

MIXITE et DIVERSITE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES

RAPPORT 2011





SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	1
ELEMENTS DE METHODOLOGIE	2
A – L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
1. DONNÉES GÉNÉRALES	3
▪ Effectifs	
▪ Rémunération	
▪ Formation professionnelle	
2. BONNES PRATIQUES	5
▪ L'évolution professionnelle	
▪ La conciliation vie privée-vie professionnelle	
▪ L'égalité salariale	
▪ L'information et la communication	
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



Par accord du 19 décembre 2008, signé pour les employeurs, par la FFSA et le GEMA, et pour les organisations syndicales de salariés, par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, les partenaires sociaux de la branche des sociétés d'assurances ont affirmé leur volonté de faire évoluer rapidement les objectifs, les outils de pilotage et les moyens consacrés aux problématiques de la mixité et de diversité, afin de pourvoir en observer les effets à moyen et long terme au niveau de la branche.

Parmi les mesures concrètes mises en place par cet accord, figure la publication annuelle du présent rapport, ainsi que sa présentation à l'occasion d'un forum annuel relatif à la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances.

Ce rapport poursuit deux objectifs : informer de la situation de la mixité et de la diversité dans la branche, sur la base des indicateurs prévus par l'accord du 19 décembre 2008 et suivre son évolution. Il recense également les bonnes pratiques mises en œuvre en la matière par les entreprises. Fruit d'une concertation entre les partenaires sociaux de la branche dans le cadre du Comité paritaire Mixité-diversité également instauré par l'accord, le thème de bonnes pratiques retenu cette année est celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, le profil sociologique des sociétés d'assurances se caractérise par une proportion majoritaire de femmes, dont la stabilisation récente ne doit pas masquer les évolutions structurelles. Pour y répondre, de nombreux accords d'entreprises ont été conclus, avec la volonté de prendre en compte toutes les dimensions de la mixité : l'insertion et l'évolution professionnelle, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, ainsi que l'égalité salariale.

Les actions menées dans ce domaine s'intègrent plus globalement dans une démarche volontariste de tous les acteurs de la branche en faveur de l'égalité des chances.



Cette deuxième édition du rapport sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances répond à 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'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 les plus récents, relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en vigueur dans des sociétés d'assurances, portant sur plus de 50% 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 2009. Le taux de réponse à ces enquêtes est de 98,4% concernant les effectifs et de 89,5% 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 concernant les contrats de professionnalisation.

A – L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



1-Données générales

■ Effectifs

La féminisation du secteur de l'assurance se confirme principalement à travers deux indicateurs complémentaires :

- un taux de 58,9 % des femmes dans les effectifs,
- un taux de 57,5 % de femmes parmi les nouveaux entrants dans le secteur.

La prépondérance des femmes dans certaines familles de métiers traditionnellement féminines reste identique à celle de l'année dernière : secrétariat et assistanat (96,9 %), ressources humaines (74,9%) ou gestion des contrats (73,5 %).

De même, les hommes restent majoritaires dans les postes de direction (72,8 %), l'informatique et les télécommunications (71,2 %) et le contrôle technique et la prévention (69,6 %).

Notons cependant l'évolution significative de la part des femmes dans la famille direction : avec une hausse de 1,5 point, il s'agit de la famille de métier ayant enregistré la plus forte progression en terme de féminisation en un an.

La progression de la place des femmes parmi les cadres se poursuit également, de façon constante quoique légèrement moins marquée qu'en 2008 (+ 0,6 point contre + 1,1 point en 2008).

Comme l'année dernière, la classe 5 reste la seule classe « cadres » dans laquelle la parité est atteinte. On observe cependant une variation positive de la part des femmes dans les classes 6, 7 et chez les cadres de direction, avec une hausse moyenne de 1,1 point. La catégorie des cadres de direction est celle qui enregistre la plus forte évolution avec une hausse de 1,3 point.

Le taux de promotions de 2009 est en légère baisse par rapport à 2008 (5,6 % contre 6,4 %). Observons cependant que, contrairement à l'année dernière, la promotion des femmes (5,8 %) est légèrement supérieure à celle des hommes (5,5 %). Les femmes et les hommes continuent d'accéder pratiquement au même âge au statut cadre (38,4 ans pour les femmes et 38,5 ans pour les hommes).

Les femmes continuent de représenter la quasi-totalité des salariés à temps partiel (92,6 %). On assiste toutefois à une baisse de 0,3 point de femmes à temps partiel, compensée à l'identique par une hausse des hommes à temps partiel (+ 0,3 point).

■ Rémunérations

L'étude sur les disparités salariales a été réalisée à partir des rémunérations des femmes et des hommes rattachés à la convention collective nationale (CCN) du 27 mai 1992, dite des « administratifs », travaillant à temps plein et non commissionnés. Les salaires étudiés correspondent aux rémunérations annuelles brutes au sens de la rémunération minimale annuelle (RMA) définie par cette CCN : elles ne tiennent pas compte de l'absence éventuelle du salarié dans l'année, de façon à refléter aussi précisément que possible la valeur annuelle du salaire. N'entrent pas dans cette rémunération, les éléments qui ne sont pas pris en compte dans la composition de la RMA définie à l'article 31 de cette CCN (gratification versée pour l'obtention d'un diplôme, majoration du salaire pour heures supplémentaires, primes diverses...). Des contrôles de cohérence entre les classes, le statut et les niveaux de RMA ont également été effectués.

Les rémunérations des femmes et des hommes du personnel administratif sont différentes suivant les classes et le statut. En 2009, chez les non cadres, le salaire médian des femmes s'élève à 27,3 K€ et le salaire médian des hommes s'établit à 27,7 K€, soit un écart de + 1,5 % en faveur des hommes.

Pour les cadres, le salaire médian des femmes est de 42,2 K€ et celui des hommes de 47,6 K€, soit un écart de 12,8 % en faveur des hommes.

**La féminisation
des effectifs
tend à se stabiliser...**

**... et continue
de progresser
parmi les cadres.**

**A l'intérieur
d'une même famille
de métiers,
les écarts
de salaires
entre les femmes
et les hommes
se réduisent.**

Ces écarts de salaires s'expliquent en partie par un effet de structure de la population, la répartition des femmes et des hommes étant différente suivant les classes et les familles de métiers comme cela a été vu précédemment. Aussi, afin d'étudier plus finement les niveaux de rémunération et éviter ces effets de structure qui accentuent les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, une analyse des salaires médians a été réalisée en croisant trois critères : famille de métiers, classe/statut et ancienneté. Les écarts de salaires mesurent la différence de salaire entre les femmes et les hommes, l'écart est positif quand le salaire médian des hommes est supérieur à celui des femmes et négatif dans le cas contraire.

- Pour la famille de métiers « conception et adaptation de produits » qui est constituée pratiquement d'autant de femmes que d'hommes avec une proportion de non cadres très faible, les écarts des salaires médians des cadres se situent entre - 0,2 % et + 8,5 %, ces écarts sont très faibles pour les salariés qui ont plus de 20 ans d'ancienneté (entre +3,3 points et +0,1 point).

- Pour la famille de métiers « gestion de contrats », où les femmes sont plus nombreuses, pour les non cadres les écarts de salaires se situent entre - 3,5 points et + 4,8 points. Les différences de salaires des cadres s'échelonnent entre + 1,1 point à + 10,9 points, notons que les écarts de salaires augmentent avec le statut cadre, en effet les écarts sont plus élevés à partir de la classe 5 quelle que soit l'ancienneté des salariés dans l'entreprise.

- Pour la famille de métiers « commercial » du personnel administratif (plus communément appelée commerciaux assis), les écarts de salaires des non cadres varient entre - 2,2 points et + 3,8 points, nous constatons que ces écarts sont très faibles pour les salariés qui ont moins de 5 ans d'ancienneté. Les différences de salaires des cadres vont de - 4,5 points à + 9,4 points. Dans cette famille de métiers, nous observons à plusieurs reprises que les écarts de salaires sont négatifs, ce qui signifie que les salaires médians des femmes sont plus élevés que ceux des hommes.

■ Formation professionnelle

En 2009, 69,4 % des femmes, tous niveaux confondus, sont allées en formation pour une durée moyenne de 37,8 h. Ce taux d'accès reste légèrement inférieur à celui des hommes qui se situe à 73,1 % pour une durée moyenne de 43,4 h.

On observe toutefois que l'écart dans l'accès aux formations amorce une diminution au regard des indicateurs 2008.

Deux des domaines ayant enregistré le plus grand nombre de formations sont les mêmes pour les femmes et les hommes, mais dans des proportions différentes : assurance et réassurance (f : 39,5 % - h : 33,7 %), commercial et marketing (f : 14,4 % - h : 23,3 %). En troisième position, on trouve soit la bureautique (f : 7,4 %), soit le management (h : 8,1 %).

