

MIXITÉ et DIVERSITÉ DANS LES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

RAPPORT 2014





SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	1
ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE	2
 A – LES JEUNES ET LES SÉNIORS DANS L'ASSURANCE	
 1. DONNÉES GÉNÉRALES	4
a - Effectifs	4
b - Formation professionnelle continue	5
 2. BONNES PRATIQUES	6
a - Engagements de l'assurance en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi	6
b - La coopération intergénérationnelle et la transmission des compétences	7
 B – INDICATEURS DE MESURE DE LA MIXITÉ ET DE LA DIVERSITÉ	
 1. STRUCTURE ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS	9
a - Effectifs	9
b - Répartition par famille de métiers	9
c - Répartition par statut	10
d - Focus sur la place des femmes dans les métiers de cadres	11
e - Répartition des salariés à temps partiel	11
f - Nouveaux entrants	12
g - Ancienneté	12
h - Promotions	13
i - Fins d'activité	14
 2. ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	15
a - Rémunération annuelle brute	15
b - Rémunération annuelle brute pour trois familles de métiers	16
 3. FORMATION PROFESSIONNELLE	19
a - Taux d'accès des salariés à la formation et durée moyenne	19
b - Domaines de formation	20
c - Dispositifs de formation	21
d - Focus sur le contrat et la période de professionnalisation	24



Les premiers rapports consacrés à la mixité et à la diversité dans la branche des sociétés d'assurances s'inscrivaient dans le cadre de l'accord du 19 décembre 2008, actualisé en 2013¹.

Par ce nouvel accord, les partenaires sociaux ont en effet souhaité pérenniser et développer les actions de branche et la sensibilisation des entreprises du secteur au profit de publics susceptibles de rencontrer des difficultés en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi ou d'évolution professionnelle. Ils ont également pris en compte l'accord du 8 avril 2013 relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

Les partenaires sociaux ont également confirmé l'édition annuelle des indicateurs de mesure de la mixité et de la diversité et l'organisation, tous les deux ans, d'un forum sur le thème de la mixité-diversité visant à échanger entre acteurs sociaux les idées et les pratiques sur ce thème.

Plusieurs thèmes ont déjà fait l'objet de manifestations dans ce cadre : l'ensemble des publics visés par l'accord en 2010, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'assurance en 2011 et l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'assurance en 2012.

En 2014, les partenaires sociaux ont décidé de consacrer le rapport et le forum aux jeunes et aux seniors dans l'assurance. La formation des jeunes, l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges en constituent des dispositifs essentiels et sont au cœur des transformations actuelles des entreprises.

Outre les indicateurs prévus dans l'accord, pouvant faire l'objet d'une analyse dans le temps, le présent rapport recense aussi les bonnes pratiques concernant ces publics permettant ainsi leur plus large diffusion.

¹ Accord du 13 mai 2013 conclu entre les partenaires sociaux de la branche (FFSA et GEMA pour les organisations d'employeurs et CFDT, CFE-CGC, CFTC et UNSA pour les organisations syndicales de salariés).



En lien avec les précédentes éditions, ce rapport sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances poursuit un double objectif :

- assurer une information et un suivi de l'évolution de la mixité et de la diversité au niveau de la branche, sur la base d'indicateurs précis définis paritairement,
- recenser les bonnes pratiques destinées à favoriser la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances. Il peut s'agir d'actions de communication, de démarches de recrutement, d'évolution professionnelle, de formations originales et innovantes à destination des publics visés par l'accord de branche de 2013.

Fruit d'une collaboration entre l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), la FFSA et le GEMA, l'édition 2014 des indicateurs de mesure de la mixité et de la diversité dans l'assurance a été élaborée à partir des éléments suivants :

- l'analyse des accords les plus récents en vigueur dans les sociétés d'assurances et comprenant des mesures relatives à la mixité-diversité, notamment ceux afférant à la mise en œuvre du contrat de génération, portant sur plus de 68,3% 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 2012. Le taux de réponse à ces enquêtes est de 96,4% concernant les effectifs et de 88,2% concernant la formation professionnelle. A noter qu'en raison de la rénovation de la nomenclature des métiers de l'assurance, l'année 2011 constitue désormais l'année de référence pour mesurer les écarts,
- 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,
- les données fournies par Opcabaia pour les contrats de professionnalisation.

A – LES JEUNES ET LES SÉNIORS DANS L'ASSURANCE



A – LES JEUNES ET LES SÉNIORS DANS L'ASSURANCE



1-DONNÉES GÉNÉRALES

a. Effectifs

Au 31/12/2012, les jeunes de moins de 30 ans représentent 14,4% des effectifs de la profession, contre 14,5% en 2011. La proportion des moins de 26 ans demeure quant à elle à l'identique avec 6,1% des effectifs.

En valeurs absolues, on compte ainsi 20.402 salariés de moins de 30 ans en 2012, soit une légère baisse par rapport aux 20.653 salariés de 2011, mais un niveau comparable aux années 2004, 2005 et 2006². En effet, l'importance croissante des embauches réalisées sous contrats d'apprentissage et de professionnalisation (21,8% du total des recrutements en 2012, vs 5,7% en 2002) permet de recenser 8.628 jeunes de moins de 26 ans en 2012 (vs 8.709 en 2011).

Ainsi, les moins de 30 ans demeurent toujours majoritaires dans les recrutements (58,1% en 2012 vs 58,4% en 2011), avec une proportion de moins de 26 ans en hausse modérée, mais continue (37,6% en 2012 vs 37,3% en 2011). Notons à cet égard que le niveau de diplôme des nouveaux entrants continue de croître, de manière structurelle, ce qui se traduit par une baisse des \leq Bac et un phénomène de report en direction des Bac+2/3/4, et notamment des \geq Bac+5 qui représentent désormais un quart du total des embauches.

Ce phénomène se retrouve de façon encore plus marquée à l'analyse des politiques menées en matière d'alternance. Selon le niveau de diplôme déjà possédé à l'embauche, la part des infra Bac+2 s'est en effet réduite de près d'un quart entre 2007 et 2012 (passant de 60,3% à 47,1%). Sur la même période, les niveaux supérieurs ont crû de 21,7% à 27,4% pour les Bac+2 et de 15,3% à 19,2% pour les Bac+3/4 ; les \geq Bac+5 ont quant à eux plus que doublé, passant de 2,8% à 6,3%. De fait, ces chiffres confirment à l'évidence l'engagement fort des entreprises d'assurances en matière d'insertion professionnelle par le biais de ce type de contrat de travail. Très demandée également de la part des étudiants, cette modalité de recrutement leur permet concrètement de concilier l'apprentissage de la vie en entreprise, d'acquérir un métier et de poursuivre leur cycle d'études en vue d'obtenir un diplôme.

Indépendamment du changement de nomenclature des métiers de l'assurance (à partir des données 2011), les jeunes de moins de 30 ans travaillent principalement dans les familles Distribution et développement commercial (37,2%) et Gestion des contrats ou prestations (30,1%). Ils apparaissent donc dans une proportion plus importante dans ces métiers-cœurs que pour le reste de la population du secteur (67,3% vs 60,7% au cumul).

Dans une approche par statut, on relève environ deux fois moins de jeunes de moins de 30 ans parmi les cadres que dans le reste de la population (6,7% en 2011 et 6,5% en 2012). Ce taux est encore plus faible chez les moins de 26 ans : 1,4% en 2011 et 2012. Sans surprise, les postes à plus haut niveau de responsabilité, c'est-à-dire relevant du statut cadre, sont davantage confiés à des salariés expérimentés. Ce constat récurrent confirme ainsi la culture de promotion sociale traditionnellement privilégiée par les entreprises d'assurances.

Conséquence différée du baby-boom, la part des séniors dans les effectifs ne cesse d'augmenter, malgré des recrutements demeurés à un haut niveau ces dernières années. Au 31/12/2012, les 45 ans et plus représentent 44,1% des effectifs, contre 38,8% en 2002. Dans le détail, ce sont davantage les cohortes aujourd'hui âgées de 55 ans et plus qui expliquent ce phénomène, amplifié par des départs plus tardifs et un recul de l'âge moyen de cessation d'activité : 60 ans et 4 mois en 2012, versus 56 ans et 1 mois en 2002.

En termes de répartition par famille de métiers, on note une plus forte représentation des séniors en Logistique, Support administratif, Contrôle technique et prévention, mais aussi dans les Ressources humaines. Bien que dans une moindre mesure, ce constat s'applique aussi à la Gestion des contrats ou prestations (qui rassemble près de 40.000 salariés et pèse à hauteur de 27,9% des effectifs totaux), pour laquelle on observe – de surcroît – un décalage important des niveaux de diplôme entre les séniors et les jeunes de moins de 30 ans. Bien que plus "jeune", en moyenne, la famille Distribution et développement commercial (près de 47.000 salariés, 32,8% des effectifs) compte également une proportion de séniors non négligeable, dont les niveaux de diplôme sont en deçà du Bac+2/3 généralement requis pour être embauché. Mais comme le montrent les études de l'Observatoire, cette différence s'explique en grande partie par un phénomène générationnel : en moyenne, les plus jeunes ont un niveau de formation initiale supérieur à leurs aînés.

Les séniors se caractérisent également par une proportion de cadres plus importante que dans le reste des effectifs, surtout parmi les 45/54 ans (32,4% vs 27,4%) et les 60 ans et plus (4,5% vs 3,5%). Conséquemment, la population non-cadre compte proportionnellement moins de séniors que leur poids relatif dans la population totale (39,4% vs 44,4%). Rappelons, en parallèle, que les promotions au statut cadre s'effectuent, toujours en moyenne, à l'âge de 39,2 ans, avec une ancienneté de 11,6 ans.

