

MIXITE et DIVERSITE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES

RAPPORT 2012





SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	1
ELEMENTS DE METHODOLOGIE	2
A – LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ASSURANCE	
1. DONNÉES GÉNÉRALES	3
a – Effectifs	
b – Formation professionnelle	
2. BONNES PRATIQUES	4
a – Une synergie de branche au service de l'emploi des personnes en situation de handicap	
b – Une politique volontariste des sociétés d'assurances en matière d'insertion des personnes en situation de handicap	
B - INDICATEURS DE MESURE DE LA MIXITE ET DE LA DIVERSITE	
1. STRUCTURE ET EVOLUTION DES EFFECTIFS	8
a – Effectifs	8
b – Répartition par famille de métiers	8
c – Répartition par statut	9
d – Focus sur la place des femmes dans les métiers de cadres	10
e – Répartition des salariés à temps partiel	10
f – Nouveaux entrants	11
g – Ancienneté	11
h – Promotions	12
i – Fins d'activités	13
2. EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	14
a – Rémunération annuelle brute	14
b – Rémunération annuelle brute pour trois familles de métiers	15
3. FORMATION PROFESSIONNELLE	18
a – Taux d'accès des salariés à la formation et durée moyenne	18
b – Domaines de formation	19
c – Dispositifs de formation	20
d – Focus sur le contrat et la période de professionnalisation	23



L'insertion professionnelle des personnes handicapées constitue depuis de nombreuses années un élément fort des politiques de ressources humaines des sociétés d'assurances. Celles-ci, conscientes de leur rôle sociétal, notamment dans ce domaine, multiplient les initiatives en matière d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi, de formation professionnelle...

Cette implication des sociétés a été prise en compte par les partenaires sociaux de la branche signataires de l'accord du 19 décembre 2008 (FFSA et GEMA pour les employeurs et CFDT, CFE-CGC et CFTC pour les organisations syndicales de salariés) qui ont souhaité élargir aux personnes en situation de handicap les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux jeunes et aux seniors.

Ces indicateurs permettent ainsi de mesurer notamment la place des personnes en situation de handicap au regard des effectifs, des familles de métiers, du statut, de l'ancienneté. Des données relatives à la formation professionnelle (taux d'accès et durée moyenne) sont également disponibles.

C'est sur la base de ces indicateurs qu'est édité le présent rapport. Il recense aussi les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises en matière d'emploi de personnes handicapées.

Enfin, ce thème est celui retenu pour le troisième forum de la branche. En effet, après avoir traité de la mixité et de la diversité dans leur ensemble, puis s'être intéressé à la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il était naturel de débattre de la question de l'emploi des salariés handicapés.

En choisissant de consacrer ses travaux à ce sujet, la branche souhaite pérenniser la démarche dynamique et durable en faveur des personnes handicapées qu'elle a initiée il y a longtemps déjà.



Dans la lignée des deux précédentes éditions, ce troisième rapport sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances poursuit un double objectif :

- assurer une information et un suivi de l'évolution de la mixité et de la diversité au niveau de la branche, sur la base d'indicateurs précis définis paritairement ;
- recenser les bonnes pratiques des sociétés d'assurances destinées à favoriser la mixité et la diversité. Il peut s'agir d'actions de communication, de démarches de recrutement, d'évolution professionnelle, de formation, originales et innovantes, à destination des publics visés par l'accord de branche du 19 décembre 2008. Le thème retenu cette année est l'emploi des salariés handicapés.

Fruit d'une collaboration entre l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), la FFSA et le GEMA, ce rapport a été élaboré à partir des éléments suivants :

- L'analyse des accords (agréés ou pas) les plus récents, relatifs à l'emploi des salariés handicapés en vigueur dans des sociétés d'assurances, portant sur plus de 67 % des effectifs du secteur.
- Les indicateurs issus de l'exploitation des enquêtes annuelles effectuées par l'OEMA sur les données sociodémographiques des salariés des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA pour l'année 2010. Le taux de réponse à ces enquêtes est de 95,9 % concernant les effectifs et de 89,8 % concernant la formation professionnelle.
- Les données sur les rémunérations résultant de l'enquête annuelle menée auprès des entreprises adhérentes de la FFSA et du GEMA. Cette enquête porte sur les salaires à temps plein relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.
- L'exploitation des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés, auxquelles s'ajoutent les données collectées par l'OEMA concernant cette population ;
- Les données fournies par Opcassur (devenu Opacabaia*) pour l'année 2011 concernant les contrats de professionnalisation.

**Opacabaia : Organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle des banques, des sociétés d'assurances, mutuelles d'assurance, agence générales d'assurances, sociétés d'assistance.*

A – LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ASSURANCE



1-Données générales

a. Effectifs

Au 31/12/2010, les salariés en situation de handicap déclaré représentent 2,24% des effectifs de la branche. Précisons toutefois que ce chiffre ne prend pas en compte les emplois directs ou indirects générés par les nombreux partenariats contractés par les entreprises du secteur, notamment avec des ateliers protégés. Une étude Dares, portant sur l'année 2008, recense un taux d'emploi des travailleurs handicapés de 2,6% (tous établissements secteurs privé et public).

Le taux de femmes parmi les salariés handicapés connaît une nette évolution. Contrairement à une dizaine d'années, où le taux de femmes en situation de handicap était de 43%, aujourd'hui il atteint 59,6% contre 59,1% dans la branche. Le décalage qui existait s'étant peu à peu restreint, pour devenir légèrement supérieur à la moyenne de branche, on assiste donc à une féminisation de cette population.

Les personnes en situation de handicap se situent principalement dans les familles de métiers Gestion de contrats (30,1%), Commercial (22,7%), et dans une moindre mesure, Logistique (12,0%), Secrétariat et assistantat (6,7%).

Pour autant, on constate toujours que les familles de métiers où la part de salariés handicapés est la plus importante, demeurent les familles Administration (7,9% en 2008 et 8,2% en 2010) et Logistique (6,7% en 2008 et 8% en 2010).

A l'inverse, les familles de métiers où ils sont le moins présents sont : Direction (0,7% en 2008 et 0,8% en 2010), Conception et adaptation de produits (0,7% en 2008 et 0,9% en 2010).

Ainsi, on note une évolution significative de la part des salariés handicapés dans la famille Administration avec une hausse de 2,9 points entre 2009 et 2010 ; il s'agit de la famille de métier ayant enregistré la plus forte progression depuis l'an passé.

Par rapport aux effectifs de la branche, davantage d'handicapés travaillent à temps partiel (26,2% contre 12,6%). La majorité des employés handicapés à temps partiel sont, là aussi, des femmes (80,6% vs 93,1% dans la population totale).

Concernant leur niveau de diplôme, la différence entre les salariés handicapés et l'ensemble de la population paraît toujours notable. En effet, on observe, en moyenne, un plus faible niveau de formation initiale chez les salariés handicapés : 36,2% ont une formation supérieure ou égale à bac+2, soit près de deux fois moins que dans la branche (62,8%). Cette différence est probablement due à une plus grande difficulté d'accès aux études pour cette population. Par ailleurs, on constate également que les niveaux inférieurs à bac sont en fortes régression : en 2000, ils étaient 70% à avoir un niveau inférieur au bac contre 38,1% aujourd'hui.

Cette différence s'explique, pour partie, par un phénomène générationnel, comme le montrent les études de l'Observatoire¹ : d'une manière générale, les cohortes les plus âgées ont un niveau de formation initiale moindre.

Cette prédominance des formations inférieures à bac+2 est sans doute à rapprocher d'un faible taux de cadres chez les salariés handicapés (21,2% vs 43,1% dans la population totale), et de la part importante des classes 1 et 2 chez les non cadres. Notons toutefois que ces taux, bien qu'inférieurs à la moyenne de la branche, sont en hausse régulière depuis 2008.

Plus de 65% des handicapés en 2010 ont plus de 45 ans, alors qu'ils n'étaient que 50% en 2000. Cette population connaissant un faible turnover, nous pouvons donc considérer qu'il s'agit de la même population dont l'âge moyen se situe à 47,1 ans, soit 5,6 ans de plus que dans la branche.

On assiste toutefois à un renouvellement des salariés handicapés depuis 2008 avec des recrutements en hausse. Bien que la part des moins de 30 ans reste relativement faible (4,5%), on note un certain rajeunissement de la pyramide des âges.

L'ancienneté des salariés handicapés est fortement corrélée à l'âge, puisque presque la moitié d'entre eux a plus de 20 ans de présence dans l'entreprise (et 24% plus de 30 ans d'ancienneté). Ils ont en moyenne 4,2 ans de plus que l'ensemble de la population.

Le taux d'handicapés parmi les nouveaux entrants s'élève à 1,2% en 2010 (vs 1% en 2008) alors que leur poids proportionnel dans la population totale est de 2,2%. De fait, le volume d'handicapés recruté ne permet pas d'augmenter significativement la représentation de cette population dans les effectifs totaux. De plus, cette population étant plus âgée que dans la moyenne de branche, les sorties croissantes conduiront à terme, et mécaniquement, à une baisse des effectifs, si les entreprises continuent de rencontrer des difficultés de recrutement, en termes de niveau et qualification et de compétences recherchées.

En effet, 4,8% des salariés handicapés ont moins d'un an de présence dans l'entreprise contre 8,9% pour la branche.

b. Formation professionnelle

■ Taux d'accès

En 2010, 50,8% des salariés handicapés sont allés en formation. Ce taux d'accès apparaît donc inférieur à celui de la branche qui se situe à 64,8%. Le taux d'accès à la formation des salariés en situation de handicap a baissé (54,4% en 2008), mais dans une proportion moindre que pour l'ensemble de la population (75,1% en 2008).

Pour autant, on ne relève pas de sous représentation de cette population parmi les formés puisqu'ils représentent 1,8% des formés alors que leur poids proportionnel est de 2,2%.

■ Durée moyenne et domaines de formation

La durée moyenne individuelle de formation des handicapés se situe à 33,1h, soit une valeur proche de la moyenne de branche (35,5h). Notons que celle-ci a augmenté de 2h, passant de 31,1h à 33,1h entre 2008 et 2010, pour les salariés handicapés, alors que cette même durée moyenne est passée de 42,4h à 35,5h sur la même période pour la profession.

Malgré quelques écarts les deux principaux domaines de formation des handicapés sont les mêmes que pour l'ensemble des salariés de l'assurance : Assurance et réassurance (39,5% vs 33,2%), Commercial et marketing (10,3% vs 16,5%).