Observons également la répartition par genre selon les dispositifs de formation : parmi les salariés qui ont suivi une formation prise sur le plan de formation, 57,7 % sont des femmes.

En 2009, 15 007 salariés ont utilisé tout ou partie de leur Dif, avec une proportion plus élevée chez les femmes (54,5 %) que chez les hommes (45,5 %).

La tendance à la hausse du nombre de salariés en contrat de professionnalisation enregistrée l'année dernière se confirme (1 497 salariés) avec, toujours, une grande majorité de femmes (63,5 %).

La réduction du nombre de périodes de professionnalisation en 2009 s'explique essentiellement par la modification intervenue en début d'année des règles de prise en charge par Opcassur. La part des femmes en périodes de professionnalisation (53 %) reste néanmoins supérieure à celle des hommes.

Les congés individuels de formation rencontrent également un plus grand succès chez les femmes avec un taux de 64,2 %.

Bien que le nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences soit en baisse par rapport à 2008, la part des femmes reste presque inchangée (69,2 %).

Enfin, on observe une plus grande proportion d'hommes ayant entamé une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2009 que de femmes (57,5 %).

**Femmes ou
hommes,
les salariés de
l'assurance
bénéficient d'un
taux d'accès élevé
à la formation
professionnelle.**

**Désormais ancrée
dans la culture
des assureurs,
l'alternance
demeure très
féminisée.**



2-Bonnes pratiques

■ L'évolution professionnelle

Afin d'assurer une évolution professionnelle égale entre les femmes et les hommes, les mesures prises par les sociétés se sont concentrées sur trois points : le recrutement, la formation professionnelle continue et l'accès aux postes à responsabilité.

En matière de recrutement, les sociétés veillent à assurer une égalité de traitement des candidatures en s'attachant à la non discrimination des offres d'emploi ou des intitulés de postes de travail et des critères retenus dans la définition des postes. Une volonté de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers et fonctions peut entraîner des actions spécifiques. Certaines sociétés portent ainsi une attention particulière au rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, dans le respect de leurs critères d'embauche et dans le cadre d'un objectif de mixité sur toutes les étapes du recrutement. D'autres établissent leurs priorités annuelles en matière de recrutement au vu d'une cartographie des emplois déterminant les filières sur lesquelles agir en priorité.

La formation continue constitue un élément déterminant de l'évolution professionnelle. De nombreux accords rappellent le principe fondamental de non discrimination entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation. Afin d'en asseoir davantage la mise en œuvre, des actions de sensibilisation et de formation sont organisées sur ce sujet à destination des comités de direction et managers. Des formations plus ciblées sont instaurées au profit des chargés de recrutement.

L'accès des femmes à des fonctions à responsabilité constitue une étape clé de leur évolution professionnelle. Pour la faciliter, plusieurs sociétés se sont dotées de dispositions telles que la promotion des femmes à des postes à responsabilité dans tous les métiers du groupe dans le respect de l'équilibre femmes-hommes. Certains accords mentionnent la volonté de faciliter l'accès des femmes aux différents groupes de réflexion stratégique et aux comités de direction.

■ La conciliation vie privée – vie professionnelle

La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle passe par la prise en compte de la parentalité. A ce titre, de nombreuses mesures existent visant à organiser le départ du/de la salarié(e), à maintenir les liens avec l'entreprise et à favoriser son retour.

De nombreux accords prévoient ainsi un entretien spécifique avant le départ en congé afin de préciser, notamment, les modalités de l'absence, voire les éventuelles réductions d'horaires liées à la charge d'enfants.

Pendant cette période d'absence, le lien avec l'entreprise peut être maintenu de différentes façons pour les salariés qui le souhaitent : connexion au site internet du groupe, envoi régulier d'informations à caractère général. Par exemple, l'entreprise transmet à domicile les revues distribuées en interne sur la société, le comité d'entreprise, ainsi que les informations destinées à l'ensemble du personnel sur les événements importants (nouveaux produits, réorganisation des services, accords collectifs nouvellement entrés en vigueur, offres de poste...). Les collaborateurs peuvent également solliciter le service social de l'entreprise pour les aider dans des démarches relevant de leur vie privée. A noter que ces mesures, à l'origine destinées aux femmes, ont été étendues à tout salarié, sans distinction de genre.

Les accords des sociétés d'assurances comportent également des dispositions visant à permettre au salarié de continuer à concilier vie privée et vie professionnelle après un congé parental ou de maternité.

De nombreuses mesures favorisent la parentalité : horaires flexibles, choix des formules de RTT, prise en compte des contraintes liées à la charge de jeunes enfants dans l'organisation des formations et des réunions, modes d'organisation du travail demeurant compatibles avec l'accès des femmes aux postes de responsabilité, possibilités de télétravail. En 2010, deux sociétés se sont concertées pour ouvrir ensemble une crèche d'entreprise au bénéfice de leurs salariés.

En outre, des mesures visent à vérifier que le parcours professionnel du salarié n'a pas été affecté par la prise d'un congé lié à la parentalité, tel l'examen, six mois après son retour, de sa situation professionnelle.

**L'effort
des entreprises
en faveur
de la mixité
commence
dès le recrutement.**

**Les entreprises
développent
des politiques
volontaristes
pour favoriser
l'accès des femmes
à des postes
stratégiques.**

**Parentalité et
évolution
professionnelle
s'harmonisent par
la mise en place
de nouveaux modes
d'organisation
du travail.**

A noter également, dans le cas de commerciaux commissionnés, l'engagement d'une société à ne procéder à aucune réaffectation de portefeuille de clientèle de salarié(e) absent(e) pour congé de maternité ou d'adoption. De même, les inspecteurs reprennent au retour de leur congé leur portefeuille de clientèle ou leur équipe de vendeurs.

■ L'égalité salariale

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, à tous les stades de la vie professionnelle et quelle que soit la durée du travail pour un même niveau d'ancienneté et de responsabilité, est un principe rappelé dans les accords.

Afin d'en garantir l'application, les mesures prises visent à supprimer progressivement d'éventuels écarts non justifiés entre les rémunérations des femmes et des hommes. A cette fin, les entreprises mobilisent souvent un budget dédié.

Le temps partiel, les longues absences dues aux congés maternité, d'adoption, de parentalité entraînent l'adaptation proportionnelle des objectifs, selon des modalités qui prennent en compte les spécificités des publics concernés.

Dans le cas particulier des commerciaux, certaines sociétés se sont dotées de dispositions spécifiques visant à ne pas pénaliser le salarié en congé maternité et/ou d'adoption en modifiant, par exemple, le seuil de certaines commissions.

Le rattrapage salarial au retour d'un congé de maternité, ou d'adoption est également rappelé dans de nombreux accords.

Le congé paternité fait l'objet de deux grands types de mesures : la garantie d'évolution salariale au retour du salarié et le maintien du salaire net pour les salariés ayant plus d'un an de présence au sein de la société à la date de naissance de l'enfant.

■ L'information et la communication

En complément des trois axes ci-dessus, et en vue de renforcer la cohésion sociale, les sociétés développent des actions de communication internes et externes.

En interne, les actions de communication peuvent revêtir plusieurs formes, telles la mise en place de réseaux de femmes ainsi qu'une communication accrue au travers des canaux d'informations dont dispose l'entreprise (journal interne, intranet...). Des enquêtes d'opinion réalisées par l'entreprise peuvent également lui permettre de renforcer ses actions.

Certaines sociétés ont décidé de s'engager dans une démarche de labellisation leur permettant de faire reconnaître les actions concrètes qu'elles ont mises en place afin de promouvoir l'égalité entre les genres. En ce sens, l'obtention du label égalité professionnelle constitue une action forte de communication externe.

■ Conclusion

Comme toutes les questions relatives à la mixité et à la diversité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un traitement et d'un suivi attentif par les partenaires sociaux du secteur de l'assurance, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche.

Sans nier les différences qui subsistent, les sociétés d'assurances démontrent leur préoccupation sur cette question en mettant en place de véritables politiques volontaristes.

Qu'il s'agisse de rééquilibrer les embauches dans des familles de métiers historiquement sexuées et de développer des dispositifs favorisant l'évolution professionnelle, de mettre en place des mesures en faveur de l'égalité salariale ou visant à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, les sociétés d'assurances s'inscrivent dans la durée et veulent asseoir sur le long terme les résultats obtenus.

Ainsi, les nombreux indicateurs mis en place au niveau de la branche, encore trop récents pour permettre de dégager des tendances, permettront de suivre à moyen et long terme les effets structurels des mesures prises.

L'égalité salariale fait l'objet de nombreuses mesures visant à combler les écarts injustifiés.

