou artefact conjoncturel ? Le débat est ouvert.

### D) Les difficultés de la fidélisation des nouvelles embauches

#### a) Légère amélioration du taux global de conservation

Sous ce titre, et pour la première fois l'année dernière, nous avons abordé l'un des problèmes majeur de la profession qui, au-delà de l'image, est non seulement d'attirer les jeunes diplômés, mais aussi de les fidéliser.

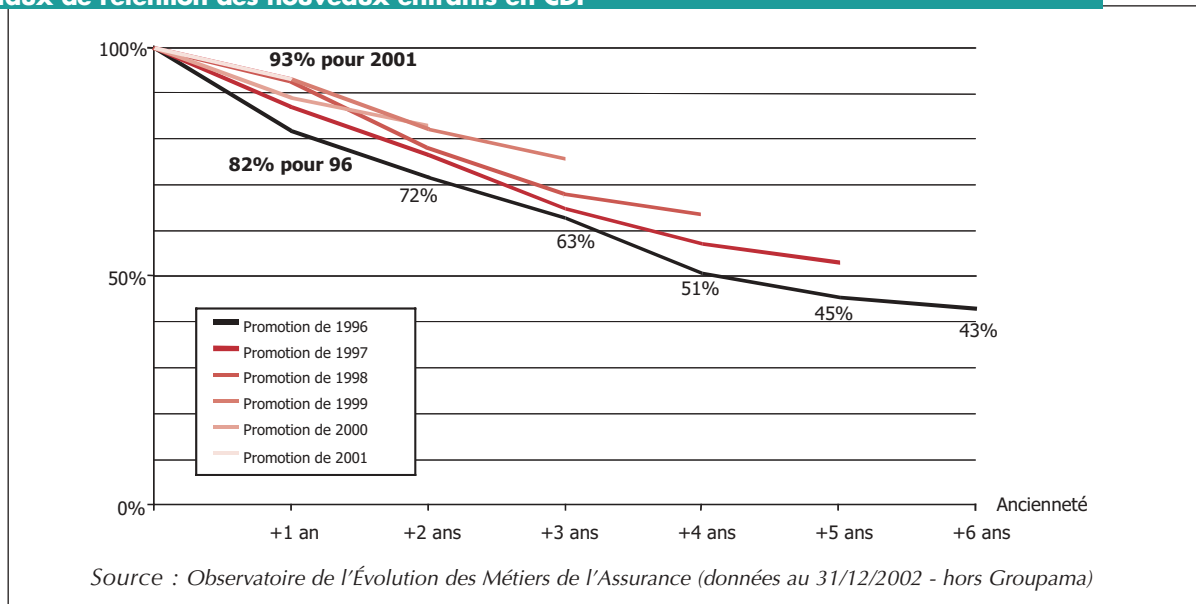
A partir d'un graphique nous avons donc représenté l'évolution des effectifs des nouveaux entrants d'une année déterminée, pour laquelle nous avons suivi l'évolution du "stock" dans les années suivantes.

Nous avons ainsi observé que le taux de conservation, toutes populations confondues, était très faible et qu'en prenant comme référence la "promotion" 1996, nous constatons que dans les cinq années qui suivaient, près des deux tiers de cette cohorte avaient quitté l'entreprise initiale, avec une chute dès la première année de près de 30%.

Comme indiqué dans le Roma 2003 (effectifs au 31/12/2002) nous allons donc poursuivre cette année notre analyse du taux de rétention des nouveaux entrants.

Dans un premier temps, nous avons pris en compte l'ensemble de la population administrative et commerciale (cadres, non cadres, administratifs, et commerciaux) sur la base des contrats à durée indéterminée.

#### Taux de rétention des nouveaux entrants en CDI



Comme vous pouvez le voir, une amélioration certaine apparaît entre 1996 et 2001, le taux de conservation à un an passant de 82% à 93% (hors CDD).

Pour l'ensemble des promotions étudiées, cette amélioration se confirme, avec, pour chacune un recul historique différent. Il n'en demeure pas moins que pour l'ensemble des promotions, les projections tendanciennes déterminent un taux de conservation égal ou inférieur à 50% autour de la cinquième année, une stabilisation semblant s'établir à partir de 4 ans. Pouvons-nous considérer qu'il s'agit là de la période de début d'intégration ?

