

MIXITE et DIVERSITE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES

RAPPORT 2010





SOMMAIRE

AVANT – PROPOS	1
ELEMENTS DE METHODOLOGIE	2
 A – COMMENTAIRES ET BONNES PRATIQUES	
 1. RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE	3
 2. EVOLUTION PROFESSIONNELLE	4
2.1 – Egalité Femmes/Hommes	4
▪ Effectifs	
▪ Rémunérations	
2.2 – Seniors	6
2.3 – Travailleurs handicapés	7
 3. FORMATION PROFESSIONNELLE	8
 4. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	9
 CONCLUSION	10
 B - INDICATEURS DE MESURE DE LA MIXITE ET DE LA DIVERSITE	
 1. STRUCTURE ET EVOLUTION DES EFFECTIFS	12
a – Effectifs	12
b – Répartition par famille de métiers	12
c – Répartition par statut	13
d – Focus sur la place des femmes dans les métiers de cadres	14
e – Répartition des salariés à temps partiel	14
f – Nouveaux entrants	15
g – Ancienneté	15
h – Promotions	16
i – Fins d’activités	17
 2. EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	18
a – Rémunération annuelle brute	18
b – Rémunération annuelle brute pour trois familles de métiers	19
 3. FORMATION PROFESSIONNELLE	22
a – Taux d’accès des salariés à la formation et durée moyenne	22
b – Domaines de formation	23
c – Dispositifs de formation	24
d – Focus sur le contrat et la période de professionnalisation	27



Par leur rôle historique d'investisseur institutionnel, les sociétés d'assurances sont porteuses de compétitivité pour l'économie. Leur taille, l'importance des actifs qu'elles gèrent, font d'elles des atouts majeurs pour une croissance durable et le soutien à l'emploi.

Les profondes mutations que ce secteur a connues depuis plusieurs décennies n'ont pas modifié la conscience qu'ont les assureurs de leur responsabilité sociale. Ils ont souhaité conjuguer leurs efforts avec l'engagement des partenaires sociaux en faveur de la promotion sociale, tant dans les entreprises qu'au niveau de la branche. Leur objectif est de relever les défis d'avenir : renouvellement des compétences dans un contexte de départs massifs à la retraite, allongement de la vie professionnelle, industrialisation du secteur, développement d'une culture de service.

Face à ces enjeux, la mixité et la diversité apparaissent d'autant plus comme des leviers de motivation et de fidélisation que la population de l'assurance leur offre de vraies opportunités de succès. En effet, le profil sociologique de l'assurance se caractérise par une présence féminine toujours croissante et un taux de cadres élevé et en progression constante. En outre, le vieillissement de la population révèle une proportion importante de seniors et conduit les entreprises à des recrutements conséquents, en particulier de jeunes.

Pour répondre à ces défis, de nombreux accords d'entreprise ont été conclus, avec la volonté de prendre en compte toutes les facettes de la mixité et de la diversité. Qu'il s'agisse d'accords relatifs à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), à l'égalité des chances, à tous les publics, ou bien spécifiques en faveur des seniors, des jeunes ou des handicapés, soulignons le caractère multiforme des démarches, ainsi que la volonté d'inscrire dans la durée ces politiques volontaristes.

Enfin, par l'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 ont affirmé leur volonté de faire évoluer rapidement les objectifs, les outils de pilotage et les moyens consacrés aux problématiques de mixité et de diversité, afin de pouvoir en observer les effets à moyen et long terme au niveau de la branche.

C'est dans ce contexte qu'à l'occasion du premier Forum sur la mixité et la diversité dans l'assurance, est édité le présent rapport, qui sera désormais réalisé chaque année, dans l'objet d'informer et de suivre l'évolution de la mixité et de la diversité dans la branche. Ce document est établi sur la base des indicateurs définis par l'accord du 19 décembre 2008. Il recense également les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises dans ce domaine.

Cette démarche traduit concrètement la volonté des partenaires sociaux de la branche de s'inscrire à long terme dans une dynamique en faveur de l'égalité des chances.



Cette première 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.

Ce rapport a été élaboré à partir des éléments suivants :

- le recueil des Bonnes pratiques en faveur de la mixité et de la diversité, réalisé par l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) à partir d'une enquête menée spécifiquement auprès des entreprises adhérentes de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et du Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA). Cette enquête a été complétée par des entretiens individuels qui ont permis d'approfondir et d'enrichir le travail d'analyse. Les sociétés d'assurances ayant répondu représentent 62,5 % des effectifs du secteur, soit près de 90 000 salariés en 2008. La plupart d'entre elles mènent des actions visant plusieurs types de publics concernés par la problématique de mixité et de diversité ;
- 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. Soulignons à cette occasion le taux de réponse remarquable des entreprises à ces enquêtes (98 % de la population pour l'enquête sur les effectifs, 91,3% pour celle sur la formation professionnelle en 2008) ;
- 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 salariés à temps plein relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, soit un effectif de 90 701 en 2008 ;
- l'exploitation des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (87% des effectifs) ; à ces données s'ajoutent celles collectées pour la première fois par l'OEMA concernant cette population ;
- les données fournies par Opcassur concernant les contrats et les périodes de professionnalisation.

A – COMMENTAIRES ET BONNES PRATIQUES



1-Recrutement et insertion professionnelle

Le dynamisme du secteur de l'assurance se traduit sur les politiques de l'emploi par un taux de nouveaux entrants significatif et constant chaque année. Il atteint 9,9% en 2008, taux record depuis 2002, représentant un volume de plus de 14 000 salariés.

Ces nouveaux entrants sont majoritairement jeunes, moins de 30 ans pour 55,4% d'entre eux. Les femmes conservent une large place parmi eux (58,1% de femmes recrutées en 2008 contre 41,9% d'hommes).

Dans cette population de jeunes entrants, en 2008, 1% sont en situation de handicap déclaré.

Les jeunes (moins de 30 ans) constituent une population stable depuis plusieurs années et représentent environ 15% des effectifs de la population totale. Les moins de 26 ans représentent quant à eux plus de 6% de la population totale.

Notons que certaines familles se distinguent par un taux de jeunes important. C'est principalement le cas des familles : Commercial, Gestion d'actifs, Etudes et conseil, Conception et adaptation de produits. Il s'agit ici de familles marquées, soit par un turnover structurellement important, soit par un fort développement.

En matière de bonnes pratiques, il importe de souligner la nature des contrats de travail proposés aux jeunes en 2008 : 66,8% sont embauchés en CDI, contre 20,1% de CDD. Il s'agit du taux de CDD le plus bas depuis 2002.

De plus, notons la forte progression des contrats en alternance au cours de ces dernières années. Plus de 2 600 jeunes alternants sont actuellement présents dans les entreprises de la branche, c'est trois fois plus qu'en 2002.

2008 :
plus de 14 000
embauches,
dont les 2/3
directement en CDI

Depuis plusieurs
années, les contrats
en alternance
sont en forte
progression...

LES BONNES PRATIQUES...

Nombre d'entreprises se sont engagées dans une politique de diversité et de mixité dans leurs recrutements, notamment au travers d'accords, de chartes, qui sont autant de déclinaisons du "plan espoir banlieue" en faveur des jeunes des quartiers dits sensibles. Citons telle entreprise d'assurances qui a triplé ses objectifs d'embauche, obtenant le prix "Action en faveur des jeunes des quartiers" en décembre 2009. Citons telle autre qui a obtenu le label "Diversité" en janvier 2009, en raison de ses pratiques et de ses volumes d'intégration de jeunes issus de quartiers défavorisés pour leur permettre une première expérience en entreprise par le biais d'emplois d'été.

De nombreuses sociétés développent les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, puissants vecteurs de mixité sociale et d'intégration durable. Elles ont massivement recours au CFA de l'assurance, géré en Ile de France par l'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass), qui s'inscrit dans une politique pro-active de diversité, en partenariat avec l'Ecole nationale d'assurances-Institut du Cnam (Enass). Les entreprises et les jeunes ont ainsi accès à une offre de formation variée de Bac à Bac +5. Des formations alternées sont également proposées par le CFA en lien avec des lycées (Bergson à Paris, François Villon aux Mureaux) et l'université de Paris XIII. Des offres de formations similaires existent en régions. Les entreprises accueillent également des jeunes préparant des diplômes non spécifiques à l'assurance (informatique par exemple) au sein de CFA interprofessionnels.

Les entreprises d'assurances se mobilisent et participent à des forums de recrutement spécialisés ou orientés mixité et diversité, notamment dans des quartiers dits "sensibles", pour présenter les métiers de l'assurance et les possibilités d'évolution offertes par le secteur.

Citons également l'utilisation du curriculum vitae anonyme par certaines, mais également par l'Association paritaire pour l'emploi dans les sociétés d'assurances (Apea), dont le site Internet en propose une application pour les entreprises intéressées par cette pratique de consultation des offres.

D'autres aussi utilisent pour recruter, la « méthode des habiletés », qui permet, en identifiant les compétences dans le cadre de situations de travail simulées, de dépasser un risque d'exclusion par le seul critère du diplôme.

Notons enfin les partenariats avec des organismes ou associations ancrés dans les territoires pour progresser en matière de diversité et mixité : missions locales, IMS-Entreprendre pour la cité, Maisons de l'emploi ou Pôles emplois, AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap, etc. pour n'en citer que quelques unes

Dans les critères
d'embauche,
les aptitudes se
substituent parfois
au diplôme...



2-Evolution professionnelle

2.1 - Egalité Femmes/Hommes

■ Effectifs

L'assurance est un secteur très ouvert aux femmes. Le taux de féminisation s'élève à 58,9% au 31/12/2008. Il croît à un rythme régulier, que les dernières embauches confirment, ainsi que nous l'avons souligné dans le chapitre précédent (58,1% de femmes chez les nouveaux entrants de l'année 2008).

La féminisation gagne toutes les familles de métiers, avec toutefois quelques écarts.

Les femmes sont en effet traditionnellement très présentes dans certaines familles de métiers, tels les métiers administratifs : Gestion de contrats (73,3%) ou Secrétariat assistantat (97,2%). Elles sont moins nombreuses dans d'autres familles de métiers, telle l'Informatique (29,3%). Précisons que cette situation est cependant encore plus marquée à l'interprofessionnel. Ainsi, l'étude réalisée en 2009 par l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance avait montré que ce taux, peu élevé, ne reflétait pas de discrimination par le genre mais s'expliquait principalement au regard du marché de l'emploi des diplômés en informatique, structurellement masculin. A l'instar de l'ensemble des formations scientifiques, les femmes sont moins présentes que les hommes dans ces types de cursus. Il s'ensuit naturellement leur moindre présence dans ces métiers.

