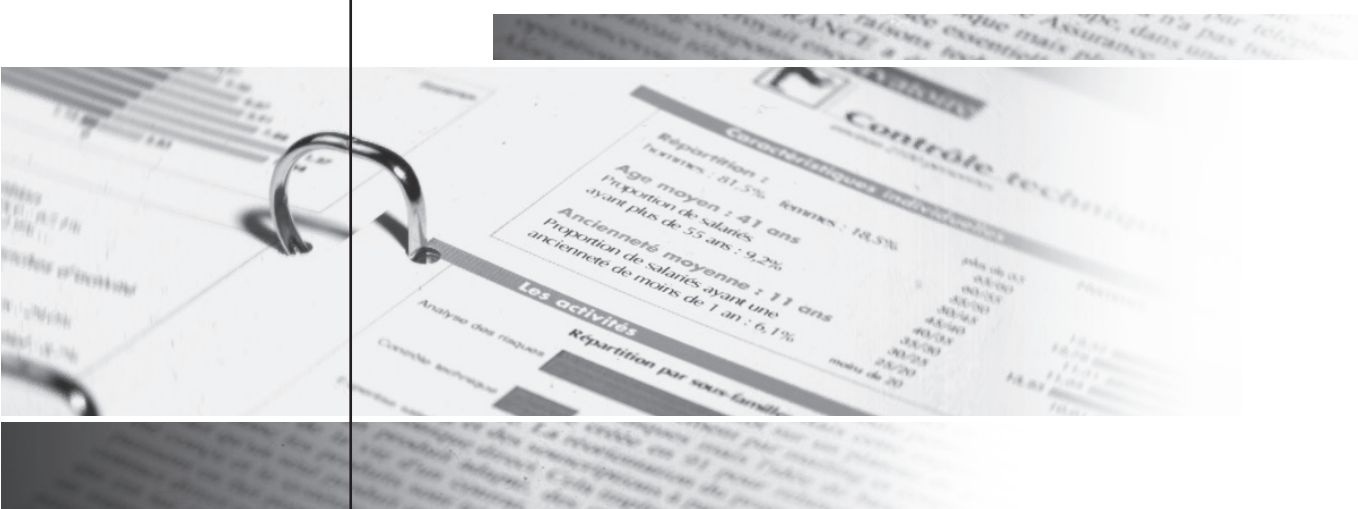


# Observatoire

DE L'EVOLUTION  
DES METIERS DE L'ASSURANCE



Rapports de l'Observatoire  
sur les **Métiers** et les **Formations**  
des salariés de l'Assurance

(données au 31/12/2013)

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



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

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

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

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

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

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

# Introduction

---

Le Rapport annuel de l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance se présente sous la forme d'un document unique qui, dans une logique de complémentarité, livre une analyse dynamique de la population de l'assurance, tant en matière de profil sociodémographique que de formation professionnelle continue. Comme chaque année, en fin de document, vous trouverez les tableaux de synthèse permettant de retrouver rapidement les principaux indicateurs-clefs de la profession.

La **première partie** de ce document correspond à l'exploitation de la dix-huitième enquête annuelle de l'enquête **ROMA**, qui recueille les données sociales de la population des salariés travaillant dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA ou du GEMA (effectifs au 31/12/2013). Pour 2014, l'assiette globale de cette enquête prend en compte **143 732 salariés**, correspondant à **97,7%** des effectifs de la branche. Il s'agit ici de mettre en évidence les grandes tendances qui irriguent la profession, éventuellement au regard de ce qui s'observe au niveau interprofessionnel.

Pour la deuxième année, nous avons également exploité une variable statistique supplémentaire : la "coloration". Au travers de cet indicateur, il s'agit de repérer la possession d'une compétence transversale non cœur-de-métier détenue par un salarié. A titre d'exemples, il peut s'agir d'une personne en charge des statistiques sociales, qui travaille aux ressources humaines, ou encore d'un juriste œuvrant au sein d'une direction marketing, voire informatique... Ce double prisme permet ainsi de croiser deux approches complémentaires, la logique "métier" et celle par les "compétences". Il s'agit par-là de mettre en évidence des passerelles possibles de mobilité s'inscrivant en dehors du champ "classique" des proximités recensées, et donc d'améliorer la cartographie des métiers de l'assurance.

La **deuxième partie** résulte d'une seconde enquête portant spécifiquement sur la formation professionnelle continue : le **ROFA**. Pour sa huitième édition, elle recueille un taux de réponse de **85,6%**. Un premier axe consolide les données relatives aux salariés bénéficiaires de formations : leur taux d'accès, leur profil socioprofessionnel, leur durée moyenne de formation, etc. Un deuxième axe d'analyse se centre, quant à lui, sur les domaines d'action privilégiés et sur les modalités de mise en œuvre des politiques de formation.

En complément de ce document, nous vous invitons également à consulter les **Cahiers statistiques**, dont l'objectif est de fournir une vision quantitative sur l'ensemble des salariés et par famille de métiers. Pour des raisons de facilité d'emploi, ils ne sont en effet accessibles qu'à partir de notre site internet : [www.metiers-assurance.org](http://www.metiers-assurance.org).

L'ensemble des points ci-dessus mentionnés confirme à l'évidence l'intérêt et l'engagement des entreprises d'assurances dans la réalisation de ce document. Celui-ci constitue de fait un véritable "**bilan social consolidé de la profession**" à partir duquel l'évolution de la population des salariés et la dynamique des métiers peuvent être finement analysées. En discernant le structurel du conjoncturel, le Roma/Rofa se veut dès lors un outil de prospective et de veille sociale.

Nous adressons donc nos plus vifs remerciements aux entreprises répondantes.

Paris, le 16 décembre 2014.

## Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA

ACMN Vie	MAF – Mutuelle des Architectes Français
ACS Gie	MAIF Groupe
AG2r LA MONDIALE Groupe	MAPA
AGEAS	MATMUT Groupe
AGPM	MFA - Mutuelle Fraternelle d'assurances
AIOI INSURANCE CY OF EUROPE	MITSUI SUMITOMO Insurance Co Europe
ALICO SA	MMA Groupe
ALLIANZ Groupe	MONCEAU Assurances
ALTIMA	MPA – Mutuelle de Poitiers Assurances
AMDM	MSIG
AMF – Assurances Mutuelles des Fonctionnaires	MUNICH Ré
AMP – Assurances Mutuelles de Picardie	MUTAVIE
APRIA RSA	MUTEX
AREAS Dommages	NEUFLIZE VIE
AUXILIAIRE (L')	ODYSSEY Ré
AVIVA Groupe	PACIFICA / SIRCA CA
AXA Groupe	PARTNERRE SA
AXERIA Prévoyance	PREDICA
B2V Gestion	PREPAR Vie
BPCE Assurances	PREVENTION ROUTIERE
CAMACTE Groupe	PREVOIR Groupe
CARMA	QBE Insurance (Europe)
CCR	REUNION AERIENNE
CFDP Assurances	REUNION SPATIALE
CHUBB	SADA
CIVIS GIE	SAMAP
CMMA - Caisse Mutuelle Marnaise d'Assurance	SCOR Groupe
CNPP Entreprise	SHAM
COFACE	SIRCA CA PACIFICA
EUROMAF	SMABTP Groupe
EULER HERMES SFAC	SMACL
FFSA	SOGECAP
FONDS DE GARANTIE des assurances	SOGESSUS
GAN Groupe	SURAVENIR
GEMUT	SWISS LIFE Groupe
GIE CONTACTS	SWISS RE Groupe
GENERALI Groupe / GFA Caraïbes	THELEM Assurances
GIE Hélios - BNP Paribas CARDIF Groupe	UNOFI Assurances
GMF Groupe	USU UNION SOLID. UNIV.
GPSA	
GROUPAMA Groupe	
GSA+	
HDI-GERLING	
HSBC Assurances	
IMPERIO	
MAAF Groupe	
MACIF Groupe	
MACSF Groupe	
MAE – Mutuelle d'Assurance de l'Education	

*L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance tient à remercier l'ensemble des correspondants des entreprises énumérées ci-dessus pour leur collaboration efficace à la constitution de la base de données sociales et de formation 2013 et à ses mises à jour futures.*

# Sommaire général

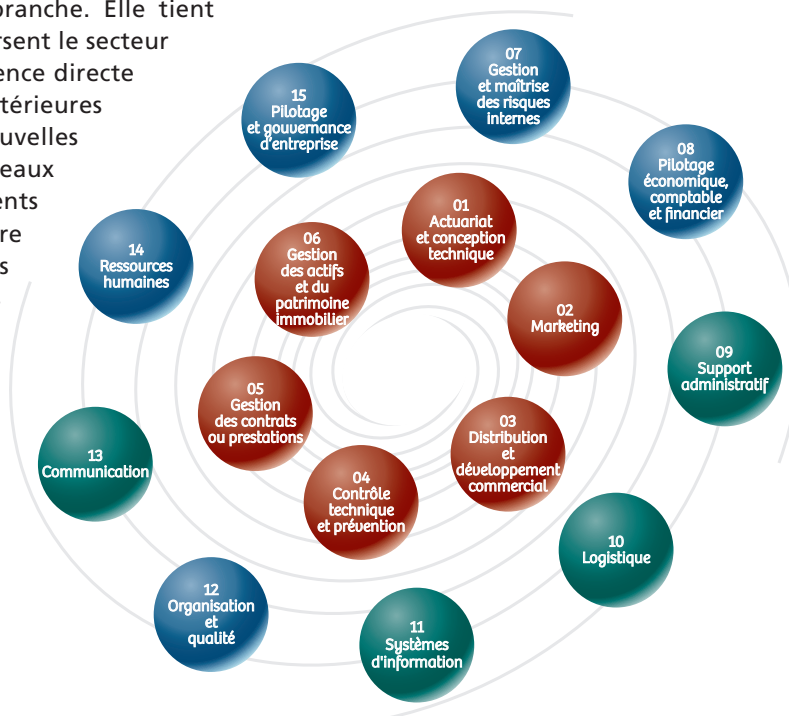
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
Liste des entreprises ayant répondu aux enquêtes ROMA et/ou ROFA .....	4
Sommaire .....	5
La nomenclature des métiers de l'assurance 2012 .....	6
• <b>1<sup>ÈRE</sup> PARTIE : ROMA 2013</b> .....	<b>7</b>
<i>Rapport sur les Métiers des salariés de l'assurance</i>	
<b>Méthodologie de l'enquête Métiers</b> .....	<b>8</b>
<b>L'évolution des effectifs de la branche</b> .....	<b>9</b>
<b>Renouvellement générationnel : l'assurance recrute toujours !</b> .....	<b>12</b>
<b>Compétences transversales : vers des profils mixtes ?</b> .....	<b>15</b>
<b>Jeunes : une stabilisation du niveau des diplômes</b> .....	<b>18</b>
<b>Les séniors en volume croissant</b> .....	<b>22</b>
<b>La féminisation se poursuit</b> .....	<b>24</b>
<b>Le statut cadre se généralise</b> .....	<b>27</b>
<b>Répartition géographique des salariés de l'assurance</b> .....	<b>29</b>
• <b>2<sup>ÈME</sup> PARTIE : ROFA 2013</b> .....	<b>33</b>
<i>Rapport sur les Formations des salariés de l'assurance</i>	
<b>Méthodologie de l'enquête Formation</b> .....	<b>34</b>
<b>Les populations formées</b> .....	<b>35</b>
<b>Les orientations de formation</b> .....	<b>45</b>
<b>Zoom sur l'alternance</b> .....	<b>51</b>
• <b>CONCLUSION GENERALE</b> .....	<b>54</b>
• <b>3<sup>ÈME</sup> PARTIE : ANNEXES</b> .....	<b>57</b>
<i>Vue d'ensemble des indicateurs-clés</i>	
<b>Tableaux de synthèse des données du ROMA</b> .....	<b>58</b>
<b>Tableaux de synthèse des données du ROFA</b> .....	<b>60</b>

**Attention !** Les données statistiques détaillées sont uniquement accessibles sur le site de l'Observatoire : <http://www.metiers-assurance.org/> :

- ROMA : données sociodémographiques générales et par métier
- ROFA : données formation par métier

# La nomenclature des métiers de l'assurance 2012

Succédant à la nomenclature de 1996, c'est la nouvelle référence unificatrice permettant aux entreprises de se comparer aux données sociodémographiques consolidées de la branche. Elle tient compte des mutations profondes qui traversent le secteur de l'assurance et qui ont eu pour conséquence directe de remettre en question les logiques antérieures d'organisation du travail, induisant de nouvelles répartitions des tâches et donc de nouveaux contenus de métiers. Reflet des changements de l'assurance donc, la nomenclature 2012 procède d'une approche par les compétences, pour faciliter l'analyse des parcours professionnels, mais aussi pour contribuer à une meilleure connaissance du secteur et de ses métiers, notamment pour les jeunes.



## → 15 familles de métiers :

- 6 familles de métiers-cœurs
- 4 familles de métiers support
- 5 familles de métiers pilotage

## → 59 fiches métiers

Chaque famille est composée de 2 à 9 sous-familles, faisant chacune l'objet d'une fiche descriptive. Cette dernière donne sa mission générique, des exemples d'intitulés de métiers, d'activités mises en œuvre et de compétences attendues, ainsi qu'une approche des parcours professionnels possibles : voies d'accès (formation, expérience), mobilités observées vers d'autres familles. Une rubrique consacrée aux tendances d'évolution est mise à jour au fil des travaux prospectifs de l'Observatoire.

## → Un rapport d'analyse et deux dossiers statistiques

**Attention !** Le présent rapport ROMA/ROFA est complété par deux dossiers accessibles uniquement sur le site [www.metiers-assurance.org](http://www.metiers-assurance.org) : données sociodémographiques générales et par métier (ROMA) et données formation par métier (ROFA).

Observatoire  
DE L'ÉVOLUTION  
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE

Gestion des contrôles ou prestations

### Gestion et indemnisation des sinistres standard et conventionnels (05F)

**Exemples d'intitulés de métiers**

- Chargé d'indemnisation/de procédures conventionnelles
- Chargé de règlement/régleur de sinistres
- Rédacteur sinistres/Gestionnaire prestations sinistres

**Mission**

Contribuer à la satisfaction des assurés et au respect des engagements contractuels de l'entreprise, en prenant en charge les dossiers d'indemnisation des victimes de sinistres matériels ou corporels simples, dans le cadre de procédures de gestion conventionnelles.

**Exemples d'activités mises en œuvre**

<p><b>Instruction des dossiers sinistres</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueillir ou prendre connaissance de la déclaration de sinistre, vérifier la validité du contrat et l'application des garanties</li> <li>Si nécessaire, déclencher les mesures conservatoires et missionner un expert pour évaluer le dommage ou le préjudice</li> <li>Apprécier, sur la base du dossier ou du rapport d'expertise, la portée du dommage et, le cas échéant, les responsabilités en cause</li> </ul>
<p><b>Règlement des dossiers sinistres</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en œuvre la procédure de règlement standard ou conventionnelle (RSA, IRCA, CIDRE, CRAC, CID COP...) correspondant au sinistre (application du barème d'indemnisation, contacts avec l'assuré et les sociétés adverses, gestion des recours éventuels...)</li> <li>Procéder au paiement de l'indemnité ou au déclenchement de la prestation en nature, en fonction de la politique de règlement de l'entreprise et du choix de l'assuré</li> <li>Réaliser le suivi administratif et technique du dossier</li> </ul>
<p><b>Conseil, accompagnement et aide à la décision</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informier et conseiller le client sur la gestion de son dossier</li> <li>Traiter les réclamations des clients relevant de son domaine</li> </ul>

**Exemples de compétences attendues**

**Connaître**

- Les contrats relevant de son domaine et leurs garanties
- Les conventions d'assurances
- Les aspects du droit applicables en matière de gestion des sinistres
- Les procédures de gestion des dossiers sinistres
- Les techniques d'expression orale et téléphonique

**Savoir**

- Mettre en œuvre les règles et techniques de gestion et de règlement des sinistres
- Rechercher, analyser puis synthétiser des informations, données et problématiques liées à la gestion d'un dossier sinistres
- Comprendre le client et lui apporter des réponses claires
- Anticiper les échéances, respecter les délais et gérer les priorités
- Gérer des situations de stress

## 1<sup>ère</sup> partie

**R O M A 2 0 1 4**

La partie ROMA recense les effectifs au 31 décembre 2013. Elle rend compte des résultats de la 18<sup>ème</sup> enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données sociales de la population des salariés de l'assurance.

- **Méthodologie de l'enquête métiers**
- **L'évolution des effectifs de la branche**
- **Renouvellement générationnel : l'assurance recrute toujours !**
- **Compétences transversales : vers des profils mixtes ?**
- **Jeunes : une stabilisation du niveau des diplômes**
- **Les séniors en volume croissant**
- **La féminisation se poursuit**
- **Le statut cadre se généralise**
- **Répartition géographique des salariés de l'assurance**

# Méthodologie de l'enquête métiers

Pour la 18<sup>ème</sup> année consécutive, l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance publie les résultats de l'enquête portant sur l'ensemble des salariés du secteur de l'assurance. Cette enquête s'articule autour de trois thèmes : identification de la société ou de l'organisme, données sociales individuelles, données salariales individuelles. Cette mise à jour s'inscrit dans la perspective de constituer un référentiel de suivi statistique. Les informations relatives à l'évolution des métiers (données sociales individuelles) sont présentées et analysées par l'Observatoire des métiers dans le présent rapport, les données salariales étant exploitées par ailleurs à la FFSA et au GEMA.

## Qui sont les salariés concernés ?

L'enquête et les informations contenues dans la base de données de l'Observatoire portent sur les salariés présents au 31/12/2013 dans les sociétés d'assurances adhérentes de la FFSA et du GEMA, ainsi que dans les organismes professionnels.

## Quelle est la représentativité de l'enquête ?

La base de données de l'Observatoire comprend 143 732 salariés, sur une assiette de référence correspondant à 97,7% de la population totale qui compte 147 100 salariés.

## Quelle est la méthode d'analyse?

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

- d'une rubrique d'information particulière, par exemple : salariés travaillant à temps partiel, salariés en CDD, salariés en alternance, salariés ayant une ancienneté inférieure à 1 an, salariés âgés de 55 ans et plus etc...)
- de la nomenclature des métiers mise en place par l'Observatoire avec le concours de la profession. Chaque famille et sous-famille de métiers est ainsi analysée au regard de différents indicateurs démographiques.

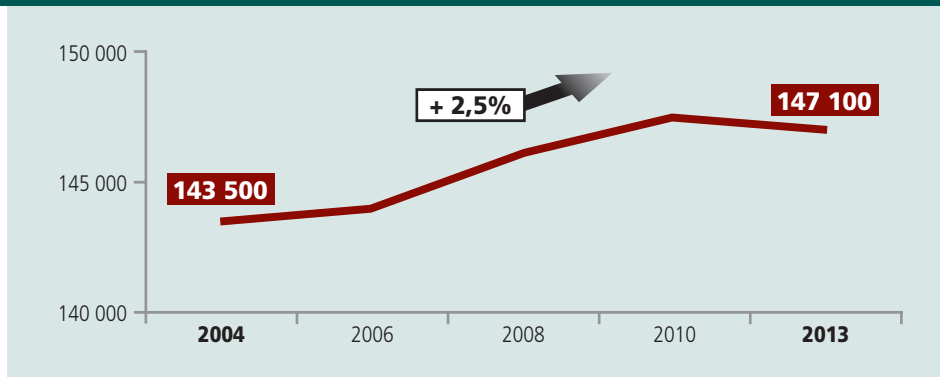


# L'évolution des effectifs de la branche

## 1 - Des effectifs globalement stables malgré les départs à la retraite

L'effectif des sociétés d'assurances adhérentes à la FFSA et au GEMA s'établit en 2013 à 147 100 personnes, soit une baisse de 0,3% par rapport à 2012 (Source : Rapport FFSA). Un taux de remplacement des sorties très proche de un permet le quasi maintien des effectifs. Après la croissance constatée sur la période 2007-2009, l'effectif depuis lors se révèle relativement stable.

### Evolution des effectifs de 2004 à 2013



(Rapport annuel FFSA)

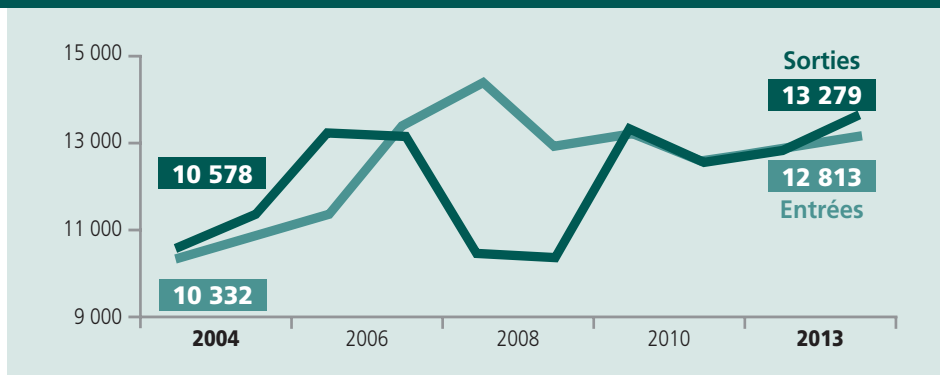
**2012/2013 :**  
des effectifs  
globalement stables

## 2 - L'évolution des entrées / sorties

Le graphique qui suit met en regard l'évolution des entrées et des sorties depuis 2004. Les données qui suivent sont estimées à partir du recueil des informations contenues dans l'enquête ROMA (tous types de contrats de travail confondus à la date du 31/12).

