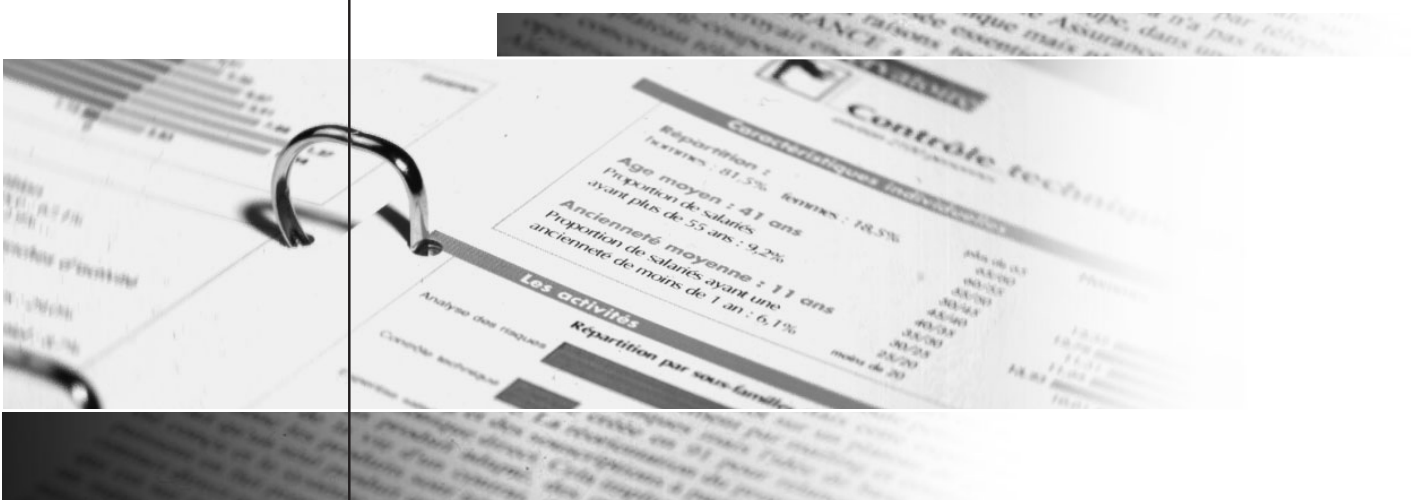


# Observatoire

DE L'ÉVOLUTION  
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE



## **R**apport **2001** de l'**O**bservatoire sur les **M**étiers des salariés de l'**A**ssurance

(données au 31/12/2000)

*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

---

L'enquête effectuée pour la réalisation du ROMA 2001 (effectif au 31/12/2000) correspond à la cinquième année de recueil statistique des données sociales de la population des salariés travaillant dans l'assurance.

Cette enquête annuelle continue à bénéficier d'un taux de réponse élevé (plus de 92%). Ce taux ne s'est jamais démenti depuis l'année de création du ROMA en 1996.

Cette permanence quantitative des réponses permet d'améliorer le travail qualitatif d'analyse de l'Observatoire. Nous ne pouvons que remercier une nouvelle fois les sociétés de leur participation.

A l'occasion de cette cinquième publication, nous avons décidé, en plus de la description de la population globale, de porter notre regard sur quelques points spécifiques.

Dans une première partie à caractère descriptif comme chaque année, la cinquième édition du ROMA vous présente tout d'abord les données sociales actualisées au 31 décembre 2000

|                                                                                                        |             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Description de la population globale des salariés<br/>des entreprises d'assurance</b>               | <b>p. 7</b> |
| <b>Description par famille et sous-famille de métiers<br/>des salariés des entreprises d'assurance</b> | <b>p.15</b> |

Dans une seconde partie, nous avons procédé dans un chapitre intitulé "Remarques et commentaires", au développement de trois points particuliers

|                                                                                  |             |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Remarques et commentaires</b>                                                 | <b>p.49</b> |
| <b>1. Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2000</b> |             |
| <b>2. Nouvelles embauches : nouveaux profils</b>                                 |             |
| <b>3. Le choc démographique : éléments statistiques.</b>                         |             |

En effet, avec cinq années de recul, nous pouvons commencer avec les précautions méthodologiques qui s'imposent, à dégager des tendances structurelles de faits conjoncturels, et en particulier autour de la problématique du vieillissement et du renouvellement des effectifs à travers une série d'éléments statistiques permettant d'engager une réflexion sur la gestion des âges face au choc démographique.

Ce ROMA 2001 "bilan social consolidé" de la profession se veut être un instrument de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au service de la profession et de ses entreprises.

Gérard Lobjeois  
Secrétaire Général

Nicolas Dépret  
Chargé d'Etudes

Paris, le 13 décembre 2001

# Présentation de la démarche

---

Pour la cinquième 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 cinquième mise à jour s'inscrit dans la perspective de constituer un référentiel de suivi statistique.

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

## QUI SONT LES SALAIRES CONCERNES ?

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'OBSERVATOIRE portent sur les salariés présents au 31/12/2000 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 109 091 salariés, soit 92,1% de la population totale comptant 118 400 salariés \* (source : FFSA "Evolution de l'emploi salarié dans les sociétés d'assurances au 31 décembre 2000").

## 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 :  
Dommages Vie capitalisation Multi-branches assurances  
et les branches comptant plus de 5% de la sous-population
- taux d'activité  
la proportion de temps partiel est retenue

### MODES D'EMPLOIS

- catégorie professionnelle  
les catégories comptant moins de 2% de la sous-population sont agrégées sous le vocable «autres»
- 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 étant facultatives, elles ne sont disponibles que pour une partie des salariés. Cependant, cette année le niveau et le domaine de diplôme ont pu être exploités .

# Synthèse

| Codes | Ensemble des salariés | Poids en % | Population totale | Pages |
|-------|-----------------------|------------|-------------------|-------|
|-------|-----------------------|------------|-------------------|-------|

|                                              |         |          |     |
|----------------------------------------------|---------|----------|-----|
| 109 091 soit 92,1% de la population totale * | 100,0 % | 118 400* | P 7 |
|----------------------------------------------|---------|----------|-----|

| Codes | Répartition par familles et sous-familles de métiers | Poids en % | Extrapolation à la population totale | Pages |
|-------|------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------|-------|
|-------|------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------|-------|

|            |                                                                             |        |       |      |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------|-------|------|
| <b>A</b>   | CONCEPTION ET ADAPTATION DE PRODUITS                                        | 3,0 %  | 3500  | P 16 |
| <b>B</b>   | CONTRÔLE TECHNIQUE ET PREVENTION                                            | 1,6 %  | 1900  | P 17 |
| <b>C</b>   | GESTION DES CONTRATS                                                        | 29,5 % | 34900 | P 18 |
| <b>C01</b> | souscription                                                                | 9,0 %  | 3100  | P 19 |
| <b>C02</b> | émission / production / encaissement des cotisations                        | 9,9 %  | 3500  | P 20 |
| <b>C03</b> | gestion polyvalente souscription / production                               | 8,3 %  | 2900  | P 21 |
| <b>C04</b> | indemnisation / règlement                                                   | 38,3 % | 13300 | P 22 |
| <b>C05</b> | gestion polyvalente souscription / production / règlement                   | 19,6 % | 6800  | P 23 |
| <b>C06</b> | recouvrement de créances sur des tiers                                      | 0,7 %  | 300   | P 24 |
| <b>C07</b> | qualité et surveillance du portefeuille                                     | 7,3 %  | 2600  | P 25 |
| <b>C08</b> | suivi des risques en assurance crédit                                       | 0,9 %  | 300   | P 26 |
| <b>C09</b> | gestion des décomptes maladie (RO)**                                        | 4,1 %  | 1400  | P 27 |
| <b>C99</b> | autres                                                                      | 1,9 %  | 700   |      |
| <b>D</b>   | COMMERCIAL                                                                  | 28,3 % | 33600 | P 28 |
| <b>D01</b> | vente des contrats aux guichets                                             | 12,0 % | 4100  | P 29 |
| <b>D02</b> | vente des contrats dans un réseau salarié                                   | 38,9 % | 13100 | P 30 |
| <b>D03</b> | vente directe et souscription par téléphone                                 | 5,2 %  | 1700  | P 31 |
| <b>D04</b> | vente aux guichets et gestion polyvalente                                   | 24,6 % | 8200  | P 32 |
| <b>D05</b> | vente hors guichets et gestion polyvalente                                  | 1,2 %  | 400   | P 33 |
| <b>D06</b> | animation ou gestion de guichets, agences générales ou cabinets de courtage | 9,2 %  | 3100  | P 34 |
| <b>D07</b> | encadrement d'un réseau salarié                                             | 6,4 %  | 2200  | P 35 |
| <b>D99</b> | autres                                                                      | 2,5 %  | 800   |      |
| <b>E</b>   | COMPTABILITE                                                                | 4,5 %  | 5400  | P 36 |
| <b>F</b>   | REASSURANCE                                                                 | 1,0 %  | 1200  | P 37 |
| <b>G</b>   | ADMINISTRATION                                                              | 2,8 %  | 3300  | P 38 |
| <b>H</b>   | SECRETARIAT ET ASSISTANAT                                                   | 6,4 %  | 7500  | P 39 |
| <b>I</b>   | COMMUNICATION                                                               | 0,7 %  | 800   | P 40 |
| <b>J</b>   | GESTION DES ACTIFS                                                          | 1,1 %  | 1400  | P 41 |
| <b>K</b>   | INFORMATIQUE ET TELECOMMUNICATIONS                                          | 6,6 %  | 7800  | P 42 |
| <b>L</b>   | ETUDES ET CONSEIL                                                           | 2,7 %  | 3100  | P 43 |
| <b>M</b>   | GESTION ET ORGANISATION                                                     | 2,4 %  | 2900  | P 44 |
| <b>N</b>   | LOGISTIQUE                                                                  | 4,9 %  | 5700  | P 45 |
| <b>P</b>   | RESSOURCES HUMAINES                                                         | 2,4 %  | 2900  | P 46 |
| <b>R</b>   | DIRECTION                                                                   | 2,1 %  | 2500  | P 47 |

\* Groupama non-compris (source FFSA "Evolution de l'emploi salarié dans les sociétés d'assurances au 31 décembre 2000")

\*\* régime obligatoire

## DESCRIPTION

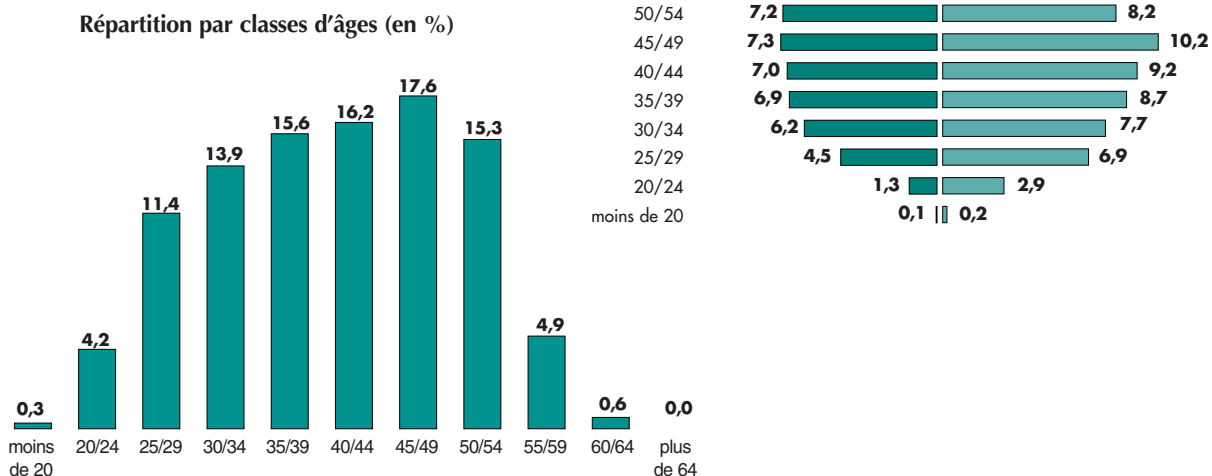
de la population globale  
des salariés  
des entreprises d'assurances



### Caractéristiques de la population globale

**L'âge moyen est de 40,5 ans. La répartition est de :  
hommes : 43,6% - femmes : 56,4%**

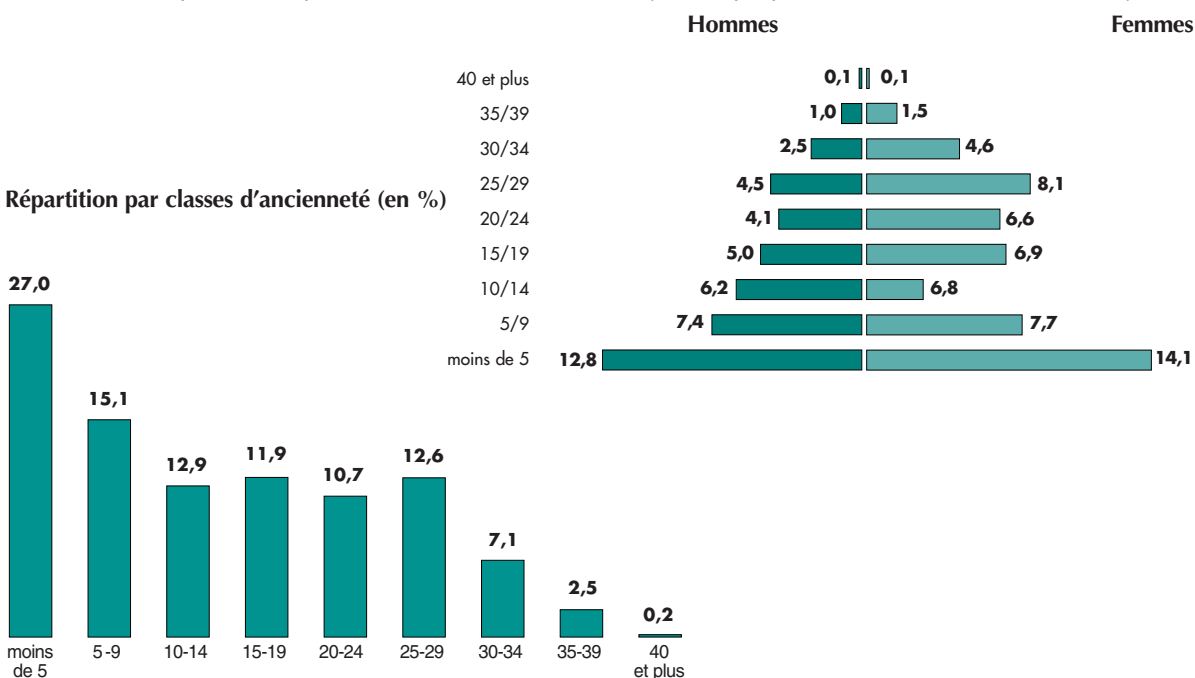
La moyenne d'âge pour les femmes est de 40,0 ans et de 41,2 ans pour les hommes.



### Caractéristiques de la population globale

**L'ancienneté moyenne est de 14,0 ans**

L'ancienneté est plus élevée pour les femmes (14,8 ans en moyenne) que pour les hommes (12,8 ans en moyenne).

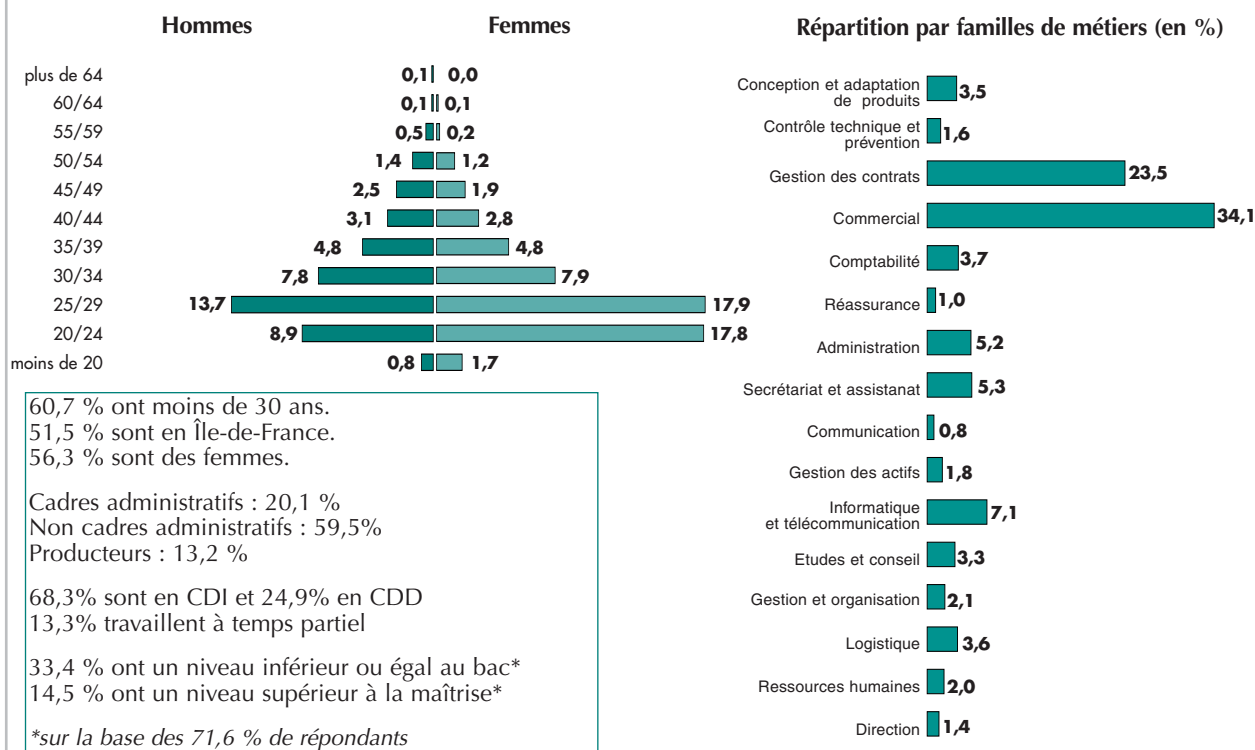






### Caractéristiques des nouveaux entrants

**10,1% des salariés ont une ancienneté de moins d'un an au 31/12/2000 ce qui représente environ 11 900 salariés**



### Caractéristiques spécifiques des 55 ans et plus

**5,5% des salariés ont 55 ans et plus soit environ 6 600 salariés**

#### Répartition :

hommes : 56,6% femmes : 43,4%

#### Ancienneté moyenne : 23,8 ans

Cadres administratifs : 32,5%

Non cadre administratifs : 41,4%

Inspection : 8,6%

Échelons intermédiaires : 4,1%

Producteurs : 6,7%

Cadres de direction : 6,7%

#### Niveau de formation :

76,2% ont un niveau inférieur ou égal au bac\*

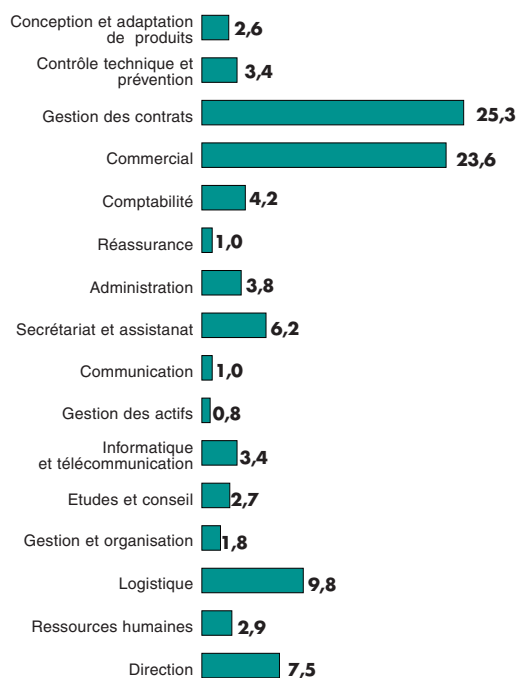
51,2 % sont en Île-de-France.

11,1% travaillent à temps partiel

99,0% sont en CDI

\*sur la base des 67,0% de répondants

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

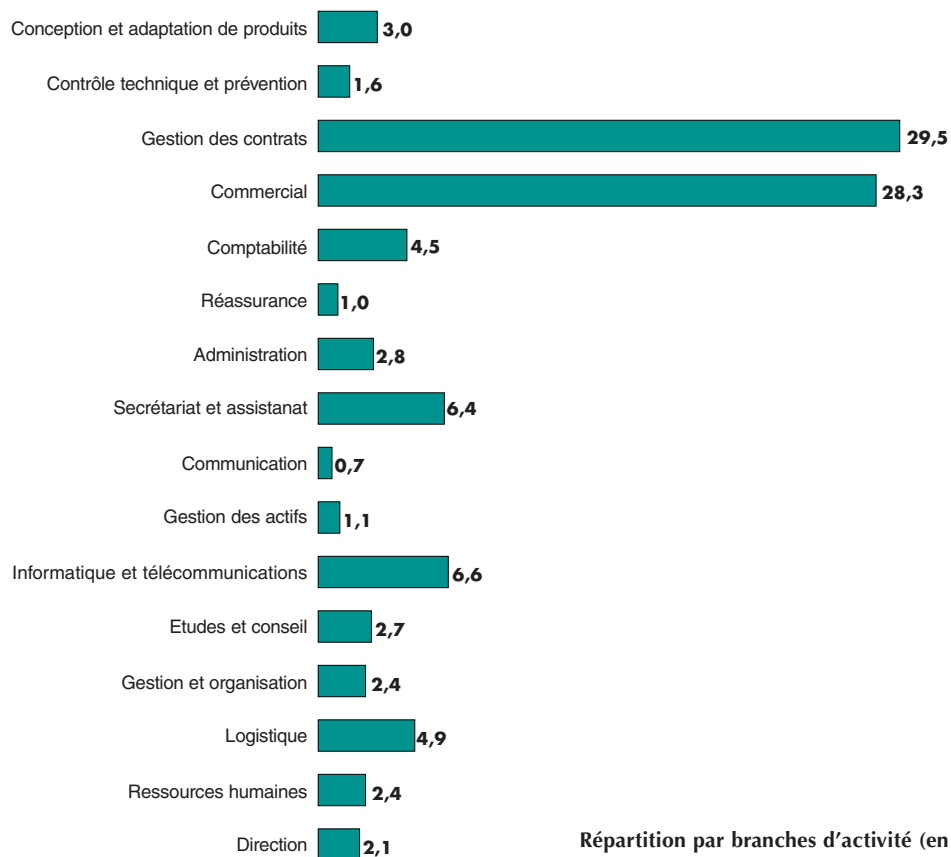




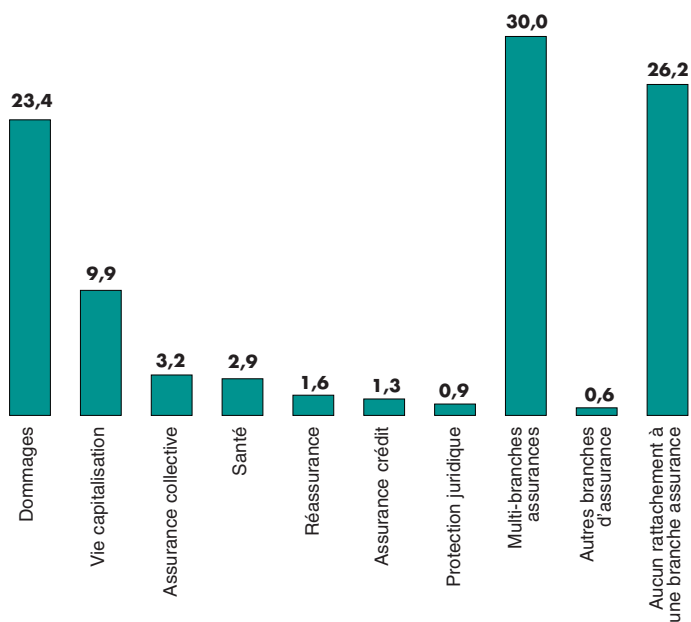
### Répartition par activités de la population globale

#### 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 %)

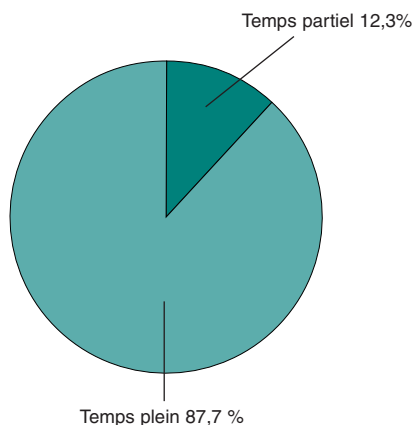




### Caractéristiques de la population à temps partiel

**12,3% des salariés travaillent à temps partiel, soit environ 14 600 salariés**

### Répartition selon le taux d'activité



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

Femmes : 87,6%

Age moyen : 40,1 ans

Ancienneté moyenne : 14,9 ans

19,1% sont des cadres administratifs  
77,7% sont des non cadres administratifs.