Enfin, notons depuis quelques années la progression marquée des femmes dans la famille Commercial historiquement masculine. Elles représentent à ce jour 51,9% des effectifs au gré de la diversification des modes de distribution et des profils.

De même, la place des femmes progresse parmi les cadres. S'il subsiste toujours un écart entre les hommes et les femmes, notons néanmoins que celui-ci se réduit régulièrement, à proportion d'environ un point par an.

Soulignons que la parité est atteinte, et même dépassée en classe 5, puisque 51,2% des cadres de cette classe sont des femmes. Pour les classes supérieures, 6, 7 et Cadre de direction, plus elles sont élevées, moins les femmes sont présentes, (respectivement 39,4%, 32% et 20,5%). Mais leur progression dans chacune de ces classes est supérieure d'un à deux points par an. En ce qui concerne la représentation moindre des femmes parmi les cadres de direction, si cette situation n'est pas propre au secteur de l'assurance, elle doit toutefois faire l'objet d'attention.

Enfin, notons que le taux de promotion (passage à une classe supérieure) est identique pour les hommes (6,5%), et les femmes (6,4%). En 2007, l'écart était de 2 points en faveur des femmes. En moyenne, les femmes sont promues cadre plus tôt que les hommes (42,4 ans contre 44,4 ans).

Les femmes représentent 92,9% des salariés à temps partiel (lesquels représentent 12,5% de l'effectif total). Ces femmes à temps partiel sont principalement âgées de 30 à 45 ans (50,8%). 42,4% ont plus de 45 ans. L'observation des tranches d'âge montre que ce taux diminue grandement après 55 ans (12,2%). Ces chiffres soulignent le lien entre temps partiel et parentalité. Cette volonté et cette possibilité offerte de concilier vie professionnelle et vie familiale sont d'ailleurs affichées dans certains accords d'entreprise.

Notons toutefois que parmi ces salariés à temps partiel, un quart seulement sont des cadres. Sans en tirer de conclusion hâtive ou hasardeuse, des interrogations subsistent : le temps partiel constitue-t-il un obstacle au déroulement de carrière ? Il s'agit d'un point d'attention puisque certaines entreprises s'engagent à travers leurs accords sur l'égalité professionnelle femmes/hommes à permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

■ 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 », salariés 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 hommes et des femmes du personnel administratif sont différentes suivant les classes et le statut. En 2008, chez les non cadres, le salaire médian des femmes s'élève à 26,9 KEuros et celui des hommes à 27,4 KEuros, soit un écart de + 1,9 % en faveur des hommes.

La féminisation
irrigue tous les
métiers de
l'assurance...

... et progresse
parmi les cadres

Pour partie, les
écarts de salaires
s'expliquent par un
effet de structure de
la population...

Pour les cadres, le salaire médian des femmes est de 41,3 KEuros et celui des hommes de 47,0 KEuros, soit un écart de salaire de + 13,9 % en faveur des hommes.

Ces écarts de salaires s'expliquent en partie par un effet de structure de la population, la répartition des hommes et des femmes 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 hommes et les femmes, 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 hommes et les femmes, 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 de salaires médians des cadres se situent entre +0,4 % et +11,3 %, ces écarts sont très faibles pour les salariés qui ont plus de 20 ans d'ancienneté (entre +2,3 % et +0,4 %).

- 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 -4,1 % et +2,9 %, ces écarts de salaires deviennent faibles à partir de 10 ans d'ancienneté (entre -4,1 % et +1,4 %). Les différences de salaires des cadres s'échelonnent entre +1,8 % et +10,0 %, notons que les écarts de salaires augmentent avec le statut cadre, en effet les écarts sont plus élevés à partir de la classe 5 quelque soit l'ancienneté des salariés dans l'entreprise.

- Pour la famille de métiers « Commercial » du personnel administratif (plus familièrement appelée commerciaux assis), les écarts de salaires des non cadres varient entre -6,1 % et +9,0 %, 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 -7,6 % à +11,8 %. 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.

A l'intérieur d'une même famille de métiers, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont faibles...

LES BONNES PRATIQUES...

Les actions en faveur de l'égalité Femmes/Hommes, selon les contextes d'entreprises, peuvent avoir une portée globale, couvrant l'ensemble de la thématique ou se limiter à des mesures ciblées, comme l'égalité des rémunérations. Ainsi, certaines entreprises se sont engagées à supprimer les écarts de salaire constatés entre femmes et hommes, par des mesures ciblées et quantifiées, des enveloppes budgétaires spécifiques.

Nombre d'accords affichent la volonté de prendre en compte l'équilibre vie professionnelle – vie privée, avec plusieurs objectifs dont celui de la non discrimination de carrière entre femmes et hommes. Ils se déclinent généralement autour des axes suivants :

- Egalité de traitement des candidatures,
- Non discrimination dans le déroulement de la carrière par des mesures permettant de prévenir les conséquences des absences de longue durée, la discontinuité dans le déroulement de la carrière des salariés cherchant à concilier vie familiale et vie professionnelle. A titre d'exemple, telle entreprise prévoit des entretiens systématiques de reprise du travail suite à congé maternité, parental, accompagnement de fin de vie, etc. Des formations de remise à niveau sont proposées si nécessaire. Nombre d'entreprises se sont dotées de baromètres et d'indicateurs de suivi des évolutions de carrière selon le genre.
- Suppression des écarts de salaire et mesures préventives pour ces situations de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. L'objectif est d'éliminer notamment le congé de maternité comme source éventuelle d'écart de salaire, grâce à des rattrapages basés sur les augmentations de rémunération moyennes au retour du congé. Autre mesure : le maintien intégral du salaire pendant le congé de paternité.

D'autres mesures encore favorisent la parentalité : horaires flexibles, choix de formules de RTT, accès facilité au temps partiel, prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des formations et des réunions. Des pratiques de fonctionnement prévoient par exemple d'éviter les réunions le mercredi et/ou en fin de journée.

Citons également les mesures qui permettent, pour les salariés qui le souhaitent, de garder un lien avec l'entreprise au cours d'une absence de longue durée (congé maternité, parental, maladie ou autre). L'entreprise transmet à domicile toutes les revues distribuées en interne sur la compagnie, le CE, ainsi que les informations destinées à l'ensemble du personnel sur les événements importants (nouveaux produits, réorganisation de services, offres de poste...) Il est intéressant de noter que ces mesures, destinées dans un premier temps aux femmes sont désormais étendues à tout salarié, sans distinction de genre.

Citons enfin l'initiative d'une entreprise qui ouvrira en 2010 sa première crèche d'entreprise, accessible aux parents, femmes et hommes, salariés de l'entreprise.

2.2 – Seniors

Un vieillissement constant de la population de l'assurance...

Depuis plusieurs années, on observe un vieillissement de la population de l'assurance. Ainsi, les 45 ans et plus représentent 42,5% des salariés. On relève que la part des 55 ans et plus ne cesse d'augmenter pour représenter 13,6% de la population totale (quasiment deux fois plus qu'en 2002). En volume, les 55 ans et plus regroupent 19 375 salariés.

Les femmes, en raison de l'arrêt des préretraites et de l'allongement de la vie professionnelle, sont de plus en plus nombreuses dans cette catégorie d'âge : depuis 2002, elles ont augmenté de 9,3 points (contre 5,8 pour l'ensemble).

En matière de seniors, les familles Direction, Réassurance, Administration, Secrétariat et assistantat, et Logistique se composent à plus de 50% de 45 ans et plus. Relevons qu'il s'agit principalement, soit de familles où l'expérience – et donc l'âge – est un critère de maturité professionnelle, soit de familles en voie de disparition (ou, pour le moins, de transformation forte).

Enfin, dans la population à temps partiel, 29% ont entre 45 et 54 ans et 12,2% ont entre 55 et 59 ans.

8,8% des salariés embauchés en 2008 ont plus de 45 ans (dont 7,6% de 45/54 ans et 1,2% de 55 ans et plus).

Au sein de la branche professionnelle, l'âge moyen de départ à la retraite est de 59 ans et 4 mois ; il était de 56 ans et 1 mois en 2002. Ainsi, 2 496 salariés de 59 ans et plus ont cessé leur activité au cours de l'année 2008 : 51,5% de femmes et 48,5% d'hommes. Parmi eux, 28,5% provenaient de la famille Gestion de contrats et 25,1% de la famille Commercial.

LES BONNES PRATIQUES...

L'ensemble des accords d'entreprise se préoccupe de la population particulière des seniors, compte tenu de son importance quantitative, mais aussi des enjeux liés à son maintien dans l'emploi. Ainsi au regard de la pyramide des âges du secteur, les entreprises sont davantage orientées vers le maintien dans l'emploi que vers l'embauche de seniors.

Les entretiens de carrière proposés aux salariés de 45 ans et plus deviennent une pratique courante. Une attention particulière est affichée en matière de formation professionnelle, permettant le suivi nécessaire pour envisager "sa deuxième partie de carrière".

Les accords traduisent également une forte préoccupation en matière de transmission des savoirs, via le tutorat, avec une reconnaissance officielle de cette compétence.

Pour les salariés de plus de 50 ans, certains accords ont prévu la mise à disposition d'un outil de reconstitution de carrière avec simulation de calculs de retraite. Ces récapitulatifs facilitent l'information des salariés.

Des mesures d'aménagement de fin de carrière sont également proposées, tels que le temps partiel, la capitalisation de jours de congés, des formations de préparation à la retraite (permettant d'aborder les aspects légaux, financiers, de santé, etc.).

Citons l'exemple d'une entreprise engagée dans une politique volontariste de maintien dans l'emploi et qui affiche un âge moyen de départ à la retraite de 62 ans.

Certains accords précisent toutefois des objectifs chiffrés en termes de recrutement de seniors, notamment dans le cadre des Contrat Initiative Emploi. D'autres affichent leurs résultats en termes de recrutements de seniors, en CDI et en CDD.

Au-delà de la volonté affirmée par les accords, les entreprises et les salariés eux-mêmes ont à faire face à une évolution culturelle et sociale dans ce domaine. Le prolongement de la vie professionnelle est probablement moins évident à intégrer pour les salariés les plus âgés, les managers et les gestionnaires RH en poste. L'allongement de la vie professionnelle passe par un processus de re-motivation des seniors. Cela explique pourquoi la problématique de maintien dans l'emploi est posée avec détermination dans les accords.

Les conditions de maintien dans l'emploi des seniors sont une préoccupation forte des entreprises...

