



Étude & Documents

**Première contribution
à l'analyse de la place des femmes
dans l'assurance**

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



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

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

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

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

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

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

Editorial

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, attribue une mission d'analyse et d'étude aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

C'est dans ce cadre que nous avons décidé de réaliser un premier travail préparatoire sur ce sujet soumis à la réflexion des partenaires sociaux. Ce document sera appelé à être complété et enrichi par des études complémentaires.

PREMIERE CONTRIBUTION A L'ANALYSE DE LA PLACE DES FEMMES DANS L'ASSURANCE

L'analyse de la population totale des salariés ressortissant des sociétés adhérentes à la FFSA ou au GEMA, de 1996 à 2003, montre un accroissement permanent du taux de féminisation qui passe de 52,7% en 1996 à 56,8% en 2003. Cette évolution est le produit d'une hausse du taux d'embauche des femmes au fur et à mesure des années prises en référence.

Mais, il convient de porter une attention plus fine au-delà des aspects quantitatifs sur la dimension qualitative de cette féminisation.

S'agit-il stricto-sensu d'une augmentation quantitative de la main d'œuvre féminine sur des emplois plus ou moins qualifiés ressortissant majoritairement des catégories non cadres ? Ou bien, cette féminisation est-elle le signe d'une amélioration qualitative du positionnement des femmes dans la hiérarchie à travers l'embauche directe de celles-ci à des postes de cadres, notamment au niveau de la classe 5. Rappelons qu'antérieurement, l'historique de la profession montrait que d'une manière générale, il y avait une sur-représentation des femmes dans la catégorie non cadres, en particulier dans les métiers ressortissant de qualifications à faible valeur ajoutée. Les femmes étaient souvent promues sur "le tard", en fin de carrière...

Ce fait a été confirmé par l'étude sur les quadras où, en particulier les populations des plus de 45 ans éligibles aux mesures de la Loi du 4 Mai 2004 étaient constituées, en large majorité, de personnel féminin avec un niveau de formation inférieur au Bac. Cet aspect a bien été pris en compte par les partenaires sociaux dans l'accord professionnel "emploi/formation" du 14 octobre 2004.

L'arrêt des mesures de préretraites aura pour conséquence pour les entreprises, une rétention du personnel féminin non cadre sur une période plus importante qu'antérieurement, posant ainsi des problèmes d'employabilité, de formation, de mobilité professionnelle.

En effet, les mesures de préretraite entraînaient une sortie plus massive des non cadres dont la population était essentiellement féminine. Même si on peut considérer que la discrimination en matière de préretraite n'était pas fondée sur le sexe, mais sur l'appartenance ou pas au statut cadre (puisque l'âge moyen de cessation d'activité était de 55 ans et 3 mois en non cadres, et 57 ans et 6 mois en cadres), la conséquence mécanique de la faible proportion des femmes chez les cadres avait pour effet de les sortir quasiment systématiquement de la profession par anticipation sur l'âge réel de la retraite.

Nous avons d'ailleurs pu constater que par ce biais, les femmes cadres tout comme les hommes, avaient tendance à sortir au même âge, entraînant ainsi un vieillissement identique de la population cadre femmes.

Il convient aussi de porter une attention sur la répartition des diplômes entre les hommes et les femmes. Y a-t-il une relation de causalité entre le diplôme initial et la fonction cadre/non cadre ? Selon l'hypothèse traditionnelle, une femme doit-elle être sur-diplômée par rapport à un homme sur un poste cadre pour bénéficier d'évolution promotionnelle ? Quelques éléments statistiques nous permettent d'engager une réflexion qui devra bien évidemment être complétée.

Ces conclusions historiques concernant le personnel en place, sont-elles remises en cause par les nouvelles embauches ?

Allons-nous, du fait de la diminution tendancielle des emplois non cadres, en particulier sur les métiers pouvant faire l'objet, à travers l'évolution des nouvelles technologies, d'automatisation ou d'industrialisation, avoir par la montée qualitative des emplois et l'accroissement des cadres experts, une potentialité certes lente, mais réelle d'un rééquilibrage à terme du rapport femmes/hommes de la population notamment cadre de l'assurance ?

Telles sont les diverses hypothèses que nous avons abordées dans cette première contribution à travers la dynamique d'évolution du rapport femmes/hommes, sur la place de ces dernières dans l'assurance.

Il s'agit bien évidemment, d'une première esquisse qui sera affinée, complétée, en particulier au-delà de l'égalité des postes, par un regard sur les potentialités d'évolution en matière de promotions, les trajectoires ascensionnelles..., dans un document que l'Observatoire réalisera au cours de l'exercice 2005.

Gérard Lobjeois
Secrétaire Général

Norbert Girard
Chargé de Mission

avec la participation de :
Nicolas Dépret et Nathalie Orlach
Chargés d'études Statistiques

Paris, le 9 décembre 2004

Sommaire

Editorial : Première contribution à l'analyse de la place des femmes dans l'assurance

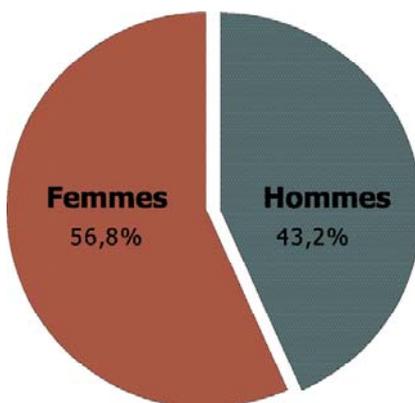
A. Portrait statistique : des chiffres et des femmes	p. 4
a) Analyse de la population féminine	p. 4
• par âge	
• par ancienneté	
• par branche d'activité	
• par statut (cadres/non cadres)	
• par classe	
• par convention collective	
• par fonction de management	
• par niveau de formation	
b) Temps partiel et temps choisi	p. 9
c) Photographie des nouveaux entrants	p. 11
• par âge	
• par statut (cadres/non cadres)	
• par nature de contrat	
• par niveau de formation	
d) Regard sur les 45 ans et plus	p. 15
• par classe	
• par statut (cadres/non cadres)	
• par niveau de formation	
B. Analyse par famille de métiers	p. 19
a) Approche comparative	p. 19
b) Les 16 familles de métiers	p. 21
C. La dynamique d'évolution du rapport femmes/hommes depuis 1996	p. 38
a) Données sociodémographiques générales	p. 38
b) Evolution des recrutements depuis 1996	p. 41
D. Conclusion : poursuivre le chemin...	p. 44

A. Portrait statistique : des chiffres et des femmes

Dans cette première partie, nous allons procéder à la description statique de la population féminine des salariés au 31 décembre 2003 des sociétés adhérentes à la FFSA ou au GEMA.

Rappelons que 78 700 femmes travaillent dans le secteur de l'assurance.

Répartition Femmes/Hommes



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

Elles représentent 56,8% de la population totale et 62,5% des "administratifs". Les emplois sont donc largement féminisés.

Nous allons éclairer cette photographie des emplois des femmes dans l'assurance à travers une approche multi-critérielle.

a) Analyse de la population féminine

• Par âge

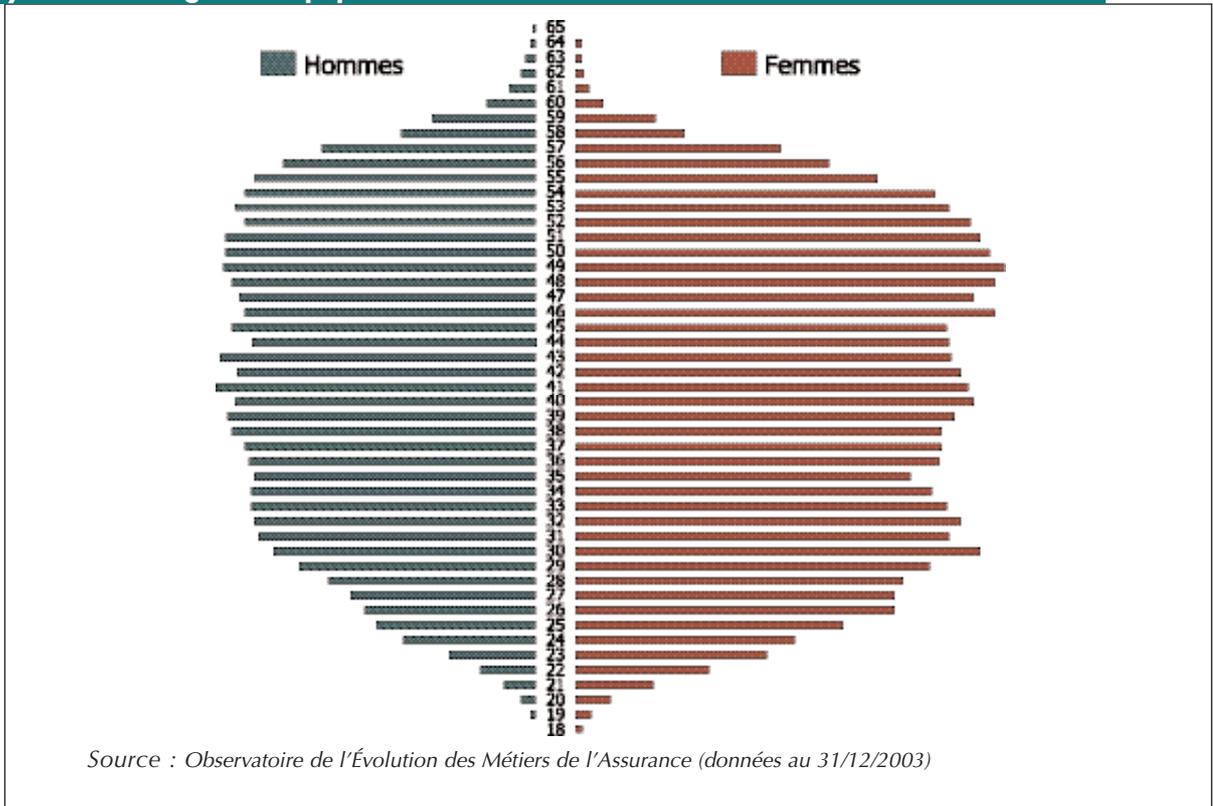
	Âge moyen	Ancienneté moyenne
Femmes	40,4 ans	14,5 ans
Hommes	41,7 ans	12,9 ans

La forte proportion de femmes de moins de trente ans, jusqu'à deux fois plus nombreuses entre 18 et 26 ans ainsi que leur forte décroissance dans les effectifs à partir de 55 ans font que la moyenne d'âge de la population féminine est plus jeune que celle de leurs collègues de 1,3 ans.

Néanmoins, le poids actuel de la tranche des 50-55 ans laisse envisager un infléchissement de cette tendance d'ici à 5 ans.

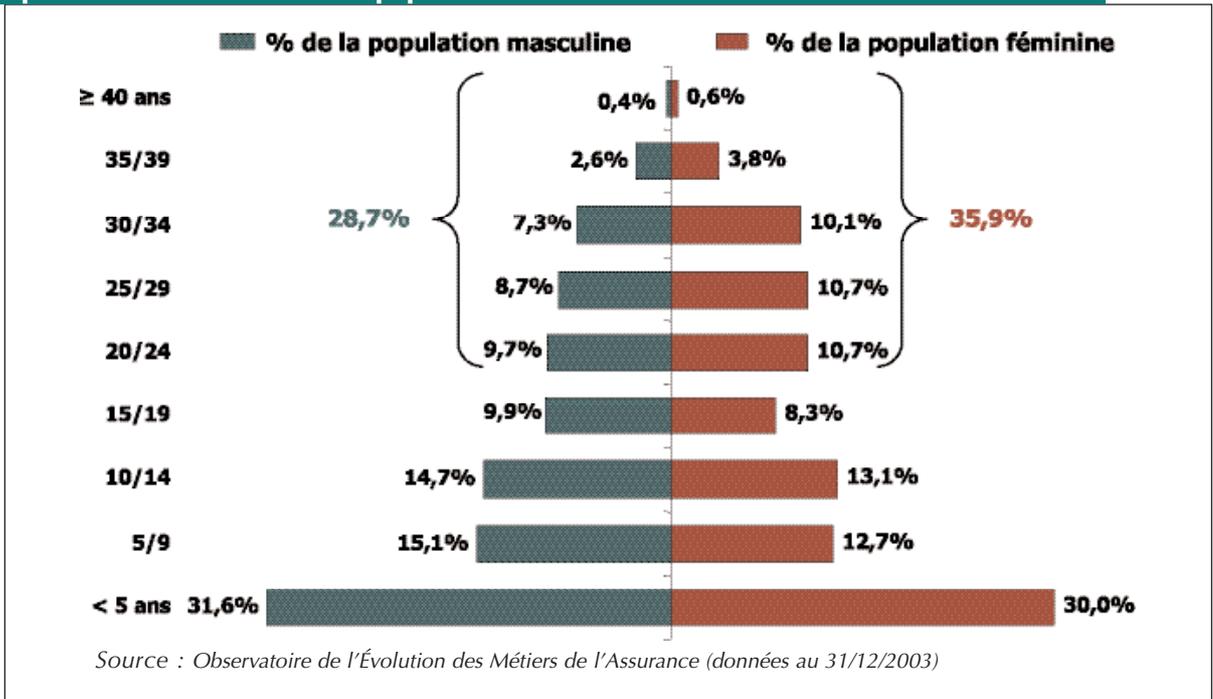
Portrait statistique : des chiffres et des femmes

Pyramide des âges de la population totale



- Par ancienneté

Répartition de l'ancienneté des populations

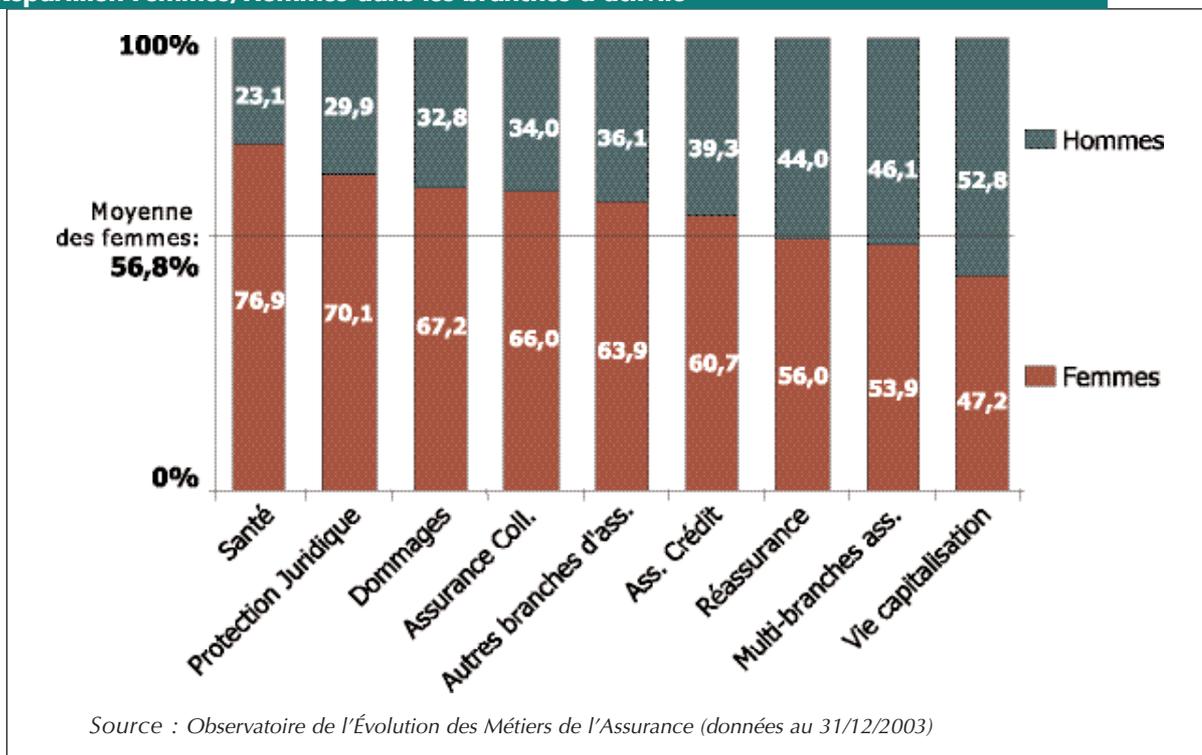


Conséquence d'une vague d'embauches massivement féminines dans les années 70, on note une forte proportion de femmes dont l'ancienneté est supérieure à 20 ans (35,9% pour les femmes contre 28,7% pour les hommes). En revanche, la situation semble se rééquilibrer depuis les 10 dernières années.

• Par branche d'activité

Dans le tableau suivant nous avons effectué la répartition femmes/hommes par différentes branches d'activité ; dans une étude plus approfondie, nous pourrions essayer de rechercher les relations de causalité expliquant cette répartition.

Répartition Femmes/Hommes dans les branches d'activité



Aux extrêmes, nous pouvons déjà noter :

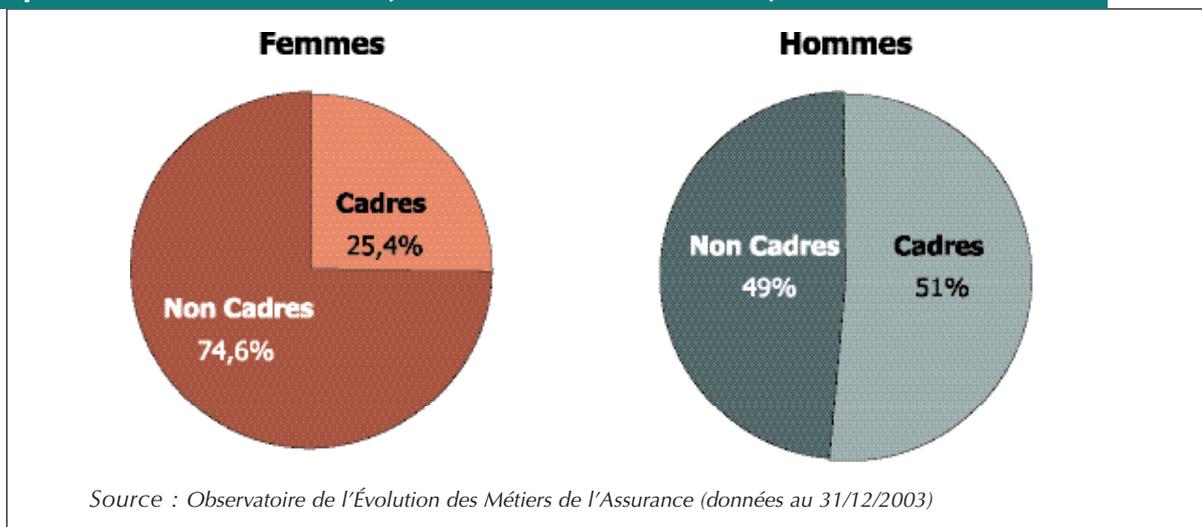
- la faible représentation des femmes dans le secteur "Vie - capitalisation". Cette branche compte en effet parmi ses effectifs, une majorité de commerciaux "debout", métier demeurant traditionnellement fortement masculin.
 - à l'opposé, le développement du secteur "santé", par la nature de son activité basée sur des tâches à faible valeur ajoutée, explique une représentation massive des femmes.
- On peut par ailleurs anticiper une baisse d'effectifs pour la branche "Santé", conséquence notamment de la mise en place de processus automatisés de transferts d'informations.