Le label "égalité professionnelle" rend visible les actions concrètes menées par les entreprises.

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 / 2009 = 147 700

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

a. Effectifs

Répartition par genre	2008	2009
Femme	58,9%	58,9%
Homme	41,1%	41,1%

Lecture : au 31/12/2009, 58,9% des salariés sont des femmes..

Place des jeunes	2008	2009
< 26 ans	6,4%	6,5%
< 30 ans	15,6%	15,7%

Lecture : au 31/12/2009, 15,7% des salariés ont moins de 30 ans et 6,5% moins de 26 ans.

Place des seniors	2008	2009
< 45 ans	57,5%	57,3%
45/54 ans	28,9%	28,2%
55/59 ans	12,0%	12,5%
60 ans et plus	1,6%	2,0%

Lecture : au 31/12/2009, 28,2% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2009
Handicap	1,9%	1,9%
Non handicap	98,1%	98,1%

Taux de réponse : 81,0% 81,3%

Lecture : au 31/12/2009, 1,9% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

b. Répartition par famille de métiers

Répartition par genre

	2008		2009	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Conception et Adaptation de Produits	55,3%	44,7%	55,2%	44,8%
Contrôle Technique et Prévention	30,9%	69,1%	30,4%	69,6%
Gestion des Contrats	73,3%	26,7%	73,5%	26,5%
Commercial	51,9%	48,1%	52,2%	47,8%
Comptabilité	67,1%	32,9%	66,8%	33,2%
Réassurance	56,6%	43,4%	56,7%	43,3%
Administration	70,5%	29,5%	70,3%	29,7%
Secrétariat et Assistanat	97,2%	2,8%	96,9%	3,1%
Communication	71,8%	28,2%	70,8%	29,2%
Gestion des Actifs	42,5%	57,5%	42,0%	58,0%
Informatique et Télécommunications	29,3%	70,7%	28,8%	71,2%
Etudes et Conseil	60,0%	40,0%	60,3%	39,7%
Gestion et Organisation	53,0%	47,0%	53,5%	46,5%
Logistique	44,1%	55,9%	43,5%	56,5%
Ressources Humaines	74,1%	25,9%	74,9%	25,1%
Direction	25,7%	74,3%	27,2%	72,8%

Lecture : au 31/12/2009, dans la famille Conception et adaptation de produits, 55,2% des salariés sont des femmes et 44,8% des hommes.

Place des seniors

	2008			2009		
	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%	20,0%	7,3%	1,7%
Contrôle Technique et Prévention	31,5%	15,5%	4,7%	31,2%	15,8%	5,5%
Gestion des Contrats	31,0%	14,4%	1,3%	29,4%	15,3%	1,6%
Commercial	24,6%	8,7%	1,5%	24,3%	9,1%	1,7%
Comptabilité	31,2%	15,6%	1,1%	30,4%	16,5%	1,4%
Réassurance	40,0%	12,8%	2,2%	37,2%	13,3%	3,1%
Administration	38,7%	26,6%	1,7%	34,2%	27,9%	2,3%
Secrétariat et Assistanat	38,7%	16,0%	1,7%	38,7%	16,6%	2,3%
Communication	25,8%	9,5%	2,5%	26,7%	9,2%	2,4%
Gestion des Actifs	20,3%	6,3%	1,2%	20,9%	7,2%	1,0%
Informatique et Télécommunications	31,7%	7,8%	0,9%	32,1%	8,8%	1,1%
Etudes et Conseil	22,4%	9,4%	1,9%	22,7%	9,6%	2,7%
Gestion et Organisation	27,1%	10,7%	1,5%	26,8%	10,6%	2,1%
Logistique	41,0%	22,4%	2,5%	39,3%	23,7%	3,7%
Ressources Humaines	32,2%	13,7%	1,7%	31,2%	14,4%	2,2%
Direction	35,5%	19,0%	7,2%	35,8%	17,4%	8,4%

Lecture : au 31/12/2009, dans la famille Conception et adaptation de produits, 20% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des jeunes	2008		2009	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
Conception et Adaptation de Produits	6,2%	18,6%	6,3%	18,9%
Contrôle Technique et Prévention	2,3%	9,6%	2,2%	9,2%
Gestion des Contrats	5,7%	14,8%	6,2%	15,4%
Commercial	7,9%	20,1%	7,6%	19,7%
Comptabilité	3,8%	11,8%	4,1%	12,1%
Réassurance	1,6%	6,8%	2,1%	7,9%
Administration	7,8%	12,8%	10,0%	15,1%
Secrétariat et Assistanat	4,1%	9,0%	4,4%	9,4%
Communication	5,0%	14,2%	5,7%	14,3%
Gestion des Actifs	5,8%	20,3%	4,6%	19,8%
Informatique et Télécommunications	1,7%	6,5%	1,8%	6,6%
Etudes et Conseil	6,2%	19,3%	6,5%	19,4%
Gestion et Organisation	4,0%	12,3%	4,7%	12,9%
Logistique	3,3%	7,1%	3,6%	7,4%
Ressources Humaines	3,7%	10,6%	4,1%	10,1%
Direction	0,1%	0,4%	0,0%	0,3%

Lecture : au 31/12/2009, dans la famille Conception et adaptation de produits, 18,9% des salariés ont moins de 30 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	0,7%	0,7%
Contrôle Technique et Prévention	1,3%	1,0%
Gestion des Contrats	2,0%	1,9%
Commercial	1,4%	1,5%
Comptabilité	2,4%	2,6%
Réassurance	1,7%	4,3%
Administration	7,9%	5,3%
Secrétariat et Assistanat	2,6%	3,1%
Communication	1,5%	1,4%
Gestion des Actifs	1,3%	1,3%
Informatique et Télécommunications	1,4%	1,4%
Etudes et Conseil	1,5%	1,4%
Gestion et Organisation	1,1%	1,0%
Logistique	6,7%	7,4%
Ressources Humaines	1,8%	1,9%
Direction	0,7%	0,9%

Lecture : au 31/12/2009, dans la famille Conception et adaptation de produits, 0,7% des salariés sont en situation de handicap déclaré.



c. Répartition par statut

	2008	2009
Cadre	40,9%	41,8%
Non cadre	59,1%	58,2%

Lecture : au 31/12/2009, 41,8% des salariés sont cadres.

Répartition par genre

	2008		2009	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cadre	44,4%	55,6%	45,0%	55,0%
Non cadre	68,9%	31,1%	68,9%	31,1%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population cadre, 45% des salariés sont des femmes.

Place des jeunes

	2008		2009	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
Cadre	1,6%	7,0%	1,6%	7,1%
Non cadre	9,7%	21,6%	10,0%	21,9%

Lecture : au 31/12/2009, 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			2009		
	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%	31,6%	12,8%	2,9%
Non cadre	26,9%	11,7%	1,1%	25,7%	12,4%	1,4%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population cadre, 31,6% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2008	2009
Cadre	1,0%	1,0%
Non cadre	2,5%	2,5%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population cadre, 1% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

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

	2008	2009
Femme	44,4%	45,0%

Lecture : au 31/12/2009, 45% des cadres sont des femmes.

Par famille de métiers

	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	53,5%	53,6%
Contrôle Technique et Prévention	24,2%	24,0%
Gestion des Contrats	57,4%	58,8%
Commercial	29,8%	30,7%
Comptabilité	53,6%	53,6%
Réassurance	50,6%	50,9%
Administration	58,9%	59,7%
Secrétariat et Assistanat	96,5%	96,7%
Communication	71,0%	69,1%
Gestion des Actifs	36,5%	36,4%
Informatique et Télécommunications	29,3%	28,8%
Etudes et Conseil	58,4%	58,8%
Gestion et Organisation	51,0%	51,4%
Logistique	31,1%	30,9%
Ressources Humaines	68,3%	69,8%
Direction	25,5%	27,1%

Lecture : au 31/12/2009, dans la famille Conception et adaptation de produits, 53,6% des cadres sont des femmes.

Ventilation par classe de fonction

	2008	2009
Classe 5	51,2%	51,6%
Classe 6	39,4%	40,3%
Classe 7	32,0%	33,1%
Cadre de direction	20,5%	21,8%

Lecture : au 31/12/2009, 51,6% des cadres en classe 5 sont des femmes.

Ventilation par âge moyen

2008		2009	
Femme	Homme	Femme	Homme
42,4 ans	44,4 ans	42,6 ans	44,5 ans

Lecture : au 31/12/2009, l'âge moyen des femmes cadres est de 42,6 ans et celui des hommes de 44,5 ans.

e. Répartition des salariés à temps partiel

	2008	2009
Temps partiel	12,5%	12,4%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population totale, les salariés en temps partiel représentent 12,4% des effectifs.