2.3 – Travailleurs handicapés

Les personnes en situation de handicap déclaré représentent 1,9% des effectifs de la branche. Précisons toutefois que ce chiffre ne tient pas compte des emplois directs ou indirects générés par les nombreux partenariats signés par les entreprises du secteur, notamment avec des ateliers protégés. Ainsi, dans l'approche correspondant à celle de la Déclaration Annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) ce taux ressort à 2,3% pour la branche.

Les personnes en situation de handicap se situent principalement dans les familles Administration et Logistique et, dans une moindre mesure, Secrétariat et assistantat, et Gestion de contrats.

Dans la population des cadres, 1% des salariés est en situation de handicap déclaré.

Ils sont 4% dans la population des salariés à temps partiel. Notons que ce taux est ici deux fois supérieur à celui de la population totale.

**Emplois directs
ou indirects,
les entreprises
d'assurances
affichent
des politiques
volontaristes...**

LES BONNES PRATIQUES...

Les entreprises affichent une politique volontariste en la matière. Les accords sont multiples, souvent agréés par les DDTEFP (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Elles consacrent des budgets spécifiques, créent des missions Handicap et nomment des correspondants.

Les entreprises ont en particulier mis en œuvre des actions dans les domaines suivants :

- Le recrutement, avec des formations de sensibilisation pour les recruteurs, des partenariats et chartes avec des organismes tels que Cap Emploi, AGEFIPH et autres. Plusieurs entreprises se sont engagées à transmettre systématiquement et en priorité leurs offres de poste à des associations spécialisées. Notons la volonté d'obtenir des résultats mesurables en la matière. Des objectifs quantitatifs d'embauche sont fixés, en CDI, CDD ou alternance. Ils sont généralement suivis et évalués ;
- Le recours au secteur protégé et à la sous-traitance. Citons à titre d'exemple telle entreprise qui emploie 2% de travailleurs en situation de handicap, mais qui privilégie par ailleurs, des partenariats multiples avec des associations et ateliers protégés, portant in fine son taux "réglementaire" à 4,4% (source DOETH) ;
- Le tutorat et la formation pour les travailleurs handicapés ;
- Des actions d'aménagement du poste de travail ;
- L'attribution d'une prime de garde d'enfant, pour les salariés parents d'enfants handicapés ;
- Des actions de communication interne : plaquettes, informations par intranet, affiches, animations ludiques, formations des services RH, des dirigeants, des managers, etc.
- Des actions de communication externes : participations à des forums spécifiques, visites et présentation de l'entreprise, stages de découverte, ouverts à des personnes en situation de handicap.

Les difficultés des entreprises sont essentiellement liées au fait que les personnes en situation de handicap ont des qualifications souvent très éloignées de celles qui sont exigées dans les standards actuels de recrutement. Ainsi le problème apparaît davantage lié au parcours scolaire et d'apprentissage qu'au handicap en lui-même.

Pour y faire face, soulignons le recours par certaines entreprises à la "méthode des habiletés" dans le recrutement, puis l'acquisition d'une qualification (Certificat de qualification "Chargé de relation clientèle assurance"), ou une formation comportant les pré requis pour le métier de conseiller en assurance, en partenariat avec le dispositif de formation de la branche, l'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass).

Plusieurs entreprises du secteur se réunissent à l'Apesa dans le cadre d'un groupe de travail pour progresser en matière de non discrimination et d'accompagnement de ces publics. Les entreprises d'assurances bénéficient également des services spécifiquement mis en place par l'Apesa pour faciliter la mise en relation avec les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Par ailleurs, les personnes qui le souhaitent sont reçues pour une analyse approfondie de leur dossier. Pour ces candidats, des projets de formation peuvent être proposés en complément.

**De nombreuses
initiatives en
direction des
travailleurs en
situation de
handicap déclaré...**



3-Formation professionnelle

La formation professionnelle continue fait intrinsèquement partie de la culture des assureurs...

Avec un effort de formation moyen à hauteur de 5% de la masse salariale, un taux d'accès des salariés d'environ 75%, et des durées moyennes supérieures à 42 heures, la formation professionnelle constitue indiscutablement un outil de développement dynamique au service des entreprises et des salariés. Rappelons en effet les chiffres de l'interprofessionnel : taux d'accès de 40,4% et durée moyenne de 30 heures.

Les femmes ont un taux d'accès et des durées moyennes de formation légèrement inférieurs à ceux des hommes (taux d'accès de 73,4% et durée moyenne de 39,2 heures contre 77,5% et 46,9 heures). Pour autant, l'analyse approfondie montre que cet écart traduit essentiellement la présence plus marquée des hommes dans les métiers de commerciaux itinérants pour lesquels la formation (généralement supérieure à 200 heures) est d'une importance stratégique.

Néanmoins, l'analyse par domaine de formation montre un écart. Pour l'ensemble de la population, les deux premiers domaines de formation sont, sans surprise, et quel que soit le genre, Assurance et réassurance, et Commercial et Marketing. Le troisième domaine, par ordre d'importance, est le management pour les hommes, la bureautique pour les femmes...

Notons qu'il n'y a pas d'écart constaté entre les populations cadre et non cadre.

Plus les salariés avancent en âge et en ancienneté, moins ils vont en formation. Et plus les salariés sont jeunes, avec peu d'ancienneté, plus ils vont en formation. Peut-on pour autant évoquer une discrimination liée à l'âge ? Ne faut-il pas y voir d'une part une implication certes particulièrement marquée dans les formations d'intégration pour les nouveaux entrants (mais qui n'enlève rien aux plus anciens), et d'autre part, la reconnaissance d'autres moyens de développement des compétences que la formation pour les plus âgés. En effet la diversité des expériences, la participation à des séminaires, le travail en mode projet, la possibilité désormais ouverte à tous d'effectuer des recherches en toute autonomie grâce aux nouvelles technologies constituent autant de moyens de s'adapter et de développer ses compétences. .

En tout état de cause, l'importance des moyens consacrés à la formation, l'ampleur des taux d'accès, permettent en effet de penser que des réponses sont apportées à chacun, selon ses besoins.

Une analyse similaire peut être faite pour les salariés en situation de handicap. Leur taux d'accès à la formation est de 54,4%, leur durée moyenne de formation de 31,1 heures. Si ces chiffres sont inférieurs aux moyennes de la branche, soulignons qu'ils restent malgré tout supérieurs aux moyennes inter professionnelles, et surtout, qu'ils sont largement supérieurs à ceux des familles de métiers auxquelles appartiennent majoritairement ces publics.

En ce qui concerne l'utilisation des différents dispositifs, DIF, CIF, bilan de compétences, contrat et période de professionnalisation, et formation diplômante, ils sont majoritairement utilisés par les femmes et par les moins de 45 ans. Seule la VAE aura concerné moins de femmes que d'hommes en 2008 (44,3% contre 55,7%).

Globalement l'analyse des chiffres doit donc être relativisée au regard de la culture historique qui caractérise le secteur en matière de formation.

LES BONNES PRATIQUES...

Au-delà de l'investissement notable des entreprises et des salariés dans la formation professionnelle, qui constitue en soi un moyen de non discrimination, les accords et les pratiques mettent en œuvre des réalisations très concrètes.

Une attention particulière est clairement affichée pour les plus de 45 ans. Les entreprises, les partenaires sociaux, les salariés, ont aujourd'hui pleinement intégré que la problématique de l'allongement de la vie professionnelle passe par un maintien des compétences, certes, mais aussi par un processus de re-motivation des seniors désormais pris en compte dans les politiques de formation. A titre d'exemple, citons les formations d'accompagnement aux fonctions de tutorat.

L'intégration des jeunes issus de quartiers dits sensibles, y compris pour des premières expériences de type "job d'été", comporte des phases de formation à la vie en entreprise, à ses codes de comportement, complétées par des actions de tutorat.

Enfin, les entreprises démontrent leur volonté et leur engagement dans leur politique en faveur la diversité et de la mixité en déployant des formations destinées tant aux équipes Ressources Humaines, qu'aux managers opérationnels. Ainsi, telle entreprise ayant triplé ses objectifs de recrutement de jeunes issus de la diversité, attribue ses résultats à la formation de ses équipes de recruteurs.

Pour agir plus en amont, des formations sont également proposées aux partenaires sociaux et aux équipes dirigeantes, en raison de leur importance stratégique dans le déploiement d'une politique de diversité et de mixité.

De l'insertion professionnelle des jeunes entrants à l'accompagnement des seniors, la formation se révèle être un outil privilégié...



4-Sensibilisation et communication

LES BONNES PRATIQUES...

Il semble qu'il n'y ait pas de bonne pratique possible sans action de sensibilisation et de communication...

Aussi les entreprises engagées dans la diversité et la mixité conduisent-elles des actions de sensibilisation en interne, dont les formations précédemment citées. S'y ajoutent des actions à caractère culturel extrêmement diverses, parfois ludiques, telles que pièces de théâtre, animation de réunions par une troupe de comédiens, exposition photos... Des ateliers, des séminaires sont organisés, des diagnostics de situation sont conduits, permettant à chacun d'interroger son propre regard et ses résistances sur ce sujet. Enfin, des plaquettes, des affiches, des communications par Intranet viennent compléter les efforts de sensibilisation et de communication internes.

Dans leur engagement sur la mixité et la diversité beaucoup d'entreprises se sont ouvertes vers l'extérieur et affichent ainsi leur politique volontariste. Cela se traduit par une mobilisation dans des forums de recrutement, par la signature de chartes : charte diversité, charte emploi, engagement national pour l'emploi, par leur inscription dans l'annuaire national de la diversité et de l'égalité des chances (ADIV), etc. De nombreux partenariats sont conclus avec des organismes et associations tels que IMS-Entreprendre, AGEFIPH, Cap Emploi, etc.

Enfin, quelques entreprises ont obtenu des distinctions telles que le "label diversité", le "prix de l'Action Entreprise et Diversités" témoignant de la qualité de leurs engagements.

Notons, en matière d'ouverture, le partenariat d'une entreprise avec l'Université Paris-Dauphine pour la création d'une chaire Management et Diversité, avec l'objectif de développer la recherche et l'enseignement des pratiques managériales en la matière.

**Traiter de la mixité
et de la diversité
suppose d'abord
une sensibilisation
à la question...**



CONCLUSION

Les enjeux de la diversité et de la mixité, reconnues comme source de richesse et de performance, sont désormais bien compris par les entreprises. Une entreprise ouverte à la diversité semble plus apte, grâce à ses collaborateurs issus de différents horizons, à innover et à s'adapter à un environnement très en mouvement. Mieux, le témoignage des entreprises, malgré le peu de recul dont elles disposent encore, montre leur capacité à concilier un engagement social avec leurs impératifs économiques.

