



Étude & Documents

**Evolution des familles de métiers :
“DU VIEILLISSEMENT AU RENOUVELLEMENT”**

Première contribution à une réflexion prospective

Evolution des familles de métiers : du vieillissement au renouvellement

Première contribution à une réflexion prospective

A partir de l'observation du ROMA 1997 et plus particulièrement, des écarts existant entre les pyramides des âges des différentes familles de métiers, la Direction des Affaires Sociales de la Fédération Française des Sociétés d'Assurances a commandé, en accord avec le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances, à l'Observatoire une étude dont l'objet est de 'cerner les besoins de renouvellement à moyen terme dans les différentes familles de métiers' pour 'contribuer à une meilleure prévision des besoins de la profession en compétences et formation'.

Les besoins de renouvellement : ils correspondent à la conjonction de plusieurs facteurs :

1. Le vieillissement des salariés des entreprises d'assurances se traduit dans l'accroissement de l'âge moyen.
2. La concentration de la population sur quelques classes d'âges va amplifier les conséquences du vieillissement.
3. Les sorties massives qui vont avoir lieu dans les prochaines années s'accompagnent d'entrées qui, compte tenu des changements environnementaux dans le contexte de l'assurance comme dans le contexte socio-économique, différeront des sorties à la fois quantitativement et qualitativement.

'A moyen terme' : cette dénomination sous entend habituellement un avenir proche correspondant à un délai d'observation suffisant, soit environ 5 à 7 ans. Dans le cadre de cette étude, cette durée coïncide avec la période à venir des sorties massives de la profession du fait du vieillissement. Ce moment dépend évidemment de la pyramide des âges, dans ses effets purement mécaniques, mais aussi des évolutions des politiques de gestion des ressources humaines de chaque entreprise durant la période considérée.

'Prévision des besoins' de la profession : ce niveau est un agrégat des besoins recensés au sein de chaque entreprise. L'étude nécessite donc la prise en compte des facteurs d'évolution au niveau micro (entreprises) comme au niveau macro (profession), ainsi que les changements directement influents sur le processus d'agrégation que sont les modifications structurelles liées aux fusions d'entreprises.

En compétences et formation : sur le plan qualitatif, les entrées récentes montrent une plus grande diversité dans la nature des recrutements, un meilleur niveau de formation et une plus grande spécialisation individuelle par rapport aux populations qui sortent de la profession dans les prochaines années (embauches uniformes et monolithiques de la décennie 60). Le renouvellement qualitatif sera conditionné par l'évolution actuelle et future des métiers et appelle donc l'analyse prospective des compétences qui y est associée.

L'objet de l'étude ainsi commandée à l'Observatoire est d'abord de fournir une estimation quantitative et qualitative des sorties, susceptible de déboucher sur une estimation des besoins de renouvellement, notamment du fait des périodes de sorties les plus importantes. Il s'agirait ensuite d'établir des liens pertinents entre les sorties et les entrées pour ébaucher un système de prévision.

Mais ceci supposerait, au-delà de la commande comme on le verra plus loin, la définition et la modélisation des facteurs exogènes influents.

¹ Jacques Monier, Délégué Général Adjoint de la FFSA, lettre au Secrétaire Général de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance du 27 février 1998.

Sommaire

1. En partant de quelques constats

A Premier niveau d'observation : une comparaison avec les données de l'INSEE concernant les actifs occupés au plan national

B Deuxième niveau d'observation : les spécificités qualitatives de l'assurance

a Ventilation des classes d'âges par modes de distribution principaux

b Poids de l'ancienneté par tranches d'âges

c Répartition par activités et tranches d'âges

d Répartition par catégories professionnelles et niveaux de qualification dans chaque tranche d'âges

e Diplômes et classes d'âges

En conclusion

C Troisième niveau d'observation : différences entre familles de métiers

2. Quelles perspectives ?

A Vieillissement naturel et départs

1 Estimations pour la population globale assurance

2 Estimations par familles de métiers

3 Illustration graphique du positionnement de chaque famille

B Conclusion sur une première contribution à une réflexion prospective

3. Annexes

1. En partant de quelques constats

A partir de la base de données de l'Observatoire, la profession dispose d'informations sur les caractéristiques individuelles de chaque salarié. Ce niveau de détail permet des descriptions fines de l'état actuel de la population.

Avec toutes les précautions qui s'imposent du fait du faible recul actuel de la base de données, il est possible néanmoins de souligner quelques phénomènes significatifs, déjà connus au demeurant, que sont la féminisation et le vieillissement.

T 1- Comparaison des répartitions par sexe de la population entre le 31.12.96 et le 31.12.97

	31/12/96	31/12/97
Proportion d'hommes	47,3%	46,5%
Proportions de femmes	52,7%	53,5%

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

La féminisation se poursuit ; elle résulte en particulier de la plus grande stabilité du personnel féminin dans les familles administratives et commerciaux 'assis'. En effet, les embauches à caractère masculin s'effectuent essentiellement au sein de la catégorie commerciale 'debout' qui est la plus affectée par les entrées sorties sur une période de courte durée. La stabilité plus élevée du personnel féminin se traduit dans la profession par un accroissement de la durée moyenne de présence dans l'entreprise de cette population.

T 2.1 - Comparaison des répartitions par classes d'âge de la population masculine entre le 31.12.96 et le 31.12.97

	31/12/96	31/12/97	Variations
Plus de 64	0.02%	0.03%	+ 0.01
60 / 64	0.49%	0.40%	- 0.09
55 / 59	2.80%	2.74%	- 0.06
50 / 54	5.26%	5.99%	+ 0.73
45 / 49	8.01%	8.08%	+ 0.07
40 / 44	8.02%	7.83%	- 0.19
35 / 39	7.68%	7.57%	- 0.11
30 / 34	7.56%	7.23%	- 0.33
25 / 29	6.11%	5.54%	- 0.57
20 / 24	1.29%	1.03%	- 0.26
moins de 20	0.03%	0.02%	- 0.01

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

Dans la population masculine, seules les classes d'âge entre 45 et 54 ans augmentent.