Le nombre d'entrées poursuit sa progression pour s'établir à 12 813 (+3,7%). Ces recrutements ne parviennent cependant pas à compenser entièrement la croissance des sorties. Alors que le solde des entrées-sorties, bien qu'en diminution, restait positif sur les trois dernières années, celui-ci devient légèrement négatif en 2013.

### Evolution des entrées et des sorties de 2004 à 2013

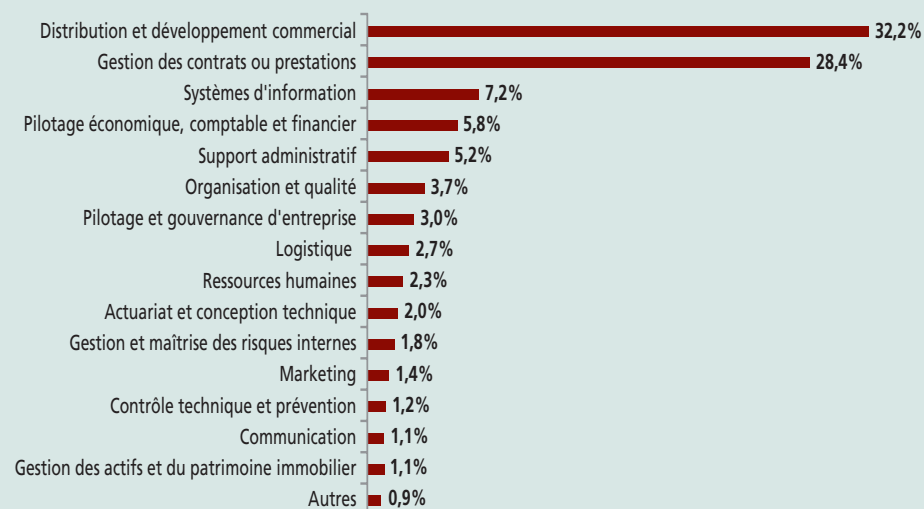


L'âge moyen qui était de 40,6 ans en 2002 poursuit sa progression pour s'établir à 42,4 ans en 2013, soit +0,1 point par rapport à 2012. Un vieillissement qui s'explique principalement par l'augmentation significative des 55 ans et plus, dont le poids sur la même période fait plus que doubler, passant de 7,8% à 16,9% de l'effectif total. Ces évolutions sont à l'image de celles observées par l'INSEE pour l'ensemble de la population active française. Rappelons que le taux d'emploi des 55-64 ans augmente continûment depuis 2003 et passe de 37% à 44,5% en 2012. Une croissance particulièrement tirée par la composante des 60-64 ans dont le taux d'activité augmente de 8,4 points sur la période. (Source : *une photographie du marché du travail en 2012. Fabien Guggemos et Joëlle Vidalenc, division Emploi, Insee*).

### 3 - Les effectifs par famille de métiers

Deux familles de métiers concentrent 60,6% de l'effectif. La famille Distribution et développement commercial (32,2%) enregistre un tassement de 0,6 point en 2013. Une dynamique inverse anime la famille Gestion des contrats ou prestations dont le poids augmente de 0,5 point pour s'établir à 28,4%.

#### Répartition des effectifs par famille de métiers en 2013



La part  
des gestionnaires  
et des commerciaux  
tend à s'équilibrer

#### • Zoom sur la famille Distribution et développement commercial

Selon la typologie proposée en 2007 dans l'étude "Les métiers commerciaux", cette famille peut être répartie en quatre grandes composantes : les itinérants, ceux qui travaillent en point de vente, les commerciaux exerçant sur plateforme, les managers ou animateurs des réseaux.

L'évolution des effectifs de ces catégories sur la période 2004-2012 dans le tableau ci-après révèle la bonne résistance des commerciaux itinérants et le mouvement de transfert des sédentaires vers les plateformes téléphoniques.

Dans cette perspective, l'année 2013 marque un profil un peu singulier : un recul d'un point du poids des managers et animateurs ; un rebond des commerciaux sédentaires (+0,8 point) ; une stabilité globale des commerciaux itinérants et des plateformes.

Evolution des effectifs Commerciaux	2004	2012	2013
Commerciaux itinérants	34,5%	34,0%	<b>33,9%</b>
Commerciaux sédentaires en bureau ou point de vente	44,5%	37,9%	<b>38,8%</b>
Commerciaux sur plateforme	5,0%	10,8%	<b>11,0%</b>
Managers ou Animateurs de réseaux	16,0%	17,3%	<b>16,3%</b>

Avec le développement des outils numériques et les possibilités démultipliées de mener des conversations à distance, le redéploiement des lieux d'exercice de la fonction commerciale a toute chance de se confirmer aux cours des prochaines années. Il devrait s'inscrire sur fond d'une porosité croissante avec la famille Gestion des Contrats ou prestations avec laquelle les commerciaux ont désormais la relation-client en partage. Une évolution qui devrait voir l'implication croissante des collaborateurs de la famille Gestion des Contrats ou prestations dans la réalisation d'actes de ventes additionnelles et de fidélisation.

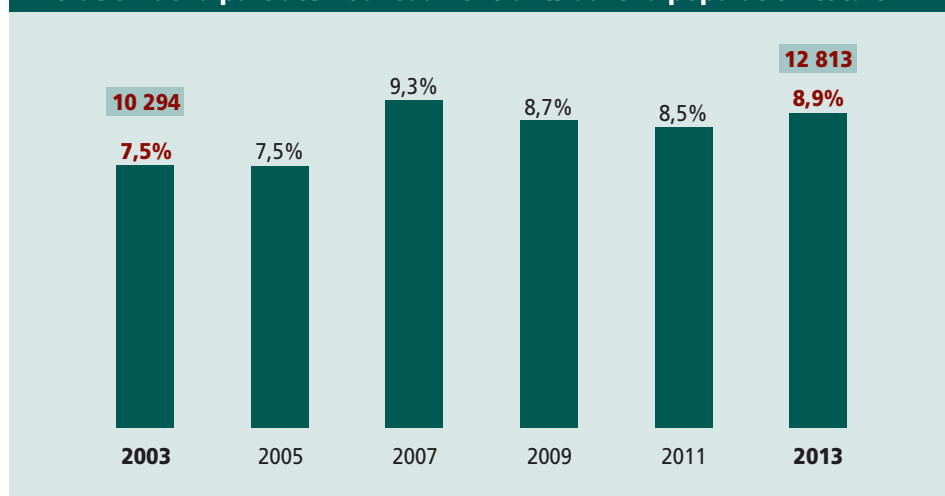
# Renouvellement générationnel : l'assurance recrute toujours !

## 1 - Part des nouveaux entrants dans la population totale

Nous entendons par nouveaux entrants, les personnes qui ont moins d'un an d'ancienneté au 31/12 de l'année étudiée. En 2013, le taux de nouveaux entrants rapporté à l'effectif total ressort à 8,9%. En augmentation pour la troisième année consécutive (8,5% en 2011, 8,7% en 2012), il retrouve le niveau atteint en 2010.

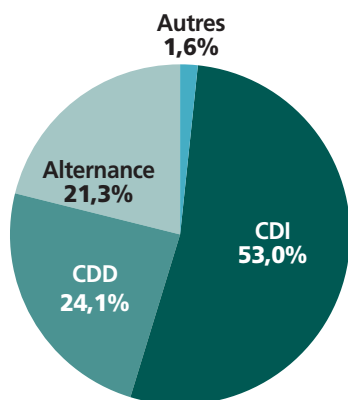
Des embauches en hausse pour compenser l'accélération des sorties

Evolution de la part des nouveaux entrants dans la population totale



Le remplacement quasiment à 1 pour 1 des sorties, dans un contexte de faible croissance des marchés, témoigne de la bonne résistance de l'emploi dans le secteur. Elle suggère aussi un enrichissement du service et une plus grande disponibilité des assureurs dans la relation et la prise en charge du client, qu'atteste le maintien du niveau élevé de recrutement dans la famille Gestion des Contrats ou prestations. Comme analysé plus en détail dans l'étude métiers "Gestion des contrats ou prestations : du produit au client, de la technique au service, un changement de culture..." (Octobre 2013), le maintien d'un volume important de recrutements en 2013 (3 570 personnes) semble indiquer que les investissements organisationnels consentis par les sociétés d'assurances se traduisent davantage par une réorientation de l'activité que par une contraction de l'effectif.

Répartition des nouveaux entrants par type de contrat au 31/12/2013



## 2 - Ventilation par type de contrat

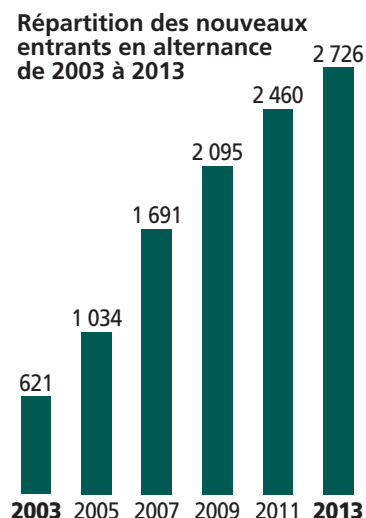
Avec 53% des recrutements (53,1% en 2012), le CDI demeure en 2013 la première modalité d'embauche dans le secteur. Rappelons que les CDI représentaient 71,8% des entrées en 2002. Après un mouvement prolongé de baisse, on assiste à une stabilisation de leur poids relatif dans les entrées sur la période récente. Une évolution qui laisse intacte la stabilité des emplois du secteur dont 95% des titulaires exercent aujourd'hui dans le cadre d'un CDI.

Les CDD représentent près d'un quart des recrutements et constituent la deuxième modalité d'embauche dans le secteur à 24,1%.

La croissance des nouveaux contrats en alternance marque un ralentissement en 2013. Après une augmentation de leur nombre de 16,3% en 2011 et de 9,7% en 2012, le volume de recrutements en alternance voit son évolution ramenée à +1% cette année. En dépit du retrait de leur importance relative dans le total des entrées à 21,3% soit -0,5 point, les 2 726 contrats en alternance enregistrés en 2013 marquent un nouveau record en nombre et confirment le rôle pivot de cette modalité d'embauche dans l'accès à la profession.

### 3 - Profil des nouveaux entrants

75,3% des recrutements 2013 ont été réalisés à Bac+2 ou plus ; 23,4% à Bac+5 ou plus. Le mouvement d'augmentation des niveaux de diplômes semble cependant s'interrompre, les chiffres 2013 traduisant même une baisse par rapport à ceux enregistrés en 2012 (respectivement 77,7% et 24,3%).



#### Profil des nouveaux entrants

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Femmes	<b>55,3%</b>	57,2%	57,7%	57,5%	58,0%	<b>60,4%</b>
Cadres	<b>21,6%</b>	23,0%	24,9%	25,0%	28,0%	<b>27,3%</b>
≥ bac+2	<b>70,1%</b>	71,9%	72,9%	75,0%	74,8%	<b>75,3%</b>
≥ bac+5	<b>18,9%</b>	19,6%	21,6%	24,4%	24,1%	<b>23,4%</b>

A l'image de la population active observée par l'INSEE, le poids des femmes dans le recrutement du secteur de l'assurance augmente de 1,5 point par rapport à 2012, et passe pour la première fois la barre des 60%. Leur poids dans les entrées en 2013 (60,4%) est désormais supérieur à leur importance dans les effectifs globaux (59,7%).

La part des cadres dans les entrées s'établit à 27,3%, en progression sensible de 2,4 points par rapport à 2012 ; elle se rapproche du plus haut niveau enregistré en 2011. Son importance demeure cependant sensiblement en deçà de la proportion des cadres dans l'effectif global (45,2%), et confirme ici la politique de promotion sociale qui caractérise traditionnellement le secteur de l'assurance.

#### 4 - Analyse des recrutements par famille de métiers

A l'image de leur poids dans l'effectif global, les deux familles cœur de métier Distribution et développement commercial et Gestion des contrats ou prestations représentent 60 % des recrutements en 2013.

##### Répartition des recrutements par famille de métiers en 2013



Leur poids respectif dans les embauches évolue cependant en sens inverse. Avec 32% des recrutements, la famille Distribution et développement commercial est en retrait sensible par rapport à 2012 (-3,9 points). Cette contraction confirme la baisse, engagée il y a maintenant cinq ans, du poids des commerciaux dans les entrées. Rappelons que les métiers commerciaux ont longtemps absorbé près de 50% des recrutements. Les efforts engagés par les directions commerciales et les DRH pour réduire le taux structurellement important de turn-over dans ces fonctions ont, semble-t-il, porté leurs fruits.

Avec 27,9% des entrées, les recrutements en Gestion des contrats ou prestations suivent une évolution inverse. La famille enregistre une progression de +2,7 points en 2013 qui fait suite à une précédente augmentation de +1,4 point en 2012. Ces recrutements font plus que compenser les sorties et concourent à la dynamique des effectifs de cette famille.

Hors métiers commerciaux et de gestion, trois familles concentrent la majorité des recrutements, dans le même ordre que celui observé en 2012 : le Pilotage économique, comptable et financier (6,6%), le Support administratif (6,4%) et les Systèmes d'information (5,0%).

# Compétences transversales : vers des profils mixtes ?

## 1 - Un indicateur de suivi : la coloration

La "coloration" est un indicateur mis en place en 2012 par l'Observatoire, avec le concours de la profession, pour compléter la nouvelle nomenclature. En effet, la nomenclature des métiers sous-tend une approche des compétences prioritairement ciblée sur le cœur de métier, afin de permettre à la grande majorité des entreprises d'y affecter et d'y retrouver leurs salariés.

Néanmoins, un grand nombre de métiers nécessitent des compétences transversales, qui peuvent être liées au contexte d'exercice ou à une expertise particulière. Ces compétences appartiennent parfois au cœur de métier d'une autre famille. Les repérer permet de décroiser les familles de métiers, de faciliter la connaissance des évolutions professionnelles dans une logique de parcours, et d'anticiper des évolutions structurelles de la branche. Par exemple, il peut s'agir d'un salarié travaillant à la DRH, en charge des statistiques sociales, ou encore, d'un juriste au sein d'un département marketing.

La finalité de cette variable est d'identifier et de qualifier plus finement les compétences complémentaires mises en œuvre dans un emploi donné, au-delà des compétences propres au cœur de métier.

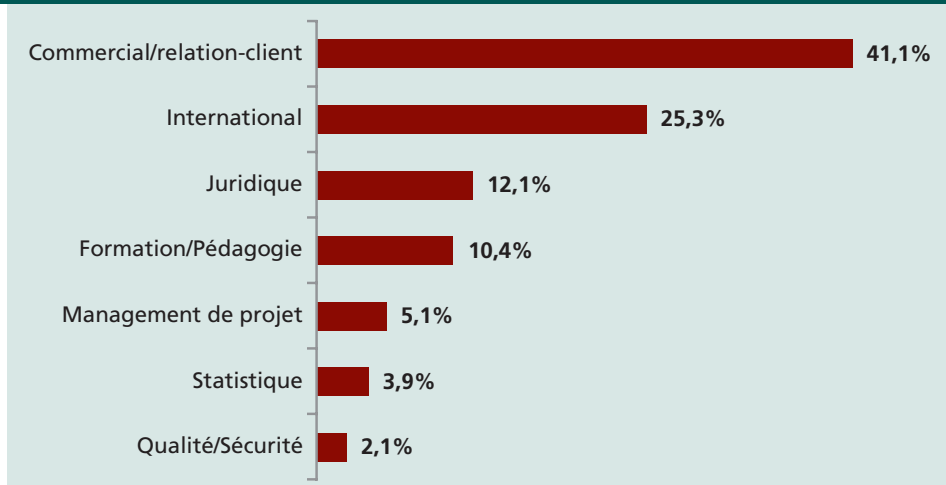
Sept domaines de compétences complémentaires ont été retenus : Commercial/relation-client, Formation/pédagogie, International, Juridique, Management de projet, Qualité/Sécurité, Statistique.

L'indicateur "coloration" permet de croiser les approches métiers et compétences

## 2 - Profils et colorations : les résultats 2013

11,4% des salariés sont déclarés détenteurs de l'une au moins des sept compétences transversales soit 16 321 personnes. Un chiffre qui, compte tenu du caractère relativement récent et non obligatoire de la collecte de cette donnée, est probablement sous-estimé.

### Poids relatif des sept compétences transversales en 2013



**Commercial/  
Relation-client :  
une compétence au  
cœur du métier de  
gestionnaire**

Avec 41,1%, la compétence transversale Commercial/relation-client est la première citée. 95% de ces signalements concernent la famille Gestion des Contrats ou prestations. 17,4% des salariés de cette famille sont, selon les déclarations, concernés par cette compétence transversale. Un pourcentage qui peut paraître faible eu égard à la forte diffusion de la relation-client parmi les collaborateurs des anciens back offices. Mais une faiblesse qui, paradoxalement, peut s'expliquer par l'importance de la diffusion de cette compétence. Au fil des ans, elle a cessé d'être une compétence transversale pour devenir une dimension constitutive du cœur de métier de ces fonctions.

La compétence Internationale représente 25,3% des déclarations. La maîtrise de cette compétence est une nécessité pour 20,3% des salariés de la famille Gestion des actifs et de l'immobilier, 8,1% de la famille Systèmes d'information, 5,9% de la famille Pilotage économique, comptable et financier, 5,8% de la famille Communication. L'internationalisation des marchés financiers et des sociétés d'assurances impose sans doute l'intégration de plus en plus forte de la compétence internationale pour ces activités.

12,1% des déclarations concernent la compétence Juridique, essentiellement dans la famille Gestion des contrats ou prestations, avec 5,1% des salariés concernés.

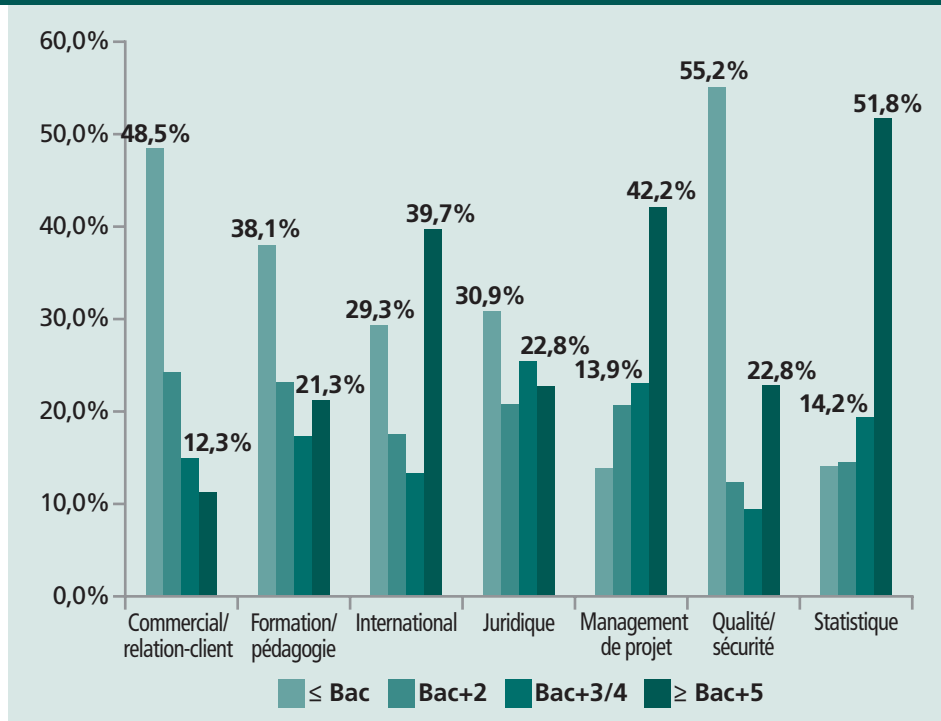
La compétence Formation et pédagogie représente 10,4%. La détention de cette compétence est citée pour 5,6% de ses collaborateurs (hors formateurs permanents).

Les compétences Management de projet (5,1%), Statistique (3,9%) et Qualité/sécurité (2,1%) recueillent des scores plus confidentiels.