Un enjeu social...

mais aussi
économique !

Si les entreprises définissent leurs orientations et leurs cibles au regard de leur situation propre, elles s'accordent de façon unanime sur les axes de progrès et sur les atouts et conditions de réussite.

Concernant les axes de progrès, l'embauche de personnes en situation de handicap révèle certains obstacles. En raison non pas du handicap, mais de leur parcours scolaire ou professionnel antérieur, ces personnes se trouvent souvent éloignées des profils de postes définis. Par ailleurs, la situation des seniors est appelée à connaître des évolutions compte tenu de l'allongement de la vie professionnelle. Dans ce sens, les accords conclus sur le maintien dans l'emploi fixent des objectifs chiffrés qu'il conviendra d'analyser avec un recul suffisant. Enfin, les contextes d'entreprise, entre fusions et réorganisations, ont parfois des incidences sur le rythme des réalisations en matière de politique de diversité.

Les conditions de la réussite, quant à elles, sont multiples. Les entreprises soulignent unanimement le rôle primordial des actions de sensibilisation et de formation qui permettent de travailler en profondeur sur les représentations mentales, individuelles et collectives. Les entreprises affirment leur conviction sur ce point et attribuent leurs succès principalement à ce travail en amont, qui permet aux équipes RH de diversifier davantage leurs recrutements, aux managers de faire confiance à des profils diversifiés. Notons dans ce domaine la volonté des entreprises de mesurer les effets de leurs engagements : les diagnostics, les baromètres, la recherche d'indicateurs quantitatifs mais aussi qualitatifs permettent de le démontrer.

Enfin, l'atout majeur, porteur des engagements et de la réussite en matière de diversité et de mixité, est le portage politique de la démarche au plus haut niveau. Les accords s'en font l'écho, traduisant transversalité et détermination, moyens significatifs et mobilisation des directions, des partenaires sociaux, des équipes RH et des managers.

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





1-Structure et évolution des effectifs

Effectifs des entreprises d'assurances : 2007 = 143 950 / 2008 = 145 200

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

a. Effectifs

Répartition par genre	2007	2008
Femme	58,5%	58,9%
Homme	41,5%	41,1%

Lecture : au 31/12/2008, 58,9% des salariés sont des femmes.

Place des jeunes	2007	2008
< 26 ans	6,2%	6,4%
< 30 ans	15,2%	15,6%

Lecture : au 31/12/2008, 15,6% des salariés ont moins de 30 ans et 6,4% moins de 26 ans.

Place des seniors	2007	2008
< 45 ans	57,2%	57,5%
45/54 ans	29,4%	28,9%
55/59 ans	11,9%	12,0%
60 ans et plus	1,5%	1,6%

Lecture : au 31/12/2008, 28,9% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2007*	2008
Handicap	-	1,9%
Non handicap	-	98,1%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Taux de réponse : 0,0%

81,0%

Lecture : au 31/12/2008, 1,9% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

b. Répartition par famille de métiers

Répartition par genre	2007		2008	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Conception et Adaptation de Produits	54,8%	45,2%	55,3%	44,7%
Contrôle Technique et Prévention	29,5%	70,5%	30,9%	69,1%
Gestion des Contrats	72,6%	27,4%	73,3%	26,7%
Commercial	51,2%	48,8%	51,9%	48,1%
Comptabilité	66,9%	33,1%	67,1%	32,9%
Réassurance	56,3%	43,7%	56,6%	43,4%
Administration	68,1%	31,9%	70,5%	29,5%
Secrétariat et Assistanat	97,3%	2,7%	97,2%	2,8%
Communication	70,9%	29,1%	71,8%	28,2%
Gestion des Actifs	44,3%	55,7%	42,5%	57,5%
Informatique et Télécommunications	29,2%	70,8%	29,3%	70,7%
Etudes et Conseil	60,1%	39,9%	60,0%	40,0%
Gestion et Organisation	52,4%	47,6%	53,0%	47,0%
Logistique	43,4%	56,6%	44,1%	55,9%
Ressources Humaines	73,4%	26,6%	74,1%	25,9%
Direction	23,1%	76,9%	25,7%	74,3%

Lecture : au 31/12/2008, dans la famille Conception et adaptation de produits, 55,3% des salariés sont des femmes et 44,7% des hommes.

Place des seniors	2007			2008		
	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	21,4%	7,4%	1,3%	20,8%	7,3%	1,6%
Contrôle Technique et Prévention	33,0%	15,2%	4,2%	31,5%	15,5%	4,7%
Gestion des Contrats	32,2%	13,7%	1,1%	31,0%	14,4%	1,3%
Commercial	24,7%	9,0%	1,3%	24,6%	8,7%	1,5%
Comptabilité	32,3%	14,9%	1,0%	31,2%	15,6%	1,1%
Réassurance	38,6%	11,3%	2,4%	40,0%	12,8%	2,2%
Administration	41,5%	24,0%	1,8%	38,7%	26,6%	1,7%
Secrétariat et Assistanat	38,2%	15,4%	1,6%	38,7%	16,0%	1,7%
Communication	25,5%	10,0%	2,7%	25,8%	9,5%	2,5%
Gestion des Actifs	20,2%	7,2%	1,1%	20,3%	6,3%	1,2%
Informatique et Télécommunications	30,0%	7,9%	1,0%	31,7%	7,8%	0,9%
Etudes et Conseil	22,9%	9,3%	2,1%	22,4%	9,4%	1,9%
Gestion et Organisation	26,8%	10,7%	1,5%	27,1%	10,7%	1,5%
Logistique	41,6%	22,3%	2,5%	41,0%	22,4%	2,5%
Ressources Humaines	32,2%	13,4%	1,9%	32,2%	13,7%	1,7%
Direction	34,9%	19,6%	7,7%	35,5%	19,0%	7,2%

Lecture : au 31/12/2008, dans la famille Conception et adaptation de produits, 20,8% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des jeunes

	2007		2008	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
Conception et Adaptation de Produits	6,0%	19,4%	6,2%	18,6%
Contrôle Technique et Prévention	2,8%	9,6%	2,3%	9,6%
Gestion des Contrats	5,7%	14,6%	5,7%	14,8%
Commercial	7,8%	19,5%	7,9%	20,1%
Comptabilité	4,1%	11,8%	3,8%	11,8%
Réassurance	1,5%	7,5%	1,6%	6,8%
Administration	6,0%	10,0%	7,8%	12,8%
Secrétariat et Assistanat	4,0%	8,9%	4,1%	9,0%
Communication	4,6%	13,9%	5,0%	14,2%
Gestion des Actifs	5,0%	19,3%	5,8%	20,3%
Informatique et Télécommunications	1,8%	7,2%	1,7%	6,5%
Etudes et Conseil	5,8%	18,7%	6,2%	19,3%
Gestion et Organisation	4,0%	12,6%	4,0%	12,3%
Logistique	3,7%	7,1%	3,3%	7,1%
Ressources Humaines	4,0%	11,3%	3,7%	10,6%
Direction	0,0%	0,3%	0,1%	0,4%

Lecture : au 31/12/2008, dans la famille Conception et adaptation de produits, 18,6% des salariés ont moins de 30 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2007*	2008
Conception et Adaptation de Produits	-	0,7%
Contrôle Technique et Prévention	-	1,3%
Gestion des Contrats	-	2,0%
Commercial	-	1,4%
Comptabilité	-	2,4%
Réassurance	-	1,7%
Administration	-	7,9%
Secrétariat et Assistanat	-	2,6%
Communication	-	1,5%
Gestion des Actifs	-	1,3%
Informatique et Télécommunications	-	1,4%
Etudes et Conseil	-	1,5%
Gestion et Organisation	-	1,1%
Logistique	-	6,7%
Ressources Humaines	-	1,8%
Direction	-	0,7%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Lecture : au 31/12/2008, dans la famille Conception et adaptation de produits, 0,7% des salariés sont en situation de handicap déclaré.



c. Répartition par statut

	2007	2008
Cadre	39,9%	40,9%
Non cadre	60,1%	59,1%

Lecture : au 31/12/2008, 40,9% des salariés sont cadres.

Répartition par genre

	2007		2008	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cadre	43,3%	56,7%	44,4%	55,6%
Non cadre	68,5%	31,5%	68,9%	31,1%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population cadre, 44,4% des salariés sont des femmes.

Place des jeunes

	2007		2008	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
Cadre	1,4%	6,8%	1,6%	7,0%
Non cadre	9,4%	20,7%	9,7%	21,6%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population cadre, 7% des salariés ont moins de 30 ans et 1,6% ont moins de 26 ans.

Place des seniors

	2007			2008		
	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
Cadre	31,9%	12,5%	2,3%	12,4%	1,0%	11,7%
Non cadre	27,8%	11,5%	31,8%	2,3%	26,9%	1,1%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population cadre, 31,8% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2007*	2008
Cadre	-	1,0%
Non cadre	-	2,5%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Lecture : au 31/12/2008, 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

	2007	2008
Femme	43,3%	44,4%

Lecture : au 31/12/2008, 44,4% des cadres sont des femmes.

Par famille de métiers

	2007	2008
Conception et Adaptation de Produits	53,2%	53,5%
Contrôle Technique et Prévention	22,1%	24,2%
Gestion des Contrats	55,6%	57,4%
Commercial	28,6%	29,8%
Comptabilité	52,6%	53,6%
Réassurance	48,1%	50,6%
Administration	51,8%	58,9%
Secrétariat et Assistanat	96,1%	96,5%
Communication	69,6%	71,0%
Gestion des Actifs	37,2%	36,5%
Informatique et Télécommunications	29,3%	29,3%
Etudes et Conseil	58,1%	58,4%
Gestion et Organisation	49,8%	51,0%
Logistique	29,2%	31,1%
Ressources Humaines	67,4%	68,3%
Direction	23,0%	25,5%

Lecture : au 31/12/2008, dans la famille Conception et adaptation de produits, 53,5% des cadres sont des femmes.

Ventilation par classe de fonction

	2007	2008
Classe 5	50,2%	51,2%
Classe 6	38,3%	39,4%
Classe 7	30,0%	32,0%
Cadre de direction	18,8%	20,5%

Lecture : au 31/12/2008, 51,2% des cadres en classe 5 sont des femmes.

Ventilation par âge moyen

2007		2008	
Femme	Homme	Femme	Homme
42,4 ans	44,5 ans	42,4 ans	44,4 ans

Lecture : au 31/12/2008, l'âge moyen des femmes cadres est de 42,4 ans et celui des hommes 44,4 ans.

e. Répartition des salariés à temps partiel

	2007	2008
Temps partiel	12,5%	12,5%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population totale, les salariés en temps partiel représentent 12,5% des effectifs.