En revanche, le troisième domaine sur lequel les salariés handicapés se forment le plus, correspond à Développement personnel (9,3%).

■ Par catégorie du plan

Parmi les salariés qui ont suivi une formation dans le cadre du plan de formation, 1,8% sont handicapés, (contre 1,5% les deux années antérieures).

La répartition des formations suivies par les handicapés par catégorie du plan montre, là encore, quelques différences :

- 79,1% (vs 73,5% dans la population totale) des formations suivies relèvent de la catégorie 1 (adaptation au poste de travail ou évolution ou maintien) ;
- 17,5% (vs 23,9% dans la population totale) relèvent de la catégorie 2 (développement des compétences)

Un point remarquable concerne les handicapés seniors : 41% des formés ont 50 ans et plus alors qu'ils ne sont que 27,3% dans la population totale. Ce taux s'élève même à 74,6% si l'on considère les 40 ans et plus, contre 56,7% dans la profession.



2-Bonnes pratiques

Particulièrement concerné par l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, le secteur de l'assurance multiplie depuis plusieurs années déjà les initiatives. Que ce soit par des actions communes au niveau de la branche ou par des actions plus individuelles relevant des sociétés, de nombreux moyens sont mis en œuvre pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

a. Une synergie de branche au service de l'emploi des personnes en situation de handicap

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, c'est d'abord leur permettre d'accéder à un emploi en tenant compte du fait que beaucoup ont un niveau de qualification inférieur au baccalauréat.

A cette fin, deux initiatives ont été développées par le secteur des sociétés d'assurances et des sociétés mutuelles d'assurances.

■ Le club handicap de l'assurance

Créé en décembre 2008 à l'initiative conjointe d'entreprises du secteur et de l'Ifpass, ce club qui réunit des responsables du recrutement des personnes handicapées du secteur de l'assurance et des spécialistes de l'emploi et de la formation de l'Ifpass, a notamment pour objet d'échanger sur les bonnes pratiques mises en œuvre par chacun. Il fait partie du Pôle orientation et carrières.

En plus des actions de sensibilisation sur l'insertion des personnes handicapées dans le secteur de l'assurance auquel il participe régulièrement, le club handicap de l'assurance organise tous les ans un forum de recrutement dédié aux personnes en situation de handicap. Les personnes qui le souhaitent peuvent également bénéficier d'un entretien particulier visant à une analyse approfondie de leur dossier.

■ L'association GEMA Handicap

Créée par le GEMA en septembre 2009, l'association GEMA handicap a pour objectif de favoriser l'intégration des personnes handicapées en recherche d'emploi au sein des adhérents de GEMA Handicap. A cette fin, ces derniers ont mis en place un dispositif spécifique permettant aux demandeurs d'emploi reconnus handicapés de dépasser leur niveau initial de formation. Après avoir été sélectionné par la méthode des habiletés, le candidat bénéficie d'une période de formation préparatoire. A l'issue de celle-ci, et si le niveau visé est atteint, il intègre une mutuelle d'assurance en contrat de professionnalisation pour une durée de 12 mois. Il bénéficie alors d'une formation théorique et d'une expérience de terrain lui permettant de présenter à son issue le Certificat de qualification professionnelle de « Chargé de relation clientèle assurance » mis en place paritairement par la branche des sociétés et mutuelles d'assurances. Concernant la première promotion de GEMA Handicap, dix-neuf salariés se sont vus délivrer leur CQP. Pour la deuxième session, quarante-deux candidats ont suivi la formation préparatoire ; parmi eux trente-neuf ont signé un contrat de professionnalisation. Il est prévu d'ouvrir cinquante-deux postes pour la troisième promotion.

Intégrer des personnes handicapées au sein de l'entreprise nécessite également de savoir comment les accompagner au mieux en tenant compte de leurs spécificités. Une réflexion en ce sens, menée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord mixité-diversité de 2008 est à l'origine de la création d'un dispositif professionnel d'accompagnement tutorial innovant.

■ L'accompagnement tutorial des personnes en situation de handicap

En juin 2007, à l'initiative des partenaires sociaux de la branche des sociétés d'assurances, le secteur de l'assurance s'est doté d'outils numérisés conçus pour répondre aux besoins du tuteur dans l'exercice de sa mission dans le cadre de différentes situations d'accompagnement professionnel (apprentissage, professionnalisation, nouveaux entrants). La problématique particulière de l'accompagnement tutorial des personnes en situation de handicap a conduit les partenaires sociaux de la branche des sociétés d'assurances à créer en 2010 un nouveau module à l'attention des tuteurs. Ce module, mis à la disposition gratuitement de l'ensemble des entreprises des secteurs de l'assurance et de l'assistance via le site d'Opcabaïa (<http://www.opcabaia.fr/>) traite des principaux types de handicap, du réseau d'acteurs pouvant favoriser l'intégration dans l'entreprise d'une personne en situation de handicap. Il explique également comment agir et réagir en fonction du handicap.

Au-delà de ces dispositifs de branche, les entreprises du secteur ont toujours affiché une politique volontariste en la matière. Celle-ci s'exprime notamment par la signature de multiples accords, souvent agréés par l'autorité administrative. Les dispositifs mis en œuvre au sein de ces accords visent le plus souvent l'accès à un emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle. On y trouve également des mesures spécifiques dépassant le cadre strict de l'entreprise.

b. Une politique volontariste des sociétés d'assurances en matière d'insertion des personnes en situation de handicap

La volonté des sociétés d'assurances en matière d'insertion des personnes en situation de handicap s'inscrit en premier lieu par des objectifs de recrutement affirmés.

Ces objectifs de recrutement de personnes handicapées figurant dans les accords agréés des sociétés d'assurances se répartissent le plus souvent entre des embauches en contrat à durée indéterminée, des embauches en contrats à durée déterminée d'une durée au moins égale à six mois et des embauches en contrats en alternance. Les volumes globaux de recrutements sur lesquels ces sociétés s'engagent varient en fonction de leur taille et sont significatifs. Ainsi, une société s'est fixée comme objectif un recrutement a minima de 50 personnes handicapées bénéficiaires de l'OETH* sur toute la période de son accord d'une durée de trois ans avec au moins 50 % des recrutements en contrat à durée indéterminée.

S'il est classique que les objectifs de recrutement figurent dans des accords agréés, on constate également que des accords non agréés de sociétés d'assurances mentionnent des objectifs de recrutement définis. Dans ce cadre, la volonté d'atteindre le taux d'emploi des 6 % des effectifs prévus par la réglementation peut faire l'objet d'une disposition. Il peut également s'agir de se fixer un objectif annuel chiffré en matière de recrutement de collaborateurs en situation de handicap.

Pour les aider dans leur mission de recrutement, les sociétés mobilisent de nombreux acteurs qu'il s'agisse de partenaires ou d'associations spécialisés.

Mais au-delà de ces objectifs généraux de recrutement, les sociétés d'assurances mettent en œuvre des dispositifs visant à permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi, de le conserver et également de progresser. On constate également que les partenaires sociaux au travers des accords signés, visent à appréhender de façon plus large la thématique du handicap en prévoyant des dispositions qui dépassent le simple champ de l'entreprise.

L'intégration professionnelle de collaborateurs en situation de handicap passe nécessairement par la prise en compte de leurs besoins. Dans ce cadre, l'accessibilité tant des locaux que du poste de travail constitue une préoccupation constante des sociétés et fait l'objet de différentes mesures. Les travaux d'accessibilité des sociétés en lien avec l'emploi d'une personne handicapée sont souvent sources de dispositions rappelant leur importance et leur caractère prioritaire. L'aménagement du poste de travail, quant à lui, donne lieu à des solutions élaborées en lien avec les missions handicaps, lorsqu'elles existent, le médecin du travail, le CHSCT, des ergonomes... Il peut s'agir ainsi de mettre en place des équipements particuliers tels que clavier et souris adaptés, logiciels de grossissement de caractères... Des véhicules mis

* OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

à disposition du salarié par l'entreprise peuvent être dotés de boîtes de vitesse automatique, de sièges conducteurs adaptés...

Les mesures d'aides au quotidien font également l'objet de nombreuses dispositions. Des accords prévoient ainsi des autorisations d'absences rémunérées (pour des soins médicaux ou des démarches administratives liés au handicap), des aides au transport, des aides au logement (accompagnement au déménagement, participation au cautionnement d'un prêt bancaire pour l'achat de la résidence principale ...), des prises en charge d'appareillage ainsi que des aménagements d'horaires. Enfin, une assistance globale peut également être instaurée afin de faciliter les démarches administratives du salarié ou lui permettre de bénéficier de soutien et d'écoute.

Au-delà de cette dimension matérielle, des interlocuteurs privilégiés, des tuteurs sont également nommés au sein des sociétés.

Le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap constitue également un véritable enjeu pour les sociétés qui prévoient des mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle. Les dispositifs mis en œuvre peuvent recouper ceux déjà évoqués dans le cadre de l'insertion professionnelle. C'est cependant dans ce cadre que le recours au télétravail est prévu par certaines sociétés.

Enfin, la formation des collaborateurs handicapés fait l'objet d'une attention particulière des sociétés qui ont mis en place des mesures spécifiques. Certaines prévoient ainsi que les collaborateurs handicapés bénéficient d'une priorité d'accès à toute formation leur permettant de s'adapter aux nouvelles organisations de travail et aux mutations technologiques. Il en est de même pour l'accès au bilan de compétences. Elles veillent tout particulièrement à ce que les formations soient dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap concerné. Un système de transport spécifique à la charge de l'entreprise peut être mis en place en cas de besoin. Notons également que des sociétés ont prévu des actions de formation visant plus particulièrement les managers, tuteurs et équipes dans leur rôle d'intégration d'un collaborateur en situation de handicap.

Les mesures que nous venons d'exposer concernent le collaborateur handicapé. Mais, les sociétés d'assurances ont également institué des dispositifs qui peuvent concerner le collaborateur conjoint ou parent d'une personne handicapée. Des mesures visant des personnes handicapées extérieures à la société peuvent également exister.

En effet, dans le souci d'améliorer la qualité de vie des salariés conjoints ou parents de personnes handicapées, différentes dispositions ont été mises en place par certaines sociétés. On trouve ainsi des dispositions financières (compensation de la perte de salaire pour le salarié bénéficiant d'un congé de présence parentale dans la limite fixée par l'accord, mise en place d'une allocation pour enfant handicapé, ...), des dispositions relatives au Dif (acceptation des demandes de Dif dont le contenu ne répondrait pas aux critères de Dif fixés par l'entreprise, dès lors qu'elles sont en lien avec le handicap de l'enfant), des autorisations d'absences élargies (ex : 5 jours par an et par enfant handicapé même majeur, autorisation d'absence pour raison médicale d'un proche) et enfin des mesures visant à aménager le temps de travail.