• Par statut (cadres/non cadres)

L'analyse de la répartition cadres/non cadres, montre que les femmes sont encore massivement cantonnées dans des activités non cadres. Même si nous verrons dans le troisième chapitre que le taux de femmes cadres est en augmentation du fait du renouvellement démographique.

Portrait statistique : des chiffres et des femmes

Répartition Cadres/Non Cadres (toutes conventions confondues)

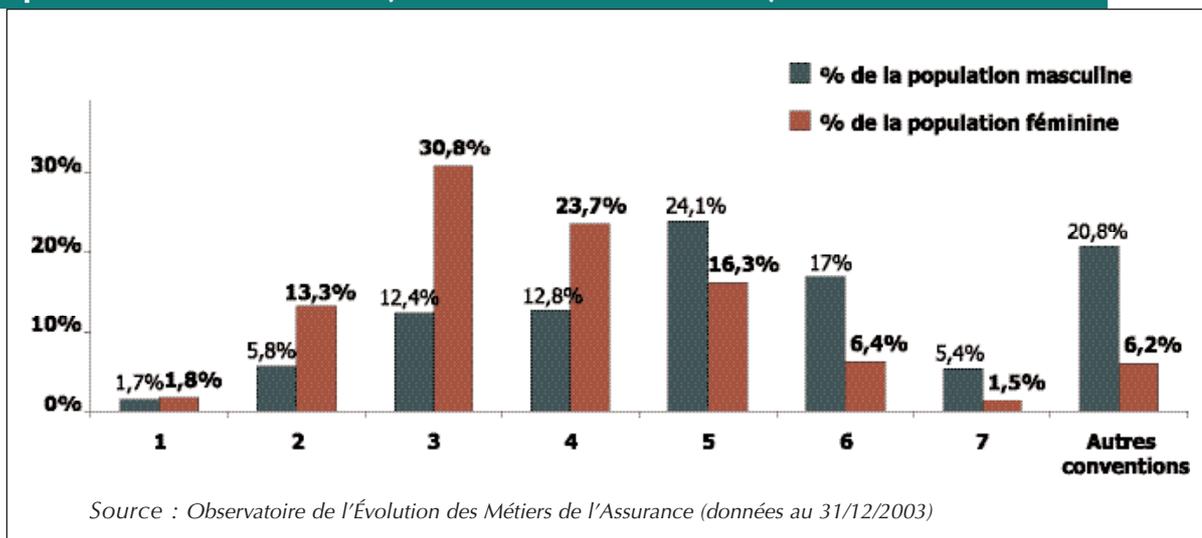


En effet la part de salariées de statut cadre par rapport au total des femmes employées dans l'assurance (25,4%) est deux fois inférieure à celle des hommes, et ce malgré un niveau de diplôme supérieur ou égal à bac+2 presque équivalent.

• Par classe

Bien évidemment, pour analyser le caractère discriminant du positionnement hiérarchique des femmes, l'analyse cadres/non cadres, doit être complétée par une ventilation par classe.

Répartition Cadres/Non Cadres (toutes conventions confondues)

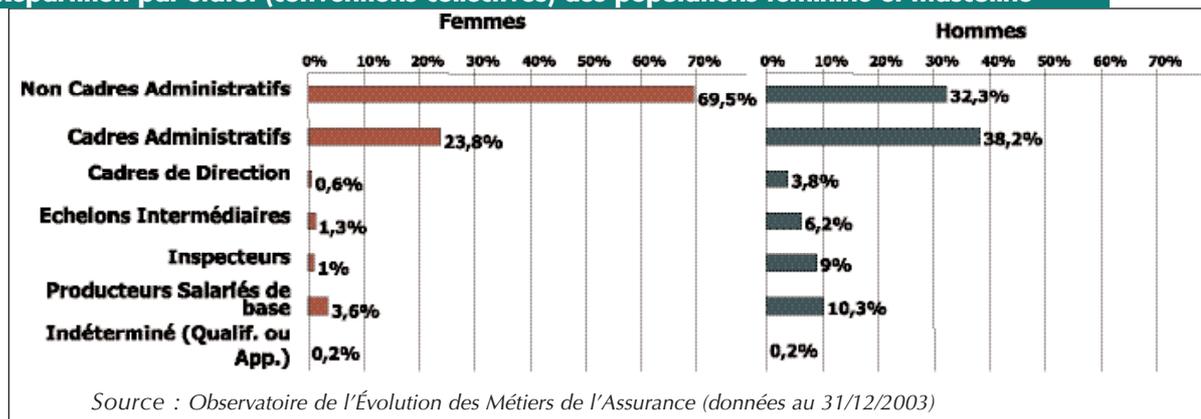


Si la classe 1 reste relativement paritaire, il existe pour les autres, des différences notables de répartition : les femmes appartiennent en grande majorité aux classes 2 à 4, alors que les hommes sont davantage représentés en classes 5 à 7, qui correspondent au statut cadre. Les 20,8% d'entre eux qui relèvent de la tranche "autres conventions" correspondent aux commerciaux (PSB, EI, CCNI) et cadres de direction, à forte proportion masculine.

- **Par convention collective**

Une analyse de la répartition de la population à travers les Conventions Collectives est un indicateur insuffisant pour avoir une vision globale de la place des femmes dans les activités professionnelles et nécessiterait une analyse plus approfondie que nous envisageons en 2005.

Répartition par statut (conventions collectives) des populations féminine et masculine



Néanmoins, à partir de la convention collective de 1992, on constate que la majorité des femmes se trouve classée "non cadres administratifs" (69,5%). Quant aux hommes, ils sont majoritairement cadres (administratifs, inspecteurs, de direction).

- **Par fonction de management**

Dans le cadre de l'enquête servant à la réalisation du Roma, une distinction dans la notion de "cadre" est effectuée, entre celui qui a la responsabilité d'encadrer, d'animer une équipe (deux personnes ou plus), et celui qui a une fonction essentiellement d'expertise à partir de sa formation initiale, et/ou de sa connaissance technique.

Part de salariés encadrant une équipe (par statut et par sexe)

	Femmes	Hommes
Dans la population totale	10%	24%
Dans la population des cadres	31%	38%
Dans la population des dirigeants	90%	93%
Dans la population des non cadres	3%	3%

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

Dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la proportion de cadres responsables d'une équipe est supérieure chez les hommes (38% contre 31%). Cet écart s'explique par un nombre de cadres experts supérieur chez les femmes notamment dans les familles "support" (RH, communication, gestion d'actifs,...). Ce phénomène est d'ailleurs amplifié par les recrutements effectués ces dernières années, en particulier en classe 5 au niveau des titulaires de Bac +5 (cf. "Remarques & Commentaires - Roma 2004", et études sur les métiers de la RH, du marketing). Au final, on relève que seules 10 femmes sur 100 encadrent une équipe contre 24 hommes, soit 2,4 fois moins.

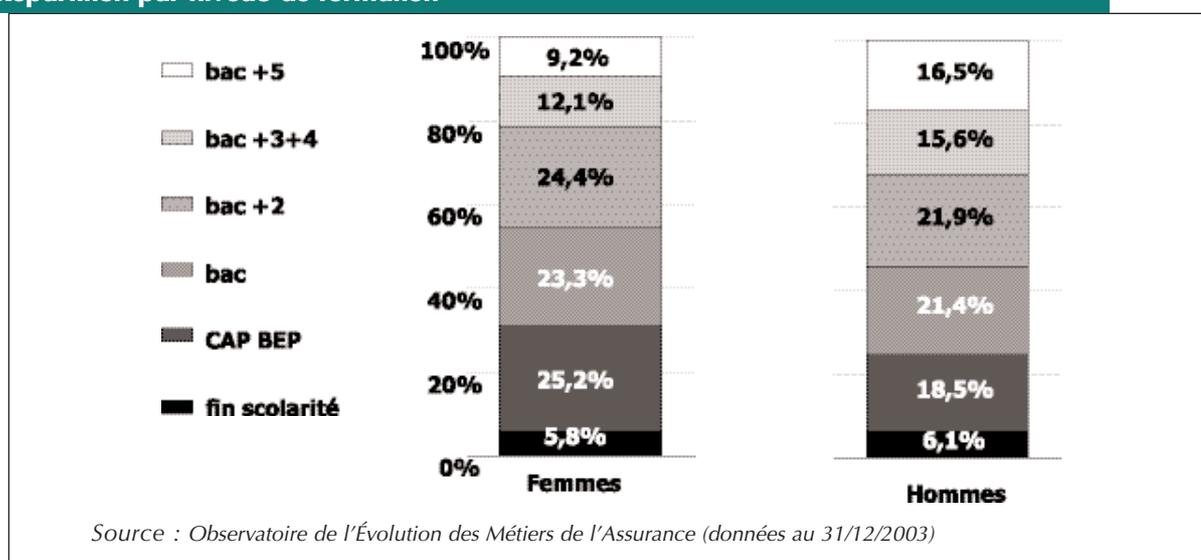
Portrait statistique : des chiffres et des femmes

• Par niveau de formation

Les femmes sont 31% à être titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au bac. Celles-ci occupent donc généralement un poste à bas niveau de qualification. Il s'agit, d'une manière générale, et comme les travaux sur les quadras l'ont montré, de salariées de 45 ans et plus pour lesquelles le problème de l'employabilité se pose avec une acuité certaine.

A l'opposé, 32,1% d'hommes ont un niveau d'études supérieur ou égal à bac+3, soit onze points de plus que leurs consœurs. Cela pourrait peut-être, sous réserve d'un approfondissement, expliquer en partie la différence de taux de cadres dans les populations.

Répartition par niveau de formation



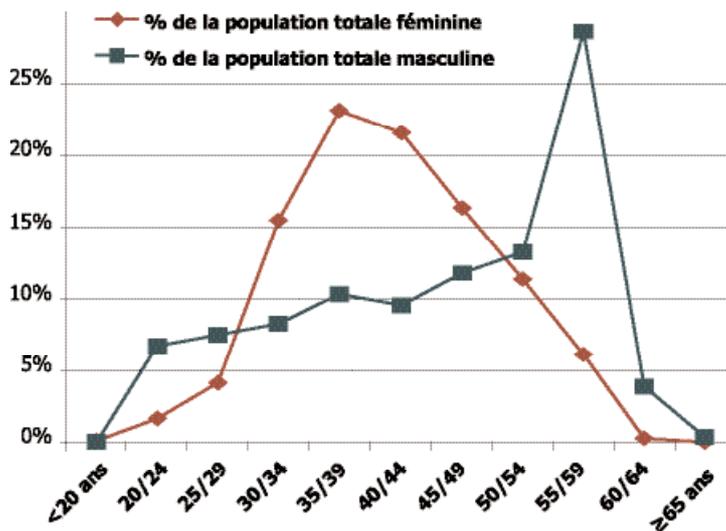
Les femmes sont néanmoins plus nombreuses parmi les diplômés ayant un bac+2, qui est considéré comme la porte d'entrée de la profession, et qui correspond d'ailleurs à la majorité des profils des nouveaux entrants depuis 2000. De même, elles ont une forte représentativité parmi les titulaires du Bac. Cette dernière observation pourrait laisser envisager leur forte potentialité d'évolution vers un niveau bac+2, à travers la VAE* et les CQP*, comme le prône le récent accord de branche concernant la formation professionnelle tout au long de la vie.

b) Temps partiel et temps choisi

Le travail à temps partiel n'affecte pas les mêmes âges de vie en ce qui concerne les femmes et les hommes. Il est plutôt lié, pour les femmes, à la maternité et à l'éducation des enfants, et pour les hommes à l'aménagement de la cessation d'activité.

Il concerne 17,7% des femmes et seulement 2,1% des hommes.

Répartition des salariés à temps partiel par âge



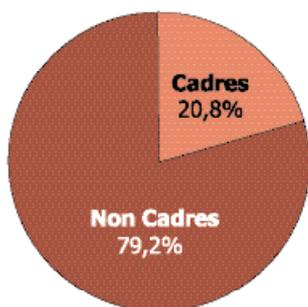
Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (données au 31/12/2003)

L'âge moyen des hommes, supérieur de 4,6 ans à celui de leurs homologues féminins, ainsi que la prédominance des quinquagénaires laissent supposer que la population des hommes ayant un taux d'activité annuel inférieur à 100% compte une grande part de préretraités ou de bénéficiaires de systèmes d'aménagement de sortie progressive.

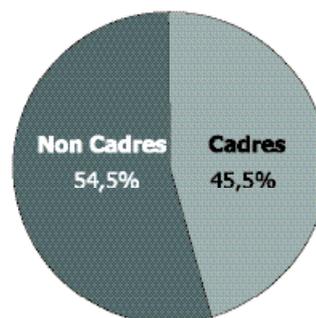
Il ne s'agit cependant pas d'un phénomène que l'on retrouve chez les femmes, la majorité d'entre elles ayant entre 30 et 45 ans. Ce mode de travail semble donc pour elles être corrélé avec un temps de travail "choisi" leur permettant de concilier vie familiale et professionnelle.

Répartition Cadres/Non Cadres (toutes conventions confondues)

Femmes à temps partiel



Hommes à temps partiel



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

Par ailleurs, on observe que presque la moitié des hommes à temps partiel est cadre, ce qui correspond à un taux plus de deux fois supérieur à celui des femmes. On peut émettre l'hypothèse qu'il est plus délicat aux femmes de statut cadre d'accéder au temps partiel que leurs homologues ?

Portrait statistique : des chiffres et des femmes

Compte tenu du poids des préretraites dans la population masculine travaillant à temps partiel, il conviendrait cependant de mettre ces observations en corrélation avec leur âge.

Temps partiel et temps choisi sont au cœur des débats en ce qui concerne l'évolution des trajectoires des femmes. La maternité et le temps choisi pouvant être un des éléments constitutifs du "plafond de verre". Une analyse plus fine complémentaire, liée à l'analyse ci-dessus fera l'objet d'une étude plus approfondie en 2005 de l'Observatoire.

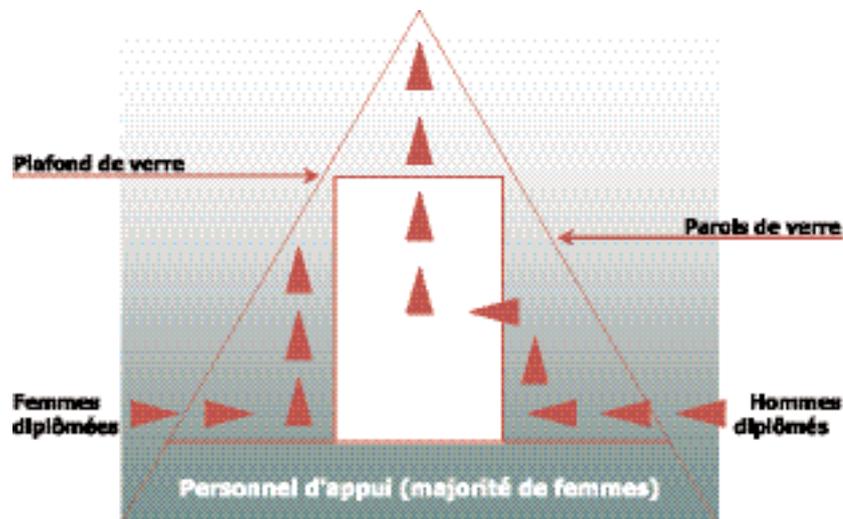
Plafond de verre ou parois de verre ?

L'expression "plafond de verre" a été utilisée pour la première fois par deux journalistes de Wall Street Journal en 1986.

"Il désigne l'ensemble des obstacles, visibles ou invisibles, qui peuvent expliquer une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de décision dans les organisations" (Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises, 2001).

L'expression "parois de verre" a été utilisée en 1997 dans un rapport du Bureau International du Travail.

Il part du constat que les femmes se trouvent plus souvent dans des filières comme les ressources humaines ou l'administration, moins centrales pour l'entreprise, et permettant moins facilement de s'élever vers des postes de direction que les finances ou le développement produits.



Source : Bureau International du Travail

c) Photographie des nouveaux entrants

L'analyse des nouveaux entrants est un élément fondamental et déterminant dans l'évolution future de la répartition femmes/hommes. La nature des embauches projette l'avenir.

Le poids des femmes, leur niveau de recrutement, de formation, seront constitutifs du profil des salariés de la profession de demain.

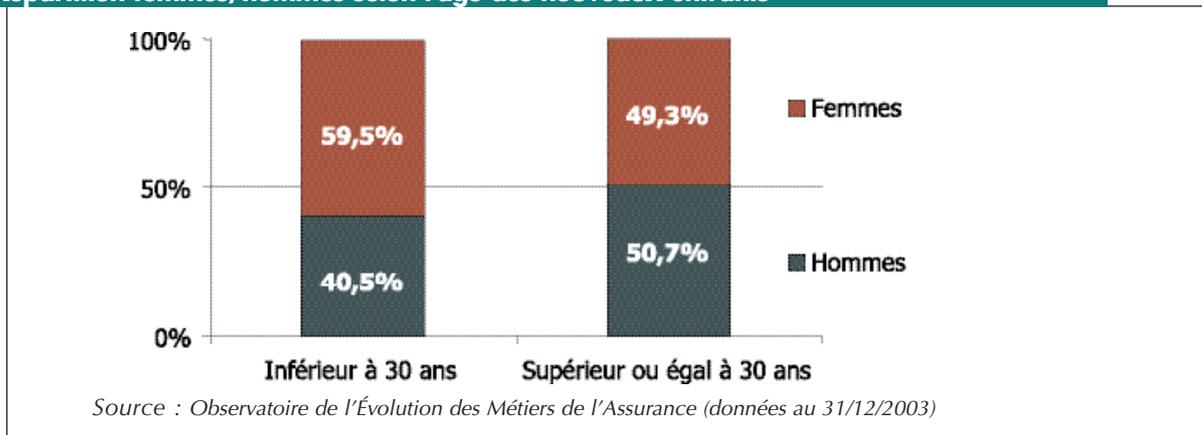
Comme nous le verrons dans un chapitre ultérieur, l'accroissement de la féminisation est lié directement au profil des nouvelles embauches et au type des sorties. Dans le cadre de cette photographie, nous ne prenons en considération que les effectifs au 31/12/2003 pour rester en cohérence méthodologique au sein de ce chapitre.