La difficulté de conserver les nouveaux entrants dans les premières années se retrouve ainsi confirmée. Pour nuancer cette analyse, rappelons que cet indicateur ne détermine pas s'il s'agit d'une mobilité vers une autre entreprise d'assurances, ou bien vers un autre secteur professionnel ?

En l'état, nous n'avons pas les moyens de dissocier :

- la mobilité professionnelle inter-entreprises, à travers laquelle la personne recherche une promotion et/ou une augmentation salariale, impliquant le passage d'un statut de junior en formation à senior confirmé,

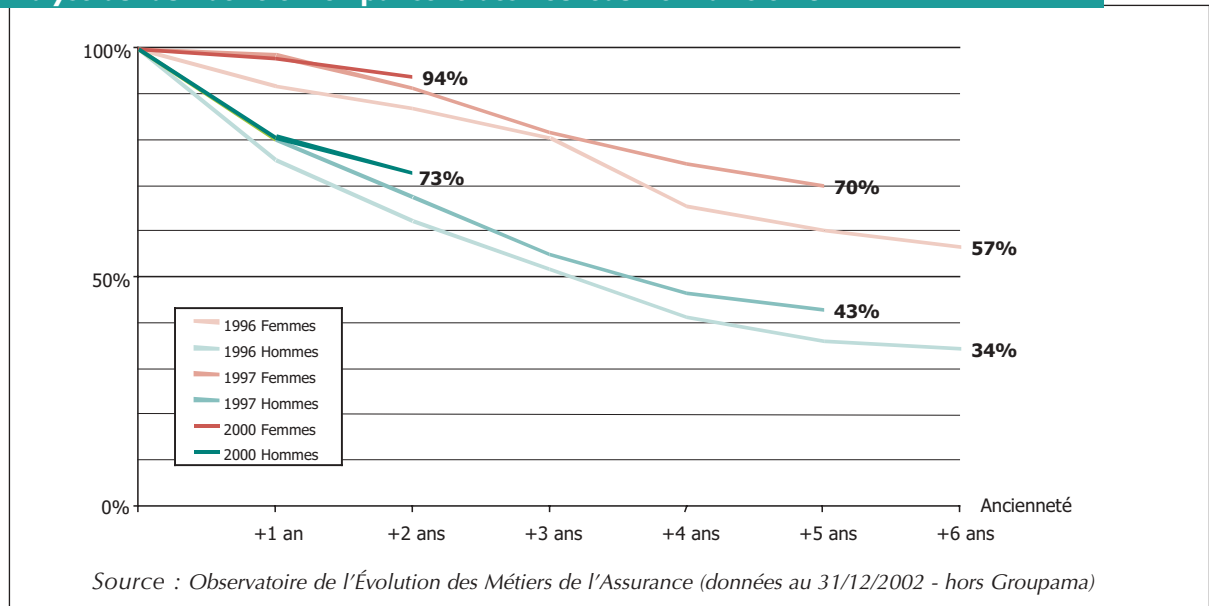
- et la mobilité interprofessionnelle, par un transfert vers un autre secteur d'activité concurrentiel...

Même si nous ne pouvons engager une recherche de "traçabilité" inter-entreprises ou interprofessionnelle, nous pouvons essayer d'approfondir à l'intérieur des éléments de notre base de données, des différences de comportement soit par sexe, soit par métier pour éclairer ce phénomène de turn-over.

## b) Une meilleure fidélisation des embauches féminines

Dans un premier temps, nous avons analysé le taux de rétention par sexe des nouveaux entrants en CDI (hors Groupama) en fonction des promotions.