Plus largement, une grande diversité de mesures sont prévues par les accords des sociétés afin d'encourager l'insertion des personnes handicapées. Parmi celles-ci, notons la mise en place de bourses d'étude pour des étudiants handicapés, la signature de convention de partenariat avec l'Unapei* ou avec des centres de formation spécialisés pour les personnes handicapées, l'accueil de stagiaires école handicapés, le soutien d'actions favorisant l'intégration des jeunes enfants dans le système scolaire ordinaire ou spécialisé (ex : financement partiel ou total de mesures de soutien – achat de matériel adapté).

Cependant, et quelles que soient les mesures déployées, les sociétés d'assurances restent conscientes que la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels qui ne doivent pas être négligés. A ce titre, elles ont multiplié les initiatives en éditant des plaquettes d'information, en organisant des réunions d'information ou en mettant en place des réseaux de correspondants handicap.

Le présent rapport a également pour vocation de participer à cette sensibilisation et à cette information.

B - INDICATEURS DE MESURE DE LA MIXITE ET DE LA DIVERSITE





1-Structure et évolution des effectifs

Effectifs des entreprises d'assurances : 2008 = 145 200 / 2010 = 147 500

(source : déclaration au régime d'assurance chômage).

a. Effectifs

Répartition par genre	2008	2010
Femme	58,9%	59,1%
Homme	41,1%	40,9%

Lecture : au 31/12/2010, 59,1% des salariés sont des femmes.

Place des jeunes	2008	2010
< 26 ans	6,4%	6,4%
< 30 ans	15,6%	15,3%

Lecture : au 31/12/2010, 15,3% des salariés ont moins de 30 ans et 6,4% moins de 26 ans.

Place des seniors	2008	2010
< 45 ans	57,5%	57,0%
45/54 ans	28,9%	27,9%
55/59 ans	12,0%	12,9%
60 ans et plus	1,6%	2,2%

Lecture : au 31/12/2010, 27,9% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2010
Handicap	1,9%	2,2%
Non handicap	98,1%	97,8%

Taux de réponse : 81,0% 77,3%

Lecture : au 31/12/2010, 2,2% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

b. Répartition par famille de métiers

Répartition par genre

	2008		2010	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Conception et Adaptation de Produits	55,3%	44,7%	55,7%	44,3%
Contrôle Technique et Prévention	30,9%	69,1%	31,4%	68,6%
Gestion des Contrats	73,3%	26,7%	73,6%	26,4%
Commercial	51,9%	48,1%	53,0%	47,0%
Comptabilité	67,1%	32,9%	66,5%	33,5%
Réassurance	56,6%	43,4%	55,3%	44,7%
Administration	70,5%	29,5%	69,4%	30,6%
Secrétariat et Assistanat	97,2%	2,8%	97,0%	3,0%
Communication	71,8%	28,2%	70,5%	29,5%
Gestion des Actifs	42,5%	57,5%	42,5%	57,5%
Informatique et Télécommunications	29,3%	70,7%	28,9%	71,1%
Etudes et Conseil	60,0%	40,0%	61,1%	38,9%
Gestion et Organisation	53,0%	47,0%	53,9%	46,1%
Logistique	44,1%	55,9%	43,7%	56,3%
Ressources Humaines	74,1%	25,9%	75,1%	24,9%
Direction	25,7%	74,3%	28,5%	71,5%

Lecture : au 31/12/2010, dans la famille Conception et adaptation de produits, 55,7% des salariés sont des femmes et 44,3% des hommes.

Place des seniors

	2008			2010		
	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
Conception et Adaptation de Produits	20,8%	7,3%	1,6%	21,6%	7,7%	1,8%
Contrôle Technique et Prévention	31,5%	15,5%	4,7%	32,4%	15,3%	5,8%
Gestion des Contrats	31,0%	14,4%	1,3%	28,1%	16,0%	1,9%
Commercial	24,6%	8,7%	1,5%	24,5%	9,4%	1,8%
Comptabilité	31,2%	15,6%	1,1%	30,4%	16,7%	1,6%
Réassurance	40,0%	12,8%	2,2%	35,7%	15,0%	3,0%
Administration	38,7%	26,6%	1,7%	32,1%	30,1%	2,7%
Secrétariat et Assistanat	38,7%	16,0%	1,7%	38,7%	17,7%	2,5%
Communication	25,8%	9,5%	2,5%	26,5%	9,0%	2,9%
Gestion des Actifs	20,3%	6,3%	1,2%	21,1%	7,2%	1,3%
Informatique et Télécommunications	31,7%	7,8%	0,9%	33,3%	9,2%	1,4%
Etudes et Conseil	22,4%	9,4%	1,9%	22,6%	9,7%	2,7%
Gestion et Organisation	27,1%	10,7%	1,5%	27,4%	10,6%	2,3%
Logistique	41,0%	22,4%	2,5%	38,9%	24,4%	4,1%
Ressources Humaines	32,2%	13,7%	1,7%	30,5%	14,2%	3,0%
Direction	35,5%	19,0%	7,2%	37,5%	16,0%	7,3%

Lecture : au 31/12/2010, dans la famille Conception et adaptation de produits, 21,6% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des jeunes

	2008		2010	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
Conception et Adaptation de Produits	6,2%	18,6%	5,7%	17,6%
Contrôle Technique et Prévention	2,3%	9,6%	2,0%	8,1%
Gestion des Contrats	5,7%	14,8%	6,5%	15,6%
Commercial	7,9%	20,1%	7,3%	18,8%
Comptabilité	3,8%	11,8%	4,0%	11,2%
Réassurance	1,6%	6,8%	1,7%	6,9%
Administration	7,8%	12,8%	10,4%	15,2%
Secrétariat et Assistanat	4,1%	9,0%	3,8%	8,8%
Communication	5,0%	14,2%	6,5%	16,2%
Gestion des Actifs	5,8%	20,3%	4,5%	19,6%
Informatique et Télécommunications	1,7%	6,5%	1,8%	6,1%
Etudes et Conseil	6,2%	19,3%	6,8%	19,8%
Gestion et Organisation	4,0%	12,3%	4,3%	12,5%
Logistique	3,3%	7,1%	3,8%	7,4%
Ressources Humaines	3,7%	10,6%	3,1%	9,3%
Direction	0,1%	0,4%	0,0%	0,3%

Lecture : au 31/12/2010, dans la famille Conception et adaptation de produits, 17,6% des salariés ont moins de 30 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2008	2010
Conception et Adaptation de Produits	0,7%	0,9%
Contrôle Technique et Prévention	1,3%	1,0%
Gestion des Contrats	2,0%	2,4%
Commercial	1,4%	1,6%
Comptabilité	2,4%	3,3%
Réassurance	1,7%	3,3%
Administration	7,9%	8,2%
Secrétariat et Assistanat	2,6%	3,3%
Communication	1,5%	2,3%
Gestion des Actifs	1,3%	1,5%
Informatique et Télécommunications	1,4%	1,7%
Etudes et Conseil	1,5%	1,4%
Gestion et Organisation	1,1%	1,5%
Logistique	6,7%	8,0%
Ressources Humaines	1,8%	2,5%
Direction	0,7%	0,8%

Lecture : au 31/12/2010, dans la famille Conception et adaptation de produits, 0,9% des salariés sont en situation de handicap déclaré.



c. Répartition par statut

	2008	2010
Cadre	40,9%	42,8%
Non cadre	59,1%	57,2%

Lecture : au 31/12/2010, 42,8% des salariés sont cadres.

Répartition par genre

	2008		2010	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cadre	44,4%	55,6%	45,7%	54,3%
Non cadre	68,9%	31,1%	69,2%	30,8%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population cadre, 45,7% des salariés sont des femmes.

Place des jeunes

	2008		2010	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
Cadre	1,6%	7,0%	1,6%	7,1%
Non cadre	9,7%	21,6%	10,1%	21,4%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population cadre, 7,1% des salariés ont moins de 30 ans et 1,6% ont moins de 26 ans.

Place des seniors

	2008			2010		
	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
Cadre	31,8%	12,4%	2,3%	32,0%	12,9%	3,0%
Non cadre	26,9%	11,7%	1,1%	24,9%	12,9%	1,5%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population cadre, 32% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2008	2010
Cadre	1,0%	1,2%
Non cadre	2,5%	2,9%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population cadre, 1,2% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

d. Focus sur la place des femmes dans les métiers de cadres

	2008	2010
Femme	44,4%	45,7%

Lecture : au 31/12/2010, 45,7% des cadres sont des femmes.

Par famille de métiers

	2008	2010
Conception et Adaptation de Produits	53,5%	54,3%
Contrôle Technique et Prévention	24,2%	25,1%
Gestion des Contrats	57,4%	59,4%
Commercial	29,8%	32,0%
Comptabilité	53,6%	54,9%
Réassurance	50,6%	48,9%
Administration	58,9%	60,0%
Secrétariat et Assistanat	96,5%	96,8%
Communication	71,0%	69,4%
Gestion des Actifs	36,5%	37,0%
Informatique et Télécommunications	29,3%	28,7%
Etudes et Conseil	58,4%	59,8%
Gestion et Organisation	51,0%	51,8%
Logistique	31,1%	32,2%
Ressources Humaines	68,3%	70,0%
Direction	25,5%	28,3%

Lecture : au 31/12/2010, dans la famille Conception et adaptation de produits, 54,3% des cadres sont des femmes.

Ventilation par classe de fonction

	2008	2010
Classe 5	51,2%	52,1%
Classe 6	39,4%	41,4%
Classe 7	32,0%	34,2%
Cadre de direction	20,5%	22,0%

Lecture : au 31/12/2010, 52,1% des cadres en classe 5 sont des femmes.

Ventilation par âge moyen

2008		2010	
Femme	Homme	Femme	Homme
42,4 ans	44,4 ans	42,8 ans	44,7 ans

Lecture : au 31/12/2010, l'âge moyen des femmes cadres est de 42,8 ans et celui des hommes 44,7 ans.

e. Répartition des salariés à temps partiel

	2008	2010
Temps partiel	12,5%	12,6%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population totale, les salariés en temps partiel représentent 12,6% des effectifs.

Répartition par genre

2008		2010	
Femme	Homme	Femme	Homme
92,9%	7,1%	93,1%	6,9%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des salariés en temps partiel, 93,1% sont des femmes.