## Principales classes :

|           |           |
|-----------|-----------|
| 2 : 13,8% | 4 : 21,8% |
| 3 : 38,1% | 5 : 12,1% |

Taux d'activité :

50 % ou moins : 14,0%  
51% - 70% : 15,4%  
71% - 80% : 39,4%

10,9% ont une  
ancienneté inférieure  
à 1 an

95,6% sont en CDI

44,8% sont en  
Île-de-France

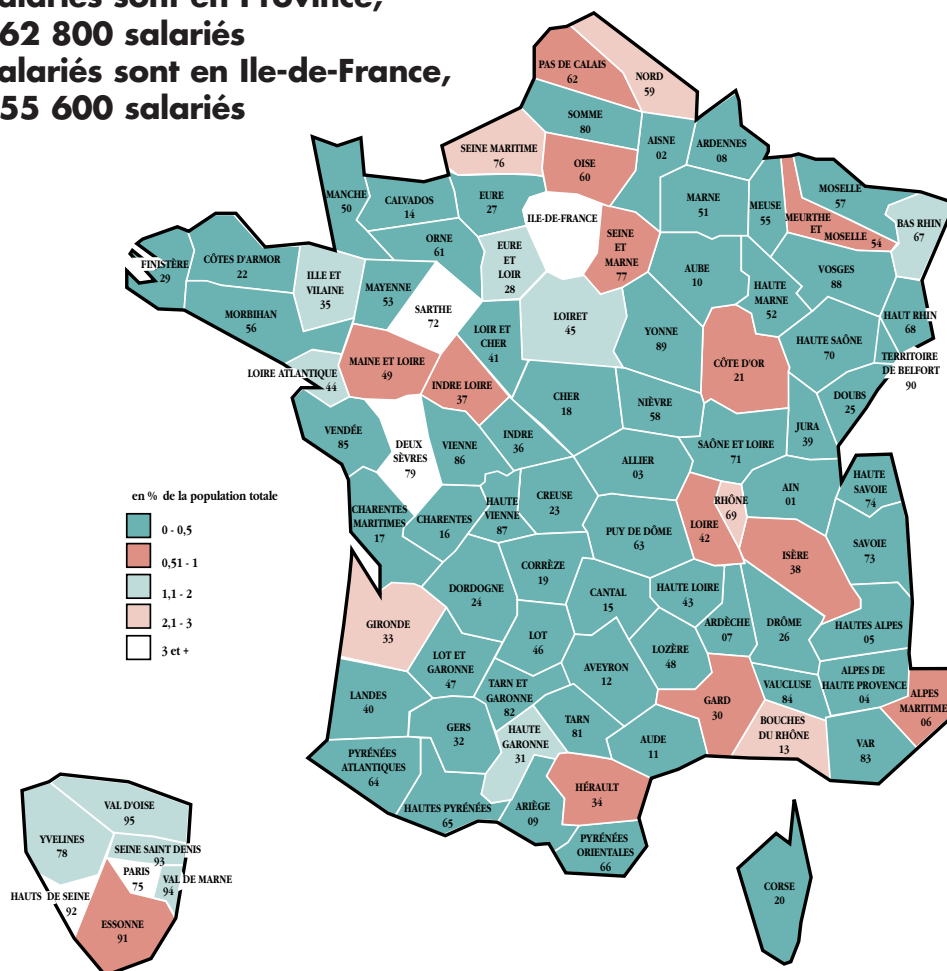
60,2% ont un niveau  
≤ au bac\*

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

## Ventilation géographique de la population globale

**53,1% des salariés sont en Province,  
soit environ 62 800 salariés**

**46,9% des salariés sont en Ile-de-France,  
soit environ 55 600 salariés**





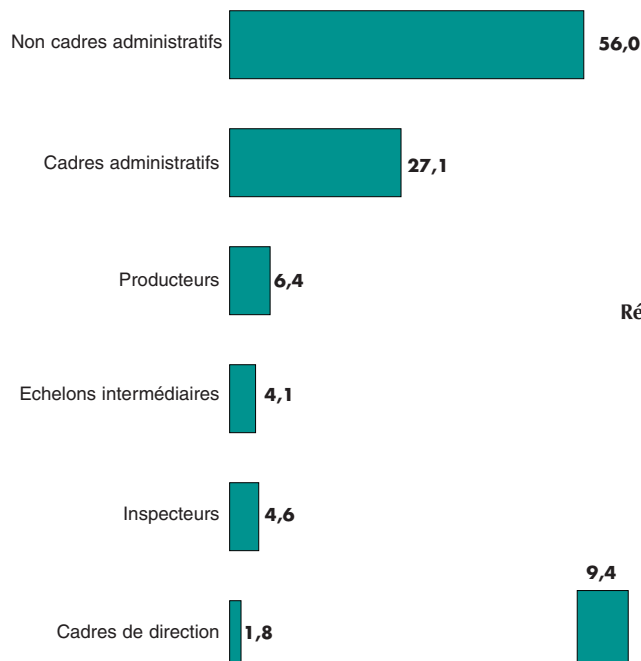
## Ensemble des salariés

118 400 personnes

### Modes d'emplois de la population globale

#### Catégories professionnelles

Répartition par catégories professionnelles (en %)

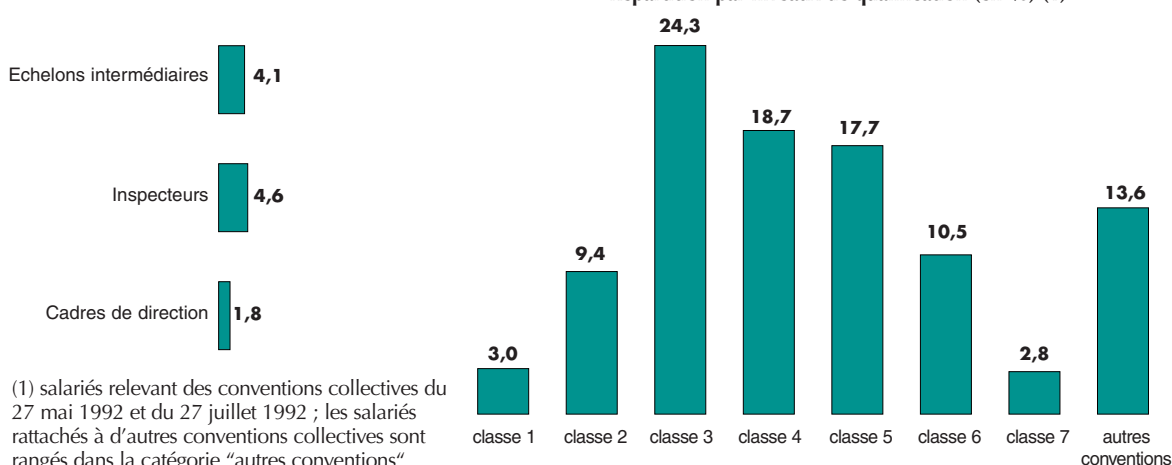


#### L'encadrement de plus d'une personne concerné\*

16,3% des salariés,  
52,4% des inspecteurs,  
40,7% des cadres administratifs  
92,7% des cadres de direction

\* sur la base des 59,8% de répondants

Répartition par niveaux de qualification (en %) (1)



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

### Types de contrats

#### CDD, alternance, apprentissage

##### Les salariés en CDD sont environ 3 600

67,6 % ont moins de 30 ans  
73,4 % sont des femmes  
83,4 % ont une ancienneté de moins de 1 an  
89,5 % sont des non cadres administratifs  
54,0 % sont en Ile-de-France

##### Principales familles de métiers

gestion des contrats : 30,5%  
administration : 15,0 %  
commercial : 12,3 %  
secrétariat : 10,5 %  
logistique : 8,2%

##### Les salariés en apprentissage sont environ 400

94,0 % ont moins de 25 ans  
54,7 % sont des femmes  
Principales familles de métiers  
gestion des contrats : 47,7%  
commercial : 19,4%  
informatique et télécommunications : 8,0%  
comptabilité : 6,2 %  
78% sont en Île-de-France

**CDI : 96,0 %**

**CDD : 3,0 %**

**Alternance : 0,6 %**

**Apprentissage : 0,3 %**

**Autres contrats : 0,1 %**

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

81,1 % ont moins de 25 ans  
67,2 % sont des femmes

##### Principales familles de métiers :

commercial : 43,7 %  
gestion des contrats : 35,7 %  
secrétariat et assistantat : 4,9 %  
informatique et télécommunications : 3,8 %  
55,3 % sont en Province

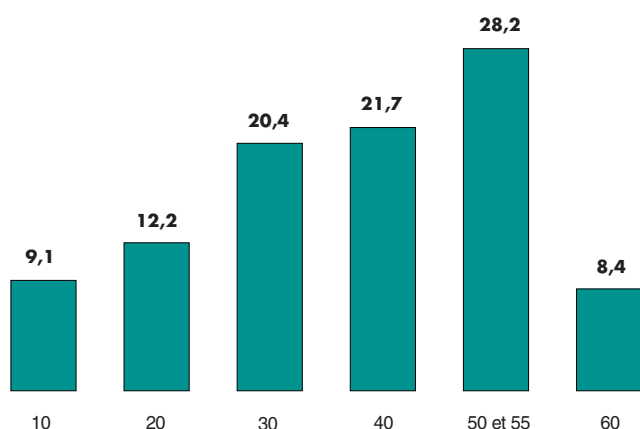


### Formation de la population globale

Les données sur la formation étant facultatives pour cette année, elles ne sont disponibles que pour une partie de la population.

Pour l'ensemble des répondants, soit 74,7% de la base de données, il y a donc 58,4% des salariés qui ont un niveau inférieur ou égal au bac

Répartition par niveaux de diplômes (en %)



### 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 47,5% de la base de données :

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

- 22,0% Formations générales
- 14,1% Secrétariat bureautique
- 13,2% Droit et sciences politiques
- 13,1% Comptabilité gestion
- 8,4% Commerce vente marketing distribution
- 4,2% Mathématiques et sciences
- 4,2% Lettres et arts
- 3,9% Economie et sciences sociales
- 3,6% Mécanique électricité électronique
- 3,4% Informatique traitement de l'information réseaux de transmission



## Ensemble des salariés

118 400 personnes

### Formation

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

|                                      |                                                                 |       |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------|
| Conception et adaptation de produits | Mathématiques et sciences                                       | 16,0% |
|                                      | Droit et sciences politiques                                    | 13,7% |
|                                      | Commerce vente marketing distribution                           | 13,0% |
|                                      | Formations générales                                            | 12,0% |
|                                      | Comptabilité                                                    | 11,7% |
| Contrôle technique et prévention     | Mécanique électricité électronique                              | 57,0% |
| Gestion des contrats                 | Droit et sciences politiques                                    | 25,2% |
|                                      | Formations générales                                            | 23,9% |
|                                      | Secrétariat bureautique                                         | 14,6% |
|                                      | Comptabilité gestion                                            | 10,9% |
| Commercial                           | Formations générales                                            | 25,7% |
|                                      | Commerce vente marketing distribution                           | 14,5% |
|                                      | Comptabilité gestion                                            | 12,8% |
|                                      | Secrétariat bureautique                                         | 11,0% |
| Comptabilité                         | Comptabilité gestion                                            | 54,1% |
|                                      | Formations générales                                            | 18,7% |
| Réassurance                          | Comptabilité gestion                                            | 32,2% |
|                                      | Formations générales                                            | 20,9% |
| Administration                       | Formations générales                                            | 34,0% |
|                                      | Secrétariat bureautique                                         | 31,1% |
| Secrétariat et assistantat           | Secrétariat bureautique                                         | 59,5% |
|                                      | Formations générales                                            | 16,6% |
| Communication                        | Lettres et arts                                                 | 17,2% |
|                                      | Droit et sciences politiques                                    | 14,7% |
|                                      | Formations générales                                            | 12,7% |
|                                      | Spécialité plurivalente de la communication et de l'information | 11,7% |
|                                      | Commerce vente marketing distribution                           | 10,2% |
| Gestion des actifs                   | Comptabilité gestion                                            | 30,9% |
|                                      | Finances, banques, immobilier                                   | 15,1% |
| Informatique et télécommunications   | Informatique traitement de l'information réseaux                | 39,9% |
|                                      | Formations générales                                            | 13,6% |
|                                      | Mathématiques et sciences                                       | 11,8% |
| Etudes et conseil                    | Droit et sciences politiques                                    | 38,2% |
|                                      | Mathématiques et sciences                                       | 12,9% |
| Gestion et organisation              | Comptabilité gestion                                            | 24,8% |
|                                      | Droit et sciences politiques                                    | 13,8% |
|                                      | Formations générales                                            | 12,5% |
| Logistique                           | Formations générales                                            | 43,4% |
|                                      | Secrétariat bureautique                                         | 14,3% |
| Ressources humaines                  | Droit et sciences politiques                                    | 17,4% |
|                                      | Secrétariat bureautique                                         | 13,6% |
|                                      | Formations générales                                            | 13,4% |
|                                      | Comptabilité gestion                                            | 13,1% |
| Direction                            | Droit et sciences politiques                                    | 23,0% |
|                                      | Mathématiques et sciences                                       | 11,4% |
|                                      | Comptabilité gestion                                            | 13,5% |
|                                      | Économie et sciences sociales                                   | 10,1% |

\* Fréquence supérieure à 10% (pour les 47,5% de répondants)

## DESCRIPTION

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



## Conception et adaptation de produits

3 500 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 39,2 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,8%

#### Ancienneté moyenne : 11,5 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 11,9%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

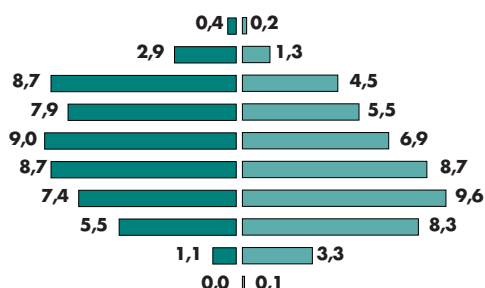
25/29

20/24

moins de 20

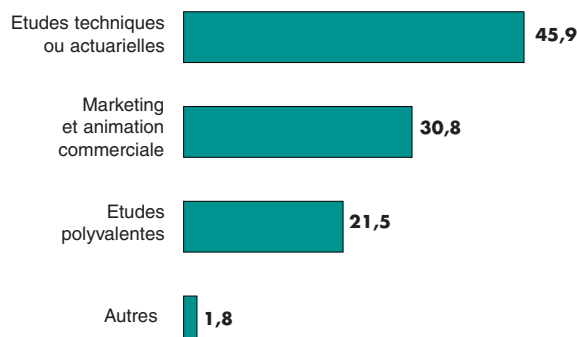
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 64,2%

Province : 35,8%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 23,6%

Vie : 19,8%

Multi-branches assurances : 18,6%

Proportion de temps partiel : 7,4%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 58,2%

Non cadres administratifs : 23,9%

Inspecteurs : 16,1%

Autres : 1,8%

#### Types de contrat

CDI : 95,7%

CDD : 3,3%

autres : 1,0%

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



### Formation

31,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

29,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

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





## Contrôle technique et prévention

1 900 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 82,0% femmes : 18,0%

#### Age moyen : 41,2 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 11,7%

#### Ancienneté moyenne : 11,2 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 10,2%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

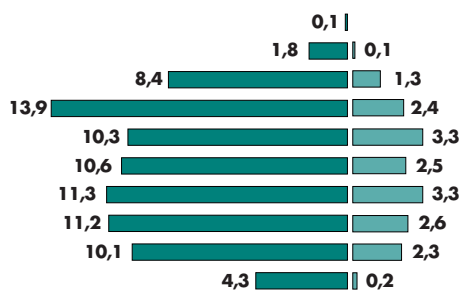
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

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

Analyse des risques  
prévention 30,8

Contrôle technique  
certification 8,3

Expertise salariée 59,0

Autres 1,9

#### Répartition

Ile-de-France : 39,3%

Province : 60,7%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 60,3%

Assurance crédit : 13,3%

Multi-branches assurances : 7,4%

Proportion de temps partiel : 5,7%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 51,2%

Non cadres administratifs : 42,5%

Inspecteurs : 5,3%

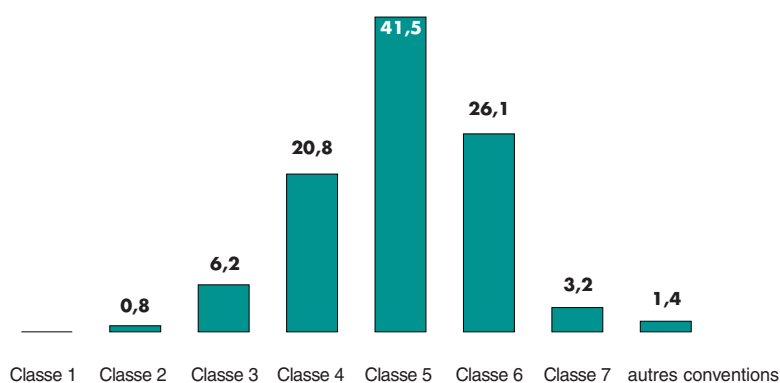
Autres : 1,0%

#### Types de contrat

CDI : 98,8%

CDD : 1,2%

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



### Formation

25,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

15,1% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 74,2% de répondants

A  
3,0%

B  
1,6%

C  
29,5%

D  
28,3%

E  
4,5%

F  
1,0%

G  
2,8%

H  
6,4%

I  
0,7%

J  
1,1%

K  
6,6%

L  
2,7%

M  
2,4%

N  
4,9%

P  
2,4%

R  
2,1%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

#### Age moyen : 41,0 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,8%

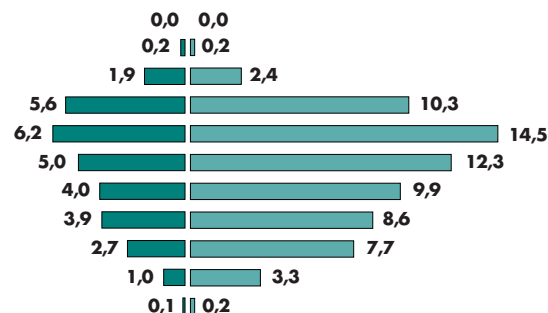
#### Ancienneté moyenne : 16,9 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 8,0%

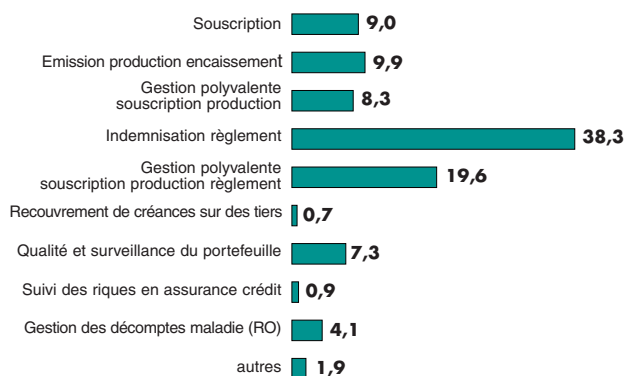
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 46,7%

Province : 53,3%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 32,6%

Multi-branches assurances : 29,7%

Vie : 10,1%

Santé : 6,7%

Assurance collective : 6,7%

Proportion de temps partiel : 14,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 24,1%

Non cadres administratifs : 73,4%

Autres : 2,5%

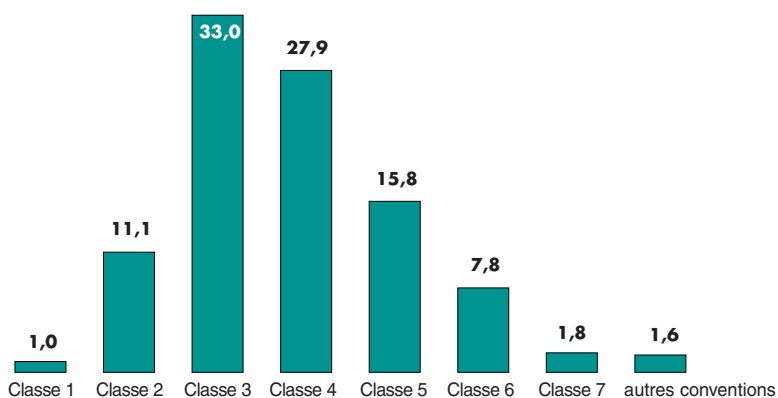
#### Types de contrat

CDI : 95,6%

CDD : 3,1%

autres : 1,3%

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



### Formation

63,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

6,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 77,2% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 39,3% femmes : 60,7%

#### Age moyen : 42,0 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,6%

#### Ancienneté moyenne : 17,1 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 4,9%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

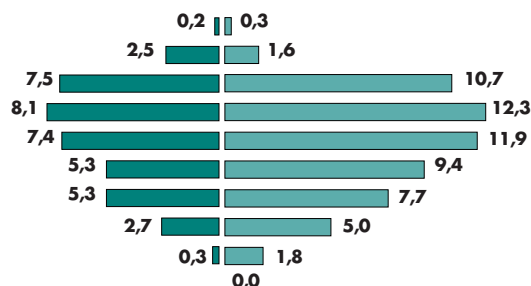
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 64,4%

Province : 35,6%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 35,7%

Dommages : 26,7%

Assurance collective : 7,5%

Vie : 4,1%

Santé : 3,6%

Proportion de temps partiel : 10,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 41,1%

Non cadres administratifs : 51,7%

Inspecteurs : 6,7%

Autres : 0,5%

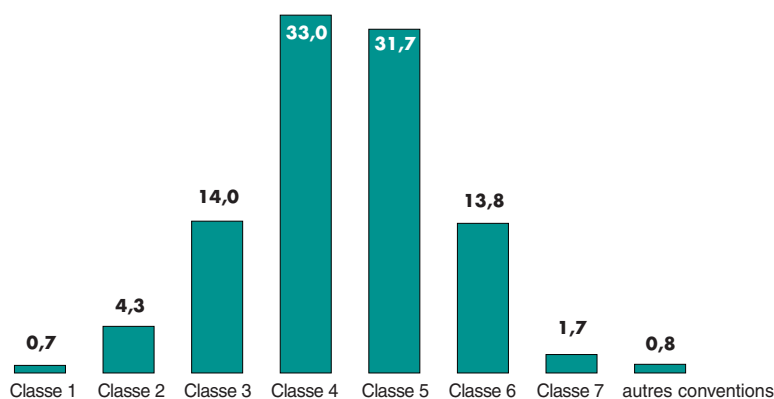
#### Types de contrat

CDI : 98,7%

CDD : 0,9%

Autres : 0,4%

Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

71,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

8,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

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

A  
3,0%

B  
1,6%

C  
29,5%

D  
28,3%

E  
4,5%

F  
1,0%

G  
2,8%

H  
6,4%

I  
0,7%

J  
1,1%

K  
6,6%

L  
2,7%

M  
2,4%

N  
4,9%

P  
2,4%

R  
2,1%



## Gestion des contrats / Emission production encaissement des cotisations

3 500 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 24,0% femmes : 76,0%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

#### Age moyen : 41,2 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 5,6%

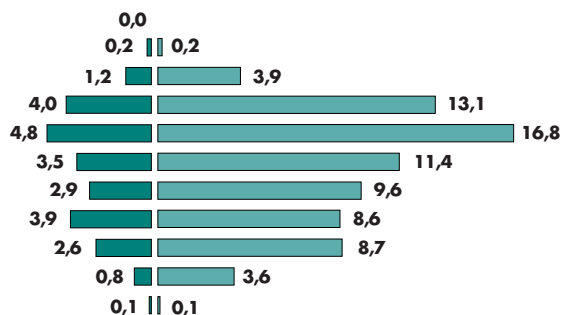
#### Ancienneté moyenne : 17,9 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 5,5%

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 48,5%

Province : 51,5%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 38,5%

Multi-branches assurances : 36,8%

Vie : 6,2%

Proportion de temps partiel : 18,3%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 12,2%

Non cadres administratifs : 87,4%

Autres : 0,4%

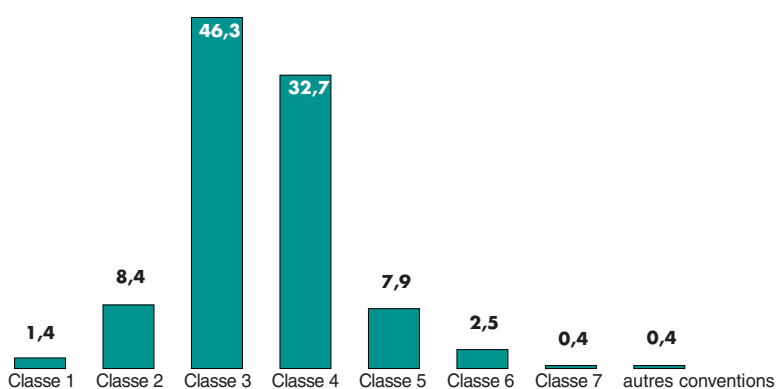
#### Types de contrat

CDI : 96,5%

CDD : 2,4%

autres : 1,1%

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



### Formation

74,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 68,3% de répondants



## Gestion des contrats / Gestion polyvalente souscription production

2 900 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 32,0% femmes : 68,0%

#### Age moyen : 39,1 ans

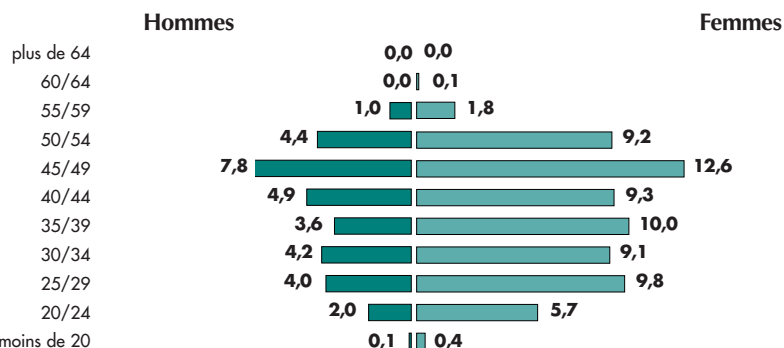
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 3,0%