Le croisement de la coloration avec le niveau de diplôme des salariés concernés produit en 2013 des résultats quasiment identiques à ceux observés en 2012



Répartition des compétences transverses selon le niveau de diplôme en 2013

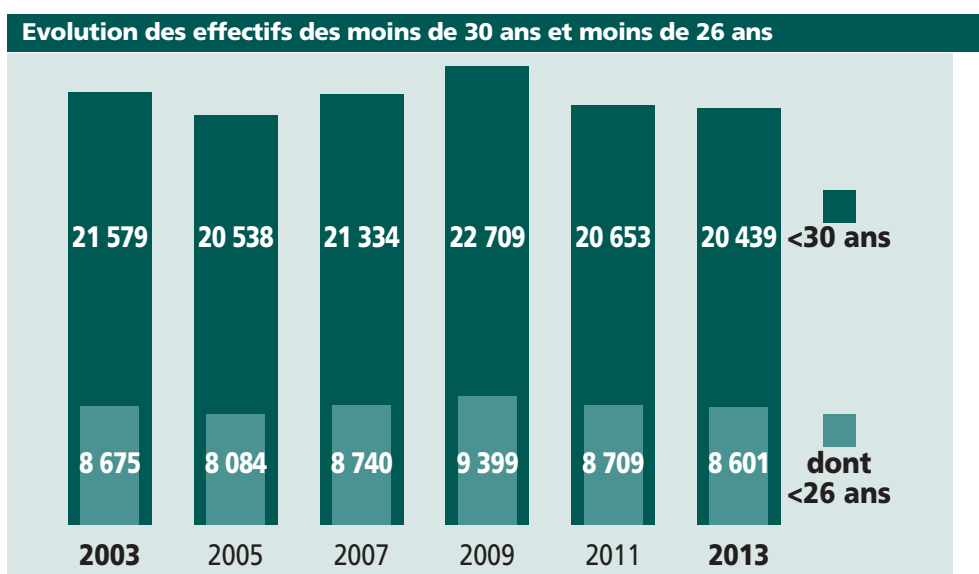


Comme représentée dans le diagramme ci-contre, la diffusion des compétences Commercial/Relation-client et dans une moindre mesure Formation/pédagogie semble être une fonction inverse du niveau de diplôme. Le constat contraire s'impose pour les compétences Management de projet et Statistique dont la détention augmente avec l'élévation du niveau de qualification.

# Jeunes : une stabilisation du niveau des diplômés

## 1 - Evolution des moins de 30 ans

L'effectif âgé de moins de 30 ans s'établit à 20 439 personnes, un niveau identique en volume à celui de 2012 (20 432). Le pourcentage des moins de 30 ans dans l'effectif total ressort à 14,2%, en baisse de 0,2 point.



Cette stabilité s'observe également pour les salariés de moins de 26 ans dont l'effectif, à 8 601, baisse de 27 personnes. Cette catégorie représente 6% de l'effectif total, soit -0,1 point par rapport à 2012.

**Evolution du taux de jeunes**

Taux de jeunes	2003	2005	2007	2009	2011	2013
<30 ans	15,6%	14,7%	15,2%	15,7%	14,5%	14,2%
<26 ans	6,3%	5,8%	6,2%	6,5%	6,1%	6,0%

L'observation sur dix ans marque une légère tendance baissière de l'importance relative des moins de 30 ans dans les effectifs. Un mouvement de même sens se constate pour les moins de 26 ans, même s'il est amorti par la montée en puissance des contrats en alternance.

## 2 - Evolution de la part des jeunes par famille de métiers

La distribution des moins de 30 ans selon les familles de métiers est identique à celle relevée pour l'ensemble de l'effectif. On relèvera cependant la légère surreprésentation des moins de 30 ans dans les familles de métiers Distribution

et développement commercial et Gestion des contrats ou prestations. Ces dernières concentrent 67,4% de leurs effectifs contre 60,6% de la population totale.

La famille Distribution absorbe 35,7% des moins de 30 ans, moins qu'en 2012 (37,2%), mais plus que sa part dans l'effectif total (32,2%).

De la même manière, la famille Gestion des contrats absorbe 31,7% des moins de 30 ans, soit 3,3 points de plus que son importance relative. A l'inverse de la précédente, cette famille fixe une part des moins de 30 ans en augmentation par rapport à 2012 (+1,6 point).

#### Répartition des moins de 30 ans par famille de métiers en 2013



**Commerciaux  
et gestionnaires :  
un mouvement  
de convergence**

Une analyse comparée des différentes familles de métiers, selon l'importance de la part des moins de 30 ans dans leurs effectifs, fait ressortir trois grands ensembles :

1 - La part des moins de 30 ans est supérieure à son poids dans l'effectif total : Actuariat et conception technique (24,1%), marketing (19,1%), Gestion des actifs et du patrimoine (17,7%).

2 - Le poids des moins de 30 ans est inférieur à son importance dans l'effectif total : Pilotage et gouvernance d'entreprise (1,7%), Systèmes d'Information (5,5%), Contrôle technique et prévention (5,9%), Ressources Humaines (10,4%).

3 - La part des moins de 30 ans est voisine de ce qu'elle représente dans l'effectif total : Gestion des contrats ou prestations (15,9%), Distribution et développement commercial (15,7%).

### 3 - Evolution du taux de jeunes chez les nouveaux entrants

En 2013, la part des moins de 30 ans parmi les nouveaux entrants s'établit à 55,4% contre 58,1% en 2012. Ce retrait de 2,7 points contraste avec la relative stabilité observée depuis 2003.

L'augmentation des plus de 30 ans dans les recrutements traduit-elle l'entrée dans le secteur de l'assurance de personnes à un âge et à un stade d'expérience plus avancé ? Est-elle plutôt la conséquence d'une mobilité intra-secteur plus importante ?

Seule l'observation des prochaines années permettra de déterminer si, après dix ans d'une grande stabilité, les résultats 2013 sont atypiques ou constituent l'amorce d'une nouvelle distribution de l'âge d'entrée dans les sociétés d'assurances.

#### Evolution du taux de jeunes dans les recrutements

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
< 30 ans	<b>58,8%</b>	59,9%	59,8%	59,5%	58,4%	<b>55,4%</b>
< 26 ans	<b>36,1%</b>	37,4%	37,2%	38,2%	37,3%	<b>36,2%</b>

### 4 - Evolution du taux de cadres chez les moins de 30 ans

Le taux de cadres dans la population des moins de 30 ans reste quasiment inchangé à 20,1% (-0,1 point) ; le taux équivalent pour les moins de 26 ans est également stable à 10,4%. Pour ces deux classes de population, l'accès au statut cadre demeure sensiblement inférieur à celui observé tous âges confondus (45,2%).

#### Evolution du taux de cadres chez les jeunes de 2003 à 2013



## 5 - Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans

20% des personnes de moins de 30 ans ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au baccalauréat, soit une augmentation de 1,6 point par rapport à 2012.

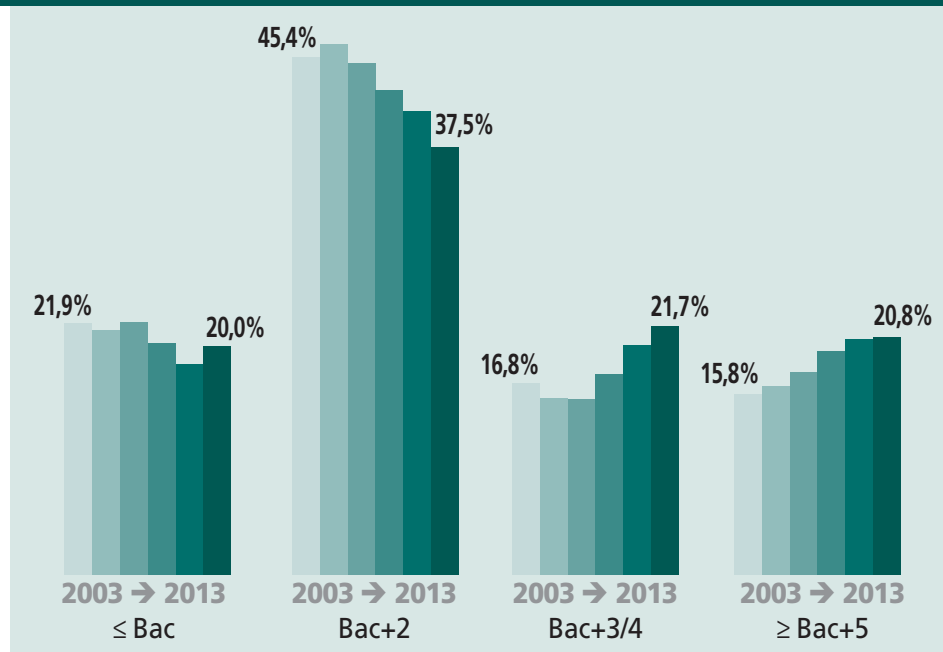
La catégorie des titulaires de diplômes de niveau Bac+2 confirme la baisse de sa part (37,5%) dans cette même catégorie d'âge. Le reflux, amorcé en 2006, s'accélère pour la troisième année consécutive : -0,9 point en 2010, -1 point en 2011, -1,2 point en 2012, -2 points en 2013.

Avec une augmentation de 0,9 point, le niveau Bac+3/4 poursuit la dynamique haussière engagée en 2007 pour s'établir en 2013 à 21,7%, son plus haut niveau depuis 2003.

En 2013, et pour la première fois depuis 2003, la part des diplômés  $\geq$ Bac+5 chez les moins de 30 ans baisse de 0,6 point s'établissant à 20,8%.

**Hausse des  $\leq$ Bac  
et tassement  
des  $\geq$ Bac+5**

Evolution du niveau de diplôme chez les moins de 30 ans de 2003 à 2013



Au global, la tendance à l'augmentation du niveau de diplômes, qui était une caractéristique majeure de la période 2002/2012, semble s'estomper. En 2013, le niveau  $\leq$ Bac reprend un peu d'importance par rapport au niveau Bac+2 dont le recul, avec celui des  $\geq$ Bac+5, bénéficie à la catégorie Bac+3/4.

Cette stabilisation est la résultante d'un équilibre entre des besoins de qualifications initiales certes renforcées, mais qui laissent toujours des espaces importants aux talents. Ceux-ci, combinés à des formes d'apprentissage professionnel (de type alternance) rendent possible l'accès au secteur de l'assurance avec des niveaux qualification plus modestes.

# Les séniors en volume croissant

## 1 - Evolution de la part des 55 ans et plus dans la population totale

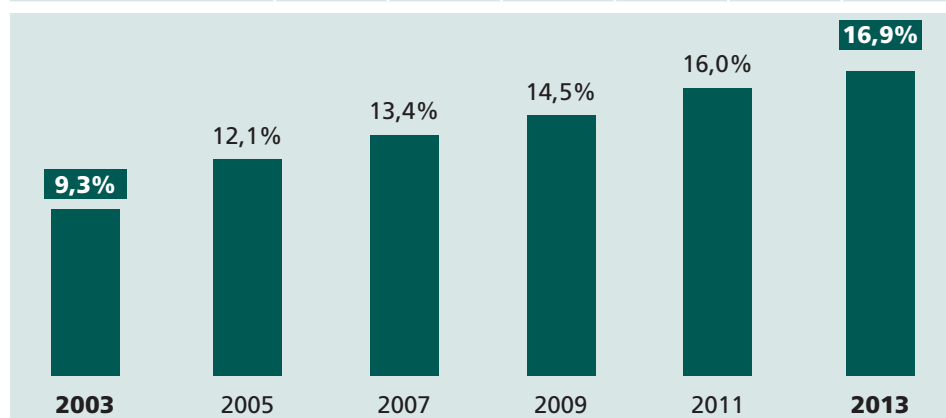
A fin 2013, on comptait 24 238 personnes âgées de 55 ans et plus. Une augmentation annuelle de 2,2% qui marque cependant une décélération par rapport à 2012 (+4,0%) et 2011 (+5,9%). En 2002, seulement 1 salarié sur 13 avait plus de 55 ans ; en 2013 c'est le cas d'un salarié sur 6. L'importance de cette population (16,9%) dans les effectifs globaux est ainsi supérieure à celle des collaborateurs âgés de moins de 30 ans (14,2%).

Il ne faut pas voir dans ces chiffres un pic, mais une vague de fond qui trouvera sa traduction par le caractère durable du niveau élevé des départs à la retraite dans les prochaines années.

Séniors :  
1 salarié sur 6  
à 55 ans ou plus

Evolution de la part des 55 ans et plus de 2003 à 2013

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Nombre	12 808	16 946	18 847	21 048	22 823	24 238
%/Population Totale	9,3%	12,1%	13,4%	14,5%	16,0%	16,9%



Le vieillissement des générations du baby-boom et le recul de l'âge de la retraite, de même qu'un recours plus sélectif qu'il ne le fût à des dispositifs de départs anticipés, font que tous ces éléments se conjuguent pour prolonger la période d'activité des plus anciens. Cette augmentation du taux d'activité des séniors se traduit par un recul de l'âge moyen de cessation d'activité qui passe de 57 ans et 5 mois en 2005 à 60 ans et 4 mois en 2013 (identique à celui de 2012).

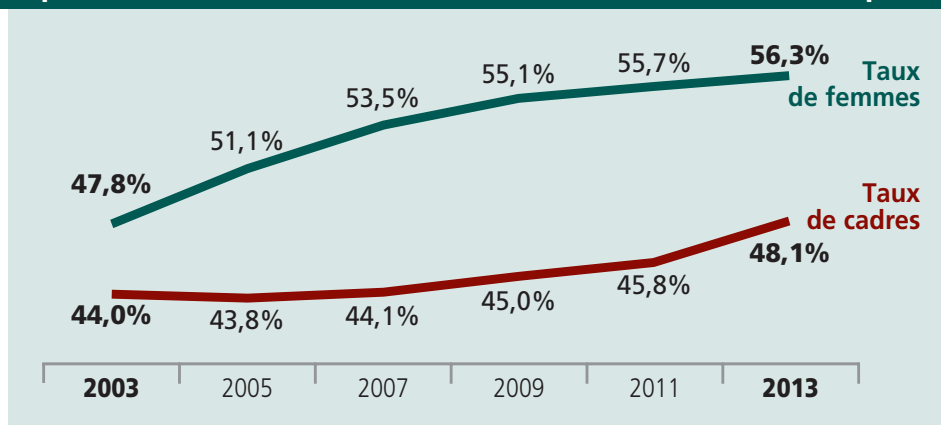
Contrairement à la tendance observée depuis plusieurs années, 2013 marque cependant une stabilité de l'âge moyen de cessation d'activité, ainsi que la reprise d'un différentiel croissant entre les cadres et les non cadres. Cet écart était en effet de 5 mois en 2012, et repasse cette année à 8 mois.

L'augmentation des effectifs âgés dans l'assurance n'a rien d'atypique ; elle reflète une évolution observée au niveau national par l'INSEE qui reste néanmoins insuffisante en regard du sous-emploi de cette population et du recul progressif de l'âge de départ à la retraite.

## 2 - Part des femmes et taux de cadres chez les 55 ans et plus

La part des femmes dans la population âgée de plus de 55 ans n'a cessé de croître de 2003 à 2012. Elle se stabilise en 2013 pour la première fois au taux de 56,3%, soit un peu en-dessous de leur importance, 59,7% dans l'effectif global des sociétés d'assurances.

### Comparaison du taux de femmes et du taux de cadres chez les 55 ans et plus



Dans la continuation de la tendance constatée sur toute la décennie 2000, la part des cadres parmi les 55 ans et plus s'établit à 48,1%, et connaît en 2013 sa plus forte progression annuelle (+1,7 point). L'augmentation de la part des cadres dans l'effectif total des sociétés laisse prévoir le prolongement mécanique de cette tendance au cours des années à venir.

Observons que la majorité des personnes de 55 ans et plus a été recrutée dans les années 1970/1980. L'importance des femmes dans cette population nous rappelle que la féminisation du secteur n'est pas un phénomène nouveau, mais s'inscrit dans une tradition fort ancienne des entreprises d'assurances.

### Evolution de la part des femmes par statut chez les 55 ans et plus

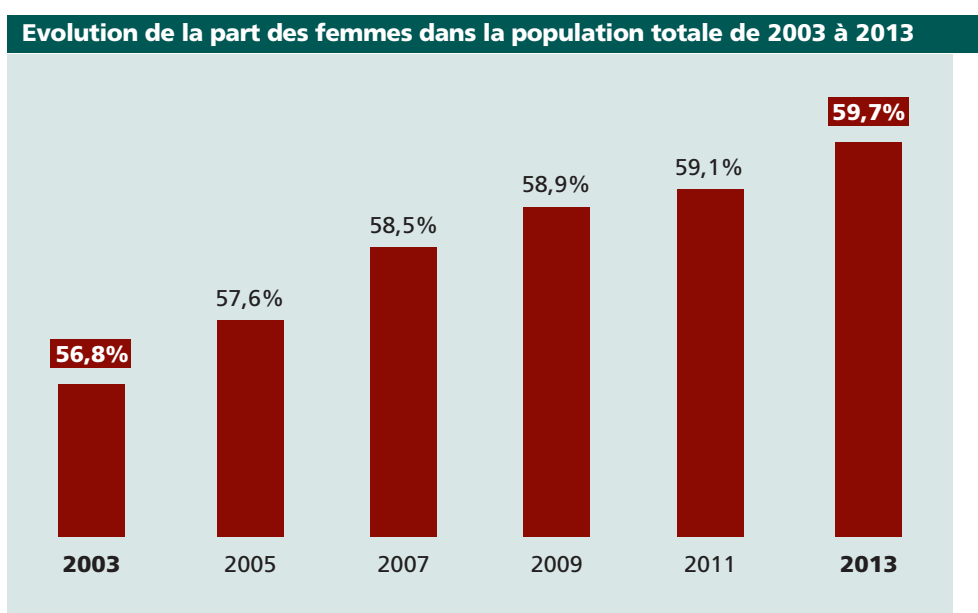


**Plus de femmes  
chez les cadres  
et chez  
les non cadres**

# La féminisation se poursuit

## 1 - La reprise du mouvement de féminisation se confirme

Après un palier en 2010 et 2011, le mouvement de féminisation avait repris son cours en 2012. L'année 2013 voit la confirmation de cette tendance avec une augmentation de la part des femmes dans l'effectif total de 0,3 point à 59,7%. Une dynamique qui s'explique par leur sur-représentation dans les recrutements (60,4%) et une sous-représentation dans les sorties.



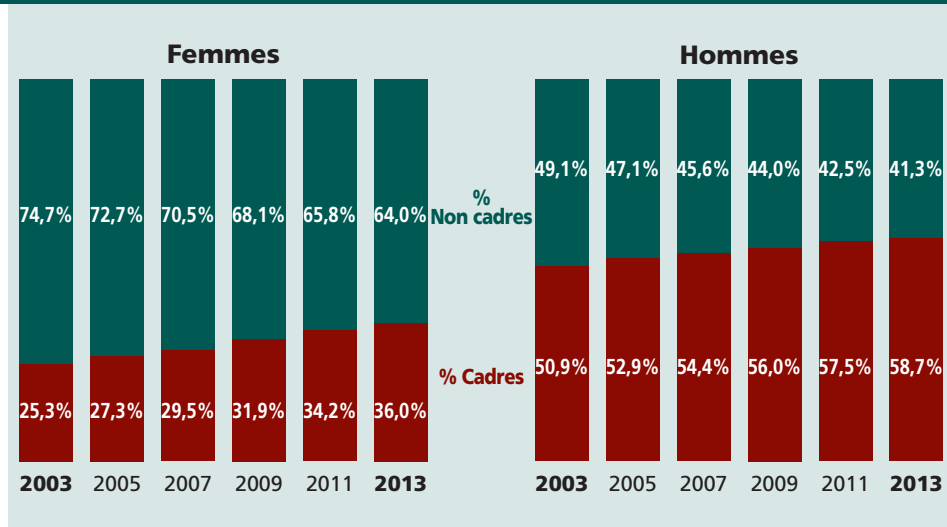
Comme le montre un comparatif avec les données INSEE (2012), l'évolution de l'assurance en matière d'emploi féminin reflète les tendances nationales observées dans d'autres secteurs. Depuis 2005, l'augmentation du nombre des femmes dans la population active est le double de celle des hommes. La part des femmes dans l'assurance (59,7%) est proche de la place qu'elles occupent dans l'emploi tertiaire en France (55,1%) et plus particulièrement dans le secteur finance, assurance, immobilier (55,7%). Elles représentent par ailleurs plus des deux tiers des effectifs dans l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale (67,4%).

## 2 - Répartition cadres / non cadres par genre

En 2013, comme au cours des années précédentes, la progression de la diffusion du statut cadre bénéficie davantage aux femmes qu'aux hommes : la part des femmes poursuit la progression constante observée depuis 2003 pour s'établir fin 2013 à 47,6%, en augmentation de 0,7 point par rapport à 2012.