T 2.2 - Comparaison des répartitions par classes d'âge de la population féminine entre le 31.12.96 et le 31.12.97

	31/12/96	31/12/97	Variations
Plus de 64	0.01%	0.01%	
60 / 64	0.29%	0.25%	- 0.04
55 / 59	2.07%	2.12%	+ 0.05
50 / 54	4.80 %	5.72%	+ 0.92
45 / 49	9.08%	9.62%	+ 0.54
40 / 44	10.02%	10.20%	+ 0.18
35 / 39	8.89%	8.80%	- 0.09
30 / 34	8.38%	8.20%	- 0.18
25 / 29	6.80%	6.55%	- 0.25
20 / 24	2.33%	2.02%	- 0.31
moins de 20	0.06%	0.05%	- 0.01

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

Du vieillissement au renouvellement

En ce qui concerne la population féminine, on peut observer le même mouvement de concentration que dans la population masculine, avec un renforcement des classes d'âges entre 40 et 59 ans, et avec un effet encore plus marqué pour les deux classes 45 / 49 ans et 50 / 54 ans.

La conjugaison d'entrées inférieures en nombre aux sorties accroît la concentration de la proportion de salariés dans les tranches 45 / 54 ans.

Pour apprécier ce mouvement de concentration, plusieurs niveaux d'observation sont envisageables.

A - Premier niveau d'observation : une comparaison avec les données de l'INSEE concernant les actifs occupés au plan national

La première comparaison possible est aussi la plus large puisqu'elle replace le secteur de l'assurance par rapport à l'ensemble des salariés.

T 3 - Répartition par âge et par sexe des actifs occupés (au sens de l'INSEE)

	Hommes	Femmes	Total
60 ans et plus	1.28%	1.13%	2.41%
50 / 59	10.09%	7.69%	17.78%
40 / 49	16.52%	13.53% ← →	30.05%
25 / 39	23.94%	18.89%	42.83%
15 / 24	4.13% ← →	2.80%	6.93%

Source : INSEE Enquête sur l'emploi de 1997.

T 4 - Répartition par âge et par sexe des salariés des entreprises d'assurance

	Hommes	Femmes	Total
60 ans et plus	0.43%	0.26%	0.69%
50 / 59	8.73%	7.84%	16.57%
40 / 49	15.91%	19.82% ← →	35.73%
25 / 39	20.34%	23.55%	43.89%
15 / 24	1.05% ← →	2.07%	3.12%

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

La comparaison entre la population des actifs occupés au sens de l'INSEE et la population des salariés des sociétés d'assurance (T 3 et T4) montre deux écarts significatifs :

- une importance plus marquée dans l'assurance de la classe 40 / 49 ans de la population féminine ;
- une population inférieure de moitié dans l'assurance des jeunes de 15 à 24 ans, essentiellement chez les 'hommes'.

B - Deuxième niveau d'observation : les spécificités qualitatives de l'assurance

La pyramide des âges est le plus souvent le reflet des mouvements passés, à savoir dans les assurances, les recrutements massifs sur des profils identiques des années 60 - 70 associés à une très faible mobilité. Existe-t-il à l'intérieur de la pyramide des 'couches' de populations différentes ?

Pour répondre à cette interrogation, nous avons procédé à une comparaison de trois classes d'âges disjointes de 5 ans :

- 'autour de 30 ans' soit [28 ; 32] ans ;
- 'autour de 40 ans' soit [38 ; 42] ans ;
- 'autour de 50 ans' soit [48 ; 52] ans ;

en comparant leur poids respectif mais aussi leurs caractéristiques dans un certain nombre de domaines (caractéristiques individuelles, activités, modes d'emplois, formation).

a - Ventilation des classes d'âges par modes de distribution principaux

T 5.1 - Tableau de statistiques descriptives par tranches d'âges

	Autour de 30 ans		Autour de 40 ans		Autour de 50 ans
Poids dans la population totale	17 130 salariés 14.4%		20 340 salariés 17.1%		18 000 salariés 15.1%
Poids dans les entreprises selon leur mode de distribution principal¹					
Réseaux	32.7%	<	33.4%	<	35.2%
Bureaux	20.0%	>	18.6%	>	15.3%
Agents	15.1%	<	18.7%	<	21.5%
Courtiers	3.3%	>	2.7%	>	2.6%
Guichets financiers	3.4%	>	1.2%	>	0.9%

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

Deux constatations opposées se dessinent. La première concerne les entreprises ayant un mode de distribution par réseaux ou par agents généraux pour lesquelles le poids des salariés de plus de 50 ans est plus élevé. La seconde décrit le mouvement inverse c'est-à-dire une diminution de l'importance des salariés les plus âgés. Il s'agit des modes de distribution par bureaux, courtiers ou guichets financiers².

b - Poids de l'ancienneté par tranches d'âges

T 5.2 - Tableau de statistiques descriptives par tranches d'âges.

Caractéristiques individuelles	Autour de 30 ans		Autour de 40 ans		Autour de 50 ans
		+10 ans →		+10 ans →	
Répartition Hommes	47.7%		44.3%		48.7%
Femmes	52.3%		55.7%		51.3%
Ancienneté moyenne	5 ans	+9 ans →	14 ans	+7 ans →	21 ans
Quartile 1	2 ans		8 ans		14 ans
Quartile 2	5 ans	+11 ans →	16 ans	+8 ans →	24 ans
Quartile 3	7 ans		20 ans		29 ans
Ancienneté moyenne F	6 ans	+10 ans →	16 ans	+7 ans →	23 ans
Ancienneté moyenne H	4 ans		12 ans		19 ans

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

La classe 'autour de 40 ans' est marquée par une plus forte féminisation. L'augmentation de l'ancienneté selon l'âge est bien entendu très nette mais en outre, elle croît de façon quasi linéaire. On retrouve pour ainsi dire les 10 ans d'écart entre les âges dans les différences d'anciennetés.