Mais bien évidemment, pour avoir une vision réelle de la place des femmes dans l'assurance, et pouvoir déterminer le mouvement tendanciel, la nécessité de compléter cette photo par la vision historique et dynamique des différents critères retenus s'avère nécessaire.

En 2003, dans les sociétés d'assurances, les nouveaux entrants sont près de 5 700 femmes et 4 600 hommes, soit des poids respectifs de 55,3% et 44,7%. La tendance à la féminisation ralentit donc très légèrement, puisque la population féminine totale est de 56,8%.

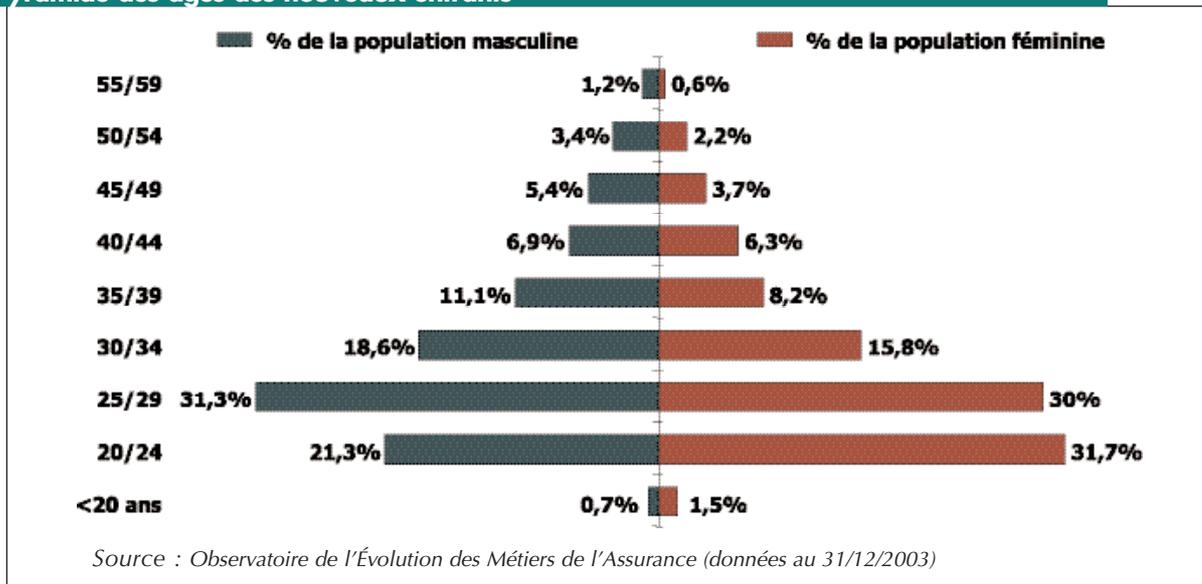
• Par âge

Répartition femmes/hommes selon l'âge des nouveaux entrants



Si la répartition des nouveaux entrants va décroissante avec l'âge pour les deux sexes, les nouvelles recrues féminines sont cependant largement plus représentées que les hommes jusqu'à 30 ans.

Pyramide des âges des nouveaux entrants



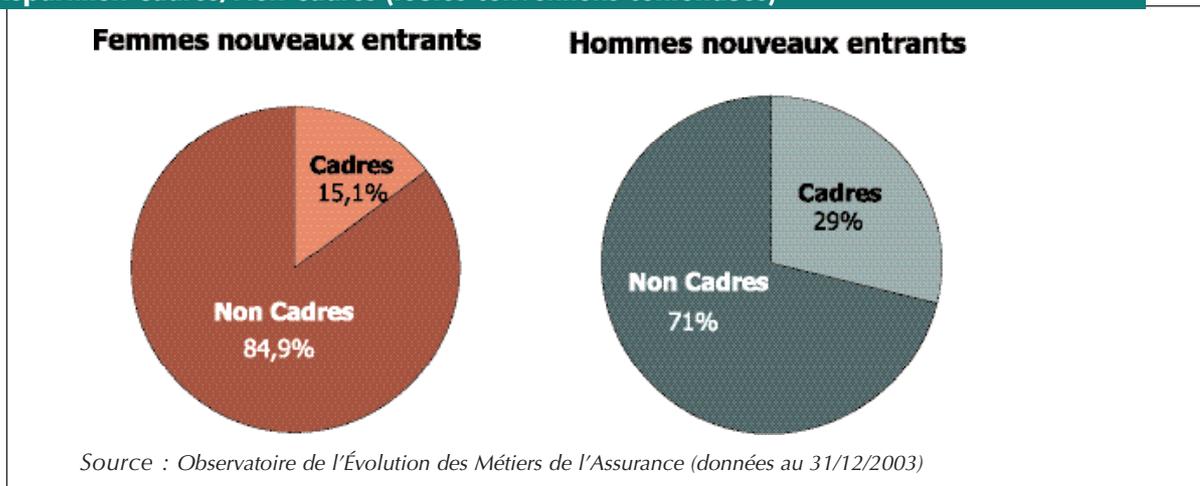
Portrait statistique : des chiffres et des femmes

La classe actuelle des "50 ans et plus" étant fortement féminisée, l'arrivée de jeunes diplômées semble pallier le départ de celles-ci par anticipation du choc démographique pour le maintien de l'équilibre.

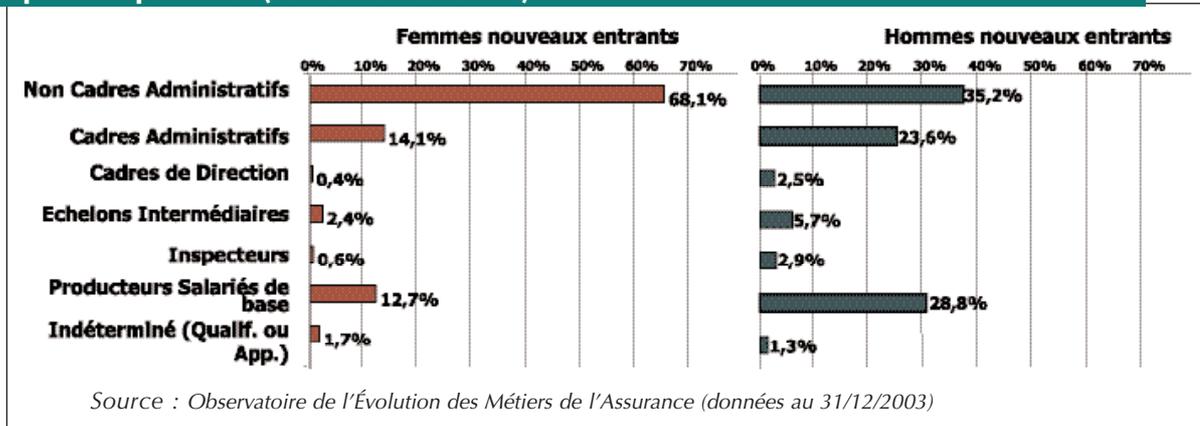
• Par statut (cadres/non cadres)

La différence de taux de cadres (cadres administratifs, de direction et inspecteurs) entre hommes et femmes s'observe dès l'embauche puisque seules 15,1% d'entre elles bénéficient de ce statut contre 29% des hommes entrants.

Répartition Cadres/Non Cadres (toutes conventions confondues)



Répartition par statut (convention collective)



On peut relever des différences notables du profil des embauches féminines par rapport à celui de la population totale : si la part de "cadres administratifs" est très inférieure à la moyenne de l'ensemble des femmes cadres (14,1% contre 23,8% cf. tableau p.8), la part de "non cadres administratifs" reste identique. A quoi est donc due cette différence de répartition entre cadres et non cadres ?

L'importance significative des nouvelles recrues de convention "Producteurs Salariés de Base" (12,7% pour 3,6% au total) explique cet écart, à tel point qu'il semble constituer une nouvelle porte d'entrée pour les femmes dans la profession.

A ce titre, l'Observatoire s'attachera dans sa prochaine étude sur les commerciaux "debout" à analyser dans quelle mesure cette activité est en train de se féminiser.

• Par nature de contrat

La nature du contrat à l'embauche est fortement différenciée entre les hommes et les femmes, le recours au contrat à durée déterminée étant majoritairement féminin.

Les hommes bénéficient quatre fois sur cinq d'un CDI, alors que ce type de contrat concerne à peine trois femmes sur cinq.

Ventilation par type de contrat des nouveaux entrants

	Femmes	Hommes
CDI	58,4%	79,9%
CDD	34,8%	14,6%
Alternance	3,0%	1,9%
Apprentissage	3,5%	3,4%
Autres	0,3%	0,2%

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

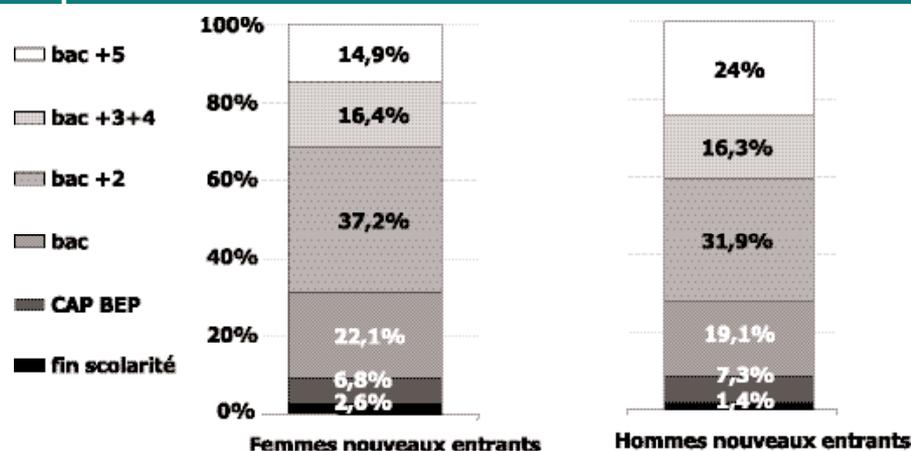
Le nombre de femmes en CDD pourrait être mis en corrélation, d'une part, avec la proportion de femmes employées sur des plates-formes téléphoniques, où ce type de contrat est relativement fréquent, et d'autre part avec le jeune âge des nouvelles recrues de la profession.

Le recours aux CDD, au-delà des maternités, pourrait correspondre aussi à une forme de "période d'essai" ou à des besoins ponctuels (phénomène déjà constaté dans le Roma 2001) liés à une période de transition pour des métiers en voie de transformation ou de disparition (familles administration, logistique, comptabilité).

• Par niveau de formation

Le taux de nouveaux entrants titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à bac+2 est quasiment équivalent quel que soit le sexe.

Répartition par niveau de formation



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

Portrait statistique : des chiffres et des femmes

Globalement, le profil des nouvelles recrues montre une atténuation de l'écart de niveau d'études constaté par rapport à la population totale. L'élément nouveau en ce qui concerne les recrutements non cadres est celui du niveau de diplôme. Si les embauches en non cadres restent à forte dominante féminine, ce qui confirme les caractéristiques de la population totale, la distinction tient au fait que les nouveaux entrants sont de niveau Bac+2 et viennent soit en renforcement, soit en substitution des salariés femmes de "Bac-4".

Il semblerait que ce phénomène Bac+2 soit lié à la mise en place des plates-formes de services notamment dans les mutuelles sans intermédiaire, lesquelles ont à gérer des gammes de produits "simples" pour des risques de masse. A contrario, en ce qui concerne les Bac+5, on les retrouve plus souvent dans les grands groupes de l'économie marchande, à des fonctions liées à la diversification des produits, à leur complexité, en particulier sur les grands risques industriels (ingénieurs).

d) Regard sur les 45 ans et plus

Dans la logique de l'étude réalisée en 2003 par l'Observatoire sur les quadras et les quinquas, la population des 45 ans et plus a été identifiée comme étant éligible prioritairement aux parcours de professionnalisation. Cette problématique se trouve accentuée par les effets de la Loi Fillon sur la remontée de l'âge de cessation d'activité qui doit entraîner à terme leur maintien dans l'emploi jusqu'à 60 ans.

L'étude réalisée avait montré, au-delà du poids important de ces classes d'âge, la forte prédominance des femmes non cadres dans celles-ci. En effet, rappelons que les femmes (dans la population des 45 ans et plus) représentent 54,8%. Mais on note que leurs confrères deviennent majoritaires (à 52%) dans la tranche d'âge des 55 ans et plus, ce qui est aujourd'hui la conséquence des préretraites à 55 ans, dont les femmes non cadres ont été essentiellement bénéficiaires jusqu'à ce jour.

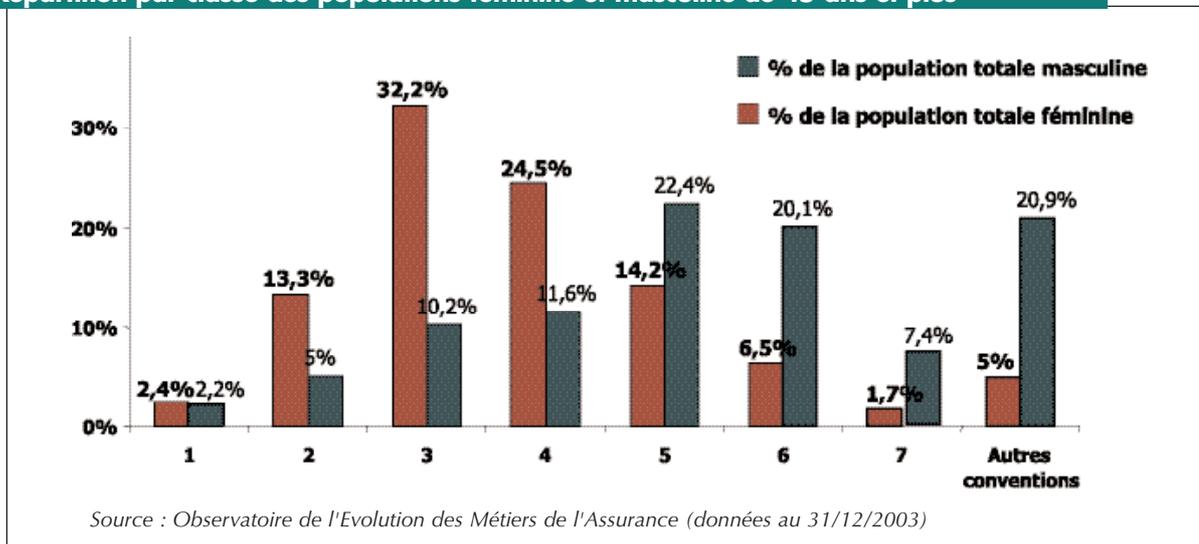
Néanmoins, compte tenu de l'arrêt de ces pratiques, ce phénomène va se modifier. En effet, les 30 500 salariées des assurances, âgées de 45 ans et plus, représentent à elles seules 22% de la population totale.

Les efforts de formation devront en conséquence viser particulièrement les femmes de cette tranche, généralement à plus bas niveau de formation initiale et de qualification, en vue d'accroître leur employabilité pour les années d'activité qu'il leur reste à effectuer. Les politiques RH devront donc s'attacher aussi à déterminer, à partir des familles où elles exercent aujourd'hui, les passerelles possibles entre les métiers, notamment à vocation tournée vers le client (front office).

Pour les entreprises, ce nouveau contexte du vieillissement actif, visant à relever le taux d'activité des salariés âgés, empreinte des voies nouvelles de logiques professionnelles déterminées par le triptyque "compétence / mobilité / formation".

• Par classe

Répartition par classe des populations féminine et masculine de 45 ans et plus



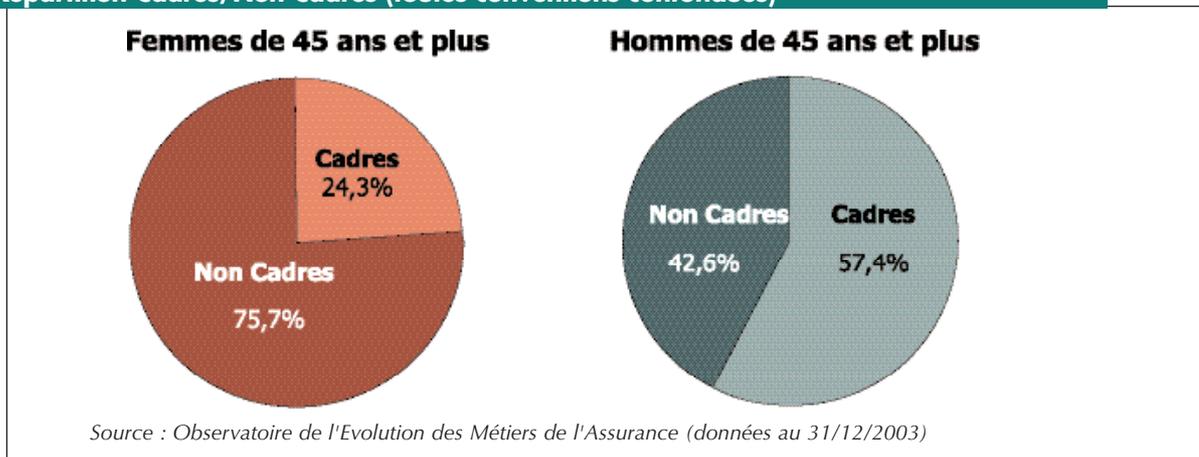
Le peu d'effectifs répartis dans la classe 1, dont on sait qu'elle regroupe les personnels peu qualifiés, majoritairement âgés de 45 ans et plus, confirme sa disparition progressive. La forte concentration des femmes de 45 ans et plus dans les classes 2 à 4 corrobore la tendance historique de recrutement de femmes dans des postes non cadre à vocation administrative de type "back office".

Les 22,3% d'entre elles se trouvant en classes 5 à 7, soit en statut cadre, peuvent s'expliquer par des promotions obtenues au cours de leur carrière. Pour autant, il reste à déterminer durant quelle période de leur carrière celles-ci accèdent au statut cadre ? En effet, subsiste la problématique du plafond de verre qui semble restreindre les possibilités de promotion passé un certain âge et/ou ancienneté.

Dans les autres conventions qui comprennent en grande majorité les commerciaux, le déséquilibre déjà constaté au profit des hommes est confirmé pour les plus de 45 ans.