#### Ancienneté moyenne : 15,3 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 13,4%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 49,9%

Province : 50,1%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 44,0%

Multi-branches assurances : 34,4%

Vie : 6,7%

Proportion de temps partiel : 12,3%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 17,5%

Non cadres administratifs : 81,3%

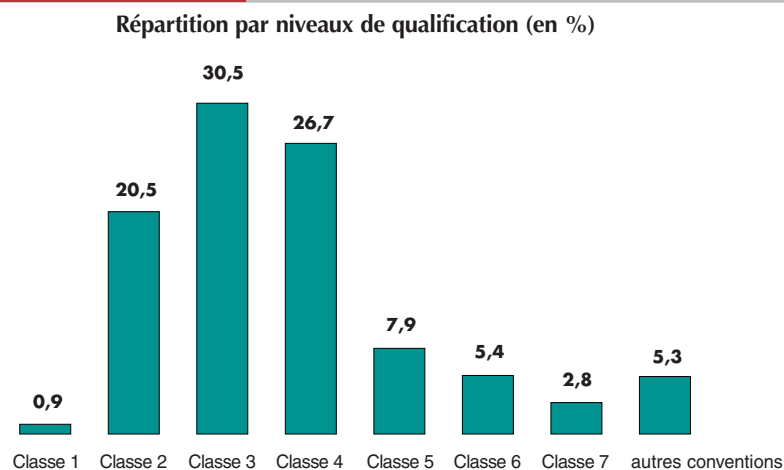
Autres : 1,2%

#### Types de contrat

CDI : 94,8%

CDD : 3,7%

autres : 1,5%



### Formation

62,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

16,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 84,1% de répondants

A  
3,0%

B  
1,6%

01  
02  
03 **C**  
29,5%

04  
05 **D**  
28,3%

06  
07 **E**  
4,5%

08  
09 **F**  
1,0%

**G**  
2,8%

**H**  
6,4%

**I**  
0,7%

**J**  
1,1%

**K**  
6,6%

**L**  
2,7%

**M**  
2,4%

**N**  
4,9%

**P**  
2,4%

**R**  
2,1%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 32,5% femmes : 67,5%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

#### Age moyen : 41,0 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 5,2%

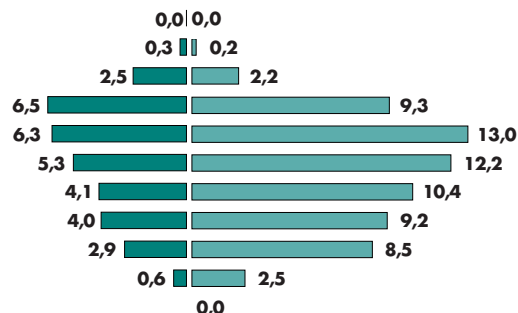
#### Ancienneté moyenne : 16,4 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 6,9%

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 39,5%

Province : 60,5%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 51,0%

Multi-branches assurances : 29,1%

Santé : 2,8%

Assurance collective : 2,1%

Proportion de temps partiel : 15,5%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 28,3%

Non cadres administratifs : 68,6%

Inspecteurs : 2,7%

Autres : 0,4%

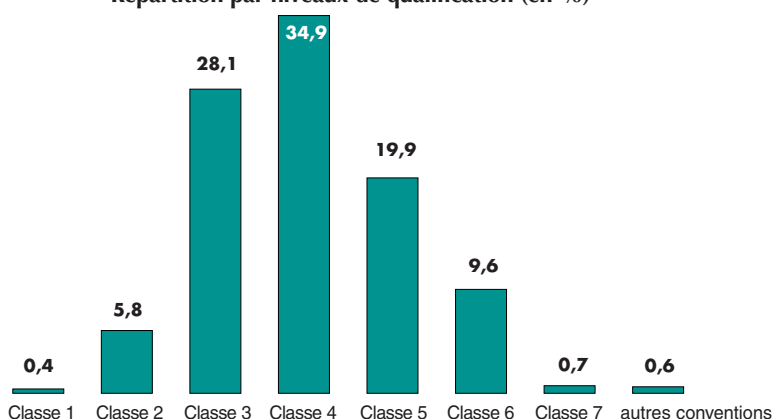
#### Types de contrat

CDI : 97,1%

CDD : 2,5%

autres : 0,4%

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



### Formation

51,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

30,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

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



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 40,7 ans

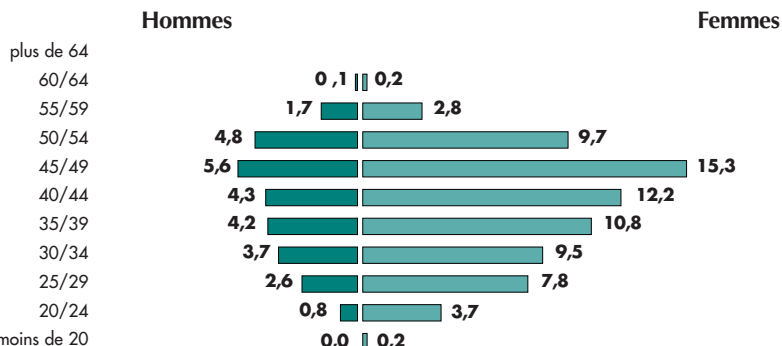
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,7%

#### Ancienneté moyenne : 16,7 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 8,7%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 50,6%

Province : 49,4%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 37,2%

Vie : 29,6%

Assurance collective : 13,1%

Domages : 12,6%

Proportion de temps partiel : 15,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 16,2%

Non cadres administratifs : 82,8%

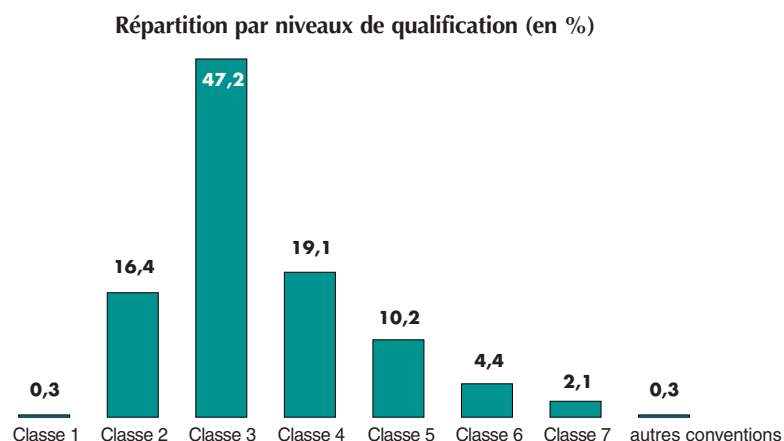
Autres : 1,0%

#### Types de contrat

CDI : 94,3%

CDD : 5,0%

autres : 0,7%



### Formation

68,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 71,3% de répondants

A  
3,0%

B  
1,6%

C  
29,5%

D  
28,3%

E  
4,5%

F  
1,0%

G  
2,8%

H  
6,4%

I  
0,7%

J  
1,1%

K  
6,6%

L  
2,7%

M  
2,4%

N  
4,9%

P  
2,4%

R  
2,1%



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

300 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 40,5 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 5,5%

#### Ancienneté moyenne : 15,9 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 2,1%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

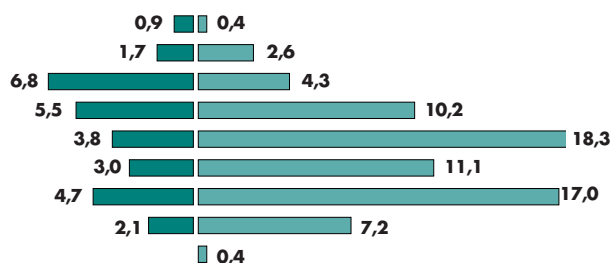
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 77,9%

Province : 22,1%

#### Principales branches d'activité

Assurance crédit : 83,8%

Multi-branches assurances : 3,0%

Dommages : 2,1%

Proportion de temps partiel : 15,3%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 69,4%

Non cadres administratifs : 30,2%

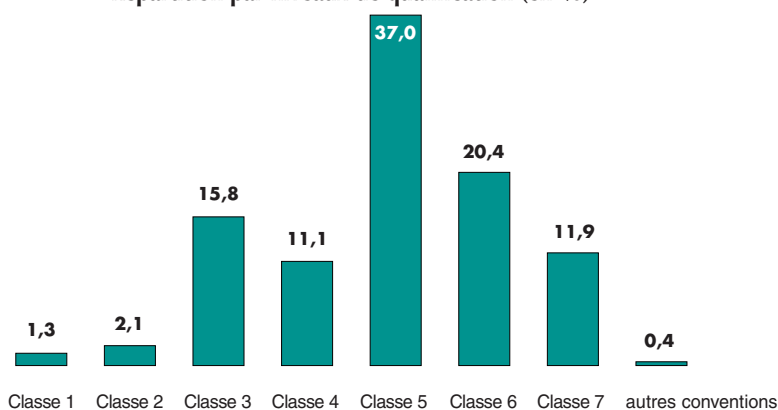
Autre : 0,4%

#### Types de contrat

CDI : 98,3%

CDD : 1,7%

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



### Formation

45,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

13,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 57,4% de répondants





### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 44,0 ans

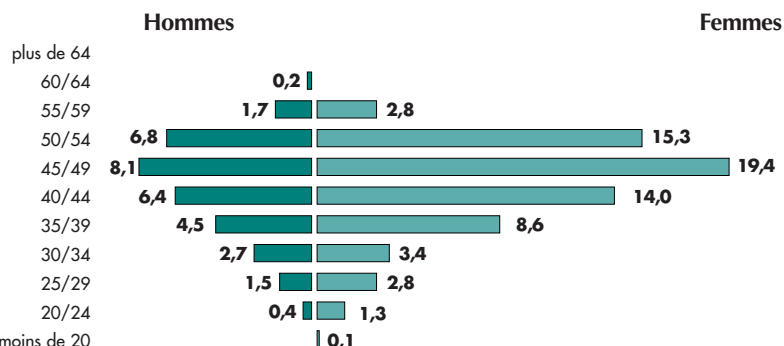
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,6%

#### Ancienneté moyenne : 20,9 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 5,4%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 47,7%

Province : 52,3%

#### Principales branches d'activité

Vie : 23,7%

Assurance collective : 20,4%

Multi-branches assurances : 15,3%

Santé : 13,6%

Domages : 6,5%

Proportion de temps partiel : 14,4%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 25,6%

Non cadres administratifs : 70,0%

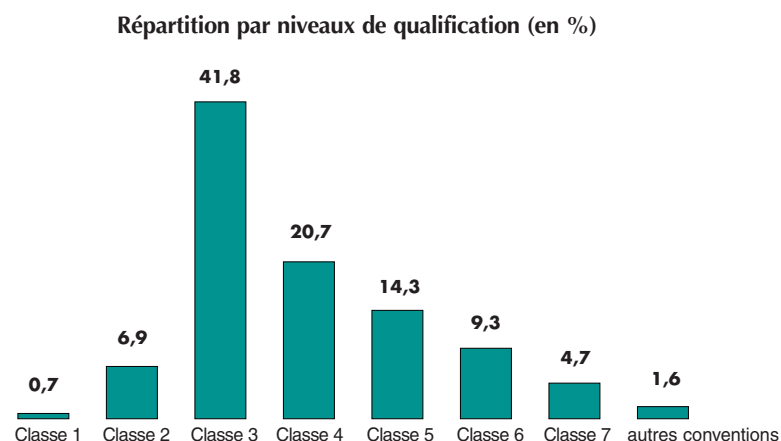
Autres : 4,4%

#### Types de contrat

CDI : 98,0%

CDD : 1,9%

autres : 0,1%



### Formation

85,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 91,4% de répondants

|    |       |
|----|-------|
| 01 | A     |
| 02 | 3,0%  |
| 03 | B     |
| 04 | 1,6%  |
| 05 |       |
| 06 | C     |
| 07 | 29,5% |
| 08 |       |
| 09 | D     |
|    | 28,3% |
|    | E     |
|    | 4,5%  |
|    | F     |
|    | 1,0%  |
|    | G     |
|    | 2,8%  |
|    | H     |
|    | 6,4%  |
|    | I     |
|    | 0,7%  |
|    | J     |
|    | 1,1%  |
|    | K     |
|    | 6,6%  |
|    | L     |
|    | 2,7%  |
|    | M     |
|    | 2,4%  |
|    | N     |
|    | 4,9%  |
|    | P     |
|    | 2,4%  |
|    | R     |
|    | 2,1%  |



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

300 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

#### Age moyen : 40,6 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 5,2%

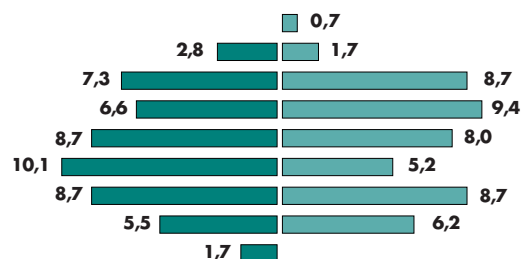
#### Ancienneté moyenne : 14,5 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 8,0%

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 100%

#### Principales branches d'activité

Assurance crédit : 99,3%

Proportion de temps partiel : 11,5%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 95,8%

Non cadres administratifs : 3,5%

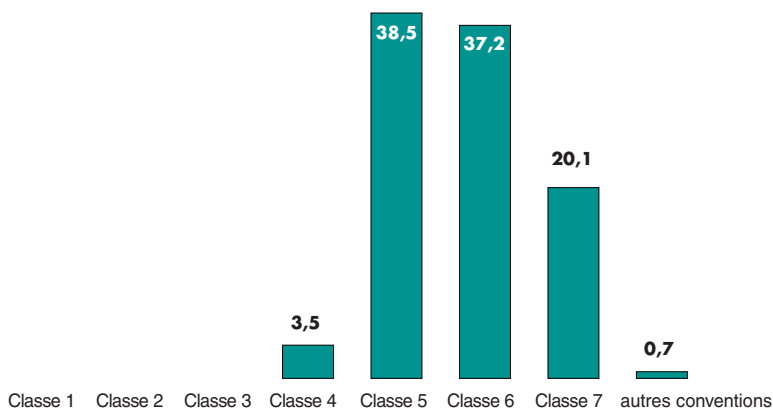
Cadres de direction : 0,7%

#### Types de contrat

CDI : 99,0%

CDD : 1,0%

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



### Formation

26,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

46,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 75,0% de répondants



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

1 400 personnes

|    |       |
|----|-------|
| 01 |       |
| 02 |       |
| 03 | A     |
| 04 | 3,0%  |
| 05 | B     |
| 06 | 1,6%  |
| 07 |       |
| 08 | C     |
| 09 | 29,5% |
|    | D     |
|    | 28,3% |
|    | E     |
|    | 4,5%  |
|    | F     |
|    | 1,0%  |
|    | G     |
|    | 2,8%  |
|    | H     |
|    | 6,4%  |
|    | I     |
|    | 0,7%  |
|    | J     |
|    | 1,1%  |
|    | K     |
|    | 6,6%  |
|    | L     |
|    | 2,7%  |
|    | M     |
|    | 2,4%  |
|    | N     |
|    | 4,9%  |
|    | P     |
|    | 2,4%  |
|    | R     |
|    | 2,1%  |

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 12,0% femmes : 88,0%

#### Age moyen : 42,5 ans

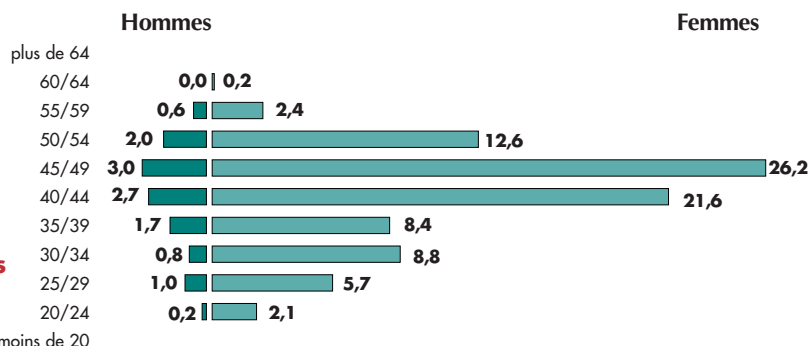
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 3,2%

#### Ancienneté moyenne : 19,9 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 4,5%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 13,4%

Province : 86,6%

#### Principales branches d'activité

Santé : 85,1%

Assurance collective : 12,2%

Proportion de temps partiel : 18,0%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 3,8%

Non cadres administratifs : 96,1%

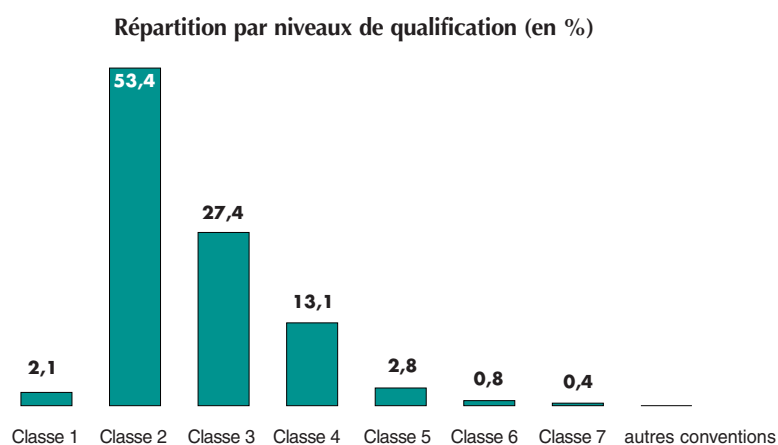
Inspecteurs : 0,1%

#### Types de contrat

CDI : 96,8%

CDD : 2,6%

Autres : 0,6%



### Formation

92,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

69,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*

\* sur la base des 89,0% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

#### Age moyen : 39,0 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,6%

#### Ancienneté moyenne : 10,3 ans

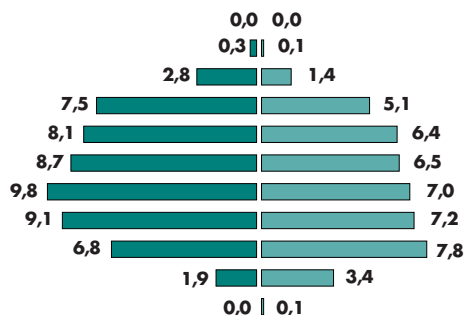
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 12,1%

et de moins de 2 ans : 20,8%

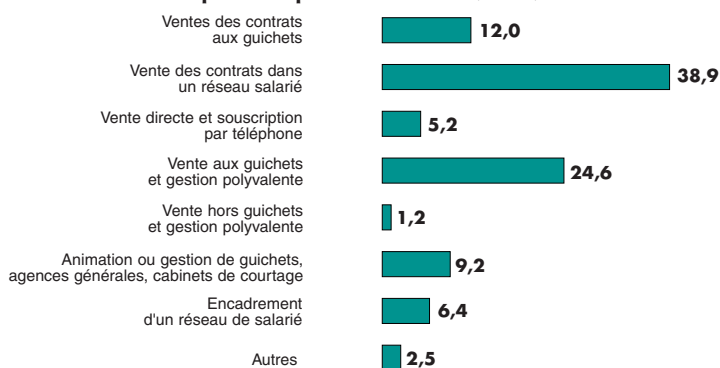
#### Hommes

#### Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 21,4%

Province : 78,6%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 58,3%

Dommages : 23,7%

Vie : 12,6%

Proportion de temps partiel : 10,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 9,6%

Non cadres administratifs : 42,5%

Inspecteurs : 11,4%

Echelons intermédiaires : 13,8%

Producteurs : 22,6%

Autres : 0,1%

#### Types de contrat

CDI : 97,6%

CDD : 1,3%

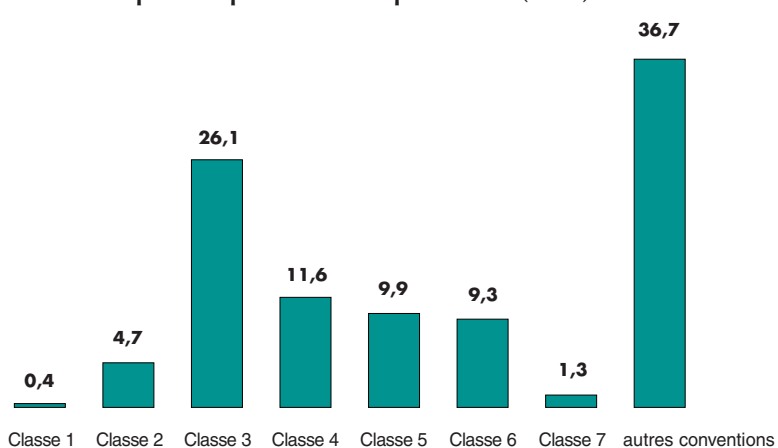
Autres : 1,1%

#### Répartition

Commissionnés : 41,2%

Non commissionnés : 58,8%

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



### Formation

56,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

14,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

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



## Commercial / Vente des contrats aux guichets

4 100 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

hommes : 36,1% femmes : 63,9%

#### Age moyen : 36,7 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 2,4%

#### Ancienneté moyenne : 10,7 ans

Proportion de salariés ayant une

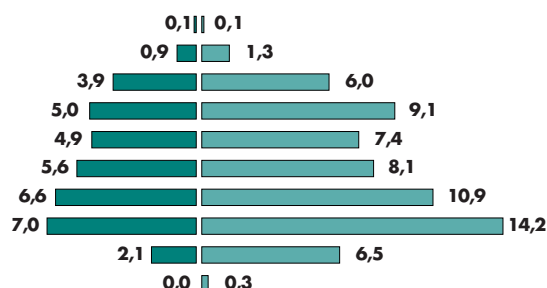
ancienneté de moins de 1 an : 12,3%

et de moins de 2 ans : 20,4%

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 : 21,4%

Province : 78,6%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 83,7%

Domages : 8,0%

Assurance collective : 4,8%

Proportion de temps partiel : 17,0%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 14,6%

Non cadres administratifs : 79,9%

Autres : 5,5%

#### Types de contrat

CDI : 95,2%

CDD : 2,7%

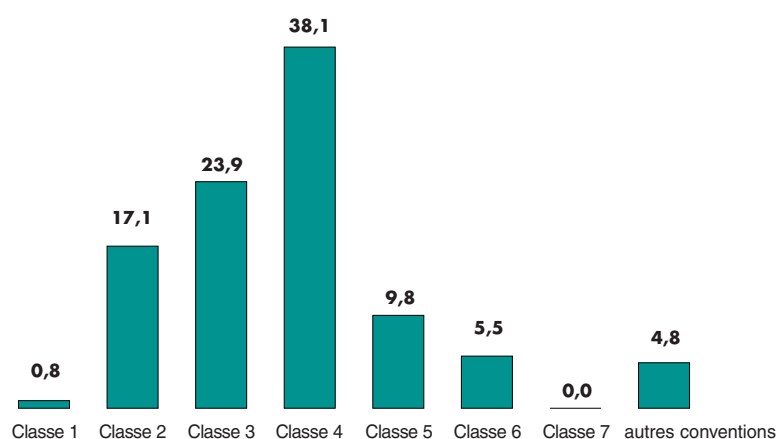
Autres : 2,1%

#### Répartition

Commissionnés : 5,1%

Non commissionnés : 94,9%

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



### Formation

52,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

12,4% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 90,6% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,6%

**C**  
29,5%

**D**  
28,3%

**E**  
4,5%

**F**  
1,0%

**G**  
2,8%

**H**  
6,4%

**I**  
0,7%

**J**  
1,1%

**K**  
6,6%

**L**  
2,7%

**M**  
2,4%

**N**  
4,9%

**P**  
2,4%

**R**  
2,1%



## Commercial / Vente des contrats dans un réseau salarié

13 100 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

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

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

#### Age moyen : 39,4 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 5,6%

#### Ancienneté moyenne : 7,1 ans

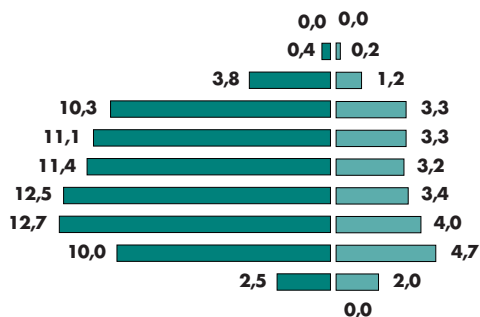
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 16,0%

et de moins de 2 ans : 26,9%

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 13,8%

Province : 86,2%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 69,4%

Vie : 24,6%

Dommages : 4,5%

Proportion de temps partiel : 2,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 3,7%