Répartition par genre

2008		2009	
Femme	Homme	Femme	Homme
92,9%	7,1%	92,6%	7,4%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des salariés en temps partiel, 92,6% sont des femmes.

Place des jeunes

2008		2009	
< 26 ans	< 30ans	< 26ans	< 30ans
1,5%	5,3%	0,9%	4,6%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des salariés en temps partiel, 4,6% ont moins de 30 ans.

Place des seniors

2008			2009		
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%	29,2%	13,2%	1,5%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des salariés en temps partiel, 29,2% ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

2008	2009
4,0%	3,7%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des salariés en temps partiel, 3,7% sont en situation de handicap déclaré.

f. Nouveaux entrants

	2008	2009
Taux de Nouveaux Entrants	9,9%	8,7%

Lecture : au 31/12/2009, le taux de nouveaux entrants (ancienneté de moins d'un an) est de 8,7%.

Répartition par genre

2008		2009	
Femme	Homme	Femme	Homme
58,1%	41,9%	57,5%	42,5%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des nouveaux entrants, 57,5% des salariés sont des femmes.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

2008	2009
1,0%	1,3%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des nouveaux entrants, 1,3% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

Place des seniors

2008			2009		
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%	6,2%	1,0%	0,3%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des nouveaux entrants, 6,2% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Répartition par statut

2008		2009	
Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre
27,3%	72,7%	24,6%	75,4%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des nouveaux entrants, 24,6% des salariés sont cadres.

Place des jeunes

2008		2009	
< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
34,5%	55,4%	38,2%	59,5%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des nouveaux entrants, 59,5% des salariés ont moins de 30 ans.

Répartition par niveau de diplôme

2008			2009		
≤ Bac	Bac +2 à +4	Bac +5	≤ Bac	Bac +2 à +4	Bac +5
28,6%	48,7%	22,7%	25,0%	50,7%	24,4%

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des nouveaux entrants, 24,4% des salariés ont un bac +5.

g. Ancienneté

	2008	2009
≤ 9 ans	47,0%	46,9%
10/19 ans	21,5%	21,5%
20/29 ans	16,4%	16,6%
30/39 ans	14,2%	13,8%
≥ 40 ans	0,9%	1,1%
Ancienneté moyenne	14,1 ans	14,1 ans

Lecture : au 31/12/2009, dans la population totale, 46,9% des salariés ont une ancienneté dans leur entreprise de 9 ans et moins.

Répartition par genre

	2008		2009	
	Femme	Homme	Femme	Homme
≤ 9 ans	58,1%	41,9%	58,0%	42,0%
10/19 ans	55,9%	44,1%	56,7%	43,3%
20/29 ans	57,9%	42,1%	57,5%	42,5%
30/39 ans	66,5%	33,5%	66,1%	33,9%
≥ 40 ans	68,0%	32,0%	69,2%	30,8%
Ancienneté moyenne	14,6 ans	13,3 ans	14,6 ans	13,4 ans

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 58% sont des femmes.

Place des seniors

	2008			2009		
	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%	10,4%	2,1%	0,5%
10/19 ans	26,1%	7,1%	1,6%	25,5%	6,9%	1,9%
20/29 ans	68,9%	12,9%	2,0%	69,4%	13,6%	2,4%
30/39 ans	49,4%	46,3%	4,3%	45,0%	49,6%	5,4%
≥ 40 ans	0,0%	87,3%	12,7%	0,2%	83,7%	16,1%
Ancienneté moyenne	21,5 ans	28,7 ans	24,9 ans	21,3 ans	29,1 ans	25,6 ans

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 10,4% ont entre 45 et 54 ans.

Place des jeunes	2008		2009	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
≤ 9 ans	13,7%	33,1%	13,8%	33,3%
10/19 ans	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%

Ancienneté moyenne 0,8 ans 1,9 ans 0,8 ans 1,9 ans

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 33,3% ont moins de 30 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2008	2009
≤ 9 ans	1,1%	1,4%
10/19 ans	1,8%	1,7%
20/29 ans	3,0%	2,8%
30/39 ans	3,4%	3,1%
≥ 40 ans	4,2%	3,7%

Ancienneté moyenne 19,1 ans 17,7 ans

Lecture : au 31/12/2009, dans la population des salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 1,4% sont en situation de handicap déclaré.

h.Promotions

Méthodologie : pour les promotions "2009", nous avons sélectionné dans la base les salariés présents tout au long de l'année 2009 (c'est-à-dire présents au 31/12/2008 et 31/12/2009 dans la même entreprise). Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels ont été promus au cours de l'année 2009. Par promu, nous entendons :

- les salariés de CCN 92 (mai et juillet) dont la classe au 31/12/2009 est supérieure à la classe au 31/12/2008,
- les salariés devenus Cadre de direction au 31/12/2009,
- les salariés de convention PSB au 31/12/2008 devenus EI au 31/12/2009,
- les salariés de convention PSB ou EI au 31/12/2008 devenus Inspecteur ou Cadre administratif au 31/12/2009.

	2008			2009		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Taux de promotions	6,4%	6,5%	6,4%	5,8%	5,5%	5,6%

Lecture : dans la population des femmes présentes au 31/12/2008 et au 31/12/2009, 5,8% ont été promues au cours de l'année 2009.

Promotions selon la classe d'origine

	2008			2009		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Hors classe (PSB-EI)	5,7%	6,3%	6,1%	2,8%	4,8%	4,1%
Classe 1	13,4%	17,4%	15,2%	22,0%	18,0%	20,4%
Classe 2	15,8%	13,6%	15,2%	17,0%	11,8%	15,5%
Classe 3	7,3%	9,8%	7,8%	6,5%	9,1%	7,1%
Classe 4	4,9%	7,5%	5,6%	4,7%	6,8%	5,2%
Classe 5	5,5%	6,3%	5,9%	4,7%	5,0%	4,8%
Classe 6	4,9%	4,4%	4,6%	3,7%	3,7%	3,7%
Classe 7	3,6%	3,6%	3,6%	3,5%	3,2%	3,3%

Lecture : dans la population des femmes de classe 3 présentes au 31/12/2008 et au 31/12/2009, 6,5% ont été promues au cours de l'année 2009.

Promotions selon la famille de métiers

	2008			2009		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Conception et Adaptation de Produits	7,3%	8,3%	7,8%	6,8%	6,6%	6,7%
Contrôle Technique et Prévention	4,1%	2,5%	3,0%	3,1%	3,2%	3,2%
Gestion des Contrats	6,5%	6,9%	6,6%	6,3%	6,2%	6,3%
Commercial	5,6%	6,1%	5,8%	5,0%	5,5%	5,2%
Comptabilité	6,7%	7,2%	6,9%	5,9%	6,1%	6,0%
Réassurance	9,2%	9,4%	9,3%	8,8%	6,1%	7,6%
Administration	8,4%	11,7%	9,5%	9,1%	4,9%	7,8%
Secrétariat et Assistanat	5,5%	7,0%	5,5%	4,3%	2,8%	4,2%
Communication	8,9%	7,4%	8,5%	5,6%	6,1%	5,8%
Gestion des Actifs	10,1%	12,2%	11,2%	6,4%	7,6%	7,1%
Informatique et Télécommunications	5,2%	6,1%	5,8%	4,7%	5,3%	5,1%
Etudes et Conseil	8,8%	7,6%	8,3%	8,5%	6,4%	7,7%
Gestion et Organisation	8,0%	8,6%	8,3%	5,8%	6,1%	5,9%
Logistique	8,1%	6,1%	7,0%	6,2%	5,4%	5,7%
Ressources Humaines	8,0%	8,3%	8,1%	6,2%	5,2%	6,0%
Direction	3,4%	2,0%	2,4%	2,4%	1,2%	1,5%

Lecture : dans la population des femmes de la famille Conception et adaptation de produits présentes au 31/12/2008 et au 31/12/2009, 6,8% ont été promues au cours de l'année 2009.

Age et ancienneté moyens pour les promotions cadres

	2008			2009		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Age moyen	38,3 ans	38,2 ans	38,3 ans	38,4 ans	38,5 ans	38,4 ans
Ancienneté moyenne	12,3 ans	10,3 ans	11,5 ans	12,1 ans	10,6ans	11,5 ans

Lecture : l'âge moyen des femmes promues cadres au cours de l'année 2009 est de 38,4 ans.

i. Fins d'activité

Méthodologie : pour les fins d'activité "2009", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI sortis durant l'année 2009 (c'est-à-dire présents au 31/12/2008 et absents au 31/12/2009).

Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels avaient 59 ans et plus au 31/12/2008. (Hypothèse : une sortie de notre base à partir de cet âge est considérée comme une cessation d'activité)

	2008	2009
Nombre	2 496	2 034

Lecture : 2 034 salariés présents au 31/12/2008 ont cessé leur activité au cours de l'année 2009.

