

MIXITE et DIVERSITE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES

RAPPORT 2021

(données au 31/12/2019)



Sommaire

1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3
1.1. Structure et évolution des effectifs	3
1.2. Egalité de rémunération	15
1.3. Formation professionnelle	16
2. Place des séniors de 55 ans et plus	20
2.1. Structure et évolution des effectifs	20
2.2. Formation professionnelle	25
3. Place des jeunes de moins de 30 ans	26
3.1. Structure et évolution des effectifs	26
3.2. Formation professionnelle	31
4. Place des personnes en situation de handicap déclaré	33
4.1. Structure et évolution des effectifs	33
4.2. Formation professionnelle	37
Sommaire détaillé	39

Eléments de méthodologie

Fruit d'une collaboration entre l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) et la Fédération Française de l'Assurance (FFA)*, l'édition 2021 des indicateurs de mesure de la mixité et de la diversité dans l'assurance a été élaborée à partir des éléments suivants :*

- les indicateurs issus de l'exploitation des enquêtes annuelles effectuées par l'OEMA sur les données sociodémographiques des salariés des entreprises adhérentes de la FFA pour l'année 2019. Le taux de réponse à ces enquêtes est de 95% ;

- les données sur les rémunérations résultant de l'enquête annuelle menée auprès des entreprises adhérentes de la FFA. Cette enquête porte sur les salaires à temps plein relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 et la convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances du 27 mai 1972

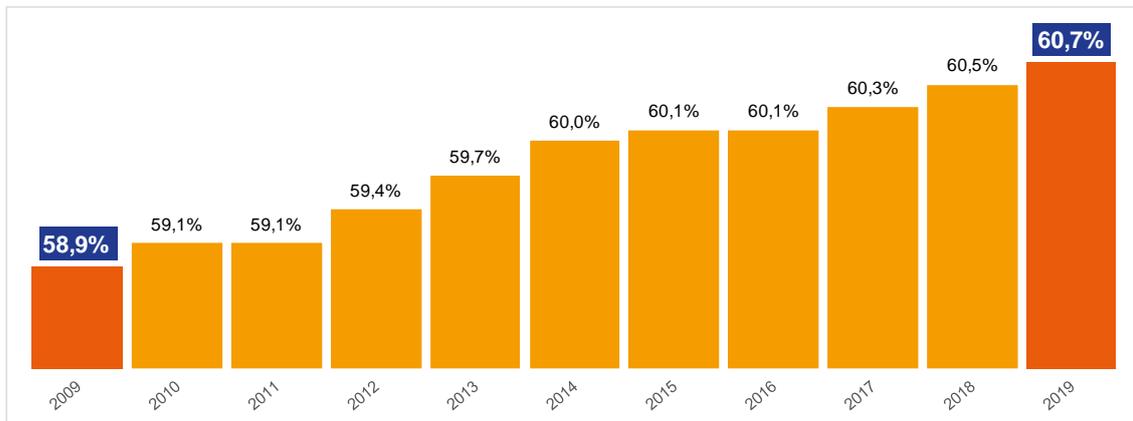
- les données fournies par OPCO Atlas pour les contrats de professionnalisation pris en charge.

* Voir 3^{ème} de couverture

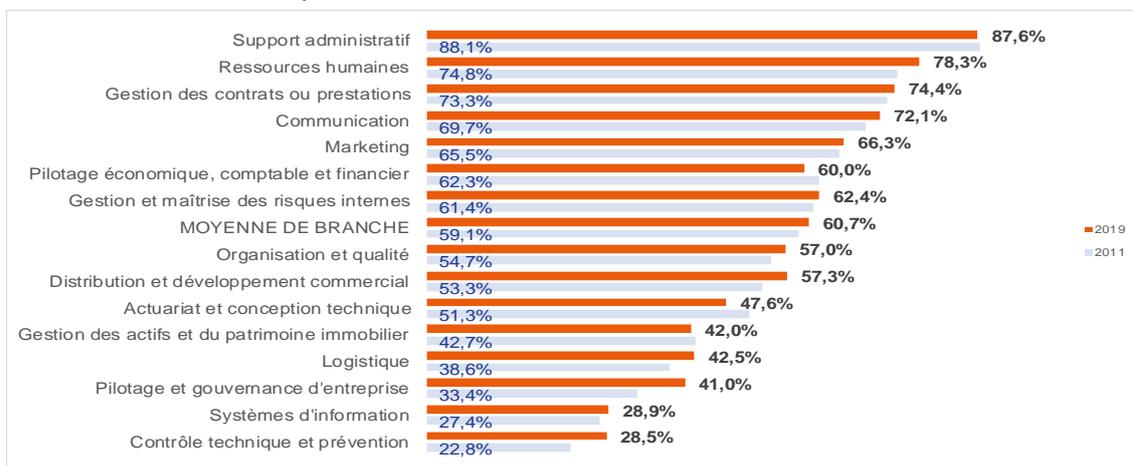
1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1. Structure et évolution des effectifs

1.1.1. Evolution de la part des femmes dans la population totale

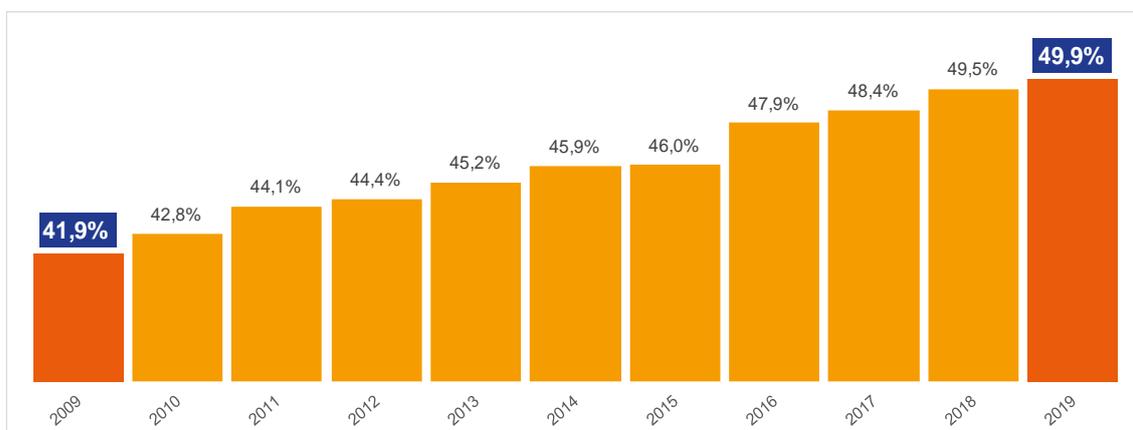


1.1.2. Evolution de la part des femmes selon la famille de métiers

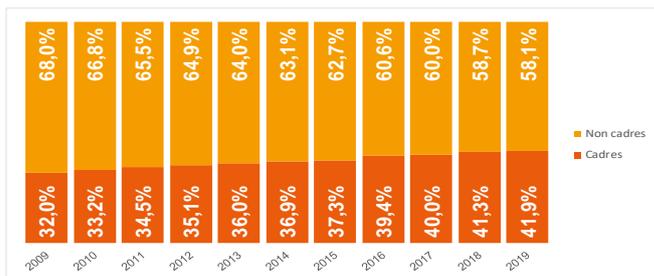


1.1.3. Evolution de la place des femmes parmi les cadres

Part des cadres dans la population totale



Répartition des femmes par statut cadres/non cadres



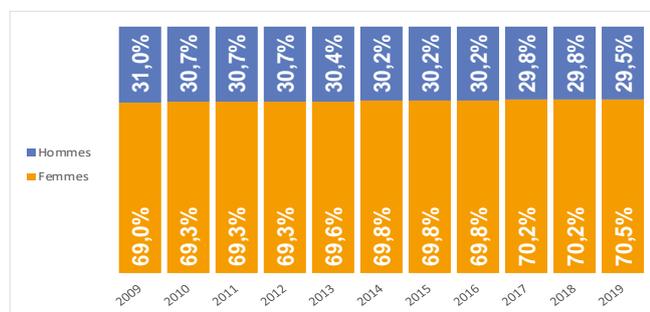
Répartition des hommes par statut cadres/non cadres