Non cadres administratifs : 6,1%

Inspecteurs : 3,5%

Echelons intermédiaires : 32,1%

Producteurs : 54,6%

#### Types de contrat

CDI : 98,3%

CDD : 0,5%

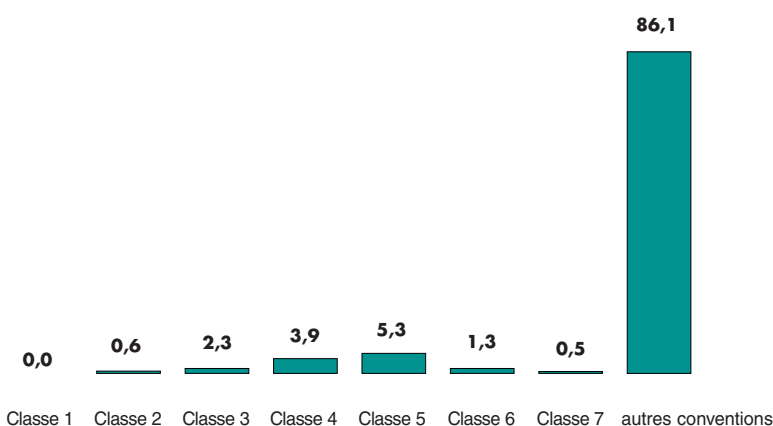
Autres : 1,2%

#### Répartition

Commissionnés : 85,6%

Non commissionnés : 14,4%

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



### Formation

66,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

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

\* sur la base des 71,4% de répondants



## Commercial / Vente directe et souscription par téléphone

1 700 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

hommes : 26,0% femmes : 74,0%

#### Age moyen : 30,8 ans

Proportion de salariés

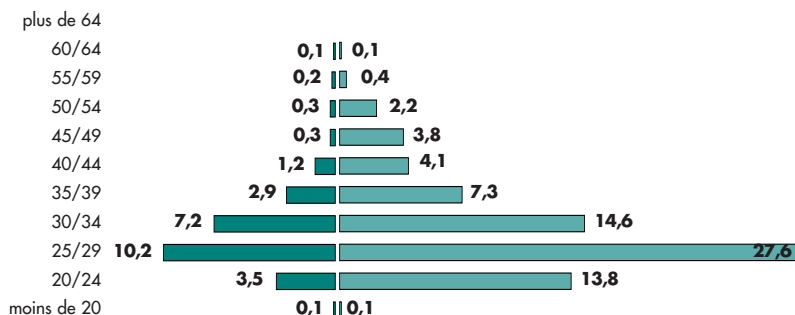
ayant 55 ans et plus : 0,8%

#### Ancienneté moyenne : 4,3 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 24,3%  
et de moins de 2 ans : 48,1%

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 28,0%

Province : 72,0%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 85,4%

Domages : 9,9%

Proportion de temps partiel : 27,1%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 3,0%

Non cadres administratifs : 96,7%

Autres : 0,3%

#### Types de contrat

CDI : 99,1%

CDD : 0,8%

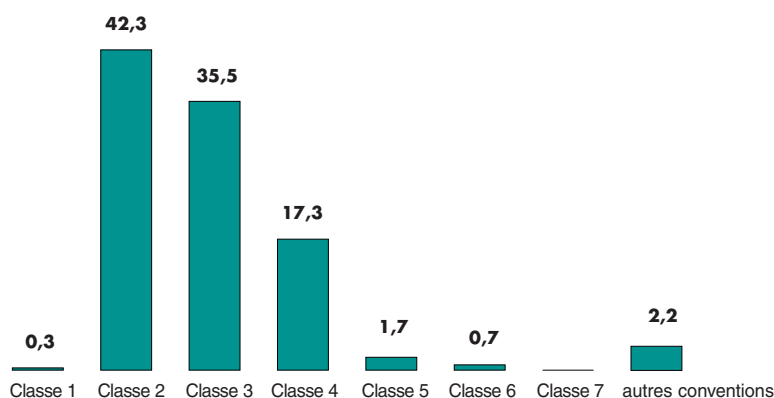
Autres : 0,1%

#### Répartition

Commissionnés : 0,3%

Non commissionnés : 99,7%

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



### Formation

21,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

30,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

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

A  
3,0%

B  
1,6%

C  
29,5%

01  
02  
03  
D  
28,3%

04  
05  
E  
4,5%

06  
07  
F  
1,0%

G  
2,8%

H  
6,4%

I  
0,7%

J  
1,1%

K  
6,6%

L  
2,7%

M  
2,4%

N  
4,9%

P  
2,4%

R  
2,1%



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

8 200 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

hommes : 24,1% femmes : 75,9%

plus de 64

60/64

#### Age moyen : 38,8 ans

55/59

50/54

Proportion de salariés

45/49

ayant 55 ans et plus : 3,0%

40/44

35/39

#### Ancienneté moyenne : 14,5 ans

Proportion de salariés ayant une

30/34

ancienneté de moins de 1 an : 6,9%

25/29

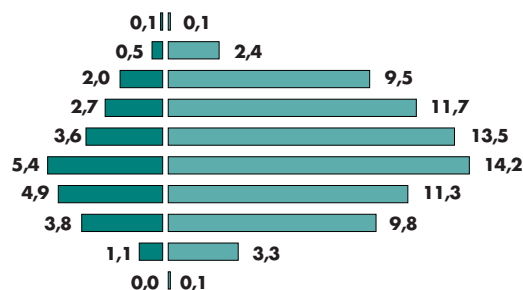
et de moins de 2 ans : 9,7%

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 23,2%

Province : 76,8%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 70,7%

Multi-branches assurances : 28,9%

Proportion de temps partiel : 22,6%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 3,1%

Non cadres administratifs : 96,1%

Inspecteurs : 0,8%

#### Types de contrat

CDI : 97,2%

CDD : 2,6%

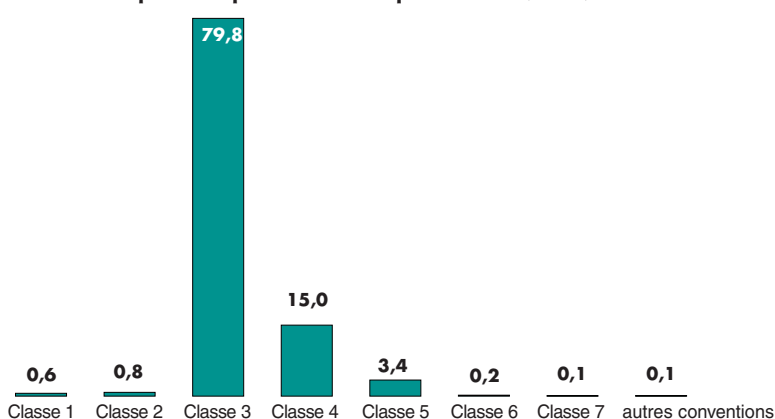
Autres : 0,2%

#### Répartition

Commissionnés : 0,2%

Non commissionnés : 99,8%

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



### Formation

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

38,3% des salariés ont comme plus haut niveau de diplôme un bac+2\*

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





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

400 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

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

#### Age moyen : 39,2 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 3,1%

#### Ancienneté moyenne : 10,0 ans

Proportion de salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an : 9,4%

et de moins de 2 ans : 16,2%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

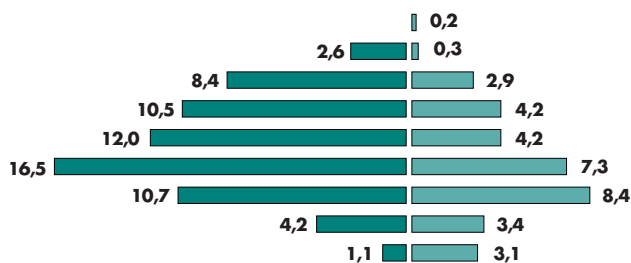
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 45,0%

Province : 55,0%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 38,7%

Multi-branches assurances : 18,3%

Protection juridique : 16,8%

Proportion de temps partiel : 9,7%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 23,0%

Non cadres administratifs : 41,9%

Producteurs : 28,8%

Autres : 6,3%

#### Types de contrat

CDI : 96,3%

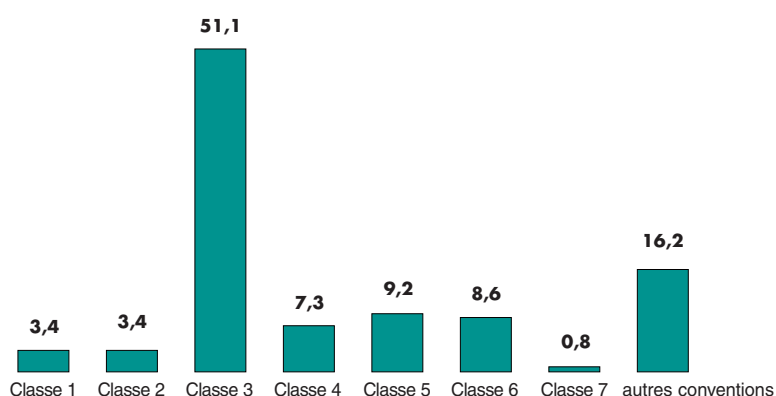
CDD : 3,7%

#### Répartition

Commissionnés : 3,9%

Non commissionnés : 96,1%

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



### Formation

48,9% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

31,6% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 60,5% de répondants

A  
3,0%

B  
1,6%

C  
29,5%

D  
28,3%

E  
4,5%

F  
1,0%

G  
2,8%

H  
6,4%

I  
0,7%

J  
1,1%

K  
6,6%

L  
2,7%

M  
2,4%

N  
4,9%

P  
2,4%

R  
2,1%



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

3 100 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

hommes : 73,5% femmes : 26,5%

#### Age moyen : 42,2 ans

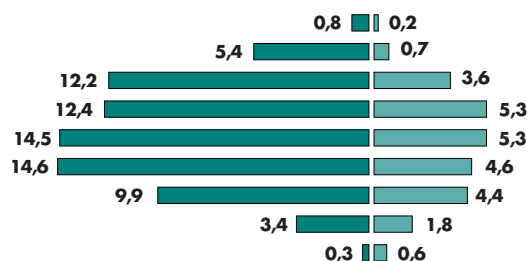
Proportion de salariés ayant 55 ans et plus : 7,0%

#### Ancienneté moyenne : 13,7 ans

Proportion de salariés ayant une ancienneté de moins de 1 an : 5,6%  
et de moins de 2 ans : 15,7%

Hommes

Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 36,1%  
Province : 63,9%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 22,8%  
Vie : 10,6%  
Multi-branches assurances : 43,9%

Proportion de temps partiel : 2,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 28,0%  
Non cadres administratifs : 7,7%  
Inspecteurs : 63,8%  
Autres : 0,5%

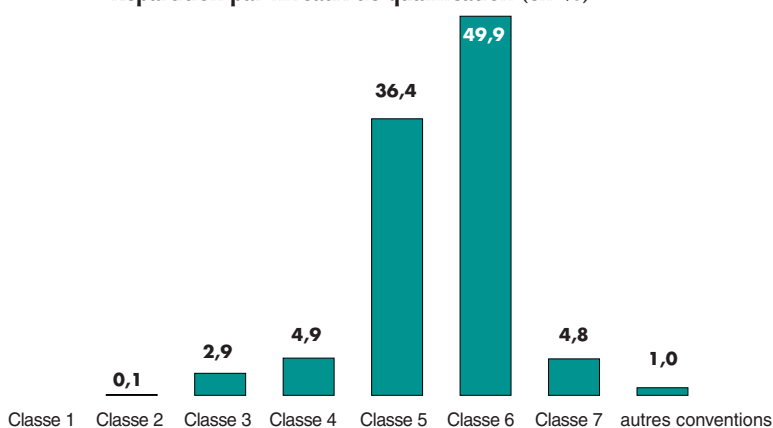
#### Types de contrat

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

#### Répartition

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

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



### Formation

50,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

32,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

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



## Commercial / Encadrement d'un réseau salarié

2 200 personnes

### Caractéristiques individuelles

#### Répartition

hommes : 84,6% femmes : 15,4%

#### Age moyen : 43,9 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 8,7%

#### Ancienneté moyenne : 14,9 ans

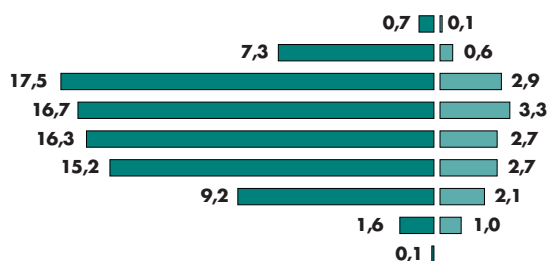
Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 2,5%

et de moins de 2 ans : 4,8%

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 : 24,7%

Province : 75,3%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 69,4%

Vie : 18,8%

Domages : 6,1%

Proportion de temps partiel : 3,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 35,6%

Echelons Intermédiaires : 6,0%

Inspecteurs : 55,4%

Autres : 3,0%

#### Types de contrat

CDI : 99,8%

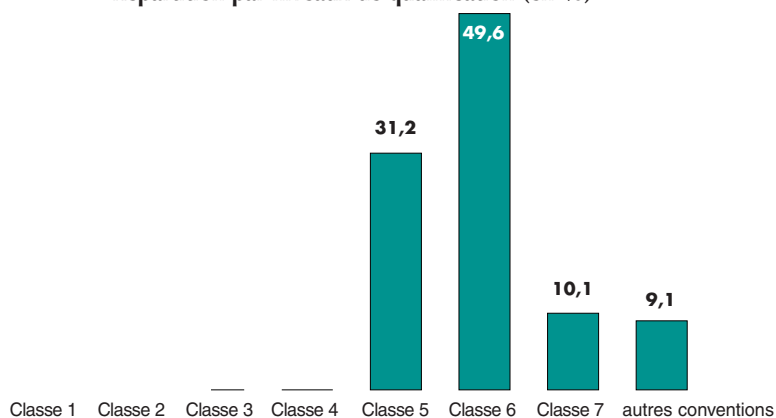
Autres : 0,2%

#### Répartition

Commissionnés : 60,6%

Non commissionnés : 39,4%

Répartition par niveaux de qualification (en %)



### Formation

61,7% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

22,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur au bac+2\*

\* sur la base des 57,2% de répondants

**A**  
3,0%

**B**  
1,6%

**C**  
29,5%

**D**  
28,3%

**E**  
4,5%

**F**  
1,0%

**G**  
2,8%

**H**  
6,4%

**I**  
0,7%

**J**  
1,1%

**K**  
6,6%

**L**  
2,7%

**M**  
2,4%

**N**  
4,9%

**P**  
2,4%

**R**  
2,1%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 33,3% femmes : 66,7%

#### Age moyen : 41,4 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 5,1%

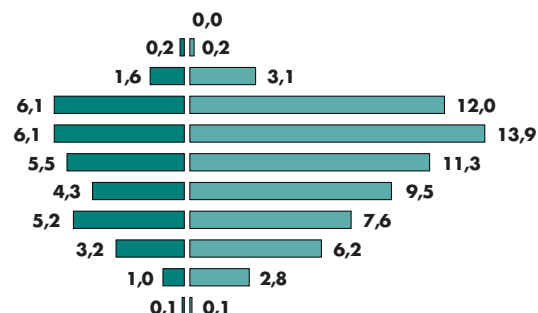
#### Ancienneté moyenne : 17,4 ans

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

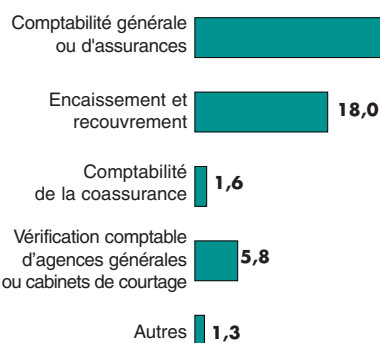
#### Hommes



#### Femmes

### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 69,2%

Province : 30,8%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 14,3%

Dommages : 10,3%

Vie : 7,2%

Proportion de temps partiel : 12,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 24,4%

Non cadres administratifs : 72,4%

Autres : 3,2%

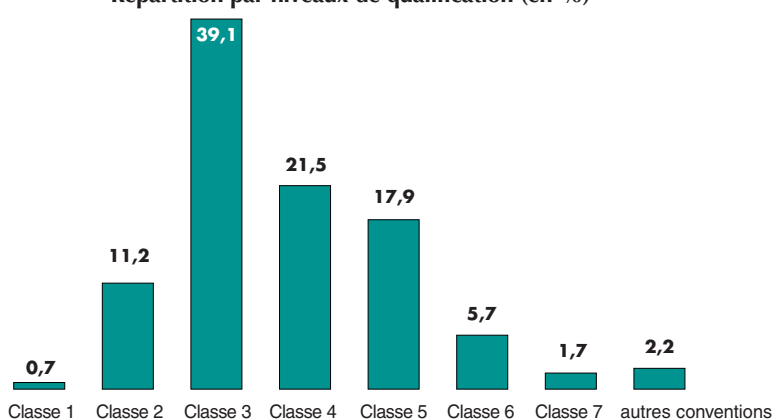
#### Types de contrat

CDI : 95,3%

CDD : 4,0%

Autres : 0,7%

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



### Formation

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

52,6% des salariés ont un niveau de diplôme strictement inférieur au bac\*

\* sur la base des 68,0% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 39,4 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 5,8%

#### Ancienneté moyenne : 12,4 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 10,0%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

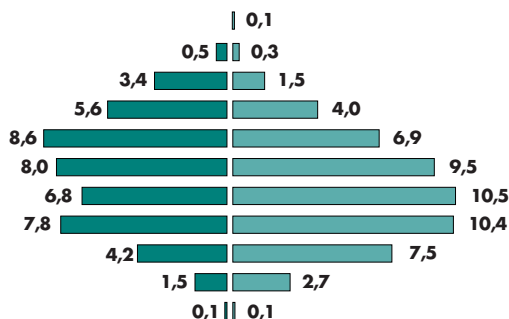
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

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

Vente 24,2

Gestion des traités de réassurance 31,7

Comptabilisation 31,8

Supports techniques 11,7

Autres 0,6

#### Répartition

Ile-de-France : 89,6%

Province : 10,4%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 3,9%

Multi-branches assurances : 2,5%

Réassurance : 84,3%

Proportion de temps partiel : 13,1%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 47,6%

Non cadres administratifs : 48,2%

Cadres de direction : 2,8%

Inspecteurs : 1,4%

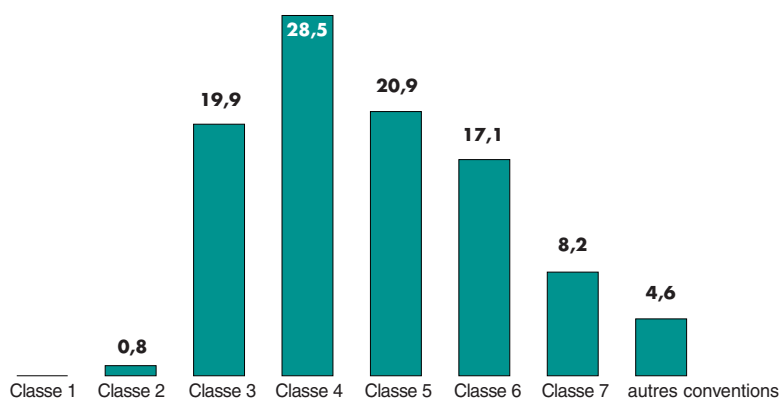
#### Types de contrat

CDI : 94,4%

CDD : 4,5%

Autres : 1,1%

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



### Formation

51,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

19,2% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 92,7% de répondants

A  
3,0%

B  
1,6%

C  
29,5%

D  
28,3%

E  
4,5%

F  
1,0%

G  
2,8%

H  
6,4%

I  
0,7%

J  
1,1%

K  
6,6%

L  
2,7%

M  
2,4%

N  
4,9%

P  
2,4%

R  
2,1%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 29,1% femmes : 70,9%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

25/29

20/24

moins de 20

#### Age moyen : 41,6 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 7,4%

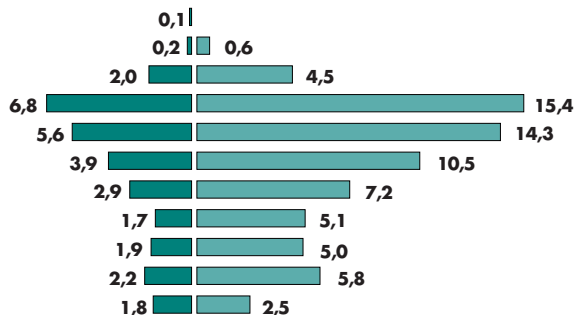
#### Ancienneté moyenne : 17,7 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 18,6%

#### Hommes

#### Femmes



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 60,7%

Province : 39,3%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 27,0%

Multi-branches assurances : 11,6%

Vie : 6,2%

Proportion de temps partiel : 13,1%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 5,2%

Non cadres administratifs : 93,7%

Autres : 1,1%

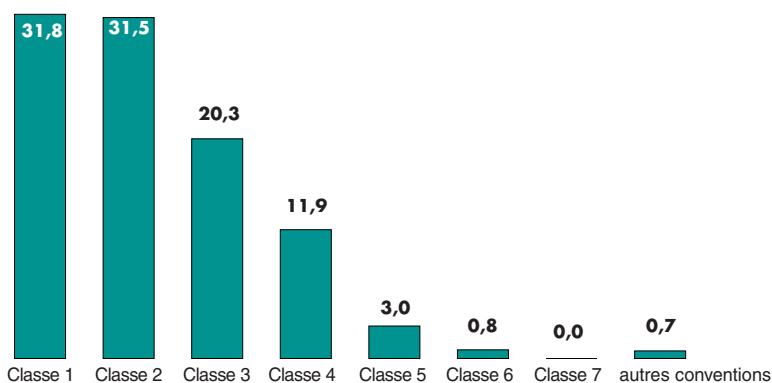
#### Types de contrat

CDI : 82,6%

CDD : 16,0%

Autres : 1,4%

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



### Formation

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

74,0% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*

\* sur la base des 59,6% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 1,6% femmes : 98,4%

#### Age moyen : 41,8 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 5,4%

#### Ancienneté moyenne : 16,3 ans

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

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

#### Hommes

0,0 | 0,1

0,1 | 0,3

0,1 | 4,8

0,2 | 17,5

0,1 | 19,7

0,3 | 17,6

0,2 | 15,5

0,2 | 12,2

0,2 | 7,7

0,2 | 2,9

| 0,1

#### Femmes

### Activités

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

Secrétariat

75,4

Assistantat de  
direction, de gestion  
ou d'études

22,4

Traduction,  
interprétariat

0,3

Autres

1,9

#### Répartition

Ile-de-France : 50,9%

Province : 49,1%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 28,9%

Multi-branches assurances : 13,2%

Vie : 10,4%

Proportion de temps partiel : 16,4%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 8,4%

Non cadres administratifs : 91,5%

Autres : 0,1%

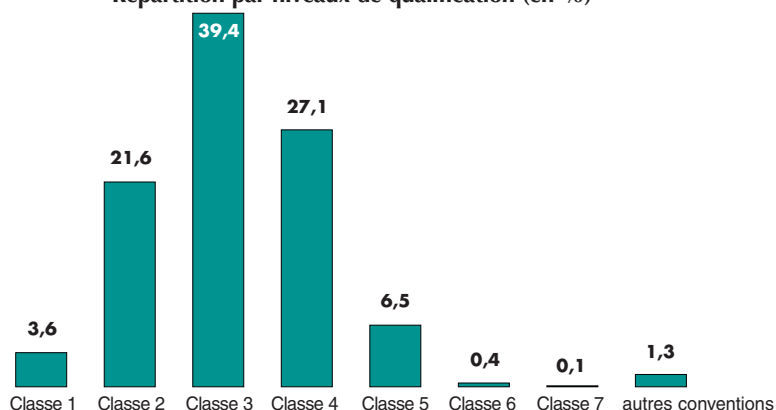
#### Types de contrat

CDI : 94,0%

CDD : 4,9%

Autres : 1,1%

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



### Formation

77,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

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

A  
3,0%

B  
1,6%

C  
29,5%

D  
28,3%

E  
4,5%

F  
1,0%

G  
2,8%

H  
6,4%

I  
0,7%

J  
1,1%

K  
6,6%

L  
2,7%

M  
2,4%

N  
4,9%

P  
2,4%

R  
2,1%



A

3,0%

B

1,6%

C

29,5%

D

28,3%

E

4,5%

F

1,0%

G

2,68%

H

6,4%

I

0,7%

J

1,1%

K

6,6%

L

2,7%

M

2,4%

N

4,9%

P

2,4%

R

2,1%

## Caractéristiques individuelles

## Répartition :

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

## Age moyen : 40,0 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 7,7%

## Ancienneté moyenne : 12,1 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 10,8%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

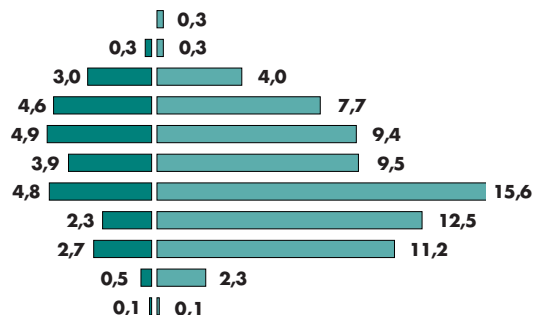
25/29

20/24

moins de 20

## Hommes

## Femmes



## Activités

## Répartition par sous-familles (en %)

Communication

79,9

Documentation

16,2

Autres

3,9

## Répartition

Ile-de-France : 72,0%

Province : 28,0%

## Principales branches d'activité

Dommages : 13,4%

Vie : 7,6%

Multi-branches assurances : 7,1%

Proportion de temps partiel : 12,5%

## Modes d'emplois

## Répartition par catégories

Cadres administratifs : 62,4%

Non cadres administratifs : 35,2%

Autres : 2,4%

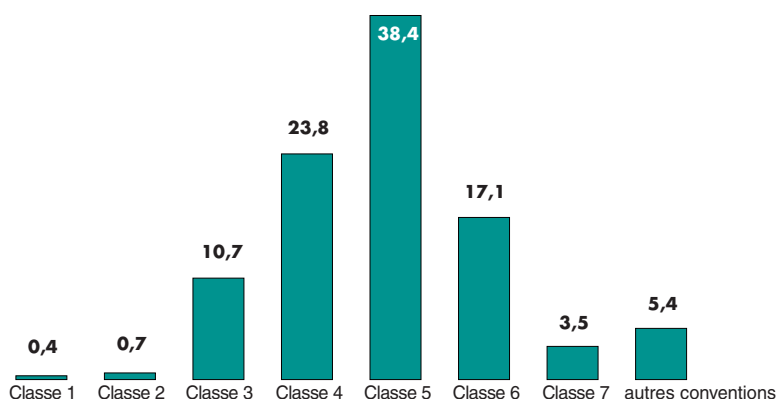
## Types de contrat

CDI : 95,6%

CDD : 3,6%

Autres : 0,8%

## Répartition par niveaux de qualification (en %)



## Formation

38,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

42,0% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur ou égal au bac+2\*

\* sur la base des 79,4% de répondants





### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 37,8 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,0%