Répartition par genre

2007		2008	
Femme	Homme	Femme	Homme
92,9%	7,1%	92,9%	7,1%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des salariés en temps partiel, 92,9% sont des femmes.

Place des jeunes

2007		2008	
< 26 ans	< 30ans	< 26ans	< 30ans
1,2%	4,9%	1,5%	5,3%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des salariés en temps partiel, 5,3% ont moins de 30 ans.

Place des seniors

2007			2008		
45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
28,8%	11,6%	1,3%	29,0%	12,2%	1,2%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population cadre, 31,8% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

2007*	2008
-	4,0%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des salariés en temps partiel, 4% sont en situation de handicap déclaré.

f. Nouveaux entrants

	2007	2008
Taux de Nouveaux Entrants	9,3%	9,9%

Lecture : au 31/12/2008, le taux de nouveaux entrants (ancienneté de moins d'un an) est de 9,9%.

Répartition par genre

2007		2008	
Femme	Homme	Femme	Homme
57,7%	42,3%	58,1%	41,9%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des nouveaux entrants, 58,1% des salariés sont des femmes.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

2007*	2008
-	1,0%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des nouveaux entrants, 1% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

Place des seniors

2007			2008		
45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
6,1%	0,7%	0,1%	7,6%	1,0%	0,2%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des nouveaux entrants, 7,6% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Répartition par statut

2007		2008	
Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre
24,6%	75,4%	27,3%	72,7%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des nouveaux entrants, 27,3% des salariés sont cadres.

Place des jeunes

2007		2008	
< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
37,2%	59,8%	34,5%	55,4%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des nouveaux entrants, 55,4% des salariés ont moins de 30 ans.

Répartition par niveau de diplôme

2007			2008		
≤ Bac	Bac +2 à +4	Bac +5	≤ Bac	Bac +2 à +4	Bac +5
27,1%	51,3%	21,6%	28,6%	48,7%	22,7%

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des nouveaux entrants, 27,3% des salariés sont cadres.

g. Ancienneté

	2007	2008
≤ 9 ans	45,8%	47,0%
10/19 ans	21,8%	21,5%
20/29 ans	16,9%	16,4%
30/39 ans	14,5%	14,2%
≥ 40 ans	1,0%	0,9%

Ancienneté moyenne 14,4 ans 14,1 ans

Lecture : au 31/12/2008, dans la population totale, 47% des salariés ont une ancienneté dans leur entreprise de 9 ans et moins

Répartition par genre

	2007		2008	
	Femme	Homme	Femme	Homme
≤ 9 ans	57,4%	42,6%	58,1%	41,9%
10/19 ans	55,4%	44,6%	55,9%	44,1%
20/29 ans	58,0%	42,0%	57,9%	42,1%
30/39 ans	66,1%	33,9%	66,5%	33,5%
≥ 40 ans	68,2%	31,8%	68,0%	32,0%

Ancienneté moyenne 14,9 ans 13,6 ans 14,6 ans 13,3 ans

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 58,1% sont des femmes.

Place des seniors

	2007			2008		
	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
≤ 9 ans	10,3%	2,2%	0,4%	10,5%	2,2%	0,5%
10/19 ans	25,9%	7,3%	1,6%	26,1%	7,1%	1,6%
20/29 ans	67,3%	12,6%	1,8%	68,9%	12,9%	2,0%
30/39 ans	53,0%	43,2%	3,8%	49,4%	46,3%	4,3%
≥ 40 ans	0,1%	87,6%	12,3%	0,0%	87,3%	12,7%

Ancienneté moyenne 22 ans 28,5 ans 25 ans 21,5 ans 28,7 ans 24,9 ans

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 10,5% ont entre 45 et 54 ans.

Place des jeunes	2007		2008	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
≤ 9 ans	13,6%	33,1%	13,7%	33,1%
10/19 ans	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Ancienneté moyenne	0,8 ans	2 ans	0,8 ans	1,9 ans

Lecture : au 31/12/2008, 15,6% des salariés ont moins de 30 ans et 6,4% moins de 26 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2007*		2008
	2007*	2008	
≤ 9 ans	-	1,1%	
10/19 ans	-	1,8%	
20/29 ans	-	3,0%	
30/39 ans	-	3,4%	
≥ 40 ans	-	4,2%	
Ancienneté moyenne	-	19,1 ans	

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Lecture : au 31/12/2008, dans la population des salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 1,1% sont en situation de handicap déclaré.

h.Promotions

Méthodologie : pour les promotions "2008", nous avons sélectionné dans la base les salariés présents tout au long de l'année 2008 (c'est-à-dire présents au 31/12/2007 et au 31/12/2008 dans la même entreprise). Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels ont été promus au cours de l'année 2008.

Par promus, nous entendons :

- les salariés de CCN 92 (mai et juillet) dont la classe au 31/12/2008 est supérieure à la classe au 31/12/2007 ;
- les salariés devenus Cadre de direction au 31/12/2008 ;
- les salariés de convention PSB au 31/12/2007 devenus EI au 31/12/2008 ;
- les salariés de convention PSB ou EI au 31/12/2007 devenus Inspecteur ou Cadre administratif au 31/12/2008.

	2007			2008		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Taux de promotions	10,9%	8,8%	10,0%	6,4%	6,5%	6,4%

Lecture : dans la population des femmes présentes au 31/12/2007 et au 31/12/2008, 6,4% ont été promues au cours de l'année 2008.

Promotions en % selon la classe d'origine

	2007			2008		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Hors classe (PSB-EI)	3,7%	6,2%	5,4%	5,7%	6,3%	6,1%
Classe 1	12,9%	13,8%	13,3%	13,4%	17,4%	15,2%
Classe 2	39,1%	29,3%	36,5%	15,8%	13,6%	15,2%
Classe 3	14,9%	23,1%	16,8%	7,3%	9,8%	7,8%
Classe 4	5,3%	8,5%	6,1%	4,9%	7,5%	5,6%
Classe 5	4,8%	5,5%	5,1%	5,5%	6,3%	5,9%
Classe 6	3,6%	4,0%	3,8%	4,9%	4,4%	4,6%
Classe 7	4,3%	3,7%	3,9%	3,6%	3,6%	3,6%

Lecture : dans la population des femmes de classe 3 présentes au 31/12/2007 et au 31/12/2008, 7,3% ont été promues au cours de l'année 2008.

Promotions en % selon la famille de métiers

	2007			2008		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Conception et Adaptation de Produits	7,3%	6,1%	6,8%	7,3%	8,3%	7,8%
Contrôle Technique et Prévention	6,4%	7,6%	7,2%	4,1%	2,5%	3,0%
Gestion des Contrats	9,5%	7,8%	9,0%	6,5%	6,9%	6,6%
Commercial	18,3%	12,7%	15,5%	5,6%	6,1%	5,8%
Comptabilité	7,3%	6,3%	7,0%	6,7%	7,2%	6,9%
Réassurance	9,4%	2,5%	6,4%	9,2%	9,4%	9,3%
Administration	7,2%	8,5%	7,6%	8,4%	11,7%	9,5%
Secrétariat et Assistanat	6,2%	10,9%	6,3%	5,5%	7,0%	5,5%
Communication	6,7%	7,4%	6,9%	8,9%	7,4%	8,5%
Gestion des Actifs	8,3%	7,1%	7,6%	10,1%	12,2%	11,2%
Informatique et Télécommunications	5,4%	5,2%	5,3%	5,2%	6,1%	5,8%
Etudes et Conseil	7,5%	8,7%	8,0%	8,8%	7,6%	8,3%
Gestion et Organisation	7,3%	7,3%	7,3%	8,0%	8,6%	8,3%
Logistique	7,0%	7,3%	7,2%	8,1%	6,1%	7,0%
Ressources Humaines	7,1%	8,6%	7,5%	8,0%	8,3%	8,1%
Direction	3,1%	1,9%	2,2%	3,4%	2,0%	2,4%

Lecture : dans la population des femmes de la famille Conception et adaptation de produits présentes au 31/12/2007 et au 31/12/2008, 7,3% ont été promues au cours de l'année 2008.

Age et ancienneté moyens pour les promotions cadres

	2007			2008		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Age moyen	37,4 ans	37,9 ans	37,6 ans	38,3 ans	38,2 ans	38,3 ans
Ancienneté moyenne	11,6 ans	9,9 ans	10,8 ans	12,3 ans	10,3 ans	11,5 ans

Lecture : l'âge moyen des femmes promues cadres au cours de l'année 2008 est de 38,3 ans.

i.Fins d'activités

Méthodologie : pour les fins d'activités "2008", nous avons sélectionné dans la base, les salariés en CDI sortis durant l'année 2008 (c'est-à-dire présents au 31/12/2007 et absents au 31/12/2008).

Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels avaient 59 ans et plus au 31/12/2007. (Hypothèse : une sortie de notre base à partir de cet âge est considérée comme une cessation d'activité).

	2007	2008
Nombre	2 207	2 496

Lecture : 2 496 salariés présents au 31/12/2007 ont cessé leur activité au cours de l'année 2008.

Répartition par genre	2007	2008
Femme	51,8%	51,5%
Homme	48,2%	48,5%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2008, 51,5% sont des femmes.

Répartition par âge	2007	2008
59 ans	64,3%	63,7%
60 ans	20,0%	19,5%
61 ans	5,7%	7,5%
62 ans	3,5%	3,2%
63 ans	2,0%	2,1%
64 ans	3,4%	2,5%
65 ans et +	1,1%	1,4%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2008, 63,7% avaient 59 ans (ont eu 60 ans en 2008).

Répartition par famille de métiers	2007	2008
Conception et Adaptation de Produits	1,9%	1,7%
Contrôle Technique et Prévention	1,9%	1,6%
Gestion des Contrats	27,8%	28,7%
Commercial	26,0%	25,1%
Comptabilité	3,8%	4,2%
Réassurance	0,5%	0,6%
Administration	3,9%	4,3%
Secrétariat et Assistanat	6,5%	5,3%
Communication	0,3%	0,9%
Gestion des Actifs	0,6%	0,7%
Informatique et Télécommunications	4,1%	5,1%
Etudes et Conseil	2,0%	2,2%
Gestion et Organisation	2,0%	3,4%
Logistique	7,6%	7,0%
Ressources Humaines	5,7%	3,3%
Direction	5,4%	5,8%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2008, 28,7% 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 (salariés relevant de la CCN du 27 mai 1992).