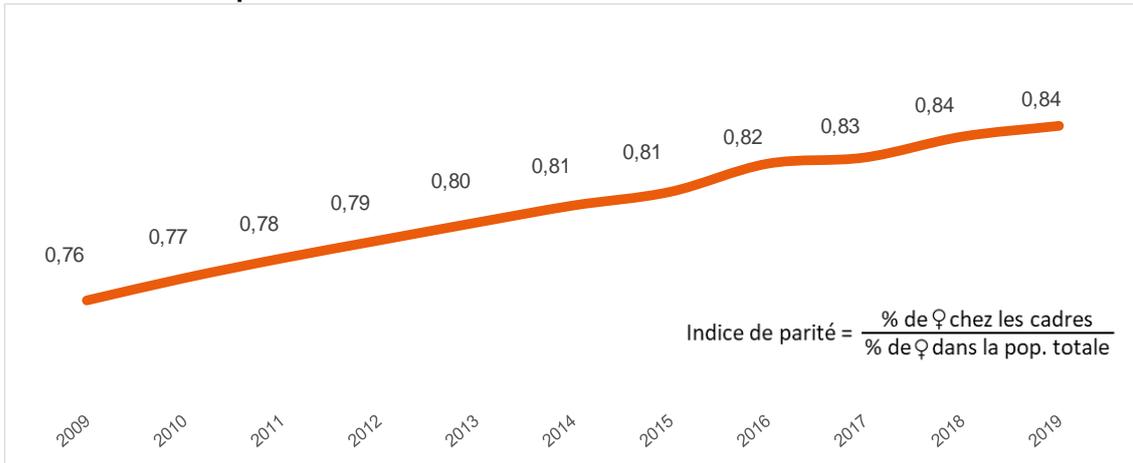
Répartition des cadres par sexe



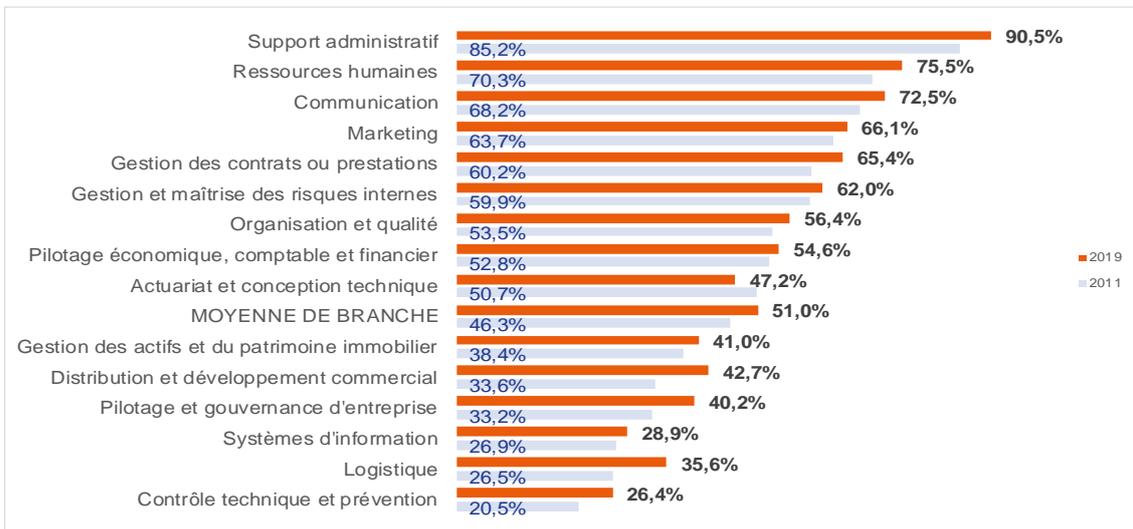
Répartition des non cadres par sexe



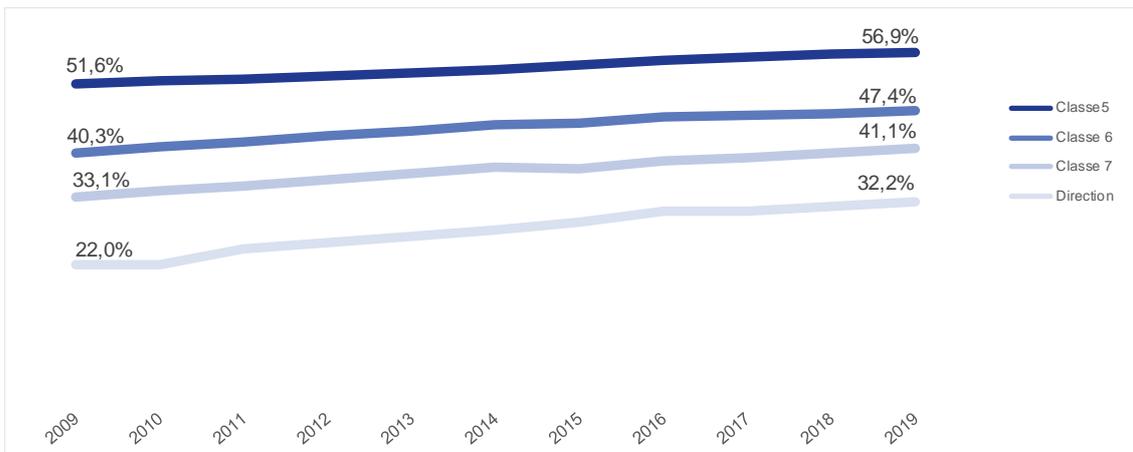
Indices de parité H/F chez les cadres



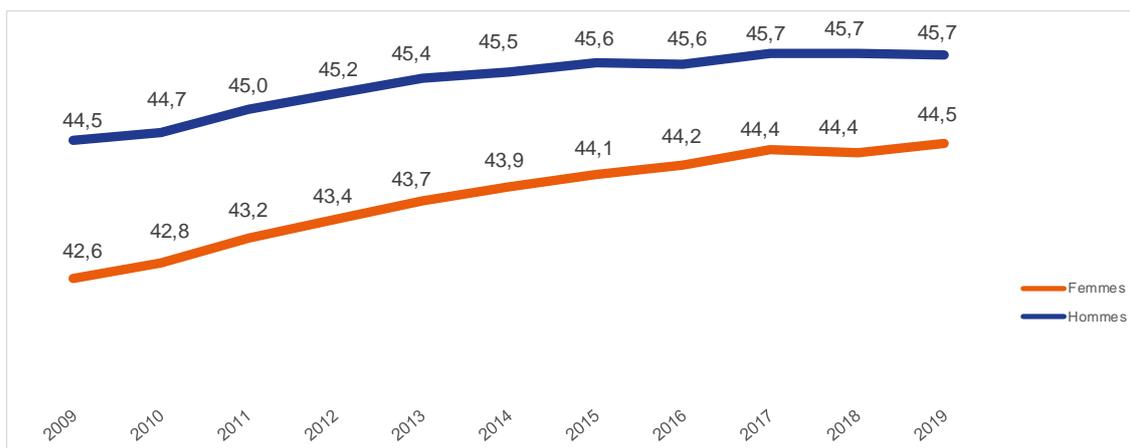
Part des femmes parmi les cadres selon la famille de métiers



Part des femmes cadres par classe (5, 6, 7 et Direction)