Place des jeunes

2008		2010	
< 26 ans	< 30ans	< 26ans	< 30ans
1,5%	5,3%	0,9%	4,4%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des salariés en temps partiel, 4,4% ont moins de 30 ans.

Place des seniors

2008			2010		
45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
29,0%	12,2%	1,2%	29,0%	14,4%	1,3%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des salariés en temps partiel, 29% ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

2008	2010
4,0%	4,9%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des salariés en temps partiel, 4,9% sont en situation de handicap déclaré.

f. Nouveaux entrants

	2008	2010
Taux de Nouveaux Entrants	9,9%	8,9%

Lecture : au 31/12/2010, le taux de nouveaux entrants (ancienneté de moins d'un an) est de 8,9%.

Répartition par genre

2008		2010	
Femme	Homme	Femme	Homme
58,1%	41,9%	58,1%	41,9%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des nouveaux entrants, 58,1% des salariés sont des femmes.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

2008	2010
1,0%	1,2%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des nouveaux entrants, 1,2% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

Place des seniors

2008			2010		
45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
7,6%	1,0%	0,2%	6,7%	1,2%	0,3%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des nouveaux entrants, 6,7% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Répartition par statut

2008		2010	
Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre
27,3%	72,7%	26,6%	73,4%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des nouveaux entrants, 26,6% des salariés sont cadres.

Place des jeunes

2008		2010	
< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
34,5%	55,4%	37,7%	57,9%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des nouveaux entrants, 57,9% des salariés ont moins de 30 ans.

Répartition par niveau de diplôme

2008			2010		
≤ Bac	Bac +2 à +4	Bac +5	≤ Bac	Bac +2 à +4	Bac +5
28,6%	48,7%	22,7%	25,9%	49,5%	24,6%

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des nouveaux entrants, 24,6% des salariés ont un bac +5.

g. Ancienneté

	2008	2010
≤ 9 ans	47,0%	46,0%
10/19 ans	21,5%	22,2%
20/29 ans	16,4%	17,2%
30/39 ans	14,2%	13,3%
≥ 40 ans	0,9%	1,4%
Ancienneté moyenne	14,1 ans	14,1 ans

Lecture : au 31/12/2010, dans la population totale, 46% des salariés ont une ancienneté dans leur entreprise de 9 ans et moins.

Répartition par genre

	2008		2010	
	Femme	Homme	Femme	Homme
≤ 9 ans	58,1%	41,9%	58,1%	41,9%
10/19 ans	55,9%	44,1%	57,9%	42,1%
20/29 ans	57,9%	42,1%	57,5%	42,5%
30/39 ans	66,5%	33,5%	65,8%	34,2%
≥ 40 ans	68,0%	32,0%	70,1%	29,9%
Ancienneté moyenne	14,6 ans	13,3 ans	14,6 ans	13,4 ans

Lecture : au 31/12/2010, parmi les salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 58,1% sont des femmes.

Place des seniors

	2008			2010		
	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
≤ 9 ans	10,5%	2,2%	0,5%	10,8%	2,3%	0,5%
10/19 ans	26,1%	7,1%	1,6%	24,6%	6,5%	1,8%
20/29 ans	68,9%	12,9%	2,0%	69,7%	13,5%	2,8%
30/39 ans	49,4%	46,3%	4,3%	41,7%	52,1%	6,1%
≥ 40 ans	0,0%	87,3%	12,7%	0,2%	82,6%	17,2%
Ancienneté moyenne	21,5 ans	28,7 ans	24,9 ans	20,8 ans	29,1 ans	26,5 ans

Lecture : au 31/12/2010, parmi les salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 10,8% ont entre 45 et 54 ans.

Place des jeunes	2008		2010	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
≤ 9 ans	13,7%	33,1%	14,0%	33,2%
10/19 ans	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Ancienneté moyenne	0,8 ans	1,9 ans	0,9 ans	1,9 ans

Lecture : au 31/12/2010, parmi les salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 33,2% ont moins de 30 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2010
	≤ 9 ans	1,1%
10/19 ans	1,8%	2,0%
20/29 ans	3,0%	3,0%
30/39 ans	3,4%	4,0%
≥ 40 ans	4,2%	4,3%
Ancienneté moyenne	19,1 ans	18,1 ans

Lecture : au 31/12/2010, dans la population des salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 1,6% sont en situation de handicap déclaré.

h.Promotions

Méthodologie : pour les promotions "2010", nous avons sélectionné dans la base les salariés présents tout au long de l'année 2010 (c'est-à-dire présents au 31/12/2009 et 31/12/2010 dans la même entreprise). Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels ont été promus au cours de l'année 2010. Par promus, nous entendons :

- les salariés de CCN 92 (mai et juillet) dont la classe au 31/12/2010 est supérieure à la classe au 31/12/2009,
- les salariés devenus Cadre de direction au 31/12/2010,
- les salariés de convention PSB au 31/12/2009 devenus EI au 31/12/2010,
- les salariés de convention PSB ou EI au 31/12/2009 devenus Inspecteur ou Cadre administratif au 31/12/2010.

	2008			2010		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Taux de promotions	6,4%	6,5%	6,4%	5,2%	4,8%	5,0%

Lecture : dans la population des femmes présentes au 31/12/2009 et au 31/12/2010, 5,2% ont été promues au cours de l'année 2010.

Promotions selon la classe d'origine

	2008			2010		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Hors classe (PSB-EI)	5,7%	6,3%	6,1%	2,8%	3,7%	3,4%
Classe 1	13,4%	17,4%	15,2%	15,2%	13,6%	14,6%
Classe 2	15,8%	13,6%	15,2%	13,4%	11,0%	12,7%
Classe 3	7,3%	9,8%	7,8%	6,6%	9,1%	7,2%
Classe 4	4,9%	7,5%	5,6%	4,2%	6,5%	4,8%
Classe 5	5,5%	6,3%	5,9%	3,7%	4,0%	3,9%
Classe 6	4,9%	4,4%	4,6%	3,4%	2,7%	2,9%
Classe 7	3,6%	3,6%	3,6%	4,2%	3,2%	3,5%

Lecture : dans la population des femmes de classe 3 présentes au 31/12/2009 et au 31/12/2010, 6,6% ont été promues au cours de l'année 2010.

Promotions selon la famille de métiers

	2008			2010		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Conception et Adaptation de Produits	7,3%	8,3%	7,8%	5,4%	5,8%	5,6%
Contrôle Technique et Prévention	4,1%	2,5%	3,0%	4,2%	2,4%	3,0%
Gestion des Contrats	6,5%	6,9%	6,6%	5,5%	5,9%	5,6%
Commercial	5,6%	6,1%	5,8%	4,6%	4,4%	4,5%
Comptabilité	6,7%	7,2%	6,9%	6,7%	6,7%	6,7%
Réassurance	9,2%	9,4%	9,3%	12,2%	15,8%	13,6%
Administration	8,4%	11,7%	9,5%	6,6%	7,0%	6,8%
Secrétariat et Assistanat	5,5%	7,0%	5,5%	4,4%	5,2%	4,4%
Communication	8,9%	7,4%	8,5%	5,1%	6,3%	5,5%
Gestion des Actifs	10,1%	12,2%	11,2%	4,4%	5,4%	5,0%
Informatique et Télécommunications	5,2%	6,1%	5,8%	3,9%	4,2%	4,1%
Etudes et Conseil	8,8%	7,6%	8,3%	4,9%	4,5%	4,8%
Gestion et Organisation	8,0%	8,6%	8,3%	5,8%	5,3%	5,6%
Logistique	8,1%	6,1%	7,0%	6,0%	5,7%	5,9%
Ressources Humaines	8,0%	8,3%	8,1%	7,6%	7,1%	7,4%
Direction	3,4%	2,0%	2,4%	0,0%	0,2%	0,2%

Lecture : dans la population des femmes de la famille Conception et adaptation de produits présentes au 31/12/2009 et au 31/12/2010, 5,4% ont été promues au cours de l'année 2010.

Age et ancienneté moyens pour les promotions cadres

	2008			2010		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Age moyen	38,3 ans	38,2 ans	38,3 ans	38,5 ans	39,0 ans	38,7 ans
Ancienneté moyenne	12,3 ans	10,3 ans	11,5 ans	12,6 ans	11,8 ans	12,3 ans

Lecture : l'âge moyen des femmes promues cadres au cours de l'année 2010 est de 38,5 ans.

i. Fins d'activité

Méthodologie : pour les fins d'activité "2010", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI sortis durant l'année 2010 (c'est-à-dire présents au 31/12/2009 et absents au 31/12/2010).

Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels avaient 59 ans et plus au 31/12/2009. (Hypothèse : une sortie de notre base à partir de cet âge est considéré comme une cessation d'activité)

	2008	2010
Nombre	2 496	3 967

Lecture : 3 967 salariés présents au 31/12/2009 ont cessé leur activité au cours de l'année 2010.

Répartition par genre

	2008	2010
Femme	51,5%	49,5%
Homme	48,5%	50,5%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2010, 49,5% sont des femmes.

Répartition par âge

	2008	2010
59 ans	63,7%	51,2%
60 ans	19,5%	23,2%
61 ans	7,5%	10,1%
62 ans	3,2%	6,4%
63 ans	2,1%	4,6%
64 ans	2,5%	2,7%
65 ans et +	1,4%	1,9%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2010, 51,2% avaient 59 ans (ont eu 60 ans en 2010).

Répartition par famille de métiers

	2008	2010
Conception et Adaptation de Produits	1,7%	2,4%
Contrôle Technique et Prévention	1,6%	1,8%
Gestion des Contrats	28,7%	29,1%
Commercial	25,1%	23,7%
Comptabilité	4,2%	4,4%
Réassurance	0,6%	0,9%
Administration	4,3%	2,8%
Secrétariat et Assistanat	5,3%	5,4%
Communication	0,9%	0,9%
Gestion des Actifs	0,7%	0,9%
Informatique et Télécommunications	5,1%	4,3%
Etudes et Conseil	2,2%	2,7%
Gestion et Organisation	3,4%	3,8%
Logistique	7,0%	6,1%
Ressources Humaines	3,3%	2,7%
Direction	5,8%	8,1%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2010, 29,1% étaient en Gestion de contrats.





2-Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

a. Rémunération annuelle brute au sens de la rémunération minimale annuelle

Les tableaux suivants permettent de situer le niveau de rémunérations brutes annuelles (au sens de la R.M.A) des salariés de l'assurance à l'aide des données disponibles issues de l'enquête FFSA/GEMA/OEMA sur les rémunérations.