Dans une approche géographique d'ensemble, on ne relève pas de différence notable entre la répartition de la population totale (en 2012, 39,3% des salariés travaillent en Ile-de-France), celle des jeunes de moins de 30 ans (39% en IdF) et celle des séniors (40,6% en IdF). Sur ce critère en effet, les corrélations observées portent davantage sur le statut (cadre ou non-cadre), la famille de métiers d'appartenance et le niveau de diplôme détenu. Comme cela ressort régulièrement des rapports annuels Roma/Rofa de l'Observatoire,

on constate en moyenne une plus forte concentration de cadres-experts, à haut niveau de formation initiale, dans les sièges sociaux qui se situent majoritairement en Ile-de-France mais aussi à Niort.

b. Formation professionnelle continue

En liminaire de cette partie analytique, il convient de rappeler quelques tendances lourdes quant à l'évolution de la formation professionnelle continue, à l'échelle du secteur de l'assurance.

En matière d'accès : malgré les fluctuations observées depuis 2006 (de 70,9%, au plus bas, à 75,1% au plus haut), la profession se distingue par des taux traditionnellement plus élevés qu'à l'interprofessionnel (entre 39% et 45,3% sur la période).

En matière de durée : les valeurs consolidées montrent au fil des ans une diminution régulière de la durée moyenne par salarié formé (de 44 heures en 2006, à 35,4 heures en 2011, puis une stabilisation à 35,3 heures en 2012). Mais là encore, il faut relever que l'assurance se démarque de l'interprofessionnel, où la durée moyenne se situe toujours aux alentours de 30 heures. Sans ignorer cette tendance, deux hypothèses peuvent être avancées. D'une part, les embauches réalisées dans l'assurance s'opèrent à hauteur de 77,7% sur des niveaux \geq Bac+2 : par voie de conséquence, ces jeunes recrues nécessitent un cursus d'intégration sans doute moins substantiel. D'autre part, les nouvelles méthodes pédagogiques employées, qui personnalisent davantage des parcours individuels, permettent une meilleure efficacité formative, c'est-à-dire des durées de stage plus courtes.

■ Taux d'accès et durée moyenne

En 2012, les moins de 30 ans, dont la représentation est identique dans la population totale et celle des formés (11,7%), bénéficient de 20,1% des heures de formation. Ainsi, leur consommation d'heures de formation demeure supérieure à leur poids proportionnel. Leur durée moyenne de formation (60,4 heures en 2012) semble se redresser après une baisse régulière depuis quelques années (79,8 heures en 2007, 63,5 heures en 2009 et 57,6 heures en 2011). En tout état de cause, cette plus forte appétence à la formation s'explique dans une large mesure par les dispositifs d'intégration dont bénéficient quasi systématiquement les nouveaux entrants.

Les séniors, quant à eux, demeurent moins bénéficiaires de formations que les moins de 45 ans, mais il faut noter que cet écart s'est réduit de manière significative. Ainsi, leur part représentative parmi les formés tend à se rapprocher de leur poids relatif dans la population totale (45,5% vs 46,6%), et leur taux d'accès à la formation n'est plus que 3,1 points en dessous de celui des moins de 45 ans (contre 12,7 points d'écart en 2007). Il s'agit donc d'une tendance forte, qui reflète les politiques volontaristes mises en œuvre par la branche pour favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Dans le détail cadres/non-cadres, on n'observe traditionnellement pas d'écart significatif dans l'accès à la formation entre ces deux populations (71,9% vs 69,1% en 2012). Pour autant, les cadres consomment moins de formation avec une durée moyenne de 30,7 heures, versus 39,1 heures pour les non-cadres. Cette variable mérite donc d'être croisée avec celle de l'âge, sachant que le taux de cadres chez les moins de 30 ans est naturellement plus faible que chez les séniors.

Dans une approche croisée avec le genre, il n'existe pas non plus de discrimination notable entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation, quel que soit l'âge. Les écarts qui s'observent néanmoins correspondent principalement à la famille de métiers d'appartenance. Ainsi, les métiers les moins féminisés, tels les informaticiens (27,9% de femmes vs 59,4% dans la population totale) ou encore les commerciaux itinérants (37,5% de femmes), sont aussi les métiers qui consomment le plus d'heures de formation, ce qui explique pour partie les différences relevées.

■ Domaines de formation

L'Assurance et la réassurance, puis le Commercial et marketing sont les deux premiers domaines sur lesquels se forment aussi bien les jeunes de moins de 30 ans que les séniors. Il faut toutefois noter que le domaine Assurance constitue environ le tiers des formations suivies par les séniors, alors que ce même domaine constitue pratiquement une formation sur deux pour les jeunes.

En revanche, le troisième domaine de formation diffère selon l'âge. Les jeunes suivent davantage des formations relevant du domaine Acculturation professionnelle, ce qui correspond majoritairement à leur période d'intégration dans l'entreprise. Pour les séniors de la tranche d'âges 45/54 ans, il s'agit du domaine Management ; pour les 55 ans et plus, le domaine Bureautique est celui qui ressort le plus souvent.

Là encore, l'analyse des domaines de formation mérite d'être complétée par un croisement avec le genre, le statut et la famille de métiers. On observe ainsi des phénomènes générationnels et/ou de structure dans les différents classements par population. Prenant l'exemple du Management, ce dernier constitue le deuxième domaine de formation pour les cadres, qui sont davantage représentés chez les séniors que chez les jeunes. Pour autant, les femmes se forment moins sur ce domaine, sans doute du fait de leur moindre représentation parmi les cadres séniors. De même, leur appartenance à une famille de métiers comptant moins de cadres, telle que la Distribution (27% vs 44,4% dans la population totale) ou la Gestion de contrats (33,2%), peut expliquer pour partie les écarts observés.



2-BONNES PRATIQUES

Dans un contexte économique et social difficile, l'emploi des jeunes et des seniors dans notre pays constitue un enjeu important auquel ont souhaité répondre les négociateurs de l'Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 puis le législateur à l'origine de la loi du 1er mars 2013 portant création du Contrat de génération.

Le 8 avril 2013, la FFSA, le GEMA et les organisations syndicales CFTD, CFE-CGC, CFTC et CGT ont signé le premier accord de branche relatif au contrat de génération. Les signataires se sont fixé un triple objectif : recruter en trois ans au moins 2 000 jeunes en contrat à durée indéterminée, maintenir dans l'emploi autant de seniors et mener des actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise.

Les sociétés d'assurances ont également décliné à leur niveau les dispositions relatives au contrat de génération, sous forme d'accords ou de plans d'action.

Les solutions ainsi proposées par le secteur des sociétés d'assurances visent à privilégier l'insertion durable des jeunes tout en maintenant l'emploi des seniors. Il est également tenu compte des mutations issues des changements profonds que connaît la société française (économiques, démographiques, technologiques ou écologiques). Les dispositifs et outils mis en œuvre s'inscrivent en complément des dispositions de l'accord mixité-diversité du 13 mai 2013, à l'origine du rapport et du forum.

a. Engagements de l'assurance en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes³ dans l'emploi

La première rencontre des jeunes avec le monde du travail débute souvent par un stage ou une formation en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation). L'alternance représente près d'un recrutement sur quatre dans le secteur et permet à des jeunes sans qualification professionnelle d'intégrer une entreprise en vue de l'obtention d'une certification. L'alternance favorise également à terme l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée.

■ Faciliter l'accès des jeunes à l'emploi

Conformément aux engagements pris en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, la branche a souhaité contribuer à l'amélioration de la qualité des stages et faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance. Elle a ainsi développé paritairement plusieurs outils, mis à disposition de ses adhérents :

- un modèle d'attestation de fin de stage,
- un support relatif à la mise en place d'un parcours d'accueil. Ce document insiste tout particulièrement sur l'importance de préparer l'arrivée d'un nouveau salarié et de le faire bénéficier d'un parcours d'accueil quelle que soit la taille de l'entreprise,
- une fiche dédiée à l'entretien de suivi, qui permet de faire le point sur le niveau d'intégration du jeune, de consolider l'embauche et de définir, le cas échéant, les actions à mettre en œuvre.

Pour leur part, les sociétés d'assurances ont développé de nombreuses modalités d'insertion et d'accueil des jeunes.

Concernant les stages, les sociétés ont mis en place des politiques volontaristes d'accueil de stagiaires. En amont, des sociétés ont développé des partenariats avec les écoles et les universités pour proposer des stages. Certaines sociétés privilégient des stages longs afin que les jeunes puissent se voir confier des missions précises en lien avec le diplôme préparé. La Charte des stages étudiants en entreprise mise à disposition des sociétés par la branche fait également l'objet d'une large diffusion, notamment par la mise en ligne sur les espaces intranet des entreprises.

Le jeune, une fois recruté, soit en raison de son niveau de diplôme, soit pour son aptitude à tenir l'emploi, pourra bénéficier d'un parcours d'accueil (ou séminaire d'intégration). Cette première étape lui permettra de prendre connaissance d'éléments essentiels tels que : les différents métiers de l'entreprise/groupe dans l'organisation, les valeurs de l'entreprise, les dispositifs de la branche (prévoyance, retraite complémentaire et sur complémentaire) et des informations sur le logement.

A l'occasion de ce parcours d'accueil plusieurs documents essentiels sont remis aux jeunes. Ces documents peuvent comprendre un livret d'accueil, dématérialisé dans certains cas, ainsi que des carnets ou rapports d'étonnement.