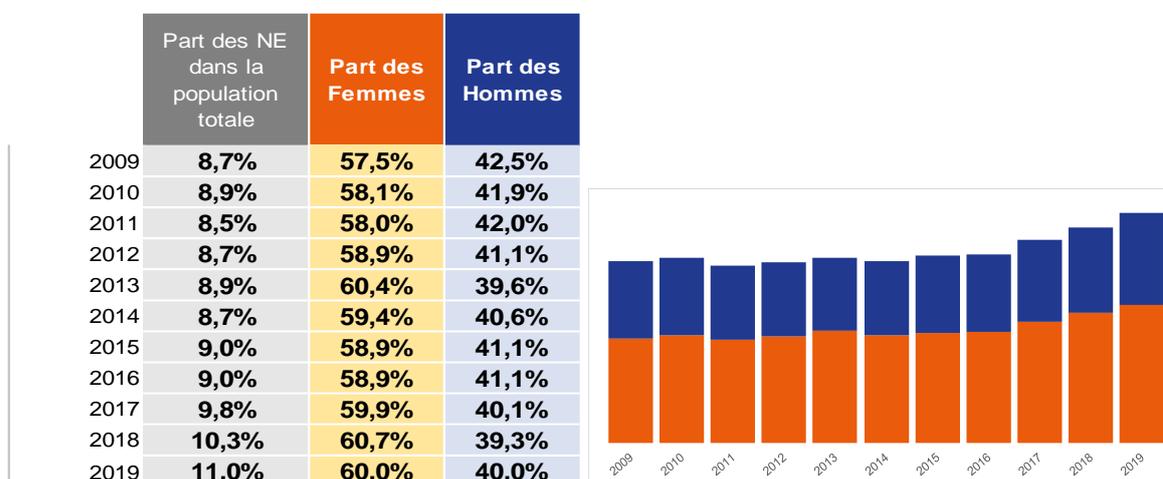


Evolution H/F de l'âge moyen des cadres

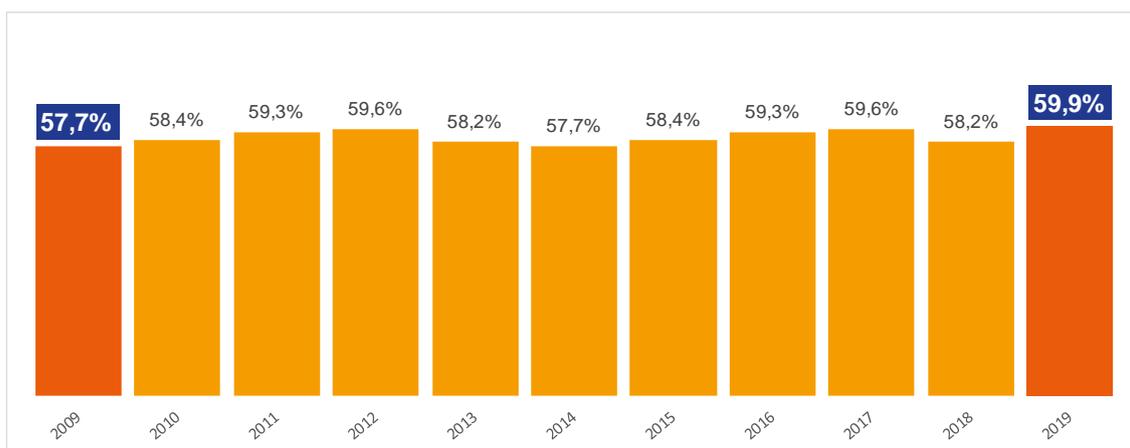


1.1.4. Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE)

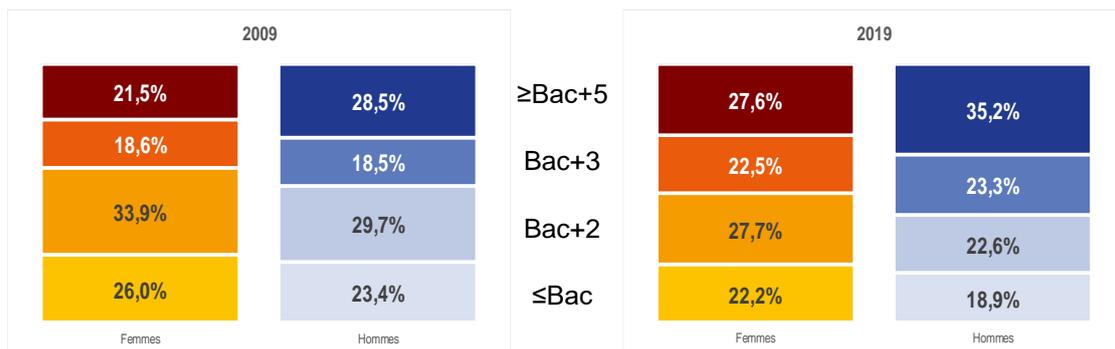
Part des nouveaux entrants dans la population totale et répartition H/F



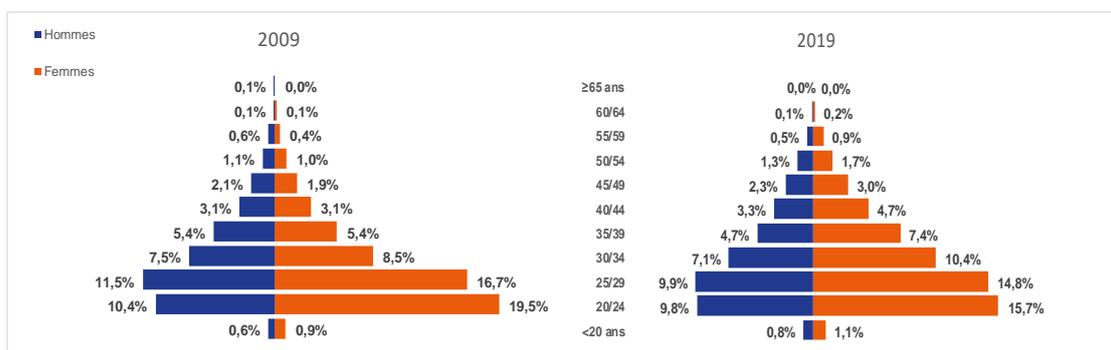
Part des femmes parmi les alternants nouveaux entrants



Répartition H/F des nouveaux entrants par niveau de diplôme



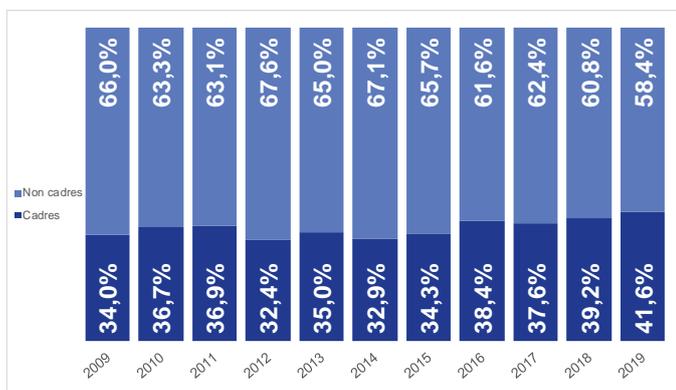
Répartition H/F des nouveaux entrants par tranche d'âges



Répartition des femmes nouvelles entrantes par statut cadres/non cadres

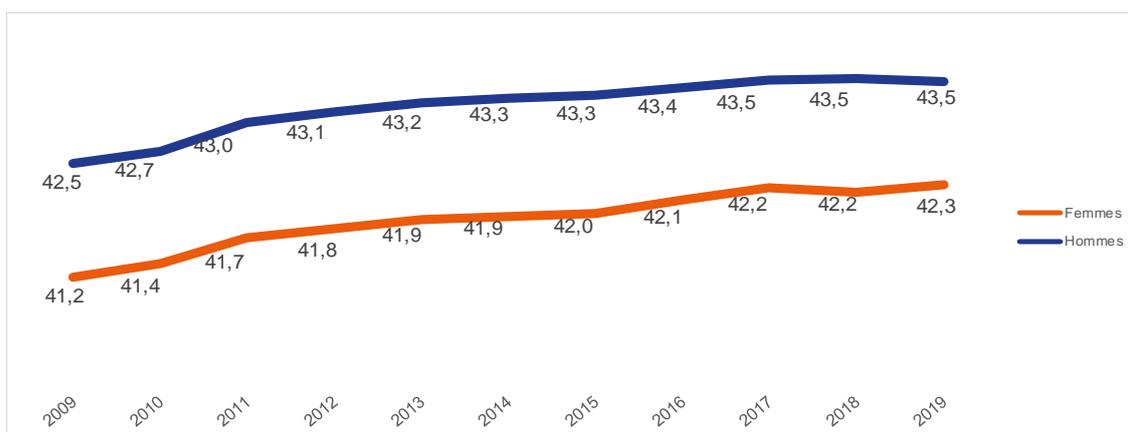


Répartition des hommes nouveaux entrants par statut cadres/non cadres

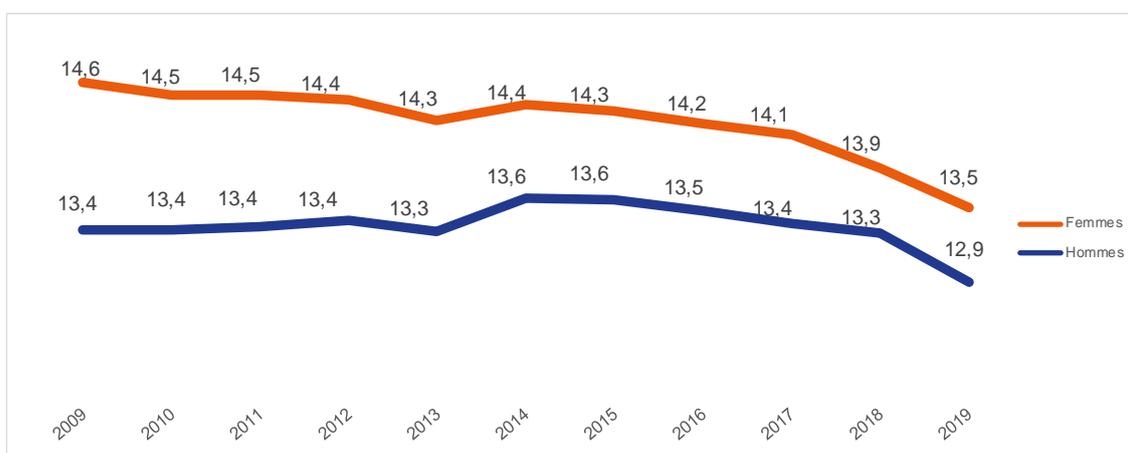


1.1.5. Analyse comparée des âges et anciennetés

Evolution H/F de l'âge moyen



Evolution H/F de l'ancienneté moyenne



1.1.6. Analyse comparée des promotions

Méthodologie : pour les promotions "2019", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI présents tout au long de l'année 2019 (càd présents aux 31/12/2018 et 31/12/2019 dans la même entreprise).

Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels ont été promus au cours de l'année 2019. Par promus, nous entendons :

- les salariés de la CCN 92 (mai et juillet) dont la classe au 31/12/2019 est supérieure à la classe au 31/12/2018,
- les salariés devenus Cadre de direction au 31/12/2019,
- les salariés de la convention PSB au 31/12/2018 devenus EI au 31/12/2019,
- les salariés de la convention PSB ou EI au 31/12/2018 devenus Inspecteur ou Cadre administratif au 31/12/2019.

Indice de promotion des femmes dans les classes cadres

	A % de femmes dans les effectifs en 2018	B % de femmes promues en 2019	Indice B/A (2019)
Classe 4	75,7%	67,6%	0,89
Classe 5	56,6%	50,6%	0,89
Classe 6	46,9%	48,0%	1,02
Classe 7	40,2%	33,8%	0,84

Taux de promotion H/F

2018			2019		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
6,0%	5,5%	5,8%	4,8%	5,4%	5,0%

Lecture : parmi les femmes présentes aux 31 décembre 2018 et 2019, 4,8 % ont été promues au cours de l'année 2019.

Taux de promotion H/F selon la classe d'origine

	2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Hors classe (PSB-EI)	7,4%	7,9%	7,7%	7,3%	11,2%	9,7%
Classe 1	8,6%	21,3%	13,6%	3,9%	22,4%	9,9%
Classe 2	27,7%	19,5%	25,0%	14,8%	15,3%	15,0%
Classe 3	9,2%	10,2%	9,4%	6,5%	8,4%	6,9%
Classe 4	4,6%	6,6%	5,1%	4,3%	6,2%	4,8%
Classe 5	4,5%	5,0%	4,7%	4,1%	5,2%	4,6%
Classe 6	2,9%	2,9%	2,9%	2,8%	2,6%	2,7%
Classe 7	2,3%	2,1%	2,2%	1,2%	1,6%	1,5%

Lecture : parmi les femmes en classe 3 présentes aux 31 décembre 2018 et 2019, 6,5 % ont été promues au cours de l'année 2019.

Taux de promotion H/F selon la famille de métiers

	2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Actuariat et conception technique	4,5%	7,0%	5,7%	5,7%	6,7%	6,2%
Marketing	4,9%	3,6%	4,5%	4,2%	3,7%	4,0%
Distribution et développement commercial	6,6%	6,1%	6,4%	3,6%	5,8%	4,5%
Contrôle technique et prévention	2,3%	2,7%	2,6%	3,7%	3,6%	3,6%
Gestion des contrats ou prestations	6,3%	6,4%	6,4%	5,9%	6,8%	6,1%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	6,2%	6,3%	6,2%	5,5%	5,3%	5,4%
Gestion et maîtrise des risques internes	5,8%	5,1%	5,6%	5,2%	5,3%	5,2%
Pilotage économique, comptable et financier	5,8%	6,7%	6,1%	5,5%	5,6%	5,5%
Support administratif	4,5%	6,2%	4,7%	4,3%	5,8%	4,5%
Logistique	6,0%	5,7%	5,8%	4,5%	4,8%	4,7%
Systèmes d'information	3,6%	3,7%	3,7%	4,1%	3,9%	4,0%
Organisation et qualité	4,7%	4,2%	4,5%	4,6%	4,3%	4,5%
Communication	6,6%	6,0%	6,4%	5,1%	2,9%	4,5%
Ressources humaines	5,4%	3,5%	4,9%	5,1%	4,4%	4,9%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	2,7%	1,6%	2,0%	2,7%	1,6%	2,0%
Autre	8,3%	6,4%	7,7%	2,9%	6,8%	4,5%

Lecture : dans la population des femmes de la famille Actuariat et conception technique présentes au 31/12/2018 et au 31/12/2019, 5,7 % ont été promues au cours de l'année 2019.

Ancienneté et âge moyens H/F des promotions au statut cadre

	2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Age moyen	38,6 ans	40,1 ans	39,2 ans	40,3 ans	38,6 ans	39,7 ans
Ancienneté moyenne	12,2 ans	11,2 ans	11,9 ans	12,8 ans	10,1 ans	11,8 ans

1.1.7. Analyse comparée des fins d'activité

Méthodologie : pour les fins d'activité "2019", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI sortis durant l'année 2019 (càd présents au 31/12/2018 et absents au 31/12/2019). Parmi ceux-ci nous avons sélectionné ceux ayant atteint 59 ans et plus au 31/12/2018.

(Hypothèse : une sortie de notre base à partir de cet âge est considérée comme une cessation d'activité).

Répartition H/F des sorties ≥59 ans

2018		2019	
Femme	Homme	Femme	Homme
57,2%	42,8%	59,2%	42,8%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2019, 59,2% sont des femmes.

Répartition H/F des sorties ≥59 ans par âge

	2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
59 ans	33,2%	26,8%	30,5%	30,4%	24,7%	28,0%
60 ans	23,0%	19,4%	21,4%	17,4%	16,3%	17,0%
61 ans	21,2%	19,4%	20,4%	26,4%	17,7%	22,8%
62 ans	9,4%	12,6%	10,8%	11,5%	16,9%	13,7%
63 ans	4,8%	7,0%	5,8%	5,2%	8,7%	6,7%
64 ans	3,8%	5,7%	4,6%	4,3%	6,3%	5,1%
65 ans et +	4,6%	9,1%	6,5%	4,8%	9,4%	6,7%

Lecture : 28% des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2019 avaient 59 ans.

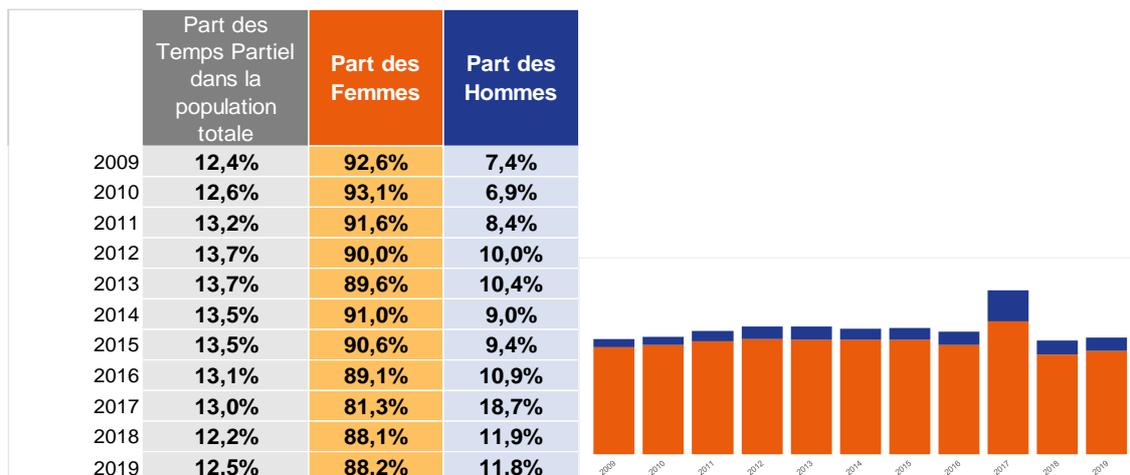
Répartition H/F des sorties ≥59 ans par famille de métiers