¹ Les modes (N : aucun mode de distribution prédominant ; S : autres modes de distribution ; O : non concerné) n'ont pas été retenus, n'ayant pas de valeur significative pour cette étude.

² Cf Lettre de l'Observatoire N°2 - Novembre 1998 - Etude comparative de la population des entreprises d'assurance par modes de distribution

c - Répartition par activités et tranches d'âges

T 5.3 - Tableau de statistiques descriptives par tranches d'âges

Activités	Autour de 30 ans	Autour de 40 ans	Autour de 50 ans
Répartition par familles de métiers			
Conception et adaptation de produits	3.3%	1.9%	1.8%
Contrôle technique et prévention	1.2%	1.2%	1.6%
Gestion des contrats	24.5%	31.5%	28.8%
Commercial	39.2%	29.7%	28.0%
Comptabilité	4.7%	5.0%	5.6%
Réassurance	1.2%	1.1%	0.6%
Administration	1.0%	2.4%	3.7%
Secrétariat et assistantat	5.3%	7.1%	7.1%
Communication	0.8%	0.7%	0.8%
Gestion des actifs	1.0%	0.8%	1.0%
Informatique et télécommunication	7.5%	> 6.5%	> 4.5%
Etudes et conseil	3.2%	2.1%	2.0%
Gestion et organisation	2.2%	1.7%	1.8%
Logistique	3.1%	5.1%	7.7%
Ressources humaines	1.7%	2.5%	2.6%
Direction	0.1%	0.7%	2.4%
Proportion de temps partiel	8.7%	13.5%	6.4%
Répartition Ile de France	46.8%	41.9%	44.2%
Province	53.2%	58.1%	55.8%

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

La population jeune se retrouve dans des familles que l'on pourrait qualifier comme étant le plus "à la pointe" (couplant apparition récente et qualifications spécifiques), comme par exemple : 'Conception et adaptation de produits', 'Commercial', 'Etudes et conseil', 'Gestion et organisation'. Au contraire, le poids de certaines familles, telles que 'Administration' ou 'Logistique' augmente avec la progression des classes d'âge. L'importance de la famille 'Gestion des contrats' est particulièrement marquée pour la classe 'autour de 40 ans'.

C'est également cette classe qui compte le plus de temps partiel et de provinciaux.

d - Répartition par catégories professionnelles et niveaux de qualification dans chaque tranche d'âges

T 5.4 - Tableau de statistiques descriptives par tranches d'âges

Modes d'emplois	Autour de 30 ans	Autour de 40 ans	Autour de 50 ans
Répartition par catégories professionnelles			
Cadres de direction	0.1%	1.0%	2.8%
Cadres administratifs	23.0%	24.0%	27.2%
Non cadres administratifs	52.0%	56.7%	49.9%
Inspecteurs	3.6%	5.2%	6.8%
Echelons intermédiaires	6.5%	5.3%	5.1%
Producteurs de base	14.8%	7.8%	8.2%
Répartition par niveaux de qualification			
Classe 1	1.8%	3.2%	4.8%
Classe 2	9.0%	11.1%	10.4%
Classe 3	24.5%	24.2%	19.5%
Classe 4	15.8%	18.1%	15.8%
Classe 5	19.1%	16.2%	16.5%
Classe 6	6.1%	10.0%	11.9%
Classe 7	0.6%	2.4%	4.1%
Autres conventions	23.1%	14.8%	17.0%

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

La répartition par catégories professionnelles ne subit pas de modifications importantes. On peut noter un pourcentage plus élevé de cadres de direction dans la classe 'autour de 50 ans' et un pourcentage de producteurs de base plus élevé dans la classe 'autour de 30 ans'.

A travers la proportion plus grande de cadres de direction, de cadres administratifs et d'inspecteurs dans les classes d'âges 'autour de 50 ans', la répartition par catégories professionnelles traduit les politiques de promotion interne des années antérieures. La proportion de producteurs de base dans les classes d'âges 'autour de 30 ans', beaucoup plus élevée que dans les autres classes d'âges, situe à la fois l'importance des commerciaux 'debout' dans le recrutement des jeunes et la forte mobilité de cette population.

e - Diplômes et classes d'âges

T 5.5 - Tableau de statistiques descriptives par tranches d'âges

Formation	Autour de 30 ans	Autour de 40 ans	Autour de 50 ans
Répartition par niveaux de diplôme (Education Nationale)			
1 (supérieur à la maîtrise)	14.7%	6.1%	5.5%
2 (licence ou maîtrise)	14.9%	8.8%	7.4%
3 (BTS, DEUG, DUT ...)	26.8%	11.9%	5.8%
4 (Bac, BP ...)	24.4%	26.6%	16.8%
5 et 5 bis (BEP, CAP, BEPC ...)	14.1%	37.5%	43.7%
6 (fin scolarité obligatoire)	5.1%	9.1%	20.8%
Taux de réponse ³	59.5%	65.4%	66.1%
Répartition par domaines de diplôme			
Formations générales	12.6%	< 33.1%	< 45.2%
Secrétariat, bureautique	10.3%	17.1%	12.8%
Comptabilité, gestion	17.0%	12.3%	7.2%
Droit et sciences politiques	13.9%	11.2%	11.2%
Commerce, vente, marketing, distribution	11.4%	3.2%	2.8%
Mathématiques et sciences	4.5%	4.0%	3.9%
Economie et sciences sociales	7.2%	3.3%	1.9%
Lettres et arts	3.3%	3.6%	3.9%
Mécanique, électricité, électronique	3.3%	3.0%	3.9%
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission	6.4%	2.5%	1.1%
Taux de réponse ⁴	44.0%	42.8%	39.3%

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

Les niveaux de formation s'élèvent fortement et la spécialisation s'accroît dans les classes les plus jeunes. Les niveaux 6 et 5-5 bis regroupent 64.5% de la classe 'autour de 50 ans', les niveaux 5 et 4 regroupent 64.1% de la classe 'autour de 40' ans et les niveaux 4 et 3 englobent 51.2% de la classe 'autour de 30 ans'.