Répartition par genre	2008	2009
Femme	51,5%	56,0%
Homme	48,5%	44,0%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2009, 56% sont des femmes.

Répartition par âge	2008	2009
59 ans	63,7%	63,1%
60 ans	19,5%	20,1%
61 ans	7,5%	6,6%
62 ans	3,2%	4,2%
63 ans	2,1%	1,9%
64 ans	2,5%	3,0%
65 ans et +	1,4%	1,1%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2009, 63,1% avaient 59 ans (ont eu 60 ans en 2009).

Répartition par famille de métiers	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	1,7%	1,9%
Contrôle Technique et Prévention	1,6%	1,9%
Gestion des Contrats	28,7%	29,9%
Commercial	25,1%	25,5%
Comptabilité	4,2%	4,0%
Réassurance	0,6%	0,5%
Administration	4,3%	5,6%
Secrétariat et Assistanat	5,3%	7,4%
Communication	0,9%	0,6%
Gestion des Actifs	0,7%	0,5%
Informatique et Télécommunications	5,1%	4,0%
Etudes et Conseil	2,2%	2,0%
Gestion et Organisation	3,4%	3,3%
Logistique	7,0%	6,0%
Ressources Humaines	3,3%	1,9%
Direction	5,8%	4,9%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2009, 29,9% 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 90 701 salariés à temps complet pour les salaires 2008 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).

Ensemble du personnel		2008		2009	
		Classe	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane ⁽¹⁾
Non cadres	Classe 1	22 194	22 355	21 436	22 144
	Classe 2	22 575	23 294	22 594	23 624
	Classe 3	25 348	26 042	25 455	26 418
	Classe 4	30 000	30 837	30 536	31 390
Cadres	Classe 5	38 380	40 028	38 958	40 486
	Classe 6	52 848	54 777	53 185	55 193
	Classe 7	70 222	72 719	70 996	73 216

Femmes		2008		2009	
		Classe	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane ⁽¹⁾
Non cadres	Classe 1	20 700	21 573	19 637	21 389
	Classe 2	22 000	22 782	21 962	23 118
	Classe 3	25 300	25 988	25 425	26 358
	Classe 4	29 863	30 634	30 408	31 248
Cadres	Classe 5	37 234	38 778	37 931	39 380
	Classe 6	51 000	52 899	51 614	53 506
	Classe 7	67 999	70 387	69 476	71 114

Hommes		2008		2009	
		Classe	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane ⁽¹⁾
Non cadres	Classe 1	22 944	23 281	22 402	23 114
	Classe 2	23 825	24 372	23 855	24 661
	Classe 3	25 470	26 199	25 524	26 585
	Classe 4	30 382	31 283	30 793	31 704
Cadres	Classe 5	39 704	41 224	40 000	41 571
	Classe 6	54 000	55 978	54 341	56 285
	Classe 7	71 390	73 706	71 950	74 184

(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" :

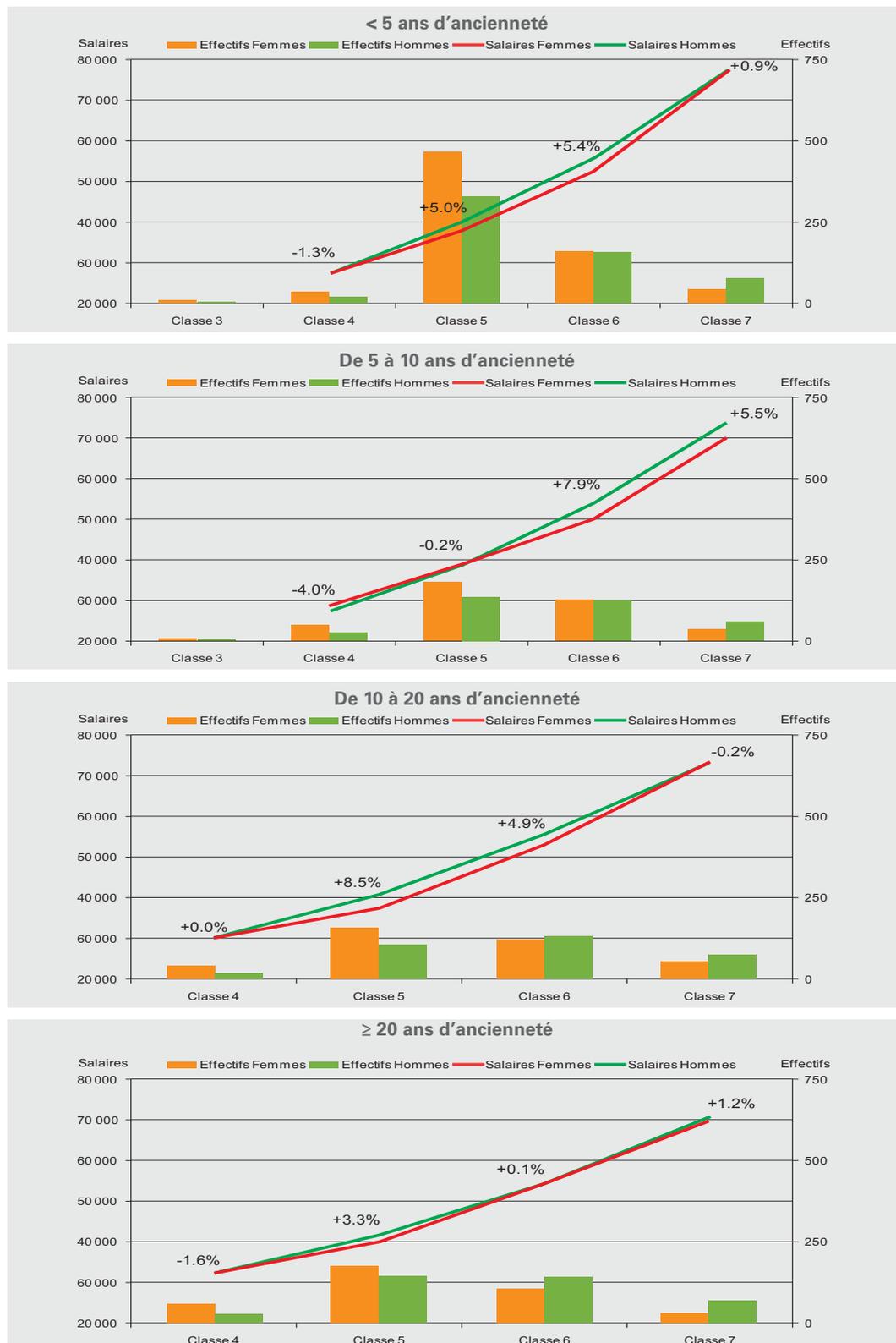
- Effectifs : 3 488 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 53 % de femmes dont 11 % de non cadres
- Age moyen : 39 ans
- Ancienneté moyenne : 11 ans

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 femmes et les hommes 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 2009