• Par statut (cadres/non cadres)

Répartition Cadres/Non Cadres (toutes conventions confondues)



Portrait statistique : des chiffres et des femmes

Le taux de cadres des femmes de 45 ans et plus (24,3%) est quasiment identique à celui de la population totale féminine (25,4%). Ce n'est pas le cas des hommes pour lesquels on observe une sur-représentation de +6,5 points. Il semble donc qu'un certain nombre d'hommes accèdent jusqu'à ce jour à la promotion cadre avec l'expérience, en fin de carrière.

En ce qui concerne l'apparente stabilité de la proportion de cadres chez les femmes, on peut émettre deux hypothèses :

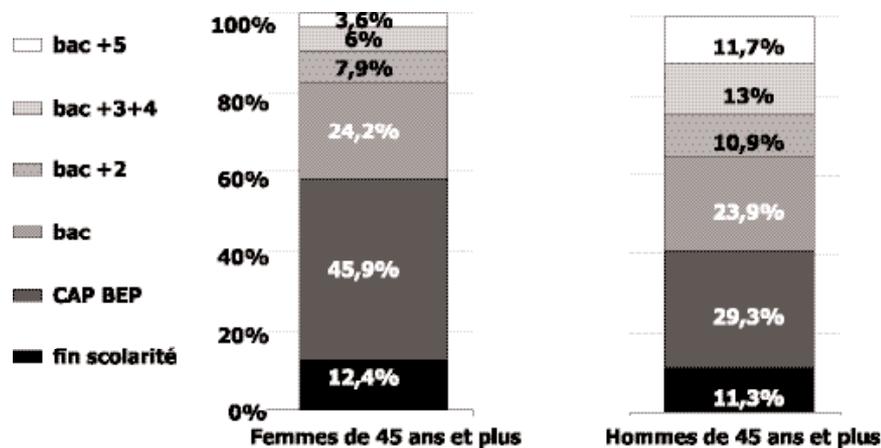
- soit l'âge n'est pas un facteur discriminant pour l'accession à une promotion "ascensionnelle" au statut cadre,
- soit cette stabilité masque une inégale répartition des statuts par âge. Dans ce cas, les femmes accèderaient au statut cadre en début de carrière, sans discrimination de départ, mais seraient freinées par la suite dans leur évolution, notamment du fait des maternités. Toutefois, on pourrait penser que les mentalités évoluant, un rééquilibrage paritaire pourrait s'opérer.

L'analyse plus approfondie que nous allons entreprendre en 2005 permettra de déterminer l'existence ou non de tels phénomènes d'évolution.

• Par niveau de formation

Les femmes de plus de 45 ans titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac+2 sont trois fois moins nombreuses que dans la population totale des femmes (17,5% contre 45,7%).

Répartition par niveau de formation



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

Dans le cadre du recentrage sur la gestion des ressources internes, et tout en restant prudents sur cet indicateur qui ne prend pas en compte l'expérience acquise, il apparaît que cette population constitue un public prioritaire aux actions de VAE et CQP.

En résumé en 2003,

- *Les femmes représentent :*
 - 56,8% des salariés de l'assurance,
 - sont nombreuses à être âgées de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans,
 - accèdent deux fois moins au statut cadre que leurs confrères,
 - sont 17,7% à travailler à temps partiel, particulièrement entre 35 et 45 ans.
- *Les femmes recrutées :*
 - sont plus jeunes que les nouveaux entrants masculins,
 - signent plus fréquemment un CDD,
 - sont plus diplômées que leurs consoeurs en place.
- *Les femmes de 45 ans et plus :*
 - représentent 22% de la population totale des salariés de l'assurance,
 - n'ont pas pu accéder au statut cadre avec l'expérience,
 - ont un faible niveau de qualification.

B. Analyse par famille de métiers

Dans ce chapitre, nous allons maintenant aborder la place des femmes selon leur famille d'affectation. Rappelons que l'ensemble des salariés de l'assurance se répartit en 16 familles de métiers (elles-mêmes subdivisées en 61 sous-familles), qui forment un référentiel normé, valable dans le cadre de notre enquête annuelle pour toutes les entreprises adhérant à la FFSA ou GEMA.

En effet, lors de la constitution initiale de la base de données sociales, l'une des préoccupations de la profession était de connaître les évolutions internes, les mobilités et donc, conséquemment, les besoins de formation et de compétences.

a) Approche comparative

Le tableau qui suit, découpé en deux parties, classe par ordre décroissant les familles selon le taux de femmes qui les compose. En faisant le lien avec les autres publications de l'Observatoire (Roma, Etudes sur le choc démographique et sur l'employabilité des quadras, Etudes métiers spécifiques...), il permet ainsi de mieux situer les métiers où les femmes exercent et, par là, d'approfondir les possibilités d'analyses croisées.

Les dix familles de métiers les plus féminisées

	Femmes	Hommes
Secrétariat et Assistanat	98,4%	1,6%
Communication	72,5%	27,5%
Ressources Humaines	71,8%	28,2%
Administration	71,7%	28,3%
Gestion de Contrats	71,1%	28,9%
Comptabilité	65,6%	34,4%
Réassurance	56,8%	43,2%
Etudes et Conseil	55,8%	44,2%
Conception et Adaptation de Produits	53,5%	46,5%
Gestion et Organisation	51,1%	48,9%

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

Les dix premières familles recensées sont donc celles où les femmes sont majoritaires. Parmi celles-ci, on peut tout d'abord noter qu'il s'agit principalement de familles "support". Seules la Gestion de contrats, la Réassurance et la Conception et adaptation de produits, traditionnellement considérées comme des familles cœur de métiers, figurent dans ce premier groupe.

Dans une autre approche, on notera également qu'il s'agit surtout :

- soit de familles en disparition (ou en fortes transformations), dont une partie des contenus d'activité sont à faible valeur ajoutée et en voie d'automatisation : Secrétariat et assistanat, Administration, Comptabilité ;

- soit de familles connaissant une hausse importante de leur niveau de qualification : Communication, Ressources humaines, Réassurance, Etudes et conseil, Conception et adaptation de produits (surtout par la sous-famille Marketing), Gestion et organisation.

En ce qui concerne plus spécifiquement la Gestion de contrats, le poids de la famille au sein de la population totale (28% - deuxième famille en volume) et la diversité des activités qu'elle renferme nécessiterait un développement beaucoup plus détaillé, que nous ne pouvons envisager ici, notamment par sous-famille, et en effectuant une dichotomie entre activités de *front* et de *back office*. En effet, avec la généralisation des plates-formes de gestion, on constate que les effectifs déployés sont surtout féminins...

Les familles de métiers les moins féminisées

	Femmes	Hommes
Commercial	47,7%	52,3%
Gestion des Actifs	46,7%	53,3%
Logistique	42,6%	57,4%
Informatique et Télécommunications	29,6%	70,4%
Contrôle Technique et Prévention	22,0%	78,0%
Direction	20,5%	79,5%
Population totale	56,8%	43,2%

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

Dans la seconde partie de ce tableau, la famille "commercial" se distingue tout d'abord par une quasi-égalité du rapport femmes/hommes. En effet, et comme nous avons déjà pu le commenter dans le Baromètre n°4 (juin 2004), l'activité commerciale connaît actuellement d'importantes transformations de ses modes organisationnels, avec notamment le développement massif de commerciaux "assis" - sur plates-formes de vente ou aux guichets - lesquels sont majoritairement féminins. C'est pourquoi, dans l'étude à paraître en 2006 sur les métiers commerciaux, nous nous attacherons à analyser plus précisément l'évolution des modes de distribution de l'assurance, et les proximités qui s'opèrent avec la Gestion de contrats.

Les autres familles se relèvent historiquement très masculinisées, même si l'on note, pour le Contrôle technique et prévention une part croissante de femmes entrant dans cette famille. Rappelons que cette dernière se compose principalement d'ingénieurs et que cette filière de formation compte l'un des plus bas taux de femmes (23%), à l'instar des filières informatiques d'ailleurs...

Analyse par famille de métiers

Le tableau ci-après classe quant à lui les familles de métiers selon leur taux de cadres femmes.

Taux de féminisation par famille de métiers de la population cadre

	Femmes	Hommes
Secrétariat et Assistanat	96,5%	3,5%
Communication	69,3%	30,7%
Ressources Humaines	61,6%	38,4%
Etudes et Conseil	54,4%	45,6%
Gestion des Contrats	51,3%	48,7%
Comptabilité	49,7%	50,3%
Administration	49,4%	50,6%
Gestion et Organisation	49,0%	51,0%
Conception et Adaptation de Produits	48,2%	51,8%
Réassurance	45,3%	54,7%
Gestion des Actifs	38,3%	61,7%
Informatique et Télécommunications	29,8%	70,2%
Logistique	28,4%	71,6%
Commercial	23,0%	77,0%
Direction	19,3%	80,7%
Contrôle Technique et Prévention	14,1%	85,9%
Population cadre	39,6%	60,4%

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

Alors que dans le premier tableau, dix familles étaient à majorité féminine, on relève ici que seules cinq familles comptent, parmi leur population cadre, plus d'une moitié de femmes. Ce constat s'établit cependant sans grande surprise, au regard du taux de femmes composant la population cadre (40%).

Point intéressant malgré tout, ce second classement ne marque finalement que peu de différences par rapport au précédent : les familles où les femmes sont les plus nombreuses sont aussi celles où il y a le plus de femmes cadres.

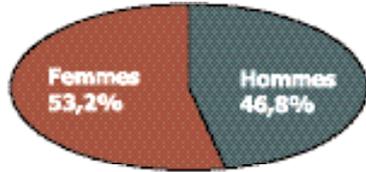
Pour aller plus loin dans l'analyse, il faudra aussi considérer les familles où les écarts sont les plus importants et voir comment se pondèrent éventuellement les autres indicateurs (par exemple par les sorties et les embauches...).

En conclusion, si les données présentées permettent de fixer des ordres de grandeur indicatifs, nous devons toutefois rester prudents dans cette approche par famille de métiers. Nous situant sur la seule année 2003, des phénomènes conjoncturels peuvent en effet fausser la vision nécessairement structurelle et lissée qui doit présider à ce type d'analyse. Seule une mise en perspective avec les années antérieures pourra permettre de dégager des tendances de fond et montrer les dynamiques inhérentes à chaque famille.

b) Les 16 familles de métiers

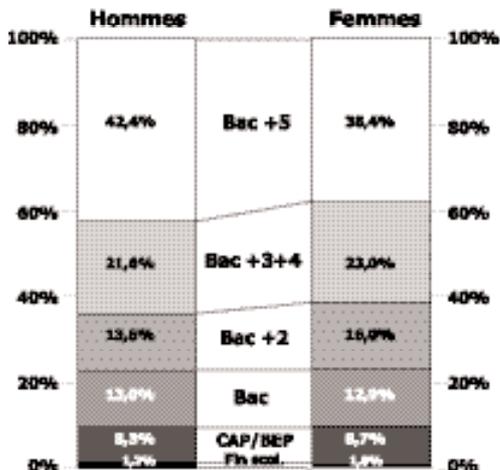
Comme annoncé précédemment, on trouvera dans les pages qui suivent le descriptif, famille par famille, des différents critères nécessaires à un examen de la place des femmes. Ces descriptifs, qui ne visent pas à l'exhaustivité, peuvent néanmoins constituer un instrument d'analyse et de comparaison pour chaque entreprise, dans l'optique d'une veille sociale.

Caractéristiques individuelles

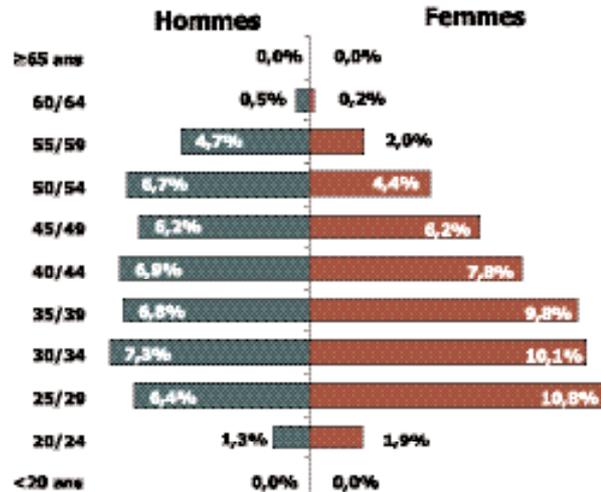


	Hommes	Femmes
Âge moyen	41 ans	37,4 ans
moins de 45 ans	61,6%	76,0%
plus de 45 ans	38,4%	24,0%
Ancienneté moyenne	12,8 ans	11 ans
Temps partiel (<100%)	1,7%	13,5%

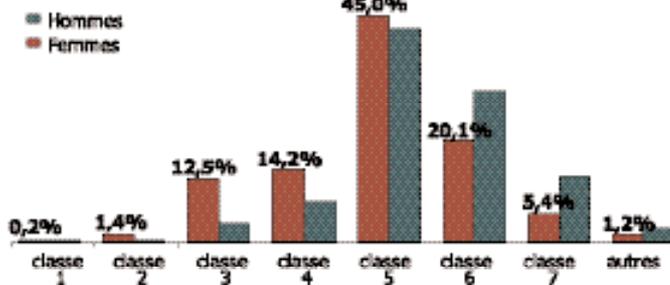
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	11,6%	88,4%
Femmes	27,8%	72,2%

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 6,4%

Répartition des nouveaux entrants
53,4% de femmes et 46,6% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
28 ans pour les femmes, 29,5 ans pour les hommes

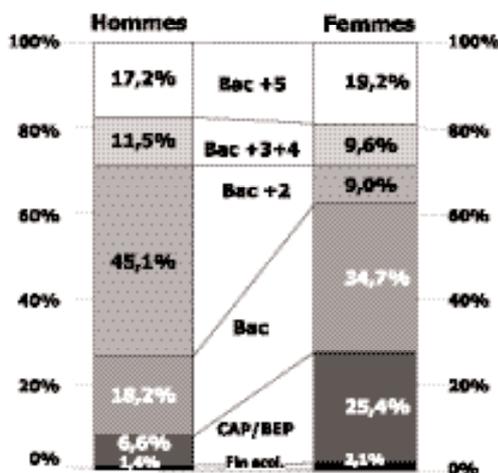
Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	9,4%	7,0%
Bac+2 et plus	90,6%	93,0%

Caractéristiques individuelles

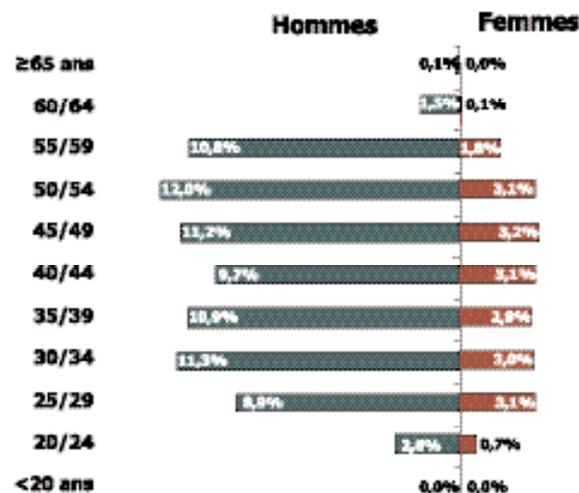


	Hommes	Femmes
Âge moyen	42,3 ans	40,6 ans
moins de 45 ans	55,0%	60,8%
plus de 45 ans	45,0%	39,2%
Ancienneté moyenne	12,1 ans	13,7 ans
Temps partiel (<100%)	3,8%	19,4%

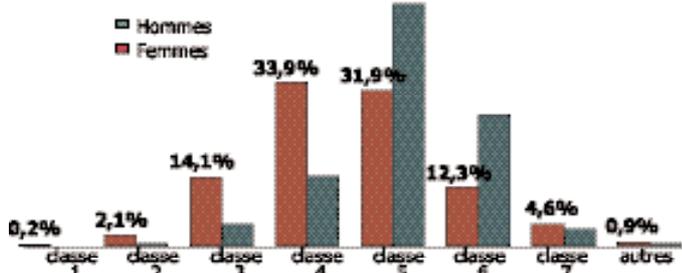
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	18,8 %	81,2 %
Femmes	49,9 %	50,1 %

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 4,8%

Répartition des nouveaux entrants

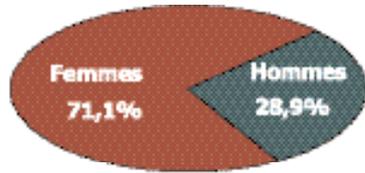
42% de femmes et 58% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants

29,8 ans pour les femmes, 33,9 ans pour les hommes

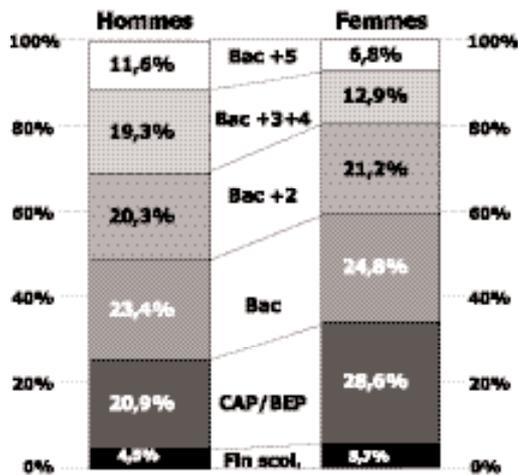
Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	32,7%	17,0%
Bac+2 et plus	67,3%	83,0%

Caractéristiques individuelles

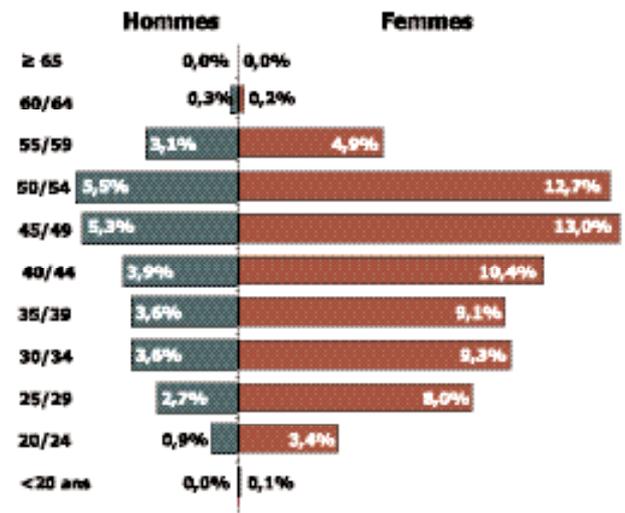


	Hommes	Femmes
Âge moyen	42,8 ans	41,2 ans
moins de 45 ans	50,9%	56,6%
plus de 45 ans	49,1%	43,4%
Ancienneté moyenne	16,8 ans	16,9 ans
Temps partiel (<100%)	2,2%	18,9%