Pour la classe d'âges 'autour de 50 ans', le domaine de formation le plus représenté est 'formations générales', ce qui traduit une fois de plus le type de recrutements identiques et uniformes (de type BEPC) des années 60. Au contraire, avec l'élévation du niveau de diplôme, apparaît une spécialisation pour la classe 'autour de 30 ans' notamment vers des domaines tels que 'comptabilité, gestion', 'commerce, vente, marketing, distribution', 'économie et sciences sociales', 'informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission'.

³ et ⁴ Les données sur la formation étant facultatives dans l'enquête, elles ne sont disponibles que pour une partie des salariés.

En conclusion :

A partir du croisement des thèmes d'analyse et des classes d'âges retenues, nous pouvons mettre en évidence :

- autour de 50 ans : à partir de formations générales, peu élevées et identiques à l'embauche, d'une ancienneté très importante, les parcours individuels ont débouché sur des carrières très diverses, tant dans la nature des activités exercées que dans les niveaux de qualification actuellement occupés.
 - autour de 40 ans : une forte féminisation et une grande proportion de non cadres administratifs, notamment dans la famille 'gestion des contrats', avec une formation initiale de type 'Secrétariat, bureautique ;
 - autour de 30 ans : une population de salariés ayant une formation plus élevée, plus spécialisée, affectée dans des familles de métiers " pointues " ou à orientation commerciale, de niveaux de qualification 3 à 5.
- Par rapport à la problématique du vieillissement et du renouvellement, les caractéristiques de la classe 'autour de 50 ans' se situent au centre de notre réflexion. Elles donnent des éléments d'analyse qualitative des salariés qui vont atteindre la retraite ou la préretraite dans les années à venir.

A l'évidence, les caractéristiques des classes d'âges les plus jeunes déterminent ce que seront les professionnels de demain (niveaux de formation et qualifications). Sur le plan de la comparaison qualitative entre ces deux populations, 'autour de 50 ans' et 'autour de 30 ans', les différences significatives constatées, notamment dans les niveaux de diplôme et les domaines de formation, nous apportent des pistes de réflexion sur les entrées qui seraient nécessaires pour répondre aux besoins de renouvellement.

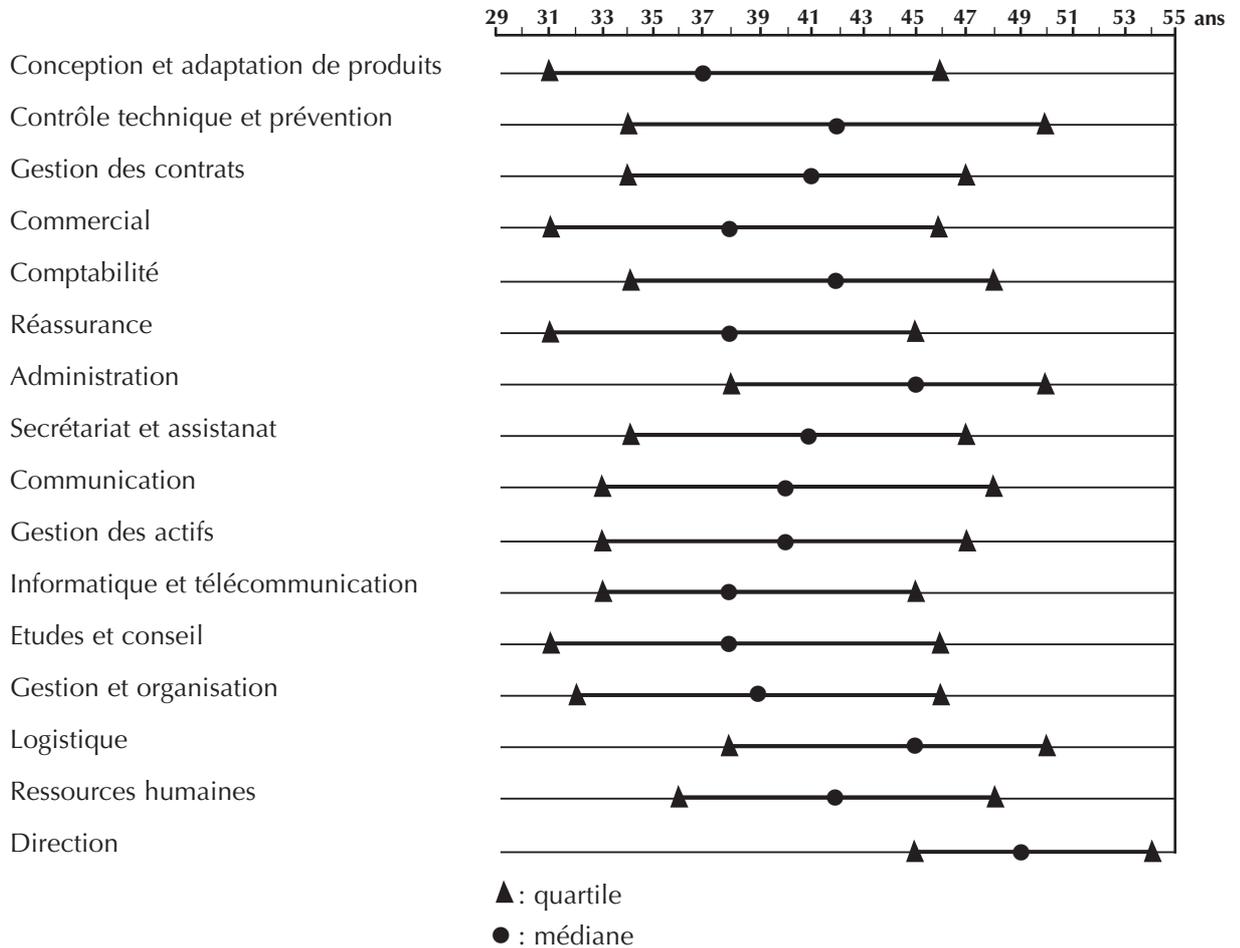
C . Troisième niveau d'observation : différences entre familles de métiers

Les pyramides des âges de chaque famille de métier reflètent son histoire.