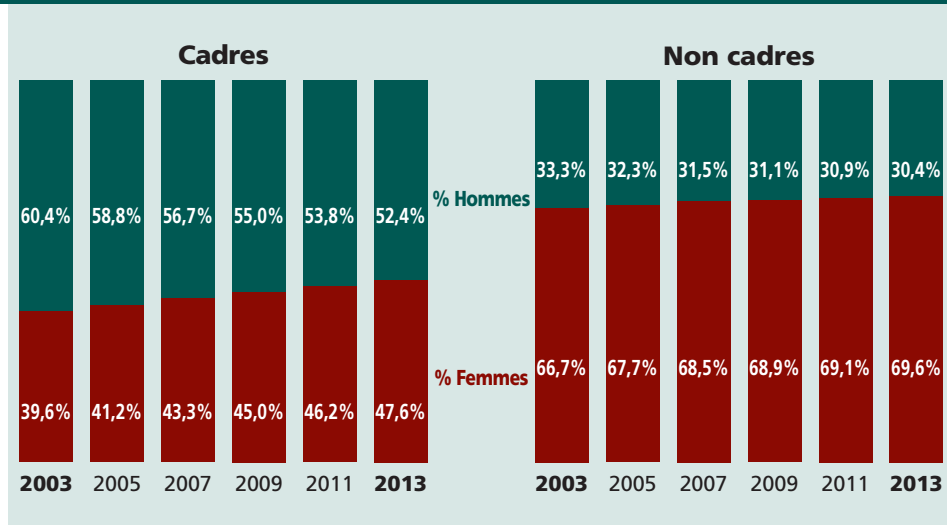


## Répartition cadres / non cadres par genre de 2003 à 2013



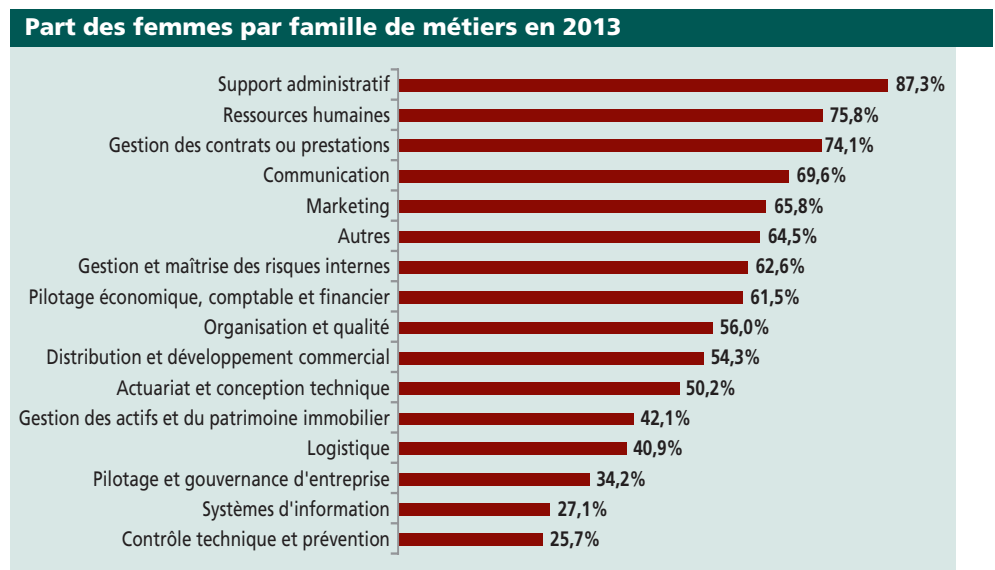
Du chemin reste cependant à parcourir avant que la parité ne soit atteinte. Observons en premier lieu que la part des femmes au sein de la population non cadres est également en progression (+0,5 point). En 2013, seuls 36% des femmes contre 58,7% des hommes bénéficient du statut cadre. L'écart du taux de cadres entre les hommes et les femmes était de 25,6 points en 2003, il demeure au niveau élevé de 22,7 points 10 ans plus tard. La résorption de l'écart apparaît ainsi relativement lente. Aussi, l'augmentation du taux de cadres parmi les femmes semble-t-elle davantage procéder de la diffusion plus grande de ce statut dans le secteur, que d'un rééquilibrage significatif hommes / femmes ?

## Evolution de la répartition par genre et par statut de 2003 à 2013



### 3 - La polarisation hommes/femmes des métiers ne se résorbe pas

La part des femmes dans l'effectif global recouvre des disparités importantes entre familles de métiers. Le graphique ci-dessous fait clairement apparaître des familles très largement féminines qui contrastent avec d'autres familles essentiellement masculines.



A l'inverse de la tendance à la féminisation dans l'effectif global, cinq familles de métiers enregistrent, en 2013, une baisse de la part des femmes comprise entre 0 et 1 point (Actuariat et conception technique, Pilotage économique comptable et financier, Support administratif, Systèmes d'Information, Communication) ou proche de 3 points (Contrôle technique et prévention).

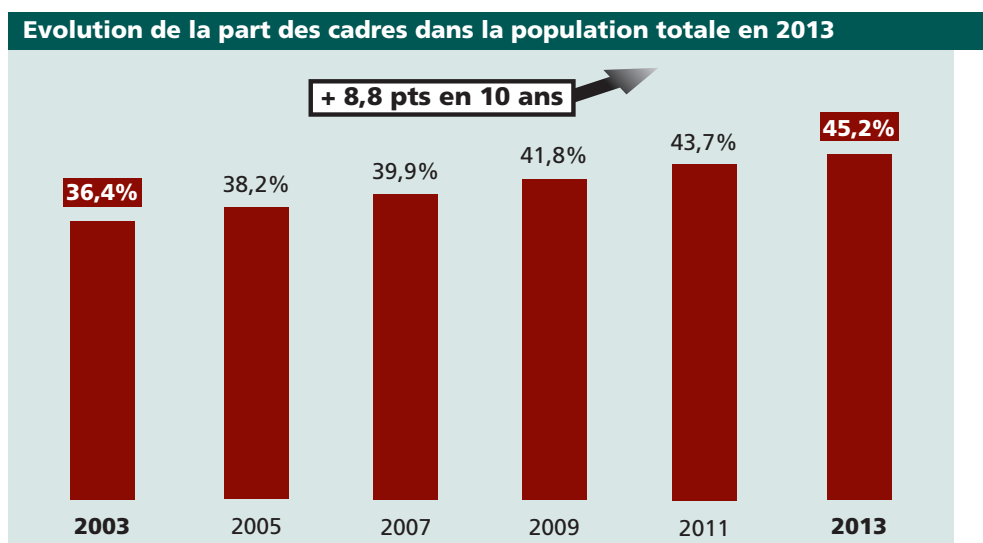
La dynamique de ces évolutions ne contribue pas à la résorption de la polarisation hommes / femmes par métier. Dans deux familles parmi les trois les plus féminines (Ressources Humaines et Gestion des contrats et prestations), la part des femmes continue encore d'augmenter. Symétriquement, les deux familles les plus masculines (Contrôle technique et prévention et Systèmes d'Information) voient la proportion des hommes encore à la hausse.

Au global, le profil de mixité des sociétés d'assurances qui se dégage est celui d'une juxtaposition de métiers très différemment "genrés". Il y a encore de la marge pour faire progresser la mixité à l'intérieur d'un même collectif élémentaire de travail.

# Le statut cadre se généralise

## 1 - Un taux de cadres en hausse constante

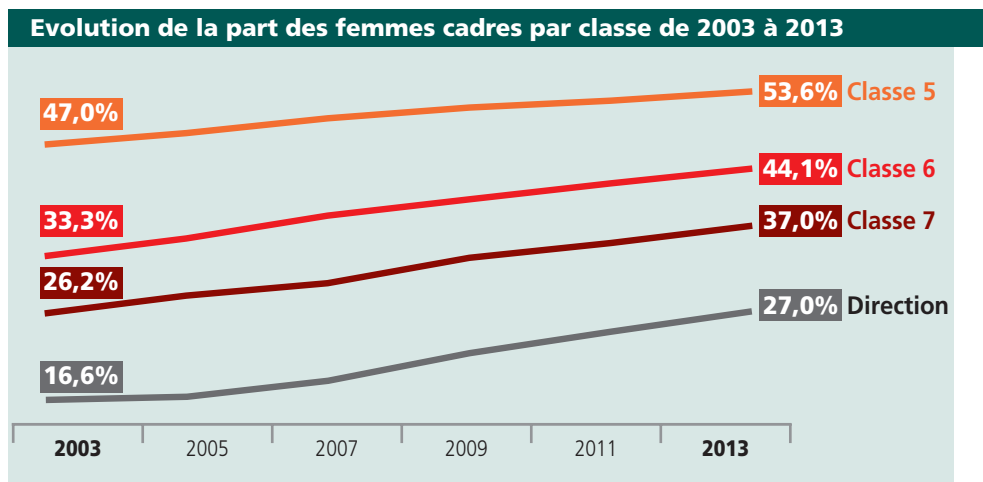
Avec un poids des cadres en croissance de 0,8 point à 45,2%, l'année 2013 s'inscrit dans la continuité de la progression du taux de cadres observée depuis 2003, comprise dans une fourchette de +0,7 à +1 point par an.



En dix ans, le poids des cadres dans la population totale augmente de 8,8 points traduisant les besoins croissants de qualification liés, notamment, aux expertises dans les activités de conception et de traitement de l'information.

## 2 - Répartition hommes / femmes par classe

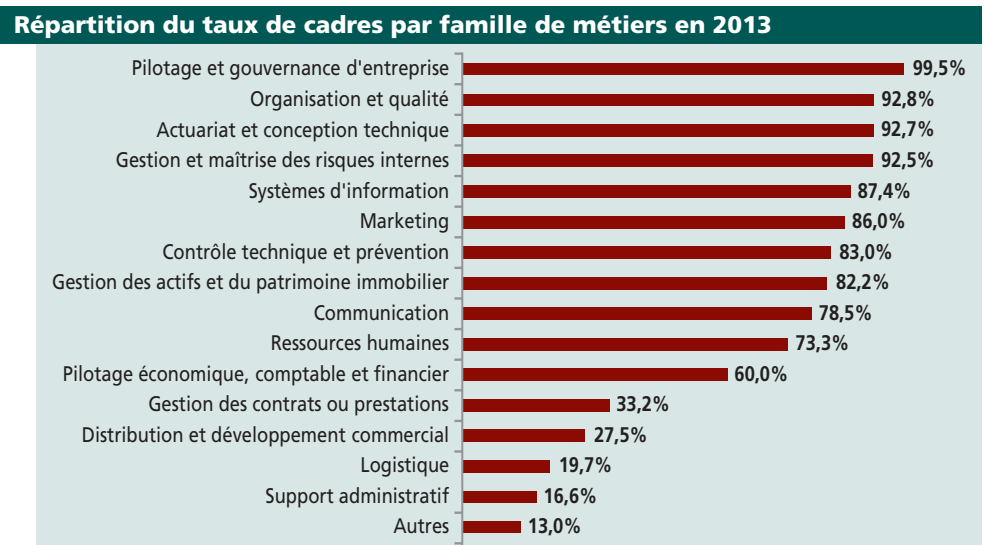
La part des femmes dans les effectifs cadre a augmenté de 8 points en 10 ans pour s'établir à 47,6%. Cette augmentation est plus forte pour les niveaux de classe cadre plus élevés : +6,6 points pour la classe 5, +11,8 points pour la classe 6, +10,8 points pour la classe 7, +10,4 points pour les postes de Direction.



Plus que l'augmentation de la part des femmes dans l'ensemble des postes de cadres, c'est le rattrapage plus important de leur participation aux postes de responsabilités et/ou de technicités les plus élevés qui témoignent le mieux des politiques volontaristes menées par de nombreuses entreprises du secteur en matière de reconnaissance

### 3 - Evolution du taux de cadres par famille de métiers

L'analyse du taux de cadres par famille de métiers confirme pour la quasi-totalité d'entre elles des exigences de qualification de plus en plus élevées.



En 2013, le taux de cadres augmente dans quasiment toutes les familles de métiers sauf en Gestion de contrats ou prestations (stable), Communication (-0,3 point), et Gestion des actifs et du patrimoine immobilier (-0,1 point).

Du point de vue du taux de cadres atteint, on peut cependant distinguer deux grands ensembles.

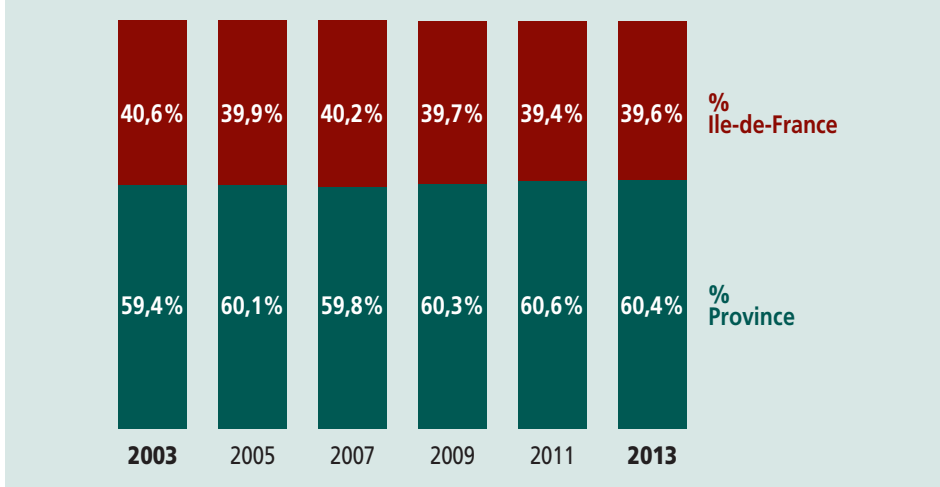
Dans les deux principales familles cœur de métier, le taux de cadres est relativement faible : 33,2% dans la famille Gestion des contrats, 27,5% dans la famille Distribution et développement commercial. Un niveau qui s'explique par l'importance de l'effectif et le taux d'encadrement historiquement faible de cette population. Un profil que l'augmentation du niveau de technicité dans certaines fonctions (par exemple l'augmentation du nombre de vendeurs de statut cadre) n'a modifié qu'à la marge.

Pour un deuxième ensemble de familles, la détention du statut cadre est devenue quasiment consubstantielle à l'exercice même du métier, que celui-ci s'accompagne ou pas de responsabilités d'encadrement d'équipes. Pour huit des quinze familles, les exigences de technicité sont devenues telles que leur taux de cadres dépasse aujourd'hui le seuil de 80%.

# Répartition géographique des salariés de l'assurance

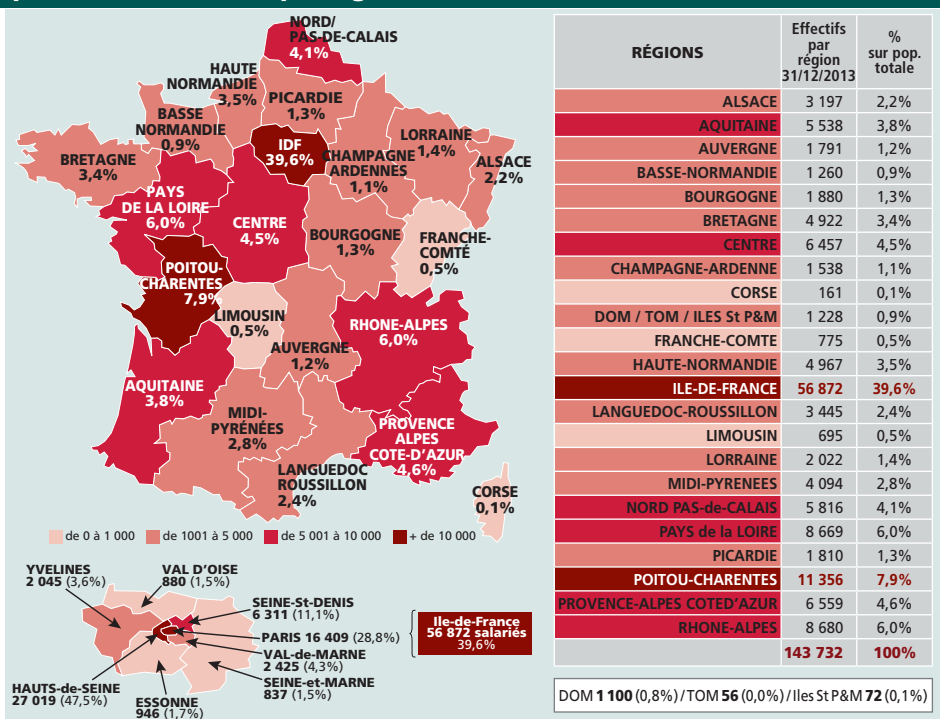
Année après année, la répartition géographique Ile-de-France / Province des salariés de l'assurance témoigne d'une grande stabilité. La part de l'Ile-de-France reste constante, à 39,6% (+0,2 point). Cependant le poids de cette région dans les recrutements, 46,2%, est de 6,6 points plus élevé que sa part dans les effectifs, traduisant sans doute un turn-over qui y est plus élevé.

## Ventilation des effectifs totaux IDF / Province de 2003 à 2013



La hiérarchie des régions n'est pas modifiée : Ile-de-France (39,6%) devance Poitou-Charentes (7,9%), Rhône-Alpes (6%), Pays-de-Loire (6%), PACA (4,6%), Nord-Pas-de-Calais (4,1%) et Aquitaine (3,8%).

## Répartition des effectifs par région en 2013



Le poids des différentes régions oscille faiblement d'une année sur l'autre entre (-0,3 et +0,1 point). Les mouvements d'effectifs enregistrés sur Paris intra-muros n'en apparaissent que plus significatifs. Sa part est en recul de 1,4 point pour s'établir à 30,2% marquant la poursuite du mouvement de relocalisation des emplois sur les départements limitrophes (Hauts-de-Seine et Seine-Saint-Denis notamment).

La comparaison des profils démographiques Ile-de-France / Province fait ressortir un poids des femmes dans les effectifs relativement semblable. Il contraste avec l'image inversée qu'offre ces deux territoires en matière de taux d'encadrement : près des 2/3 des salariés sont cadres en Ile-de-France contre 1/3 en Province.

## 1 - Evolution de la population hommes / femmes en Ile-de-France et en Province

L'augmentation de la part des femmes se poursuit en 2013 tant en Ile-de-France (+0,2%) qu'en Province (+0,6%). Leur importance sur les deux territoires est très proche de la moyenne nationale, légèrement en dessous en IDF, au-dessus pour les régions de province.

**Ventilation des femmes et des hommes en IDF / Province de 2003 à 2013**

		2003	2005	2007	2009	2011	2013
IDF	Femmes	57,2%	57,7%	58,0%	57,8%	57,5%	57,9%
	Hommes	42,8%	42,3%	42,0%	42,2%	42,5%	42,1%
Province	Femmes	56,6%	57,5%	58,7%	59,6%	60,2%	60,8%
	Hommes	43,4%	42,5%	41,3%	40,4%	39,8%	39,2%

## 2 - Evolution du taux de cadres en Ile-de-France et en Province

En 2013, le taux de cadre poursuit sa progression tant sur la région IDF (+0,9 point) que sur la Province (+0,9 point). Le contraste demeure cependant entre un effectif à 2/3 non cadres en Province et quasiment à 2/3 cadres en Ile-de-France. Une différence qui s'explique essentiellement par l'implantation sur ce territoire des sièges sociaux et une concentration des fonctions centrales dont les familles de métiers les plus représentées comptent une part importante de cadres.

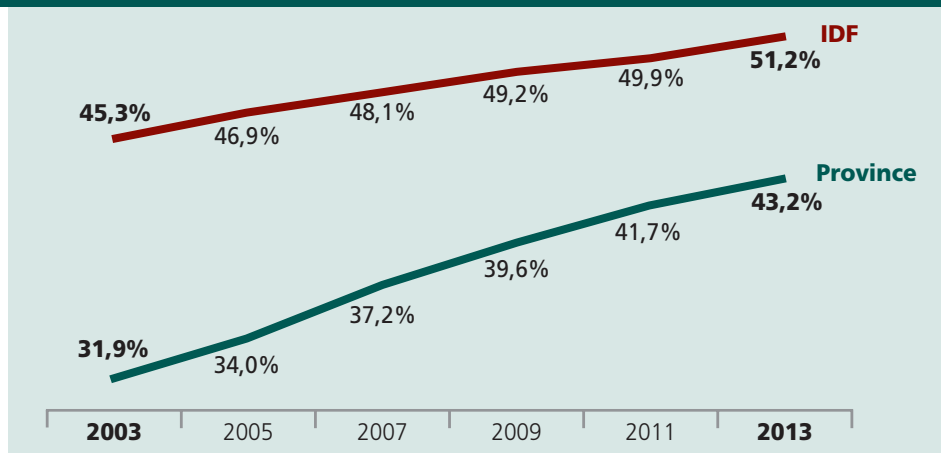
**Ventilation des cadres et des non cadres en IDF / Province de 2003 à 2013**

		2003	2005	2007	2009	2011	2013
IDF	Cadres	51,1%	53,2%	55,5%	58,9%	61,4%	63,6%
	Non cadres	48,9%	46,8%	44,5%	41,1%	38,6%	36,4%
Province	Cadres	26,3%	28,2%	29,4%	30,5%	32,2%	33,1%
	Non cadres	73,7%	71,8%	70,6%	69,5%	67,8%	66,9%

### 3 - Part des femmes chez les cadres en Ile-de-France et en Province

L'augmentation de la part des femmes parmi les cadres est observable en 2013 tant en IDF (+0,6 point) qu'en Province (+0,9 point). Par rapport à leur poids dans la population totale (59,7%), on relève un déficit de femmes cadres beaucoup plus important en Province (17,6 points) qu'en Ile-de-France (6,7 points).