#### Ancienneté moyenne : 9,1 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 16,3%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

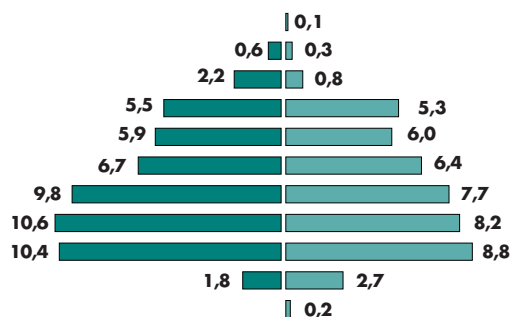
25/29

20/24

moins de 20

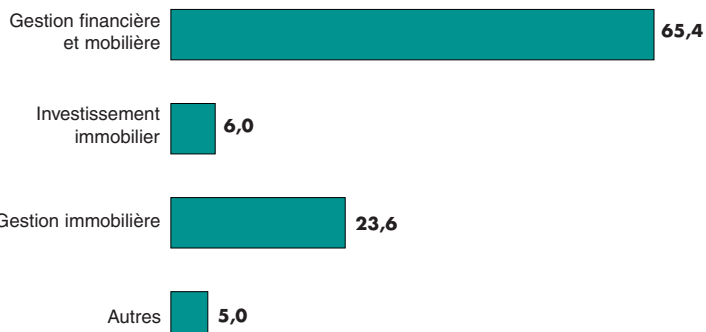
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 84,9%

Province : 15,1%

#### Principales branches d'activité

Vie : 10,0%

Dommages : 2,9%

Réassurance : 2,2%

Proportion de temps partiel : 5,9%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 63,1%

Non cadres administratifs : 33,9%

Autres : 3,0%

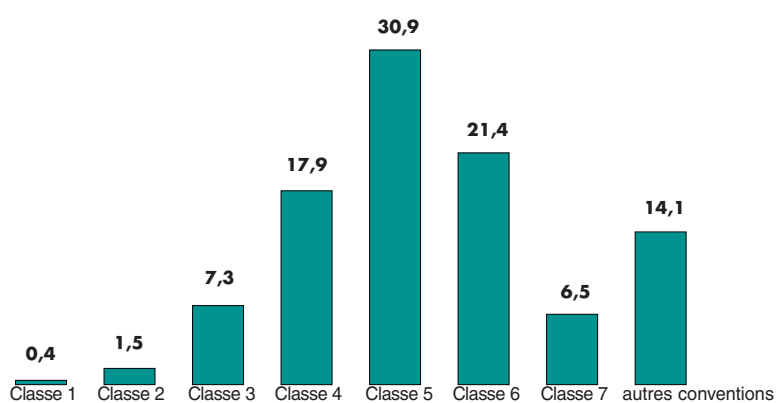
#### Types de contrat

CDI : 96,9%

CDD : 2,5%

Autres : 0,6%

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



### Formation

38,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

23,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 79,9% de répondants

A  
3,0%

B  
1,6%

C  
29,5%

D  
28,3%

E  
4,5%

F  
1,0%

G  
2,8%

H  
6,4%

I  
0,7%

J  
1,1%

K  
6,6%

L  
2,7%

M  
2,4%

N  
4,9%

P  
2,4%

R  
2,1%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 70,9% femmes : 29,1%

#### Age moyen : 39,1 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 2,9%

#### Ancienneté moyenne : 11,3 ans

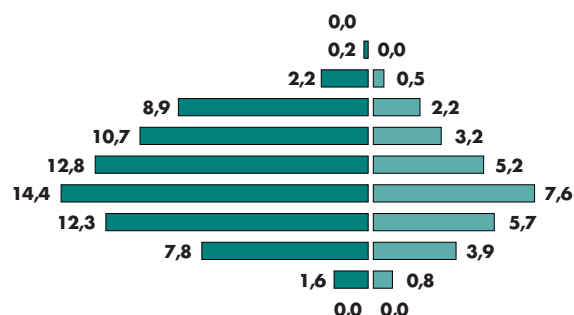
Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 10,9%

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

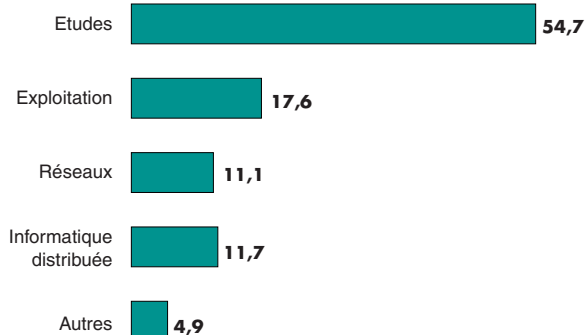
#### Hommes

#### Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 69,0%

Province : 31,0%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 8,9%

Vie : 5,3%

Multi-branches assurances : 5,2%

Proportion de temps partiel : 8,2%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 72,1

Non cadres administratifs : 27,1%

Autres : 0,8%

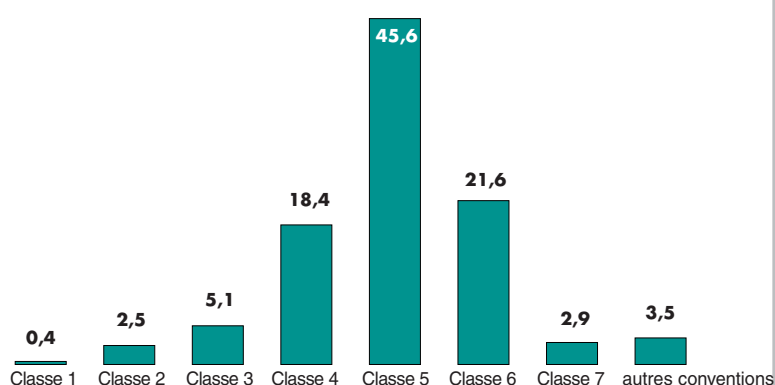
#### Types de contrat

CDI : 98,0%

CDD : 1,3%

Autres : 0,7%

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



### Formation

40,5% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

19,8% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

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



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

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

#### Age moyen : 38,8 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 5,7%

#### Ancienneté moyenne : 11,4 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 12,4%

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 %)

Etudes et conseil juridique, fiscal, contentieux 35,9

Etudes économiques, financières, statistiques 41,6

Secrétariat général, conseil de direction 18,8

Autres 3,7

#### Répartition

Ile-de-France : 76,6%

Province : 23,4%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 18,4%

Protection juridique : 9,4%

Dommages : 8,8%

Vie : 8,6%

Proportion de temps partiel : 12,4%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 78,0%

Non cadres administratifs : 18,9%

Cadres de direction : 2,7%

Inspecteurs : 0,4%

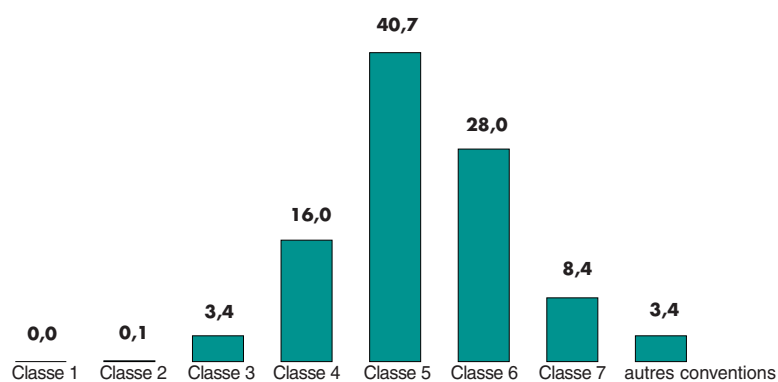
#### Types de contrat

CDI : 96,0%

CDD : 3,5%

Autres : 0,5%

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



### Formation

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

37,1% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

\* sur la base des 77,8% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 47,6% femmes : 52,4%

#### Age moyen : 39,6 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 4,2%

#### Ancienneté moyenne : 13,8 ans

Proportion de salariés ayant une  
ancienneté de moins de 1 an : 8,6%

plus de 64

60/64

55/59

50/54

45/49

40/44

35/39

30/34

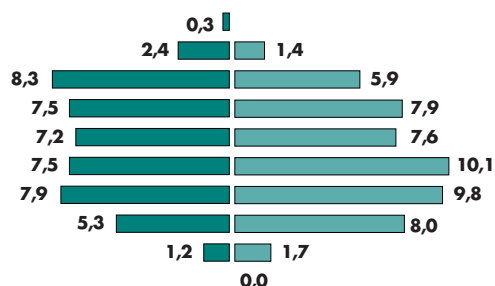
25/29

20/24

moins de 20

Hommes

Femmes



### Activités

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

Organisation  
audit qualité

69,2

Contrôle  
de gestion

29,9

Autres

0,9

#### Répartition

Ile-de-France : 71,3%

Province : 28,7%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 13,0%

Multi-branches assurances : 12,1%

Vie : 8,9%

Proportion de temps partiel : 11,2%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 77,3%

Non cadres administratifs : 21,1%

Autres : 1,6%

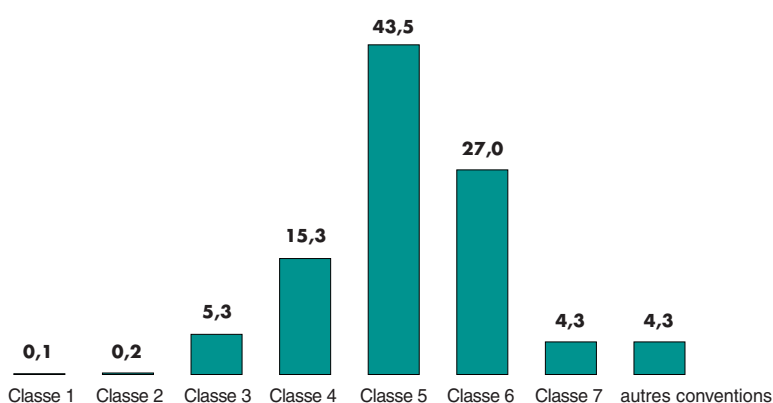
#### Types de contrat

CDI : 97,6%

CDD : 1,9%

Autres : 0,5%

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



### Formation

34,1% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

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

\* sur la base des 66,7% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 60,0% femmes : 40,0%

#### Age moyen : 44,6 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 11,2%

#### Ancienneté moyenne : 17,2 ans

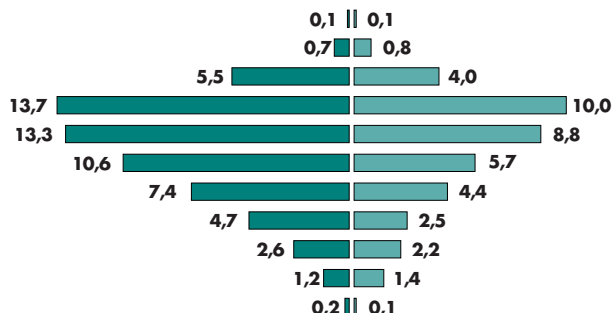
Proportion de salariés ayant une

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

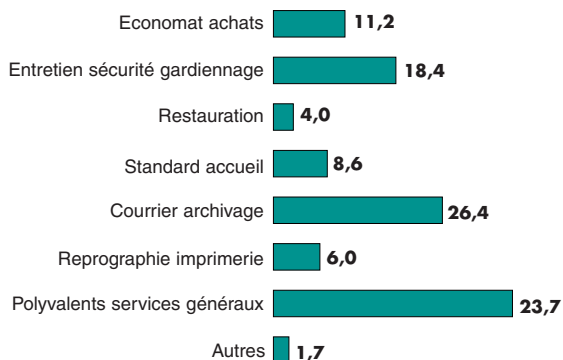
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 55,2%

Province : 44,8%

#### Principales branches d'activité

Dommages : 14,3%

Multi-branches assurances : 9,2%

Vie : 4,1%

Proportion de temps partiel : 11,2%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 12,7%

Non cadres administratifs : 87,1%

Autres : 0,2%

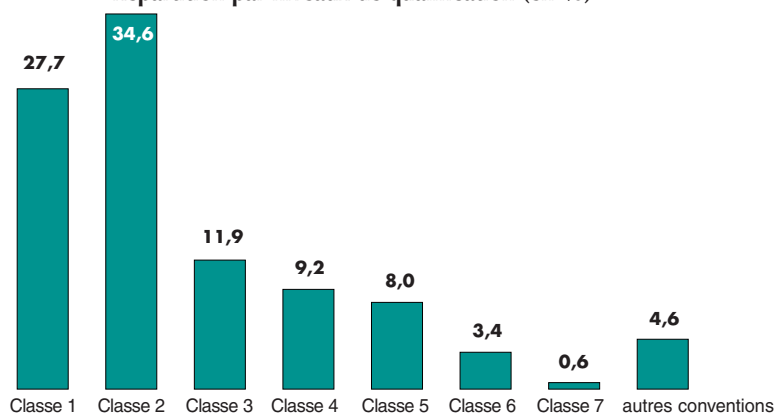
#### Types de contrat

CDI : 94,6%

CDD : 5,1%

Autres : 0,3%

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



### Formation

91,3% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

81,2% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au BEPC\*

\* sur la base des 64,5% de répondants

A  
3,0%

B  
1,6%

C  
29,5%

D  
28,3%

E  
4,5%

F  
1,0%

G  
2,8%

H  
6,4%

I  
0,7%

J  
1,1%

K  
6,6%

L  
2,7%

M  
2,4%

N  
4,9%

P  
2,4%

R  
2,1%



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 31,0% femmes : 69,0%

#### Age moyen : 42,2 ans

Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 6,7%

#### Ancienneté moyenne : 15,9 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

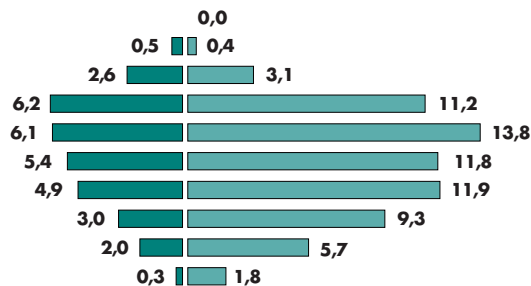
25/29

20/24

moins de 20

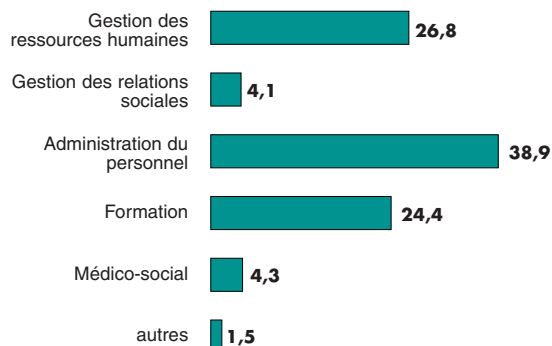
Hommes

Femmes



### Activités

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



#### Répartition

Ile-de-France : 64,2%

Province : 35,8%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 11,2%

Vie : 8,3%

Dommages : 6,8%

Proportion de temps partiel : 16,0%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 52,4%

Non cadres administratifs : 44,7%

Autres : 2,9%

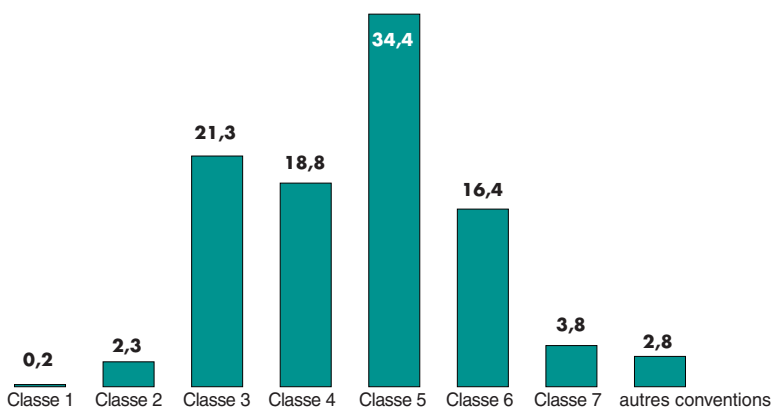
#### Types de contrat

CDI : 95,0%

CDD : 3,4%

Autres : 1,6%

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



### Formation

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

33,3% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à la licence\*

\* sur la base des 69,3% de répondants



### Caractéristiques individuelles

#### Répartition :

hommes : 83,4% femmes : 16,6%

#### Age moyen : 47,4 ans

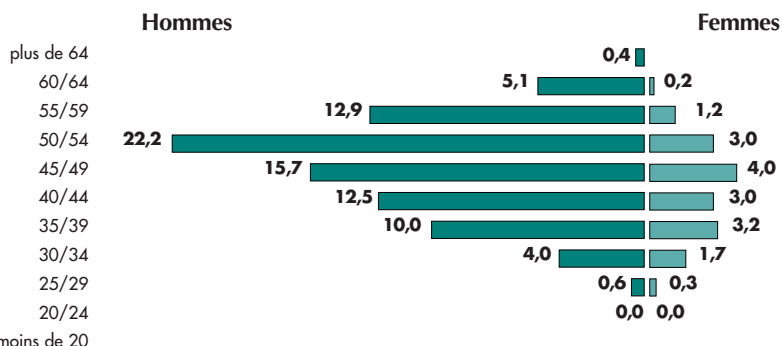
Proportion de salariés

ayant 55 ans et plus : 19,7%

#### Ancienneté moyenne : 14,2 ans

Proportion de salariés ayant une

ancienneté de moins de 1 an : 6,6%



### Activités

#### Répartition

Ile-de-France : 74,5%

Province : 25,5%

#### Principales branches d'activité

Multi-branches assurances : 15,9%

Dommages : 9,1%

Vie : 7,1%

#### Proportion de temps partiel : 7,1%

### Modes d'emplois

#### Répartition par catégories

Cadres administratifs : 34,9%

Cadres administratifs de direction : 62,8%

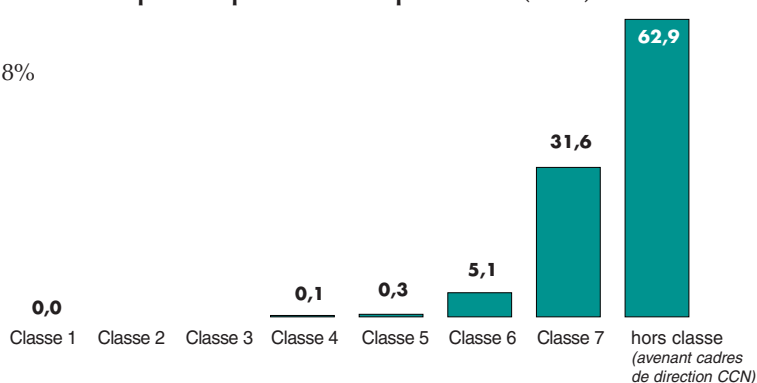
Autres : 2,3%

#### Types de contrat

CDI : 99,7%

Autres : 0,3%

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



### Formation

45,9% des salariés ont un niveau de diplôme supérieur à la maîtrise\*

21,4% des salariés ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac\*

\* sur la base des 65,5% de répondants

## REMARQUES & COMMENTAIRES

L'enquête effectuée pour la réalisation du ROMA 2001 (effectif au 31/12/2000) correspond à la cinquième année de recueil statistique des données sociales de la population des salariés travaillant dans l'assurance.

A l'occasion de cette cinquième publication, nous avons décidé, en plus de la description de la population globale, de porter notre regard sur quelques points spécifiques :

- 1. Evolution des caractéristiques de la population globale de 1996 à 2000**
- 2. Nouvelles embauches : nouveaux profils**
- 3. Le choc démographique : éléments statistiques**

Avec maintenant cinq années de recul, nous pouvons commencer avec les précautions méthodologiques qui s'imposent, à dégager des tendances structurelles, en particulier autour de la problématique du vieillissement et du renouvellement des effectifs à travers une série d'éléments statistiques permettant d'engager une réflexion sur la gestion des âges face au choc démographique.

Ce ROMA 2001 "bilan social consolidé" de la profession se veut être un instrument de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au service de la profession et de ses entreprises.



## 1. EVOLUTION DES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION GLOBALE (DE 1996 À 2000)

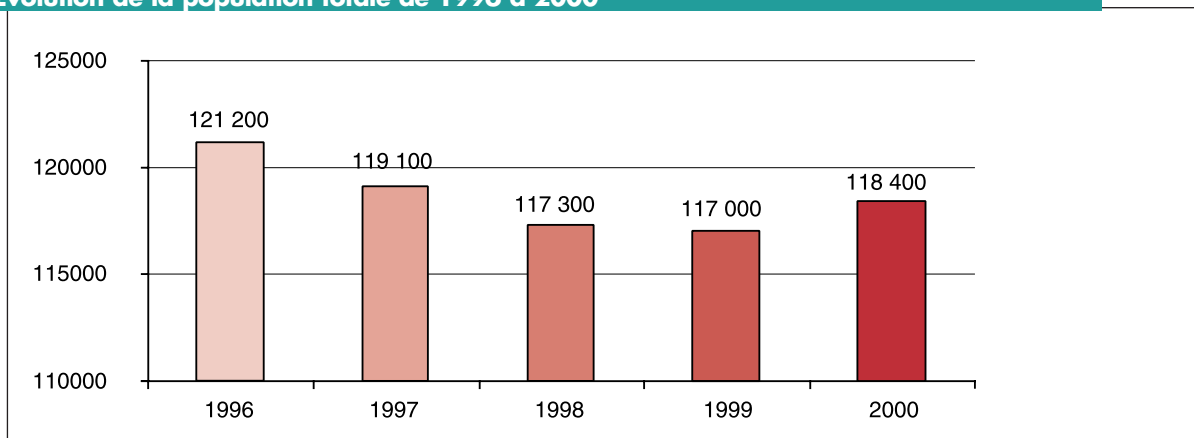
Lors du ROMA 2000 nous avons porté nos commentaires plus particulièrement sur l'évolution des flux des entrées et des sorties entre le 31/12/1996 et le 31/12/1999.

Cette année, grâce à un recul historique de 5 ans, nous nous sommes attachés à décrire et analyser les grandes évolutions des caractéristiques de la population globale des salariés de l'assurance durant la période 1996-2000.

### A) L'année 2000 marque une remontée des effectifs

Le graphique ci-dessous traduit une érosion faible mais constante des effectifs de 1996 à 1999. L'année 2000 marque une rupture, avec une augmentation de la population totale (sur la base d'un périmètre consolidé identique).

Evolution de la population totale de 1996 à 2000



Sources : Observatoire des Métiers de l'Assurance - FFSA-GEMA - Données au 31/12/2000

L'analyse de ce mouvement masque une permanence de la diminution des effectifs commerciaux de la sous famille des producteurs non cadres des réseaux salariés, qui est compensée par un accroissement des effectifs dans les autres familles et sous familles. Ainsi, malgré cette baisse d'une catégorie des commerciaux, **le solde définitif s'avère donc positif de 1400 personnes.**

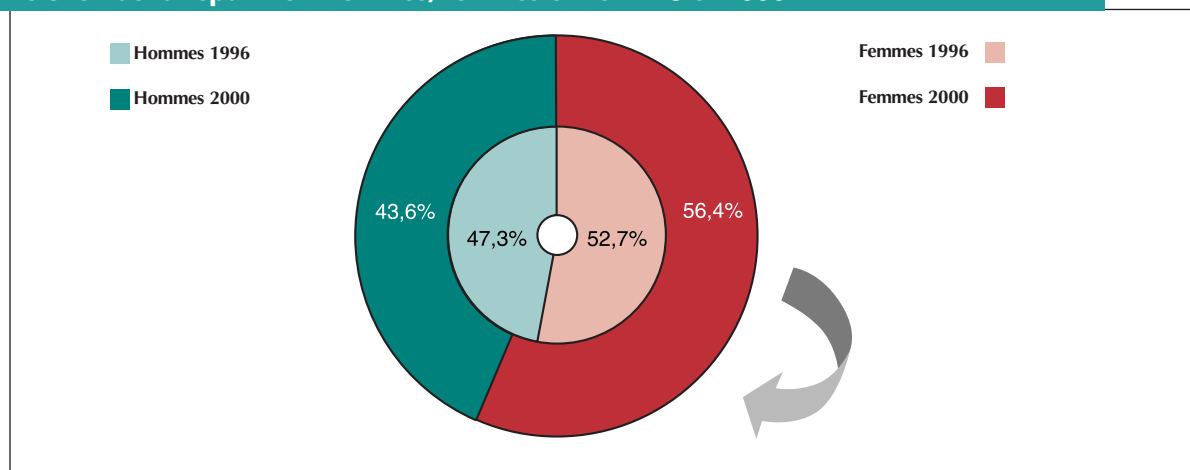
Il est difficile, compte tenu de l'insuffisance de recul sur cette modification du trend, de déterminer les causes directes de cette évolution qui peut être la résultante de plusieurs facteurs : reprise de la croissance et du marché du travail en 2000, anticipation par les entreprises du vieillissement des familles de métiers, aménagement et réduction du temps de travail, fin des effets liés aux restructurations découlant des fusions - acquisitions (à l'exception des réseaux commerciaux salariés).