Concernant le logement, et parce qu'il est en lien direct avec l'accès à l'emploi, des sociétés ont développé des actions particulières telles que la mise à disposition d'informations, des partenariats avec des sociétés proposant des aides spécifiques destinées aux moins de 30 ans, des aides au logement. De même, des centres de formation des apprentis (CFA) qui accueillent des apprentis de l'assurance ont développé des partenariats pour proposer des aides au logement sur mesure pour leurs apprentis. Il peut ainsi s'agir d'aides pour payer la caution ou le loyer.

Enfin, d'autres actions complémentaires se développent comme la réservation de berceaux dans une crèche interentreprises, une communication sur le covoiturage, ...

■ Accompagner les jeunes

Afin de favoriser l'insertion des nouveaux collaborateurs dans l'entreprise, et notamment les jeunes, la branche a développé depuis plusieurs années des outils et dispositifs visant à garantir la qualité et l'efficacité des actions conduites dans ce cadre. Ces outils concernent essentiellement le tutorat, mode privilégié d'accompagnement des collaborateurs des sociétés d'assurances et ce, dans différents contextes.

Un dispositif d'accompagnement tutoral, conçu au niveau de la branche, est mis gratuitement à la disposition des sociétés d'assurances via le site d'Opcabaia. Ce dispositif vise notamment à aider le tuteur à appréhender les différents aspects de sa mission. <https://www.opcabaia.fr/outils/tutorat/lanceur.htm>

Le premier accord de branche relatif à la mixité et la diversité a permis la création d'une Charte "Qualité du tutorat" précisant les conditions nécessaires à la réussite d'un dispositif tutoral. Cette charte prévoit des dispositions relatives au tuteur, au tutoré, et le cas échéant, à l'organisme de formation. A ce jour, 28 entreprises ou groupes, représentant environ 70% des effectifs de la branche, l'ont signée.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord relatif au contrat de génération du 8 avril 2013, un support précisant les modalités de

désignation du référent et la teneur de son activité a été mis à la disposition des entreprises.

Les processus d'accompagnement des jeunes mis en place par les sociétés d'assurances sont divers et complets. Les entreprises veillent tout particulièrement à la qualité du tutorat. Des formations au tutorat sont généralement proposées au tuteur. Des entreprises ont également instauré des parrains, des référents et ont adapté le processus d'accompagnement en fonction de l'âge du salarié (ex : accompagnement renforcé pour les jeunes de moins de 26 ans).

La mission dévolue à l'accompagnateur du jeune est variable. Le plus souvent, il s'agit de permettre au jeune de mieux appréhender l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Il peut également s'agir d'un rôle de facilitation relationnelle et de transmission du patrimoine culturel de l'entreprise. La durée de la mission du référent est également variable : elle peut avoir lieu pendant une partie de la période d'essai ou durer jusqu'à 6 mois.

Au-delà de cet accompagnement, des mesures plus particulières ont été mises en place pour développer une véritable coopération intergénérationnelle et favoriser une transmission des compétences.

b. La coopération intergénérationnelle et la transmission des compétences

"Chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et la précèdent." Cette phrase issue du préambule de l'accord de branche du 8 avril 2013 relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances donne toute sa mesure à la transmission des compétences. Les entreprises d'assurances doivent faire face à de nombreuses mutations qui suscitent de nouveaux besoins en compétences et alors que la plupart d'entre elles connaissent un vieillissement important de leur pyramide des âges.

La branche et les sociétés ont déployé différents dispositifs afin d'assurer au mieux ce passage de relais.

Au niveau de la branche, un réseau des ambassadeurs des métiers de l'assurance a été créé afin de promouvoir les métiers de l'assurance auprès du grand public et plus particulièrement des jeunes. Ces ambassadeurs qui sont des professionnels en activité occupant différentes fonctions (actuaire, agent général, experts...) ont pour mission de faire partager leur passion pour leur métier, leur expérience et leur connaissance du terrain.

Il est important que les salariés en fin de carrière puissent transmettre les compétences essentielles à l'exercice des métiers et au bon fonctionnement de l'entreprise. Une partie de cette transmission a déjà pu se faire lors des missions de tutorat, référent ou parrain dont ils ont pu être chargés au cours de leur vie professionnelle. Il existe également des dispositifs plus spécifiques mis en place par les sociétés et qui dans certains cas s'apparentent à de véritables plans de succession.

Les sociétés se préoccupent depuis longtemps de la transmission des compétences-clefs qu'elles ont identifiées de façon formelle ou dans le cadre d'une démarche globale. Elles ont ainsi mis en place différents processus de transmission des compétences et de confrontation des pratiques et des expériences. Cette transmission peut être informelle via la mixité des équipes en termes d'âges en vue de permettre la confrontation des pratiques et des expériences. Elle peut également être constituée de binômes d'échanges de compétences afin de permettre, notamment, à de jeunes salariés ou à des salariés récemment embauchés, d'apporter une vision extérieure.

Dans cet esprit, des mesures très variées ont été développées par les sociétés comme par exemple :

- la mise en place d'un "club des 30" qui réunit plusieurs fois par an les jeunes en contrat à durée indéterminée l'année de leur 30 ans et les seniors l'année de leur 30 ans d'ancienneté,
- la réalisation annuelle d'une revue dédiée aux compétences clefs,
- l'accès par des salariés de plus de 58 ans à un mécénat de compétences qui permet de consacrer un temps défini à une activité extérieure au sein d'une association reconnue d'intérêt général,
- le renforcement de formateurs métiers de plus de 55 ans,
- l'accompagnement des managers dans la gestion d'équipes intergénérationnelles (conférences, ...).

Enfin, la transmission des compétences est particulièrement utile dans le domaine des nouvelles technologies. Dans ce cadre, certaines sociétés proposent des formations à la génération Y. D'autres développent le mentorat inversé qui a pour vocation de permettre aux jeunes rompus aux nouvelles technologies de transférer leur savoir-faire numérique à d'autres salariés.

■ L'emploi et le maintien dans l'emploi des seniors

L'amélioration des conditions de travail des seniors, l'aménagement des fins de carrière ou encore la transition entre activité et retraite constituent des éléments importants de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors.

En lien avec les incitations développées par la branche, les sociétés ont mis en place de nombreuses bonnes pratiques qui visent, in fine, à contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

Les mesures développées par les entreprises pour aménager les fins de carrière sont nombreuses. Il peut s'agir d'offrir la possibilité au salarié de faire le point avec la DRH sur les modalités de sa fin de carrière à l'occasion d'un bilan de retraite ou bien un aménagement du temps de travail en fin de carrière.

Le temps partiel de fin de carrière, le crédit horaire, le télétravail, le bilan retraite, ou les stages de préparation à la retraite font partie des nombreux dispositifs utilisés pour améliorer les conditions de travail.

Ainsi, une société propose deux formations de préparation à la retraite : la première sous la forme d'une journée réservée aux seniors autour de la cinquantaine et qui comprend trois axes : la protection sociale, la prévention santé et la dynamique d'action professionnelle et personnelle. La seconde concerne les salariés se situant à 2 ou 3 années d'un départ en retraite et permet d'approfondir les trois thèmes cités précédemment avec l'aide d'experts. Plusieurs sessions ont déjà été organisées en 2014.

Les entreprises d'assurances se mobilisent également pour améliorer les conditions de travail. Il peut s'agir de faciliter l'accès au télétravail par les salariés âgés. Des actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels ou les postures à adopter sont organisées. Enfin, de nombreuses sociétés ont organisé des formations dédiées aux collaborateurs qui atteignent un certain âge afin de leur permettre d'appréhender les changements relatifs à la santé ou l'évolution éventuelle de responsabilités au sein de l'entreprise.

Enfin, afin de sécuriser les parcours professionnels, les sociétés veillent à la formation des seniors. Notamment, elles encouragent la validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de faire reconnaître leur expérience et leur expertise en vue d'obtenir une certification professionnelle.

B - INDICATEURS DE MESURE DE LA MIXITÉ ET DE LA DIVERSITÉ





1-Structure et évolution des effectifs

Effectifs des entreprises d'assurances : 2011 = 147 500 / 2012 = 148 200

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

a. Effectifs

Répartition par genre	2011	2012
Femme	59,1%	59,4%
Homme	40,9%	40,6%

Lecture : au 31/12/2012, 59,4% des salariés sont des femmes.

Place des jeunes	2011	2012
< 26 ans	6,1%	6,1%
< 30 ans	14,5%	14,4%

Lecture : au 31/12/2012, 14,4% des salariés ont moins de 30 ans et 6,1% moins de 26 ans.

Place des séniors	2011	2012
< 45 ans	56,1%	55,9%
45/54 ans	27,9%	27,4%
55/59 ans	13,2%	13,2%
60 ans et plus	2,8%	3,5%

Lecture : au 31/12/2012, 27,4% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2011	2012
Handicap	2,4%	2,9%
Non handicap	97,6%	97,1%

Taux de réponse : 82,0% 82,2%

Lecture : au 31/12/2012, 2,9% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

b. Répartition par famille de métiers

Répartition par genre

	2011		2012	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Actuariat et conception technique	51,3%	48,7%	51,0%	49,0%
Marketing	65,5%	34,5%	65,7%	34,3%
Distribution et développement commercial	53,3%	46,7%	53,8%	46,2%
Contrôle technique et prévention	22,8%	77,2%	28,5%	71,5%
Gestion des contrats ou prestations	73,3%	26,7%	73,7%	26,3%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	42,7%	57,3%	41,7%	58,3%
Gestion et maîtrise des risques internes	61,4%	38,6%	62,5%	37,5%
Pilotage économique, comptable et financier	62,3%	37,7%	61,9%	38,1%
Support administratif	88,1%	11,9%	88,0%	12,0%
Logistique	38,6%	61,4%	39,5%	60,5%
Système d'information	27,4%	72,6%	27,9%	72,1%
Organisation et qualité	54,7%	45,3%	55,8%	44,2%
Communication	69,7%	30,3%	70,2%	29,8%
Ressources humaines	74,8%	25,2%	75,5%	24,5%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	33,4%	66,6%	34,1%	65,9%
Autre	57,6%	42,4%	57,4%	42,6%

Lecture : au 31/12/2012, dans la famille Actuariat et conception technique, 51,0% des salariés sont des femmes et 49,0% des hommes.