Ces tableaux portent sur un effectif total de 92 996 salariés à temps complet pour les salaires 2010 et sur un effectif total de 93 102 salariés à temps complet pour les salaires 2009 (salariés relevant de la CCN du 27 mai 1992).

		2009		2010	
		Médiane ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne
Non cadres	Classe 1	21 436	22 144	21 970	22 314
	Classe 2	22 594	23 624	23 021	23 918
	Classe 3	25 455	26 418	25 806	26 794
	Classe 4	30 536	31 390	31 080	31 908
Cadres	Classe 5	38 958	40 486	39 345	40 889
	Classe 6	53 185	55 193	53 983	55 855
	Classe 7	70 996	73 216	72 261	74 313

		2009		2010	
		Médiane ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne
Non cadres	Classe 1	19 637	21 389	19 939	21 342
	Classe 2	21 962	23 118	22 421	23 383
	Classe 3	25 425	26 358	25 760	26 740
	Classe 4	30 408	31 248	30 986	31 795
Cadres	Classe 5	37 931	39 380	38 359	39 808
	Classe 6	51 614	53 506	52 432	54 271
	Classe 7	69 476	71 114	70 416	72 281

		2009		2010	
		Médiane ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne
Non cadres	Classe 1	22 402	23 114	23 002	23 551
	Classe 2	23 855	24 661	24 140	24 923
	Classe 3	25 524	26 585	25 956	26 946
	Classe 4	30 793	31 704	31 277	32 156
Cadres	Classe 5	40 000	41 571	40 429	41 954
	Classe 6	54 341	56 285	55 013	56 907
	Classe 7	71 950	74 184	73 003	75 292

(1) Les salaires du personnel classés dans la même classe de fonctions, étant rangés par ordre croissant, la médiane représente le salaire du 50ème individu sur 100 individus.



b. Rémunération annuelle brute pour trois familles de métiers

FAMILLE DE METIERS : CONCEPTION ET ADAPTATION DE PRODUITS

Structure de la famille de métiers étudiée "conception et adaptation de produits" :

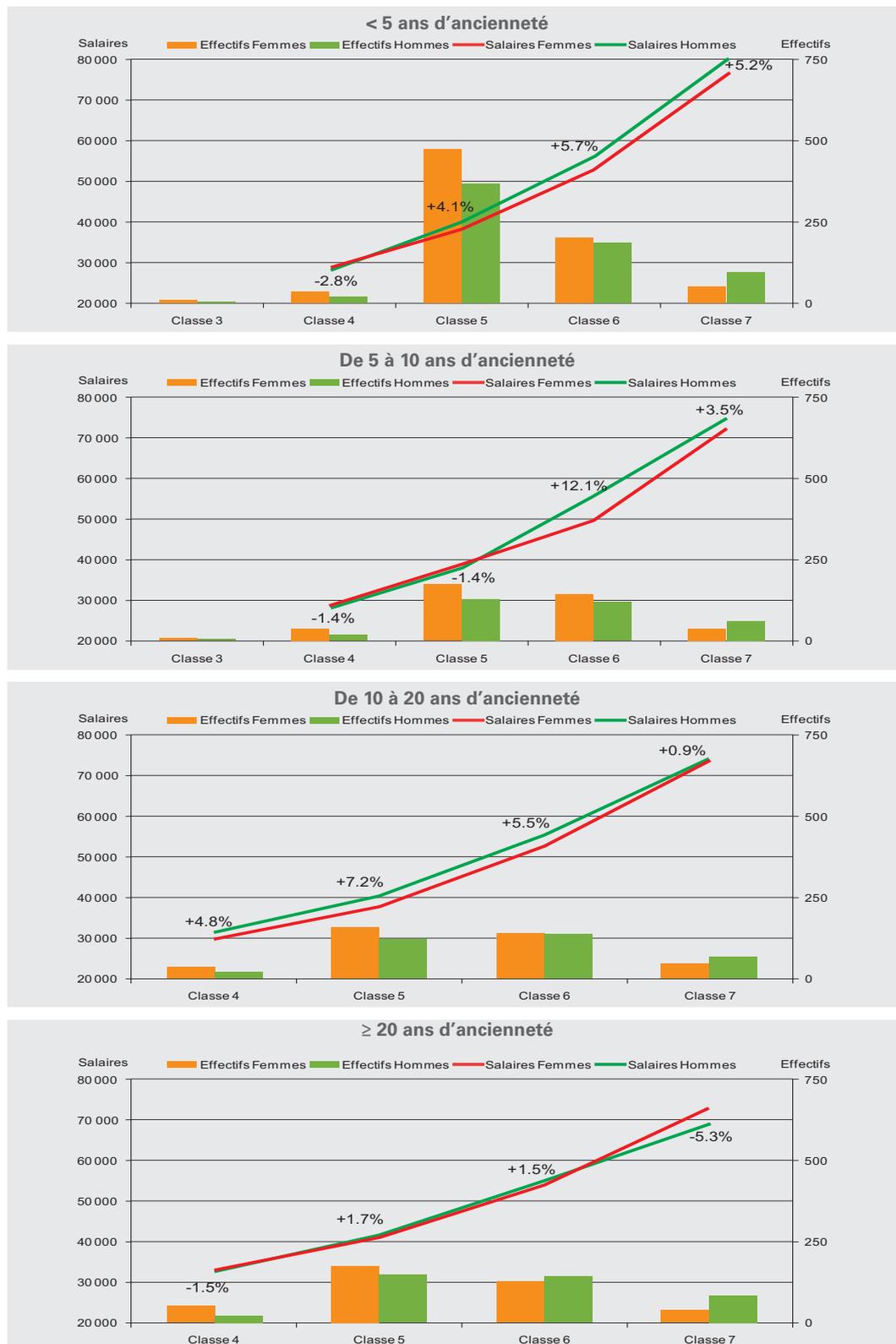
- Effectifs : 3 673 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 53 % de femmes dont 9 % de non cadres
- Age moyen : 39 ans
- Ancienneté moyenne : 11 ans

Lecture : Les salaires médians sont représentés sur les graphiques suivants par un trait rouge pour les femmes et vert pour les hommes.

Les effectifs apparaissent également sur chaque graphique, ils sont représentés par des histogrammes et permettent de visualiser la représentativité dans chaque classe.

Les écarts des salaires médians entre les hommes et les femmes sont calculés en pourcentage et figurent sur les graphiques pour chaque classe. Ces pourcentages indiquent dans quelle proportion le salaire des hommes est supérieur ou inférieur à celui des femmes.

Salaires médians selon l'ancienneté et la classe en 2010



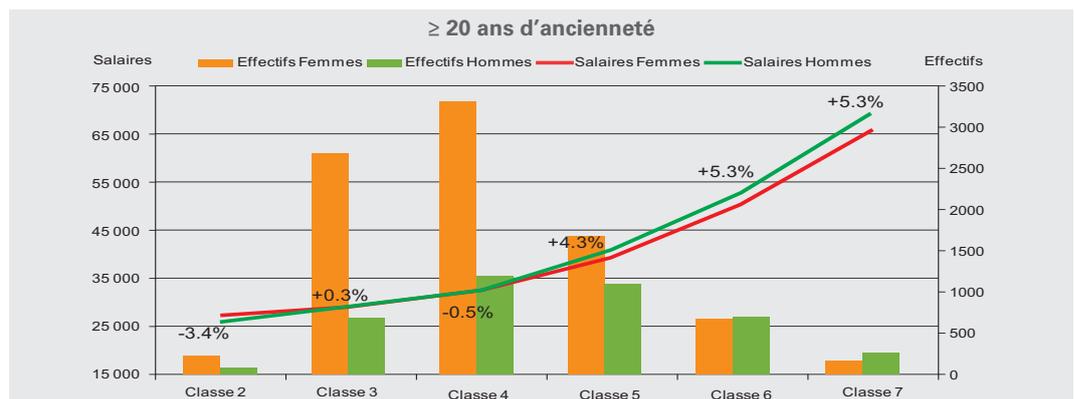
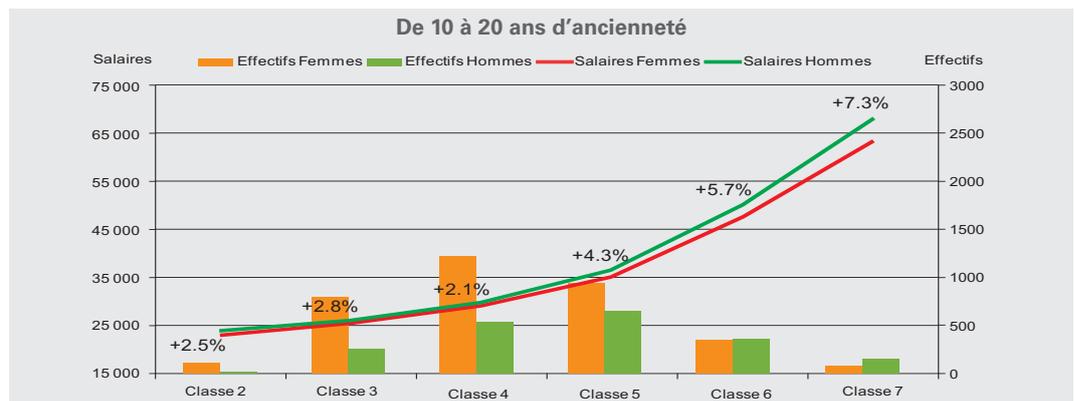
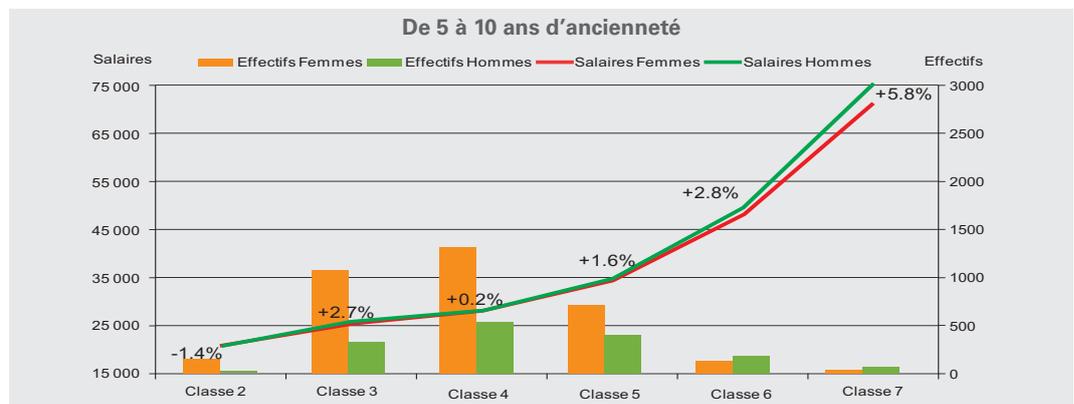
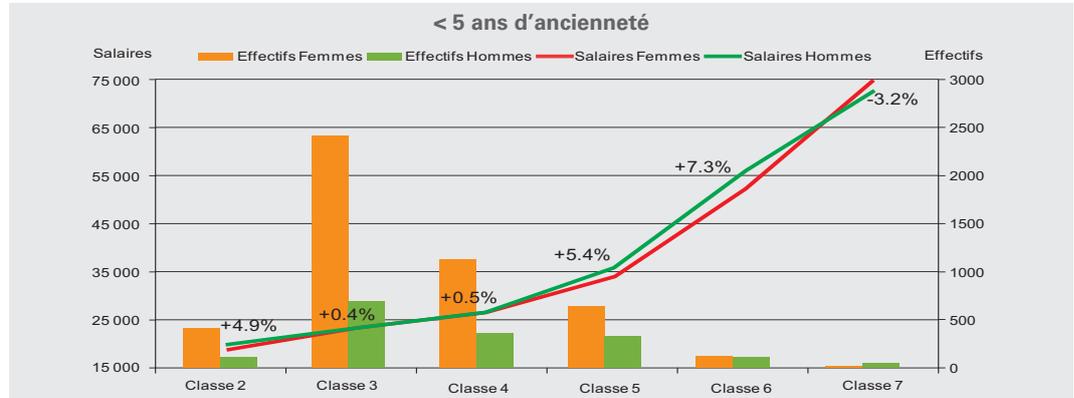
FAMILLE DE METIERS : GESTION DES CONTRATS