Il conviendra donc d'être attentif à cette évolution dans les prochains ROMA.

## B) La féminisation se poursuit régulièrement

Entre 1996 et 2000 la féminisation de la profession s'est poursuivie. Le pourcentage des femmes est passé de 52,7% en 1996 à 56,4% en 2000.

### Evolution de la répartition Hommes/Femmes entre 1996 et 2000



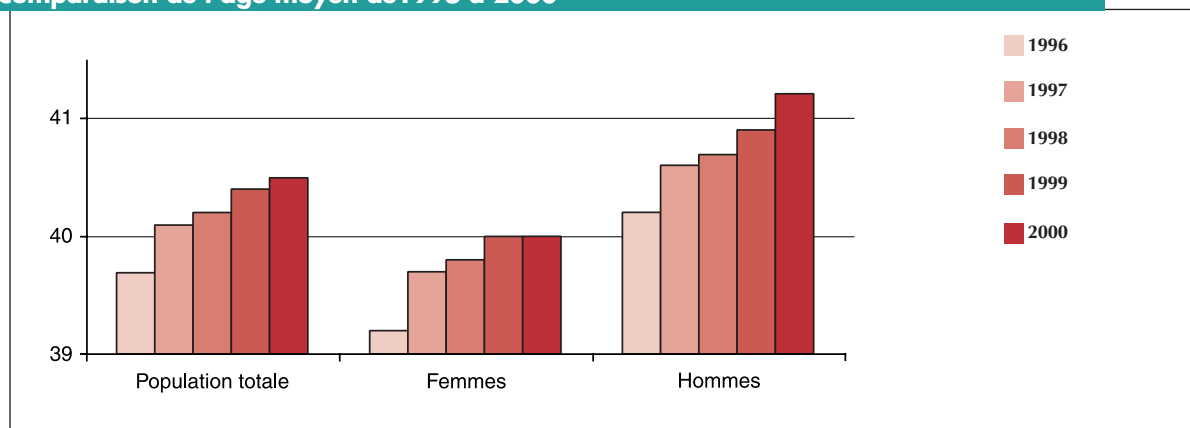
Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

Cette féminisation est notamment liée au recrutement à majorité féminine mais aussi au poids relatif entre les différentes familles de métiers, notamment la baisse des effectifs des réseaux de producteurs salariés à dominante quasiment exclusivement masculine.

## C) Le vieillissement s'accroît malgré le frémissement d'embauches

Le graphique ci-dessous compare, année après année, l'évolution de l'âge moyen de la population totale de 1996 à 2000 avec la distinction entre hommes et femmes.

### Comparaison de l'âge moyen de 1996 à 2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

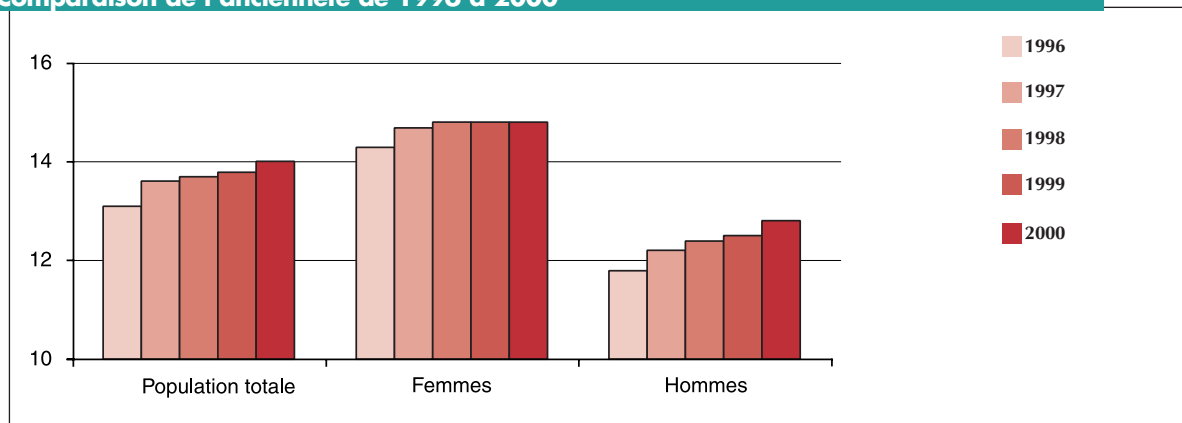
De 1996 à 2000, l'âge moyen de la population est passé de 39,7 ans à 40,5 ans, soit un accroissement de plus de trois trimestres en cinq ans. Cela montre que malgré le frémissement de reprise constaté en 2000, les entrées ne compensent pas les sorties, en nombre et en âge.

La comparaison entre les hommes et les femmes montre un vieillissement plus accentué (41,2 ans) de la population masculine par rapport aux femmes (40 ans). Deux facteurs y concourent: la présence des hommes plus importante dans les tranches d'âges à partir de 55 ans et la dominante plutôt féminine des nouvelles embauches.

## 1. EVOLUTION DES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION GLOBALE (DE 1996 À 2000)

En ce qui concerne l'ancienneté, la durée de présence de la population totale dans l'entreprise est passée de 13,1 ans en 1996 à 14,0 ans en 2000, soit une année en cinq ans.

### Comparaison de l'ancienneté de 1996 à 2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

L'ancienneté des femmes dans la profession est supérieure à la moyenne de la population totale (14 ans) et à celle des hommes (12,8 ans).

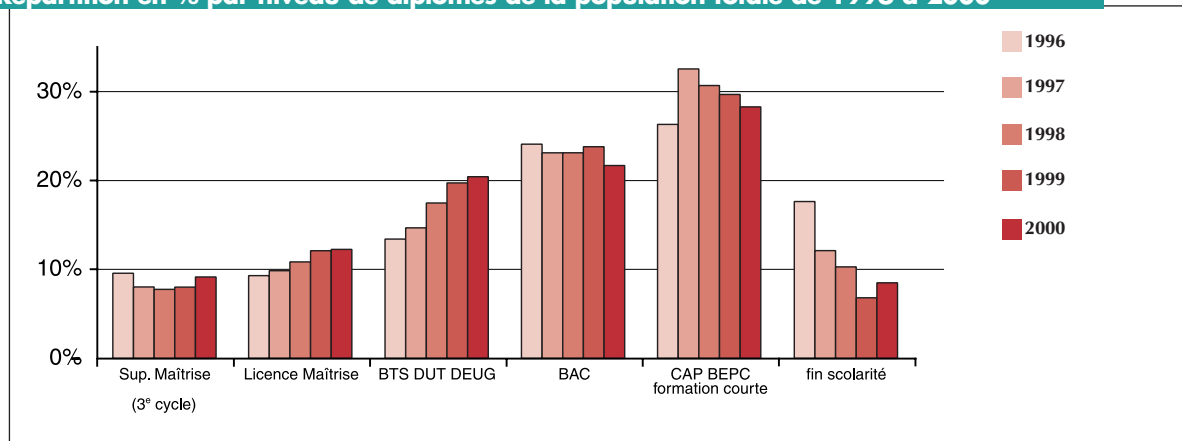
Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène :

- une majorité de la population féminine dans les tranches d'âge supérieures à 35 ans a été recrutée plus jeune que les hommes autour de 16 à 18 ans (particulièrement dans les familles secrétariat, comptabilité, administration),
- l'embauche des femmes est plus importante dans les moins de 25 ans. Elle entraîne, a priori, depuis 3 années le tassement de l'ancienneté à 14,8 ans.

## D) Les qualifications continuent de progresser à la hausse

La comparaison année après année de la ventilation des salariés par niveaux de diplômes, marque deux mouvements déjà décrits dans les ROMA antérieurs.

### Répartition en % par niveau de diplômes de la population totale de 1996 à 2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

D'une part, on constate une augmentation continue des Bac+2, porte d'entrée dans la profession, quelle que soit la famille de métiers. D'autre part, la diminution importante des salariés non titulaires du Bac qui correspond aux sorties liées au vieillissement<sup>1</sup> se poursuit.

L'année 2000 marque une légère reprise des embauches au niveau du 3<sup>ème</sup> cycle (supérieur à la maîtrise), qui s'explique sans doute par la recherche d'expertise dans le cadre du renouvellement des effectifs et par la reprise conjoncturelle du marché du travail lié à la croissance.

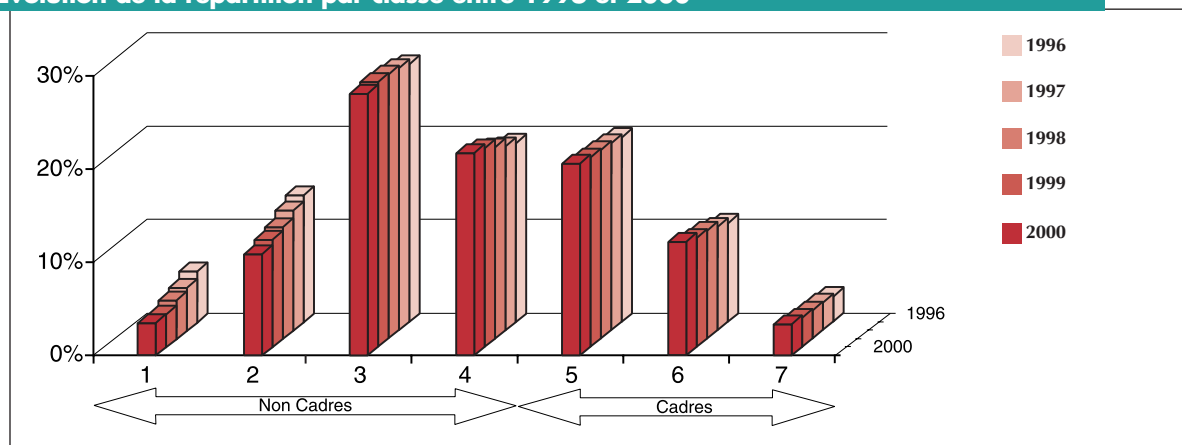
Sur le plan méthodologique, les données relatives à la formation étant facultatives dans l'enquête annuelle, elles ne sont disponibles que pour une part des salariés. Cependant, ce taux est en amélioration constante depuis 1996 passant de 41,6% à 74,7% en 2000. Pour améliorer le suivi à l'avenir, le renseignement du diplôme pour les nouvelles embauches deviendra une mention obligatoire lors de la prochaine enquête sur les données sociales de la population des assurances (ROMA 2002 - Effectifs au 31/12/2001).

Malgré ces réserves, les sondages et les enquêtes complémentaires menées par l'Observatoire, confirment incontestablement la hausse générale du niveau des qualifications et des diplômes.

## E) Evolution des statuts : l'augmentation de la population cadre se confirme

De 1996 à 2000 on remarque une baisse importante des classes 1 et 2, une stabilité des classes 3, et un accroissement des classes 4, 5, 6 et 7.

Evolution de la répartition par classe entre 1996 et 2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

Ce mouvement traduit un certain saut qualitatif des compétences demandées par les entreprises, et la poursuite simultanée pour les classes 1 et 2, de la sortie des personnels non qualifiés liée au vieillissement.

Durant la période de référence, les cadres ressortissant de la Convention Collective Nationale du 27 Mai 1992 (classes 5,6,7) sont passés de 23,2% en 1996 à 27,1% en 2000. L'accroissement de ce taux d'encadrement (cadres encadrant et experts) se trouve complété par une augmentation du nombre de personnes affectées à la catégorie "cadres de direction" qui passe de 1,5 en 1996 à 1,8 en 2000.

### En résumé, la période 1996 - 2000 est caractérisée par :

- une baisse lente entre 1996 et 1999 puis une remontée des effectifs en 2000
- une poursuite de la féminisation
- un accroissement des qualifications et du niveau des diplômes
- une augmentation de la population "cadre"
- une poursuite du vieillissement

## 2. NOUVELLES EMBAUCHES : NOUVEAUX PROFILS

Face à la problématique du vieillissement, à l'évolution des nouvelles technologies, l'analyse des nouvelles embauches est un élément intéressant pour voir s'il y a anticipation de ces phénomènes, si les profils répondent non seulement aux besoins à court terme, mais intègrent les compétences et les expertises de demain.

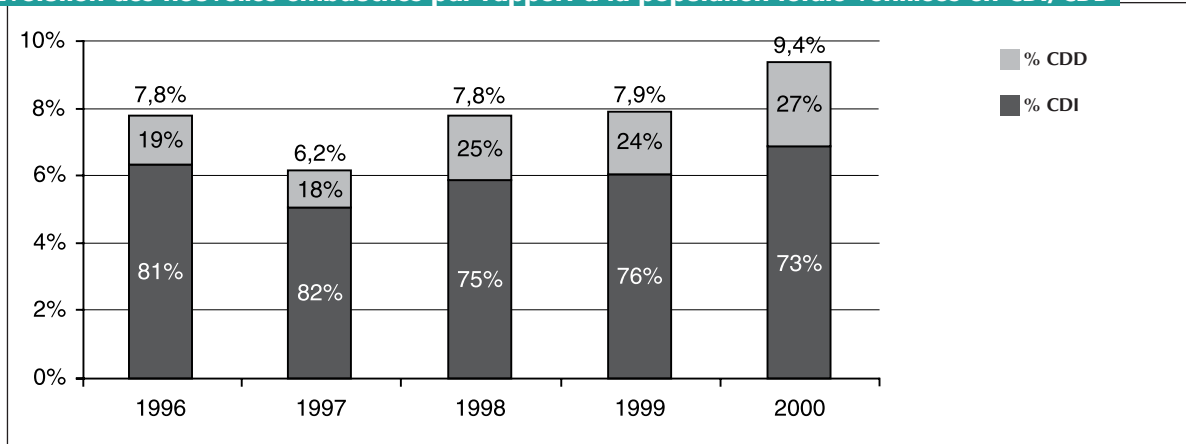
Dans ce chapitre, nous allons donc étudier les grandes caractéristiques des nouvelles embauches d'une part, et leur positionnement en terme de familles de métiers d'autre part.

Sur le plan méthodologique, le critère retenu est l'étude, année après année de 1996 à 2000, des salariés ayant moins d'un an au 31 décembre de chaque exercice, en effectuant une ventilation par la nature du contrat, soit contrat à durée indéterminée (CDI), soit contrat à durée déterminée (CDD). Les contrats d'apprentissage et l'alternance font l'objet en fin de chapitre, de remarques complémentaires.

### A) Ventilation des nouvelles embauches par nature de contrat de travail

Le graphique ci-dessous montre qu'en faisant abstraction de l'année 1996, point de départ de l'étude<sup>1</sup>, on peut considérer que le poids des embauches progresse par rapport à la population totale.

Evolution des nouvelles embauches par rapport à la population totale ventilées en CDI/CDD

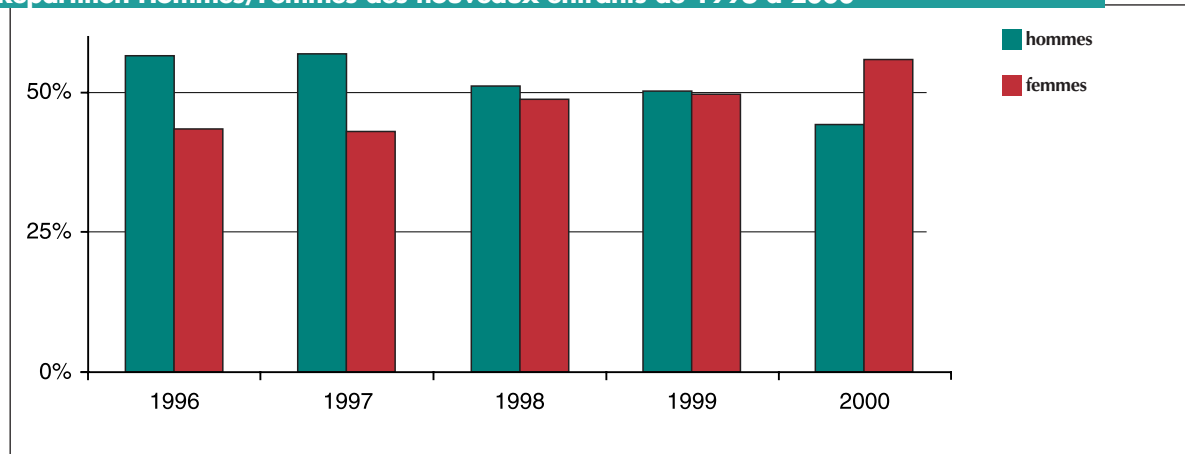


Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

La répartition par nature de contrats se situe dans une proportion quasiment constante de **trois contrats à durée indéterminée pour quatre embauches**. La reprise constatée en 2000 ne modifie pas notablement cet équilibre.

## B) Répartition entre hommes et femmes des nouveaux entrants

Répartition Hommes/Femmes des nouveaux entrants de 1996 à 2000



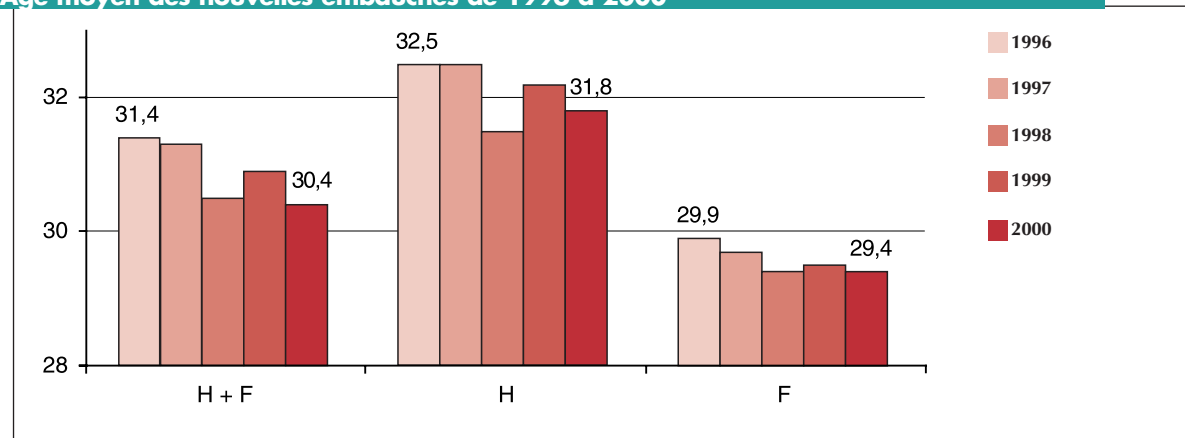
Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

L'évolution de la répartition proportionnelle par sexe des embauches, année par année de 1996 à 2000, montre un **retournement** au profit des femmes particulièrement marquée en 2000.

## C) Age moyen des nouveaux entrants

De 1996 à 2000, on observe un rajeunissement général des nouvelles embauches avec une différence entre les sexes.

Age moyen des nouvelles embauches de 1996 à 2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

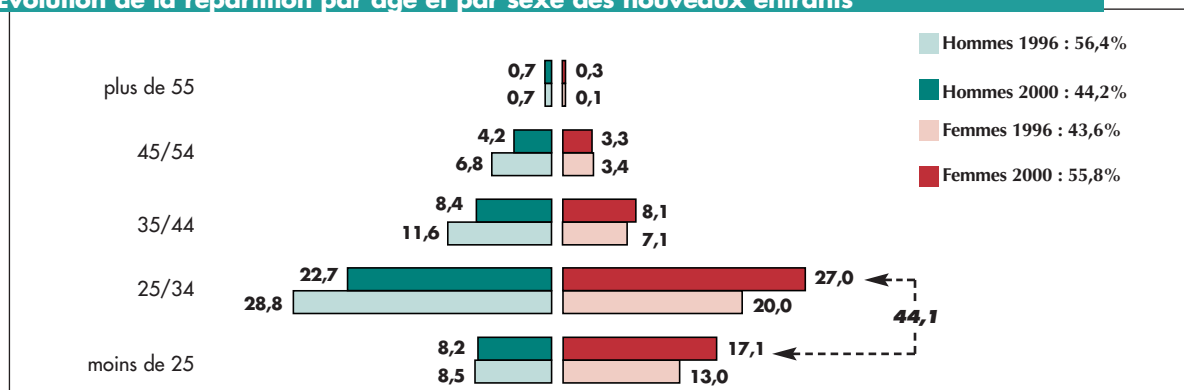
L'âge d'entrée des femmes est inférieur d'une manière constante à la moyenne. En ce qui concerne les hommes, l'âge d'entrée est supérieur à la moyenne et marque des variations

## 2. NOUVELLES EMBauchES : NOUVEAUX PROFILS

### D) Répartition par âge et par sexe des nouveaux entrants

Le graphique ci-dessous confirme bien évidemment l'inversion de la tendance dans la répartition hommes/femmes déjà signalée, les hommes passant de 56,4% en 1996 à 44,2% en 2000, et les femmes de 43,6% en 1996 à 55,8% en 2000.

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



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

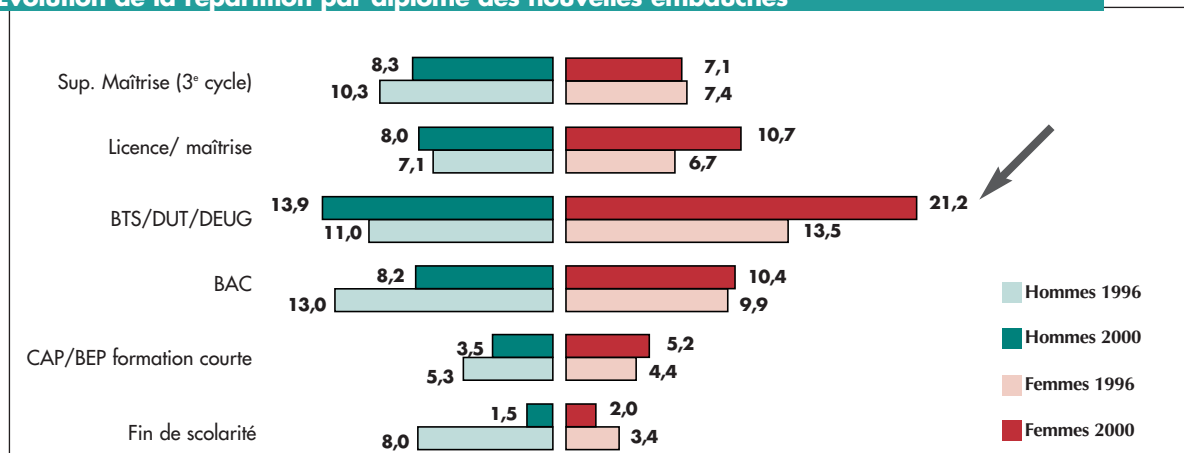
Dans cette répartition hommes/femmes, l'élément intéressant est la part des femmes dans les embauches de moins de 35 ans. En ce qui concerne plus particulièrement celle des moins de 25 ans, la proportion passe de 13% en 1996 à 17% en 2000.

Si les embauches des moins de 25 ans tous sexes confondus, sont passées de une sur cinq en 1996 à une sur quatre en 2000, **cette évolution positive** n'est malgré tout, comme nous le verrons dans les chapitres suivants, **pas suffisante pour provoquer un rajeunissement de la pyramide des âges**.

### E) Evolution de la répartition par diplôme des nouvelles embauches

Le graphique qui suit illustre l'importance que représente les Bac+2, essentiellement les BTS, dans les nouvelles embauches, passant de 24,5% en 1996 à 35,1% en 2000, avec une accentuation très forte de la dominante féminine.

#### Evolution de la répartition par diplôme des nouvelles embauches



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

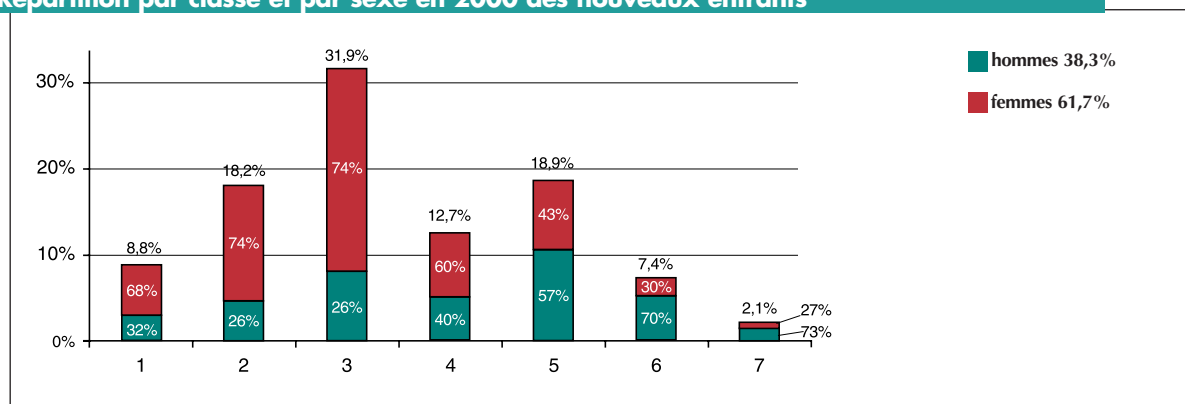
Cette féminisation se retrouve également au niveau de la licence et de la maîtrise, et entraîne un rééquilibrage avec les hommes au niveau des 3<sup>ème</sup> cycles (supérieurs à la maîtrise).