Place des séniors

	2011			2012		
	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
Actuariat et conception technique	20,1%	7,6%	1,8%	19,2%	8,0%	2,0%
Marketing	21,9%	5,9%	2,5%	22,4%	6,0%	2,3%
Distribution et développement commercial	25,1%	9,9%	2,3%	25,2%	10,0%	2,9%
Contrôle technique et prévention	32,1%	16,0%	7,1%	31,4%	15,7%	7,6%
Gestion des contrats ou prestations	27,1%	16,0%	2,7%	25,9%	15,8%	3,5%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	20,3%	7,7%	2,3%	20,2%	7,5%	3,0%
Gestion et maîtrise des risques internes	22,0%	9,7%	3,2%	22,5%	9,8%	3,1%
Pilotage économique, comptable et financier	27,3%	15,4%	2,0%	26,4%	14,0%	2,9%
Support administratif	35,8%	21,4%	3,7%	34,3%	21,5%	4,8%
Logistique	38,4%	26,4%	5,5%	35,4%	26,9%	6,8%
Système d'information	34,5%	9,9%	1,9%	34,6%	10,6%	2,5%
Organisation et qualité	31,3%	11,4%	2,7%	33,0%	12,5%	3,6%
Communication	27,7%	8,2%	3,3%	27,3%	9,1%	3,7%
Ressources humaines	31,4%	13,5%	3,7%	30,6%	14,2%	4,2%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	35,0%	14,5%	8,6%	36,5%	13,3%	9,4%
Autre	17,8%	8,4%	2,0%	16,8%	9,7%	2,2%

Lecture : au 31/12/2012, dans la famille Actuariat et conception technique, 19,2% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des jeunes	2011		2012	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
Actuariat et conception technique	7,9%	23,3%	8,8%	23,8%
Marketing	6,6%	17,9%	7,9%	18,6%
Distribution et développement commercial	6,7%	17,0%	6,3%	16,2%
Contrôle technique et prévention	2,0%	6,7%	2,5%	6,5%
Gestion des contrats ou prestations	6,3%	15,1%	6,4%	15,5%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	4,8%	19,0%	5,1%	19,3%
Gestion et maîtrise des risques internes	4,5%	14,4%	4,1%	13,6%
Pilotage économique, comptable et financier	5,2%	14,9%	5,8%	15,6%
Support administratif	7,0%	11,5%	7,3%	11,8%
Logistique	3,2%	6,2%	3,8%	7,1%
Système d'information	2,1%	6,0%	2,0%	6,0%
Organisation et qualité	2,1%	7,5%	1,6%	6,6%
Communication	6,0%	15,8%	5,7%	15,1%
Ressources humaines	4,1%	10,6%	4,3%	9,9%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	0,4%	1,9%	0,6%	1,9%
Autre	54,1%	59,6%	51,3%	56,9%

Lecture : au 31/12/2012, dans la famille Actuariat et conception technique, 23,8% des salariés ont moins de 30 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2011	2012
Actuariat et conception technique	1,0%	1,0%
Marketing	1,1%	1,3%
Distribution et développement commercial	1,9%	2,3%
Contrôle technique et prévention	1,7%	2,0%
Gestion des contrats ou prestations	2,5%	3,0%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1,5%	2,5%
Gestion et maîtrise des risques internes	0,9%	1,2%
Pilotage économique, comptable et financier	2,7%	3,3%
Support administratif	5,4%	6,1%
Logistique	8,0%	8,9%
Système d'information	1,9%	2,3%
Organisation et qualité	1,3%	2,0%
Communication	2,2%	2,4%
Ressources humaines	2,5%	3,2%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	0,9%	1,0%
Autre	1,1%	1,1%

Lecture : au 31/12/2012, dans la famille Actuariat et conception technique, 1,0% des salariés sont en situation de handicap déclaré.



c. Répartition par statut

	2011	2012
Cadre	43,7%	44,4%
Non cadre	56,3%	55,6%

Lecture : au 31/12/2012, 44,4% des salariés sont cadres.

Répartition par genre

	2011		2012	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cadre	46,2%	53,8%	46,9%	53,1%
Non cadre	69,3%	30,7%	69,3%	30,7%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population cadre, 46,9% des salariés sont des femmes.

Place des jeunes

	2011		2012	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
Cadre	1,4%	6,7%	1,4%	6,5%
Non cadre	8,6%	19,5%	9,8%	20,6%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population cadre, 6,5% des salariés ont moins de 30 ans et 1,4% ont moins de 26 ans.

Place des seniors

	2011			2012		
	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
Cadre	32,4%	13,0%	3,8%	32,4%	13,0%	4,5%
Non cadre	24,7%	13,6%	2,1%	23,3%	13,3%	2,8%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population cadre, 32,4% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2011	2012
Cadre	1,2%	1,7%
Non cadre	3,3%	3,8%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population cadre, 1,7% des cadres sont en situation de handicap déclaré.

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

	2011	2012
Femme	46,3%	46,9%

Lecture : au 31/12/2012, 46,9% des cadres sont des femmes.

Par famille de métiers

	2011	2012
Actuariat et conception technique	50,7%	50,6%
Marketing	63,7%	64,2%
Distribution et développement commercial	33,6%	34,5%
Contrôle technique et prévention	20,5%	24,4%
Gestion des contrats ou prestations	60,2%	61,0%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	38,4%	38,0%
Gestion et maîtrise des risques internes	59,9%	61,4%
Pilotage économique, comptable et financier	52,8%	53,1%
Support administratif	85,2%	85,2%
Logistique	26,5%	27,9%
Système d'information	26,9%	27,0%
Organisation et qualité	53,5%	54,8%
Communication	68,2%	69,9%
Ressources humaines	70,3%	71,4%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	33,2%	33,7%
Autre	32,3%	35,2%

Lecture : au 31/12/2012, dans la famille Actuariat et conception technique, 50,6% des cadres sont des femmes.

Ventilation par classe de fonction

	2011	2012
Classe 5	52,4%	53,0%
Classe 6	42,2%	43,3%
Classe 7	34,9%	35,9%
Cadre de direction	24,8%	26,2%

Lecture : au 31/12/2012, 53,0% des cadres en classe 5 sont des femmes.

Ventilation par âge moyen

2011		2012	
Femme	Homme	Femme	Homme
43,2 ans	45 ans	43,4 ans	45,2 ans

Lecture : au 31/12/2012, l'âge moyen des femmes cadres est de 43,4 ans et celui des hommes 45,2 ans.

e. Répartition des salariés à temps partiel

	2011	2012
Temps partiel	13,2%	13,7%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population totale, les salariés en temps partiel représentent 13,7% des effectifs.

Répartition par genre

2011		2012	
Femme	Homme	Femme	Homme
91,6%	8,4%	90,0%	10,0%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des salariés en temps partiel, 90,0% sont des femmes.

Place des jeunes

2011		2012	
< 26 ans	< 30ans	< 26ans	< 30ans
0,9%	4,3%	5,6%	9,0%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des salariés en temps partiel, 9,0% ont moins de 30 ans.

Place des séniors

2011			2012		
45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
28,9%	14,8%	2,3%	27,2%	14,2%	3,3%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des salariés en temps partiel, 27,2% ont entre 45 et 54 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

2011	2012
5,5%	6,7%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des salariés en temps partiel, 6,7% sont en situation de handicap déclaré.

f. Nouveaux entrants

	2011	2012
Taux de nouveaux entrants	8,5%	8,7%

Lecture : au 31/12/2012, le taux de nouveaux entrants (ancienneté de moins d'un an) est de 8,7%.

Répartition par genre

2011		2012	
Femme	Homme	Femme	Homme
58,0%	42,0%	58,9%	41,1%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des nouveaux entrants, 58,9% des salariés sont des femmes.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

2011	2012
1,6%	1,7%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des nouveaux entrants, 1,7% des salariés sont en situation de handicap déclaré.

Place des séniors

2011			2012		
45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
6,6%	1,0%	0,2%	7,0%	0,9%	0,3%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des nouveaux entrants, 7,0% des salariés ont entre 45 et 54 ans.

Répartition par statut

2011		2012	
Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre
26,2%	73,8%	24,9%	75,1%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des nouveaux entrants, 24,9% des salariés sont cadres.

Place des jeunes

2011		2012	
< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
37,3%	58,4%	37,6%	58,1%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des nouveaux entrants, 58,1% des salariés ont moins de 30 ans.

Répartition par niveau de diplôme

2011			2012		
≤ Bac	Bac +2 à +4	Bac +5	≤ Bac	Bac +2 à +4	Bac +5
25,2%	50,7%	24,1%	22,3%	53,4%	24,3%

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des nouveaux entrants, 24,3% des salariés ont un bac +5.

g. Ancienneté

	2011	2012
≤ 9 ans	45,0%	44,7%
10/19 ans	23,2%	23,9%
20/29 ans	17,4%	16,6%
30/39 ans	12,8%	12,9%
≥ 40 ans	1,6%	1,9%
Ancienneté moyenne	14,1 ans	14 ans

Lecture : au 31/12/2012, dans la population totale, 44,7% des salariés ont une ancienneté dans leur entreprise de 9 ans et moins.