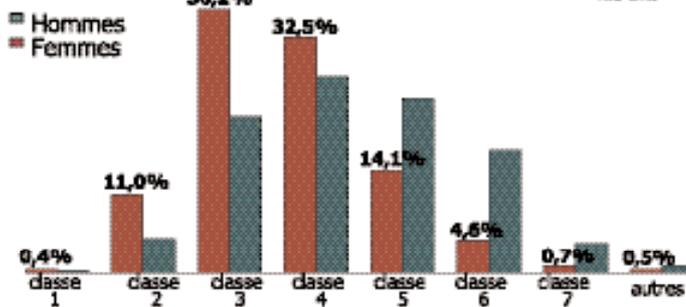
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	53,2%	46,8%
Femmes	79,9%	20,1%

Caractéristiques des nouveaux entrants

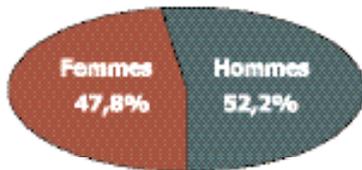
Taux d'embauche dans la famille : 5,7 %

Répartition des nouveaux entrants
72,6% de femmes et 27,4% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
28,4 ans pour les femmes, 29,8 ans pour les hommes

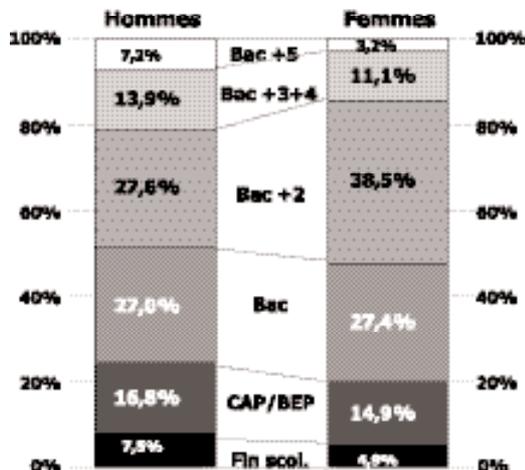
Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	25,4%	27,0%
Bac+2 et plus	74,6%	73,0%

Caractéristiques individuelles

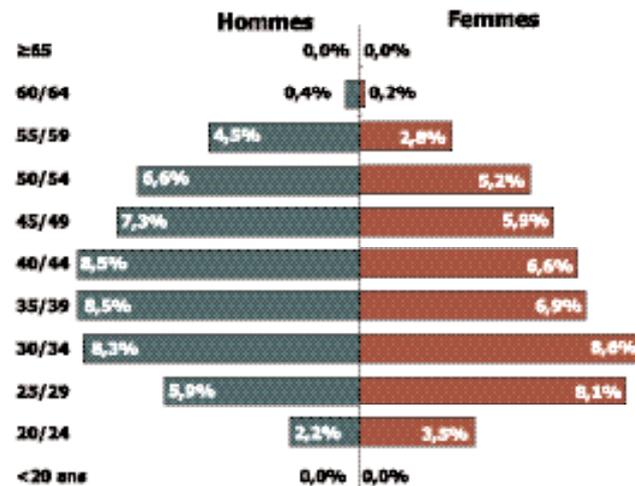


	Hommes	Femmes
Âge moyen	40,5 ans	38,1 ans
moins de 45 ans	64%	70,3%
plus de 45 ans	36%	29,7%
Ancienneté moyenne	10,3 ans	10,5 ans
Temps partiel (<100%)	1,3%	16,4%

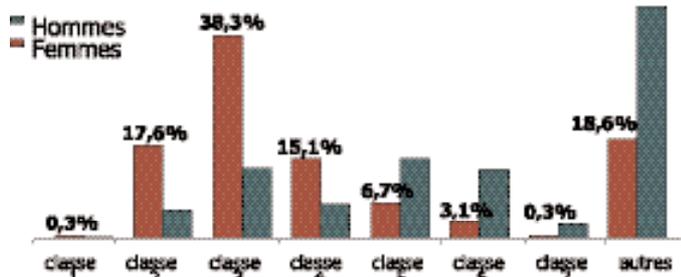
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	68,6%	31,4%
Femmes	89,8%	10,2%

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 10,1 %

Répartition des nouveaux entrants
46,2 % de femmes et 53,8 % d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
29,6 ans pour les femmes, 31,4 ans pour les hommes

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	34,2%	30%
Bac+2 et plus	65,8%	70%

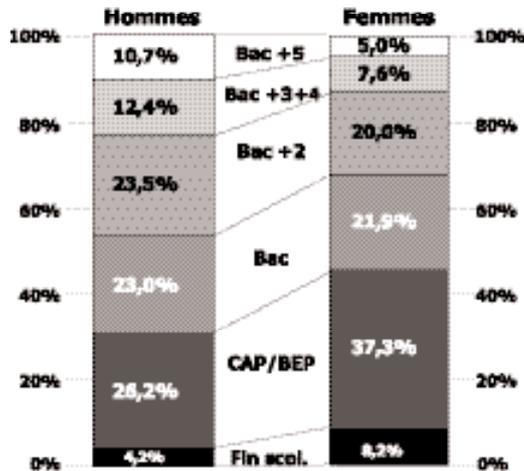
A 3,0%
B 1,5%
C 27,7%
D 31,7%
E 3,9%
F 0,8%
G 2,0%
H 5,5%
I 0,8%
J 1,2%
K 7,7%
L 2,3%
M 2,6%
N 4,1%
P 2,4%
R 2,5%
Z 0,3%

Caractéristiques individuelles

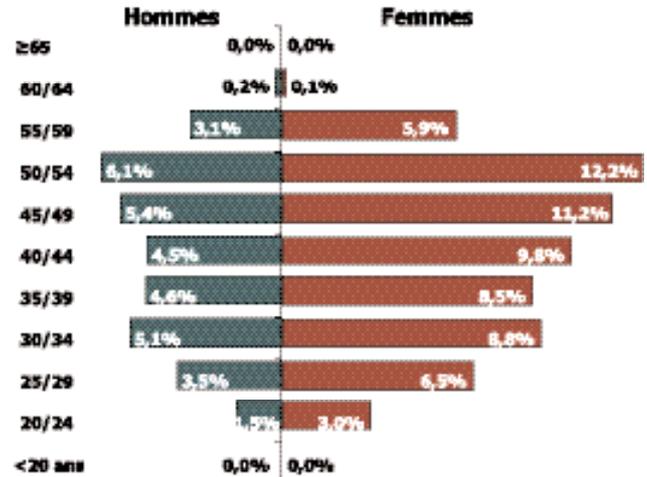


	Hommes	Femmes
Âge moyen	41,5 ans	41,7 ans
moins de 45 ans	56,3%	55,5%
plus de 45 ans	43,7%	44,5%
Ancienneté moyenne	15,1 ans	17,2 ans
Temps partiel (<100%)	2%	16,8%

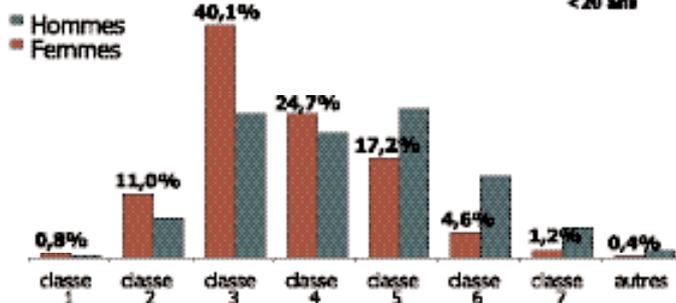
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	52,7%	47,3%
Femmes	76,0%	24,0%

Caractéristiques des nouveaux entrants

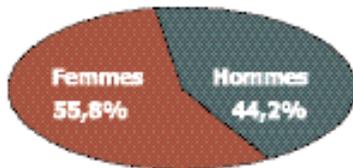
Taux d'embauche dans la famille : 6,7 %

Répartition des nouveaux entrants
57,6 % de femmes et 42,4 % d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
29,4 ans pour les femmes, 30,5 ans pour les hommes

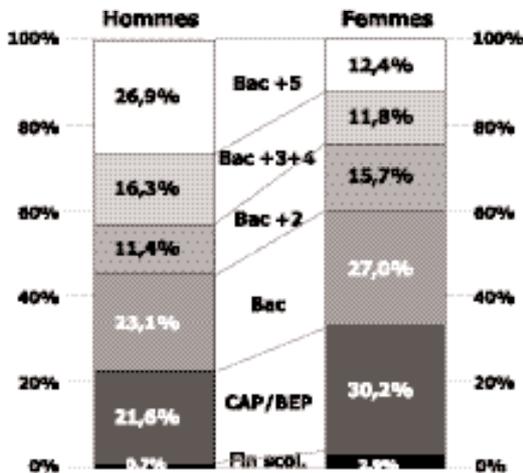
Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	23,8%	31%
Bac+2 et plus	76,2%	69%

Caractéristiques individuelles

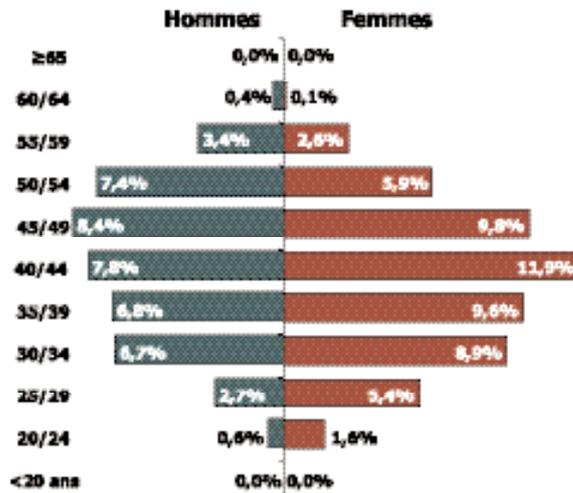


	Hommes	Femmes
Âge moyen	42,5 ans	40,2 ans
moins de 45 ans	55,8%	66,9%
plus de 45 ans	44,2%	33,1%
Ancienneté moyenne	13,2 ans	13,5 ans
Temps partiel (<100%)	3%	22,4%

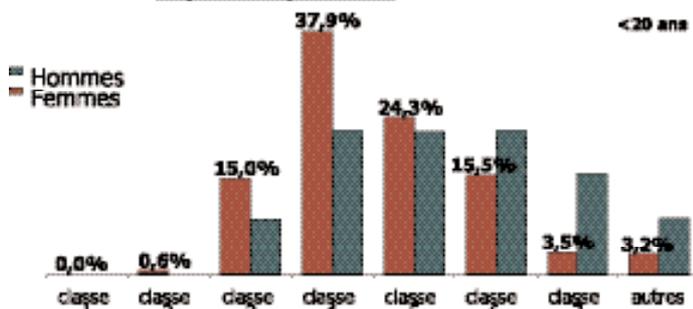
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	29,7%	70,3%
Femmes	53,8%	46,2%

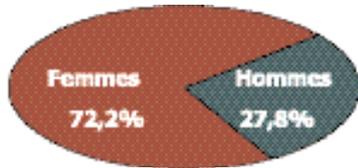
Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 6,3 %
 Répartition des nouveaux entrants : 48,6 % de femmes et 51,4 % d'hommes
 Âge moyen des nouveaux entrants : 28,5 ans pour les femmes, 33,1 ans pour les hommes

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	16,1%	40,0%
Bac+2 et plus	83,9%	60,0%

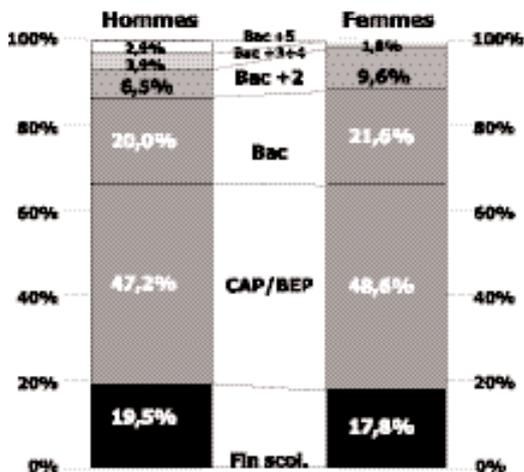
A 3,0%
 B 1,5%
 C 27,7%
 D 31,7%
 E 3,9%
F 0,8%
 G 2,0%
 H 5,5%
 I 0,8%
 J 1,2%
 K 7,7%
 L 2,3%
 M 2,6%
 N 4,1%
 P 2,4%
 R 2,5%
 Z 0,3%

Caractéristiques individuelles

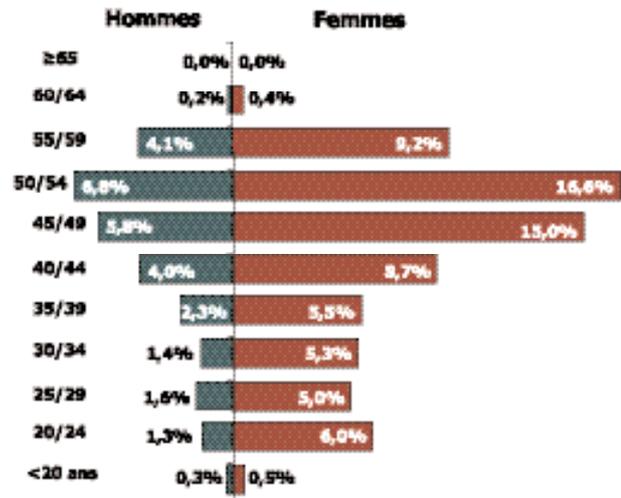


	Hommes	Femmes
Âge moyen	44,9 ans	43,4 ans
moins de 45 ans	39,2%	42,9%
plus de 45 ans	60,8%	57,1%
Ancienneté moyenne	20,2 ans	19,4 ans
Temps partiel (< 100%)	4,4%	16,6%

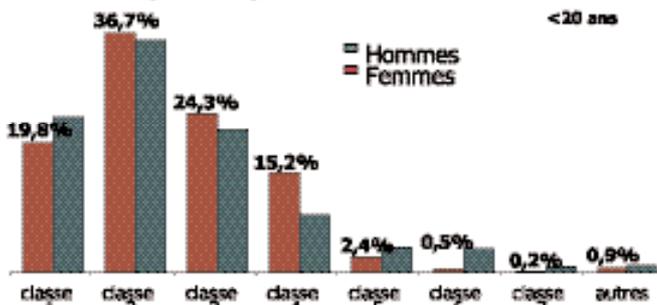
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	88,6%	11,4%
Femmes	95,7%	4,3%

Caractéristiques des nouveaux entrants

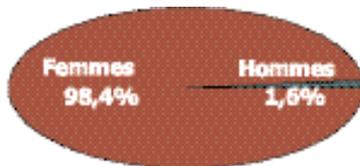
Taux d'embauche dans la famille : 12,4%

Répartition des nouveaux entrants
81,2% de femmes et 18,8% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
27,8 ans pour les femmes, 27,3 ans pour les hommes

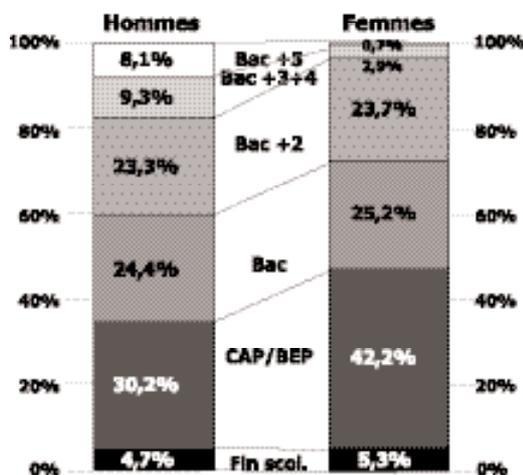
Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	68,6%	71%
Bac+2 et plus	31,4%	29%

Caractéristiques individuelles

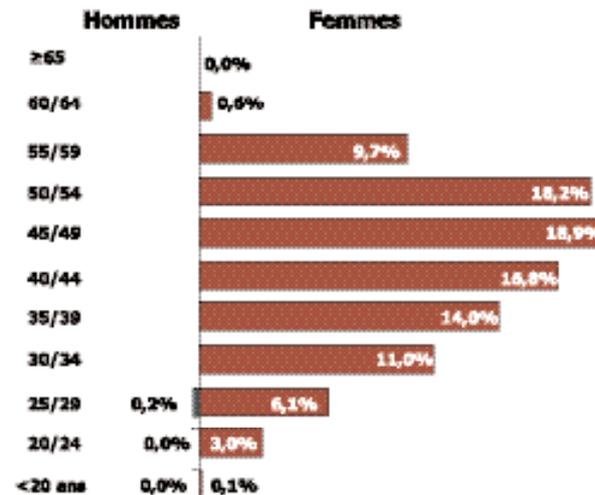


	Hommes	Femmes
Âge moyen	42,9 ans	43 ans
moins de 45 ans	48,7%	51,7%
plus de 45 ans	51,3%	48,3%
Ancienneté moyenne	15,7 ans	17 ans
Temps partiel (<100%)	10,7%	15,8%

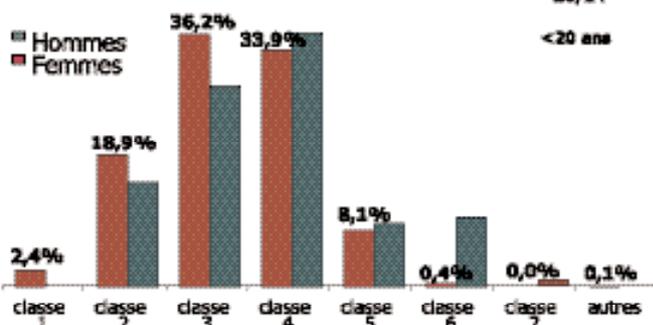
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	77,6%	22,4%
Femmes	90,2%	9,8%

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 5,3 %

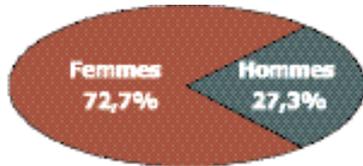
Répartition des nouveaux entrants
97,5% de femmes et 2,5% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
31,9 ans pour les femmes, 26,7 ans pour les hommes

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	20,0%	47,0%
Bac+2 et plus	80,0%	53,0%