Part des femmes chez les cadres en IDF / Province de 2003 à 2013

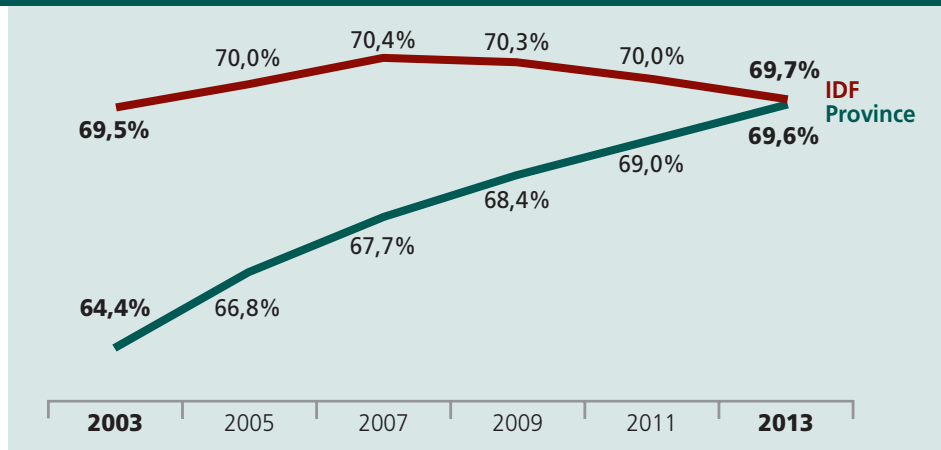


Notons que cet écart se résorbe progressivement à une vitesse légèrement supérieure en Province par rapport à l'Ile-de-France.

### 4 - Part des femmes cadres et non cadres en Ile-de-France

En 2013, la part des femmes chez les non cadres augmente légèrement en Ile-de-France (+0,1 point), de manière plus importante en province (+0,4 point).

Part des femmes chez les non cadres en IDF / Province de 2003 à 2013



Le mouvement de convergence observé depuis 2007 (voir le graphique ci-dessus) aboutit en 2013 à un poids des femmes parmi les non cadres quasiment identique sur les deux territoires.





## 2<sup>ème</sup> partie

**R O F A 2 0 1 4**

La partie ROFA 2014 rend compte de la huitième enquête menée par l'Observatoire en ce qui concerne le recueil statistique des données relatives à la formation continue des salariés de l'assurance. Elle porte sur les réalisations de l'exercice 2013 et propose une analyse dynamique des exercices antérieurs, donnant ainsi une vision structurelle de la mise en œuvre des politiques de formation des entreprises d'assurances.

- **Méthodologie de l'enquête formation**
- **Les populations formées**
- **Les orientations de formation**
- **Zoom sur l'alternance**

# Méthodologie de l'enquête formation

Ce huitième rapport sur la formation professionnelle continue concerne l'année 2013. Il est élaboré à partir du recueil des données formation des entreprises de la profession, par croisement avec la base de données du Roma (Cf. partie 1).

La sélection des différentes variables a été effectuée en amont du premier rapport, par un groupe de travail RH élargi et représentatif des sociétés et mutuelles d'assurances.

---

**Taux de réponse  
à l'enquête  
85,6%**

---

**Cette année, le taux de réponse de la part des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA s'élève à 85,6%.** Il marque une nouvelle fois, tout l'intérêt que les entreprises portent à la formation professionnelle et leur attachement aux accords de branche du 14 octobre 2004 et du 22 juin 2007.

L'analyse proposée dans le cadre de ce rapport est organisée autour des axes suivants :

- les populations formées, avec une déclinaison par famille de métiers (selon la nomenclature 2012 des métiers de l'assurance) et par critère socioprofessionnel, dans leur ensemble puis par sous-population ;
- les orientations, en termes de domaines d'action et d'utilisation des différents dispositifs de formation ;
- un zoom sur l'alternance (en complément du chapitre traitant spécifiquement des recrutements dans la partie 1 du Roma).

Enfin, quelques éléments méthodologiques doivent être précisés.

Les salariés formés correspondent à des personnes et non à des stagiaires. Ainsi, lorsque sont évoquées les durées de formation, par exemple, **il s'agit bien de la durée moyenne de formation par personne** au cours de l'année et non d'une durée de stage.

L'étude tient compte de toutes les formations déclarées par les entreprises, sans limitation aux critères d'éligibilité fiscale, dans une volonté de pragmatisme et afin de mieux prendre en compte la réalité de l'ensemble des démarches de professionnalisation engagées par les entreprises du secteur de l'assurance.

# Les populations formées

## Données globales

Au 31/12/2013, les entreprises ayant répondu à l'enquête Rofa totalisent un effectif de 120 030 salariés. Au cours de cette année, 85 194 d'entre eux ont suivi une ou plusieurs formations (hors contrats d'apprentissage et alternance). Ainsi, le taux d'accès des salariés à la formation s'établit à 71,0%, en légère augmentation par rapport à 2012 (70,3%). Rappelons que ce taux varie de 70% à 75% selon les années.

Ainsi, la participation des salariés demeure relativement élevée, reflétant la forte culture de formation qui caractérise l'assurance. Son investissement (4,1% de la masse salariale en 2013) reste en effet très supérieur à l'obligation légale (1,6% de la masse salariale), ainsi qu'à la moyenne interprofessionnelle des entreprises de dix salariés et plus (2,7%), pour lesquelles le taux d'accès à la formation s'établit à 42,7%, avec une durée moyenne de 28,6 heures (Source: *Annexe au projet de loi de finances pour 2014 – Formation professionnelle – données en 2011*).

Après une baisse continue de 2007 à 2011 (de 44,1 heures à 35,4 heures), puis une stabilisation en 2012 (35,3 heures), la durée moyenne de formation baisse à nouveau en 2013 pour s'établir à 33,7 heures.

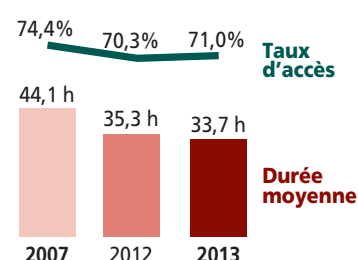
L'analyse de la durée moyenne de formation par quartile fait apparaître une ventilation proche de celles calculées les années précédentes :

- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une durée totale de formation inférieure ou égale à 10 heures ;
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 10 et 21 heures ;
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation entre 21 et 38 heures ;
- 25% des salariés formés ont bénéficié d'une formation supérieure à 38 heures.

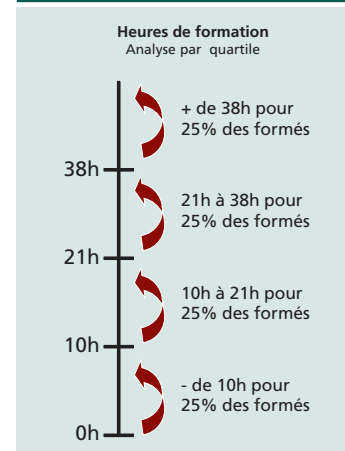
Au fil des ans, il se confirme une contraction des formations les plus longues et, dans le même temps, une augmentation du nombre de sessions de formation de très courte durée, qui correspondent principalement à des actions de e-learning.

Ainsi, les chiffres 2013 confirment l'hypothèse déjà posée d'une réduction de la durée moyenne s'expliquant par les nouvelles pratiques pédagogiques déclinées en entreprise, mais sans doute aussi par l'élévation constante du niveau de formation initiale des salariés de l'assurance (64,1% possèdent un niveau  $\geq$  Bac+2, toutes générations confondues).

Taux d'accès global  
**71,0%**



Durée moyenne de formation  
**33,7 heures**



## 1 - Analyse de la formation par famille de métiers

L'analyse de la formation par famille de métiers montre cette année quelques évolutions par rapport aux années antérieures. Six familles de métiers se démarquent en effet avec des taux d'accès supérieurs à 70%.

La famille Distribution et développement commercial demeure traditionnellement en tête des plus importants bénéficiaires de formation (79,3%), soit en hausse de 4,3 points par rapport à 2012.

La famille Actuariat et conception technique se hisse cette année en deuxième position avec une hausse remarquable de 9 points, à 73,0%.

La famille Gestion des contrats ou prestations se maintient à 72,8% (vs 74,0% en 2012), à l'instar des Ressources humaines qui affichent un taux de 72,3% (vs 71,8% en 2012).

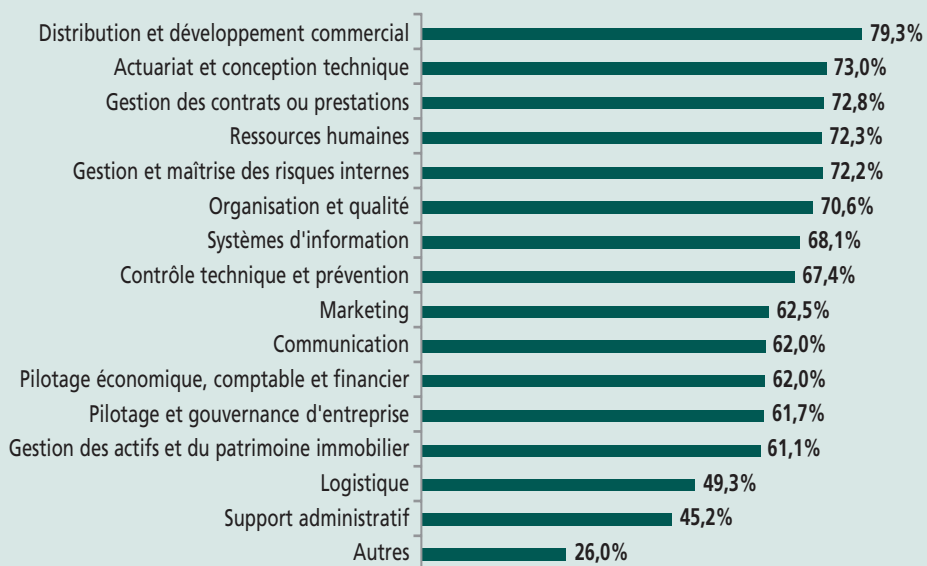
La famille Gestion et maîtrise des risques internes progresse quant à elle de 4,7 points en 2013 pour s'établir à 72,2%.

La famille Organisation et qualité passe cette année la dizaine supérieure pour atteindre 70,6% (vs 69,3% en 2012).

Bien qu'en bas de ce classement, relevons que la famille Gestion des actifs et du patrimoine immobilier poursuit son mouvement de croissance cette année encore pour atteindre 61,1%, soit une hausse notable de 5,1 points.

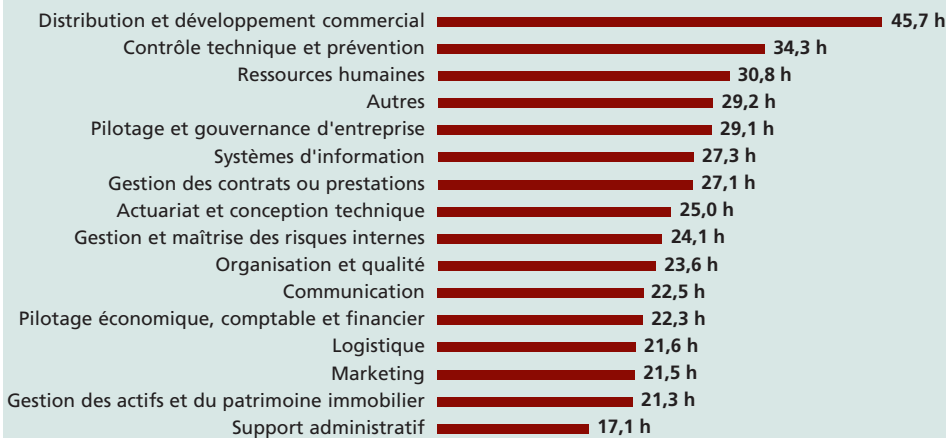
Enfin, comme en 2012, les familles Logistique (49,3%) et Support administratif (45,2%) se démarquent toujours de la moyenne de branche avec des taux d'accès inférieurs à 50%.

### Taux d'accès par famille de métiers



**Des taux d'accès toujours élevés... 79,3% chez les commerciaux !**

**Durée moyenne par famille de métiers**



En termes de durées moyennes de formation, la famille Distribution et développement commercial demeure toujours la population la plus utilisatrice de formation avec 45,7 heures (soit -2,6 heures par rapport à 2012), suivie des familles Contrôle technique et prévention (34,3 heures, en hausse de 4,8 heures), et Ressources humaines (30,8 heures) soit -3,2 heures par rapport à 2012.

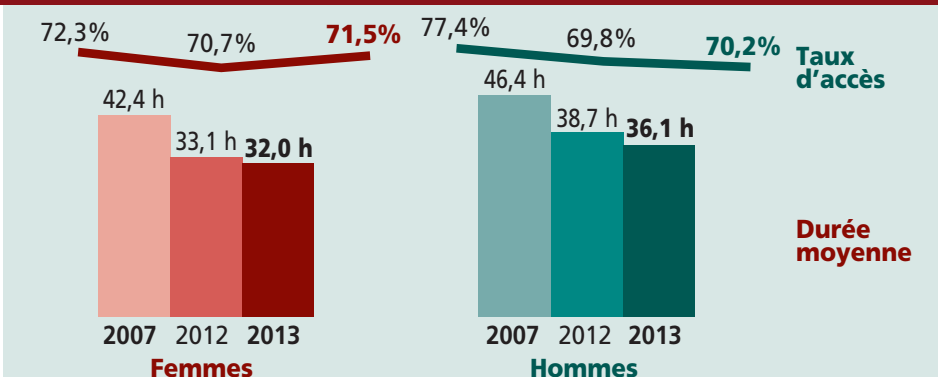
Les autres familles enregistrent des durées moyennes de 17,1 heures (Support administratif) à 29,1 heures (Pilotage et gouvernance d'entreprise), dans un ordre sans changement notable.

La famille Gestion de contrats ou prestations, quant à elle, affiche une durée moyenne relativement stable par rapport aux années antérieures (27,1 heures en 2013 vs 27,9 heures en 2012).

**2 - Analyse de la formation par genre**

En 2013, pour la deuxième année consécutive, le taux d'accès des femmes dépasse celui des hommes, avec un écart moyen entre les deux genres en légère hausse (1,3 point vs 0,9 point en 2012).

**Evolution de la durée moyenne et du taux d'accès par genre**



**Les femmes  
vont davantage  
en formation  
que les hommes :  
71,5% vs 70,2%**

Les femmes représentent 59,5% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête formation et 60,0% des formés. Cette année encore, leur représentation est donc conforme à la place qu'elles occupent au sein de la population salariée. Leur taux d'accès (71,5%, soit +0,8 point) progresse en 2013, tout en se situant dans la moyenne des taux enregistrés depuis 2007.

Les hommes représentent 40,5% des effectifs des entreprises répondantes à l'enquête formation et 40,0% des formés. Après la forte baisse enregistrée l'an passé, leur taux d'accès s'établit à 70,2% (soit +0,4 point) et semble donc se stabiliser.

#### Répartition par genre

2013	Nombre d'heures	%	% de la population formée	% de la population totale	Durée moyenne
Femmes	1 635 515 h	57,0%	60,0%	59,5%	32,0 h
Hommes	1 232 468 h	43,0%	40,0%	40,5%	36,1 h

**Durées moyennes**  
Femmes : 32,0 heures  
Hommes : 36,1 heures

Indépendamment du genre, les durées moyennes de formation diminuent en 2013. Cette contraction concerne néanmoins davantage les hommes (36,1 heures, soit -2,6 heures par rapport à 2012) que les femmes (32,0 heures, soit -1,1 heure par rapport à 2012). Notons toutefois que les écarts relevés en faveur des hommes reviennent aux valeurs d'origine de l'enquête : 4,0 heures en 2007 vs 4,1 heures en 2013. Dans une approche par domaine de formation, rappelons en liminaire que la répartition hommes/femmes, qui caractérise chaque famille de métiers, influence fortement l'analyse des taux d'accès et des durées moyennes.

Concernant les femmes, les principaux domaines sur lesquels elles se forment sont Assurance et réassurance (42,1%), Commercial et marketing (13,9%) et Management (6,0%). Par rapport à 2012, on note un effet de report du domaine Commercial vers celui de l'Assurance, le domaine Management restant stable quant à lui (6,2% en 2012). Les deux autres domaines qui suivent sont la Bureautique (4,5%) et le Développement personnel (4,5%).

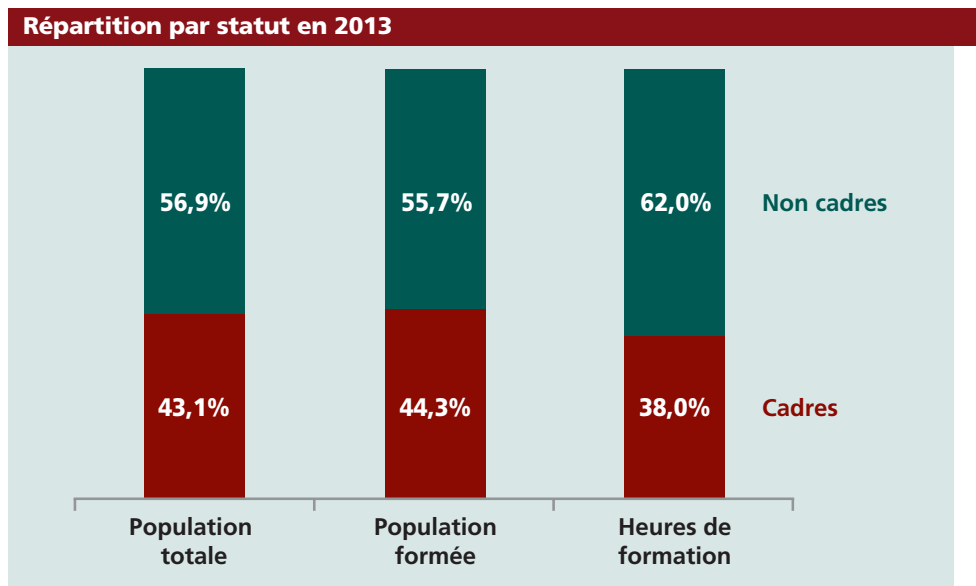
Pour les hommes, on retrouve le même classement des principaux domaines sur lesquels ils se forment : Assurance et réassurance (33,3%), Commercial et marketing (20,3%) et Management (8,8%). Si le domaine Commercial est également en baisse cette année, on ne relève toutefois par d'effet de report vers l'Assurance ou un autre domaine particulier, sauf (modérément) vers l'Informatique qui passe de 6,8% à 7,5% du total des heures consommées. Indépendamment du genre, notons également la baisse proportionnelle de certains domaines de formation : les Langues étrangères, la Communication et la Bureautique.

Enfin, pour la deuxième année consécutive là encore, on observe que le Management constitue le troisième domaine de formation pour les femmes.

### 3 - Analyse de la formation par statut

En 2013, les cadres représentent 43,1% des effectifs de l'enquête formation et 44,3% des formés. Ils bénéficient de 38,0% des heures de formation.

Les non cadres, quant à eux, représentent 56,9% des effectifs de l'enquête, 55,7% des formés et ont bénéficié de 62,0% des heures de formation.



Après une inflexion en 2012, on relève à nouveau une augmentation des taux d'accès à la formation des cadres (+0,9% point) et des non cadres (+0,5 point). Ces chiffres reviennent ainsi aux valeurs précédemment enregistrées, soit avec un écart quasi identique en faveur des cadres.

**Cadres  
et non cadres,  
des taux d'accès  
proches...**

2013	Taux d'accès	Nombre d'heures	Durée moyenne
Cadres	72,8%	1 089 778 h	28,9 h
Non cadres	69,1%	1 778 205 h	37,4 h

En matière de durée moyenne par salarié, la baisse générale constatée touche dans des proportions égales les deux statuts. Les non cadres continuent néanmoins de bénéficier d'une durée moyenne de formation nettement plus longue que pour les cadres : 37,4 vs 28,9 heures.