La part de diplômes inférieurs diminue régulièrement et, en tout état de cause, correspond majoritairement à des emplois en contrat à durée déterminée (CDD). En revanche et à partir du BTS, les contrats à durée indéterminée (CDI) sont très dominants. A contrario, en dessous de ce niveau, il s'agit d'emplois en contrat à durée déterminée (CDD) à caractère de renfort temporaire.

## F) Répartition par classe des nouveaux entrants en 2000 (par sexe et type de contrats).

L'analyse des deux tableaux ci-dessous montre une corrélation évidente entre la classe, le sexe et le type de contrat.

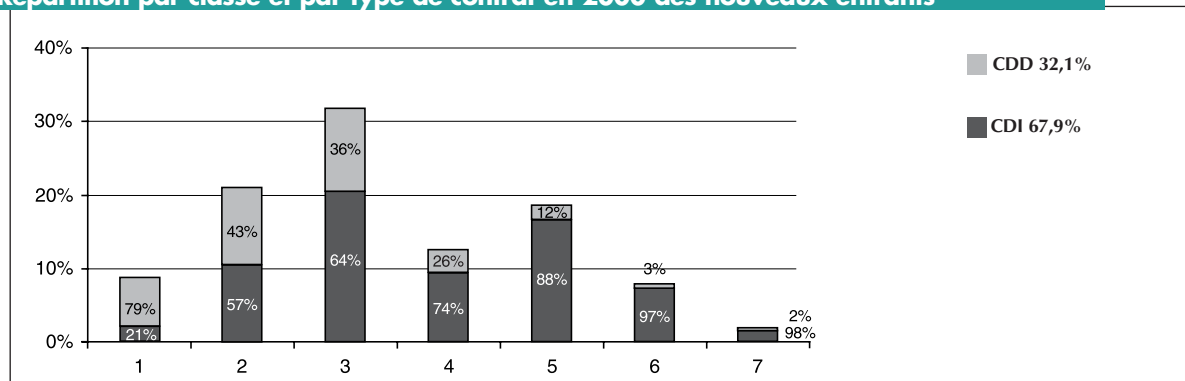
**Répartition par classe et par sexe en 2000 des nouveaux entrants**



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

On constate une forte concentration de femmes chez les non cadres dans les classes 1, 2 et 3 avec un pourcentage important de contrats à durée déterminée.

**Répartition par classe et par type de contrat en 2000 des nouveaux entrants**



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

A contrario, la proportion de contrats à durée indéterminée progresse avec la qualification notamment chez les cadres où le taux de contrats à durée déterminée est très faible. De même, le pourcentage de femmes augmente, en particulier dans la classe 5.

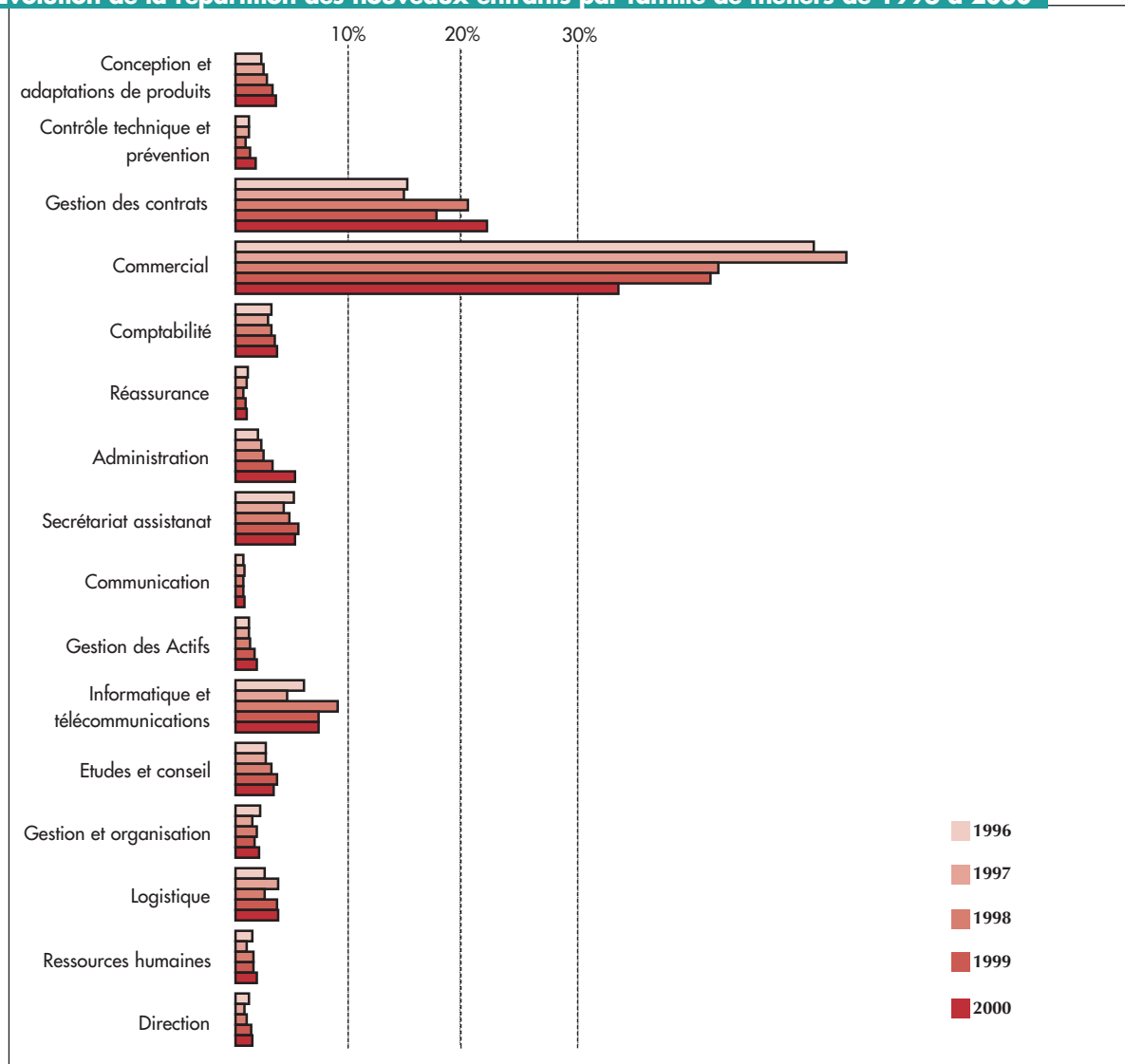


## 2. NOUVELLES EMBAUCHES : NOUVEAUX PROFILS

### G) Evolution de la répartition des nouveaux entrants par famille de métiers

Cette analyse par famille de métiers est un outil de pilotage qui permet de dépasser les simples projections démographiques ou la caractérisation en terme de données sociales traditionnelles (âge, sexe, ancienneté, etc...)

Evolution de la répartition des nouveaux entrants par famille de métiers de 1996 à 2000



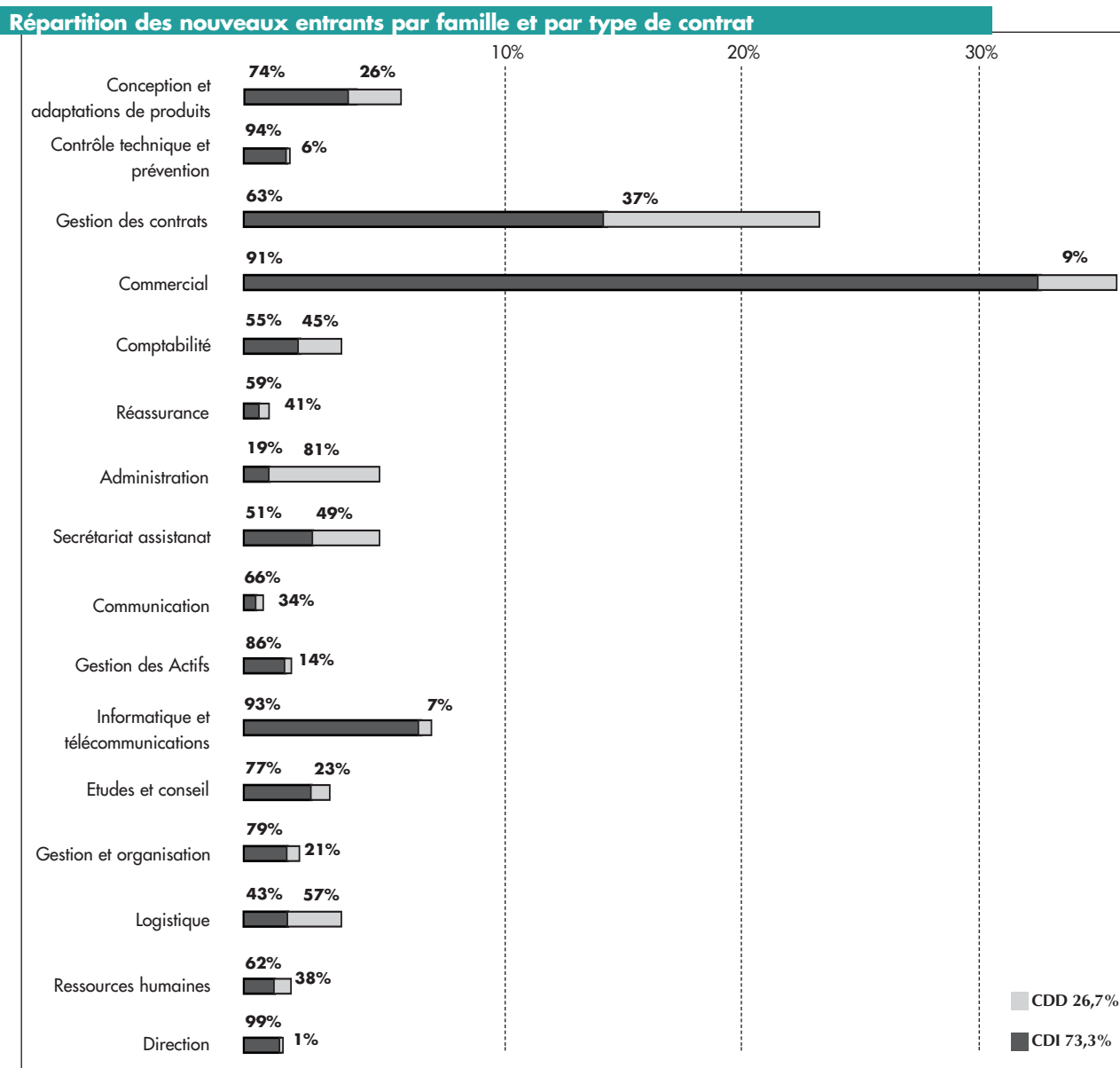
Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

Le tableau ci-dessus permet de dégager d'une manière quantitative, les familles de métiers au sein desquelles s'exercent les recrutements.

On voit qu'entre 1996 et 2000, si les recrutements dans la famille "commerciale" s'avèrent les plus nombreux, il y a une forte chute du nombre des entrants essentiellement chez les producteurs salariés.

Pour la famille "gestion de contrats" au contraire, nous constatons une hausse qui marque globalement une ébauche de renouvellement de cette famille de métiers en particulier à travers le recrutement des télé-acteurs.

D'autres familles bénéficient d'une progression d'embauche : "conception et adaptation de produits" avec en particulier la sous-famille "marketing"; "contrôle technique et prévention" avec un recrutement de techniciens et d'ingénieurs; "gestion des actifs". Dans ces familles la majorité des recrutements se fait en contrat à durée indéterminée (CDI).



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

La famille "administration" qui présente une pointe de recrutement en 2000 n'est pas représentative a priori d'un renouvellement. En effet, 81% des contrats sont sous la forme de contrats à durée déterminée correspondant essentiellement à des renforts temporaires qui peuvent être liés à la tempête de décembre 1999.

La famille "informatique et télécommunications" continue proportionnellement à se renforcer sous une forme de contrats à durée indéterminée (93% des embauches). Les difficultés de recrutement et la sous-traitance à travers les SII peuvent, peut être, expliquer cette progression relative des effectifs.

Les familles qui concentrent le plus de contrats à durée déterminée sont "logistique" (57%), "secrétariat et assistantat" (49%), "comptabilité" (45%).

## 2. NOUVELLES EMBauchES : NOUVEAUX PROFILS

L'utilisation de contrats à durée déterminée dans ces familles marque la prudence à court terme d'une gestion de métiers sur laquelle pèse des incertitudes quant à l'avenir

Les familles qui comportent le plus de contrats à durée indéterminée sont "conception et adaptation de produits", "contrôle technique et prévention", "gestion des actifs", "informatique et télécommunications", "gestion et organisation".

Pour ces familles, il s'agit d'intégrer les expertises et les compétences qui seront nécessaires pour répondre aux évolutions technologiques, à l'environnement, et à la concurrence. La présence des contrats déterminés peut aussi s'inscrire dans une perspective d'embauche.

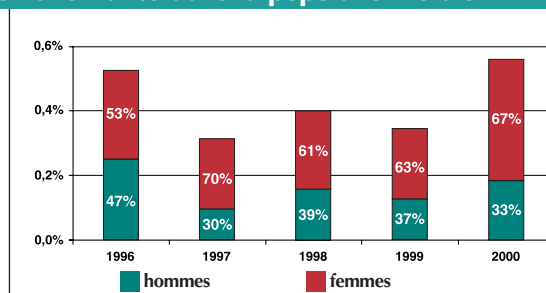
Cette dichotomie qui corrobore les études métiers réalisées par l'Observatoire, correspond à une analyse en terme de compétences et d'expertise entre les métiers en émergence/ développement et les métiers en transformation/disparition.

On peut avec les réserves qui s'imposent, considérer d'une manière générale, que **les nouveaux profils des embauches** de 1996 à 2000 et tout particulièrement de l'exercice 2000 **commencent à intégrer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en termes qualitatif et quantitatif.**

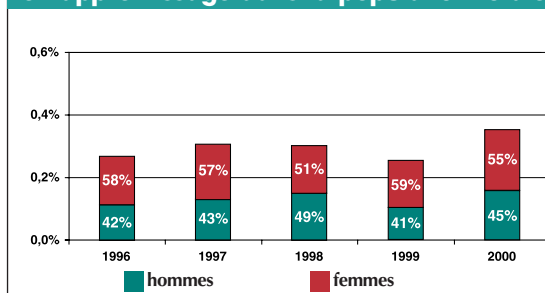
### H) Contrats en apprentissage et en alternance

Comme nous l'avons indiqué au début de ce chapitre, les analyses qui précèdent ont été effectuées exclusivement à partir des embauches en contrats à durée déterminée et en contrats à durée indéterminée. Elles ne prennent pas en compte les salariés en contrats d'apprentissage ou d'alternance. Une étude plus complète serait nécessaire pour savoir s'ils constituent un mode de recrutement et d'insertion au sein de la vie professionnelle. On peut seulement noter que l'année 2000 marque une progression importante de ce type de contrats, surtout pour l'alternance.

**Evolution de la proportion des contrats en alternance dans la population totale**



**Evolution de la proportion des contrats en apprentissage dans la population totale**



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

La part des femmes est a priori dominante durant la période de référence 1996-2000. Le pourcentage des hommes est, essentiellement, lié à la famille "commerciale" (réseaux debout).

Une analyse approfondie serait nécessaire pour voir si ces formations débouchent sur des embauches. En l'état actuel, la base de données sociales ne peut répondre à cette question.

#### En conclusion,

**les caractéristiques des salariés de moins d'un an, année par année de 1996 à 2000, correspondent aux évolutions constatées au sein de la population totale des salariés de l'assurance, c'est à dire essentiellement la féminisation, l'élévation du niveau de diplômes, et l'évolution entre les familles de métiers.**

**Ces aspects qualitatifs ne se traduisent pas au niveau quantitatif d'une manière suffisante pour infléchir la tendance au vieillissement de la profession.**

## 3. LE CHOC DÉMOGRAPHIQUE : ANALYSE DU VIEILLISSEMENT A L'HORIZON 2010-2015

La profession des assurances va être confrontée à des départs massifs en retraite, ce qui va entraîner une accélération mécanique du vieillissement déjà constatée des actifs salariés. A ce phénomène s'y ajoute, en l'état actuel, un faible taux d'emplois des plus de 55 ans comme pour l'ensemble de la population française.

C'est pourquoi, dès 1998 l'Observatoire a réalisé et publié, à la demande de la FFSA, une étude sur l'évolution des familles de métiers intitulée "du vieillissement au renouvellement"<sup>1</sup>.

Cette première contribution à une réflexion prospective avait conclu à la nécessité de dépasser la simple projection démographique linéaire. Elle a conduit à la réalisation d'une étude plus approfondie<sup>2</sup> intégrant les facteurs d'incertitude et de rupture susceptibles de modifier l'environnement professionnel et a donné naissance à un instrument nouveau qui a fait l'objet d'une première publication en 2001 "le baromètre de l'évolution des métiers de l'assurance"<sup>3</sup>

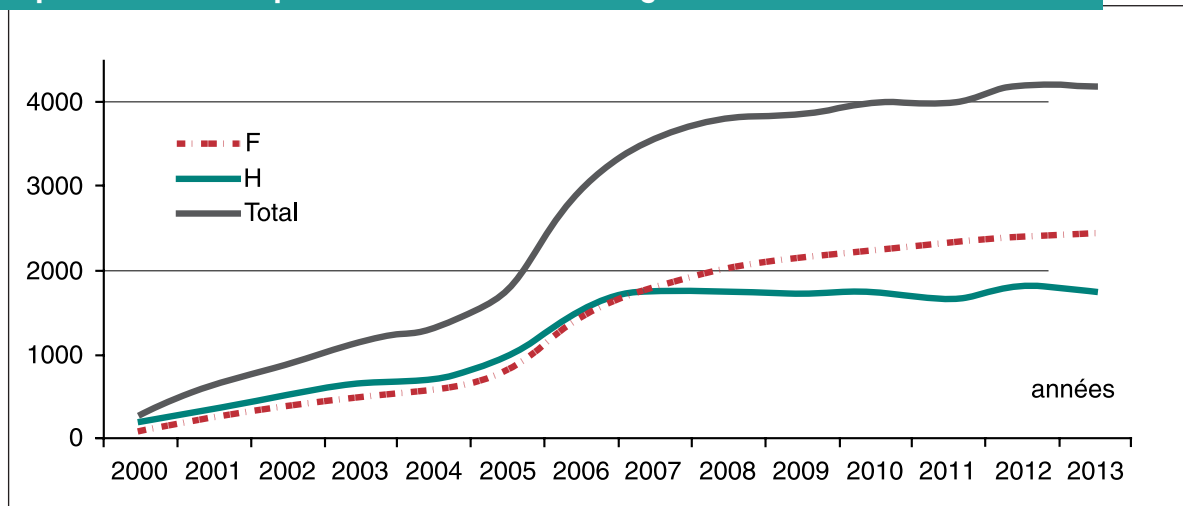
Il nous a semblé utile de compléter notre première étude qui avait pour base de référence statistique une prospective sur l'atteinte de l'âge de 55 ans des salariés de l'assurance pour l'intégrer dans une problématique plus large de vieillissement par une projection à 60 ans des classes d'âge incluses au 31/12/2000 dans la base des données sociales de l'Observatoire.

Afin d'affiner la pertinence quantitative et qualitative des données, le présent travail prend en compte l'évolution des caractéristiques générales de la population globale, mais aussi, dans une vision métiers et compétences, les aspects spécifiques à chaque famille de métiers.

### A) Le choc démographique

D'ici à 2013, 37 000 salariés présents aujourd'hui auront atteint l'âge de 60 ans, ce qui représente sur la base d'une population de 118 400 au 31/12/2000, près d'un salarié sur trois toutes familles réunies et près d'un sur deux sur la population dite administrative.

Projection des salariés présents au 31/12/2000 atteignant 60 ans entre 2000 et 2013



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

Comme le montre le graphique ci-dessus, **une accélération très forte est à prévoir entre 2004 et 2009**. Le nombre de sorties faisant plus que doubler entre 2003 et 2007, les sorties restent d'ailleurs en plateau entre 2007 et 2012. Conséquences des modifications sociologiques dans les embauches intervenues dans les années 70 avec la féminisation, les années 2007 - 2008 marqueront un renversement des tendances entre sexes ; les sorties féminines seront à partir de cette date plus nombreuses que les sorties masculines.

<sup>1</sup> Evolution des familles de métiers "du vieillissement au renouvellement" OEMA (Nov.1998)

<sup>2</sup> Etude réalisée en partenariat avec Accenture : "étude prospective et baromètre de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance à l'horizon 2005" (Mai 2000)

<sup>3</sup> Disponible auprès de l'Observatoire sur simple demande

## 3. LE CHOC DÉMOGRAPHIQUE : ANALYSE DU VIEILLESSEMENT A L'HORIZON 2010-2015

### Pyramide des âges de la population totale des sociétés d'assurances au 31/12/2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

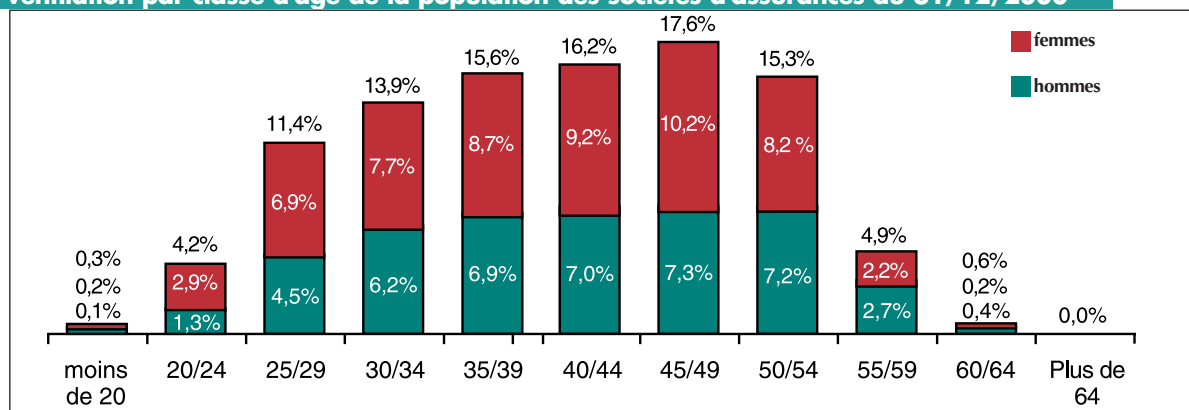
Il convient de revenir sur la pyramide des âges en rappelant que l'âge moyen au 31/12/2000 est de 40,5 ans. Lors de la première publication du ROMA, sur la base des données au 31/12/1996, il était de 39,7 ans.

Les 50 ans et plus représentent 21% de la population totale et les moins de 30 ans 16%.

L'analyse des deux "extrêmes" de la pyramide des âges, montre que la très légère augmentation de la tranche "20-24 ans" (+1,1%) de 2000 à 2001 ne compense pas l'augmentation dans la même période "des 50 ans et plus", qui s'accroissent de + 1,3%.

**Le léger frémissement de renouvellement** observé depuis deux ans qui rompt avec les soldes négatifs constatés dans la fin de la décennie des années 90 **ne peut pas être considéré comme un véritable renouvellement face au vieillissement et aux sorties**, mais est davantage le produit de la fin des effets des réorganisations liées aux fusions-concentrations.

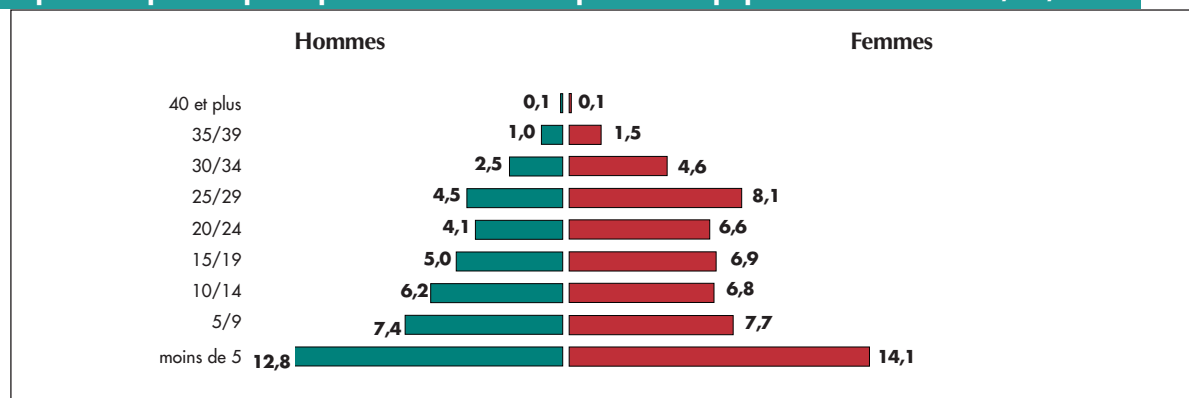
### Ventilation par classe d'âge de la population des sociétés d'assurances au 31/12/2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

De même, la ventilation par classe d'âge montre une forte concentration des cohortes situées entre 40 et 49 ans, ce qui pose **une problématique de motivation et de formation**. Elle implique une autre réponse que la gestion des fins de carrière.