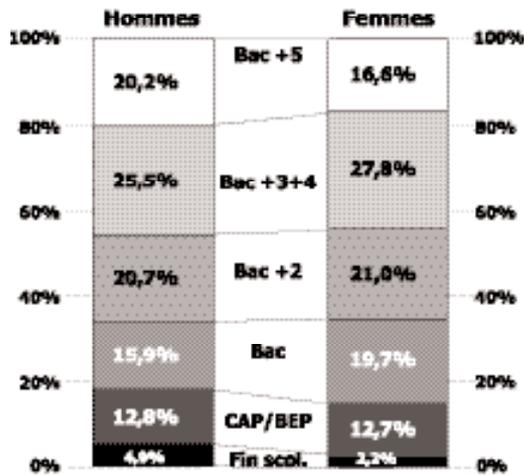
A 3,0%
B 1,5%
C 27,7%
D 31,7%
E 3,9%
F 0,8%
G 2,0%
H 5,5%
I 0,8%
J 1,2%
K 7,7%
L 2,3%
M 2,6%
N 4,1%
P 2,4%
R 2,5%
Z 0,3%

Caractéristiques individuelles

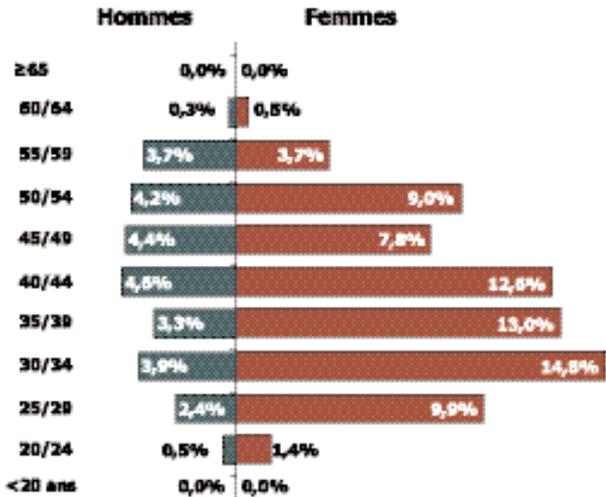


	Hommes	Femmes
Âge moyen	42,7 ans	39,3 ans
moins de 45 ans	54,0%	71,2%
plus de 45 ans	46,0%	28,8%
Ancienneté moyenne	13,7 ans	12 ans
Temps partiel (< 100%)	6,2%	15,4%

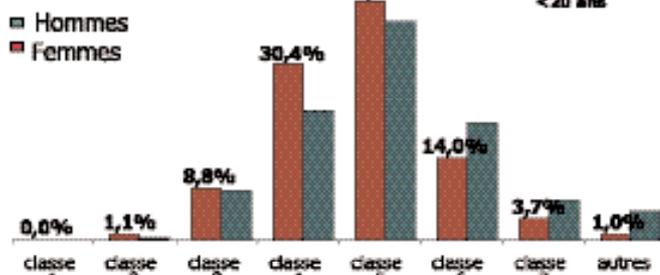
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	29,0%	71,0%
Femmes	39,6%	60,4%

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 5,8 %
Répartition des nouveaux entrants
 63,1% de femmes et 36,9% d'hommes
Âge moyen des nouveaux entrants
 30,9 ans pour les femmes, 32,2 ans pour les hommes

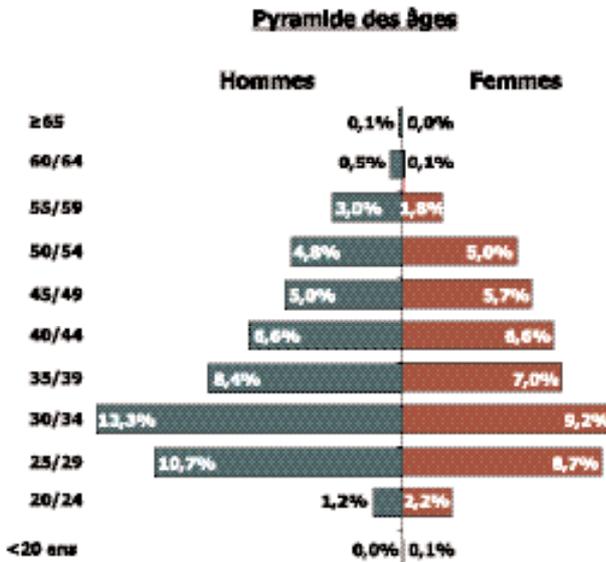
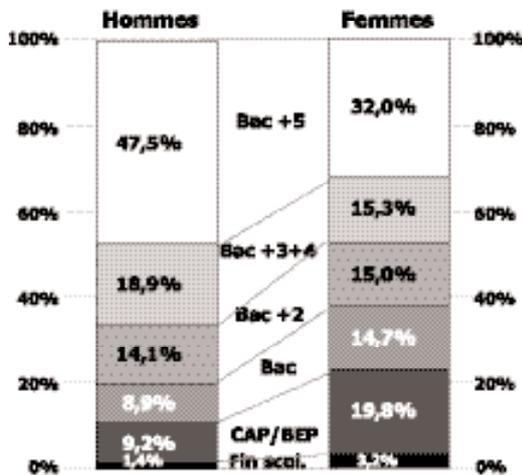
Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	10,0%	10,0%
Bac+2 et plus	90,0%	90,0%

Caractéristiques individuelles

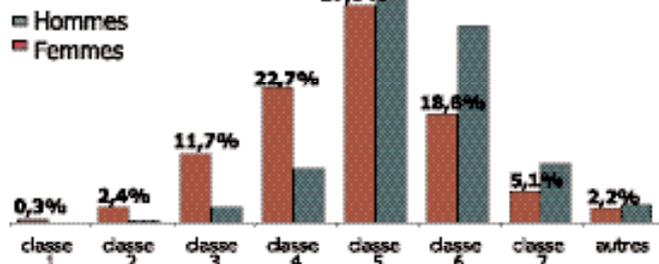


	Hommes	Femmes
Âge moyen	37,7 ans	37,8 ans
moins de 45 ans	75,1%	72,7%
plus de 45 ans	24,9%	27,3%
Ancienneté moyenne	6,9 ans	9,4 ans
Temps partiel (<100%)	1,0%	12,4%

Comparaison par niveau de diplôme



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	12,4%	87,6%
Femmes	37,3%	62,7%

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 12,8 %

Répartition des nouveaux entrants
42,6% de femmes et 57,4% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
29,9 ans pour les femmes, 31,4 ans pour les hommes

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	3,8%	17,0%
Bac+2 et plus	96,2%	83,0%

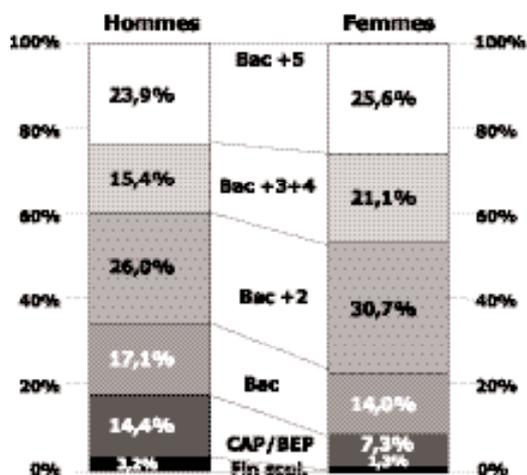
A 3,0%
B 1,5%
C 27,7%
D 31,7%
E 3,9%
F 0,8%
G 2,0%
H 5,5%
I 0,8%
J 1,2%
K 7,7%
L 2,3%
M 2,6%
N 4,1%
P 2,4%
R 2,5%
Z 0,3%

Caractéristiques individuelles

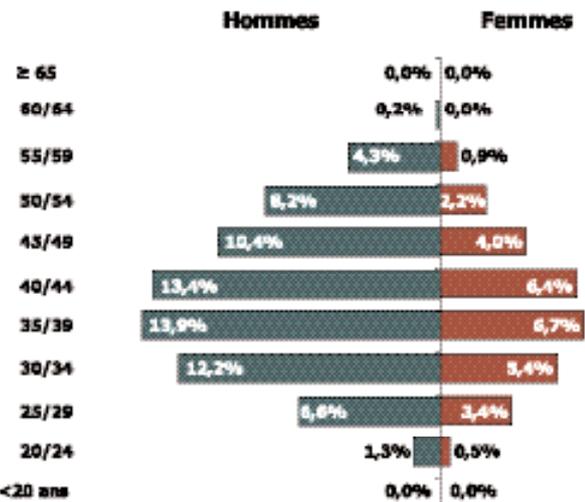


	Hommes	Femmes
Âge moyen	40,4 ans	38,7 ans
moins de 45 ans	67,2%	76,3%
plus de 45 ans	32,8%	23,7%
Ancienneté moyenne	11,4 ans	10,8 ans
Temps partiel (<100%)	1,6%	22,8%

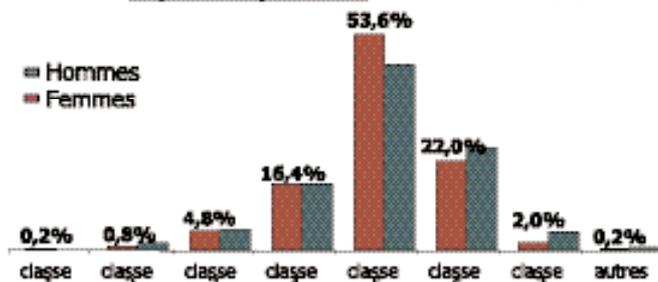
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	23,1%	76,9%
Femmes	21,9%	78,1%

Caractéristiques des nouveaux entrants

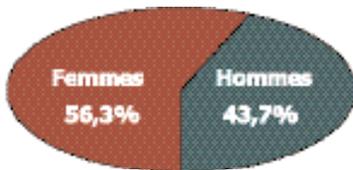
Taux d'embauche dans la famille : 5%

Répartition des nouveaux entrants
27,9% de femmes et 72,1% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
31,4 ans pour les femmes, 31,6 ans pour les hommes

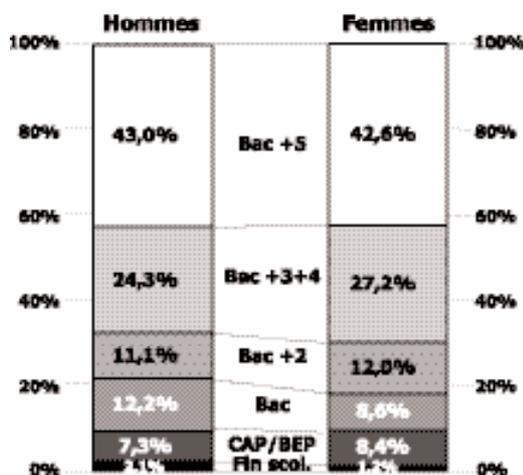
Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	9,7%	14,0%
Bac+2 et plus	90,3%	86,0%

Caractéristiques individuelles

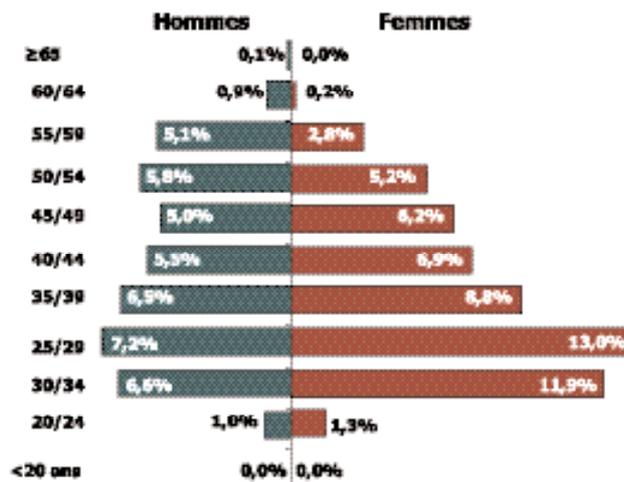


	Hommes	Femmes
Âge moyen	41 ans	37,5 ans
moins de 45 ans	61,6%	74,5%
plus de 45 ans	38,4%	25,5%
Ancienneté moyenne	12,3 ans	10,3 ans
Temps partiel (<100%)	3,0%	15,4%

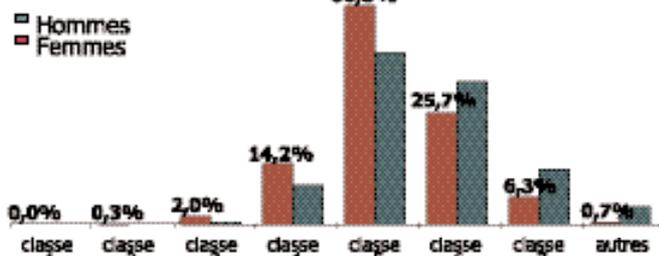
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	9,5%	90,5%
Femmes	16,1%	83,9%

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 9,2%

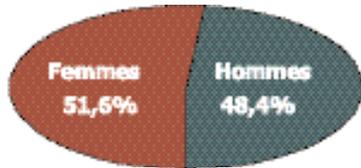
Répartition des nouveaux entrants
56,7% de femmes et 43,3% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
29,2 ans pour les femmes, 29,9 ans pour les hommes

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	3,0%	6,0%
Bac+2 et plus	97,0%	94,0%

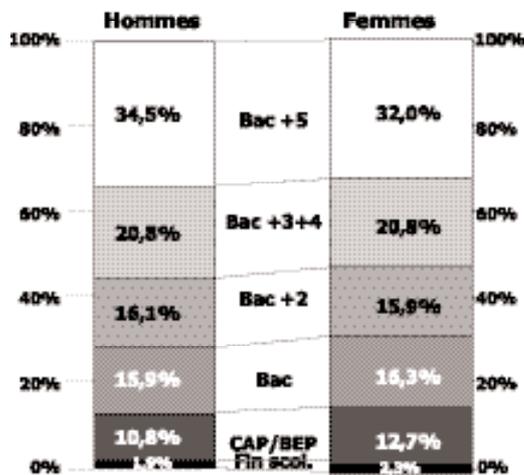
A 3,0%
B 1,5%
C 27,7%
D 31,7%
E 3,9%
F 0,8%
G 2,0%
H 5,5%
I 0,8%
J 1,2%
K 7,7%
L 2,3%
M 2,6%
N 4,1%
P 2,4%
R 2,5%
Z 0,3%

Caractéristiques individuelles

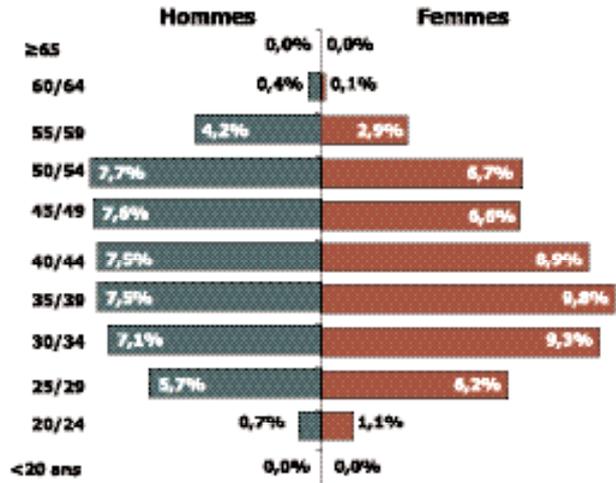


	Hommes	Femmes
Âge moyen	41,5 ans	39,9 ans
moins de 45 ans	58,8%	68,3%
plus de 45 ans	41,2%	31,7%
Ancienneté moyenne	14 ans	13,8 ans
Temps partiel (< 100%)	1,3%	18,6%

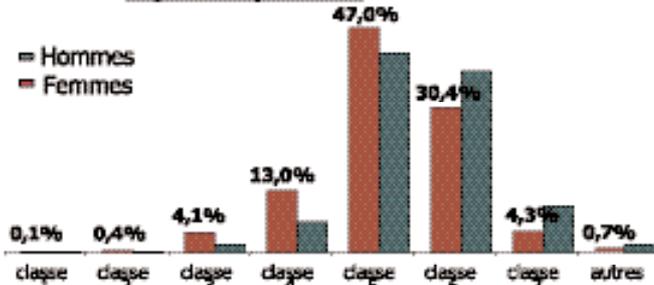
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	8,1%	91,9%
Femmes	17,1%	82,9%

Caractéristiques des nouveaux entrants

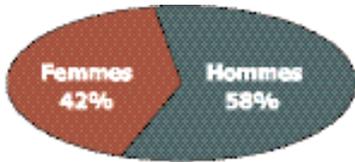
Taux d'embauche dans la famille : 6,4%

Répartition des nouveaux entrants
45,2% de femmes et 54,8% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
29,5 ans pour les femmes, 31,3 ans pour les hommes

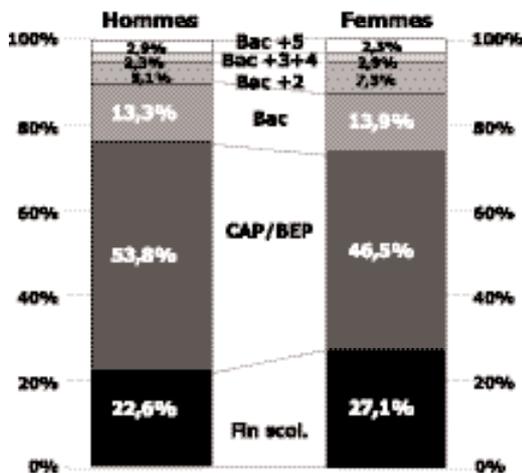
Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	9,4%	12,0%
Bac+2 et plus	90,6%	88,0%

Caractéristiques individuelles

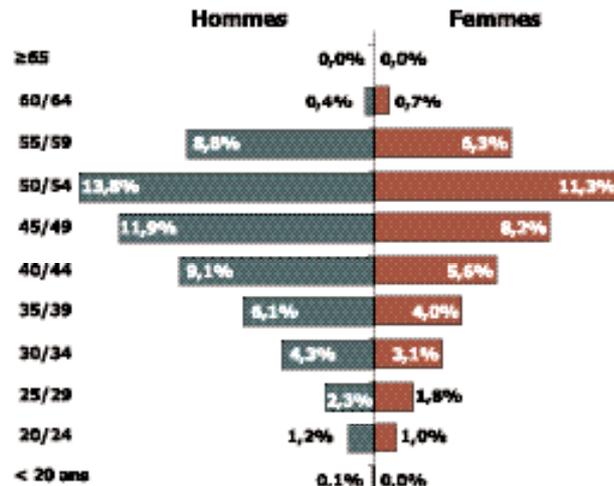


	Hommes	Femmes
Âge moyen	45,6 ans	45,9 ans
moins de 45 ans	39,7%	37,0%
plus de 45 ans	60,3%	63,0%
Ancienneté moyenne	17,9 ans	18,6 ans
Temps partiel (<100%)	3,8%	21,8%