Ensemble du personnel		2008	
	Classe	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne
Non cadres	Classe 1	22 194	22 355
	Classe 2	22 575	23 294
	Classe 3	25 348	26 042
	Classe 4	30 000	30 837
Cadres	Classe 5	38 380	40 028
	Classe 6	52 848	54 777
	Classe 7	70 222	72 719

Femmes		2008	
	Classe	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne
Non cadres	Classe 1	20 700	21 573
	Classe 2	22 000	22 782
	Classe 3	25 300	25 988
	Classe 4	29 863	30 634
Cadres	Classe 5	37 234	38 778
	Classe 6	51 000	52 899
	Classe 7	67 999	70 387

Hommes		2008	
	Classe	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne
Non cadres	Classe 1	22 944	23 281
	Classe 2	23 825	24 372
	Classe 3	25 470	26 199
	Classe 4	30 382	31 283
Cadres	Classe 5	39 704	41 224
	Classe 6	54 000	55 978
	Classe 7	71 390	73 706

(1) Les salaires du personnel classé 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 : 3 337 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 53 % de femmes dont 13% 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 2008



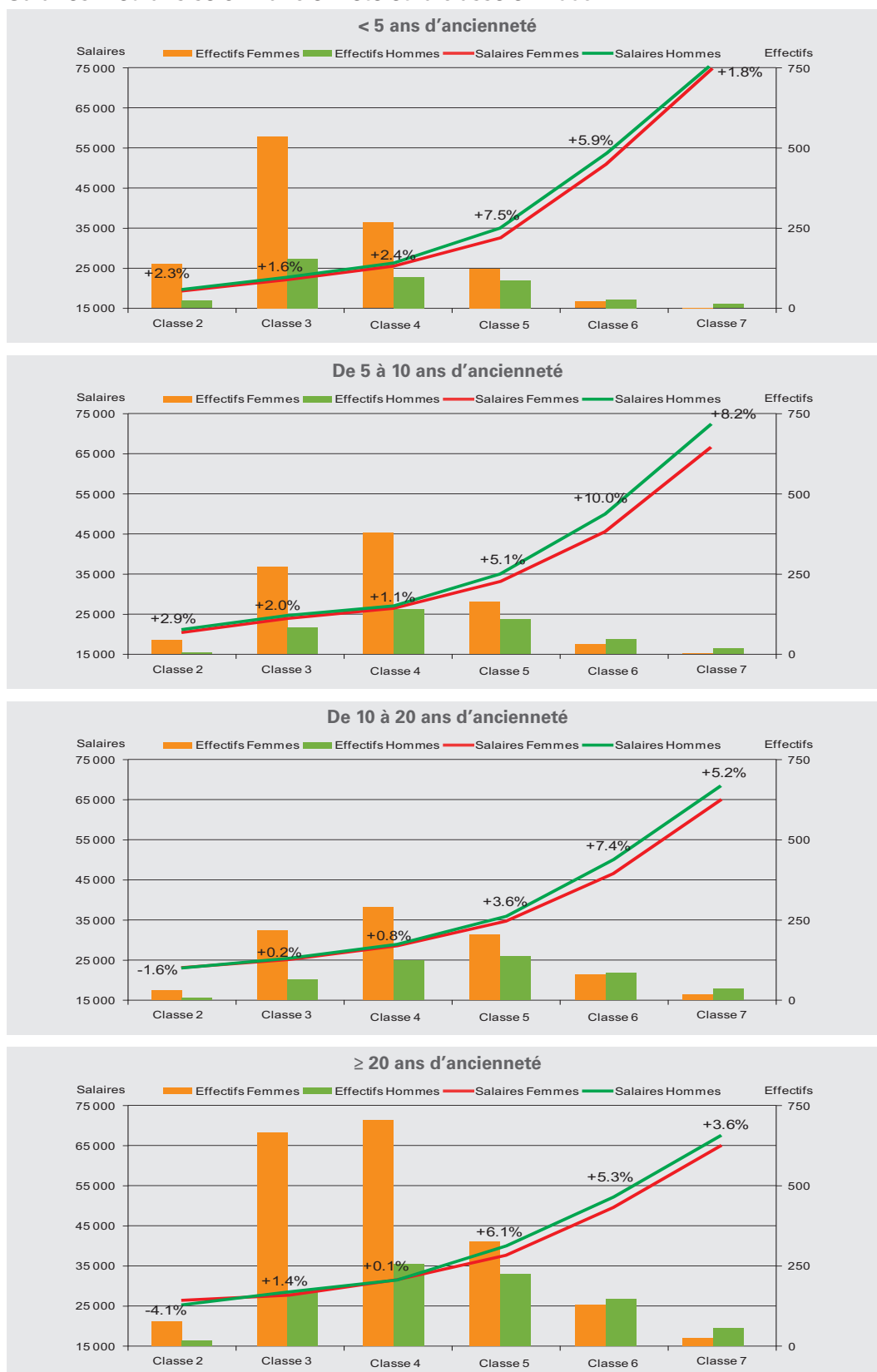
FAMILLE DE METIERS : GESTION DES CONTRATS

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

- Effectifs : 29 606 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 69 % de femmes dont 76 % 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 2008



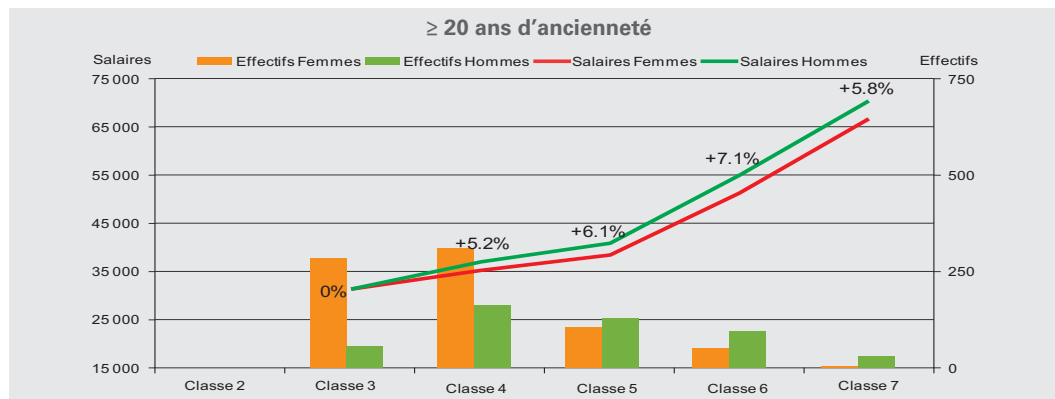
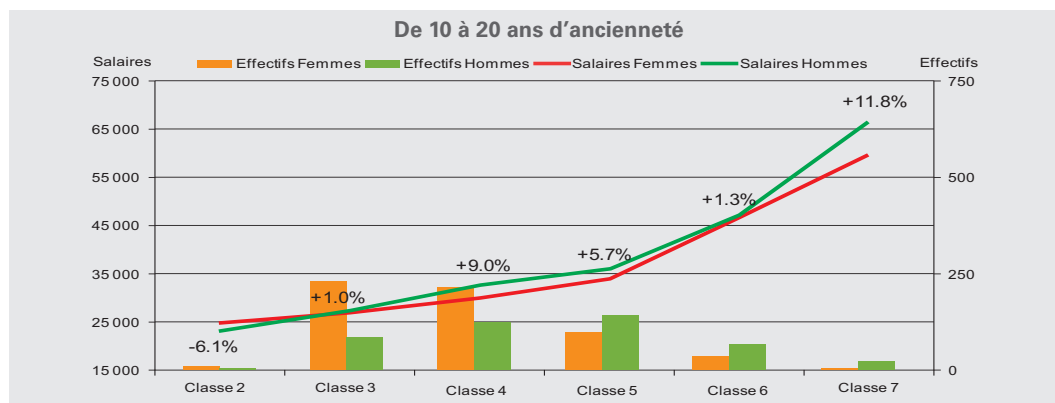
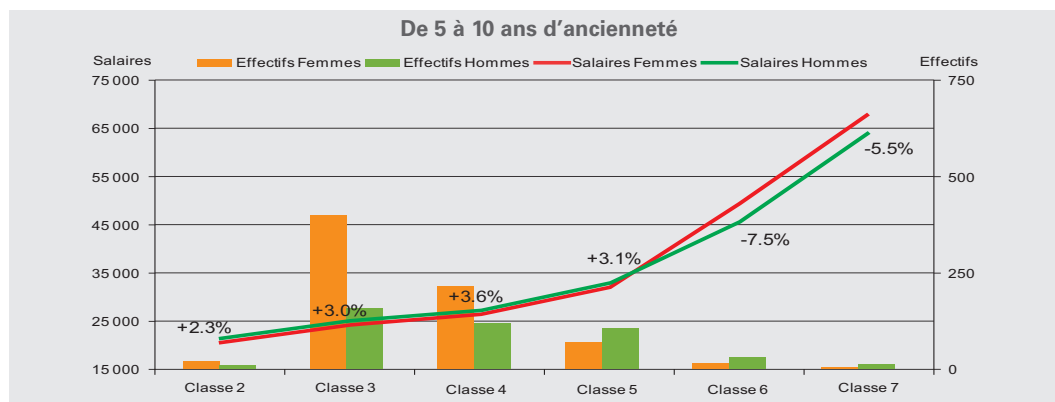
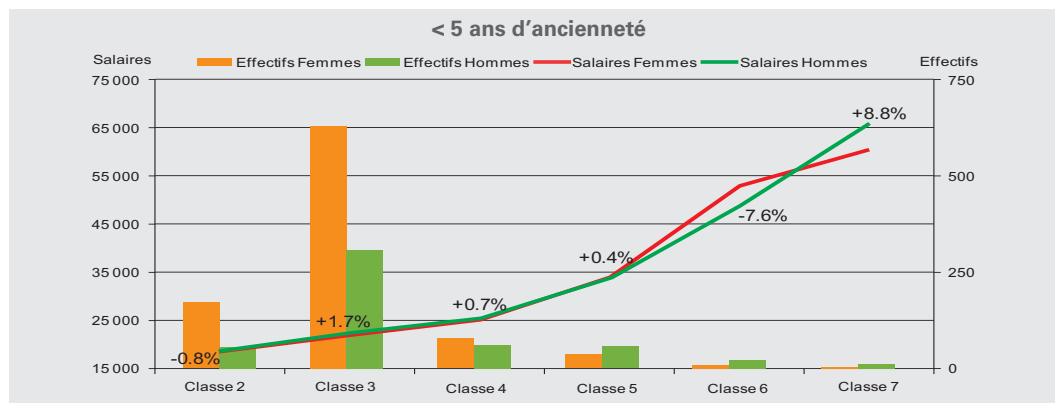
FAMILLE DE METIERS : COMMERCIAL

Structure de la famille de métiers étudiée "commercial" :

- Effectifs : 19 595 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 62 % de femmes dont 86 % de non cadres
- Age moyen : 39 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 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 2008





3-Formation professionnelle

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

	2007		2008	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Population totale	74,4%	44,1 h	75,1%	42,4 h

Lecture : 75,1% des salariés ont été en formation en 2008 pour une durée moyenne de 42,4 h.