### Répartition par temps de présence dans l'entreprise de la population totale au 31/12/2000

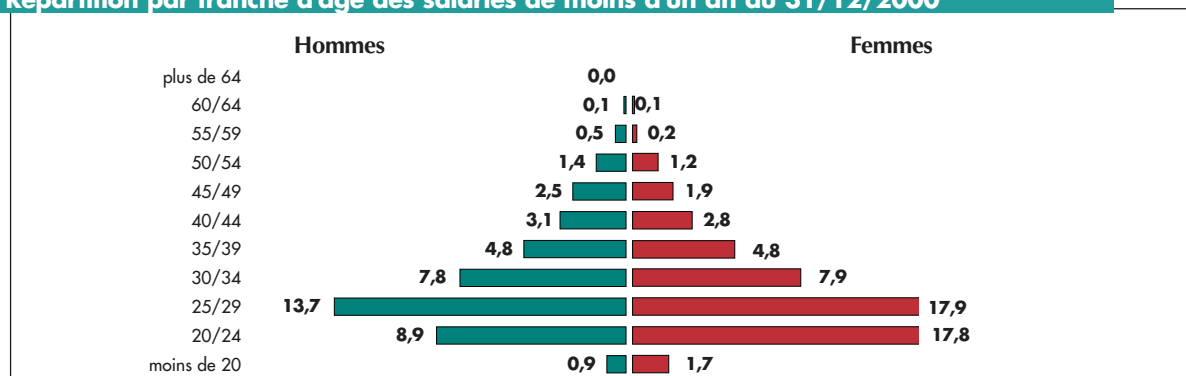


Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

Le corollaire naturel du vieillissement est bien entendu un accroissement du temps de présence dans l'entreprise. Au 31/12/2000 un salarié sur deux avait plus de 15 ans de présence dans l'entreprise. L'ancienneté moyenne est d'ailleurs passée de 13,1 ans au 31/12/1996 à 14,0 ans au 31/12/2000, soit quasiment un accroissement d'un trimestre par année.

Face à ce vieillissement, il convient d'analyser le profil des nouveaux entrants.

### Répartition par tranche d'âge des salariés de moins d'un an au 31/12/2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

Le graphique ci-dessus montre que le renouvellement est composé majoritairement de salariés entre 25 et 35 ans. 27% des entrées 2000 ont moins de 25 ans. Malgré tout, ils représentent seulement 2,7% de l'ensemble de la population en légère augmentation par rapport à 1999 (+ 2 points).

**S'agit-il d'un renversement de tendance ?** Le recul statistique n'est pas suffisant pour pouvoir se prononcer. On constate d'ailleurs que la répartition des embauches entre juniors, juniors confirmés et séniors reste plutôt favorable aux embauches avec expérience.

La recherche de profils d'expertise doublée d'une expérience antérieure semble rester dominante.

Il est d'ailleurs à constater que les embauches en dessous de 35 ans sont majoritairement féminines et qu'au dessus il y a un renversement de tendance au profit des hommes.

### 3. LE CHOC DÉMOGRAPHIQUE : ANALYSE DU VIEILLISSEMENT A L'HORIZON 2010-2015

#### B) Le vieillissement et la dynamique de métiers

La première partie de chapitre s'inscrivait dans une analyse des caractéristiques générales de la population (âge, sexe, ancienneté...). Mais on sait qu'il existe une dynamique des métiers qui permet d'avoir une vision de l'évolution des profils, des changements de qualifications, des compétences nécessaires aux entreprises. Nous nous attacherons donc maintenant à examiner l'évolution interne de chaque famille de métiers telle qu'elle est déterminée par le ROMA.

#### Répartition des âges selon les familles de métiers

|                                                      |                                        | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Familles de métiers en émergence ou renouvellement   | Gestion des Actifs                     | 37 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                      | Etudes et conseils                     | 37 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                      | Informatique et télécommunication      |    | 38 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                      | Commercial                             |    |    | 39 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                      | Conception et adaptation de produits   |    |    | 39 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                      | Communication                          |    |    | 39 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                      | Gestion et Organisation                |    |    | 39 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                      | Réassurance                            |    |    | 39 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                      | Technique et Prévention                |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Familles de métiers en transformation ou disparition | Gestion des Contrats                   |    |    |    |    |    | 42 |    |    |    |    |    |    |
|                                                      | Comptabilité                           |    |    |    |    |    |    | 43 |    |    |    |    |    |
|                                                      | Secrétariat et Assistanat              |    |    |    |    |    |    | 43 |    |    |    |    |    |
|                                                      | Ressources Humaines                    |    |    |    |    |    |    | 43 |    |    |    |    |    |
|                                                      | Administration                         |    |    |    |    |    |    |    | 44 |    |    |    |    |
|                                                      | Logistique                             |    |    |    |    |    |    |    |    | 46 |    |    |    |
|                                                      | Direction                              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 48 |
|                                                      | Médiane de l'ensemble de la population |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

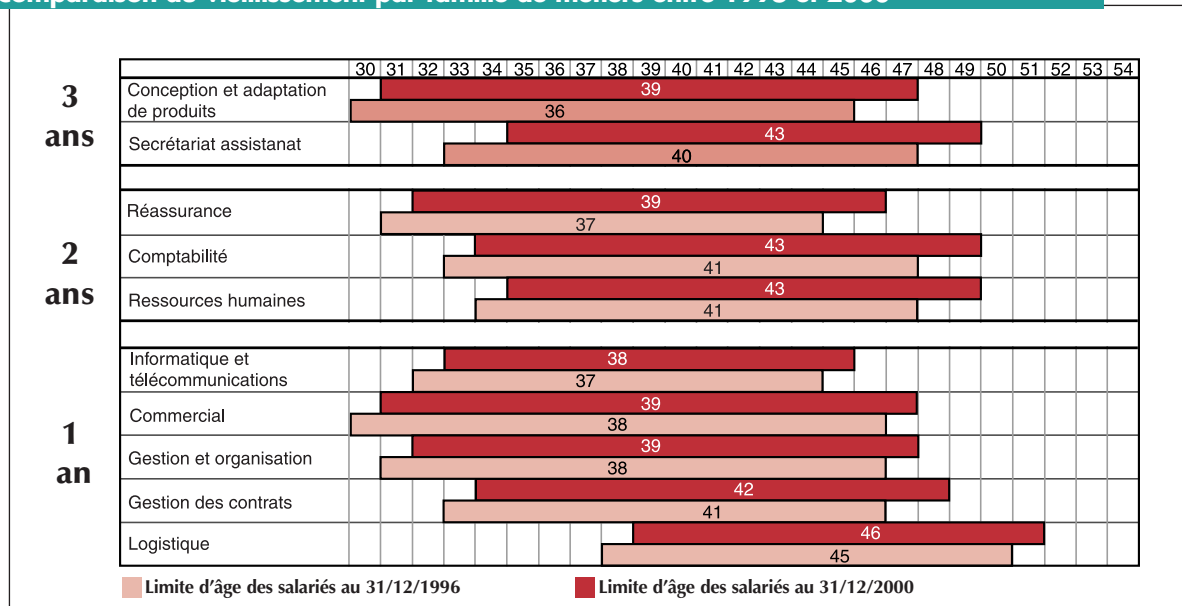
Ce premier tableau répartit les âges selon les familles de métiers. On constate que selon les métiers, l'âge médian varie de plus de 10 ans. 37 ans pour les plus jeunes : "gestion des actifs" ou "études et conseils", et 44-46 ans pour "administration" et "logistique".

La famille "direction" (48 ans) est par définition atypique.

Cette dichotomie correspond d'ailleurs à une répartition entre les métiers en émergence ou/renouvellement, et les métiers en transformation ou/disparition.

Cette ventilation constatée au 31/12/2000 doit être rapprochée de leur dynamique d'évolution entre 1996 et 2000.

#### Comparaison du vieillissement par famille de métiers entre 1996 et 2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

Sur le tableau ci-contre, on constate que le vieillissement touche la plupart des familles de métiers.

En effet, en 4 ans, de 1996 à 2000 la majorité des métiers ont vieilli de 1 à 3 ans. Ce vieillissement ne frappe pas de la même manière toutes les familles de métiers. En effet, si on prend les deux familles qui ont vieilli de plus de 3 ans "conception et adaptation de produits" et "secrétariat - assistantat", le même chiffre ne révèle pas le même phénomène.

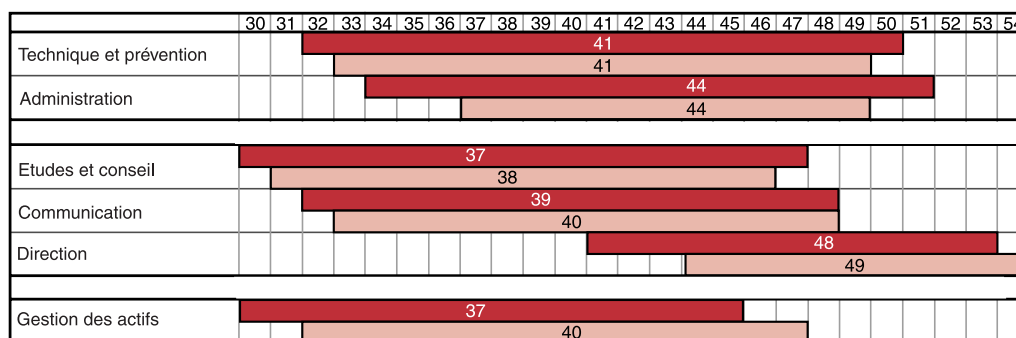
En ce qui concerne le "secrétariat - assistantat" il s'agit d'un vieillissement absolu dans le haut de la pyramide des âges. La médiane est passée de 40 à 43 ans. Il s'agit d'un métier en forte transformation avec une population âgée et une problématique de saut qualitatif de formation.

A l'inverse, la famille "conception et adaptation de produits" reste parmi les plus jeunes. Ce vieillissement sur des effectifs relativement faibles est plus le produit des embauches dans la sous famille "marketing" de salariés expérimentés venant d'autres secteurs professionnels (banques, grande distribution) qui par leur âge accroissent la moyenne et la médiane de cette famille.

Pour certaines familles de métiers "gestion des contrats", "gestion et organisation", "comptabilité", la faible hausse de la moyenne d'âge masque probablement l'importance des sorties entre 55 et 60 ans. Une ébauche de réponse peut être apportée à cette interrogation en comparant l'évolution entre 1996 et 2000 de la médiane (cf.graphique) qui semble montrer qu'il y a bien en partie substitution entre les classes d'âges.

Il convient de signaler que l'analyse de l'évolution des métiers ne permet pas de décrire les parcours des individus entre ces différentes familles.

**Comparaison du rajeunissement des familles de métiers entre 1996 et 2000**



■ Limite d'âge des salariés au 31/12/1996

■ Limite d'âge des salariés au 31/12/2000

Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

Le graphique ci-dessus confirme le caractère restreint du renouvellement.

Deux familles ont rajeuni d'un an : il s'agit de la famille "direction" dont le volume est en augmentation, et la famille "communication" dont les effectifs sont faibles. Elles ne sont pas représentatives en effectifs.

On remarque que deux familles sont restées stables "technique et prévention", et "administration". En ce qui concerne cette dernière, il convient de constater que cette stabilité est compensée par le recours au CDD (de plus de 50% depuis deux ans).

De nombreux renforts temporaires liés aux tempêtes ont été affectés à cette famille. Mais les sorties de titulaires sont nombreuses. Cette famille en forte transformation se déplace d'ailleurs vers la famille "logistique" du fait de l'impact des nouvelles technologies.

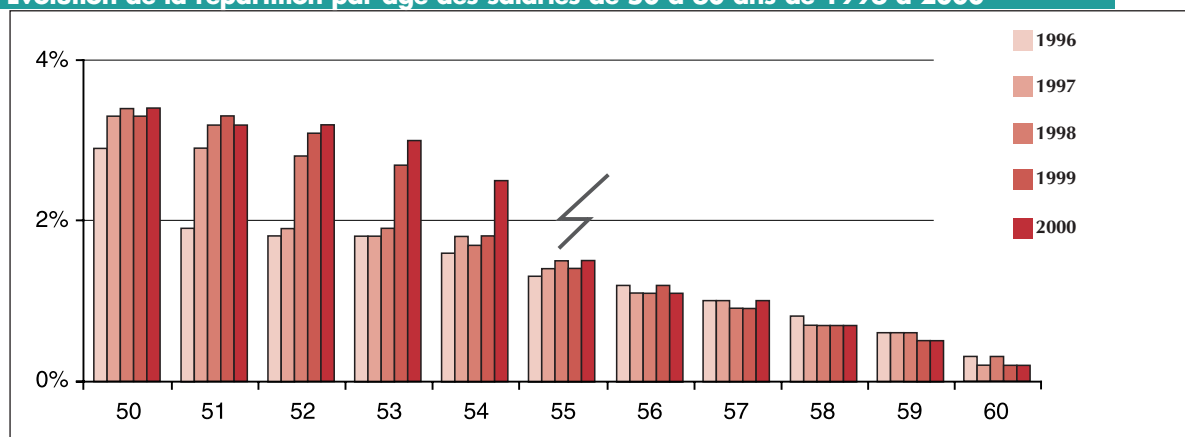


## 3. LE CHOC DÉMOGRAPHIQUE : ANALYSE DU VIEILLISSEMENT A L'HORIZON 2010-2015

### C) Taux d'activité des 55 ans et plus

Le vieillissement pose le problème du renouvellement de la population, de l'équilibre de la pyramide des âges, et de l'âge de cessation d'activité.

Evolution de la répartition par âge des salariés de 50 à 60 ans de 1996 à 2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

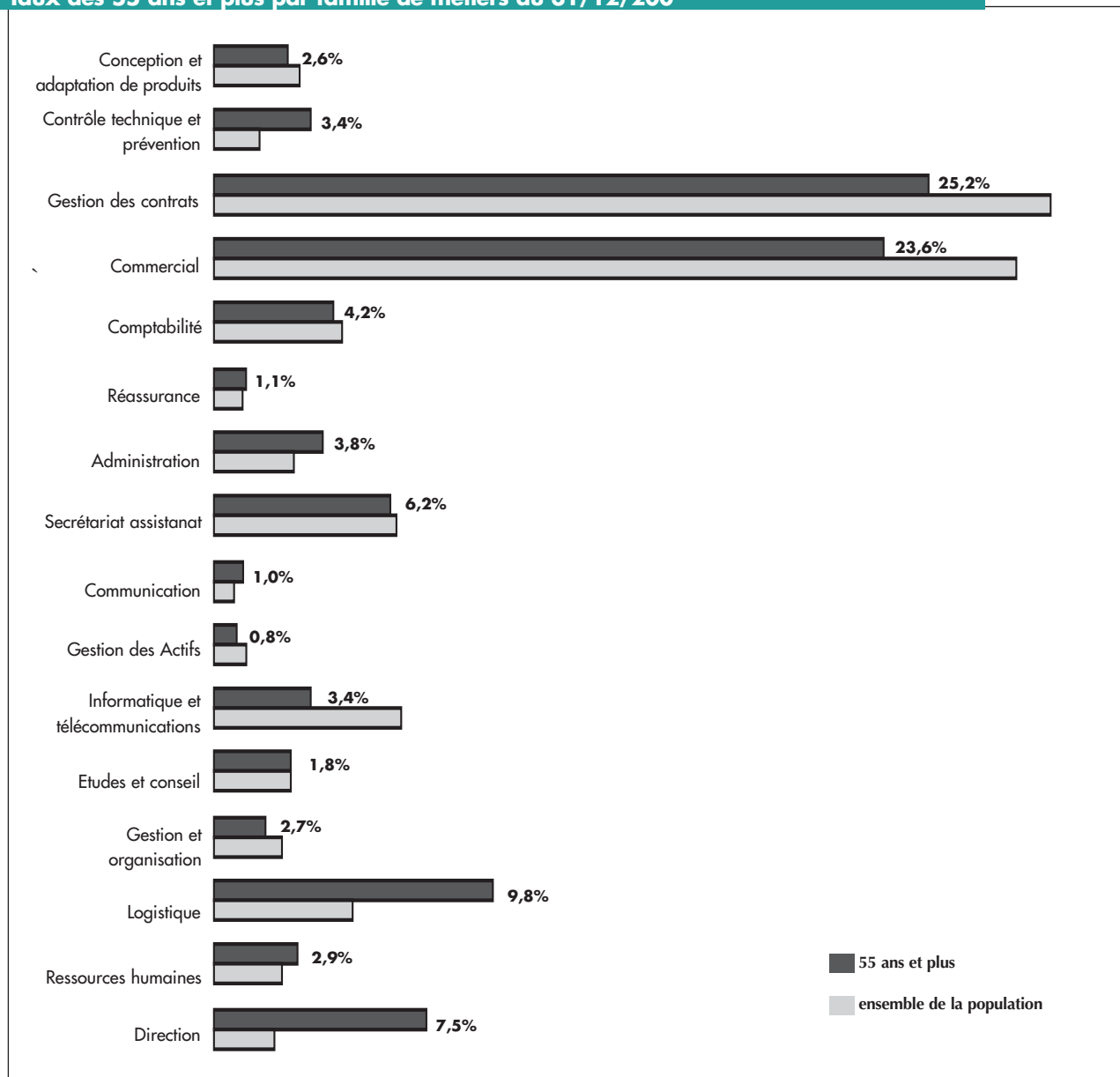
Durant cette période, nous pouvons remarquer que la tranche des 50 - 54 ans a augmenté avec une forte concentration entre 52 et 54 ans. C'est la traduction statistique du vieillissement global que nous avons constatée tout au long de cette étude et qui correspond d'ailleurs aux tranches d'âges du "baby boom" de l'après guerre.

Mais **cet accroissement des tranches d'âges 50 - 54 ans ne se répercute pas au delà des 55 ans** où une rupture s'établit, un certain nombre de salariés de la profession cessant leur activité avant d'atteindre l'âge de 60 ans.

En complément de cet indicateur général, le tableau ci-contre compare les salariés âgés de 55 ans et plus, famille par famille, à ceux de la population totale des salariés de l'assurance au 31/12/2000.

Pour appréhender une politique de gestion des âges et non de fin de carrière, il est utile d'examiner la répartition par famille de métiers des 55 ans et plus.

### Taux des 55 ans et plus par famille de métiers au 31/12/2000



Source : Observatoire des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/2000

Sept familles ont un taux de salariés âgés de 55 ans et plus, supérieur à la moyenne professionnelle : "contrôle technique", "réassurance", "administration", "communication", "logistique", "ressources humaines", "direction".

A contrario, les sept autres ont un taux inférieur : "conception et adaptation de produits", "gestion de contrats", "commercial", "comptabilité", "informatique", "gestion et organisation", "études et conseil".

**Les éléments recueillis ne permettant pas une analyse suffisamment précise, l'Observatoire va poursuivre ses travaux sur les conséquences du vieillissement et son impact sur la gestion des âges.**

## LISTE DES ENTREPRISES AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE AU 31/12/2000

|                                         |                                        |
|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| ACE                                     | Groupe GENERALI                        |
| ADAP                                    | Groupe GMF                             |
| AFI EUROPE                              | Groupe LA MONDIALE                     |
| ALSACIENNE                              | Groupe MAAF                            |
| AM PRUDENCE S.A                         | Groupe MACIF                           |
| AMDM                                    | Groupe MACSF (ex MEDI ASSURANCES)      |
| AMF                                     | Groupe MAIF                            |
| APESA                                   | Groupe MMA                             |
| AREAS-CMA                               | Groupe PREVOIR                         |
| ARGOS (GIE)                             | Groupe SCOR                            |
| ASSURANCES MUTUELLES DE L'INDRE         | Groupe SMABTP                          |
| ASSURANCES MUTUELLES d'Eure-et-Loir     | Groupe SOCIETE GENERALE (SOGECAP)      |
| AUXIA                                   | Groupe SOCIETE GENERALE (SOGESSUR)     |
| BARCLAYS VIE                            | Groupe SWISS LIFE (France)             |
| BUREAU COMMUN AUTOMOBILE                | Groupe WINTERTHUR                      |
| Bureau Commun de Prévoyance Collective  | GSAR - ACS                             |
| Caisse Générale d'Assurance Mutuelle    | INDEPENDENT INSURANCE Company          |
| Caisse Meusienne d'Assurances Mutuelles | LEGAL & GENERAL                        |
| Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance    | MAE                                    |
| CAMCA                                   | MAPA                                   |
| CAMEIC                                  | MARF                                   |
| CCR                                     | MATMUT                                 |
| Cie EUROPEENNE D'ASSURANCES             | MFA                                    |
| CIVIS GIE                               | MITSUI MARINE AND FIRE                 |
| CMAV                                    | MPF ASSURANCES                         |
| CNPP                                    | MRA                                    |
| COFACE                                  | MUTAVIE                                |
| CORNHILL France                         | MUTUELLE D'ASSURANCES DES ARMEES       |
| CTR (Comp.Transcontin.de Réass.)        | MUTUELLE DE POITIERS ASSURANCES        |
| ECUREUIL                                | MUTUELLE des ARCHITECTES FRANCAIS      |
| EULER                                   | MUTUELLE DU POITOU                     |
| FFSA/AFSA                               | MUTUELLE ELECTRIQUE D'ASSURANCES       |
| FONCIER ASSURANCE                       | Mutuelles d'Assurances des Pharmaciens |
| FONDS DE GARANTIE AUTO                  | NATIO VIE                              |
| FORTIS                                  | NEMARF                                 |
| GEMUT                                   | PARISIENNE ASSURANCES                  |
| GENEVOISE                               | PREVENTION ROUTIERE                    |
| GERLING KONZERN ALLGEMEINE              | QBE Insurance                          |
| GFA CARAIBES                            | RAM GAMEX                              |
| GPSA                                    | ROYAL&SUN ALLIANCE ASSURANCES          |
| Groupe AGF/ALLIANZ                      | S F P J                                |
| Groupe Assurances Nationales (GAN)      | SEDDITA                                |
| Groupe AVIP                             | SHAM                                   |
| Groupe AXA                              | SINTIA + GIA                           |
| Groupe AZUR                             | SKANDIA                                |
| Groupe BANQUES POPULAIRES (FRUCTIVIE)   | SMA BOURGOGNE                          |
| Groupe BANQUES POPULAIRES (PREPAR Vie)  | SMACL                                  |
| Groupe BNP/PARIBAS                      | SOCAPI                                 |
| Groupe CAMACTE                          | SOU MEDICAL                            |
| Groupe CGNU                             | THE TOKIO MARINE & FIRE INS.           |
| Groupe CNP                              | UCREPPSA                               |
| Groupe CONTINENT                        | UNION GENERALE DU NORD                 |
| Groupe CREDIT AGRICOLE (PACIFICA)       | UNISTRAT ASSURANCES                    |
| Groupe CREDIT AGRICOLE (PREDICA)        |                                        |

*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 2001 et à ses mises à jour futures ●*

## **ETUDES DISPONIBLES**

---

sur simple demande à l'Observatoire - Contacter Arlette Coussot

Tél : 01 53 32 24 12 - fax : 01 53 32 24 15 - [observatoire@obs.gpsa.fr](mailto:observatoire@obs.gpsa.fr) - [www.metiers-assurance.org](http://www.metiers-assurance.org)

**Le 1er BAROMETRE de L'EVOLUTION des METIERS et des COMPETENCES de L'ASSURANCE**  
(parution mai 2001)

**Les MÉTIERS de L'INDEMNISATION et du REGLEMENT des SINISTRES**  
(parution mai 2001)

**Les MÉTIERS de la COMPTABILITE et du CONTROLE DE GESTION**  
(parution mars 2001)

### **ROMA 2000**

Rapport de l'Observatoire sur les Métiers des salariés de l'Assurance  
(parution décembre 2000 - données au 31.12.1999)

**"MÉTIERs et FORMATIONS des SALARIÉS HANDICAPÉS dans L'ASSURANCE"**  
(parution juillet 2000)

**ETUDE PROSPECTIVE et BAROMÈTRE de L'ÉVOLUTION des MÉTIERS et des COMPÉTENCES de L'ASSURANCE à L'HORIZON 2005**  
(parution mai 2000)

**Le MÉTIER de SOUSCRIPTEUR GRANDS RISQUES INTERNATIONAUX d'ENTREPRISES**  
(parution février 2000)

**Les MÉTIERS de l'ACTUARIAT et des ÉTUDES STATISTIQUES**  
(parution février 2000)

### **ROMA 1999**

Rapport de l'Observatoire sur les Métiers des salariés de l'Assurance  
(parution décembre 1999 - données au 31.12.1998)

**Les MÉTIERS du SECRÉTARIAT-ASSISTANAT**  
(parution avril 1999)

**Les MÉTIERS de la FORMATION**  
(parution février 1999)

### **ROMA 1998**

Rapport de l'Observatoire sur les Métiers des salariés de l'Assurance  
(parution décembre 1998 - données au 31.12.1997)

**"DU VIEILLISSEMENT AU RENOUVELLEMENT"**  
(parution novembre 1998)

**Les MÉTIERS de la SANTÉ**  
(parution février 1998)

**L'INSPECTEUR-RÉGLEUR**  
(parution février 1998)

**Le TÉLÉ-ACTEUR dans l'Assurance**  
(parution février 1998)

### **ROMA 1997**

Rapport de l'Observatoire sur les Métiers des salariés de l'Assurance  
(parution février 1998 - données au 31.12.1996)

## **A PARAÎTRE**

---

**Les METIERS du MARKETING**  
(parution mai-juin 2002)

**Les METIERS de l'INFORMATIQUE et des TELECOMMUNICATIONS**  
(automne 2002)

# Observatoire

DE L'ÉVOLUTION  
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE

Gérard LOBJEOIS  
*Secrétaire Général*  
01 53 32 25 07

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

Arlette COUSSOT  
*Assistante*  
01 53 32 24 12