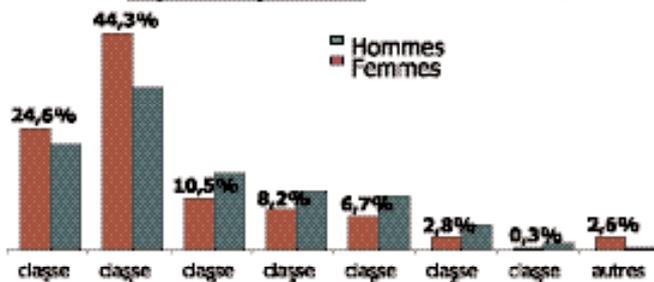
Comparaison par niveau de diplômes



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	81,7%	18,3%
Femmes	89,9%	10,1%

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 4,2%

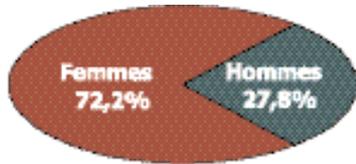
Répartition des nouveaux entrants
41,6% de femmes et 58,4% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
31,2 ans pour les femmes, 33,4 ans pour les hommes

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	66,3%	67,0%
Bac+2 et plus	33,7%	33,0%

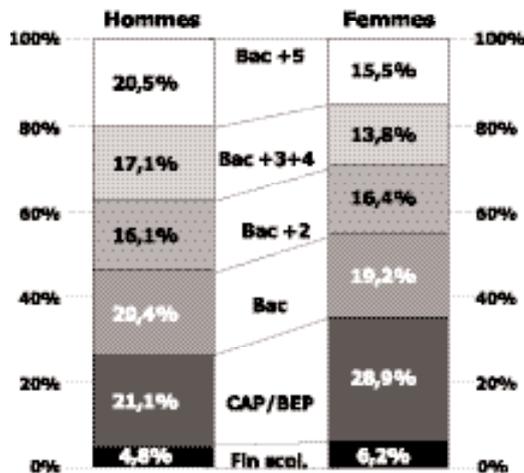
- A 3,0%
- B 1,5%
- C 27,7%
- D 31,7%
- E 3,9%
- F 0,8%
- G 2,0%
- H 5,5%
- I 0,8%
- J 1,2%
- K 7,7%
- L 2,3%
- M 2,6%
- N 4,1%
- P 2,4%
- R 2,5%
- Z 0,3%

Caractéristiques individuelles

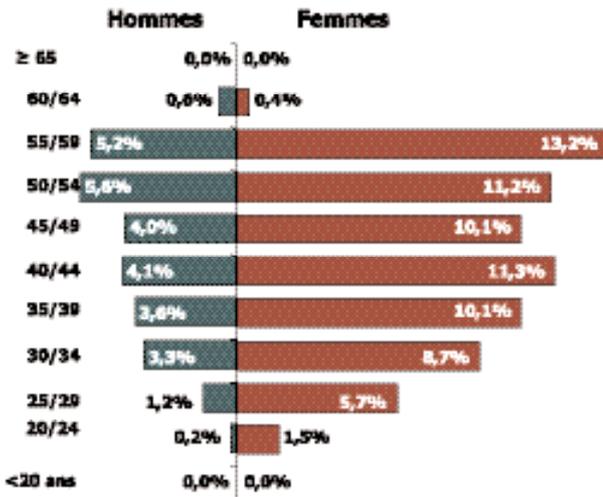


	Hommes	Femmes
Âge moyen	45,3 ans	43,6 ans
moins de 45 ans	44,8%	51,7%
plus de 45 ans	55,2%	48,3%
Ancienneté moyenne	18 ans	17,7 ans
Temps partiel (<100%)	6,5%	20%

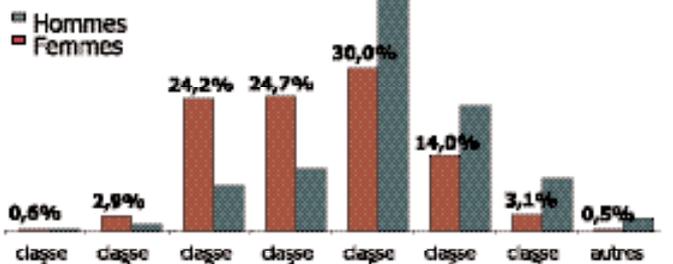
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	22,1%	77,9%
Femmes	51,9%	48,1%

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 4,9%

Répartition des nouveaux entrants
80,7% de femmes et 19,3% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
31,9 ans pour les femmes, 32,6 ans pour les hommes

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	21,8%	23,0%
Bac+2 et plus	78,2%	77,0%

A
3,0%

B
1,5%

C
27,7%

D
31,7%

E
3,9%

F
0,8%

G
2,0%

H
5,5%

I
0,8%

J
1,2%

K
7,7%

L
2,3%

M
2,6%

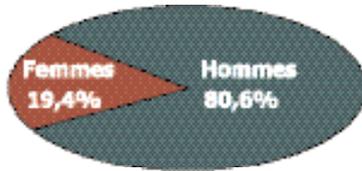
N
4,1%

P
2,4%

R
2,5%

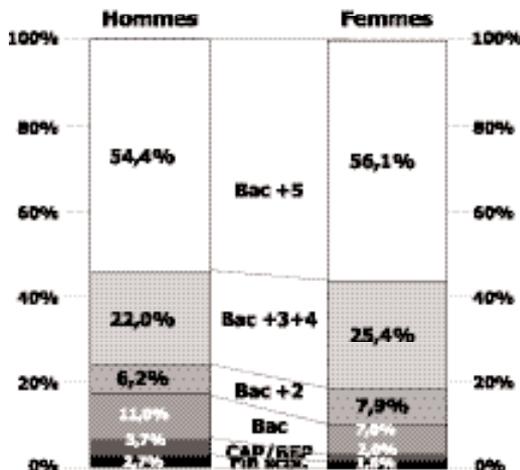
Z
0,3%

Caractéristiques individuelles

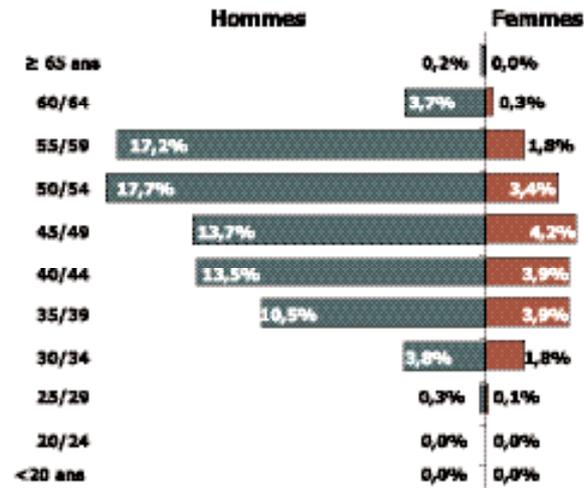


	Hommes	Femmes
Âge moyen	48 ans	44,5 ans
moins de 45 ans	34,9%	50,1%
plus de 45 ans	65,1%	49,9%
Ancienneté moyenne	14,7 ans	12,9 ans
Temps partiel (<100%)	4,7%	13,1%

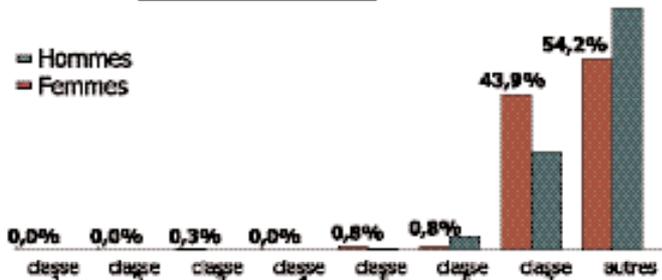
Comparaison par niveau de diplôme



Pyramide des âges



Répartition par classe



Statut	Non cadres	Cadres
Hommes	0,0%	100,0%
Femmes	0,5%	99,5%

Caractéristiques des nouveaux entrants

Taux d'embauche dans la famille : 4,2%

Répartition des nouveaux entrants
17,6% de femmes et 82,4% d'hommes

Âge moyen des nouveaux entrants
41,0 ans pour les femmes, 45,6 ans pour les hommes

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes
Inférieur à Bac+2	10,9%	0%
Bac+2 et plus	89,1%	100%

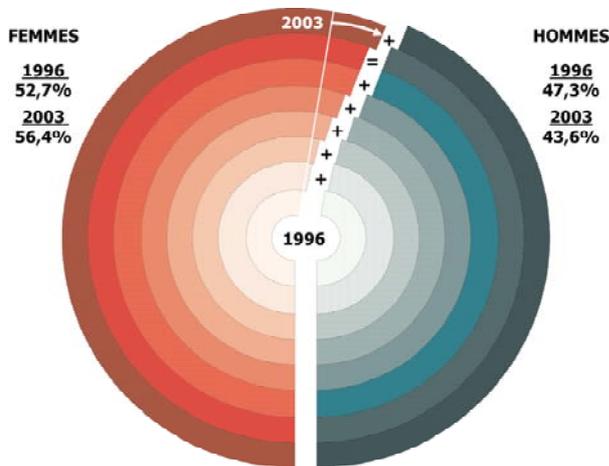
C. La dynamique d'évolution du rapport femmes/hommes depuis 1996

Les deux premiers chapitres ont permis de dresser un portrait statistique des femmes dans l'assurance, à un moment donné (31/12/2003). Cela ne traduit cependant pas les tendances d'évolutions recensables au travers de ces mêmes indicateurs. Nous appuyant sur l'historique constitué par notre base de données sociales au fil des années, nous avons donc essayé dans cette partie de faire la part du conjoncturel et du structurel, et tenter de dégager les évolutions majeures qui marquent la population dans son ensemble. Pour autant et là encore, cette première analyse n'épuise pas le sujet...

a) Données sociodémographiques générales

Parmi les variables traitées chaque année dans le Roma, nous étudions systématiquement la répartition femmes/hommes de la population totale de l'assurance (à périmètre constant, c'est à dire hors Groupama) et faisons une analyse de sa dynamique d'évolution. Ainsi, malgré une "pause" en 2002, nous constatons un phénomène de féminisation croissante de la profession, puisque le taux de femmes est passé de 52,7% en 1996 à 56,4% en 2003. Comme nous avons déjà pu le commenter, cette augmentation provient de deux facteurs : d'une part, du fait des recrutements, à forte proportion féminine, mais surtout, d'autre part, du fait des sorties majoritairement masculines ces dernières années.

Evolution de la répartition femmes/hommes de la population totale de 1996 à 2003

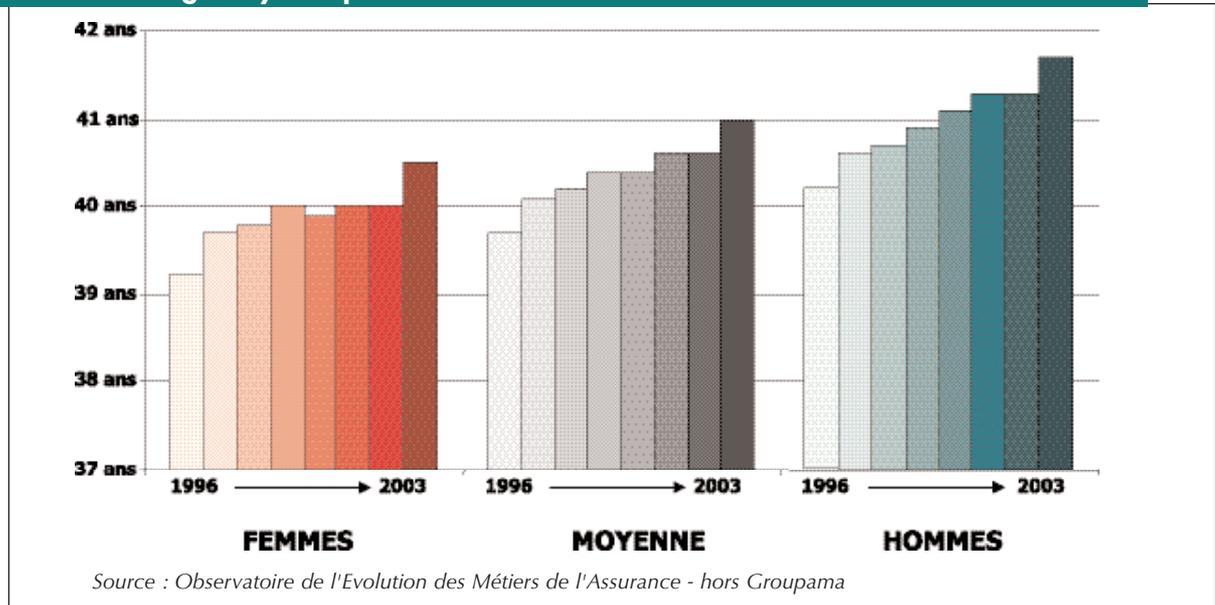


Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance - hors Groupama

Si l'âge moyen de la population féminine demeure historiquement moins élevé que celui de la population masculine, on constate dans l'histogramme ci-après que 2003 marque une rupture de tendance. En effet, l'écart antérieur tend à diminuer, du fait principalement de l'arrêt des sorties anticipées qui, pour les femmes, concernait principalement des "non cadres", dès 55 ans. Cependant, et comme nous l'avons expliqué dans la première partie de cette étude, la structure dissymétrique de la pyramide des âges de l'assurance aura pour conséquence, à moyen terme, de rééquilibrer partiellement la parité femmes/hommes par des départs massifs majoritairement féminins.

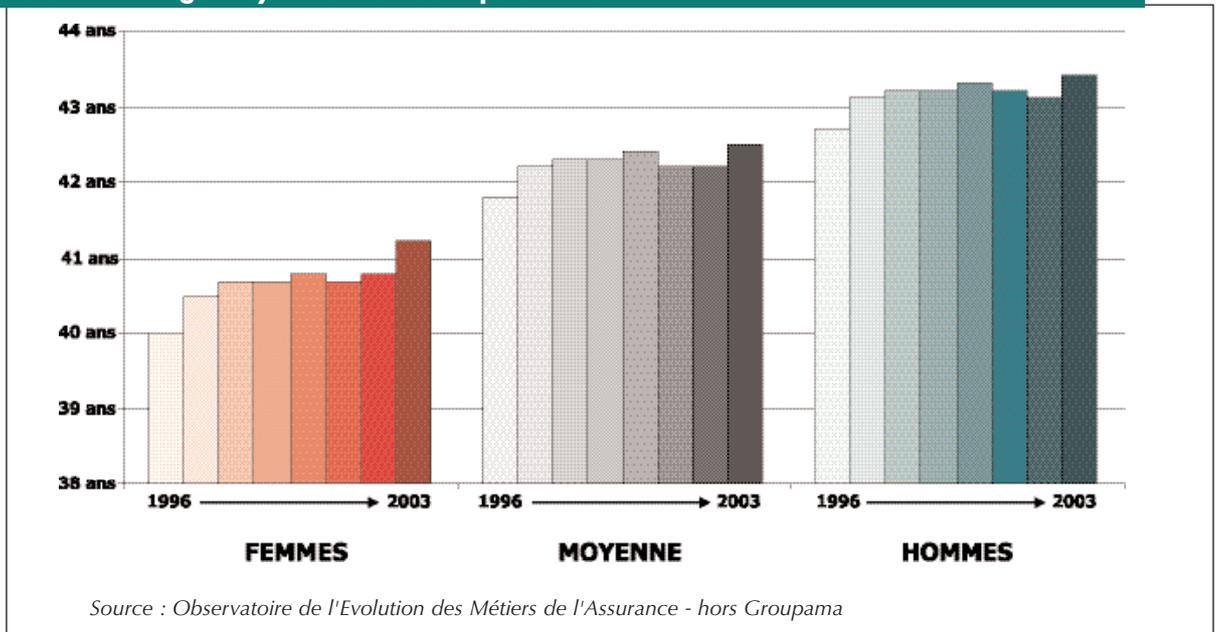
La dynamique d'évolution du rapport femmes/hommes

Evolution de l'âge moyen depuis 1996



Pour confirmer cette analyse, le graphique qui suit met en évidence le fait que les femmes cadres sont plus directement concernées par les effets de la Loi Fillon que leurs homologues. Le vieillissement général que l'on observe est surtout le fait du maintien en activité des femmes cadres. Rappelons que jusqu'en 2002, nous avons pu déterminer que l'âge moyen de cessation d'activité s'établissait à 55,4 ans pour les non cadres et 57,6 ans pour les cadres.

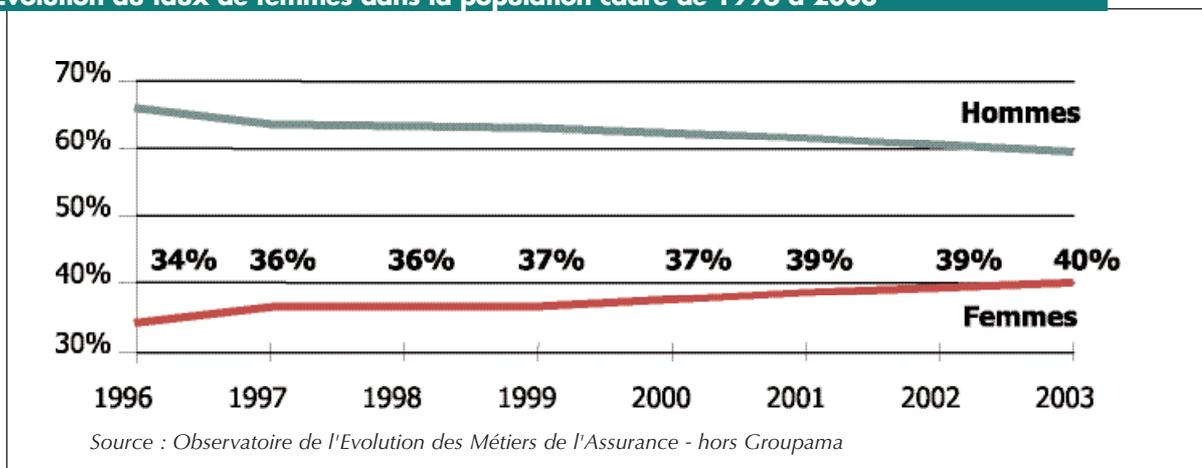
Evolution de l'âge moyen des cadres depuis 1996



Concernant l'évolution du taux de femmes parmi les cadres, on note un accroissement certain de la représentation féminine dans ce statut (+14% sur 8 ans).