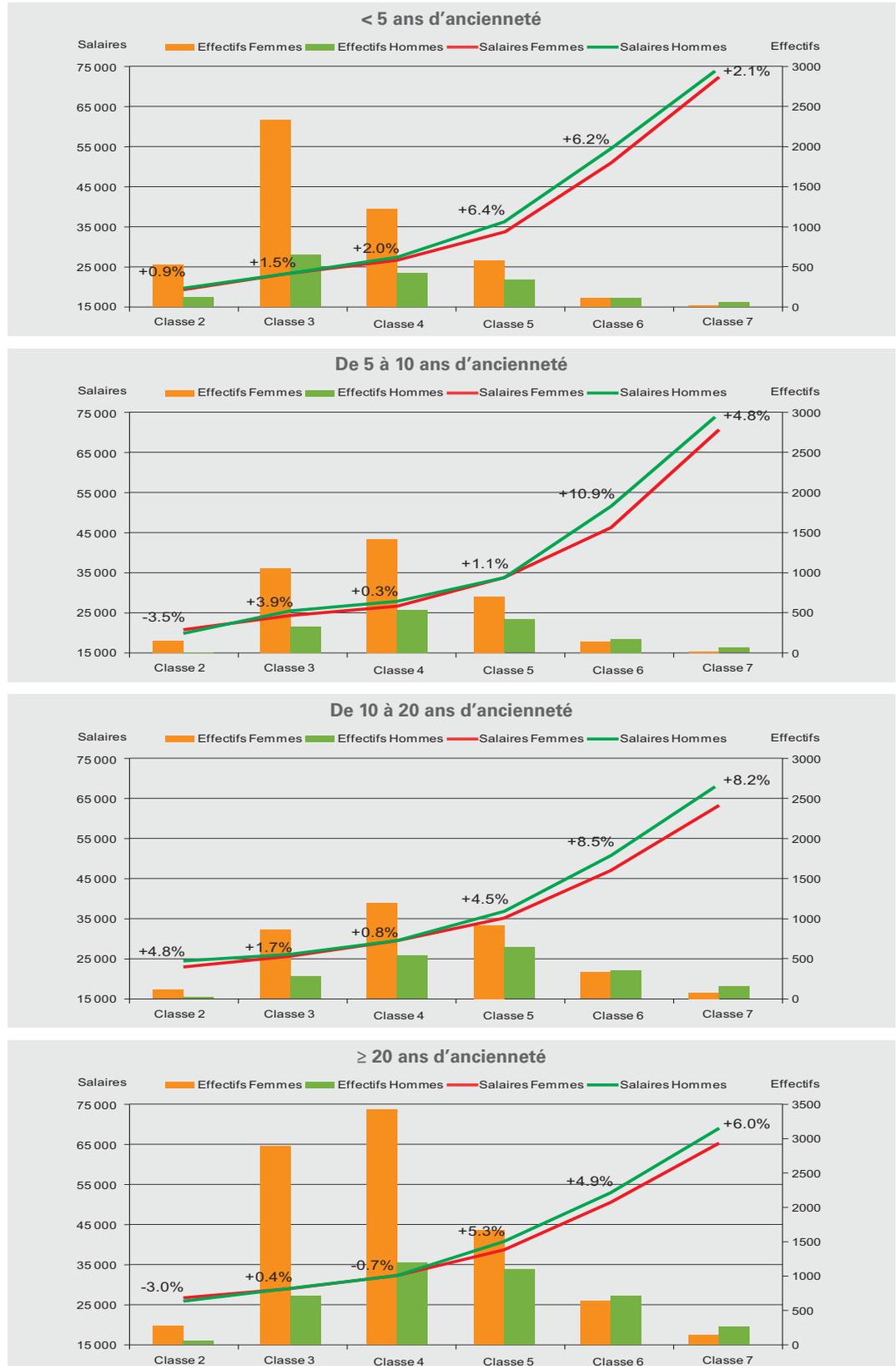
FAMILLE DE METIERS : GESTION DES CONTRATS

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

- Effectifs : 29 747 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 69 % de femmes dont 75 % 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 femmes et les hommes 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 2009



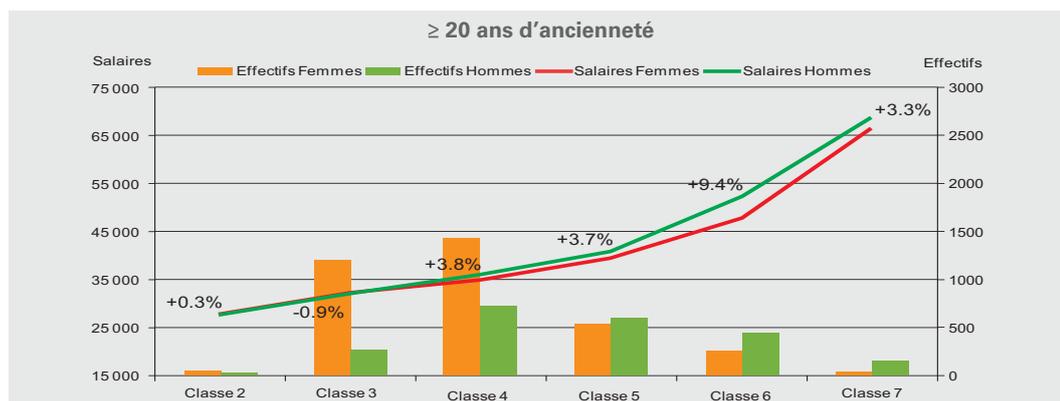
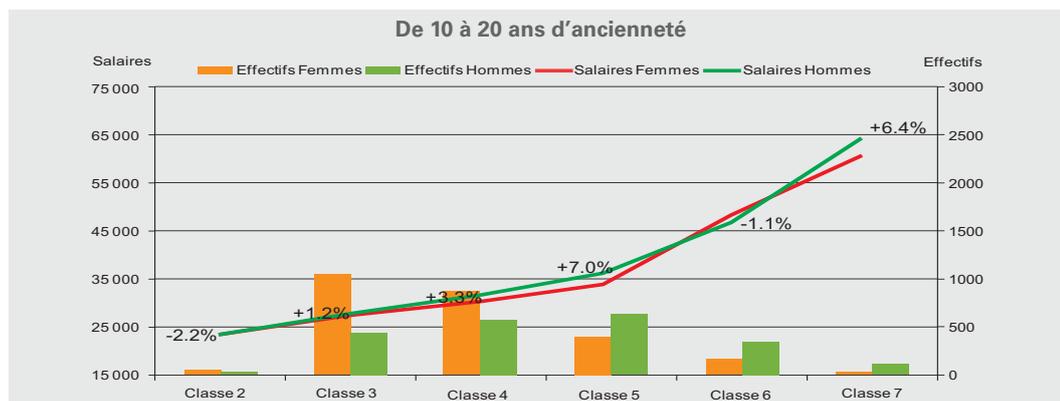
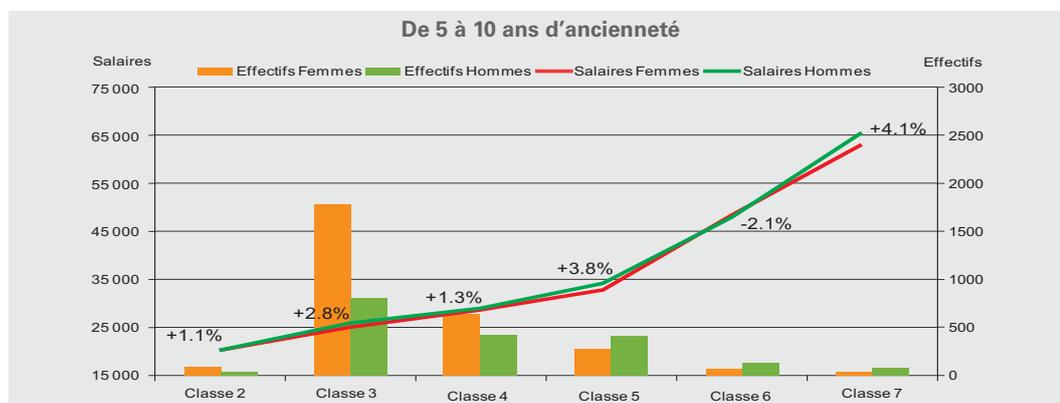
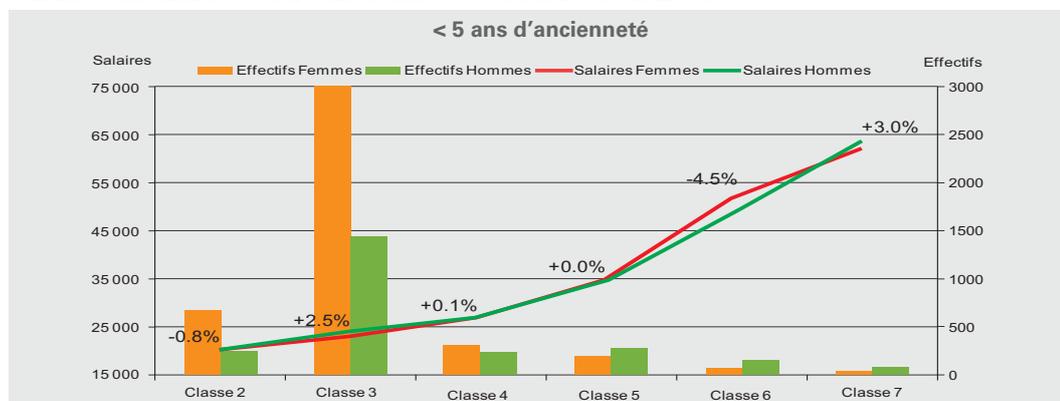
FAMILLE DE METIERS : COMMERCIAL

Structure de la famille de métiers étudiée "commercial" :

- Effectifs : 21 252 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 61 % de femmes dont 85 % de non cadres
- Age moyen : 40 ans
- Ancienneté moyenne : 12 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 femmes et les hommes 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 2009





3-Formation professionnelle

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

	2008		2009	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Population totale	75,1%	42,4 h	70,9%	40,2 h

Lecture : 70,9% des salariés ont été en formation en 2009 pour une durée moyenne de 40,2 h.