Analyse du taux de rétention par sexe des nouveaux entrants en CDI



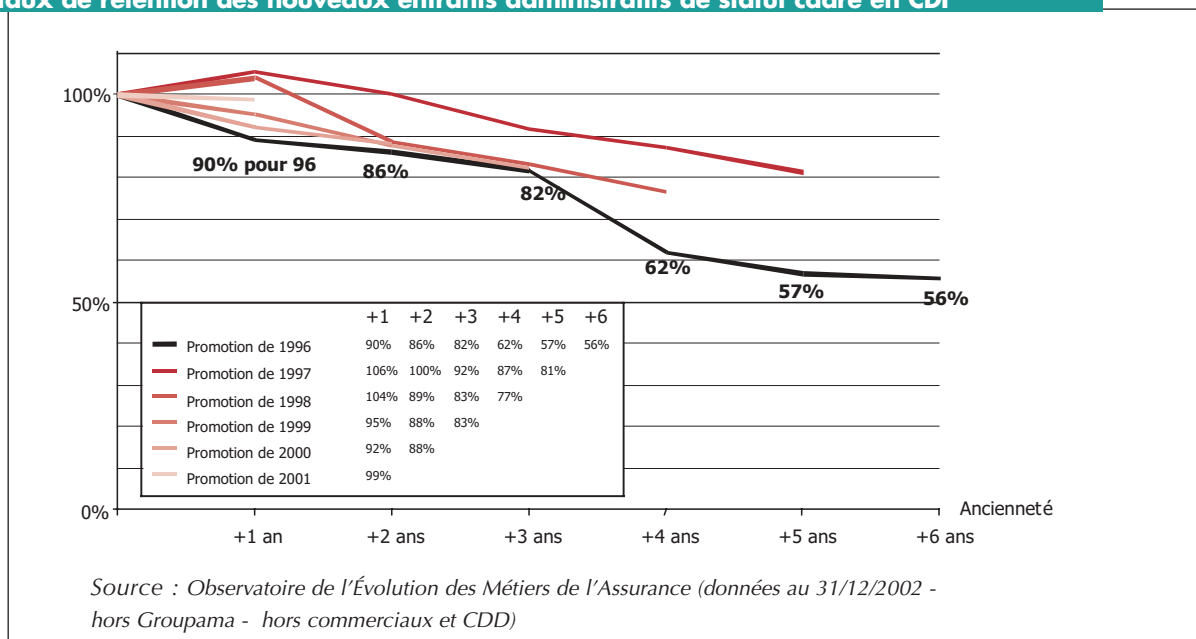
Le graphique montre sur trois promotions tests, et dans tous les cas, une plus grande fidélisation des femmes, quelle que soit l'année retenue ; l'écart est systématiquement supérieur de 20 points. Cela s'explique notamment par le poids des sorties chez les producteurs salariés "debout" à forte dominante masculine.

## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2002

### c) Une attention plus marquée des entreprises à l'intégration des jeunes cadres

Dans une deuxième étape, nous avons décidé de voir si ce comportement se retrouvait au niveau des jeunes cadres. Nous analysons donc dans le graphique ci-après, l'évolution du taux de rétention des nouveaux entrants administratifs de statut cadre (hors commerciaux et CDD)

Taux de rétention des nouveaux entrants administratifs de statut cadre en CDI



Tout d'abord, nous constatons au bout de la première année une augmentation du taux de rétention pouvant aller au-delà de 100%, phénomène correspondant à la transformation de contrats de CDD en CDI, augmentant de fait, le volume de la cohorte suivie.

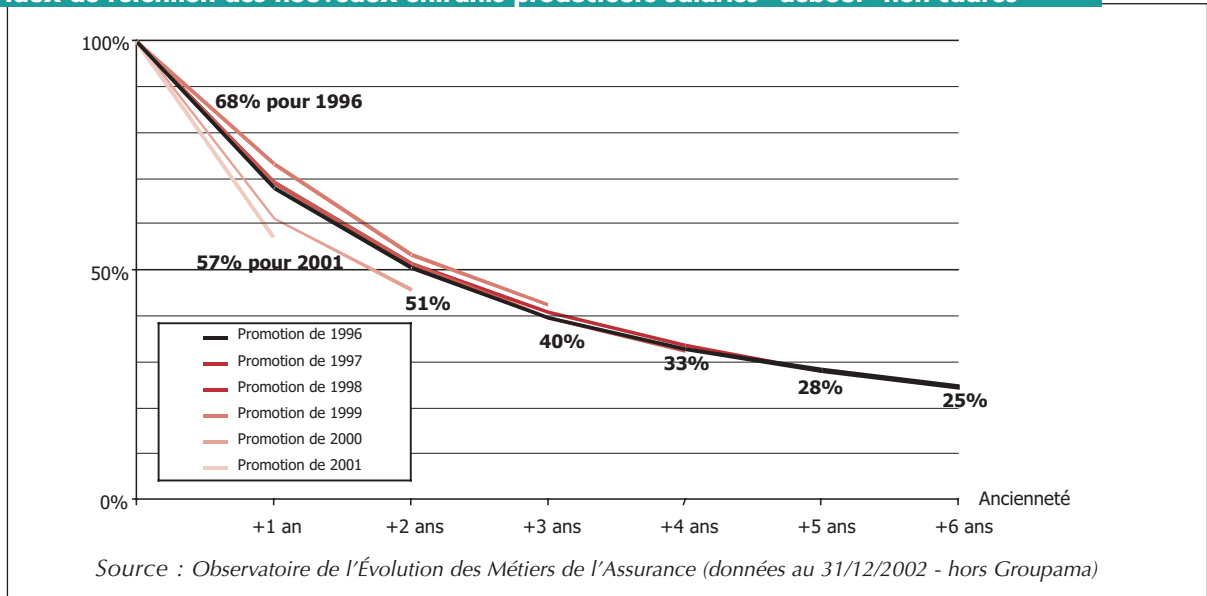
Le choix méthodologique de suivre les CDI permet de plus, de mettre en évidence que les contrats à durée déterminée peuvent être une forme de période d'essai avant intégration définitive en CDI.