Répartition par genre

	2011		2012	
	Femme	Homme	Femme	Homme
≤ 9 ans	58,0%	42,0%	58,1%	41,9%
10/19 ans	58,5%	41,5%	59,5%	40,5%
20/29 ans	57,2%	42,8%	56,8%	43,2%
30/39 ans	65,6%	34,4%	65,3%	34,7%
≥ 40 ans	70,1%	29,9%	70,6%	29,4%
Ancienneté moyenne	14,5 ans	13,4 ans	14,4 ans	13,4 ans

Lecture : au 31/12/2012, parmi les salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 58,1% sont des femmes.

Place des séniors

	2011			2012		
	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus	45/54 ans	55/59 ans	60 ans et plus
≤ 9 ans	11,2%	2,6%	0,6%	11,3%	2,6%	0,7%
10/19 ans	25,2%	6,4%	2,2%	25,1%	6,3%	2,3%
20/29 ans	69,3%	14,3%	3,4%	69,7%	14,7%	4,2%
30/39 ans	38,6%	53,3%	8,2%	36,7%	52,7%	10,6%
≥ 40 ans	0,0%	76,1%	23,9%	0,0%	68,3%	31,7%
Ancienneté moyenne	20,2 ans	28,9 ans	27,2 ans	19,9 ans	28,9 ans	28,3 ans

Lecture : au 31/12/2012, parmi les salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 11,3% ont entre 45 et 54 ans.

Place des jeunes	2011		2012	
	< 26 ans	< 30 ans	< 26 ans	< 30 ans
≤ 9 ans	13,6%	32,2%	13,6%	32,1%
10/19 ans	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Ancienneté moyenne	0,9 an	1,9 an	0,9 an	1,9 an

Lecture : au 31/12/2012, parmi les salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 32,1% ont moins de 30 ans.

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2011	2012
	≤ 9 ans	1,7%
10/19 ans	2,1%	2,5%
20/29 ans	3,4%	4,0%
30/39 ans	4,5%	5,3%
≥ 40 ans	4,4%	4,9%
Ancienneté moyenne	18,2 ans	18,1 ans

Lecture : au 31/12/2012, dans la population des salariés dont l'ancienneté dans leur entreprise est de 9 ans et moins, 2,1% sont en situation de handicap déclaré.

h.Promotions

Méthodologie : pour les promotions "En 2012", nous avons sélectionné dans la base les salariés présents tout au long de l'année 2012 (cad présents au 31/12/2011 et 31/12/2012 dans la même entreprise). Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels ont été promus au cours de l'année 2012. Par promus, nous entendons :

- les salariés de CCN 92 (mai et juillet) dont la classe au 31/12/2012 est supérieure à la classe au 31/12/2011,
- les salariés devenus Cadre de direction au 31/12/2012,
- les salariés de convention PSB au 31/12/2011 devenus EI au 31/12/2012,
- les salariés de convention PSB ou EI au 31/12/2011 devenus Inspecteur ou Cadre administratif au 31/12/2012.

	2011			2012		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Taux de promotions	5,3%	5,6%	5,4%	5,5%	5,6%	5,5%

Lecture : dans la population des femmes présentes au 31/12/2011 et au 31/12/2012, 5,5% ont été promues au cours de l'année 2012.

Promotions en % selon la classe

	2011			2012		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Hors classe (PSB-EI)	6,0%	7,8%	7,1%	6,3%	7,9%	7,3%
Classe 1	14,7%	16,7%	15,6%	18,6%	16,9%	17,9%
Classe 2	15,9%	12,7%	14,8%	16,6%	13,4%	15,6%
Classe 3	6,5%	8,6%	6,9%	7,2%	9,6%	7,7%
Classe 4	4,2%	5,8%	4,6%	4,1%	6,1%	4,6%
Classe 5	4,3%	5,0%	4,6%	4,5%	5,1%	4,7%
Classe 6	3,4%	3,6%	3,5%	2,9%	3,1%	3,0%
Classe 7	4,0%	4,1%	4,1%	2,4%	3,2%	2,9%

Lecture : dans la population des femmes de classe 3 présentes au 31/12/2011 et au 31/12/2012, 7,2% ont été promues au cours de l'année 2012.

Promotions en % selon la famille de métiers

	2012		
	Femme	Homme	Total
Actuariat et conception technique	5,5%	5,0%	5,3%
Marketing	4,7%	4,4%	4,6%
Distribution et développement commercial	5,5%	6,4%	5,9%
Contrôle technique et prévention	3,5%	7,3%	6,5%
Gestion des contrats ou prestations	5,7%	5,5%	5,7%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	7,2%	7,4%	7,3%
Gestion et maîtrise des risques internes	5,5%	7,3%	6,1%
Pilotage économique, comptable et financier	6,4%	6,7%	6,5%
Support administratif	5,0%	8,2%	5,4%
Logistique	5,3%	5,5%	5,4%
Système d'information	4,2%	3,7%	3,8%
Organisation et qualité	5,1%	6,1%	5,5%
Communication	5,1%	6,9%	5,6%
Ressources humaines	5,2%	5,2%	5,2%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3,3%	2,0%	2,5%
Autre	6,9%	7,1%	7,0%

Lecture : dans la population des femmes de la famille Actuariat et conception technique présentes au 31/12/2011 et au 31/12/2012, 5,5% ont été promues au cours de l'année 2012.

Age et ancienneté moyens pour les promotions cadres

	2011			2012		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Age moyen	39,5 ans	40,2 ans	39,8 ans	39,3 ans	39,1 ans	39,2 ans
Ancienneté moyenne	12,7 ans	11,1 ans	12,1 ans	12,5 ans	10,4 ans	11,6 ans

Lecture : l'âge moyen des femmes promues cadres au cours de l'année 2012 est de 39,3 ans.

i. Fins d'activité

Méthodologie : pour les fins d'activité "En 2012", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI sortis durant l'année 2012 (cad présents au 31/12/2011 et absents au 31/12/2012).

Parmi ceux-ci, nous avons regardé lesquels avaient 59 ans et plus au 31/12/2011. (Hypothèse : une sortie de notre base à partir de cet âge est considérée comme une cessation d'activité)

	2011	2012
Nombre	2 229	2 538

Lecture : 2 538 salariés présents au 31/12/2011 ont cessé leur activité au cours de l'année 2012.

Répartition par genre

	2011	2012
Femme	56,8%	54,7%
Homme	43,2%	45,3%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2012, 54,7% sont des femmes.

Répartition par âge

	2011	2012
59 ans	55,4%	40,0%
60 ans	20,0%	32,1%
61 ans	8,7%	9,9%
62 ans	5,9%	6,8%
63 ans	3,0%	4,5%
64 ans	4,2%	3,5%
65 ans et +	2,9%	3,2%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2012, 40,0% avaient 59 ans (ont eu 60 ans en 2012).

Répartition par famille de métiers

	2012
Actuariat et conception technique	1,2%
Marketing	0,8%
Distribution et développement commercial	24,7%
Contrôle technique et prévention	1,3%
Gestion des contrats ou prestations	33,7%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	1,1%
Gestion et maîtrise des risques internes	1,6%
Pilotage économique, comptable et financier	6,2%
Support administratif	10,2%
Logistique	5,1%
Système d'information	4,5%
Organisation et qualité	2,3%
Communication	0,7%
Ressources humaines	2,2%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	4,0%
Autre	0,4%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2012, 33,7% étaient en Gestion des contrats ou prestations.





2-Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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

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

Ces tableaux portent sur un effectif total de 92 519 salariés à temps complet pour les salaires 2011 et sur un effectif total de 94 333 salariés à temps complet pour les salaires 2012 (salariés relevant de la CCN du 27 mai 1992).

Ensemble du personnel		2011		2012	
		Classe	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane ⁽¹⁾
Non cadres	Classe 1	21 581	22 509	22 270	22 799
	Classe 2	23 309	24 276	23 611	24 673
	Classe 3	26 258	27 198	26 760	27 613
	Classe 4	31 494	32 359	32 069	32 933
Cadres	Classe 5	39 916	41 506	40 412	42 054
	Classe 6	54 840	56 586	55 545	57 177
	Classe 7	73 000	75 060	74 243	76 611

Femmes		2011		2012	
		Classe	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane ⁽¹⁾
Non cadres	Classe 1	19 224	21 383	19 911	21 822
	Classe 2	22 807	23 798	23 048	24 064
	Classe 3	26 209	27 163	26 734	27 577
	Classe 4	31 461	32 307	32 031	32 868
Cadres	Classe 5	38 898	40 389	39 500	41 003
	Classe 6	53 459	55 122	53 998	55 697
	Classe 7	70 589	72 625	71 995	74 160

Hommes		2011		2012	
		Classe	Médiane ⁽¹⁾	Moyenne	Médiane ⁽¹⁾
Non cadres	Classe 1	23 825	24 087	24 033	24 176
	Classe 2	24 378	25 133	24 997	25 751
	Classe 3	26 320	27 294	26 760	27 710
	Classe 4	31 555	32 474	32 193	33 081
Cadres	Classe 5	40 969	42 620	41 485	43 124
	Classe 6	55 803	57 589	56 628	58 215
	Classe 7	74 000	76 250	75 417	77 868

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



b. Rémunération annuelle brute pour trois familles de métiers

FAMILLE DE METIERS : ACTUARIAT ET CONCEPTION TECHNIQUE

Structure de la famille de métiers étudiée "actuariat et conception technique" :