	2018			2019		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Actuariat et conception technique	1,1%	1,4%	1,2%	1,0%	1,5%	1,2%
Marketing	0,5%	0,7%	0,6%	1,1%	1,0%	1,1%
Distribution et développement commercial	20,5%	29,4%	24,3%	22,6%	27,4%	24,6%
Contrôle technique et prévention	0,7%	3,6%	1,9%	0,8%	2,2%	1,4%
Gestion des contrats ou prestations	39,9%	20,6%	31,6%	38,6%	22,0%	31,8%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	0,4%	0,9%	0,6%	0,4%	1,2%	0,7%
Gestion et maîtrise des risques internes	1,5%	2,3%	1,8%	1,5%	2,3%	1,9%
Pilotage économique, comptable et financier	6,1%	5,1%	5,7%	6,7%	4,9%	6,0%
Support administratif	11,9%	1,9%	7,6%	12,1%	1,0%	7,6%
Logistique	4,2%	7,2%	5,5%	4,2%	7,8%	5,7%
Systèmes d'information	3,0%	11,4%	6,6%	3,5%	14,4%	8,0%
Organisation et qualité	2,8%	3,7%	3,2%	2,2%	3,7%	2,8%
Communication	1,2%	0,5%	0,9%	0,7%	0,8%	0,7%
Ressources humaines	2,7%	1,3%	2,1%	2,2%	2,1%	2,2%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	2,3%	9,2%	5,3%	1,5%	6,1%	3,4%
Autre	1,2%	0,8%	1,0%	0,8%	1,4%	1,1%

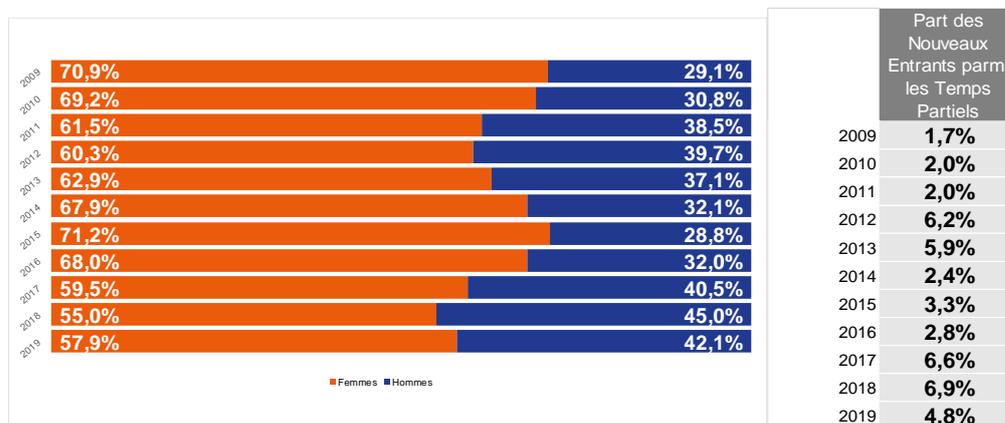
Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2019, 31,8% travaillaient en Gestion de contrats.

1.1.8. Focus sur le temps partiel (TP)

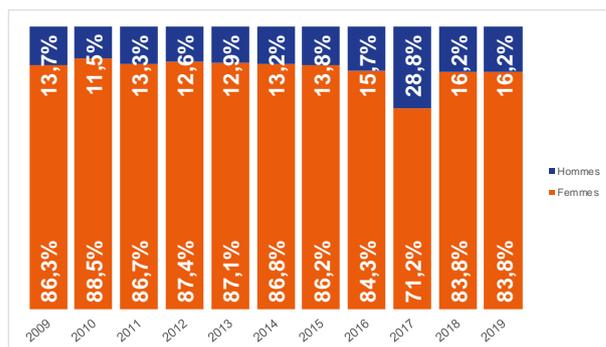
Part des temps partiels dans la population totale et répartition H/F



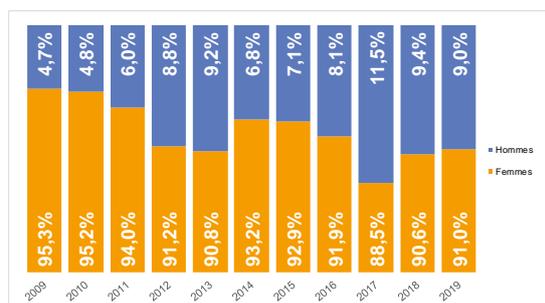
Part des nouveaux entrants parmi les temps partiel et répartition H/F



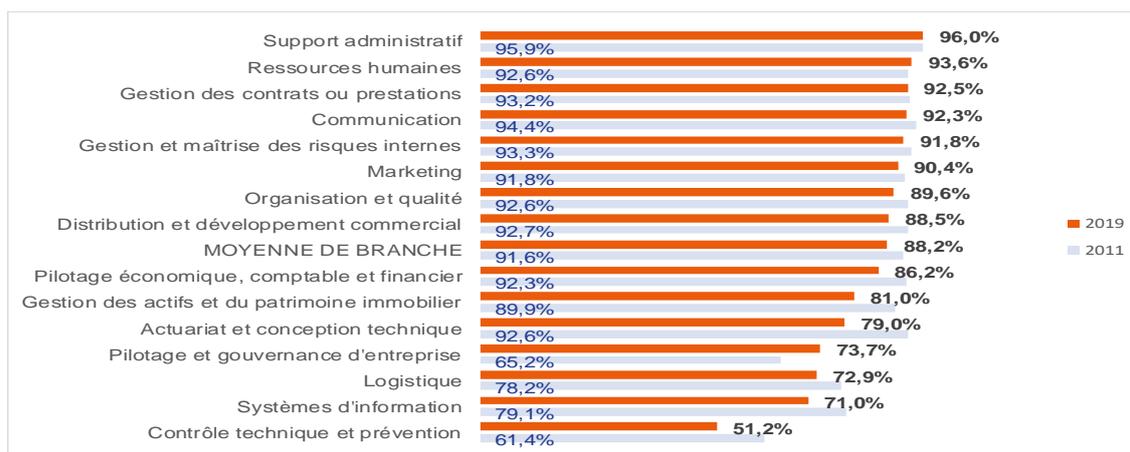
Répartition des cadres à temps partiel par sexe



Répartition des non cadres à temps partiel par sexe



Part des femmes parmi les temps partiels selon la famille de métiers

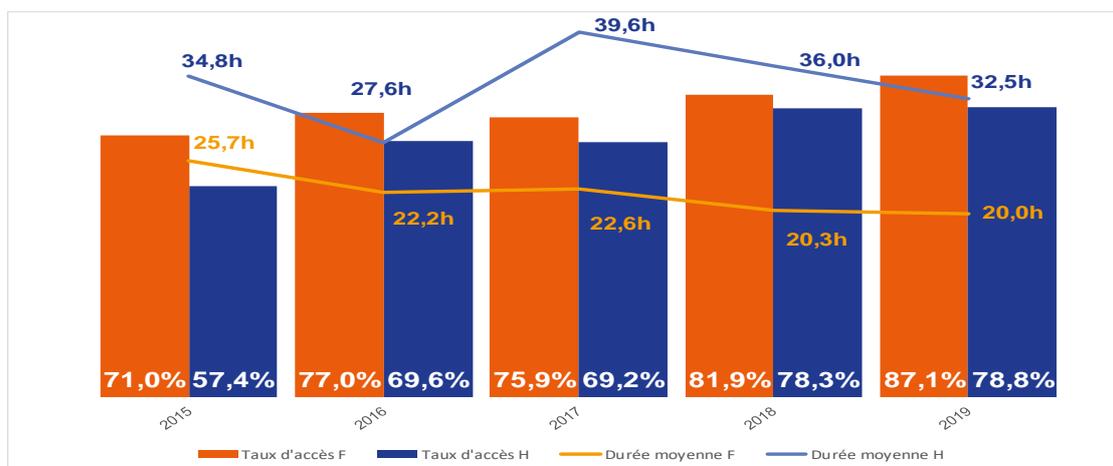


Taux de promotion H/F des temps partiels

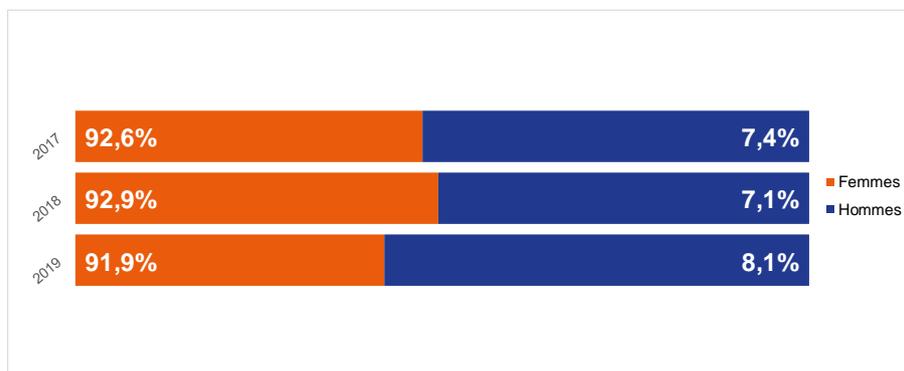
2018			2019		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
4,5%	3,2%	4,2%	3,5%	2,5%	3,4%

Lecture : dans la population des femmes à TP présentes au 31/12/2018 et au 31/12/2019, 3,5 % ont été promues au cours de l'année 2019.