En ce qui concerne les trois premières années, et quelles que soient les promotions suivies, le taux de rétention est égal ou supérieur à 82%, mais avec une chute à partir de la quatrième année. Cependant, une projection à terme plus favorable semble se dessiner pour les promotions les plus récentes. Ainsi, face au choc démographique, aux coûts des recrutements et des formations, les entreprises montrent une attention plus particulière à la problématique de l'intégration, notamment en ce qui concerne les jeunes cadres diplômés de Bac+5 et plus.

## d) Les commerciaux "debout" restent marqués par un fort turn-over

Dans un dernier temps, nous avons analysé le taux de rétention des nouveaux entrants producteurs salariés "debout", non cadres, dépendant des conventions collectives EB/EI (Echelons de Base et Echelons Intermédiaires).

### Taux de rétention des nouveaux entrants producteurs salariés "debout" non cadres



Le turn-over "traditionnel"<sup>(1)</sup> de ces réseaux salariés commissionnés, se trouve confirmé par le graphique ci-dessus, et se révèle parfaitement constant, quel que soit l'exercice de référence : 50% de chutes au bout de deux ans, et un taux de conservation d'environ 25% à partir de la cinquième année.

Rappelons que cette population ne prend pas en compte les autres sous familles de métiers de commerciaux, exerçant leur activité sur plates-formes, au guichet, ou au téléphone.

### Remarques générales sur la fidélisation des nouveaux entrants

En conclusion sur cette problématique, nous observons une amélioration globale du taux de conservation<sup>(2)</sup>, notamment des jeunes cadres diplômés et féminins. Face au choc démographique et aux risques de pénuries d'expertises, ces éléments constatés confirment la prise de conscience des entreprises en matière de renouvellement des compétences, et de fidélisation des nouveaux entrants.

(1) Sur le plan de la méthode, rappelons que le graphique ci-dessus ne prend pas en considération les salariés entrés en cours d'année et sortis avant le 31 décembre, ce qui sous estime le taux de turn-over réel de cette population.

(2) hors du problème spécifique des producteurs salariés commissionnés non cadres (EB/EI).