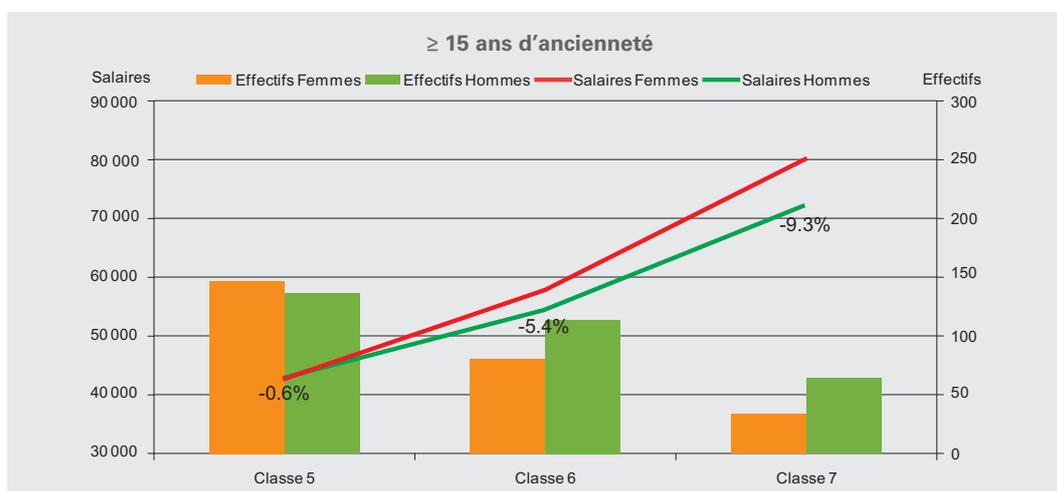
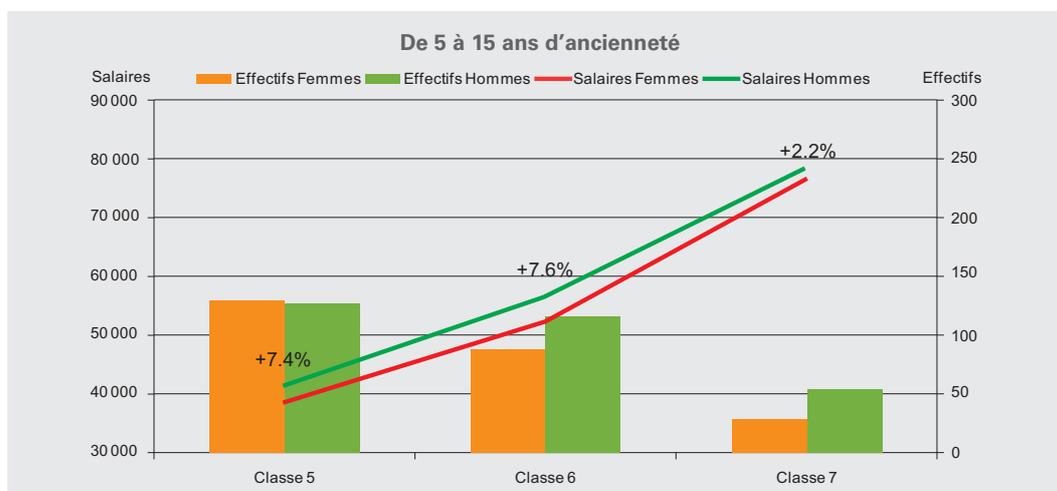
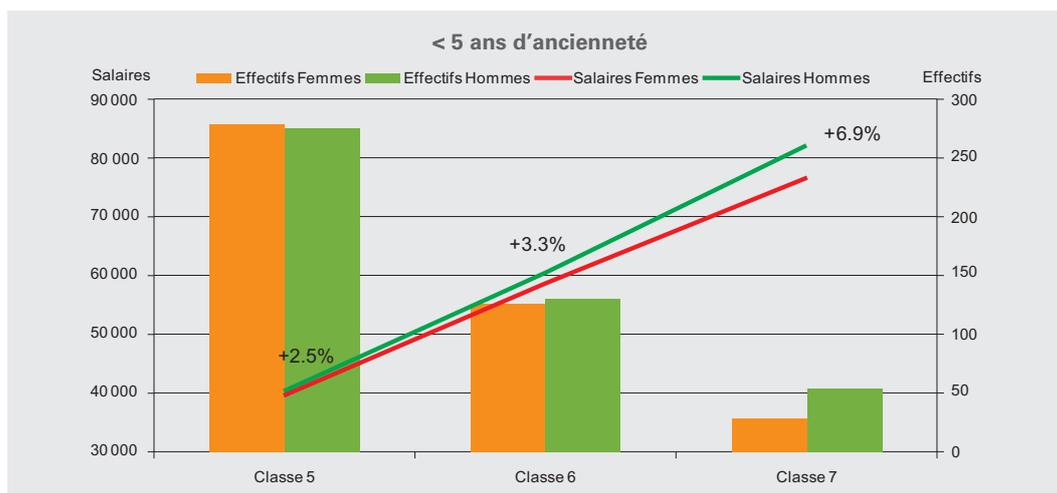
- Effectifs : 2 136 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 47% de femmes dont 6% de non cadres
- Age moyen : 38 ans
- Ancienneté moyenne : 11 ans

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 2012



FAMILLE DE METIERS : GESTION DES CONTRATS OU PRESTATIONS

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

- Effectifs : 29 006 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 69% de femmes dont 71% de non cadres
- Age moyen : 43 ans
- Ancienneté moyenne : 16 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 2012



FAMILLE DE METIERS : DISTRIBUTION ET DEVELOPPEMENT COMMERCIAL

Structure de la famille de métiers étudiée "distribution et développement commercial" :

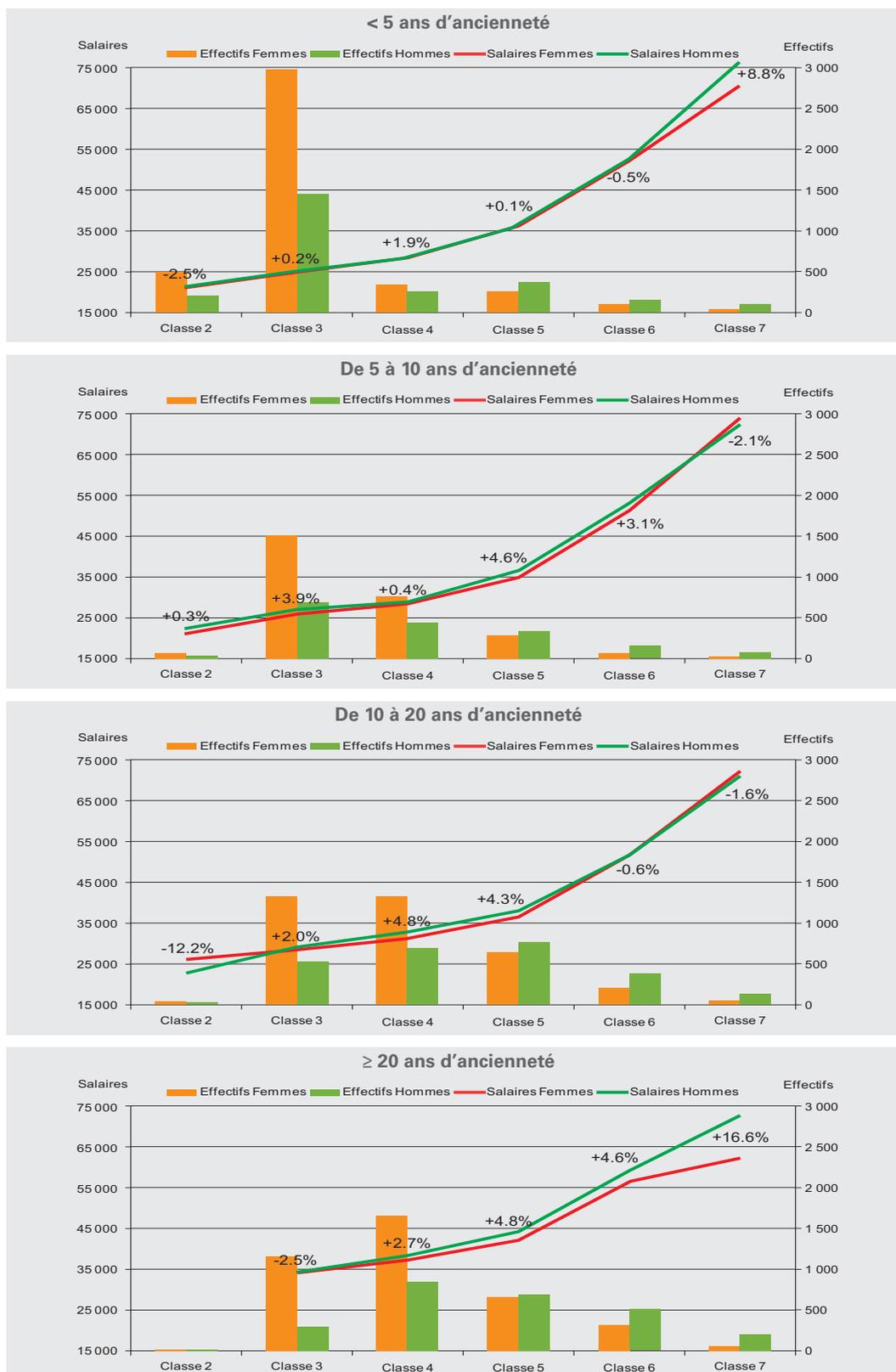
- Effectifs : 23 357 salariés (convention collective des "administratifs" : CCN du 27 mai 1992)
- 61% de femmes dont 82% de non cadres
- Age moyen : 40 ans
- Ancienneté moyenne : 13 ans

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

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

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

Salaires médians selon l'ancienneté et la classe en 2012





3-Formation professionnelle

a. Taux d'accès et durée moyenne

	2011		2012	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Population totale	73,8%	35,4 h	70,3%	35,3 h

Lecture : 70,3% des salariés ont été en formation en 2012 pour une durée moyenne de 35,3 h.