Répartition par genre

	2007		2008	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Femme	72,3%	42,4 h	73,4%	39,2 h
Homme	77,4%	46,4 h	77,5%	46,9 h

Lecture : 73,4% des femmes ont été en formation en 2008 pour une durée moyenne de 39,2 h.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2007*		2008	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Handicap	-	-	54,4%	31,1 h

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)
Lecture : 54,4% des salariés en situation de handicap déclaré ont été en formation en 2008 pour une durée moyenne de 31,1 h.

Place des seniors

	2007		2008	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
< 45 ans	80,0%	53,8 h	80,4%	51,5 h
45/54 ans	71,5%	31,9 h	71,9%	31,6 h
55/59 ans	59,1%	22,7 h	62,1%	22,5 h
60 ans et plus	50,4%	18,6 h	50,5%	19,7 h

Lecture : 80,4% des salariés âgés de 45 à 54 ans ont été en formation en 2008 pour une durée moyenne de 51,5 h.

Répartition par ancienneté

	2007		2008	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
≤ 9 ans	80,4%	60,9 h	80,3%	57,6 h
10/19 ans	75,8%	32,5 h	76,1%	32,5 h
20/29 ans	71,2%	28,4 h	72,4%	28,1 h
30/39 ans	61,2%	23,7 h	62,8%	22,7 h
≥ 40 ans	36,7%	19,3 h	46,7%	18,7 h

Lecture : 54,4% des salariés en situation de handicap déclaré ont été en formation en 2008 pour une durée moyenne de 31,1 h.

Place des jeunes

	2007		2008	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
< 26 ans	80,9%	101,8 h	82,2%	91 h
< 30 ans	82,3%	79,8 h	83,0%	73,1 h

Lecture : 71,9% des salariés âgés de moins de 30 ans ont été en formation en 2008 pour une durée moyenne de 31,6 h.

Répartition par famille de métiers

	2007		2008	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Conception et Adaptation de Produits	65,7%	36 h	69,1%	34,3 h
Contrôle Technique et Prévention	66,5%	33,2 h	59,8%	33,3 h
Gestion des Contrats	72,4%	33,5 h	74,6%	29,9 h
Commercial	89,5%	60,4 h	89,8%	59,6 h
Comptabilité	57,9%	31,3 h	63,5%	26,2 h
Réassurance	80,2%	27,8 h	70,4%	34,7 h
Administration	43,7%	27,4 h	38,5%	19,1 h
Secrétariat et Assistanat	51,6%	20,7 h	51,2%	21 h
Communication	64,4%	30,5 h	63,3%	30,1 h
Gestion des Actifs	52,6%	35,1 h	47,5%	31,1 h
Informatique et Télécommunications	71,6%	35,8 h	71,0%	36,8 h
Etudes et Conseil	69,8%	30,3 h	67,0%	28,9 h
Gestion et Organisation	67,8%	34,6 h	72,7%	33,9 h
Logistique	46,7%	22,9 h	43,2%	25,2 h
Ressources Humaines	74,5%	37,6 h	72,8%	39 h
Direction	62,9%	30 h	63,4%	33,1 h

Lecture : 69,1% des salariés de la famille Conception et adaptation de produits ont été en formation en 2008 pour une durée moyenne de 34,3 h.

b.Domains de formation

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

Population totale	2007		2008	
	Assurance et réassurance	39,1%	Assurance et réassurance	40,4%
	Commercial et marketing	19,8%	Commercial et marketing	20,1%
	Bureautique	5,6%	Management	5,9%

Lecture : 40,4% des heures réalisées en 2008 par les salariés formés de la population totale, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Répartition par genre

Femme	2007		2008	
	Assurance et réassurance	41,6%	Assurance et réassurance	42,6%
	Commercial et marketing	17,3%	Commercial et marketing	17,1%
	Bureautique	6,6%	Bureautique	6,5%
Homme	2007		2008	
	Assurance et réassurance	36,2%	Assurance et réassurance	38,0%
	Commercial et marketing	22,9%	Commercial et marketing	23,7%
	Management	7,0%	Management	7,3%

Lecture : 42,6% des heures réalisées en 2008 par les femmes formées, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Place des seniors

45/54 ans	2007		2008	
	Assurance et réassurance	34,6%	Assurance et réassurance	33,6%
	Commercial et marketing	13,6%	Commercial et marketing	15,3%
	Bureautique	8,6%	Management	9,0%
55/59 ans	2007		2008	
	Assurance et réassurance	36,8%	Assurance et réassurance	34,2%
	Bureautique	11,1%	Commercial et marketing	11,8%
	Commercial et marketing	9,5%	Bureautique	11,6%
60 ans et plus	2007		2008	
	Assurance et réassurance	28,9%	Assurance et réassurance	33,0%
	Commercial et marketing	14,6%	Commercial et marketing	12,2%
	Bureautique	11,6%	Bureautique	9,4%

Lecture : 33,6% des heures réalisées en 2008 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	2007		2008	
	Assurance et réassurance	51,1%	Assurance et réassurance	57,4%
	Commercial et marketing	23,6%	Commercial et marketing	23,5%
	Acculturation professionnelle	5,3%	Divers, autres	4,5%
< 30 ans	2007		2008	
	Assurance et réassurance	47,7%	Assurance et réassurance	51,5%
	Commercial et marketing	26,1%	Commercial et marketing	25,8%
	Acculturation professionnelle	4,2%	Bureautique	2,8%

Lecture : 51,5% des heures réalisées en 2008 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	2007*		2008	
	-	-	Assurance et réassurance	40,7%
	-	-	Commercial et marketing	17,2%
	-	-	Bureautique	9,0%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Lecture : 40,7% des heures réalisées en 2008 par les salariés en situation de handicap déclaré, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

c. Dispositifs de formation

Plan de formation

	2007	2008
Nombre de salariés	89 624	95 371
Nombre d'heures	3 872 920	3 907 008
Lecture : en 2008, 95 371 salariés ont suivi une formation prise sur le plan de formation, pour une durée totale de 3 907 008 heures.		
Hors plan	2,6%	3,9%
Plan de formation	97,4%	96,1%
dont :		
Adaptation	48,8%	47,7%
Evolution	28,0%	26,1%
Développement	20,7%	22,2%

Lecture : en 2008, 96,1% des heures totales de formation ont été prises au titre du plan de formation.

Répartition par genre	2007	2008
Femme	56,8%	57,8%
Homme	43,2%	42,2%

Lecture : en 2008, parmi les salariés qui ont suivi une formation prise sur le plan de formation, 57,8% sont des femmes.

Répartition par ancienneté	2007	2008
≤ 9 ans	47,4%	47,6%
10/19 ans	23,0%	22,6%
20/29 ans	16,9%	16,7%
30/39 ans	12,2%	12,5%
≥ 40 ans	0,5%	0,6%

Place des seniors	2007	2008
< 45 ans	60,4%	59,8%
45/54 ans	28,9%	28,7%
55/59 ans	9,7%	10,4%
60 ans et plus	1,0%	1,1%

Place des jeunes	2007	2008
< 26 ans	5,2%	5,2%
< 30 ans	15,2%	15,2%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2007*	2008
Handicap	-	1,5%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Répartition par famille de métiers	2007	2008
Conception et Adaptation de Produits	2,7%	2,9%
Contrôle Technique et Prévention	0,9%	1,0%
Gestion des Contrats	27,5%	28,5%
Commercial	41,7%	40,6%
Comptabilité	2,7%	3,0%
Réassurance	0,4%	0,5%
Administration	1,1%	0,8%
Secrétariat et Assistanat	3,1%	3,0%
Communication	0,7%	0,7%
Gestion des Actifs	0,7%	0,7%
Informatique et Télécommunications	7,0%	6,9%
Etudes et Conseil	2,3%	2,1%
Gestion et Organisation	3,0%	3,5%
Logistique	2,3%	2,0%
Ressources Humaines	2,2%	2,1%
Direction	1,7%	1,7%

Droit individuel à la formation

	2007	2008
Nombre de salariés	12 255	17 342
Nombre d'heures	233 200	373 013

Lecture : en 2008, 17 342 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF, pour une durée totale de 373 013 heures.

Répartition par genre	2007	2008
Femme	50,7%	52,6%
Homme	49,3%	47,4%

Lecture : parmi les salariés qui ont utilisé tout ou partie de leur DIF en 2008, 52,6% sont des femmes.

Place des seniors	2007	2008
< 45 ans	60,7%	59,4%
45/54 ans	29,9%	30,4%
55/59 ans	8,5%	9,0%
60 ans et plus	0,9%	1,1%

Place des jeunes	2007	2008
< 26 ans	3,9%	2,1%
< 30 ans	12,9%	9,9%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2007*	2008
Handicap	-	1,5%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Répartition par ancienneté	2007	2008
≤ 9 ans	47,2%	43,2%
10/19 ans	26,8%	28,8%
20/29 ans	15,6%	16,8%
30/39 ans	9,9%	10,7%
≥ 40 ans	0,4%	0,5%

Répartition par famille de métiers	2007	2008
Conception et Adaptation de Produits	3,0%	3,4%
Contrôle Technique et Prévention	0,8%	1,0%
Gestion des Contrats	25,1%	25,2%
Commercial	35,5%	31,3%
Comptabilité	4,2%	3,8%
Réassurance	0,4%	0,6%
Administration	0,9%	0,7%
Secrétariat et Assistanat	2,0%	2,6%
Communication	0,7%	0,8%
Gestion des Actifs	1,2%	1,2%
Informatique et Télécommunications	9,8%	9,3%
Etudes et Conseil	2,2%	2,4%
Gestion et Organisation	4,8%	6,3%
Logistique	2,6%	2,5%
Ressources Humaines	4,0%	4,0%
Direction	2,8%	5,0%

Congé individuel de formation

	2007	2008
Total	213	756

Lecture : en 2008, 756 salariés ont bénéficié d'un CIF.