Les pyramides des âges présentées en annexe montrent effectivement des écarts importants entre les différentes familles de métiers.

Les profils d'âges des familles de métiers sont très liés aux modes d'organisation successifs des entreprises et aux types de recrutements qu'ils déterminaient. Ceci est démonstratif en ce qui concerne par exemple l'organisation en pool de dactylographie et leur suppression. A la première phase correspond une embauche féminine, massive, de formation 'secrétariat'. La deuxième phase a entraîné une translation de ces emplois dans la famille 'Gestion des contrats', créant aujourd'hui dans cette dernière famille un profil de gestionnaire féminin, de présence importante dans l'entreprise, de formation initiale peu élevée. Le tableau qui suit illustre d'ailleurs ce constat.

T 6 - Tableau de répartition des quartiles d'âges selon les familles de métiers



Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

La répartition des quartiles entre 30 et 55 ans donne une représentation de la dispersion de l'âge. Le positionnement de l'intervalle apporte une indication à la fois sur :

- la structure de l'âge de la famille, notamment le poids relatif des salariés jeunes ou moins jeunes, selon sa position vers la droite ou vers la gauche,
- la concentration plus ou moins grande sur certaines classes d'âges en liaison avec la longueur de l'intervalle.

L'étalement des intervalles donne donc une indication sur les volumes des sorties à prévoir.

2. Quelles perspectives ?

A . Vieillissement naturel et départs

1 - Estimations pour la population globale assurance

Compte tenu de l'âge des classes les plus pleines, une simple extrapolation permet de quantifier les départs en retraite massifs dans les années à venir.

Toutes choses étant égales par ailleurs, si l'on pose le taux de mortalité et le taux de mobilité externe comme négligeables, il est possible d'estimer le nombre de salariés arrivant à l'âge de 55 ans, sur une base de 119 100 salariés au 31.12.97.

T 7- Tableau temps x nombre de salariés parvenant à l'âge de 55 ans

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
H	919	1138	1080	1201	1750	1966	1958	1891	1932	1870	1974	1926	1918	1891
F	780	958	1027	1118	1744	1970	2168	2232	2262	2356	2431	2507	2496	2455
Total	1699	2096	2107	2319	3494	3936	4126	4123	4194	4226	4405	4433	4414	4346
% cumulé	1.43	3.19	4.96	6.91	9.84	13.14	16.61	20.07	23.59	27.14	30.84	34.56	38.27	41.92

Source : Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

Lignes 1 à 3 : effectifs absolus extrapolés sur une base de 119 100 salariés concernant la population masculine (ligne 1), féminine (ligne 2) et la population totale (ligne 3).

Ligne 4 : pourcentage cumulé par rapport à la population globale extrapolée sur une base de 119 100 salariés

Le tableau ci-dessus présente le nombre de salariés atteignant 55 ans chaque année, jusqu'en 2010. Ils représentaient 1 698 personnes, soit 1.43%, en 1997, auxquels il convient de rajouter les salariés qui avaient déjà dépassé 55 ans au 31.12.97, soit 4.13%⁵ ou 4 919 salariés. Par rapport au nombre actuel de salariés, à savoir 119 100, compte tenu de la structure de la population, 25% aura donc atteint ou dépassé l'âge de 55 ans d'ici à 2004, 35% d'ici à 2007 et près de la moitié (46.05%) d'ici à 2010.

⁵ Cf ROMA 1998 – p9 Caractéristiques individuelles : 5.55% des salariés ont 55 ans ou plus.

2 - Estimations par familles de métiers

De la même manière, en négligeant la mobilité inter familles de métiers, on peut élaborer une projection du vieillissement par familles de métiers.

T 8 - Tableau temps x nombre de salariés parvenant à l'âge de 55 ans par famille de métiers

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
année*	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955
A	24 0.92	39 2.43	34 3.74	38 5.21	53 7.22	86 10.54	84 13.77	68 16.37	82 19.52	72 22.29	68 24.89	70 27.58	73 30.39	61 32.75
B	41 2.73	45 5.75	47 8.92	54 12.53	54 16.14	62 20.34	57 24.17	50 27.56	55 31.24	46 34.34	43 37.21	56 40.97	44 43.92	49 47.23
C	443 1.45	559 3.28	598 5.24	648 7.36	937 10.42	1076 13.94	1234 17.98	1288 22.19	1367 26.66	1409 31.27	1475 36.09	1517 41.06	1497 45.95	1464 50.74
D	508 1.42	598 3.09	611 4.80	661 6.65	999 9.44	1120 12.57	1157 15.80	1113 18.91	1110 22.01	1146 25.22	1196 28.56	1190 31.88	1213 35.27	1187 38.59
E	89 1.63	136 4.13	102 6.00	122 8.24	210 12.10	195 15.69	244 20.18	224 24.30	231 28.55	208 32.38	255 37.07	242 41.52	243 45.99	243 50.46
F	9 0.81	12 1.92	15 3.34	26 5.76	20 7.58	20 9.40	22 11.42	28 14.05	37 17.49	41 21.23	43 25.17	41 28.91	42 32.76	42 36.60
G	58 2.20	80 5.23	90 8.63	76 11.49	137 16.68	159 22.69	145 28.17	142 33.56	147 39.12	128 43.98	127 48.79	118 53.27	126 58.04	102 61.90
H	107 1.55	126 3.37	114 5.02	145 7.11	270 11.03	299 15.36	253 19.02	319 23.63	262 27.42	291 31.64	314 36.19	313 40.72	291 44.94	332 49.75
I	14 1.87	20 4.46	11 5.90	26 9.36	28 13.11	33 17.43	23 20.45	25 23.77	26 27.22	25 30.54	25 33.85	34 38.32	27 41.92	25 45.23
J	13 1.21	15 2.62	16 4.13	25 6.45	47 10.79	39 14.42	38 17.95	37 21.37	36 24.70	37 28.13	42 31.96	51 36.70	44 40.73	44 44.76
K	71 1.10	86 2.44	84 3.75	85 5.07	155 7.48	196 10.51	197 13.56	183 16.39	213 19.70	192 22.67	234 26.30	205 29.47	256 33.44	247 37.27
L	34 1.34	44 3.07	47 4.93	53 7.00	82 10.24	79 13.36	81 16.55	66 19.15	88 22.61	82 25.85	80 29.00	89 32.50	90 36.05	90 39.59
M	26 1.35	27 2.76	34 4.51	39 6.53	57 9.46	67 12.90	73 16.68	88 21.18	57 24.11	69 27.66	51 30.31	71 33.98	66 37.36	69 40.91
N	182 3.01	194 6.22	183 9.25	207 12.67	261 16.99	304 22.03	328 27.47	284 32.16	309 37.28	286 42.01	272 46.50	288 51.27	262 55.60	239 59.56
P	35 1.46	50 3.57	59 6.04	51 8.19	88 11.85	102 16.11	93 20.00	120 25.03	106 29.47	120 34.51	117 39.40	97 43.48	88 47.14	113 51.85
R	44 3.42	64 8.38	61 13.16	62 18.04	96 25.56	99 33.25	95 40.68	88 47.52	68 52.82	73 58.55	64 63.50	50 67.44	54 71.62	39 74.70

Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

* Année de naissance

Première ligne : effectif absolu extrapolé sur une base de 119 100 salariés

Seconde ligne : pourcentage cumulé par rapport à l'effectif total de la famille extrapolé sur une base de 119 100 salariés

A : Conception et adaptation de produits ; B : Contrôle technique et prévention ; C : Gestion des contrats ; D : Commercial ; E : Comptabilité ; F : Réassurance ; G : Administration ; H : Secrétariat et assistantat ; I : Communication ; J : Gestion des actifs ; K : Informatique et télécommunication ; L : Etudes et conseil ; M : Gestion et organisation ; N : Logistique ; O : Ressources humaines ; P : Direction

Bien évidemment le tableau ci-dessus s'inscrit dans une perspective démographique strictement linéaire du vieillissement de chaque famille de métiers. Il ne prend pas en compte les évolutions propres à chaque entreprise (structures, modes d'organisation) et leurs effets sur la répartition des salariés en place entre les diverses familles.

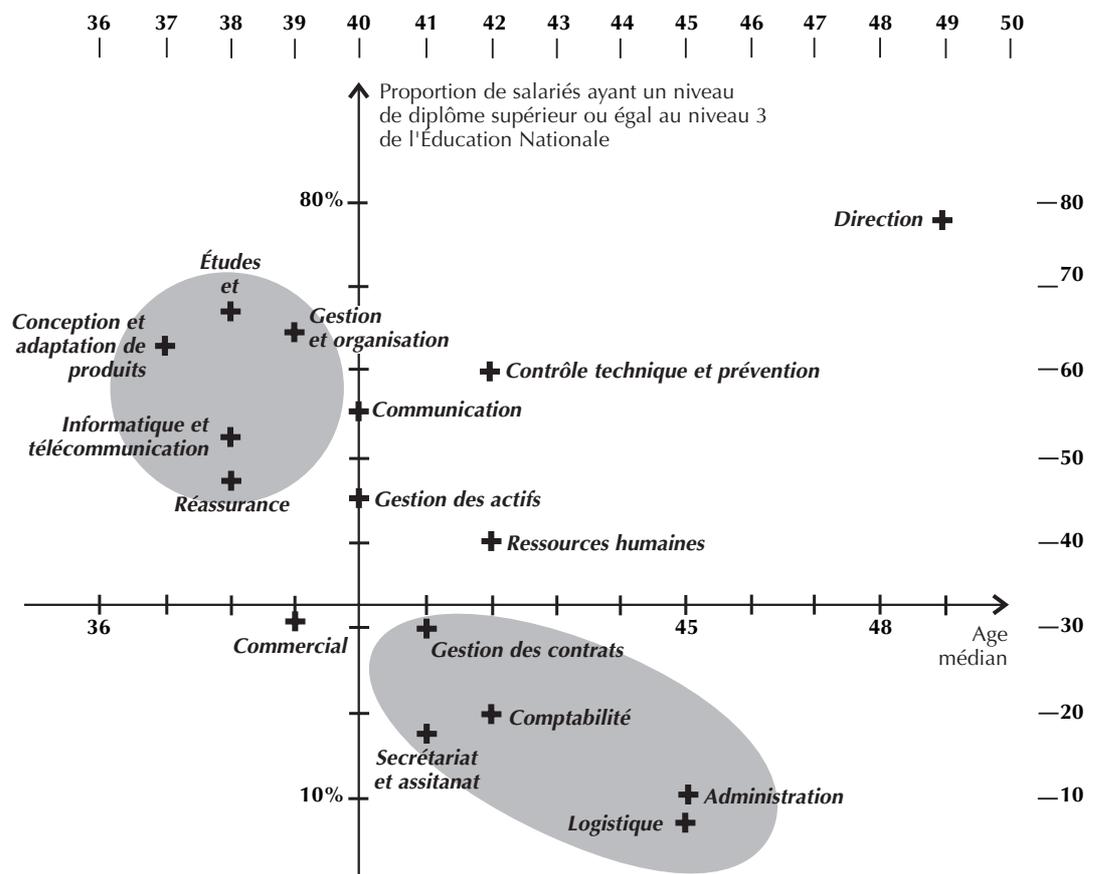
La lecture du tableau confirme que du point de vue de la gestion prospective des ressources humaines, deux grands groupes de familles de métiers sont à distinguer :

- celui des familles de métiers 'traditionnels' tels que 'administration', 'logistique', 'comptabilité', 'secrétariat et assistanat' et aussi 'gestion des contrats', pour lesquels le phénomène de vieillissement à moyen terme est important, posant le problème du renouvellement ;
- celui des familles de métiers de création plus récente, tels que 'études et conseil', 'conception et adaptation de produits', 'gestion et organisation', 'informatique et télécommunication', 'réassurance', où la problématique du vieillissement ne se posera que plus tard.