Répartition par genre

	2008		2009	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Femme	73,4%	39,2 h	69,4%	37,8 h
Homme	77,5%	46,9 h	73,1%	43,4 h

Lecture : 69,4% des femmes ont été en formation en 2009 pour une durée moyenne de 37,8 h.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2008		2009	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Handicap	54,4%	31,1 h	52,8%	31,6 h

Lecture : 52,8% des salariés en situation de handicap déclaré ont été en formation en 2009 pour une durée moyenne de 31,6 h.

Place des seniors

	2008		2009	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
< 45 ans	80,4%	51,5 h	75,7%	47,4 h
45/54 ans	71,9%	31,6 h	68,7%	31,9 h
55/59 ans	62,1%	22,5 h	58,3%	23,6 h
60 ans et plus	50,5%	19,7 h	46,8%	20,3 h

Lecture : 68,7% des salariés âgés de 45 à 54 ans ont été en formation en 2009 pour une durée moyenne de 31,9 h.

Répartition par ancienneté

	2008		2009	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
≤ 9 ans	80,3%	57,6 h	75,6%	52,5 h
10/19 ans	76,1%	32,5 h	72,6%	32,0 h
20/29 ans	72,4%	28,1 h	67,1%	27,9 h
30/39 ans	62,8%	22,7 h	60,1%	25,7 h
≥ 40 ans	46,7%	18,7 h	47,2%	19,7 h

Lecture : 75,6% des salariés ayant une ancienneté de 9 ans et moins ont été en formation en 2009 pour une durée moyenne de 52,5 h.

Place des jeunes

	2008		2009	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
< 26 ans	82,2%	91,0 h	75,6%	75,9 h
< 30 ans	83,0%	73,1 h	76,7%	63,5 h

Lecture : 76,7% des salariés âgés de moins de 30 ans ont été en formation en 2009 pour une durée moyenne de 63,5 h.

Répartition par famille de métiers

	2008		2009	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Conception et Adaptation de Produits	69,1%	34,3 h	67,3%	32,8 h
Contrôle Technique et Prévention	59,8%	33,3 h	53,7%	32,4 h
Gestion des Contrats	74,6%	29,9 h	73,8%	32,1 h
Commercial	89,8%	59,6 h	78,8%	54,9 h
Comptabilité	63,5%	26,2 h	58,3%	27,5 h
Réassurance	70,4%	34,7 h	75,2%	29,9 h
Administration	38,5%	19,1 h	40,9%	30,9 h
Secrétariat et Assistanat	51,2%	21,0 h	53,2%	21,1 h
Communication	63,3%	30,1 h	63,2%	29,4 h
Gestion des Actifs	47,5%	31,1 h	46,9%	31,6 h
Informatique et Télécommunications	71,0%	36,8 h	72,0%	34,3 h
Etudes et Conseil	67,0%	28,9 h	67,5%	27,5 h
Gestion et Organisation	72,7%	33,9 h	68,7%	31,9 h
Logistique	43,2%	25,2 h	47,8%	23,2 h
Ressources Humaines	72,8%	39,0 h	72,5%	36,8 h
Direction	63,4%	33,1 h	53,8%	30,8 h

Lecture : 67,3% des salariés de la famille Conception et adaptation de produits ont été en formation en 2009 pour une durée moyenne de 32,8 h.

b. Domaines de formation

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

Population totale	2008		2009	
	Assurance et réassurance	40,4%	Assurance et réassurance	36,8%
	Commercial et marketing	20,1%	Commercial et marketing	18,4%
	Management	5,9%	Management	6,5%

Lecture : 36,8% des heures réalisées en 2009 par les salariés formés de la population totale, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Répartition par genre

Femme	2008		2009	
	Assurance et réassurance	42,6%	Assurance et réassurance	39,5%
	Commercial et marketing	17,1%	Commercial et marketing	14,4%
	Bureautique	6,5%	Bureautique	7,4%
Homme	2008		2009	
	Assurance et réassurance	38,0%	Assurance et réassurance	33,7%
	Commercial et marketing	23,7%	Commercial et marketing	23,3%
	Management	7,3%	Management	8,1%

Lecture : 39,5% des heures réalisées en 2009 par les femmes formées, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Place des seniors

45/54 ans	2008		2009	
	Assurance et réassurance	33,6%	Assurance et réassurance	31,2%
	Commercial et marketing	15,3%	Commercial et marketing	12,6%
	Management	9,0%	Bureautique	8,6%
55/59 ans	2008		2009	
	Assurance et réassurance	34,2%	Assurance et réassurance	32,9%
	Commercial et marketing	11,8%	Développement personnel	10,3%
	Bureautique	11,6%	Bureautique	10,1%
60 ans et plus	2008		2009	
	Assurance et réassurance	33,0%	Assurance et réassurance	29,5%
	Commercial et marketing	12,2%	Bureautique	12,8%
	Bureautique	9,4%	Commercial et marketing	12,5%

Lecture : 31,2% des heures réalisées en 2009 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		2009	
	Assurance et réassurance	57,4%	Assurance et réassurance	55,1%
	Commercial et marketing	23,5%	Commercial et marketing	22,8%
	Divers, autres	4,5%	Divers, autres	4,5%
< 30 ans	2008		2009	
	Assurance et réassurance	51,5%	Assurance et réassurance	48,3%
	Commercial et marketing	25,8%	Commercial et marketing	25,1%
	Bureautique	2,8%	Bureautique	4,0%

Lecture : 48,3% des heures réalisées en 2009 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		2009	
	Assurance et réassurance	40,7%	Assurance et réassurance	37,4%
	Commercial et marketing	17,2%	Commercial et marketing	10,9%
	Bureautique	9,0%	Bureautique	10,7%

Lecture : 37,4% des heures réalisées en 2009 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	2009
Nombre de salariés	95 371	89 681
Nombre d'heures	3 907 008	3 489 405
<small>Lecture : en 2009, 89 681 salariés ont suivi une formation prise sur le plan de formation, pour une durée totale de 3 489 405 heures.</small>		
Hors plan	3,9%	3,7%
Plan de formation	96,1%	96,3%
dont : Adaptation	47,7%	45,6%
Evolution	26,1%	26,8%
Développement	22,2%	23,9%

Lecture : en 2009, 96,3% des heures totales de formation ont été prises au titre du plan de formation.

Répartition par genre	2008	2009
Femme	57,8%	57,7%
Homme	42,2%	42,3%

Lecture : en 2009, parmi les salariés qui ont suivi une formation prise sur le plan de formation, 57,7% sont des femmes.

Répartition par ancienneté	2008	2009
≤ 9 ans	47,6%	47,4%
10/19 ans	22,6%	23,0%
20/29 ans	16,7%	16,8%
30/39 ans	12,5%	12,1%
≥ 40 ans	0,6%	0,8%

Place des seniors	2008	2009
< 45 ans	59,8%	59,9%
45/54 ans	28,7%	28,3%
55/59 ans	10,4%	10,6%
60 ans et plus	1,1%	1,3%

Répartition par famille de métiers	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	2,9%	3,1%
Contrôle Technique et Prévention	1,0%	1,1%
Gestion des Contrats	28,5%	29,4%
Commercial	40,6%	37,9%
Comptabilité	3,0%	2,8%
Réassurance	0,5%	0,5%
Administration	0,8%	0,9%
Secrétariat et Assistanat	3,0%	3,2%
Communication	0,7%	0,8%
Gestion des Actifs	0,7%	0,7%
Informatique et Télécommunications	6,9%	7,4%
Etudes et Conseil	2,1%	2,3%
Gestion et Organisation	3,5%	3,8%
Logistique	2,0%	2,3%
Ressources Humaines	2,1%	2,2%
Direction	1,7%	1,5%

Place des jeunes	2008	2009
< 26 ans	5,2%	5,0%
< 30 ans	15,2%	15,0%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2009
Handicap	1,5%	1,5%

Droit individuel à la formation

	2008	2009
Nombre de salariés	17 342	15 007
Nombre d'heures	373 013	300 774

Lecture : en 2009, 15 007 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF, pour une durée totale de 300 774 heures.

Répartition par genre	2008	2009
Femme	52,6%	54,5%
Homme	47,4%	45,5%

Lecture : parmi les salariés qui ont utilisé tout ou partie de leur DIF en 2009, 54,5% sont des femmes.