Répartition par genre

	2011		2012	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Femme	72,3%	33,3 h	70,7%	33,1 h
Homme	75,9%	38,2 h	69,8%	38,7 h

Lecture : 70,7% des femmes ont été en formation en 2012 pour une durée moyenne de 33,1 h.

Place des personnes en situation de handicap déclaré

	2011		2012	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Handicap	56,5%	30,4 h	55,9%	30,0 h

Lecture : 55,9% des salariés en situation de handicap déclaré ont été en formation en 2012 pour une durée moyenne de 30 h.

Place des séniors

	2011		2012	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
< 45 ans	76,2%	42,8 h	71,8%	42,3 h
45/54 ans	73,3%	28,7 h	72,0%	29,1 h
55/59 ans	68,3%	21,6 h	65,2%	23,3 h
60 ans et plus	59,1%	17,4 h	55,9%	22,5 h

Lecture : 72,0% des salariés âgés de 45 à 54 ans ont été en formation en 2012 pour une durée moyenne de 29,1 h.

Répartition par ancienneté

	2011		2012	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
≤ 9 ans	74,6%	48,1 h	69,8%	47,9 h
10/19 ans	74,8%	29,5 h	71,8%	28,8 h
20/29 ans	74,5%	26,4 h	73,3%	26,3 h
30/39 ans	69,0%	20,2 h	67,1%	24,2 h
≥ 40 ans	69,4%	14,4 h	59,4%	19,7 h

Lecture : 69,8% des salariés ayant une ancienneté de 9 ans et moins ont été en formation en 2012 pour une durée moyenne de 47,9 h.

Place des jeunes

	2011		2012	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
< 26 ans	74,2%	69,6 h	66,5%	76,8 h
< 30 ans	76,7%	57,6 h	70,6%	60,4 h

Lecture : 70,6% des salariés âgés de moins de 30 ans ont été en formation en 2012 pour une durée moyenne de 60,4 h.

Répartition par famille de métiers

	2011		2012	
	Taux d'accès	Durée moyenne	Taux d'accès	Durée moyenne
Actuariat et conception technique	68,1%	31,6 h	64,0%	29,4 h
Marketing	65,1%	26,0 h	64,6%	25,9 h
Distribution et développement commercial	82,5%	48,1 h	75,0%	48,3 h
Contrôle technique et prévention	65,3%	33,1 h	61,6%	29,5 h
Gestion des contrats ou prestations	72,7%	27,9 h	74,0%	27,9 h
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	44,7%	26,4 h	56,0%	25,0 h
Gestion et maîtrise des risques internes	66,3%	29,1 h	67,5%	26,6 h
Pilotage économique, comptable et financier	60,1%	25,0 h	62,4%	24,7 h
Support administratif	49,1%	21,4 h	52,0%	19,1 h
Logistique	48,7%	20,8 h	52,2%	23,7 h
Système d'information	71,2%	31,3 h	68,0%	30,9 h
Organisation et qualité	67,3%	28,0 h	69,3%	26,1 h
Communication	58,0%	27,9 h	60,9%	26,8 h
Ressources humaines	69,8%	33,1 h	71,8%	34,0 h
Pilotage et gouvernance d'entreprise	68,6%	25,3 h	67,9%	28,4 h
Autre	67,7%	25,1 h	63,9%	24,2 h

Lecture : 64,0% des salariés de la famille Actuariat et conception technique ont été en formation en 2012 pour une durée moyenne de 29,4 h.

b. Domaine de formation

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

Population totale	2011		2012	
	Assurance et réassurance	34,2%	Assurance et réassurance	35,7%
	Commercial et marketing	21,5%	Commercial et marketing	19,4%
	Management	6,5%	Management	7,0%

Lecture : 35,7% des heures réalisées en 2012 par les salariés formés de la population totale, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Répartition par genre

Femme	2011		2012	
	Assurance et réassurance	38,9%	Assurance et réassurance	39,7%
	Commercial et marketing	16,5%	Commercial et marketing	16,9%
	Bureautique	5,7%	Bureautique	6,5%
Homme	2011		2012	
	Assurance et réassurance	28,6%	Assurance et réassurance	35,6%
	Commercial et marketing	27,5%	Commercial et marketing	25,1%
	Management	7,4%	Management	8,7%

Lecture : 39,7% des heures réalisées en 2012 par les femmes formées, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

Place des séniors

45/54 ans	2011		2012	
	Assurance et réassurance	34,3%	Assurance et réassurance	29,7%
	Commercial et marketing	22,4%	Commercial et marketing	13,2%
	Management	6,4%	Management	7,4%
55/59 ans	2011		2012	
	Assurance et réassurance	33,1%	Assurance et réassurance	32,1%
	Commercial et marketing	13,1%	Commercial et marketing	10,6%
	Bureautique	8,2%	Bureautique	7,8%
60 ans et plus	2011		2012	
	Assurance et réassurance	32,1%	Assurance et réassurance	32,1%
	Commercial et marketing	10,9%	Commercial et marketing	10,9%
	Bureautique	8,2%	Bureautique	5,9%

Lecture : 29,7% des heures réalisées en 2012 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	2011		2012	
	Assurance et réassurance	55,2%	Assurance et réassurance	44,7%
	Commercial et marketing	22,3%	Commercial et marketing	25,5%
	Acculturation professionnelle	4,9%	Acculturation professionnelle	4,8%
< 30 ans	2011		2012	
	Assurance et réassurance	47,3%	Assurance et réassurance	40,1%
	Commercial et marketing	26,2%	Commercial et marketing	26,2%
	Acculturation professionnelle	3,5%	Acculturation professionnelle	5,4%

Lecture : 40,1% des heures réalisées en 2012 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	2011		2012	
	Assurance et réassurance	36,8%	Assurance et réassurance	47,6%
	Commercial et marketing	15,8%	Bureautique	8,6%
	Banque	6,7%	Commercial et marketing	6,5%

Lecture : 47,6% des heures réalisées en 2012 par les salariés en situation de handicap déclaré, l'ont été dans le domaine Assurance et réassurance.

c. Dispositifs de formation

Plan de formation

	2011	2012
Nombre de salariés	89 346	84 158
Nombre d'heures	3 108 055	2 897 197
Plan de formation		
	97,8%	96,8%
dont : Catégorie 1	72,4%	68,9%
Catégorie 2	25,4%	27,9%
Hors plan	2,2%	3,2%

Lecture : en 2012, 84 158 salariés ont suivi une formation prise sur le plan de formation, pour une durée totale de 2 897 197 heures.

Lecture : en 2012, 96,8% des heures totales de formation ont été prises au titre du plan de formation.

Répartition par genre	2011	2012
Femme	58,2%	59,6%
Homme	41,8%	40,4%

Lecture : en 2012, parmi les salariés qui ont suivi une formation prise sur le plan de formation, 59,6% sont des femmes.

Répartition par ancienneté	2011	2012
≤ 9 ans	42,4%	40,4%
10/19 ans	24,6%	25,5%
20/29 ans	18,5%	18,7%
30/39 ans	12,8%	13,7%
≥ 40 ans	1,7%	1,7%

Place des séniors	2011	2012
< 45 ans	55,9%	54,3%
45/54 ans	28,9%	29,6%
55/59 ans	12,9%	13,1%
60 ans et plus	2,3%	3,0%

Place des jeunes	2011	2012
< 26 ans	4,1%	3,5%
< 30 ans	12,7%	11,6%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2011	2012
Handicap	2,0%	2,0%

Répartition par famille de métiers	2011	2012
Actuariat et conception technique	1,6%	1,8%
Marketing	1,1%	1,2%
Distribution et développement commercial	40,8%	37,8%
Contrôle technique et prévention	1,0%	0,9%
Gestion des contrats ou prestations	28,3%	29,1%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	0,6%	0,8%
Gestion et maîtrise des risques internes	1,4%	1,6%
Pilotage économique, comptable et financier	4,7%	4,8%
Support administratif	3,7%	3,9%
Logistique	2,0%	2,2%
Système d'information	7,0%	6,8%
Organisation et qualité	2,7%	3,5%
Communication	0,7%	0,8%
Ressources humaines	2,1%	2,4%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	1,7%	1,9%
Autre	0,6%	0,5%

Droit individuel à la formation

	2011	2012
Nombre de salariés	14 082	13 787
Nombre d'heures	257 609	356 403

Lecture : en 2012, 13 787 salariés ont utilisé tout ou partie de leur DIF, pour une durée totale de 356 403 heures.

Répartition par genre	2011	2012
Femme	53,5%	56,3%
Homme	46,5%	43,7%

Lecture : parmi les salariés qui ont utilisé tout ou partie de leur DIF en 2012, 56,3% sont des femmes.