Répartition par genre	2007	2008
Femme	57,3%	69,3%
Homme	42,7%	30,7%

Lecture : parmi les salariés ayant bénéficié d'un CIF en 2008, 69,3% sont des femmes.

Répartition par ancienneté	2007	2008
≤ 9 ans	56,8%	52,5%
10/19 ans	29,6%	28,8%
20/29 ans	10,8%	10,6%
30/39 ans	2,8%	8,1%
≥ 40 ans	0,0%	0,0%

Place des seniors	2007	2008
< 45 ans	80,3%	66,1%
45/54 ans	17,8%	28,0%
55/59 ans	1,9%	5,7%
60 ans et plus	0,0%	0,1%

Répartition par famille de métiers	2007	2008
Conception et Adaptation de Produits	6,1%	2,0%
Contrôle Technique et Prévention	0,5%	0,9%
Gestion des Contrats	23,5%	31,9%
Commercial	44,1%	38,6%
Comptabilité	3,3%	0,4%
Réassurance	0,5%	0,0%
Administration	0,5%	0,1%
Secrétariat et Assistanat	5,2%	1,2%
Communication	0,0%	0,7%
Gestion des Actifs	1,4%	0,5%
Informatique et Télécommunications	7,0%	7,3%
Etudes et Conseil	1,4%	0,5%
Gestion et Organisation	0,5%	4,9%
Logistique	2,3%	1,5%
Ressources Humaines	3,8%	9,3%
Direction	0,0%	0,3%

Place des jeunes	2007	2008
< 26 ans	2,3%	1,3%
< 30 ans	15,0%	16,9%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2007*	2008
Handicap	-	1,2%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Bilan de compétences

	2007	2008
Total	215	307

Lecture : en 2008, 307 salariés ont bénéficié d'un bilan de compétence.

Répartition par genre	2007	2008
Femme	69,8%	68,1%
Homme	30,2%	31,9%

Lecture : parmi les salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétence en 2008, 68,1% sont des femmes.

Place des seniors	2007	2008
< 45 ans	69,3%	72,3%
45/54 ans	27,9%	24,1%
55/59 ans	2,8%	2,6%
60 ans et plus	0,0%	1,0%

Place des jeunes	2007	2008
< 26 ans	1,4%	0,3%
< 30 ans	6,5%	8,1%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2007*	2008
Handicap	-	1,8%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Répartition par ancienneté	2007	2008
≤ 9 ans	45,6%	44,6%
10/19 ans	35,8%	31,9%
20/29 ans	15,3%	16,9%
30/39 ans	3,3%	5,5%
≥ 40 ans	0,0%	1,0%

Répartition par famille de métiers	2007	2008
Conception et Adaptation de Produits	5,1%	2,9%
Contrôle Technique et Prévention	0,0%	0,7%
Gestion des Contrats	23,3%	30,3%
Commercial	29,8%	26,7%
Comptabilité	2,3%	1,3%
Réassurance	0,5%	2,0%
Administration	0,9%	1,3%
Secrétariat et Assistanat	9,8%	6,2%
Communication	1,4%	3,6%
Gestion des Actifs	1,4%	0,7%
Informatique et Télécommunications	12,1%	9,8%
Etudes et Conseil	1,9%	1,6%
Gestion et Organisation	3,3%	4,2%
Logistique	3,7%	5,5%
Ressources Humaines	4,7%	2,9%
Direction	0,0%	0,3%

Validation des acquis de l'expérience

	2007	2008
Total	58	115

Lecture : en 2008, 115 salariés ont entamé une VAE.

Répartition par genre	2007	2008
Femme	67,2%	44,3%
Homme	32,8%	55,7%

Lecture : parmi les salariés ayant entamé une VAE en 2008, 44,3% sont des femmes.

Place des seniors	2007	2008
< 45 ans	84,5%	67,0%
45/54 ans	13,8%	28,7%
55/59 ans	1,7%	4,3%
60 ans et plus	0,0%	0,0%

Place des jeunes	2007	2008
< 26 ans	0,0%	1,7%
< 30 ans	15,5%	11,3%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2007*	2008
Handicap	-	1,7%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Répartition par ancienneté	2007	2008
≤ 9 ans	46,6%	34,8%
10/19 ans	36,2%	34,8%
20/29 ans	15,5%	24,3%
30/39 ans	1,7%	6,1%
≥ 40 ans	0,0%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2007	2008
Conception et Adaptation de Produits	1,7%	4,3%
Contrôle Technique et Prévention	0,0%	0,0%
Gestion des Contrats	43,1%	21,7%
Commercial	29,3%	60,9%
Comptabilité	6,9%	3,5%
Réassurance	0,0%	0,0%
Administration	0,0%	0,0%
Secrétariat et Assistanat	6,9%	3,5%
Communication	1,7%	0,9%
Gestion des Actifs	0,0%	0,0%
Informatique et Télécommunications	3,4%	2,6%
Etudes et Conseil	0,0%	0,0%
Gestion et Organisation	5,2%	1,7%
Logistique	0,0%	0,0%
Ressources Humaines	1,7%	0,9%
Direction	0,0%	0,0%

d.Focus sur le contrat et la période de professionnalisation

Contrat de professionnalisation

	2007	2008
Total	1 308	1 349

Lecture : au 31/12/2008, 1 349 salariés sont en contrat de professionnalisation.

Répartition par genre	2007	2008
Femme	64,8%	65,3%
Homme	35,2%	34,7%

Lecture : parmi les salariés en contrat de professionnalisation au 31/12/2008, 65,3% sont des femmes.

Place des jeunes	2007	2008
< 26 ans	94,5%	93,2%
≥ 26 ans	5,5%	6,8%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2007*	2008
Handicap	-	0,7%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Nombre total de contrats de professionnalisation pris en charge par Opcassur (année 2008)

979 contrats de professionnalisation dont 338 hommes et 641 femmes.

Répartition des contrats de professionnalisation par domaine et durée de formation

	< 6 mois	6 mois – 1 an	1 an – 2 ans	Effectif
Assurance	11	200	232	443
Commerce – Vente (hors assurance)	4	74	180	258
Formations supports	0	85	193	278
Effectif	15	359	605	979

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

	2007	2008
Nombre d'entreprises	40	41

Lecture : en 2008, 41 entreprises ou groupes ont conclu des contrats de professionnalisation.



🍏 Période de professionnalisation

	2007	2008
Total	4 864	3 702

Lecture : en 2008, 3 702 salariés étaient en période de professionnalisation.

Répartition par genre	2007	2008
Femme	57,1%	57,6%
Homme	42,9%	42,4%

Lecture : en 2008, 57,6% des salariés en période de professionnalisation étaient des femmes.

Répartition par âge	2007	2008
< 20 ans	0,0%	0,1%
20/24	4,9%	7,4%
25/29	14,5%	17,0%
30/34	17,1%	17,6%
35/39	16,9%	17,5%
40/44	14,5%	13,5%
45/49	13,7%	12,3%
50/54	11,6%	9,4%
55/59	6,5%	4,6%
60/64	0,3%	0,6%
≥ 65 ans	0,0%	0,0%



Place des personnes en situation de handicap déclaré	2007*	2008
Handicap	-	1,2%

* (Données comptabilisées par l'OEMA à partir de 2008)

Nombre total de périodes de professionnalisation prises en charge par Opcassur

4 485 périodes de professionnalisation dont 1 982 hommes et 2 503 femmes.

Répartition des périodes de professionnalisation par domaine et durée de formation

	< 200 h	200 h – 400 h	> 400 h	Effectif
Assurance	1 910	515	162	2 587
Commerce – Vente (hors assurance)	496	219	33	748
Formations supports	1 016	111	23	1 150
Effectif	3 422	845	218	4 485

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

	2007	2008
Nombre d'entreprises	43	37

Lecture : en 2008, 37 entreprises ou groupes ont conclu des périodes de professionnalisation.



La Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) regroupe 254 entreprises réunissant des sociétés anonymes, des sociétés d'assurance mutuelle et des succursales de sociétés étrangères pratiquant l'assurance et la réassurance. Ces entreprises représentent 90% du chiffre d'affaires réalisé en France par les sociétés d'assurances. Elles emploient 75% des effectifs de ces sociétés, soit 109 000 salariés. La FFSA a pour principales missions de :

- Représenter les intérêts de la profession auprès de ses différentes parties prenantes, en France comme en Europe, notamment dans le domaine social en intervenant dans les négociations interprofessionnelles.
- Etre un outil de concertation avec ses différents partenaires externes - consommateurs, médias, leaders d'opinion, société civile, autres secteurs d'activité... - et internes - organisations d'intermédiaires, syndicats de salariés. Attachée à un dialogue social de qualité, la FFSA intervient dans tous les domaines de la négociation de branche – emploi, formation professionnelle, retraite, prévoyance... - la FFSA a ainsi conclu le 19 décembre 2008 avec le GEMA pour les employeurs, et la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, pour les organisations syndicales de salariés, un accord de branche sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances, comportant des dispositions visant à lutter contre toute discrimination dans l'insertion et l'évolution professionnelles.
- Etudier en commun les problèmes techniques, financiers et juridiques. La connaissance des risques repose sur des observations statistiques les plus larges possibles, 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 et du **Centre de documentation et d'information de l'assurance (CDIA)**.
- 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 du **Centre national de prévention et de protection (CNPP)**, de **Promotion et suivi de la sécurité routière en entreprise (PSRE)**, de **La Mission risques naturels (MRN)** et de la nouvelle association "Assureurs Prévention".



Le Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) est le syndicat professionnel des assureurs mutualistes qui représentent au total 36 000 salariés.

Le GEMA se mobilise en faveur de la mixité et de la diversité à travers :

- la **signature d'un accord de branche**, avec la FFSA, et trois organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC), qui prévoit des mesures concrètes pour une plus grande égalité des chances : insertion de jeunes issus des zones d'éducation prioritaires grâce à un partenariat avec le ministère de l'éducation nationale, création d'un dispositif professionnel d'aide et de retour à l'emploi des travailleurs handicapés, augmentation de l'âge de cessation d'activité dans la profession...

- la **signature d'un partenariat avec l'Etat et l'Usgeres** (Union de syndicats et groupements

d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale) pour lutter contre les discriminations dans le secteur de l'économie sociale. Ce partenariat permet d'être accompagné par les pouvoirs publics dans l'élaboration d'outils de sensibilisation à destination des dirigeants, des responsables RH et des managers, de promouvoir la charte de la diversité...

- la **création de GEMA Handicap**, une association qui favorise l'intégration des personnes handicapées demandeuses d'emploi, au sein des mutuelles adhérentes au 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.