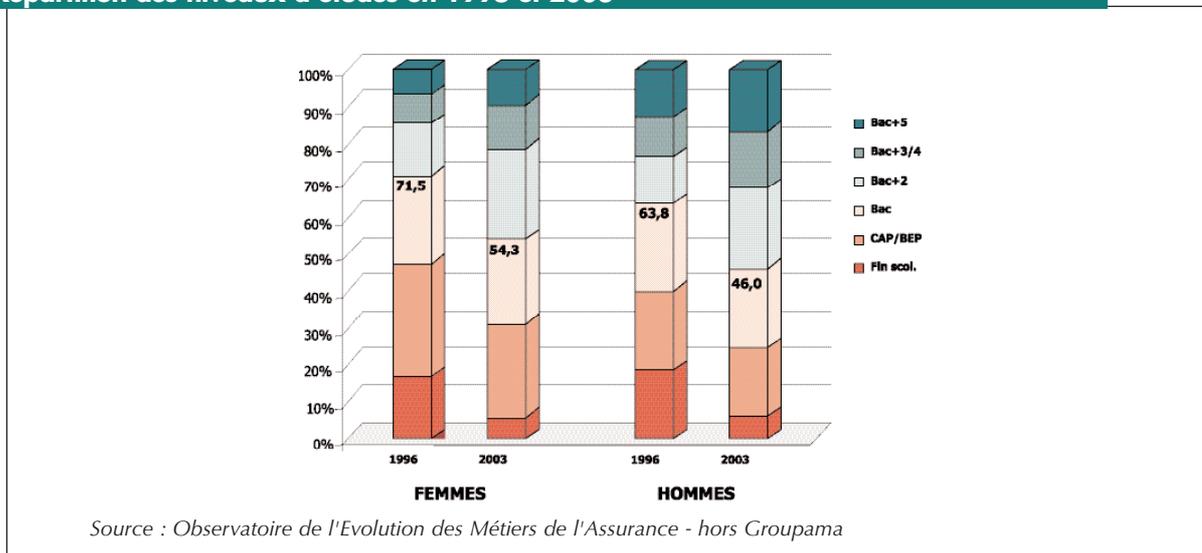
Pour autant, même si cette amélioration de la parité montre une évolution positive des mentalités, grâce aux politiques volontaristes menées notamment par quelques grands groupes, ces données - générales - devront sans doute être pondérées par une analyse plus fine des éventuelles corrélations avec d'autres facteurs complémentaires tels que la répartition par classe, l'impact des nouveaux entrants, les niveaux de diplôme, l'âge moyen d'accès au statut cadre... C'est notamment ce que nous tenterons d'analyser dans une étude complémentaire l'an prochain.

Evolution du taux de femmes dans la population cadre de 1996 à 2003



Si l'âge moyen de la population féminine demeure historiquement moins élevé que celui de la population masculine, on constate dans l'histogramme ci-après que 2003 marque une rupture de tendance. En effet, l'écart antérieur tend à diminuer, du fait principalement de l'arrêt des sorties anticipées qui, pour les femmes, concernait principalement des "non cadres", dès 55 ans. Cependant, et comme nous l'avons expliqué dans la première partie de cette étude, la structure dissymétrique de la pyramide des âges de l'assurance aura pour conséquence, à moyen terme, de rééquilibrer partiellement la parité femmes/hommes par des départs massifs majoritairement féminins.

Répartition des niveaux d'études en 1996 et 2003



La dynamique d'évolution du rapport femmes/hommes

Une analyse plus fine de la répartition des populations femmes/hommes par niveau d'études intermédiaire montre toutefois des différences notables selon le sexe. Dans la représentation ci-dessus, il ressort que cette hausse globale du niveau d'études est principalement le fait des femmes sur le niveau Bac+2, et des hommes sur le niveau Bac+5. En effet, parmi la population des personnes ayant un niveau strictement supérieur au Bac, on relève que près de 59,3 % des Bac+2 sont des femmes, alors que 57,8 % des Bac+5 sont des hommes (cf. chapitre A - données au 31/12/2003).

b) Evolution des recrutements depuis 1996

Alors que l'analyse des données sociodémographiques des salariés en place s'inscrit surtout sur le long terme (du fait de l'inertie générée par l'importance du nombre de personnes observées), celle du profil des nouveaux entrants permet en revanche d'avoir une vision plus précise des besoins immédiats des entreprises.

En effet, les politiques de recrutement menées par les entreprises influent directement sur les contours de la population totale et permettent d'ores et déjà de déterminer quels seront les hommes et les femmes qui composeront l'assurance de demain. Aussi, dans cette deuxième sous-partie, nous sommes-nous attachés à étudier la dynamique d'évolution de la parité femmes/hommes à travers les embauches réalisées depuis 1996.

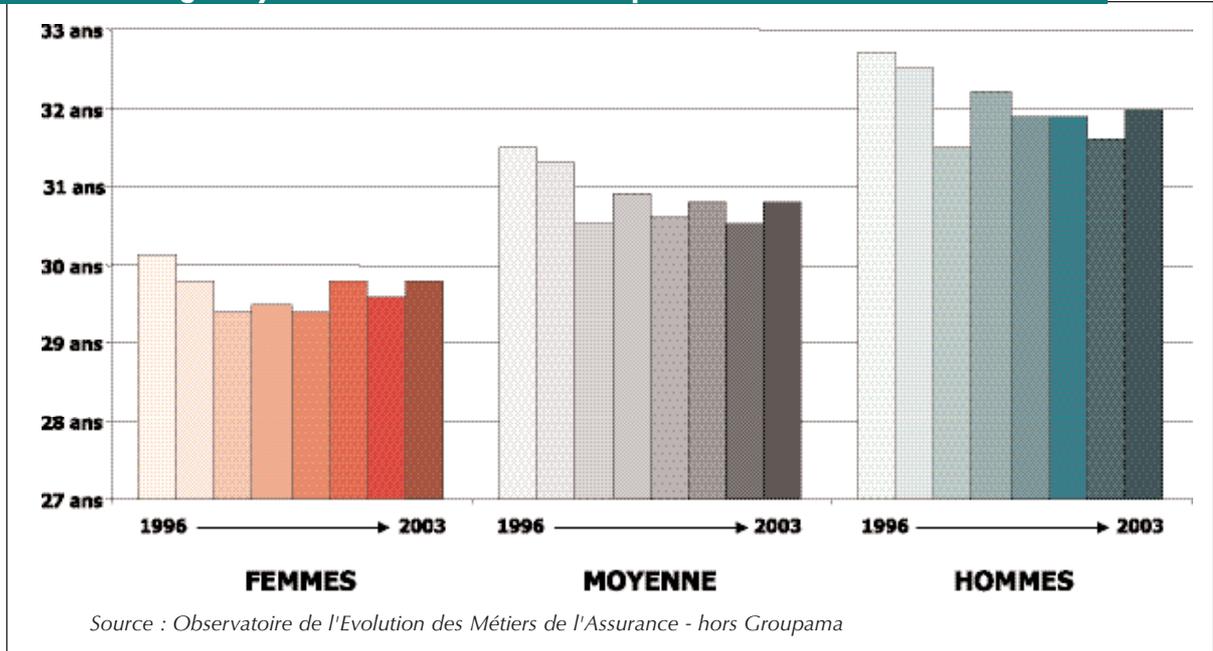
Le graphe ci-dessous montre que la plus forte proportion de femmes dans l'assurance s'explique, pour partie, par des recrutements majoritairement féminins depuis l'année 2000. On notera cependant que la répartition des embauches ne peut justifier, à elle seule, la féminisation de la population totale, puisque le taux des "nouvelles entrantes" se situe toujours en deçà de la moyenne globale. Le phénomène s'explique donc principalement par la nature des sorties antérieures, lesquelles étaient surtout composées d'hommes.

Evolution du taux de femmes parmi les embauches en CDI/CDD de 1996 à 2003



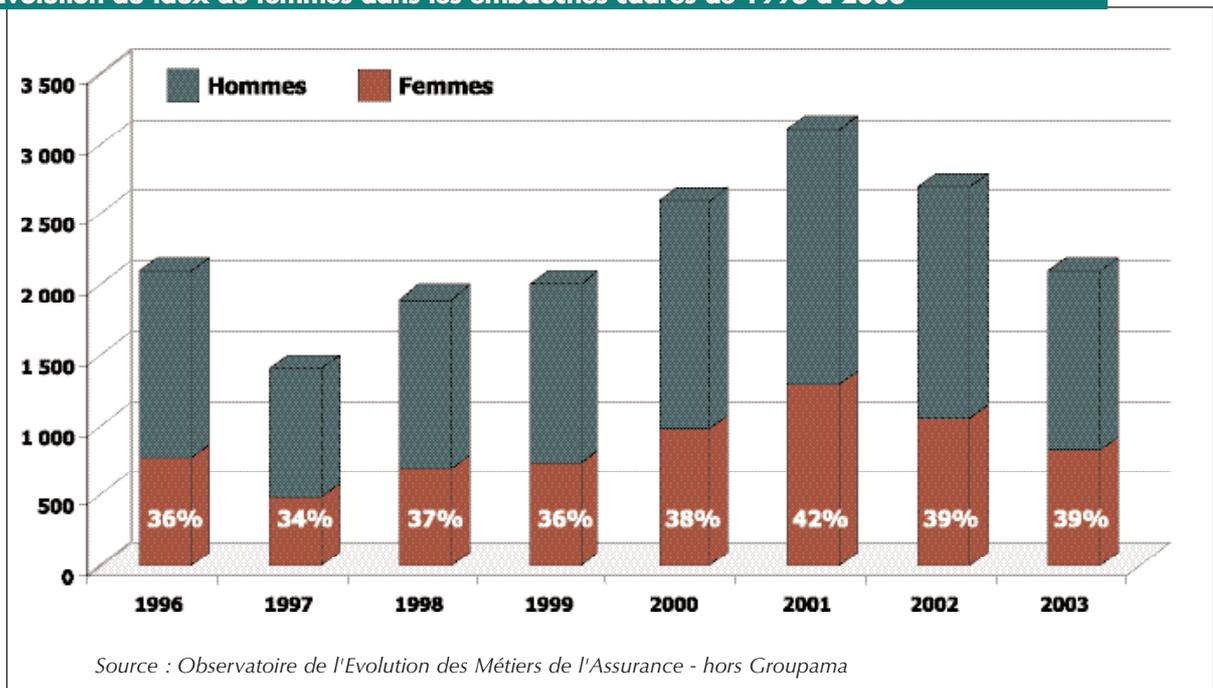
Comme on peut le constater ci-après, l'âge moyen des nouveaux entrants n'est pas identique selon le sexe. Au final, les femmes nouvellement embauchées sont en moyenne plus jeunes que les hommes (-2 ans). Ce sont donc principalement par les recrutements féminins que le vieillissement de la profession se trouve contenu.

Evolution de l'âge moyen des nouveaux entrants depuis 1996



L'histogramme ci-après met en perspective le taux de femmes dans les embauches cadres depuis 1996. A défaut d'une parité à 50/50, on peut néanmoins relever que la proportion de femmes directement embauchées sous ce statut reste malgré tout sensiblement identique à la moyenne professionnelle. Dans le contexte de la baisse des recrutements observée depuis 2002, les femmes ne semblent donc pas faire l'objet d'une discrimination particulière à l'entrée. Comme nous le verrons par la suite, l'écart subsistant s'explique par le fait que les entreprises sélectionnent davantage de femmes sur des postes nécessitant un niveau Bac+2, c'est-à-dire dans des emplois non cadres (notamment sur les plates-formes commerciales et/ou de gestion).

Evolution du taux de femmes dans les embauches cadres de 1996 à 2003



La dynamique d'évolution du rapport femmes/hommes

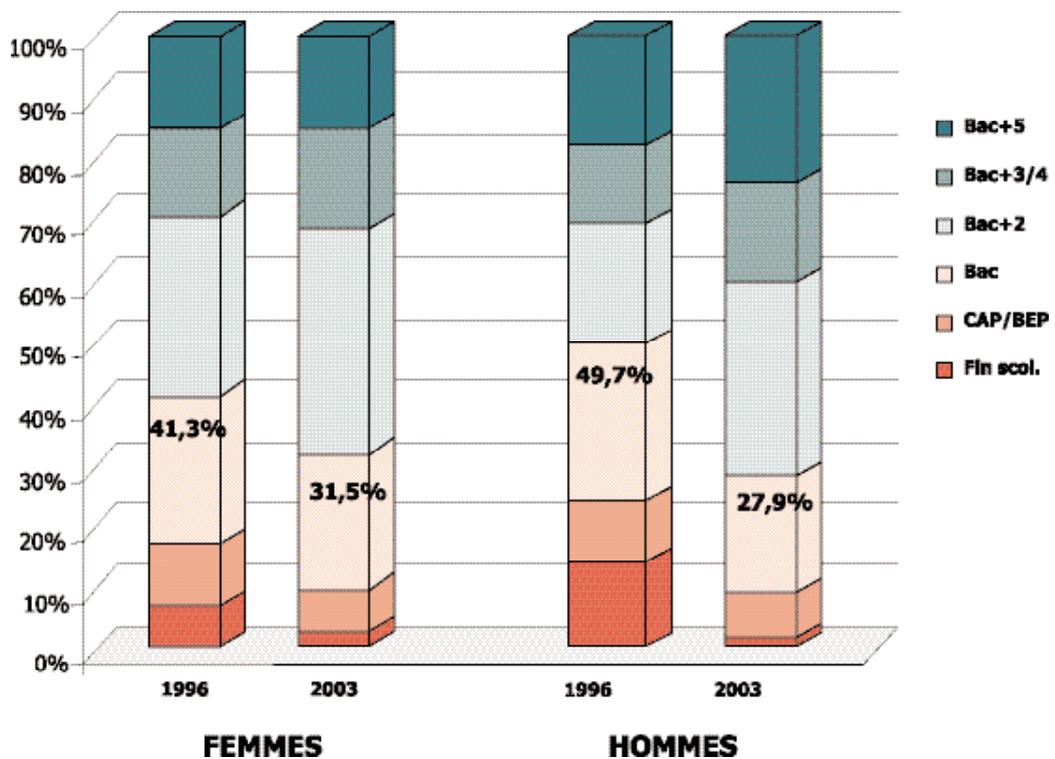
Ainsi, l'analyse comparée des niveaux de diplômes à l'embauche montre une hausse générale du niveau moyen dans la branche. Toutefois, des différences sont à relever selon le sexe.

Alors que le taux de personnes titulaires, d'un niveau supérieur ou égal à Bac+2 a augmenté de 10 points pour les femmes, il a progressé, dans le même temps, de 20 points pour les hommes...

En ce qui concerne plus spécifiquement les niveaux Bac+2 et Bac+5, les écarts entre hommes et femmes sont eux aussi particulièrement marqués :

- dans la population masculine, 31,9% sont titulaires d'un Bac+2 et 24% d'un Bac+5,
- dans la population féminine, 37,2% sont titulaires d'un Bac+2 et 14,9% d'un Bac+5.

Répartition des niveaux d'études des nouveaux entrants en 1996 et 2003



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

D. Conclusion : poursuivre le chemin...

Les éléments publiés dans le présent document ne constituent pas une analyse exhaustive de la problématique de l'égalité femmes/hommes. Il s'agit essentiellement d'une première photographie de la place des femmes dans l'assurance réalisée à partir de données statistiques tirées des enquêtes annuelles (Roma) depuis 1996, effectuées par l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance.

Cette contribution a vocation, au-delà de la sensibilisation des acteurs, à initier une recherche approfondie sur cette thématique.

L'égalité professionnelle est un principe affirmé par la Loi française au nom d'une exigence éthique d'égalité entre les femmes et les hommes, mais... qui est loin d'être une réalité concrète en France, comme en Europe d'ailleurs.

Le chemin à parcourir est encore long pour arriver à la parité !

La profession de l'assurance n'est pas dispensée de cet effort. Même si, à travers l'esquisse réalisée à l'occasion de ce document, quelques signes positifs ont déjà pu être dégagés donnant des raisons d'espérer. La place des femmes parmi les cadres est en progression certaine, passant de 34% en 1996, à 40% en 2003, et est largement supérieure à la moyenne française interprofessionnelle (27%).

Le taux de féminisation est en augmentation permanente, ce qui est globalement intéressant par rapport au taux d'activité des femmes dans l'économie nationale et leur propre "indépendance" économique.

Mais, cette dimension quantitative ne peut suffire en elle-même. L'aspect qualitatif (type d'emploi, de filière de métier, de trajectoire, de responsabilité directoriale), est tout aussi crucial pour les entreprises comme pour la société au sens large. En effet, la nécessité de la prise en compte de cette thématique s'inscrit pour les branches professionnelles, pour les entreprises, dans une démarche de responsabilité sociétale, et aussi de préservation de leur performance tant économique que sociale.

Face aux risques de pénurie liés au choc démographique, les femmes constituent une chance, une dynamique d'emploi et de compétence.

L'égalité s'inscrit aussi dans un contexte qui, au-delà de la parité femmes / hommes, passe par la mixité professionnelle, la diversité ethnique, notamment par l'intégration des jeunes femmes ou hommes issus de l'immigration.

Egalité, mixité, diversité : trois piliers où à travers la place des femmes, leur représentation plus équilibrée, leur accès à des postes de décisions, le monde de l'entreprise répondra aux défis économiques de demain.

L'Observatoire dans le cadre de ses missions, tentera, par de nouvelles études thématiques d'y contribuer.

ETUDES DISPONIBLES

Sur simple demande à l'Observatoire

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

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

RAPPORTS DE L'OBSERVATOIRE SUR LES METIERS DES SALARIES DE L'ASSURANCE : description de la population globale des salariés des entreprises d'assurance par famille et sous-familles de métiers

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

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

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

ETUDES METIERS :

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

ETUDES ET DOCUMENTS : EVOLUTION DES FAMILLES DE METIERS

- Essai d'analyse de la répartition géographique des salariés de l'assurance sur le territoire National (décembre 2004)
- Les métiers de l'assurance - Les référentiels des métiers cadres, en collaboration avec l'Apec (juin 2004)
- Les quadras d'aujourd'hui... quinquas de demain ? Essai d'analyse des conséquences du redressement de l'âge de cessation d'activité sur l'employabilité des salariés de l'assurance (décembre 2003)
- Le choc démographique : vers un déficit de cadres...? ou une autre politique de l'âge ! (décembre 2002)
- Métiers et formations des salariés handicapés dans l'assurance (juillet 2000)
- Du vieillissement au renouvellement (novembre 1998)

A PARAITRE

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



Gérard LOBJEOIS
Secrétaire Général
01 53 32 25 07

Norbert GIRARD
Chargé de Mission
01 53 32 24 16

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

Arlette COUSSOT
Assistante
01 53 32 24 12