Place des seniors	2008	2009
< 45 ans	59,4%	58,0%
45/54 ans	30,4%	30,8%
55/59 ans	9,0%	9,9%
60 ans et plus	1,1%	1,3%

Place des jeunes	2008	2009
< 26 ans	2,1%	1,9%
< 30 ans	9,9%	9,8%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2009
Handicap	1,5%	1,6%

Répartition par ancienneté	2008	2009
≤ 9 ans	43,2%	41,7%
10/19 ans	28,8%	29,7%
20/29 ans	16,8%	17,1%
30/39 ans	10,7%	10,8%
≥ 40 ans	0,5%	0,6%

Répartition par famille de métiers	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	3,4%	3,8%
Contrôle Technique et Prévention	1,0%	1,0%
Gestion des Contrats	25,2%	25,9%
Commercial	31,3%	30,0%
Comptabilité	3,8%	3,8%
Réassurance	0,6%	0,7%
Administration	0,7%	0,7%
Secrétariat et Assistanat	2,6%	3,0%
Communication	0,8%	1,0%
Gestion des Actifs	1,2%	1,5%
Informatique et Télécommunications	9,3%	9,5%
Etudes et Conseil	2,4%	2,4%
Gestion et Organisation	6,3%	7,0%
Logistique	2,5%	2,6%
Ressources Humaines	4,0%	3,6%
Direction	5,0%	3,6%

Congé individuel de formation

	2008	2009
Total	756	229

Lecture : en 2009, 229 salariés ont bénéficié d'un CIF.

Répartition par genre	2008	2009
Femme	69,3%	64,2%
Homme	30,7%	35,8%

Lecture : parmi les salariés ayant bénéficié d'un CIF en 2009, 64,2% sont des femmes.

Répartition par ancienneté	2008	2009
≤ 9 ans	52,5%	50,2%
10/19 ans	28,8%	33,2%
20/29 ans	10,6%	14,8%
30/39 ans	8,1%	1,7%
≥ 40 ans	0,0%	0,0%

Place des seniors	2008	2009
< 45 ans	66,1%	76,4%
45/54 ans	28,0%	21,8%
55/59 ans	5,7%	1,7%
60 ans et plus	0,1%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	2,0%	4,8%
Contrôle Technique et Prévention	0,9%	1,7%
Gestion des Contrats	31,9%	21,0%
Commercial	38,6%	41,5%
Comptabilité	0,4%	1,7%
Réassurance	0,0%	0,4%
Administration	0,1%	0,9%
Secrétariat et Assistanat	1,2%	3,9%
Communication	0,7%	0,4%
Gestion des Actifs	0,5%	1,7%
Informatique et Télécommunications	7,3%	11,8%
Etudes et Conseil	0,5%	1,7%
Gestion et Organisation	4,9%	2,2%
Logistique	1,5%	3,5%
Ressources Humaines	9,3%	2,2%
Direction	0,3%	0,4%

Place des jeunes	2008	2009
< 26 ans	1,3%	2,2%
< 30 ans	16,9%	11,8%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2009
Handicap	1,2%	2,2%

Bilan de compétences

	2008	2009
Total	307	221

Lecture : en 2009, 221 salariés ont bénéficié d'un bilan de compétences.

Répartition par genre	2008	2009
Femme	68,1%	69,2%
Homme	31,9%	30,8%

Lecture : parmi les salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences en 2009, 69,2% sont des femmes.

Place des seniors	2008	2009
< 45 ans	72,3%	72,9%
45/54 ans	24,1%	25,3%
55/59 ans	2,6%	1,8%
60 ans et plus	1,0%	0,0%

Place des jeunes	2008	2009
< 26 ans	0,3%	0,5%
< 30 ans	8,1%	7,7%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2009
Handicap	1,8%	1,8%

Répartition par ancienneté	2008	2009
≤ 9 ans	44,6%	48,9%
10/19 ans	31,9%	33,5%
20/29 ans	16,9%	16,7%
30/39 ans	5,5%	0,9%
≥ 40 ans	1,0%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	2,9%	3,6%
Contrôle Technique et Prévention	0,7%	1,8%
Gestion des Contrats	30,3%	17,6%
Commercial	26,7%	39,4%
Comptabilité	1,3%	2,7%
Réassurance	2,0%	0,9%
Administration	1,3%	0,9%
Secrétariat et Assistanat	6,2%	9,5%
Communication	3,6%	1,8%
Gestion des Actifs	0,7%	0,9%
Informatique et Télécommunications	9,8%	8,1%
Etudes et Conseil	1,6%	1,4%
Gestion et Organisation	4,2%	4,1%
Logistique	5,5%	3,6%
Ressources Humaines	2,9%	3,2%
Direction	0,3%	0,5%

Validation des acquis de l'expérience

	2008	2009
Total	115	174

Lecture : en 2009, 174 salariés ont entamé une VAE.

Répartition par genre	2008	2009
Femme	44,3%	42,5%
Homme	55,7%	57,5%

Lecture : parmi les salariés ayant entamé une VAE en 2009, 42,5% sont des femmes.

Place des seniors	2008	2009
< 45 ans	67,0%	52,9%
45/54 ans	28,7%	35,6%
55/59 ans	4,3%	9,8%
60 ans et plus	0,0%	1,7%

Place des jeunes	2008	2009
< 26 ans	1,7%	0,0%
< 30 ans	11,3%	5,7%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2009
Handicap	1,7%	2,7%

Répartition par ancienneté	2008	2009
≤ 9 ans	34,8%	36,2%
10/19 ans	34,8%	37,9%
20/29 ans	24,3%	22,4%
30/39 ans	6,1%	3,4%
≥ 40 ans	0,0%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2008	2009
Conception et Adaptation de Produits	4,3%	2,9%
Contrôle Technique et Prévention	0,0%	0,0%
Gestion des Contrats	21,7%	14,9%
Commercial	60,9%	73,0%
Comptabilité	3,5%	1,1%
Réassurance	0,0%	0,0%
Administration	0,0%	0,6%
Secrétariat et Assistanat	3,5%	3,4%
Communication	0,9%	0,0%
Gestion des Actifs	0,0%	0,0%
Informatique et Télécommunications	2,6%	1,1%
Etudes et Conseil	0,0%	0,0%
Gestion et Organisation	1,7%	2,9%
Logistique	0,0%	0,0%
Ressources Humaines	0,9%	0,0%
Direction	0,0%	0,0%

d. Focus sur le contrat et la période de professionnalisation

Contrat de professionnalisation

	2008	2009
Total	1 349	1 497

Lecture : au 31/12/2009, 1 497 salariés sont en contrat de professionnalisation.

Répartition par genre	2008	2009
Femme	65,3%	63,5%
Homme	34,7%	36,5%

Lecture : parmi les salariés en contrat de professionnalisation au 31/12/2009, 63,5% sont des femmes.

Place des jeunes	2008	2009
< 26 ans	93,2%	90,7%
≥ 26 ans	6,8%	9,3%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2009
Handicap	0,7%	2,0%

Nombre total de contrats de professionnalisation pris en charge par Opcassur (année 2009)

1 998 contrats de professionnalisation dont 728 hommes et 1 270 femmes.

Répartition des contrats de professionnalisation par domaine et durée de formation

	< 6 mois	6 mois – 1 an	1 an – 2 ans	Effectif
Assurance	53	249	717	1 019
Commerce – Vente (hors assurance)	3	107	407	517
Formations supports	6	135	321	462
Effectif	62	491	1 445	1 998

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

	2008	2009
Nombre d'entreprises	41	44

Lecture : en 2009, 44 entreprises ou groupes ont conclu des contrats de professionnalisation.



Période de professionnalisation

	2008	2009
Total	3 702	1 530

Lecture : en 2009, 1 530 salariés étaient en période de professionnalisation.

Répartition par genre	2008	2009
Femme	57,6%	53,0%
Homme	42,4%	47,0%

Lecture : en 2009, 53% des salariés en période de professionnalisation étaient des femmes.

Répartition par âge	2008	2009
< 20 ans	0,1%	0,0%
20/24	7,4%	4,7%
25/29	17,0%	14,2%
30/34	17,6%	15,4%
35/39	17,5%	18,3%
40/44	13,5%	14,5%
45/49	12,3%	14,5%
50/54	9,4%	12,4%
55/59	4,6%	5,4%
60/64	0,6%	0,7%
≥ 65 ans	0,0%	0,0%



Place des personnes en situation de handicap déclaré	2008	2009
Handicap	1,2%	1,2%

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

	2008	2009
Nombre d'entreprises	37	34

Lecture : en 2009, 34 entreprises ou groupes ont conclu des périodes de professionnalisation.



La Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) regroupe 248 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**.
- 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.
- Participer aux grands débats de société pour apporter la contribution de la profession, notamment par l'intermédiaire du **Conseil d'orientation et de réflexion de l'Assurance (CORA)**.
- 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.

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, Assurances banque populaire IARD, Ethias A.A.M. Droit commun, GCE Assurances IARD, 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'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) 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 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 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.



**F
F
S**
Fédération
Française
des Sociétés
d'Assurances
www.ffsa.fr

GEMA
ASSUREURS
MUTUALISTES
www.gema.fr

Observatoire
DE L'EVOLUTION
DES METIERS DE L'ASSURANCE
www.metiers-assurance.org