Structure de la famille de métiers étudiée "gestion des contrats" :

- Effectifs : 29 426 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 69 % de femmes dont 73 % de non cadres
- Age moyen : 43 ans
- Ancienneté moyenne : 17 ans

Lecture : Les salaires médians sont représentés sur les graphiques suivants par un trait rouge pour les femmes et vert pour les hommes. Les effectifs apparaissent également sur chaque graphique, ils sont représentés par des histogrammes et permettent de visualiser la représentativité dans chaque classe. Les écarts des salaires médians entre les hommes et les femmes sont calculés en pourcentage et figurent sur les graphiques pour chaque classe. Ces pourcentages indiquent dans quelle proportion le salaire des hommes est supérieur ou inférieur à celui des femmes.

Salaires médians selon l'ancienneté et la classe en 2010



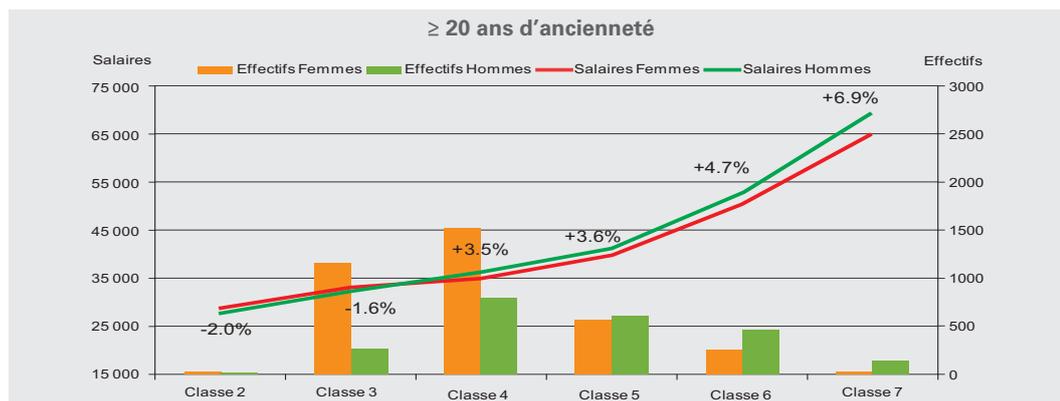
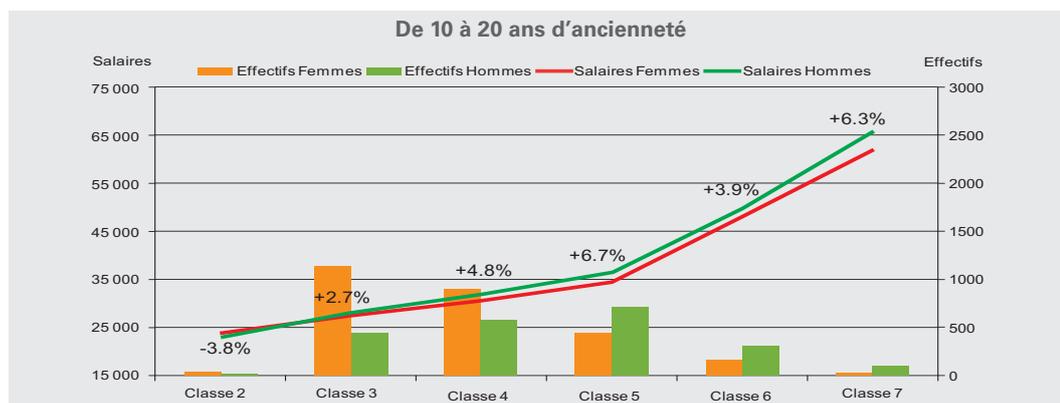
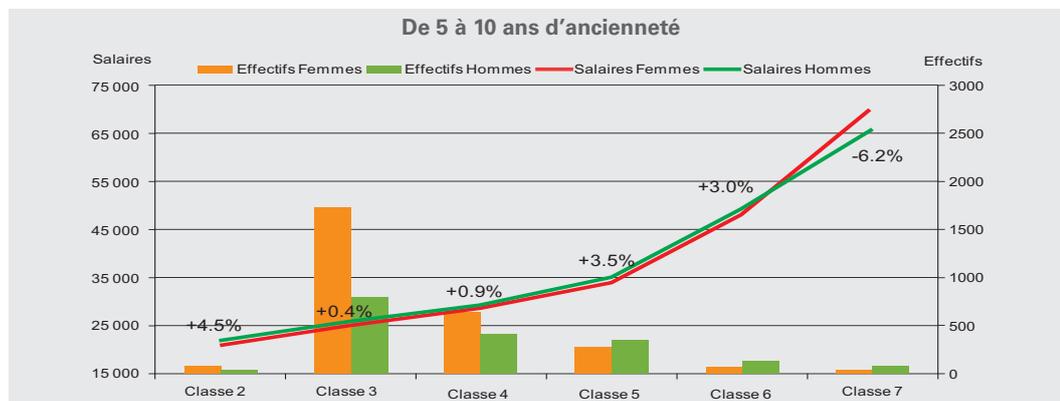
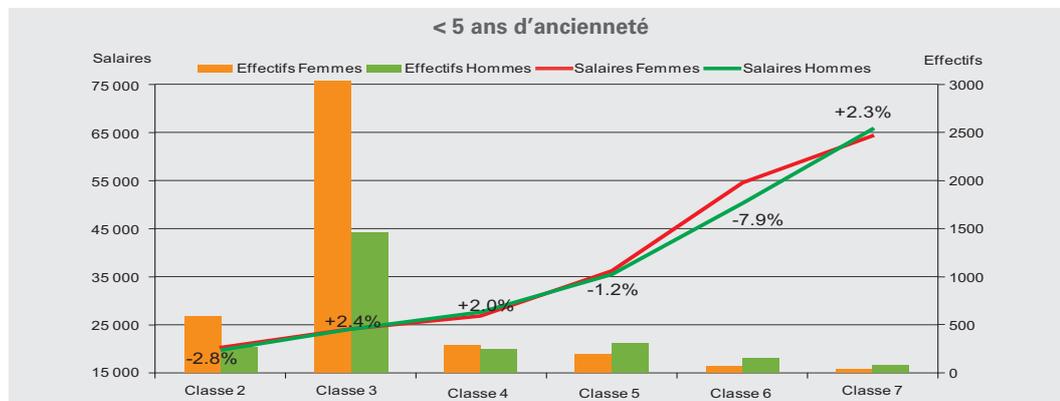
FAMILLE DE METIERS : COMMERCIAL

Structure de la famille de métiers étudiée "commercial" :

- Effectifs : 21 540 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 61 % de femmes dont 84 % de non cadres
- Age moyen : 40 ans
- Ancienneté moyenne : 13 ans

Lecture : Les salaires médians sont représentés sur les graphiques suivants par un trait rouge pour les femmes et vert pour les hommes. Les effectifs apparaissent également sur chaque graphique, ils sont représentés par des histogrammes et permettent de visualiser la représentativité dans chaque classe. Les écarts des salaires médians entre les hommes et les femmes sont calculés en pourcentage et figurent sur les graphiques pour chaque classe. Ces pourcentages indiquent dans quelle proportion le salaire des hommes est supérieur ou inférieur à celui des femmes.

Salaires médians selon l'ancienneté et la classe en 2010





3-Formation professionnelle

a. Taux d'accès des salariés à la formation et durée moyenne

	2008		2010	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Population totale	75,1%	42,4 h	64,8%	35,5 h

Lecture : 64,8% des salariés ont été en formation en 2010 pour une durée moyenne de 35,5 h.

Répartition par genre

	2008		2010	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Femme	73,4%	39,2 h	65,3%	34,1 h
Homme	77,5%	46,9 h	64,0%	37,5 h

Lecture : 65,3% des femmes ont été en formation en 2010 pour une durée moyenne de 34,1 h.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2008		2010	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Handicap	54,4%	31,1 h	50,8%	33,1 h

Lecture : 50,8% des salariés en situation de handicap déclaré ont été en formation en 2010 pour une durée moyenne de 33,1 h.

Place des seniors

	2008		2010	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
< 45 ans	80,4%	51,5 h	67,3%	41,7 h
45/54 ans	71,9%	31,6 h	64,4%	29,0 h
55/59 ans	62,1%	22,5 h	57,5%	22,7 h
60 ans et plus	50,5%	19,7 h	50,0%	20,8 h

Lecture : 64,4% des salariés âgés de 45 à 54 ans ont été en formation en 2010 pour une durée moyenne de 29 h.

Répartition par ancienneté

	2008		2010	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
≤ 9 ans	80,3%	57,6 h	65,9%	45,1 h
10/19 ans	76,1%	32,5 h	66,3%	30,5 h
20/29 ans	72,4%	28,1 h	64,6%	27,5 h
30/39 ans	62,8%	22,7 h	60,2%	23,9 h
≥ 40 ans	46,7%	18,7 h	51,5%	20,6 h

Lecture : 65,9% des salariés ayant une ancienneté de 9 ans et moins ont été en formation en 2010 pour une durée moyenne de 45,1 h.