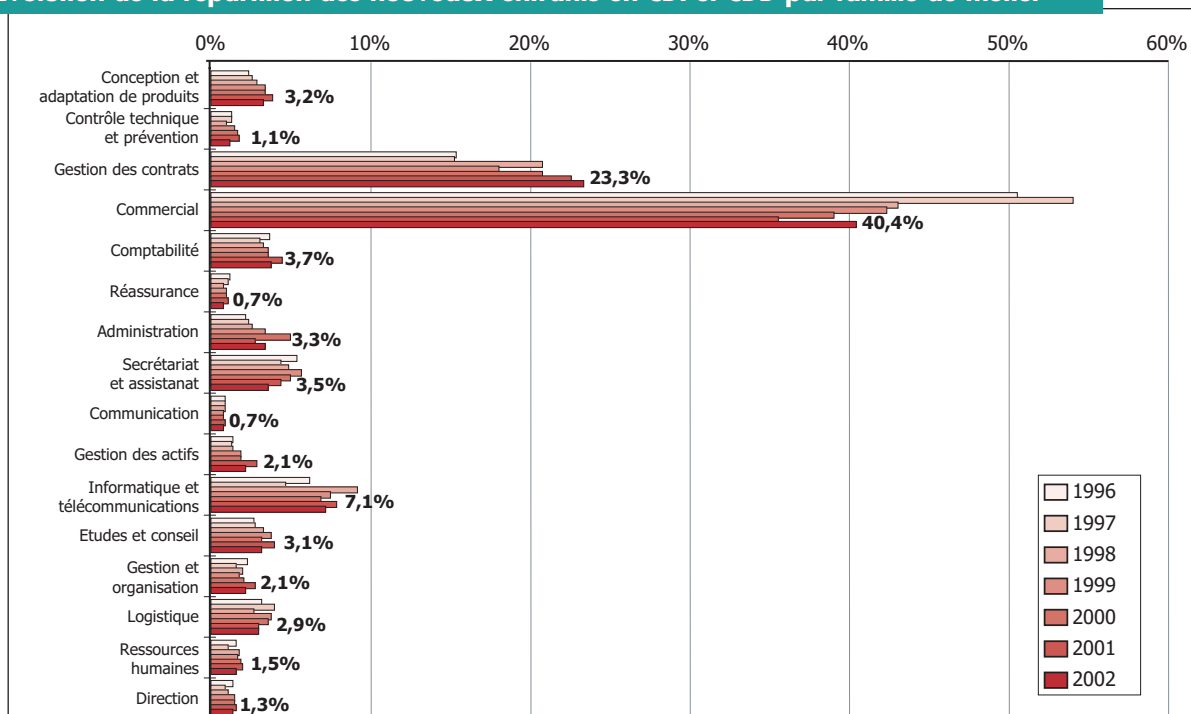
## Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2002

### E) Les Commerciaux ne sont pas affectés par la baisse des embauches

L'année 2002, marquée par un ralentissement global du volume des embauches, a vu malgré tout une légère reprise des embauches dans les familles "gestion de contrats" et surtout "commercial".

Il apparaît d'ailleurs, selon les études et constatations faites à travers l'analyse des offres d'emplois, que d'une manière générale dans l'assurance, mais aussi dans la banque, la morosité du marché n'a pas affecté les recrutements des commerciaux.

#### Evolution de la répartition des nouveaux entrants en CDI et CDD par famille de métier



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2002 - hors Groupama)

D'après les éléments recueillis à ce jour, ce phénomène a été plus marqué encore pour l'exercice 2003 que pour l'exercice 2002.

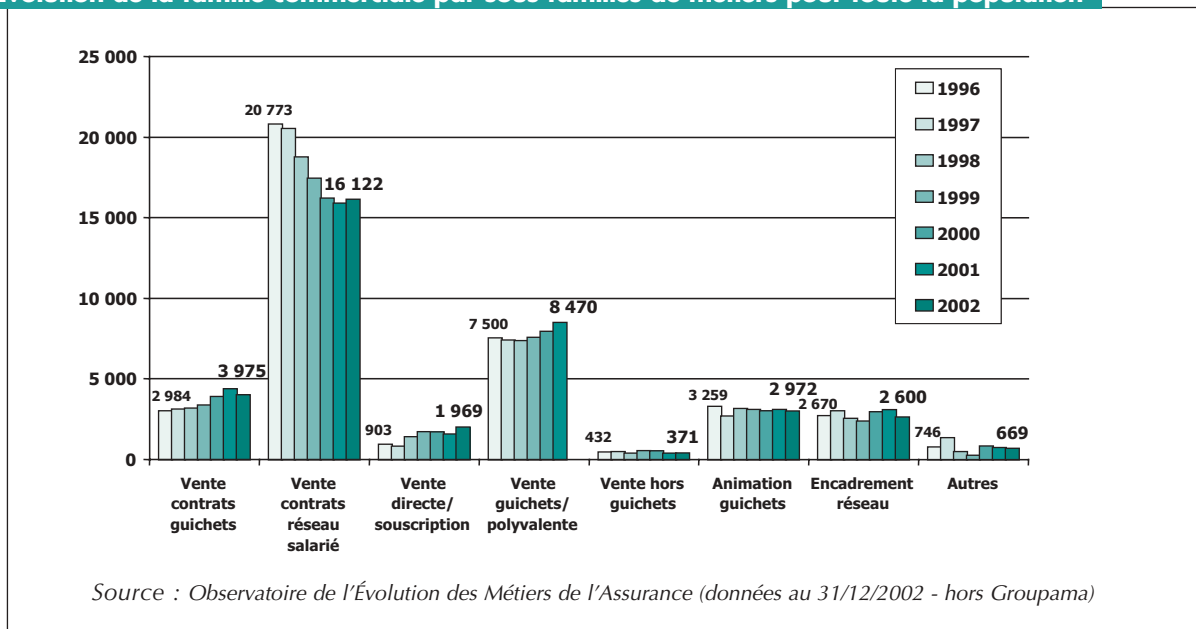
Les analyses des offres d'emplois de la profession montrent d'ailleurs une demande forte de salariés à profil quasiment monolithique, affectés sur des plates-formes de services à vocation essentiellement commerciale.