Dans une large mesure, les formations suivies par les non cadres concernent le domaine Assurance et réassurance (47,1% des heures), puis Commercial et marketing (23,8% des heures). A eux seuls, ces deux domaines concentrent ainsi plus de 70% du total des heures dispensées.

A noter cette année que l'Informatique (3,3%) arrive en troisième place des formations suivies par les non cadres, juste devant la Bureautique (3,1%).

**...mais des durées  
de formation  
nettement  
plus longues  
pour les non cadres**

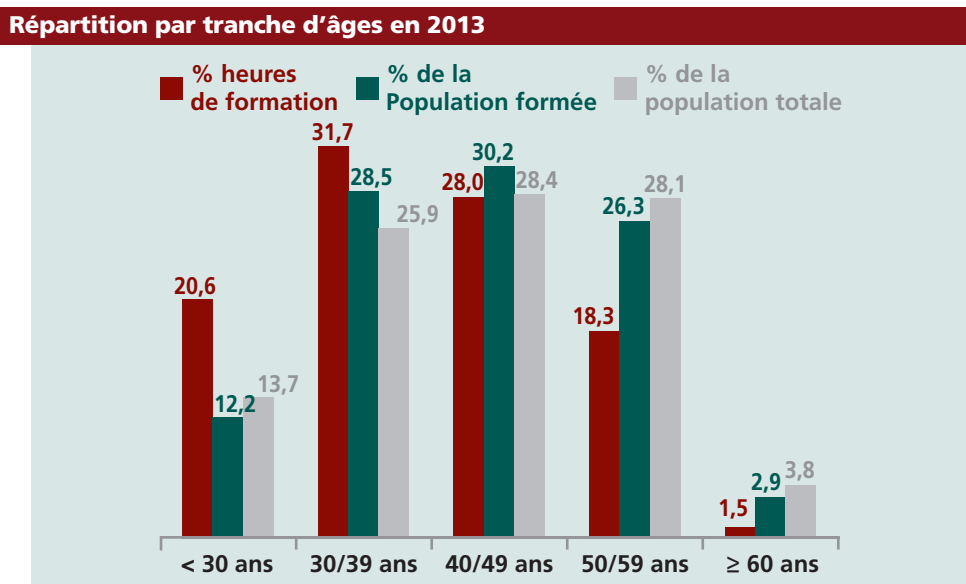
Pour ce dernier domaine, sa part relative ne cesse de diminuer année après année (elle était de 5,3% en 2007). Ce phénomène s'explique principalement par l'acculturation croissante de la population à l'utilisation des "ordinateurs", surtout parmi les générations les plus jeunes.

Pour les cadres, l'Assurance et réassurance (23,9%) demeure toujours le premier domaine de formation. Comme traditionnellement, le Management (16,9%, en hausse de 1,6 point) arrive en deuxième position, suivi de l'Informatique (9,8%, en hausse également de 1 point).

Les quatre domaines suivant accusent en revanche une baisse relative par rapport à 2012. Il s'agit du Développement personnel (5,1%, soit -0,5 point), des Langues étrangères (5,7%, soit -0,3 point), du Commercial et marketing (5,0%, soit -2,1 points), ainsi que de la Bureautique (5,0%, soit -0,7 point).

Rappelons là encore que cette répartition des volumes de formation est à rapprocher de la structure par statut (cadre/non cadre) de chaque famille de métiers.

#### 4 - Analyse de la formation par âge



**L'investissement en formation concerne toutes les tranches d'âges**

En 2013, les moins de 30 ans, dont le poids dans les effectifs (13,7%) est proche de celui de la population formée (12,2%), bénéficient de 20,6% des heures de formation. Comme nous en faisons le constat depuis plusieurs années, leur consommation d'heures de formation demeure toujours supérieure à leur représentation dans les effectifs comme parmi les formés. Malgré une légère croissance l'an passé, leur durée moyenne de formation revient sensiblement au même niveau qu'en 2011 pour s'établir à 57,0 heures. Pour rappel, les valeurs antérieures donnaient 79,8 heures en 2007, 63,5 heures en 2009, 57,6 heures



en 2011 et 60,4 heures en 2012. La tendance baissière observée les années précédentes semble donc reprendre, confirmée en cela par un taux d'accès en recul de 7,7 points par rapport à 2012 (62,9% vs 70,6%).

Les salariés de la tranche d'âges 30/39 ans consomment 31,7% des heures de formation alors qu'ils représentent 28,5% des formés et 25,9% de la population totale. Le net recul de leur taux d'accès en 2012 ne se confirme pas cette année. Il remonte en effet de manière notable pour revenir aux valeurs antérieures (78,1%). Leur durée moyenne de formation suit quant à elle la tendance générale, toutes cohortes confondues, passant de 39,3 heures en 2012 à 37,4 heures en 2013.

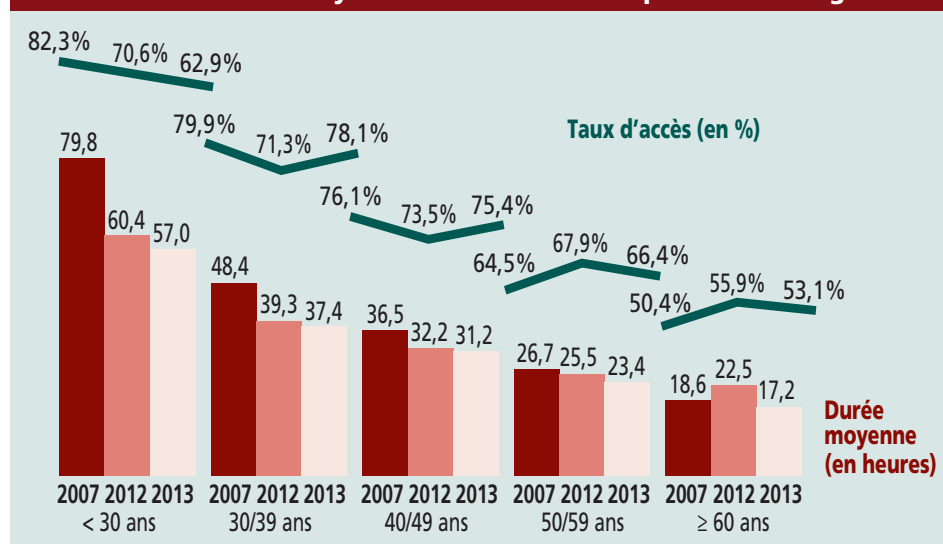
Bien que dans une moindre mesure, la catégorie des 40/49 ans connaît elle aussi une hausse de son taux d'accès pour s'établir à 75,4%, soit une valeur proche de celle de 2007. Le poids relatif des quadragénaires parmi les formés s'établit à 30,2%, soit une représentation un peu supérieure à leur part dans les effectifs totaux (28,4%), et avec une durée moyenne de 31,2 heures. Au final, les 40/49 ans constituent la population la moins touchée par la baisse générale des durées de formation.

La catégorie des 50/59 ans se distingue toujours par un taux d'accès à la formation qui demeure élevé : quasiment deux personnes sur trois (66,4% vs 42,7% à l'interprofessionnel). Leur durée moyenne de formation, traditionnellement moins élevée que pour les générations plus jeunes, se contracte également à 23,4 heures.

Cette même tendance subsiste pour les 60 ans et plus, dont le taux d'accès est de 53,1% et la durée moyenne de formation à 17,2 heures, c'est-à-dire à des niveaux proches de 2007, année de référence.

**Les 30/49 ans  
sont les plus grands  
bénéficiaires  
de la formation  
continue...**

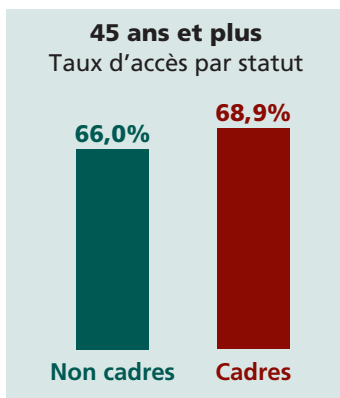
**Evolution de la durée moyenne et du taux d'accès par tranche d'âges**



En synthèse, et comme nous en avons déjà fait le constat, une corrélation directe apparaît entre l'âge et l'accès à la formation. Cependant, si les moins de 30 ans bénéficient proportionnellement de plus d'heures de formation que leur poids relatif dans les effectifs, on observe au final que les 30/49 ans sont, en volume, les premiers bénéficiaires de formation dans l'assurance.

Pour autant, les 50 ans et plus ne sont pas délaissés. Toutes choses égales par ailleurs, leur participation à des actions de formation reste non négligeable, démontrant ainsi l'intérêt des entreprises à promouvoir le principe de la formation tout au long de la vie professionnelle.

#### • Regard sur les 45 ans et plus



En 2013, les 45 ans et plus demeurent toujours moins bénéficiaires de formation que les moins de 45 ans. On constate même que l'écart entre ces deux populations s'est accru, alors que la tendance des dernières années allait vers une certaine forme de lissage au fil du temps. Leur part dans les formés reste proche de leur poids dans la population totale (43,6% vs 45,9%), mais leur taux d'accès se stabilise à 67,4% (soit -0,7 point) tandis que celui des moins de 45 ans augmente de 2,2 points, passant à 74,0%. En termes de durée, les moins de 45 ans bénéficient de 40,2 heures de formation en moyenne contre 25,2 heures pour les plus de 45 ans. Ainsi, l'écart reste sensiblement le même : 15,4 heures en 2012 vs 15 heures en 2013 (pour rappel il était de 24,5 heures en 2007).

Confirmant la tendance observée l'an passé, le taux d'accès des femmes à la formation reste supérieur à celui des hommes : 68,3% vs 66,3%. Les hommes conservent des durées de formations plus longues que les femmes (26,8 heures vs 24,0 heures), mais l'écart entre les deux genres s'est fortement restreint puisqu'il passe de 4,3 heures en 2012 à 2,8 heures en 2013.

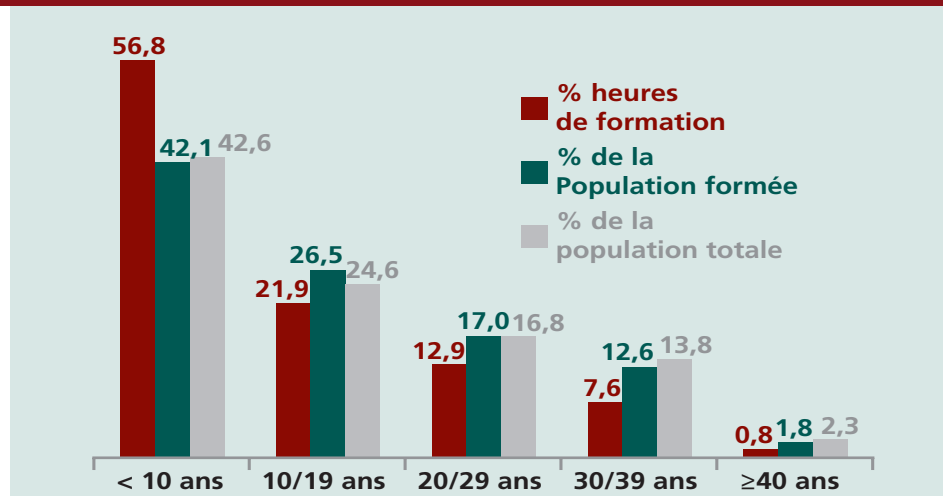
Dans une approche différenciée par statut, les écarts se restreignent là encore entre les non cadres, dont le taux d'accès est de 66,0% (idem 2012) contre 68,9% pour les cadres (71,4% en 2012). Les durées moyennes s'établissent quant à elles à 23,9 heures pour les non cadres et 26,4 heures pour les cadres.

Les deux principaux domaines de formation des 45 ans et plus sont les mêmes que pour la population totale et restent inchangés : Assurance et réassurance, avec 31,1% des heures consommées en 2013 (33,0% en 2012), et Commercial et marketing, avec 11,0% des heures en 2013 (vs 12,7% en 2012). Viennent ensuite les domaines Management (10,0%), Informatique (7,0%), Bureautique (5,9%) et Développement personnel (5,7%).

## 5 - Analyse de la formation par ancienneté

L'analyse de la formation selon l'ancienneté ne marque pas de rupture par rapport aux données antérieures et demeure fortement corrélée à l'analyse selon l'âge.

## Répartition par ancienneté en 2013



La durée moyenne de formation diminue avec l'ancienneté

En complément du graphe supra, seules deux évolutions notables méritent un regard particulier entre 2012 et 2013. D'une part, la tranche des 10/19 ans d'ancienneté reprend sa première place en termes de taux d'accès, ce dernier passant de 71,8% à 76,6% (soit +4,8 points). D'autre part, la durée moyenne des tranches d'ancienneté 30/39 ans et ≥40 ans diminuent respectivement de -3,9 heures (20,3 heures vs 24,2 heures) et de -4,1 heures (15,6 heures vs 19,7 heures), c'est-à-dire dans une proportion supérieure à celle constatée pour l'ensemble de la population : -1,6 heure en moyenne.

Au final, l'augmentation générale du taux d'accès à la formation, pour l'année 2013, ne bénéficie qu'aux salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté. Pour les autres tranches d'ancienneté, la baisse s'avère néanmoins modérée, à l'exception des ≥40 ans, qui passent de 59,4% à 55,3% (vs 42,7% à l'interprofessionnel, pour rappel). Dans une tendance similaire, la baisse générale de la durée moyenne de formation concerne davantage les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté, sans pour autant croître dans une quelconque autre tranche.

L'évolution des durées moyennes, quant à elle, s'explique en premier lieu par les modalités nouvelles dans lesquelles s'inscrivent aujourd'hui la formation continue, c'est-à-dire le e-learning, mais aussi le tutorat direct délivré sur le poste de travail.

- Regard sur l'intégration des nouvelles recrues

Nous analysons ici plus en détail la population des nouvelles recrues, définie par une ancienneté de trois ans ou moins dans l'entreprise (tous types de contrats confondus). Cette particularité mérite en effet une approche différenciée compte tenu des efforts importants de formation consentis en phase d'intégration. Durant cette période, il s'agit non seulement d'accueillir le nouvel embauché, mais aussi de favoriser sa montée en compétences sur son poste de travail... et de le fidéliser.

Un effort de formation important en phase d'intégration

De fait, l'analyse plus fine de cette population permet de nuancer les constats établis sur la tranche entière des moins de 10 ans d'ancienneté.

Nouvelles recrues de 3 ans et moins d'ancienneté	
Les principaux domaines	% des heures
Assurance et réassurance	43,1%
Commercial et marketing	32,7%
Divers, autres	2,7%
Informatique	2,6%
Banque	2,4%
Management	2,2%

Ainsi les nouvelles recrues, pendant leur phase d'intégration, demeurent bien la population la plus formée, avec un taux d'accès (87,0%) et une durée moyenne de formation (71,2 heures) nettement supérieurs aux autres tranches d'ancienneté. La durée de formation moyenne est d'ailleurs la variable la plus distinctive de cette population. Déjà élevée, en moyenne, sur les trois premières années de présence dans l'entreprise, elle l'est encore davantage si l'on se focalise sur la première année d'intégration (123,3 heures).

L'observation des durées de formation des nouvelles recrues est à relier avec leurs domaines de formation privilégiés : Assurance et réassurance (43,1%) et Commercial et marketing (32,7%).

En termes de catégories les plus formées, la formation bénéficie davantage aux nouvelles recrues de statut non cadre, à travers des durées moyennes de formation deux fois plus longues que celles des cadres (86,1 heures vs 31,7 heures). Cette situation s'explique par la durée élevée des formations d'intégration des commerciaux "de terrain", mais aussi par celles des gestionnaires de contrats ou prestations qui sont directement au contact de la clientèle.

Par ailleurs, la durée de formation moyenne s'équilibre entre les hommes et les femmes (72,5 heures vs 70,2 heures), ce qui s'explique notamment par la féminisation des commerciaux sur plateformes.

En matière de comparaison des taux d'accès, on relève un léger écart, d'une part, entre les hommes et les femmes (92,% vs 83,5%), et d'autre part, entre les cadres et les non cadres (87,1% vs 87,0%).

# Les orientations de formation

Ce chapitre analyse la manière dont les heures de formation ont été dispensées, d'abord par grand domaine, puis par type de dispositif.

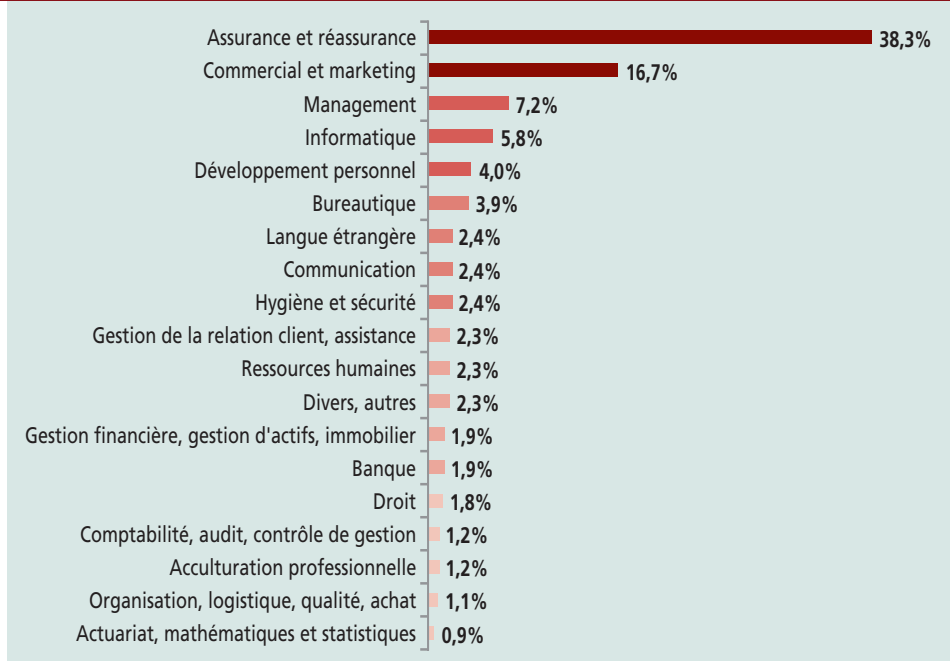
Au cours de l'année 2013, 2 867 983 heures de formation ont été dispensées, soit une baisse de 4,2%. Comme nous en faisons déjà le constat en 2011, et même si les taux d'accès se situent toujours à un haut niveau, on observe néanmoins un recul continu des durées moyennes de formation au fil des ans.

A noter que l'évolution de ce volume est d'ailleurs étroitement corrélée au pourcentage de la masse salariale consacré à la formation professionnelle continue, qui est progressivement passé de 4,9% en 2007 à 4,1% en 2013 (-0,2 point). Pour autant, l'obligation légale en la matière étant de 1,6% de la masse salariale (portée conventionnellement à 2,2%), l'effort consenti par les entreprises demeure toujours à un haut niveau dans l'assurance.

## 1 - Les domaines de formation

La hiérarchie des domaines de formation demeure fondamentalement inchangée. Les deux domaines Assurance et réassurance, d'une part, Commercial et marketing, d'autre part, représentent plus de la moitié des volumes de formation investis par les entreprises du secteur. Après une baisse régulière de 2007 à 2011 (-4,9 points), les formations Assurance et réassurance confirment l'augmentation de leur part dans le volume des formations dispensées : + 1,5 point en 2012, + 2,6 points en 2013. En sens inverse, la baisse de la part des formations Commercial et marketing se confirme et s'amplifie. Après un retrait de 0,4 point en 2012, elles enregistrent un recul significatif de 2,7 points en 2013.

### Répartition des heures de formation par domaine en 2013



---

### Domaine de formation (en % des formés)

**Assurance et réassurance**  
61,5% → famille Distribution  
31,5% → famille Gestion  
des contrats  
ou prestations

**Commercial et marketing**  
95,4% → famille Distribution

**Management**  
39,0% → famille Distribution  
22,1% → famille Gestion  
des contrats  
ou prestations  
6,4% → famille Systèmes  
d'information

---

Par ordre décroissant viennent ensuite les domaines Management (7,2%, en hausse constante depuis 2007), Informatique (5,8%, en hausse de 0,8 point), Développement personnel (4%). Les quatorze autres domaines pèsent respectivement de 3,9% à 0,9% dans la répartition par domaine du total des heures de formation.