3 - Illustration graphique du positionnement de chaque famille

Une visualisation de la position de chaque famille permet une meilleure appréhension de la dichotomie décrite ci-dessus. En ce qui concerne les différences qualitatives entre les familles de métiers, le croisement des deux variables déjà évoquées à savoir, l'âge et le niveau de diplôme, est discriminant.

T 9 - Croisement de l'âge médian et du pourcentage de salariés ayant un niveau de diplôme supérieur ou égal à bac +2 (niveau 3 de l'Éducation Nationale)



Source : Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance - Données au 31/12/97.

Le graphique confirme le regroupement en deux ensembles de familles de métiers déjà décrits. Le premier regroupe des populations relativement plus jeunes et plus diplômées, telles que les familles 'conception et adaptation de produits', 'études et conseil' ou encore 'informatique et télécommunication'. Au contraire, le second ensemble comprend les familles dont l'âge est le plus élevé, où se trouvent donc les besoins de renouvellement, en montrant qu'il s'agit aussi de salariés relativement moins diplômés.

B - Conclusion sur une première contribution à une réflexion prospective

Cette étude a été conduite en procédant à une projection purement démographique du vieillissement de la population des salariés des sociétés d'assurances. Elle apporte d'ores et déjà un certain nombre d'éléments sur le rythme de ce vieillissement, à la fois globalement et par famille de métiers, et des informations beaucoup plus précises sur les changements qui s'opèrent quantitativement et qualitativement dans les recrutements (notamment niveaux de formation, spécialisations, niveaux de qualification, composition par âge). Elle a ses limites dont nous sommes très conscients. Nous la considérons comme une première contribution à la réflexion. Il faut donc aller plus loin.

Pour aller plus loin, il conviendrait tout d'abord de poursuivre les travaux entrepris par un approfondissement des éléments contenus dans la base de données sociales pour chaque famille de métiers, en identifiant les évolutions structurelles de la population de chaque famille et en procédant par simulation à partir des strates de population les plus jeunes

Quelles seront dans 10 ou 15 ans les profils caractéristiques de la population d'âge mûr au vu des profils de recrutement de ces dernières années ? Quels guides pourrions-nous en tirer pour les recrutements des années à venir, aux plans quantitatifs et qualitatifs ?

Car l'étude de la problématique du vieillissement n'a, pour les entreprises et pour l'emploi, tant des jeunes que des moins jeunes, un réel intérêt que si elle débouche sur une meilleure prospective sur le problème du renouvellement.

Certes, au fil des ans, le recul statistique fourni par la base de données sociales de l'Observatoire permettra d'affiner encore les analyses. Mais il faudrait essayer d'aller au delà. La technique des projections démographiques ne pourra suffire.

Il serait donc souhaitable d'intégrer dans la prospective les évolutions des organisations, des marchés, de la concurrence, des technologies et des politiques de gestion de ressources humaines...

Dans cette optique, l'élaboration d'une approche par scénarios pourrait concourir à une meilleure lisibilité de l'évolution future des métiers et des compétences de l'assurance, en intégrant les nombreux facteurs d'incertitudes et de ruptures susceptibles de modifier notre environnement professionnel.

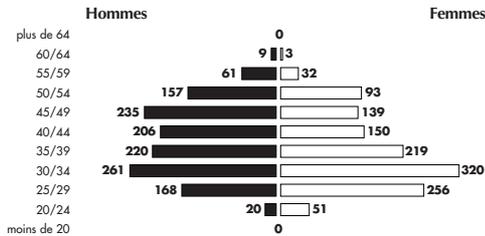
L'optimisation de l'exploitation de la base de données sociales et la mise en place d'un outil d'analyse prospective s'inscrivent dans la poursuite de la modernisation du dispositif professionnel d'aide à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, dans le prolongement de la convention collective des sociétés d'assurances signée le 27 mai 1992.

Gérard Lobjeois
Secrétaire Général

Marie Albane Scotto
Chargée d'étude

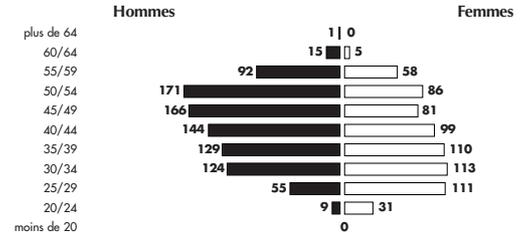
3. Annexes : Pyramides des âges au 31.12.97 par familles de métiers

Conception et adaptation de produits



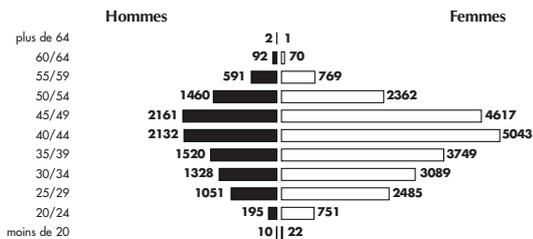
En 2007, 729 salariés (soit 28% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Contrôle technique et prévention



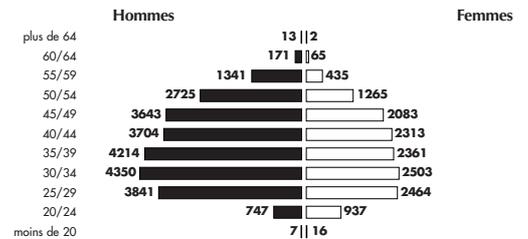
En 2007, 675 salariés (soit 42% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Gestion des contrats



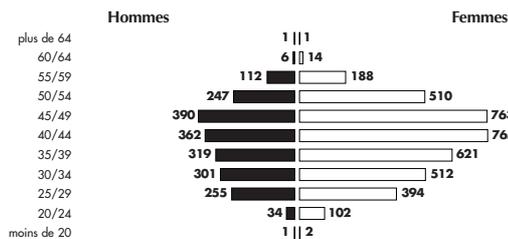
En 2007, 12 125 salariés (soit 36% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Commercial