Ce fait semble particulièrement marqué dans les entreprises ne disposant pas de réseaux d'agents généraux et de courtiers.

Dans ce type d'entreprises, les commerciaux "assis" travaillant sur plate-forme, représentent plus de 50% des embauches de l'année 2002, et constituent l'un des éléments d'explication de l'accroissement total de l'emploi dans la profession. Il s'agit d'une confirmation d'un constat déjà noté dans le Roma 2002, montrant à l'intérieur des modes de distribution, un redéploiement des activités commerciales vers ce type d'organisation.

Ainsi, la baisse des effectifs non cadres des réseaux salariés (commissionnés) se poursuit, mais avec un certain ralentissement.

## Evolution de la famille commerciale par sous familles de métiers pour toute la population



Parallèlement, l'accroissement des personnes affectées à la famille "gestion de contrats", mais surtout la montée des sous familles "vente au guichet" et "vente polyvalente", s'expliquent là aussi par des recrutements liés au développement du nouveau mode d'organisation par plates-formes.

Ces caractéristiques seraient d'ailleurs fortement accentuées en cas de prise en compte de Groupama, s'agissant d'une entreprise sans réseau externe de distribution.

Cette montée en puissance de l'activité commerciale à partir de plates-formes, phénomène relativement nouveau, constitue cependant une tendance lourde qui influera sur la définition et l'organisation des métiers commerciaux dans un avenir proche. D'autant que la disparition de la distinction back-office / front-office, en attribuant au "télé-acteur" des activités commerciales, entraîne aussi une certaine porosité entre les familles "gestion de contrats" et "commercial".

Sur ce point, nous rappelons que l'Observatoire va engager une étude approfondie sur la redéfinition des familles et des sous familles commerciales, dont l'objet sera d'analyser les translations entre commerciaux "debout" et commerciaux "assis", ainsi que les évolutions entre les différents modes de distribution et d'organisation.

*En résumé et en conclusion, l'année 2002, marque une nouvelle augmentation des effectifs globaux de la profession<sup>(1)</sup>.*

*Mais ce chiffre masque en réalité un phénomène nouveau, cet accroissement n'étant plus le produit des embauches qui sont en diminution, tant en cadres qu'en non cadres, mais d'une réduction des sorties. Il est cependant trop tôt pour déterminer s'il s'agit d'une modification culturelle : l'arrêt des systèmes de cessation d'activité avant 60 ans ?*

*Conséquence de la diminution des embauches et du ralentissement des sorties, la féminisation se trouve freinée, l'âge moyen reste élevé, et les embauches ne permettent pas de rajeunir la pyramide des âges.*

*Malgré une amélioration du taux de conservation, en particulier des jeunes diplômés, les problèmes de fidélisation et d'image, diagnostiqués les années antérieures, restent une préoccupation majeure pour la profession face au renouvellement démographique et au risque de pénurie de compétences.*

*En 2002, en dépit d'une conjoncture négative de l'emploi, le recrutement des commerciaux n'a pas été affecté. Les entrées dans les familles "gestion de contrats" et surtout "commercial", ont progressé, essentiellement par l'intégration de profils de type télé-acteur sur plates-formes de services.*

(1) indépendamment de l'incorporation de Groupama dans la base de données sociales



## Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête au 31/12/2002

ACE Insurance  
 ACMN Vie  
 ADAP  
 AFI EUROPE  
 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  
 AUXIA  
 BARCLAYS  
 BUREAU COMMUN AUTOMOBILE  
 Bureau Commun de Prévoyance Collective  
 Caisse Meusienne d'Assurances Mutuelles  
 Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance  
 CAMCA  
 CAMEIC  
 CAPA  
 CCR  
 Cie EUROPEENNE D'ASSURANCES  
 CIVIS GIE  
 CNPP  
 COFACE  
 CORIFRANCE  
 CORNHILL France  
 CTR  
 ECUREUIL ASSURANCES IARD  
 ERISA  
 EULER  
 FFSA/AFSA  
 FONDS DE GARANTIE AUTO  
 FORTIS  
 GEMUT  
 GENEVOISE  
 GERLING KONZERN ALLGEMEINE  
 GFA CARAIBES  
 GPSA  
 Groupe AGF  
 Groupe Assurances Nationales (GAN)  
 Groupe AVIVA  
 Groupe AXA  
 Groupe AZUR  
 Groupe BANQUES POPULAIRES (FRUCTIVIE)  
 Groupe BANQUES POPULAIRES (PREPAR Vie)  
 Groupe BNP/PARIBAS  
 Groupe CAMACTE  
 Groupe CNP  
 Groupe CONTINENT  
 Groupe CREDIT AGRICOLE (PACIFICA)  
 Groupe CREDIT AGRICOLE (PREDICA)  
 Groupe GENERALI  
 Groupe GMF  
 Groupe GROUPAMA  
 Groupe LA MONDIALE  
 Groupe MAAF  
 Groupe MACIF  
 Groupe MACSF  
 Groupe MAIF  
 Groupe MMA  
 Groupe MONCEAU  
 Groupe PREVOIR  
 Groupe SCOR  
 Groupe SMABTP  
 Groupe SOCIETE GENERALE (SOGECAP)  
 Groupe SOCIETE GENERALE (SOGESSUR)  
 Groupe SWISS LIFE  
 Groupe Union Assurances Fédérales  
 GSAR - ACS  
 GUARDIAN Vie  
 IF Assurances  
 IMPERIO COMPANHIA DE SEGUROS  
 LEGAL & GENERAL  
 MAE  
 MAPA  
 MARF  
 MATMUT  
 MFA  
 MPF ASSURANCES  
 MRA  
 MURACEF  
 MUTAVIE  
 MUTUELLE D'ASSURANCES DES ARMEES  
 MUTUELLE DE POITIERS ASSURANCES  
 MUTUELLE des ARCHITECTES FRANCAIS  
 MUTUELLE DU POITOU  
 Mutuelles d'Assurances des Pharmaciens  
 NATIONALE SUISSE ASSURANCES  
 NSM VIE  
 PARISIENNE ASSURANCES  
 PARTNER Ré SA  
 PREVENTION ROUTIERE  
 PRUDENCE VIE  
 QBE Insurance  
 RAM GAMEX  
 RHODIA Assurances  
 S F P J  
 SEDDITA  
 SHAM  
 SINTIA  
 SMA BOURGOGNE  
 SMACL  
 SOU MEDICAL  
 SURAVENIR  
 SURAVENIR ASSURANCES  
 THE TOKIO MARINE & FIRE INS.  
 UCREPPSA  
 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

### 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 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°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

- 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

---

- Les métiers de l'assurance – Les référentiels des métiers cadres, en collaboration avec l'APEC (1er semestre 2004)
- Baromètre n°4 (juin 2004)
- Etude sur l'impact des technologies sur les métiers de l'assurance (octobre 2004)
- Les métiers des commerciaux (avril 2005)

# Observatoire

DE L'ÉVOLUTION  
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE

Gérard LOBJEOIS  
*Secrétaire Général*  
01 53 32 25 07

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

Nicolas DEPRET  
*Chargé d'Études*  
01 53 32 25 08

Arlette COUSSOT  
*Assistante*  
01 53 32 24 12

**NOUVELLE ADRESSE**

Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance  
15, rue de La Rochefoucauld - 75431 Paris cedex 09  
Secrétariat : Tél : 01 53 32 24 12 - Fax : 01 53 32 24 15  
observatoire@obs.gpsa.fr - <http://www.metiers-assurance.org>