Place des séniors	2011	2012
< 45 ans	53,3%	52,1%
45/54 ans	31,9%	31,2%
55/59 ans	12,7%	13,1%
60 ans et plus	2,1%	3,6%

Place des jeunes	2011	2012
< 26 ans	1,6%	4,3%
< 30 ans	7,8%	11,4%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2011	2012
Handicap	1,5%	1,4%

Répartition par ancienneté	2011	2012
≤ 9 ans	36,6%	36,8%
10/19 ans	29,6%	27,5%
20/29 ans	20,6%	20,2%
30/39 ans	11,7%	13,3%
≥ 40 ans	1,5%	2,2%

Répartition par famille de métiers	2011	2012
Actuariat et conception technique	1,9%	1,7%
Marketing	1,6%	1,8%
Distribution et développement commercial	34,6%	30,0%
Contrôle technique et prévention	0,9%	1,2%
Gestion des contrats ou prestations	25,3%	31,9%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	0,8%	0,6%
Gestion et maîtrise des risques internes	2,0%	2,2%
Pilotage économique, comptable et financier	5,7%	5,0%
Support administratif	2,5%	2,7%
Logistique	2,1%	2,9%
Système d'information	9,5%	7,0%
Organisation et qualité	4,7%	4,9%
Communication	1,0%	0,8%
Ressources humaines	3,3%	3,6%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	3,9%	3,4%
Autre	0,2%	0,3%

Congé individuel de formation

	2011	2012
Total	154	150

Lecture : en 2012, 150 salariés ont bénéficié d'un CIF.

Répartition par genre	2011	2012
Femme	70,1%	71,9%
Homme	29,9%	28,1%

Lecture : parmi les salariés ayant bénéficié d'un CIF en 2012, 71,9% sont des femmes.

Répartition par ancienneté	2011	2012
≤ 9 ans	49,3%	35,9%
10/19 ans	29,9%	32,7%
20/29 ans	16,9%	24,2%
30/39 ans	3,9%	7,2%
≥ 40 ans	0,0%	0,0%

Place des séniors	2011	2012
< 45 ans	69,5%	62,1%
45/54 ans	27,3%	33,3%
55/59 ans	3,2%	4,6%
60 ans et plus	0,0%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2011	2012
Actuariat et conception technique	2,0%	1,3%
Marketing	1,3%	3,3%
Distribution et développement commercial	39,1%	30,6%
Contrôle technique et prévention	0,0%	0,0%
Gestion des contrats ou prestations	18,5%	21,6%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	0,7%	1,3%
Gestion et maîtrise des risques internes	2,6%	0,7%
Pilotage économique, comptable et financier	2,0%	5,2%
Support administratif	6,6%	5,9%
Logistique	6,0%	4,6%
Système d'information	6,0%	6,5%
Organisation et qualité	2,6%	7,2%
Communication	1,3%	3,9%
Ressources humaines	11,3%	7,2%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	0,0%	0,7%
Autre	0,0%	0,0%

Place des jeunes	2011	2012
< 26 ans	0,0%	0,0%
< 30 ans	4,5%	5,9%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2011	2012
Handicap	2,6%	2,6%

Bilan de compétences

	2011	2012
Total	251	229

Lecture : en 2012, 229 salariés ont bénéficié d'un bilan de compétences.

Répartition par genre	2011	2012
Femme	73,7%	74,1%
Homme	26,3%	25,9%

Lecture : parmi les salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétence en 2012, 74,1% sont des femmes

Place des séniors	2011	2012
< 45 ans	66,1%	66,3%
45/54 ans	30,3%	29,4%
55/59 ans	3,6%	3,9%
60 ans et plus	0,0%	0,4%

Place des jeunes	2011	2012
< 26 ans	0,0%	0,4%
< 30 ans	1,2%	5,9%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2011	2012
Handicap	5,0%	3,1%

Répartition par ancienneté	2011	2012
≤ 9 ans	35,9%	38,8%
10/19 ans	39,4%	36,9%
20/29 ans	18,7%	20,8%
30/39 ans	6,0%	3,5%
≥ 40 ans	0,0%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2011	2012
Actuariat et conception technique	1,8%	1,2%
Marketing	3,2%	2,4%
Distribution et développement commercial	44,2%	44,1%
Contrôle technique et prévention	0,0%	0,4%
Gestion des contrats ou prestations	19,0%	18,8%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	0,9%	1,2%
Gestion et maîtrise des risques internes	2,3%	1,2%
Pilotage économique, comptable et financier	5,4%	4,7%
Support administratif	7,7%	8,6%
Logistique	2,7%	2,0%
Système d'information	5,9%	5,9%
Organisation et qualité	3,2%	5,1%
Communication	1,4%	1,6%
Ressources humaines	1,4%	1,6%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	0,9%	1,2%
Autre	0,0%	0,0%

Validation des acquis de l'expérience

	2011	2012
Total	238	115

Lecture : en 2012, 115 salariés ont entamé une VAE.

Répartition par genre	2011	2012
Femme	53,8%	62,3%
Homme	46,2%	37,7%

Lecture : parmi les salariés ayant entamé une VAE en 2012, 62,3% sont des femmes.

Place des séniors	2011	2012
< 45 ans	80,2%	68,8%
45/54 ans	18,1%	27,9%
55/59 ans	1,7%	2,5%
60 ans et plus	0,0%	0,8%

Place des jeunes	2011	2012
< 26 ans	0,0%	3,3%
< 30 ans	21,0%	6,6%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2011	2012
Handicap	1,8%	1,6%

Répartition par ancienneté	2011	2012
≤ 9 ans	75,6%	40,2%
10/19 ans	13,9%	34,4%
20/29 ans	9,7%	19,7%
30/39 ans	0,8%	5,7%
≥ 40 ans	0,0%	0,0%

Répartition par famille de métiers	2011	2012
Actuariat et conception technique	0,8%	0,9%
Marketing	0,8%	0,9%
Distribution et développement commercial	84,8%	58,2%
Contrôle technique et prévention	0,0%	0,0%
Gestion des contrats ou prestations	8,4%	21,3%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	0,5%	0,8%
Gestion et maîtrise des risques internes	0,5%	2,5%
Pilotage économique, comptable et financier	0,0%	4,1%
Support administratif	0,8%	5,7%
Logistique	0,5%	1,6%
Système d'information	0,8%	1,6%
Organisation et qualité	0,8%	0,8%
Communication	0,0%	0,8%
Ressources humaines	1,3%	0,0%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	0,0%	0,8%
Autre	0,0%	0,0%

d. Focus sur le contrat et la période de professionnalisation

Contrat de professionnalisation

	2011	2012
Total	1 934	2 293

Lecture : au 31/12/2012, 2 293 salariés sont en contrat de professionnalisation.

Répartition par genre	2011	2012
Femme	62,3%	65,5%
Homme	37,7%	34,5%

Lecture : parmi les salariés en contrat de professionnalisation au 31/12/2012, 65,5% sont des femmes.

Place des jeunes	2011	2012
< 26 ans	83,4%	86,6%
≥ 26 ans	16,6%	13,4%

Place des personnes en situation de handicap déclaré	2011	2012
Handicap	3,9%	2,8%

Nombre total de contrats de professionnalisation pris en charge par Opcabaia entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2012

3 592 contrats de professionnalisation dont 1 308 hommes et 2 284 femmes.

Répartition des contrats de professionnalisation par domaine et durée de formation

2012	Egal à 6 mois	De plus de 6 mois à 12 mois	De plus de 12 mois à 24 mois	Egal à 24 mois	Total
Assurances	12	740	1 294	8	2 054
Autres		140	188		328
Commerce et Vente		180	454	1	635
Comptabilité-Gestion		90	231	3	324
Informatique		31	91	1	123
Secrétariat		9	119		128
Total	12	1 190	2 377	13	3 592

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

	2011	2012
Nombre d'entreprises	120	136

Lecture : en 2012, 136 entreprises ou groupes ont conclu des contrats de professionnalisation.



Période de professionnalisation

	2011	2012
Total	821	542

Lecture : en 2012, 542 salariés étaient en période de professionnalisation.

Répartition par genre	2011	2012
Femme	63,9%	59,0%
Homme	36,1%	41,0%

Lecture : en 2012, 59,0% des salariés en période de professionnalisation étaient des femmes.

Répartition par âge	2011	2012
< 20 ans	0,0%	0,0%
20/24	4,5%	4,5%
25/29	19,7%	19,0%
30/34	21,2%	22,3%
35/39	18,4%	19,9%
40/44	13,0%	11,1%
45/49	11,7%	12,5%
50/54	6,2%	6,1%
55/59	4,9%	4,6%
60/64	0,4%	0,0%
≥ 65 ans	0,0%	0,0%



Place des personnes en situation de handicap déclaré	2011	2012
Handicap	2,7%	2,4%



La Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) regroupe 234 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 et jouer un rôle d'interface entre les entreprises adhérentes et les organismes techniques ou sociaux organisés et gérés pour compte collectif.
- Etudier les problèmes techniques, financiers et juridiques : la connaissance des risques repose sur des observations statistiques les plus larges possible, ce qui implique de mener des études au niveau de l'ensemble du marché. La FFSA établit des statistiques rétrospectives et prospectives de l'assurance, en commun avec le GEMA.
- Informer le public, notamment par l'intermédiaire de son site www.ffsa.fr. La FFSA participe aux grands débats de société par l'intermédiaire du Conseil d'orientation et de réflexion de l'Assurance (CORA) et à travers différentes publications comme la revue Risques.
- Promouvoir les actions de prévention afin de réduire la gravité et la fréquence des risques. La profession agit par le canal de l'association Assureurs Prévention et de son site www.assureurs-prevention.fr, de l'association 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).

www.ffsa.fr



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 45 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 37 500 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, BPCE Assurances, 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, Mutex, Natixis Assurances, Smacl Assurances, le Sou médical, Usu).

www.gema.fr



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 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.

www.metiers-assurance.org






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


ASSUREURS
MUTUALISTES
www.gema.fr


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