Place des jeunes

	2008		2010	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
< 26 ans	82,2%	91,0 h	67,8%	67,8 h
< 30 ans	83,0%	73,1 h	68,0%	54,2 h

Lecture : 68% des salariés âgés de moins de 30 ans ont été en formation en 2010 pour une durée moyenne de 54,2 h.

Répartition par famille de métiers

	2008		2010	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Conception et Adaptation de Produits	69,1%	34,3 h	72,3%	31,2 h
Contrôle Technique et Prévention	59,8%	33,3 h	64,1%	28,1 h
Gestion des Contrats	74,6%	29,9 h	69,0%	31,1 h
Commercial	89,8%	59,6 h	68,5%	46,3 h
Comptabilité	63,5%	26,2 h	57,6%	25,8 h
Réassurance	70,4%	34,7 h	55,6%	23,7 h
Administration	38,5%	19,1 h	38,6%	23,9 h
Secrétariat et Assistanat	51,2%	21,0 h	48,6%	19,5 h
Communication	63,3%	30,1 h	58,7%	27,1 h
Gestion des Actifs	47,5%	31,1 h	45,3%	25,7 h
Informatique et Télécommunications	71,0%	36,8 h	66,9%	32,5 h
Etudes et Conseil	67,0%	28,9 h	58,7%	25,9 h
Gestion et Organisation	72,7%	33,9 h	66,5%	30,0 h
Logistique	43,2%	25,2 h	45,5%	22,4 h
Ressources Humaines	72,8%	39,0 h	70,7%	35,0 h
Direction	63,4%	33,1 h	42,0%	28,5 h

Lecture : 72,3% des salariés de la famille Conception et adaptation de produits ont été en formation en 2010 pour une durée moyenne de 31,2 h.

b. Domaines de formation

Méthodologie : pour chaque indicateur, afin de faciliter la lecture, nous avons retenu les 3 domaines les plus importants parmi les 19 domaines.

Population totale	2008		2010	
	Assurance et réassurance	40,4%	Assurance et réassurance	33,2%
	Commercial et marketing	20,1%	Commercial et marketing	16,5%
	Management	5,9%	Management	7,0%

Lecture : 33,2% des heures réalisées en 2010 par les salariés formés de la population totale, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Répartition par genre

Femme	2008		2010	
	Assurance et réassurance	42,6%	Assurance et réassurance	36,2%
	Commercial et marketing	17,1%	Commercial et marketing	13,7%
	Bureautique	6,5%	Bureautique	6,6%
Homme	2008		2010	
	Assurance et réassurance	38,0%	Assurance et réassurance	29,3%
	Commercial et marketing	23,7%	Commercial et marketing	20,2%
	Management	7,3%	Management	8,7%

Lecture : 36,2% des heures réalisées en 2010 par les femmes formées, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Place des seniors

45/54 ans	2008		2010	
	Assurance et réassurance	33,6%	Assurance et réassurance	27,3%
	Commercial et marketing	15,3%	Commercial et marketing	12,2%
	Management	9,0%	Management	9,2%
55/59 ans	2008		2010	
	Assurance et réassurance	34,2%	Assurance et réassurance	30,1%
	Commercial et marketing	11,8%	Bureautique	9,6%
	Bureautique	11,6%	Commercial et marketing	9,5%
60 ans et plus	2008		2010	
	Assurance et réassurance	33,0%	Assurance et réassurance	29,6%
	Commercial et marketing	12,2%	Commercial et marketing	9,5%
	Bureautique	9,4%	Management	8,9%

Lecture : 27,3% des heures réalisées en 2010 par les salariés formés et âgés de 45 à 54 ans, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Place des jeunes

< 26 ans	2008		2010	
	Assurance et réassurance	57,4%	Assurance et réassurance	51,6%
	Commercial et marketing	23,5%	Commercial et marketing	21,3%
	Divers, autres	4,5%	Gestion de la relation client	5,2%
< 30 ans	2008		2010	
	Assurance et réassurance	51,5%	Assurance et réassurance	46,3%
	Commercial et marketing	25,8%	Commercial et marketing	21,3%
	Bureautique	2,8%	Gestion de la relation client	5,0%

Lecture : 46,3% des heures réalisées en 2010 par les salariés formés et âgés de moins de 30 ans, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

Handicap	2008		2010	
	Assurance et réassurance	40,7%	Assurance et réassurance	39,5%
	Commercial et marketing	17,2%	Commercial et marketing	10,3%
	Bureautique	9,0%	Développement personnel	9,9%

Lecture : 39,5% des heures réalisées en 2010 par les salariés en situation de handicap déclaré, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

c. Dispositifs de formation

Plan de formation

	2008	2010
Nombre de salariés	95 371	81 571
Nombre d'heures	3 907 008	2 903 606

Lecture : en 2010, 81 571 salariés ont suivi une formation prise sur le plan de formation, pour une durée totale de 2 903 606 heures.

	2008	2010
Hors plan	3,9%	3,5%
Plan de formation	96,1%	96,5%
dont : Adaptation	47,7%	71,7%*
Evolution	26,1%	-
Développement	22,2%	24,9%

* Depuis 2010, le plan de formation ne comprend plus 3 mais 2 catégories, adaptation et évolution étant désormais fusionnées..

Lecture : en 2010, 96,5% des heures totales de formation ont été prises au titre du plan de formation.

Répartition par genre	2008	2010
Femme	57,8%	59,3%
Homme	42,2%	40,7%

Lecture : en 2010, parmi les salariés qui ont suivi une formation prise sur le plan de formation, 59,3% sont des femmes.

Répartition par ancienneté	2008	2010
≤ 9 ans	47,6%	44,2%
10/19 ans	22,6%	23,7%
20/29 ans	16,7%	18,1%
30/39 ans	12,5%	12,9%
≥ 40 ans	0,6%	1,1%

Place des seniors	2008	2010
< 45 ans	59,8%	57,7%
45/54 ans	28,7%	28,9%
55/59 ans	10,4%	11,7%
60 ans et plus	1,1%	1,6%

Répartition par famille de métiers	2008	2010
Conception et Adaptation de Produits	2,9%	3,7%
Contrôle Technique et Prévention	1,0%	1,2%
Gestion des Contrats	28,5%	29,4%
Commercial	40,6%	35,0%
Comptabilité	3,0%	2,9%
Réassurance	0,5%	0,6%
Administration	0,8%	0,8%
Secrétariat et Assistanat	3,0%	2,9%
Communication	0,7%	0,8%
Gestion des Actifs	0,7%	0,9%
Informatique et Télécommunications	6,9%	8,3%
Etudes et Conseil	2,1%	2,4%
Gestion et Organisation	3,5%	4,3%
Logistique	2,0%	2,2%
Ressources Humaines	2,1%	2,4%
Direction	1,7%	1,8%

Place des jeunes	2008	2010
< 26 ans	5,2%	4,6%
< 30 ans	15,2%	13,7%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2010
Handicap	1,5%	1,8%

Droit individuel à la formation

	2008	2010
Nombre de salariés	17 342	11 262
Nombre d'heures	373 013	216 714

Lecture : en 2010, 11 262 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF, pour une durée totale de 216 714 heures.

Répartition par genre	2008	2010
Femme	52,6%	55,8%
Homme	47,4%	44,2%

Lecture : parmi les salariés qui ont utilisé tout ou partie de leur DIF en 2010, 55,8% sont des femmes.

Place des seniors	2008	2010
< 45 ans	59,4%	57,5%
45/54 ans	30,4%	30,0%
55/59 ans	9,0%	10,9%
60 ans et plus	1,1%	1,7%

Place des jeunes	2008	2010
< 26 ans	2,1%	2,1%
< 30 ans	9,9%	9,0%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2010
Handicap	1,5%	1,8%

Répartition par ancienneté	2008	2010
≤ 9 ans	43,2%	43,9%
10/19 ans	28,8%	27,8%
20/29 ans	16,8%	17,7%
30/39 ans	10,7%	9,9%
≥ 40 ans	0,5%	0,7%

Répartition par famille de métiers	2008	2010
Conception et Adaptation de Produits	3,4%	6,3%
Contrôle Technique et Prévention	1,0%	1,0%
Gestion des Contrats	25,2%	24,6%
Commercial	31,3%	25,0%
Comptabilité	3,8%	4,7%
Réassurance	0,6%	0,4%
Administration	0,7%	0,3%
Secrétariat et Assistanat	2,6%	3,5%
Communication	0,8%	1,1%
Gestion des Actifs	1,2%	1,6%
Informatique et Télécommunications	9,3%	12,3%
Etudes et Conseil	2,4%	3,0%
Gestion et Organisation	6,3%	7,4%
Logistique	2,5%	2,3%
Ressources Humaines	4,0%	3,5%
Direction	5,0%	2,5%

Congé individuel de formation

	2008	2010
Total	756	209

Lecture : en 2010, 209 salariés ont bénéficié d'un CIF.

Répartition par genre	2008	2010
Femme	69,3%	73,2%
Homme	30,7%	26,8%

Lecture : parmi les salariés ayant bénéficié d'un CIF en 2010, 73,2% sont des femmes.

Répartition par ancienneté	2008	2010
≤ 9 ans	52,5%	43,5%
10/19 ans	28,8%	34,9%
20/29 ans	10,6%	18,7%
30/39 ans	8,1%	2,9%
≥ 40 ans	0,0%	0,0%

Place des seniors	2008	2010
< 45 ans	66,1%	67,9%
45/54 ans	28,0%	31,1%
55/59 ans	5,7%	1,0%
60 ans et plus	0,1%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2008	2010
Conception et Adaptation de Produits	2,0%	3,8%
Contrôle Technique et Prévention	0,9%	1,0%
Gestion des Contrats	31,9%	27,3%
Commercial	38,6%	26,8%
Comptabilité	0,4%	4,8%
Réassurance	0,0%	0,5%
Administration	0,1%	0,0%
Secrétariat et Assistanat	1,2%	7,2%
Communication	0,7%	2,4%
Gestion des Actifs	0,5%	1,0%
Informatique et Télécommunications	7,3%	10,5%
Etudes et Conseil	0,5%	5,3%
Gestion et Organisation	4,9%	3,8%
Logistique	1,5%	3,3%
Ressources Humaines	9,3%	1,9%
Direction	0,3%	0,5%

Place des jeunes	2008	2010
< 26 ans	1,3%	0,5%
< 30 ans	16,9%	6,2%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2010
Handicap	1,2%	1,5%

Bilan de compétences

	2008	2010
Total	307	224

Lecture : en 2010, 224 salariés ont bénéficié d'un bilan de compétences.