Taux d'accès et durée moyenne de formation H/F des temps partiels



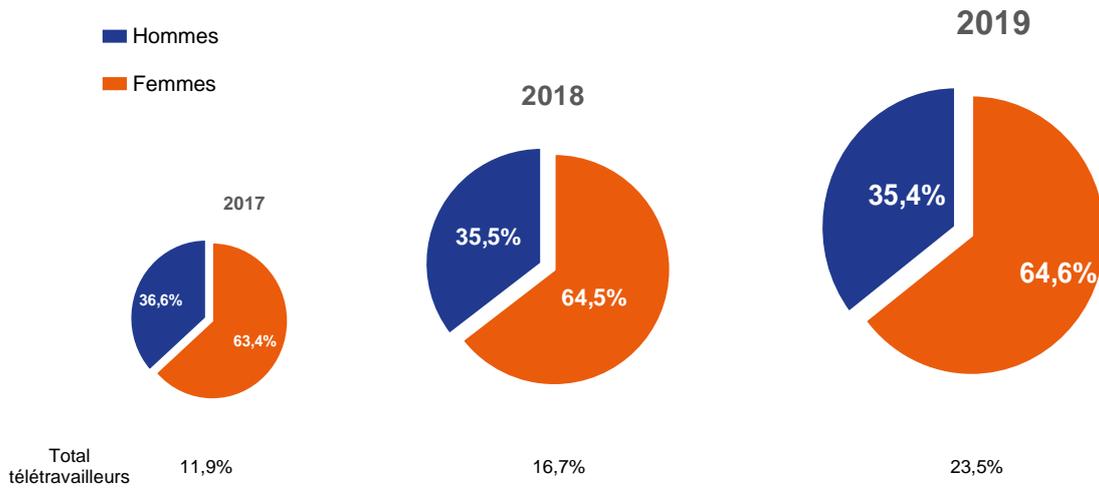
Répartition H/F des télétravailleurs à temps partiels



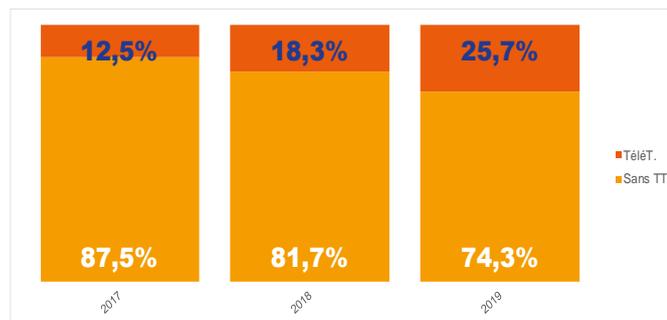
Rappel : dans la population des salariés à temps partiel au 31/12/2019, 88,2% sont des femmes.

1.1.9. Focus sur le télétravail

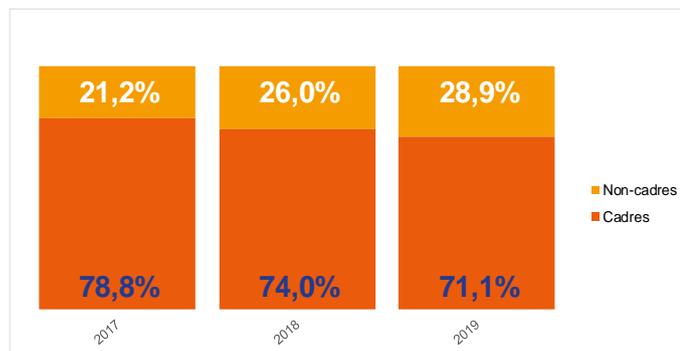
Part des femmes parmi les télétravailleurs



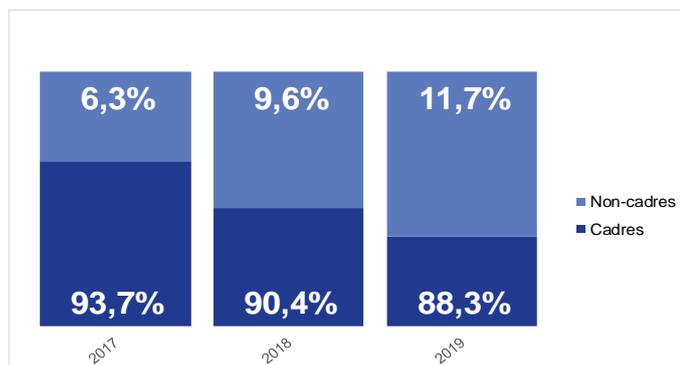
Part des télétravailleuses parmi les femmes



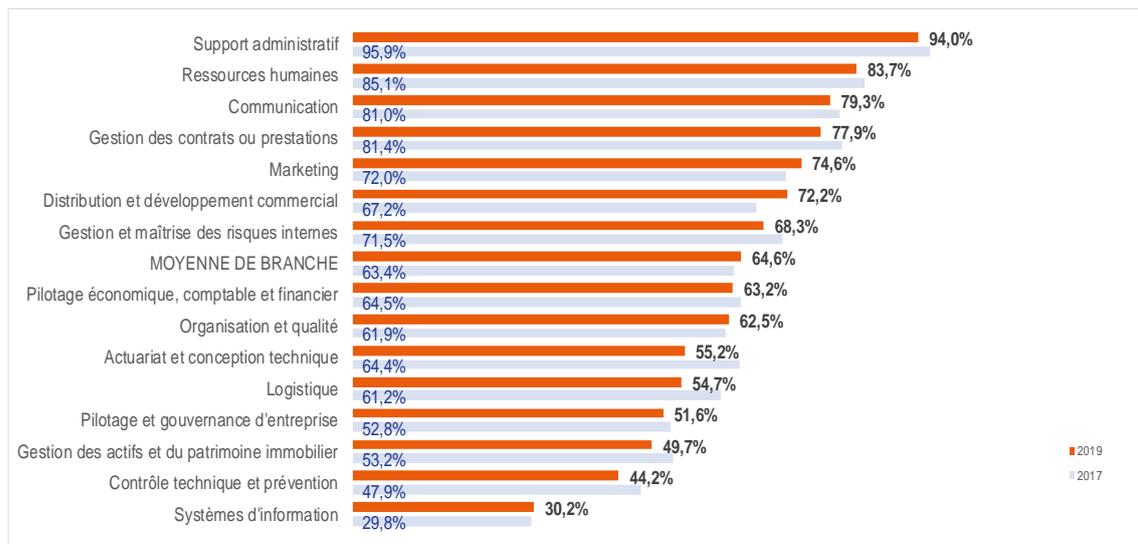
Répartition des femmes télétravailleuses par statut cadres/non cadres



Répartition des hommes télétravailleurs par statut cadres/non cadres



Part des femmes parmi les télétravailleurs selon la famille de métiers



1.2. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

Données fournies sur les rémunérations des femmes et des hommes dans les rapports établis à l'attention des organisations syndicales de salariés des sociétés d'assurances en application de l'article D.2241-1 du code du travail en vue des négociations des rémunérations minimales annuelles, intégrant les salariés à temps partiel

1.2.1. Convention collective nationale du 27 mai 1992 – Personnel administratif

Distribution de la rémunération théorique au sens de la RMA par sexe- Données au 31/12/2019

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 1	19 727	23 295	24 628	31 961	ns	ns	ns	ns
Classe 2	20 756	24 677	26 122	33 294	1,6%	7,2%	5,7%	6,5%
Classe 3	24 000	27 214	28 629	35 321	0,0%	-1,2%	-1,3%	-3,0%
Classe 4	28 443	33 396	34 246	41 000	-1,7%	-1,4%	-1,2%	-0,6%
Classe 5	35 354	42 504	44 125	54 997	1,9%	4,2%	4,2%	5,8%
Classe 6	47 305	58 668	60 269	75 000	3,8%	5,2%	5,1%	5,0%
Classe 7	64 321	80 000	82 645	102 696	1,6%	2,9%	4,0%	5,5%

Lecture : La rémunération moyenne théorique des hommes de classe 2 est supérieure de 5,7% par rapport à celle des femmes de même classe.