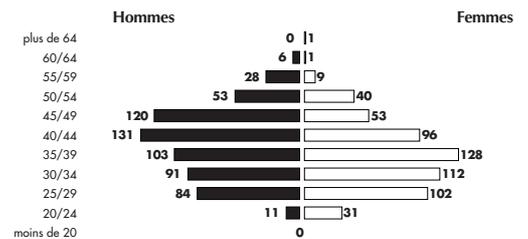
En 2007, 11 743 salariés (soit 30% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Comptabilité



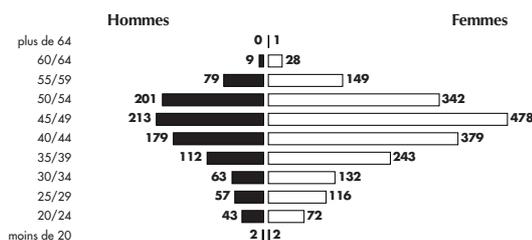
En 2007, 2 232 salariés (soit 38% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Réassurance



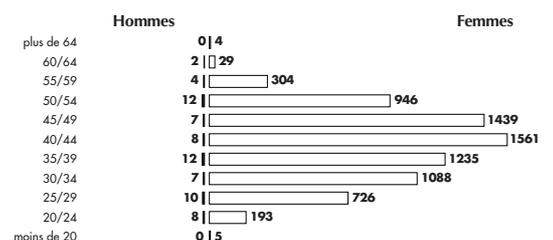
En 2007, 311 salariés (soit 26% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Administration



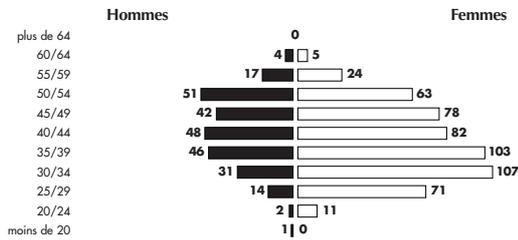
En 2007, 1 500 salariés (soit 52% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Secrétariat et assistantat



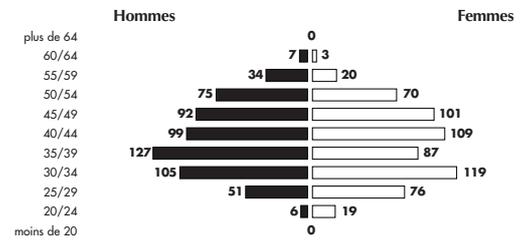
En 2007, 2 747 salariés (soit 36% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Communication



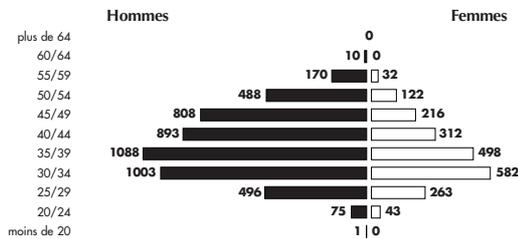
En 2007, 284 salariés (soit 35% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Gestion des actifs



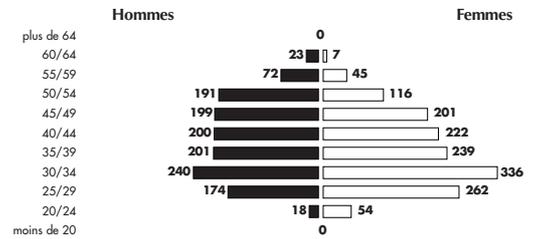
En 2007, 402 salariés (soit 33% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Informatique et télécommunication



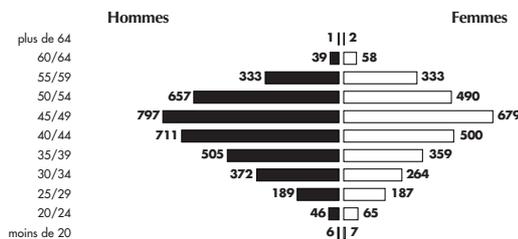
En 2007, 1 846 salariés (soit 26% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Etudes et conseil



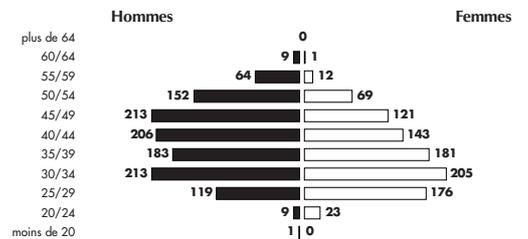
En 2007, 854 salariés (soit 30% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Logistique



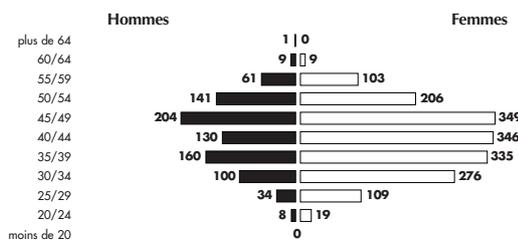
En 2007, 3 389 salariés (soit 51% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Gestion et organisation



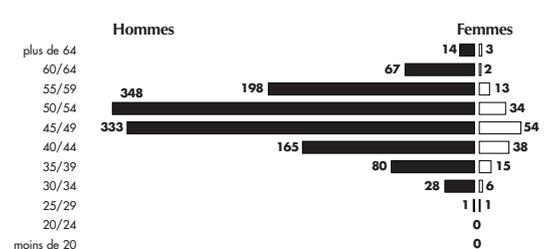
En 2007, 641 salariés (soit 30% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Ressources humaines



En 2007, 1083 salariés (soit 42% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Direction



En 2007, 1 066 salariés (soit 76% de la population actuelle) auront 55 ans et plus.

Observatoire

DE L'ÉVOLUTION
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE

Gérard LOBJEOIS
Secrétaire Général
01 53 32 25 07

Marie-Albane SCOTTO
Chargée d'Études
01 53 32 25 08

Arlette COUSSOT
Secrétaire-Assistante
01 53 32 24 12

Eric MESSAOUDI
Chargé de Mission
01 53 32 24 16