Répartition par genre	2008	2010
Femme	68,1%	74,1%
Homme	31,9%	25,9%

Lecture : parmi les salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences en 2010, 74,1% sont des femmes.

Place des seniors	2008	2010
< 45 ans	72,3%	62,9%
45/54 ans	24,1%	34,8%
55/59 ans	2,6%	2,2%
60 ans et plus	1,0%	0,0%

Place des jeunes	2008	2010
< 26 ans	0,3%	0,0%
< 30 ans	8,1%	4,0%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2010
Handicap	1,8%	2,9%

Répartition par ancienneté	2008	2010
≤ 9 ans	44,6%	40,2%
10/19 ans	31,9%	31,7%
20/29 ans	16,9%	23,7%
30/39 ans	5,5%	4,5%
≥ 40 ans	1,0%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2008	2010
Conception et Adaptation de Produits	2,9%	4,9%
Contrôle Technique et Prévention	0,7%	0,4%
Gestion des Contrats	30,3%	26,8%
Commercial	26,7%	28,6%
Comptabilité	1,3%	2,7%
Réassurance	2,0%	0,0%
Administration	1,3%	0,0%
Secrétariat et Assistanat	6,2%	7,6%
Communication	3,6%	2,2%
Gestion des Actifs	0,7%	1,3%
Informatique et Télécommunications	9,8%	8,0%
Etudes et Conseil	1,6%	4,5%
Gestion et Organisation	4,2%	5,4%
Logistique	5,5%	3,1%
Ressources Humaines	2,9%	3,6%
Direction	0,3%	0,9%

Validation des acquis de l'expérience

	2008	2010
Total	115	72

Lecture : en 2010, 72 salariés ont entamé une VAE.

Répartition par genre	2008	2010
Femme	44,3%	73,6%
Homme	55,7%	26,4%

Lecture : parmi les salariés ayant entamé une VAE en 2010, 73,6% sont des femmes.

Place des seniors	2008	2010
< 45 ans	67,0%	62,5%
45/54 ans	28,7%	36,1%
55/59 ans	4,3%	1,4%
60 ans et plus	0,0%	0,0%

Place des jeunes	2008	2010
< 26 ans	1,7%	0,0%
< 30 ans	11,3%	11,1%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2010
Handicap	1,7%	0,0%

Répartition par ancienneté	2008	2010
≤ 9 ans	34,8%	44,4%
10/19 ans	34,8%	34,7%
20/29 ans	24,3%	20,8%
30/39 ans	6,1%	0,0%
≥ 40 ans	0,0%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2008	2010
Conception et Adaptation de Produits	4,3%	4,2%
Contrôle Technique et Prévention	0,0%	0,0%
Gestion des Contrats	21,7%	31,9%
Commercial	60,9%	40,3%
Comptabilité	3,5%	1,4%
Réassurance	0,0%	0,0%
Administration	0,0%	0,0%
Secrétariat et Assistanat	3,5%	8,3%
Communication	0,9%	1,4%
Gestion des Actifs	0,0%	0,0%
Informatique et Télécommunications	2,6%	1,4%
Etudes et Conseil	0,0%	0,0%
Gestion et Organisation	1,7%	5,6%
Logistique	0,0%	0,0%
Ressources Humaines	0,9%	4,2%
Direction	0,0%	0,0%

d. Focus sur le contrat et la période de professionnalisation

Contrat de professionnalisation

	2008	2010
Total	1 349	1 464

Lecture : au 31/12/2010, 1 464 salariés sont en contrat de professionnalisation.

Répartition par genre	2008	2010
Femme	65,3%	62,4%
Homme	34,7%	37,6%

Lecture : parmi les salariés en contrat de professionnalisation au 31/12/2010, 62,4% sont des femmes.

Place des jeunes	2008	2010
< 26 ans	93,2%	83,6%
≥ 26 ans	6,8%	16,4%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2010
Handicap	0,7%	0,9%

Nombre total de contrats de professionnalisation pris en charge par Opcassur (année 2011)

2 505 contrats de professionnalisation dont 936 hommes et 1569 femmes.

Répartition des contrats de professionnalisation par domaine et durée de formation

	Egal à 6 mois	De plus de 6 mois à 12 mois	De plus de 12 mois à 24 mois	Egal à 24 mois	Total
Assurances	27	653	447	234	1 361
Autres	1	123	67	24	215
Commerce et Vente	1	256	115	71	443
Comptabilité-Gestion		55	129	63	247
Informatique		63	33	31	127
Secrétariat		11	68	32	111
Total	29	1 161	859	455	2 504

Nombre d'entreprises ou groupes ayant conclu des contrats de professionnalisation

	2008	2010
Nombre d'entreprises	41	106

Lecture : en 2010, 106 entreprises ou groupes ont conclu des contrats de professionnalisation.



Période de professionnalisation

	2008	2010
Total	3 702	589

Lecture : en 2010, 589 salariés étaient en période de professionnalisation.

Répartition par genre	2008	2010
Femme	57,6%	56,2%
Homme	42,4%	43,8%

Lecture : en 2010, 56,2% des salariés en période de professionnalisation étaient des femmes.

Répartition par âge	2008	2010
< 20 ans	0,1%	0,0%
20/24	7,4%	5,3%
25/29	17,0%	14,4%
30/34	17,6%	17,8%
35/39	17,5%	21,2%
40/44	13,5%	16,5%
45/49	12,3%	12,4%
50/54	9,4%	7,8%
55/59	4,6%	4,4%
60/64	0,6%	0,2%
≥ 65 ans	0,0%	0,0%



Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2010
Handicap	1,2%	2,1%

Nombre d'entreprises ou groupes ayant conclu des périodes de professionnalisation	2008	2010
Nombre d'entreprises	37	15

Lecture : en 2010, 15 entreprises ou groupes ont conclu des périodes de professionnalisation.



La Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) regroupe 240 entreprises représentant 90 % du marché français de l'assurance et près de 100 % de l'activité internationale des entreprises de ce marché. Elle réunit des sociétés anonymes, des sociétés d'assurance mutuelle et des succursales de sociétés étrangères pratiquant l'assurance et la réassurance. Celles-ci emploient 75% des effectifs des sociétés d'assurances, soit 111 000 salariés. La FFSA a pour principales missions de :

- Représenter les intérêts de la profession auprès de ses interlocuteurs, publics et privés, nationaux et internationaux
- Etre un outil de concertation avec ses différents partenaires tant externes - consommateurs, médias, universitaires, autres secteurs d'activité.... - qu'internes - organisations d'intermédiaires, syndicats de salariés (négociations des conventions et accords collectifs). A ce titre, elle joue aussi un rôle d'interface entre les entreprises adhérentes et les organismes techniques ou sociaux organisés et gérés pour compte collectif.
- Etudier en commun les problèmes techniques, financiers et juridiques : la connaissance des risques repose sur des observations statistiques les plus larges possible, ce qui implique de mener des études au niveau de l'ensemble du marché. La FFSA établit des **statistiques rétrospectives et prospectives de l'assurance**, en commun avec le GEMA.
- Informer le public, notamment par l'intermédiaire de son site www.ffsa.fr. La FFSA participe aux grands débats de société par l'intermédiaire du **Conseil d'orientation et de réflexion de l'Assurance (CORA)** et à travers différentes publications comme la revue Risques.
- Promouvoir les actions de prévention afin de réduire la gravité et la fréquence des risques. La profession agit par le canal de l'association Assureurs Prévention et de son site www.assureurs-prevention.fr, de La Prévention routière, du **Centre national de prévention et de protection (CNPP)**, de l'association **Promotion et suivi de la sécurité routière en entreprise (PSRE)** et de La Mission risques naturels (MRN).



Le Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) est le syndicat professionnel des assureurs mutualistes. Il les représente auprès des pouvoirs publics, des élus, des partenaires économiques et sociaux. Il se mobilise pour apporter une vision mutualiste aux problèmes économiques, juridiques et sociaux du marché de l'assurance. Ses prises de position reflètent ses valeurs fondatrices :

la solidarité, la démocratie et la transparence. Pour le compte de ses adhérents, au nombre de 47 à ce jour, le GEMA mène des études sur des problèmes techniques, économiques ou juridiques concernant l'assurance, la réassurance, l'environnement économique national et européen.

Membre à part entière de l'économie sociale, il souhaite rester, au travers de ses engagements et de ses actions, un des éléments moteurs de ce secteur avec 36 000 salariés et entend continuer à développer une autre façon d'entreprendre. Cet attachement lui permet de s'investir dans des débats et sur des enjeux qui vont bien au-delà de l'assurance comme celui de la diversité et de la mixité.

C'est dans cette démarche que s'inscrit la création de l'association GEMA Handicap qui a pour objectif d'optimiser le processus de recrutement des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés au sein des mutuelles du GEMA. Par ailleurs, le GEMA via son association GEMA Prévention s'implique dans la prévention des risques routiers et domestiques.

Les groupes et mutuelles adhérents au GEMA assurent collectivement plus d'une voiture de particuliers sur deux et deux habitations de particuliers sur trois (groupe AGPM Assurances, Altima Assurances, AMDM, AMF Mutuelle, BPCE Assurances, Ethias A.A.M. Droit commun, groupe GMF, groupe IMA, groupe Maaf, groupe Macif, groupe MAE, groupe Maif, MAPA-Mutuelle d'assurance, groupe Matmut, MFA, Monceau Assurances, MISPM, Natixis Assurances, Smacl Assurances, le Sou médical, Usu).



L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (OEMA), association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, a été créé par la FFSA et le GEMA. Par ses travaux d'analyse et ses préconisations, l'OEMA a pour objet d'apporter son concours à l'identification des facteurs qui risquent d'affecter les métiers de l'assurance et particulièrement les conséquences qui en découlent pour les qualifications et les besoins de la formation.

L'OEMA exploite des bases de données sociales sur l'état des ressources humaines de la profession, afin de mieux cerner :

- les besoins des entreprises en matière de compétences et de formations,
- 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'OEMA 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.

(www.metiers-assurance.org)



F
F
S

Fédération
Française
des Sociétés
d'Assurances
www.ffsa.fr

GEMA
ASSUREURS
MUTUALISTES
www.gema.fr


Observatoire
DE L'ÉVOLUTION
DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE
www.metiers-assurance.org