Source : Enquête annuelle FFA / OEMA

1.2.2. Convention collective nationale du 27 juillet 1992 – Inspection d'assurance

Distribution de la rémunération annuelle brute perçue par sexe - Données au 31/12/2019

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 5	41 397	67 254	73 716	113 492	8,0%	18,4%	17,0%	14,5%
Classe 6	57 425	78 798	85 915	121 411	10,4%	12,6%	14,6%	16,9%
Classe 7	88 574	114 014	120 151	159 437	7,0%	7,8%	8,0%	9,4%

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes inspecteurs de classe 5 est supérieure de 17,0% par rapport à celle des femmes de même statut.

Source : Enquête annuelle FFA / OEMA

1.2.3. Convention collective nationale du 27 mars 1972 – Salariés commerciaux

Distribution de la rémunération annuelle brute perçue par sexe - Données au 31/12/2019

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
COM I	23 014	36 583	41 755	64 641	8,2%	10,0%	13,7%	15,5%
COM II	29 789	48 429	53 575	83 401	3,7%	5,2%	7,1%	9,5%

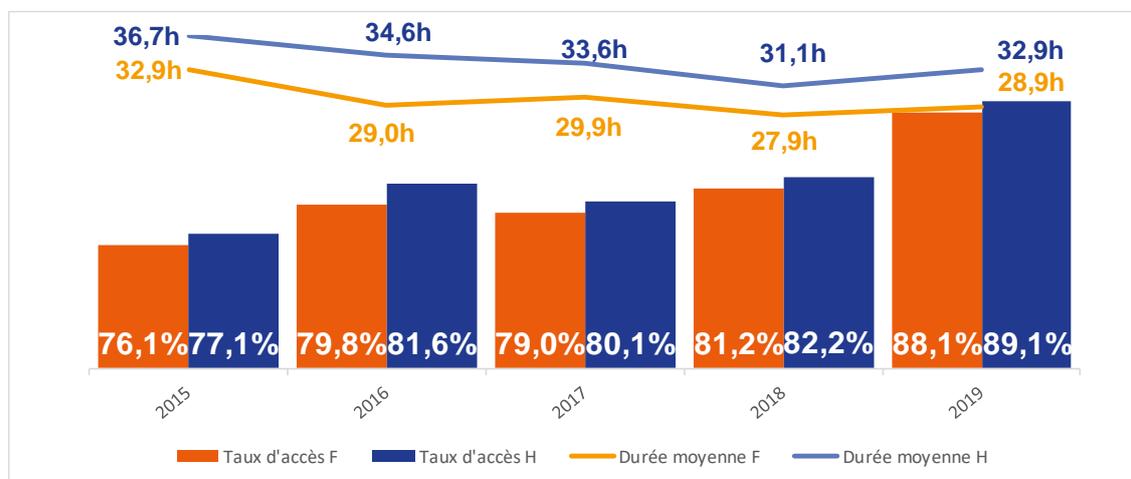
Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes COM I est supérieure de 13,7% par rapport à celle des femmes de même statut.

COM I : Salariés commerciaux de niveau I (ex PSB) / *COM II* : Salariés commerciaux de niveau II (ex EI)

Source : Enquête annuelle FFA / OEMA

1.3. Formation professionnelle

1.3.1. Comparaison H/F des taux d'accès et durées moyennes de formation

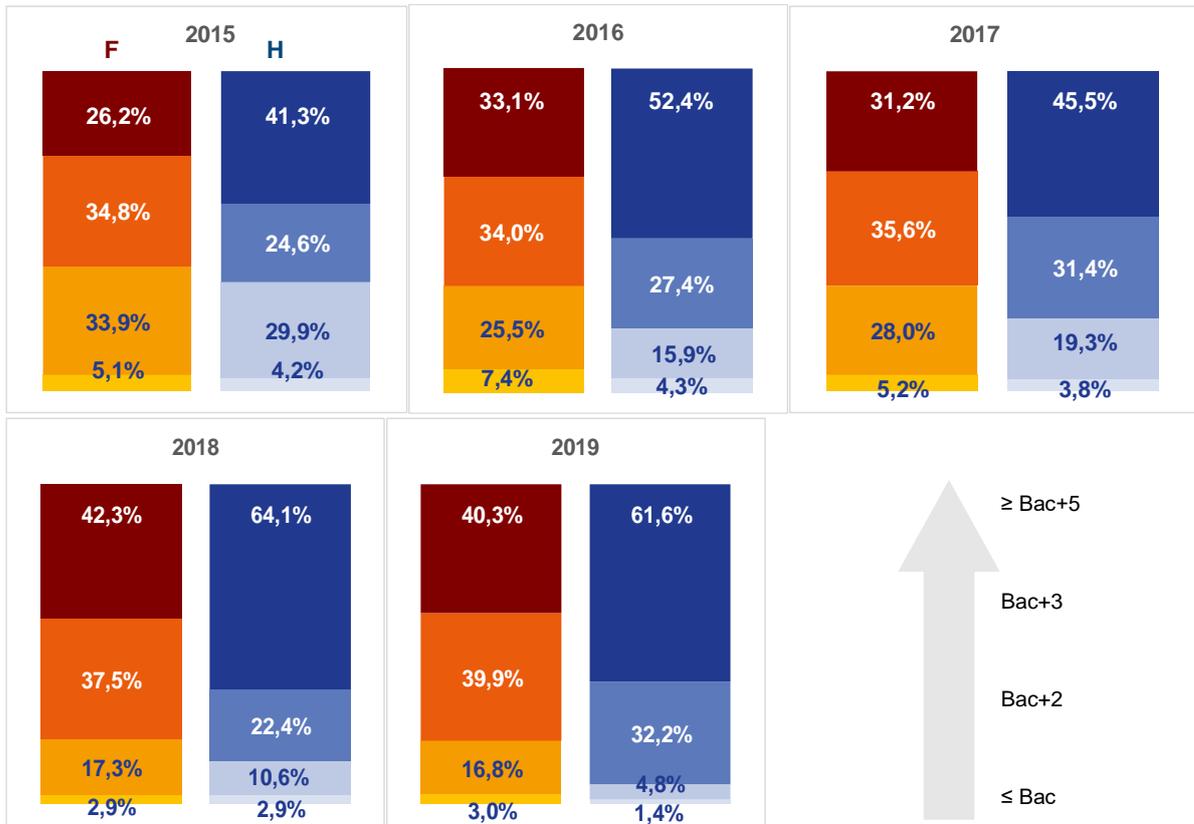


		2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'accès	Femme	76,1%	79,8%	79,0%	81,2%	88,1%
	Homme	77,1%	81,6%	80,1%	82,2%	89,1%
	Total	76,5%	80,5%	79,4%	81,6%	88,5%
Durée moyenne	Femme	32,9 h	29,0 h	29,9 h	27,9 h	28,9 h
	Homme	36,7 h	34,6 h	33,6 h	31,1 h	32,9 h
	Total	34,4 h	31,2 h	31,3 h	29,1 h	30,5 h