- Le domaine Assurance et réassurance représente 38,3% des heures de formation dispensées en 2013. Les deux principales familles de métiers bénéficiant de ces formations sont Distribution et développement commercial (61,5% en 2013 contre 57,9% en 2012) et Gestion des contrats ou prestations (31,5% en 2013 contre 33,9% en 2012). Comme nous en faisons traditionnellement le constat, ces formations s'adressent majoritairement à des non cadres (76,4%), davantage encore qu'en 2012 (72,4%). Parallèlement, on constate que la part des femmes dans ce volume de formation, suit logiquement leur représentation croissante dans les effectifs : 58,4% en 2012, 62,7% en 2013.

- Commercial et marketing, le deuxième grand domaine, regroupe 16,7% des heures de formation. Rappelons de nouveau que le poids relatif de ce domaine est étroitement lié aux recrutements de l'année, en particulier ceux réalisés dans la famille Distribution et développement commercial. En effet, ces formations sont toujours suivies quasi exclusivement par les commerciaux (95,4%). De manière constante également, les non cadres en sont les principaux bénéficiaires : 83,9% en 2012 (vs 88,6% en 2007). En 2013, la part des femmes dans cette catégorie de formation progresse pour s'établir à 47,7% (+1,8 point)

- Le domaine Management confirme cette année sa troisième position et voit son poids encore progresser : 5,5% en 2007, 7,0% en 2012, 7,2% en 2013. En lien évident avec le thème de ces formations, les cadres y demeurent largement majoritaires (89,3%). Les formations au management bénéficient davantage aux hommes (52,5%). La part des femmes qui progressait depuis cinq ans marque en 2013 une baisse de 0,9 point à 47,5%. Du fait de leur place relative dans les effectifs totaux, les trois familles les plus consommatrices de formations au management sont Distribution et développement commercial, dont la part augmente fortement de 6,8 points pour s'établir à 39,0%, la famille Gestion des contrats ou prestations à 22,1% (+2,8 points) et Systèmes d'information à 6,4% (-3,2 points).

## 2 - Les dispositifs de formation

### 2.1 - Le plan de formation

Prenant en compte que le plan de formation ne comprend plus trois mais deux catégories depuis 2010, nous avons regroupé dans les chiffres qui suivent les anciennes catégories 1 et 2. Pour autant, les huit années de recul dont nous disposons aujourd'hui confirment les grandes tendances précédemment observées sur cet axe d'analyse.

## Répartition des heures en 2013

	Nombre d'heures
Hors plan de formation	59 208 h
Plan de formation	2 808 775 h
Adaptation au poste de travail ou évolution des emplois ou maintien	2 126 445 h
Développement des compétences	682 330 h

- **74,1%** des heures dispensées relèvent de la catégorie 1 du plan de formation, c'est-à-dire "Adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi." Des chiffres qui marquent un rebond de 5,2 points par rapport à 2012 et une inversion de la baisse régulière de cette finalité de formation au cours des années précédentes : 76,7% en 2007, 72,5% en 2009, 72,4% en 2011 et 68,9% en 2012.

- **23,8%** des heures dispensées relèvent de la catégorie 2 du plan de formation, c'est-à-dire "Développement des compétences", soit une baisse de 4,1 points par rapport à 2012. Un recul qui s'inscrit à l'inverse de l'évolution haussière des dernières années : 20,7% en 2007, 23,9% en 2009, 25,4% en 2011 et 27,9% en 2012.

## Analyse des cinq premiers domaines de formation

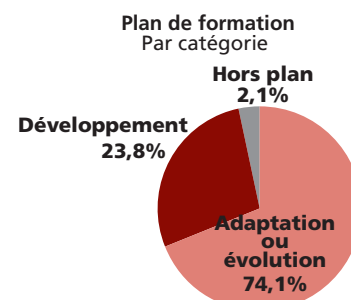
Rappelons que chaque domaine de formation peut, selon les cas, participer d'une logique d'adaptation au poste ou de maintien dans l'emploi (catégorie 1) ou de développement des compétences (catégorie 2).

- Le domaine Assurance et réassurance se répartit à hauteur de 89,2% des heures dispensées dans la catégorie 1 "Adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi", et pour 9,0% en catégorie 2 "Développement des compétences". L'année 2013 est marquée par une bascule importante de la catégorie 2 (-13,9 points) vers la catégorie 1 (+15,4 points).

- Le domaine Commercial et marketing connaît une évolution de même sens que celle observée dans le domaine Assurance et réassurance. La catégorie 1 représente 91,7% des formations en hausse de 4 points par rapport à 2012. Un taux qui se rapproche du niveau enregistré en 2005 qui était de 95%. Le "Développement des compétences" à 4,3% constitue une finalité marginale de ce domaine de formation.

- Le domaine Bureautique présente un profil beaucoup plus proche de la moyenne des domaines de formation : 75,5% des formations relèvent de la catégorie 1 et 24,1% de la catégorie 2. Un taux qui reflète le caractère transversal des compétences liées à la bureautique.

- Le domaine Informatique présente un profil de finalités pratiquement inchangé par rapport à l'année 2012. La catégorie 1 "Adaptation au poste de travail ou



**La catégorie  
Développement  
des compétences  
en retrait en 2013...**

liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi" représente 84,3% tandis que la catégorie 2 est également stable à 14,2% (vs 8,0% en 2007).

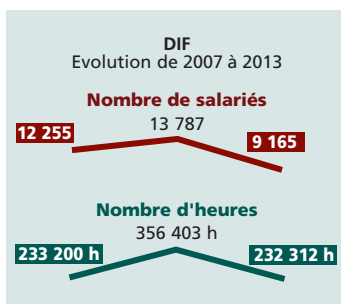
- **Le domaine Management** présente un profil atypique par le poids de la catégorie 2. Bien que celle-ci soit en baisse de 3 points, la finalité "Développement des compétences" représente 43,7% des actions de formation. Un niveau qui confirme la mobilisation importante des formations au management dans une logique d'anticipation d'une évolution professionnelle et/ou d'une préparation à une prise de poste.

## 2.2 - Le droit individuel à la formation (DIF) : 7,6% de salariés concernés

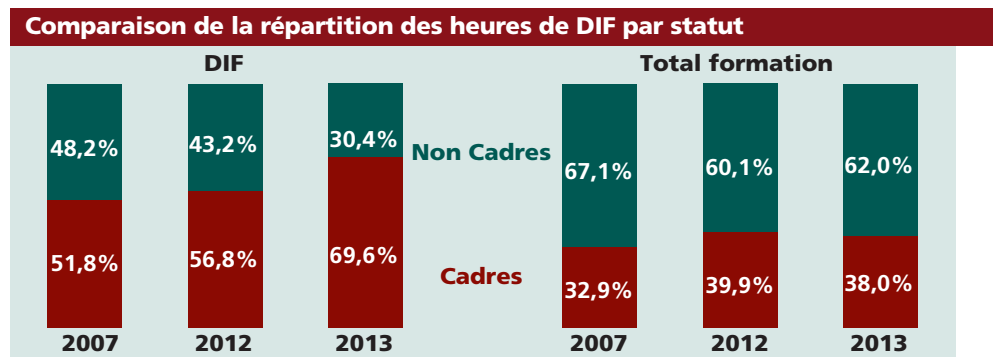
En 2013, 9 165 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF soit une baisse significative de près de 34% par rapport à l'année 2012. Depuis la mise en place de ce droit, on a pu observer une première période de montée en puissance de ce dispositif, jusqu'en 2008, année record où 17 342 personnes y ont recouru. Depuis lors, on observe une baisse que l'année 2013 confirme et amplifie.

La durée moyenne d'une formation DIF ressort à 25,3 heures en légère baisse par rapport aux 25,9 heures enregistrées en 2012.

La combinaison de ces deux effets - baisse du nombre des bénéficiaires et diminution de la durée moyenne - conduit à une baisse du volume horaire total des formations DIF de 36,3%.



**Net recul de l'utilisation du DIF en 2013**



2013 se caractérise par l'amplification du mouvement de captation de la formation DIF par les cadres. Alors que les cadres consomment 38% des heures, toutes catégories de formation confondues, ils représentent 69,8% des heures de la seule catégorie DIF soit une augmentation de 12,8% en l'espace d'un an.

DIF Les principaux domaines en 2013	% des heures	Evolution 2007-2013
Développement personnel	16,6%	+8,3 pts
Assurance et réassurance	15,4%	-22,3 pts
Langues étrangères	11,1%	+5,6pts
Management	9,8%	+1,3pt
Bureautique	6,8%	-2,1 pts
Communication	6,6%	-2,8pts



On observe en 2013 une importante redistribution des volumes horaires entre les différents domaines de formation.

Le phénomène majeur est le fort recul du poids du domaine Assurance et réassurance dont la part, en l'espace d'une année, passe de 34,2% à 15,4%, soit une baisse de 18,8 points.

Le Développement personnel devient le premier domaine de formation du DIF avec 16,6%. Sa part augmente de 2,6 points par rapport à 2012 et est multipliée par deux sur la période 2007 - 2013.

Les Langues étrangères gagnent un rang dans le classement et prennent la troisième position. Elles représentent 11,1% des formations DIF avec un gain de 2,1 points.

Le Management rétrograde à la quatrième position avec un poids de 9,3%, une part identique à celle de 2012.

La Bureautique regagne une place ainsi qu'une partie du terrain perdu au cours des années précédentes. Elle représente 6,8% des heures DIF de formation, en progression de 2,2 points par rapport à 2012.

La Communication perd une place et voit son poids baisser de 1 point à 6,6%.

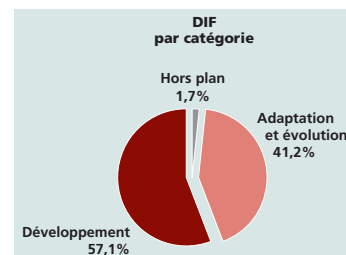
Dans le total des heures de formation DIF, le poids de la catégorie 2 Développement des compétences recule de 15,5 points en un an pour s'établir à 57,1%. Celui de la catégorie 1 est en croissance de 15,2 points pour atteindre 41,2%. Enfin, 1,7% des heures DIF se situent en dehors du Plan de formation.

### 2. 3 - Les périodes de professionnalisation (PP)

En 2013, 632 salariés, représentant 0,7% des formés, ont suivi une formation dans le cadre de ce dispositif, pour un total de 85 282 heures, soit 3,0% du nombre d'heures enregistrées cette année. Des chiffres en augmentation, respectivement de 16,6% et 18,2% mais qui restent encore très loin des 4 684 bénéficiaires et 423 229 heures de formation relevés pour l'année 2007.

Les salariés qui en bénéficient le plus se situent dans la tranche d'âges des 25/39 ans, soit dans la continuité des années passées. Ils représentent 62% des heures dispensées dans le cadre de ce dispositif, soit une part proportionnelle nettement plus importante que pour le reste de la formation continue (46,5% des heures totales).

La durée moyenne de la période de professionnalisation se stabilise à 134,9 heures contre 133,1 heures en 2012.



**632 PP**  
**216 CIF**  
**518 BC**  
**110 VAE**

**2. 4 - Les autres dispositifs**

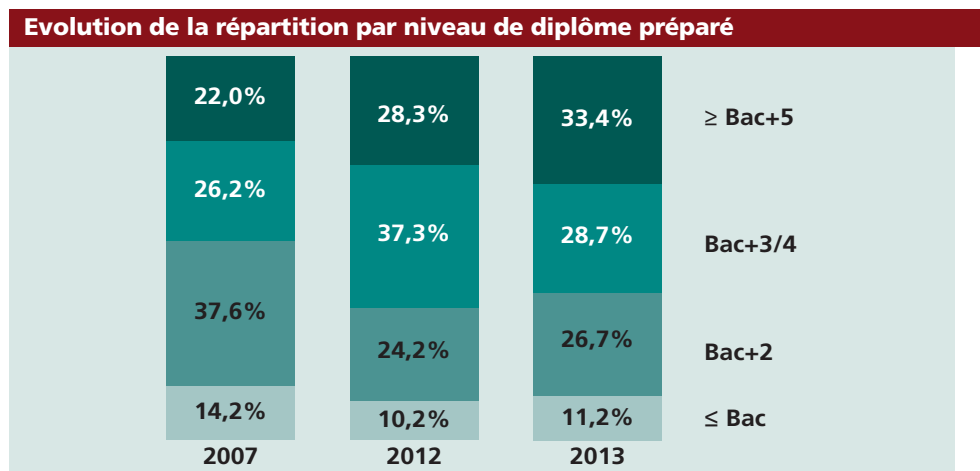
Le Congé Individuel de Formation (CIF), avec 216 bénéficiaires augmente fortement par rapport à 2012, (+66 unités). Après la baisse enregistrée à partir de 2009, il retrouve en 2013 le niveau qu'il avait en 2007 (213).

Le nombre de Bilans de Compétences (BC) explose et passe de 229 en 2012 à 518 en 2013 ! Il s'agit de son plus haut niveau depuis 2007, deux fois supérieur au précédent pic de 251 bilans enregistrés en 2011.

Avec 110 bénéficiaires, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est globalement stable par rapport à 2012 (-5 unités) ; un niveau sensiblement en retrait, par rapport au nombre de VAE qu'on enregistrerait encore en 2011 (238 bénéficiaires).

**2. 5 - La formation diplômante (hors alternance)**

1 067 salariés ont suivi un cursus de formation diplômante en 2013, soit une baisse de 7,8% en un an qui fait suite à celle de 2,4% déjà enregistrée l'an dernier. Le nombre de bénéficiaires revient cette année dans la moyenne des valeurs observées au cours des années précédentes.



La répartition par niveau de diplôme confirme en 2013 les constats que nous faisons au fil des ans. Cette logique explique le retrait de la part des Bac+2 depuis 2007 (-10,9 points). Cette tendance après avoir longtemps bénéficié aux niveaux de diplômes Bac+3/4, profite en 2013 aux ≥Bac+5 qui voient leur importance augmenter de 5,1 points par rapport à 2012 et de 11,4 points par rapport à 2007.

Les diplômes recherchés en formation continue augmentent logiquement avec l'élévation générale des niveaux de diplômes à l'entrée.

Enfin 162 salariés ont obtenu le CQP "Chargé de relation Clientèle en Assurances" en 2013, en augmentation sensible par rapport aux 104 CQP délivrés en 2012.

# Zoom sur l'alternance

En complément de la partie 1 (Roma 2014) traitant des recrutements consolidés au 31/12/2013, nous nous proposons maintenant de porter un regard approfondi sur les contrats d'alternance dans l'assurance.

Pour rappel, il s'agit ici d'aborder deux dispositifs réglementaires distincts, à savoir :

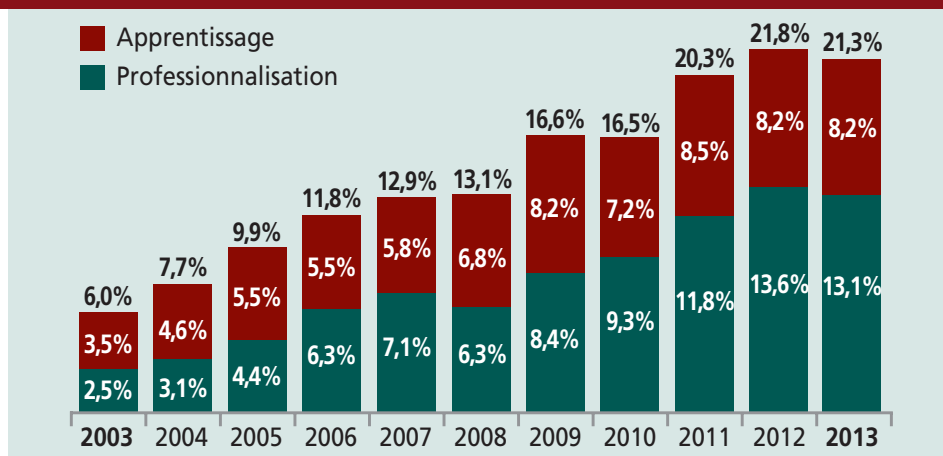
- les contrats de professionnalisation ;
- les contrats d'apprentissage.

Par souci de simplification dans l'écriture, le terme "contrat d'alternance" désignera globalement ces deux types de contrats.

## 1 - Evolution du poids de l'alternance dans les recrutements

Compte tenu de l'augmentation des recrutements en 2013, le nombre de contrats en alternance est en croissance de 1 %. La part relative de l'alternance est cependant en baisse pour s'établir à 21,3% (-0,5 point). La composante apprentissage reste stable à 8,2%, l'intégralité du recul s'explique par la diminution du poids des contrats de professionnalisation qui passent de 13,6% à 13,1% des recrutements.

### Evolution de l'alternance dans les recrutements



L'alternance,  
une voie  
naturelle d'accès  
à la profession

Il demeure que l'alternance est devenue en une dizaine d'années (6,0% en 2003, 21,3% en 2013,) un mode majeur d'accès à l'emploi, principalement pour les jeunes de moins de 26 ans.

Après les forts taux d'augmentation du volume des alternants enregistrés en 2011 (+16,3%) et 2012 (+9,7%), 2013 indique simplement un ralentissement de la croissance.

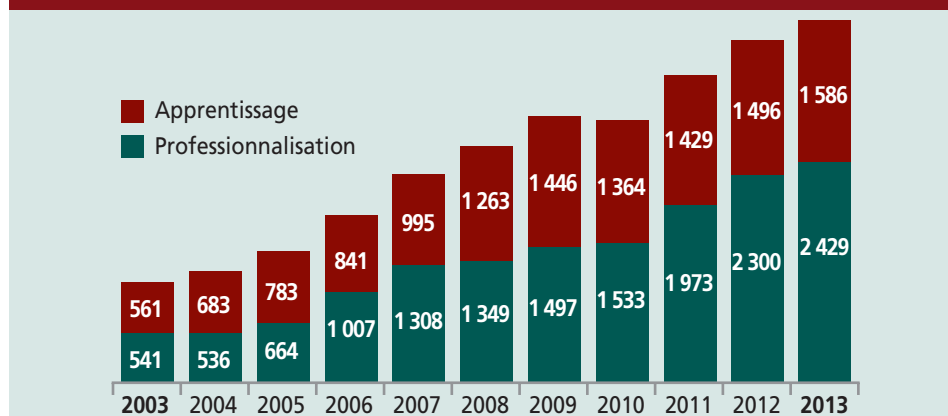
2013 confirme néanmoins l'engagement fort des entreprises en matière d'insertion professionnelle par le biais de ce type de contrat de travail. Très demandée également de la part des étudiants, cette modalité de recrutement leur permet concrètement de concilier l'apprentissage de la vie en entreprise et d'acquies un métier, tout en poursuivant leur cycle d'études en vue d'obtenir un diplôme.

## 2 - Evolution du nombre de contrats d'alternance

Au-delà de la première année de recrutement, c'est-à-dire en prenant en compte le fait que leurs études peuvent se dérouler sur plusieurs années (1, 2 voire 3 ans), le nombre total d'alternants s'établit à 4 015, en augmentation de 5,8% par rapport à 2012.

Ces valeurs, encore en hausse cette année, aboutissent à plus du triplement de la population des alternants depuis 2003, tant en nombre qu'en proportion de la population totale.

Evolution du nombre de contrats

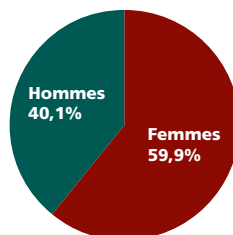


**2012/2013 :  
219 alternants  
supplémentaires**

Cette progression est tirée à la fois par les contrats de professionnalisation (+5,6%) et par la dynamique remarquable des contrats d'apprentissage (+6,0%).

## 3 - Evolution de la part des femmes

L'année 2013 voit un léger rééquilibrage de la part des hommes à 40,1% contre 38,9% en 2012.

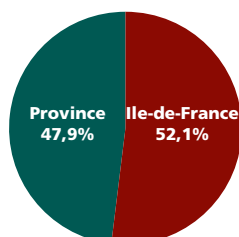


On observe une surreprésentation des femmes en contrat de professionnalisation à 62,8%, en baisse néanmoins de 1,2 point par rapport à 2012. Leur part dans les contrats d'apprentissage, un peu moins élevée, à 55,6%, décroît de 2,8 points.

## 4 - Répartition géographique des alternants

Après l'exception 2012 qui avait vu les franciliens devenir minoritaires dans les effectifs des alternants, 2013 retrouve le profil de toutes les années précédentes.

L'Ile-de-France représente 52,1% des effectifs, soit un poids plus important que sa part de 46,2% dans les recrutements.



**Une légère  
sur-représentation  
de l'alternance  
en IDF**

Notons l'inégale distribution Ile-de-France / Province des deux contrats en alternance : la Province représente 58,7% des contrats de professionnalisation en 2013 (versus 41,3% en Ile-de-France), alors que l'Ile-de-France représente plus des deux tiers des contrats d'apprentissage à 68,7%. Sans doute faut-il y voir ici l'importance du CFA de l'assurance qui est principalement basé en région parisienne.

## 5 - Répartition selon le diplôme déjà possédé

L'analyse comparée des alternants, entre 2007 et 2013, selon le diplôme déjà possédé (et non "préparé"), met en évidence un certain nombre d'évolutions dans les profils.

### Répartition des alternants selon le diplôme détenu en 2007 et 2013

	2007					2013				
	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3/4	Bac+5	<Bac	Bac	Bac+2	Bac+3/4	Bac+5
<b>Professionnalisation</b>	6,1%	70,3%	14,0%	8,5%	1,1%	3,2%	44,1%	24,2%	21,2%	7,3%
<b>Apprentissage</b>	7,0%	38,7%	28,6%	21,4%	4,3%	1,3%	36,1%	30,9%	22,6%	9,1%
<b>Ensemble</b>	6,6%	53,6%	21,7%	15,3%	2,8%	2,4%	40,8%	27,0%	21,8%	8,0%

Si les titulaires d'un niveau  $\leq$ Bac restent les principaux bénéficiaires de l'alternance, ils continuent cependant à voir leur part reculer de 60,2% en 2007 à 43,2% en 2013.

La proportion des titulaires d'un Bac+2 atteint 27% en 2013 contre 21,7% en 2012. Il s'agit ici principalement, soit d'alternants préparant un second diplôme de niveau Bac+2 (par exemple un BTS Assurance), soit d'alternants visant une licence (par exemple la Licence Professionnelle d'Assurance), dans une finalité "professionnalisante" qui facilitera ensuite leur insertion en entreprise.

Dans le même temps, le nombre d'alternants détenant déjà un diplôme de niveau Bac+3/4 continue d'augmenter, passant de 15,3% en 2007 à 21,8% en 2013.

Le pourcentage d'alternants disposant déjà d'un niveau  $\geq$ Bac+5 poursuit lui aussi sa croissance. Cette part aura été multipliée par 2,8 en six ans.

**De moins en moins  
de  $\leq$ Bac  
parmi les alternants**

# Conclusion générale

Dans le contexte persistant de crise économique, mais aussi de papy-boom, le secteur de l'assurance maintient ses effectifs à 147 100 salariés au 31/12/2013 (soit -0,3% par rapport à 2012).

Les entrées (12 813 personnes) compensent l'essentiel de la croissance des sorties. 75,3% des salariés sont recrutés à un niveau au moins égal à Bac+2 ; 23,4% le sont à un niveau au moins égal à Bac+5. Après une croissance continue, l'année 2013 se caractérise par une stabilisation du niveau des diplômés à l'entrée. Au terme d'une évolution engagée depuis plusieurs années, près de deux salariés sur trois (64,1%) sont au moins titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2.

---

**Des effectifs  
qui se maintiennent  
dans un contexte de  
forte transformation  
des métiers**

---

D'autres tendances caractéristiques de l'évolution du secteur sont confirmées. Ainsi, le taux de cadres confirme sa hausse régulière pour s'établir à 45,2% de la population totale. La féminisation, après un palier en 2010 et 2011, progresse à nouveau avec 59,7% de femmes dans les effectifs. Si l'augmentation du taux de cadres parmi les femmes est dans la logique de ces deux évolutions, la féminisation plus forte des niveaux de classe les plus élevés témoigne des démarches volontaristes impulsées par les sociétés dans ce domaine.

Tendance liée au papy-boom, la part des 55 ans et plus poursuit sa progression, alors que les moins de 30 ans voient leur importance relative reculer dans les mêmes proportions : ainsi, en 2013, 16,9% des salariés ont plus de 55 ans, 14,2 % ont moins de 30 ans.

En matière de formation professionnelle continue, le taux d'accès global demeure cette année encore à un haut niveau (71,0%) en légère progression. La durée moyenne de formation par salarié, reprend son mouvement de baisse et passe de 35,3 heures en 2012 à 33,7 heures en 2013. Il en résulte une baisse des volumes horaires corrélée à celle de l'effort formation dont le taux, largement supérieur à l'obligation légale, passe néanmoins en 2013 de 4,3% à 4,1%.

Les taux d'accès des hommes et des femmes à la formation sont très proches (70,2% vs 71,5%). La durée moyenne de la formation est en revanche plus longue pour les hommes que pour les femmes (36,1 heures contre 32,0 heures), principalement en raison de la forte présence masculine dans les effectifs des commerciaux itinérants.

Les taux d'accès à la formation des cadres (72,8%) et des non cadres (69,6%) sont proches. La durée moyenne de la formation est en revanche significativement plus longue pour les non cadres (37,4 heures) que pour les cadres (28,9 heures).

Comme les autres années, le taux d'accès et la durée de la formation décroissent avec l'âge. 2013 se distingue par la remontée des taux d'accès des classes d'âges intermédiaires (entre 30 et 49 ans) et le recul relatif des classes d'âges les plus jeunes et les plus avancées.

---

**Formation  
Maintien  
du taux d'accès  
à un haut niveau  
et baisse  
de la durée moyenne**

---

Si la hiérarchie des domaines de formation reste inchangée, on observe un basculement notable de leurs finalités. Une part plus importante des heures (+5,2 points par rapport à 2012) vise l'Adaptation au poste de travail ou le maintien dans l'emploi (catégorie 1), tandis qu'à l'inverse les formations Développement des compétences (catégorie 2) voient leur part refluer (-4,1 points par rapport à 2012). Une tendance confirmée par le fort recul du DIF dont le nombre de bénéficiaires baisse de 34% sur la seule année 2013.

**En conclusion, après trois années en plateau, 2013 semble marquer l'amorce d'un changement de tendance au niveau des effectifs de la branche (-0.3%). Cette évolution récente donne ainsi crédit à un scénario de transition, sur fond de digitalisation des entreprises et d'anticipation des départs à la retraite.**

**Cet environnement conduit parallèlement à un ajustement des dépenses de formation, à leur redéploiement au bénéfice des besoins opérationnels immédiats et au développement de formes pédagogiques plus efficaces de type e-learning.**





## ANNEXES

### **Vue d'ensemble des indicateurs-clés du ROMA et du ROFA**

## Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés par caractéristique socioprofessionnelle

### Population totale

	2002	2012	2013
Effectif de l'enquête	136 929	142 064	143 732
Taux de femmes	56,4%	59,4%	59,7%
Age moyen	40,6 ans	42,3 ans	42,4 ans
Femmes	40 ans	41,8 ans	41,9 ans
Hommes	41,3 ans	43,1 ans	43,2 ans
Ancienneté moyenne	13,4 ans	14 ans	13,9 ans
Femmes	14,1 ans	14,4 ans	14,3 ans
Hommes	12,6 ans	13,4 ans	13,3 ans
Géographie (% en IDF)	40,5%	39,3%	39,6%
Taux de temps partiel	10,2%	13,7%	13,7%
Taux de ≥Bac+2	47,4%	63,2%	64,1%
Age de cessation d'activité	56 ans 1 mois	60 ans 4 mois	60 ans 4 mois
Cadres	57 ans 7 mois	60 ans 6 mois	60 ans 8 mois
Non cadres	55 ans 5 mois	60 ans 1 mois	60 ans

### Nouveaux entrants

	2002	2012	2013
Volume et taux	12 733 9,3%	12 360 8,5%	12 813 8,9%
Taux de femmes	55,8%	59,0%	60,4%
Taux de cadres	22,0%	24,9%	27,3%
Type de contrat			
CDI	71,8%	53,1%	53,0%
CDD	22,4%	24,9%	24,1%
Alternance-Pro-Apprentissage	5,7%	21,8%	21,3%
Taux de ≥Bac+2	68,5%	77,7%	75,3%

### 55 ans et plus

	2002	2012	2013
Volume et taux	10 653 7,8%	23 734 16,7%	24 238 16,9%
Taux de femmes	45,2%	56,3%	56,3%
Taux de cadres	45,0%	46,4%	48,1%
Taux de temps partiel	9,3%	14,4%	14,6%

### Cadres

	2002	2012	2013
Volume et taux	48 135 35,2%	63 046 44,4%	64 916 45,2%
Taux de femmes	38,7%	46,9%	47,6%
Taux de ≥Bac+2	66,9%	75,1%	75,8%

## Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés par famille de métiers

Famille de métiers (Nouvelle nomenclature)	Effectifs			Age moyen			Taux de 55 ans et +			Taux de femmes		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Actuariat et conception technique	2 611	2 738	2 862	38,4	38,4	38,2	9,4	10,0	9,0	51,3	51,0	50,2
Marketing	1 958	1 966	2 016	39,3	39,4	39,3	8,3	8,2	8,8	65,5	65,7	65,8
Distribution et développement commercial	46 778	46 661	46 303	40,7	40,9	41,1	12,2	12,9	13,0	53,4	53,8	54,3
Contrôle technique et prévention	1 572	1 753	1 715	45,6	45,5	46,2	23,1	23,3	24,6	22,8	28,5	25,7
Gestion des contrats ou prestations	39 193	39 635	40 824	42,6	42,5	42,3	18,7	19,3	19,0	73,3	73,7	74,1
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1 762	1 656	1 631	39,2	39,2	39,7	10,0	10,6	11,2	42,7	41,7	42,1
Gestion et maîtrise des risques internes	2 528	2 526	2 650	40,8	41,1	41,4	12,9	12,9	13,3	61,4	62,5	62,6
Pilotage économique, comptable et financier	8 510	8 298	8 346	42,4	42,1	42,1	17,4	16,9	16,9	62,3	61,9	61,5
Support administratif	8 196	7 591	7 526	45,6	45,6	45,6	25,1	26,3	27,1	88,1	88,0	87,3
Logistique	4 022	3 977	3 914	48,1	48,1	48,0	31,9	33,8	33,3	38,6	39,5	40,9
Systèmes d'information	10 307	10 353	10 373	43,3	43,7	44,2	11,8	13,1	14,1	27,4	27,9	27,1
Organisation et qualité	4 291	4 786	5 334	43,4	44,2	44,5	14,1	16,1	17,1	54,7	55,8	56,0
Communication	1 370	1 361	1 469	41,2	41,5	41,5	11,5	12,8	12,5	69,7	70,2	69,6
Ressources humaines	3 147	3 238	3 282	43,5	43,8	44,1	17,3	18,4	18,9	74,8	75,5	75,8
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3 665	3 979	4 289	46,7	46,9	47,4	23,0	22,7	24,0	33,4	34,1	34,2

	Taux de cadres			Taux de ≥ bac+2			Taux de nouveaux entrants			Géographie (% en IDF)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Actuariat et conception technique	92,5	92,6	92,7	86,9	88,5	89,1	12,9	11,9	8,9	66,0	66,3	67,6
Marketing	89,0	87,9	86,0	83,1	84,7	85,7	12,0	11,2	13,7	67,9	69,3	70,4
Distribution et développement commercial	26,7	27,0	27,5	60,9	63,1	61,2	9,4	9,5	8,9	17,3	16,5	16,2
Contrôle technique et prévention	81,6	80,9	83,0	75,5	76,6	77,9	4,8	5,0	7,1	43,5	48,2	48,6
Gestion des contrats ou prestations	33,7	33,2	33,2	58,3	59,5	61,8	7,3	7,9	8,7	36,3	35,7	36,1
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	84,5	82,3	82,2	76,5	77,3	76,8	11,7	9,7	10,1	85,5	83,6	85,4
Gestion et maîtrise des risques internes	91,3	91,8	92,5	85,6	86,4	87,2	11,6	9,5	10,3	73,0	72,6	72,9
Pilotage économique, comptable et financier	56,4	58,8	60,0	59,0	62,5	65,1	9,2	9,5	10,1	64,5	67,3	66,7
Support administratif	15,5	16,1	16,6	34,7	36,7	38,5	8,1	8,6	10,9	46,7	47,6	48,2
Logistique	19,4	19,5	19,7	17,1	17,0	19,8	5,2	5,2	5,8	42,5	42,3	41,4
Systèmes d'information	86,1	86,2	87,4	77,1	77,5	78,3	5,6	5,5	6,1	53,3	52,1	52,7
Organisation et qualité	90,5	91,8	92,8	78,2	76,6	77,7	6,2	5,0	5,9	68,9	70,0	69,1
Communication	79,1	78,8	78,5	76,7	76,6	77,9	9,8	9,4	11,6	61,2	62,3	63,5
Ressources humaines	71,7	71,3	73,3	70,1	70,3	71,4	8,8	8,5	8,4	57,8	57,3	56,5
Pilotage et gouvernance d'entreprise	99,6	99,3	99,5	85,4	84,8	86,6	4,9	6,3	5,4	82,7	81,3	80,9

## Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés de la formation professionnelle continue

### Chiffres-clés

	2007	2012	2013
Nombre de salariés formés	90 186	84 704	85 194
Nombre d'heures de formation	3 977 653	2 992 972	2 867 983
Taux d'accès global	74,4%	70,3%	71,0%
Durée moyenne	44,1 h	35,3 h	33,7 h

### Taux d'accès par critère socioprofessionnel

		2007	2012	2013
Par genre	Hommes	77,4%	69,8%	70,2%
	Femmes	72,3%	70,7%	71,5%
Par âge	< 45 ans	80,0%	71,8%	74,0%
	≥ 45 ans	67,3%	68,7%	67,4%
Par ancienneté	< 5 ans	82,7%	72,7%	66,0%
	≥ 5 ans	71,8%	68,9%	72,8%
Par statut	Non cadre	73,8%	69,1%	69,6%
	Cadre	75,4%	71,9%	72,8%
Par localisation	Ile-de-France	66,1%	67,4%	65,6%
	Province	79,1%	71,9%	73,8%
Par niveau d'étude	≤ Bac	68,8%	68,2%	66,2%
	≥ Bac+5	74,7%	69,7%	73,8%

### Répartition par dispositif

	Plan			Période de professionnalisation			Droit individuel à la formation		
	2007	2012	2013	2007	2012	2013	2007	2012	2013
Nombre d'heures	3 872 920	2 897 197	2 808 775	423 229	72 163	85 282	233 200	356 403	232 312
Nombre de personnes	89 624	84 158	84 745	4 864	542	632	12 555	13 787	9 165
Durée moyenne	43,2 h	34,4 h	33,1 h	87,0 h	133,1 h	134,9 h	18,6 h	25,9 h	25,3 h

### Répartition des heures de formation

	2007	2012	2013
Adaptation au poste de travail	48,7%	68,9%	74,1%
Evolution des emplois ou maintien	28,0%	27,9%	23,8%
Développement des compétences	20,7%	2,6%	3,2%
Hors Plan	2,6%	2,1%	1,1%

## Tableau comparatif de l'évolution des indicateurs-clés de la formation professionnelle continue

### Taux d'accès par famille de métiers

Taux d'accès par famille de métiers (Nouvelle nomenclature des métiers)	2011	2012	2013
Actuariat et conception technique	68,1%	64,0%	73,0%
Marketing	65,1%	64,6%	62,5%
Distribution et développement commercial	82,5%	75,0%	79,3%
Contrôle technique et prévention	65,3%	61,6%	67,4%
Gestion des contrats ou prestations	72,7%	74,0%	72,8%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	44,7%	56,0%	61,1%
Gestion et maîtrise des risques internes	66,3%	67,5%	72,2%
Pilotage économique, comptable et financier	60,1%	62,4%	62,0%
Support administratif	49,1%	52,0%	45,2%
Logistique	48,7%	52,2%	49,3%
Systèmes d'information	71,2%	68,0%	68,1%
Organisation et qualité	67,3%	69,3%	70,6%
Communication	58,0%	60,9%	62,0%
Ressources humaines	69,8%	71,8%	72,3%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	68,6%	67,9%	61,7%

### Répartition des heures par domaine de formation

	2007	2012	2013
Assurance et réassurance	39,1%	35,7%	38,3%
Commercial et marketing	19,8%	19,4%	16,7%
Management	5,5%	7,0%	7,2%
Bureautique	5,6%	5,2%	3,9%
Développement personnel	2,4%	4,3%	4,0%
Informatique	4,8%	5,0%	5,8%
Gestion de la relation-client, assistance	1,4%	2,1%	2,3%
Communication	2,8%	3,2%	2,4%
Langues étrangères	1,8%	2,8%	2,4%
Divers, autres	2,9%	1,5%	2,3%
Ressources humaines	1,8%	2,3%	2,3%
Acculturation professionnelle	3,3%	1,3%	1,2%
Comptabilité, audit, contrôle de gestion	2,8%	1,2%	1,2%
Droit	1,2%	1,7%	1,8%
Hygiène et sécurité	1,3%	2,3%	2,4%
Organisation, logistique, qualité, achat	1,0%	1,3%	1,1%
Banque	1,3%	1,8%	1,9%
Gestion financière, gestion d'actifs, immobilier	0,7%	1,4%	1,9%
Actuariat, mathématiques et statistiques	0,3%	0,6%	0,9%



# Etudes disponibles

## Rapports de l'Observatoire sur les Métiers (ROMA) et les formations (ROFA) des salariés de l'Assurance

- Descriptions de la population globale par famille et sous-famille de métiers (depuis 1996), et de la formation professionnelle continue (depuis 2006) des salariés des entreprises d'assurances.

## Diagnostiques et rapports

- Rapports Mixité et diversité (en partenariat avec la FFSA et le GEMA – depuis 2010)
- Contrats de génération – Diagnostic de branche (2013)

## Etudes et profils métiers

- Les métiers de la gestion des contrats ou prestations (2013)
- Les métiers de l'inspection : des épreuves de l'industrialisation aux défis de la relation (2012)
- Les métiers de l'informatique et des télécommunications (2009)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2008)
- Les métiers des commerciaux (2007)
- Les métiers de l'actuariat (2005)
- Les métiers des ressources humaines : "du facteur travail au capital humain" (2003)
- Les métiers de l'informatique et des télécommunications : "pénurie des ressources : mythe ou réalité ?" (2002)
- Les métiers du marketing : "d'une activité à un métier" (2002)
- Les métiers de l'indemnisation et du règlement des sinistres : "de la rédaction à la télégestion" (2001)
- Les métiers de la comptabilité et du contrôle de gestion (2001)
- Le métier de souscripteur grands risques internationaux d'entreprises (2000)
- Les métiers de l'actuariat et des études statistiques (2000)
- Les métiers du secrétariat - assistantat (1999)
- Les métiers de la formation (1999)
- Les métiers de la santé (1998)
- L'inspecteur régleur (1998)
- Le téléacteur dans l'assurance (1998)

## Etudes thématiques

- Les métiers de l'assurance à l'ère du numérique (2014)
- Les managers de proximité dans l'assurance (2010)
- Mixité, diversité, compétitivité économique des entreprises (2005)
- Première contribution à l'analyse de la place des femmes dans l'assurance (2004)
- Essai d'analyse de la répartition géographique des salariés de l'assurance sur le territoire national (2004)
- Les métiers de l'assurance – Les référentiels des métiers cadres, en collaboration avec l'Apec (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 (2003)
- Le choc démographique : vers un déficit de cadres...? ou une autre politique de l'âge ! (2002)
- Métiers et formations des salariés handicapés dans l'assurance (2000)
- Du vieillissement au renouvellement (1998)

## Baromètres prospectifs de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance

- Baromètre prospectif 2014 : horizon 2014-2019 (juin 2014)
- Baromètre prospectif 2013 : horizon 2013-2018 (juin 2013)
- Baromètre prospectif 2012 : horizon 2012-2017 (juin 2012)
- Baromètre prospectif 2011 : horizon 2011-2016 (juin 2011)
- Baromètre prospectif 2010 : horizon 2010-2015 (juin 2010)
- Baromètre prospectif 2009 : L'impact des technologies sur les métiers-cœurs de l'assurance (2009)
- Baromètre prospectif 2008 : horizon 2008-2013 (juin 2008)
- Baromètre prospectif 2007 : horizon 2007-2012 (juin 2007)
- Etude "Quels métiers demain?" Un nouvel outil d'analyse prospective à l'horizon 2015 de l'industrialisation de l'assurance (juin 2006)
- Baromètre du N°1 (mai 2001) au N°5 (juin 2005)
- Etude prospective et baromètre de l'évolution des métiers et des compétences de l'assurance à l'horizon 2005 (mai 2000)

Tous les travaux de l'Observatoire sont librement consultables sur son site





**Observatoire**  
DE L'EVOLUTION  
DES METIERS DE L'ASSURANCE

**Norbert GIRARD**

Secrétaire Général  
01 53 21 51 23  
girard@obs.gpsa.fr

**Michel PAILLET**

Chargé de mission  
01 53 21 51 25  
michel.paillet@obs.gpsa.fr

**Nardjesse BENSMINA**

Chargée d'études démographiques  
01 53 21 51 24  
nbensmina@obs.gpsa.fr

**Arlette COUSSOT**

Assistante de direction  
01 53 21 51 22  
coussot@obs.gpsa.fr

Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance  
1 rue Jules Lefebvre –75431 Paris Cedex 09  
Secrétariat : Tél : 01 53 21 51 20  
observatoire@obs.gpsa.fr - <http://www.metiers-assurance.org>