1.3.2. Comparaison H/F des 3 premiers domaines de formation

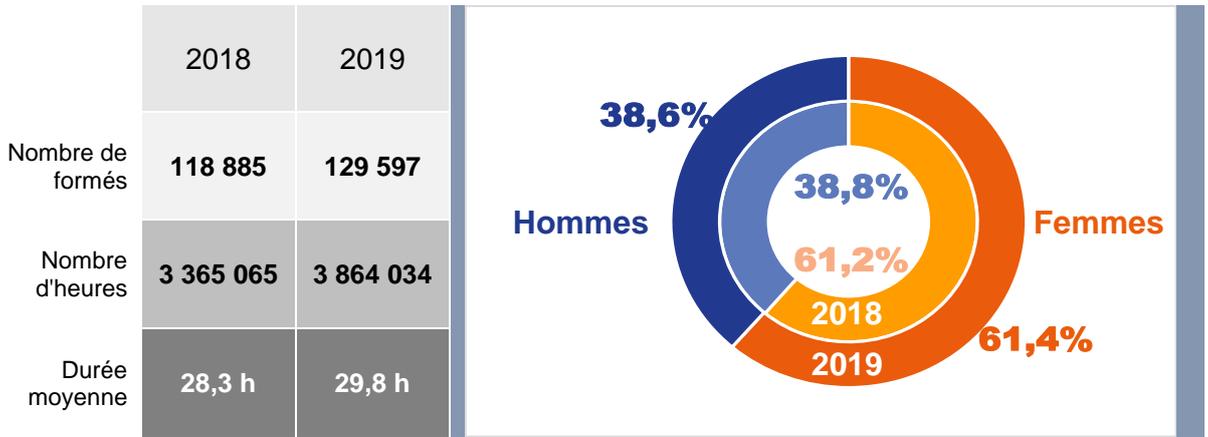
		Femme		Homme	
2015	Assurance et réassurance	46,0%	Assurance et réassurance	35,0%	
	Commercial et marketing	11,5%	Commercial et marketing	21,2%	
	Informatique	7,6%	Informatique	9,5%	
2016	Assurance et réassurance	33,9%	Assurance et réassurance	27,0%	
	Commercial et marketing	15,8%	Commercial et marketing	22,0%	
	Développement personnel	5,8%	Management	7,0%	
2017	Assurance et réassurance	41,7%	Assurance et réassurance	31,2%	
	Commercial et marketing	13,6%	Commercial et marketing	22,7%	
	Management	5,8%	Informatique	7,5%	
2018	Assurance et réassurance	44,2%	Assurance et réassurance	32,7%	
	Commercial et marketing	10,4%	Commercial et marketing	17,9%	
	Management	6,5%	Management	8,3%	
2019	Assurance et réassurance	38,9%	Assurance et réassurance	34,8%	
	Commercial et marketing	15,7%	Commercial et marketing	19,4%	
	Management	5,8%	Management	7,6%	

1.3.3. Répartition H/F des formations diplômantes par niveau

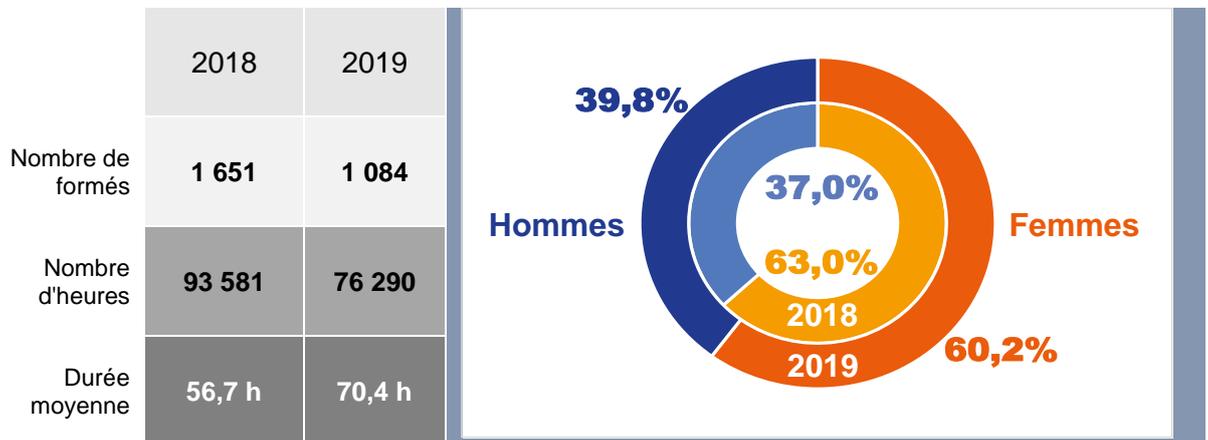


1.3.4. Comparaison H/F des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences



Compte Personnel de Formation



1.3.5. Focus sur les contrats de professionnalisation pris en charge par l'Opco Atlas

Contrats de professionnalisation		au 31/12/2019
Jeunes - de 26 ans		1 775
Adultes + de 26 ans		645
Total		2 420
Femmes		1 489
Hommes		931
Total		2 420
CDD		2 180
CDI		240
Total		2 420
Contrats TH		53

	égal à 6 mois	De 6 à 12 mois	De 12 à 24 mois	Egal à 24 mois	Total général
Assurances	72	1 011	314	27	1 424
Autres	1	95	23	16	135
Commerce et Vente	2	132	136	3	273
Comptabilité-Gestion	1	171	147	6	325
Informatique	0	64	55	9	128
Secrétariat	0	75	86	0	161
Total générale	76	1 548	761	61	2 446

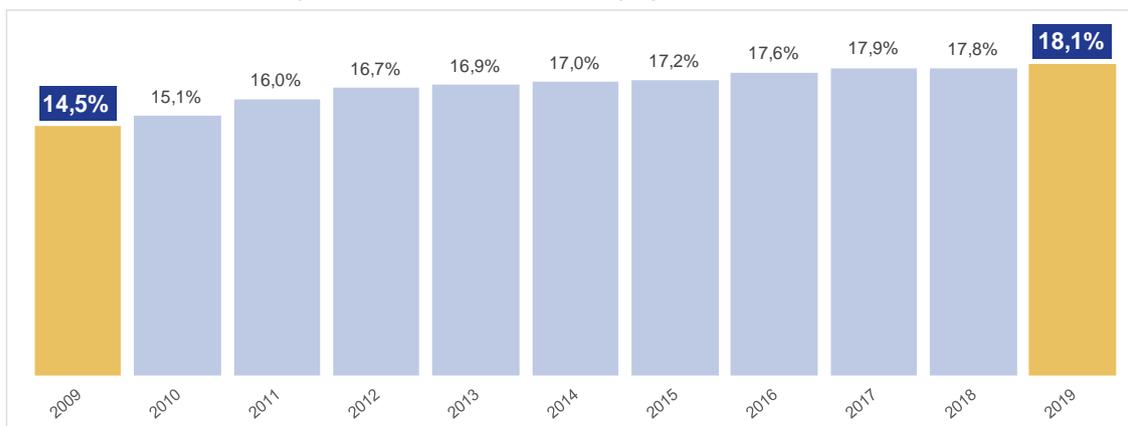
Nombre d'entreprise	148
---------------------	-----

NB de contrats démarrage 2019	2 420
Dont Moins de 30 ans	2 039
Dont 55 ans et plus	4

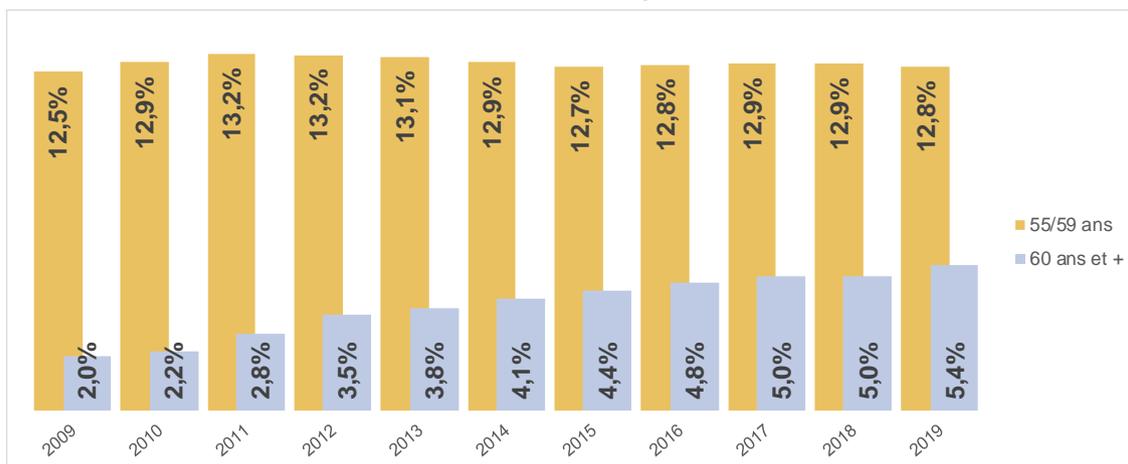
2. Place des séniors de 55 ans et plus

2.1. Structure et évolution des effectifs séniors

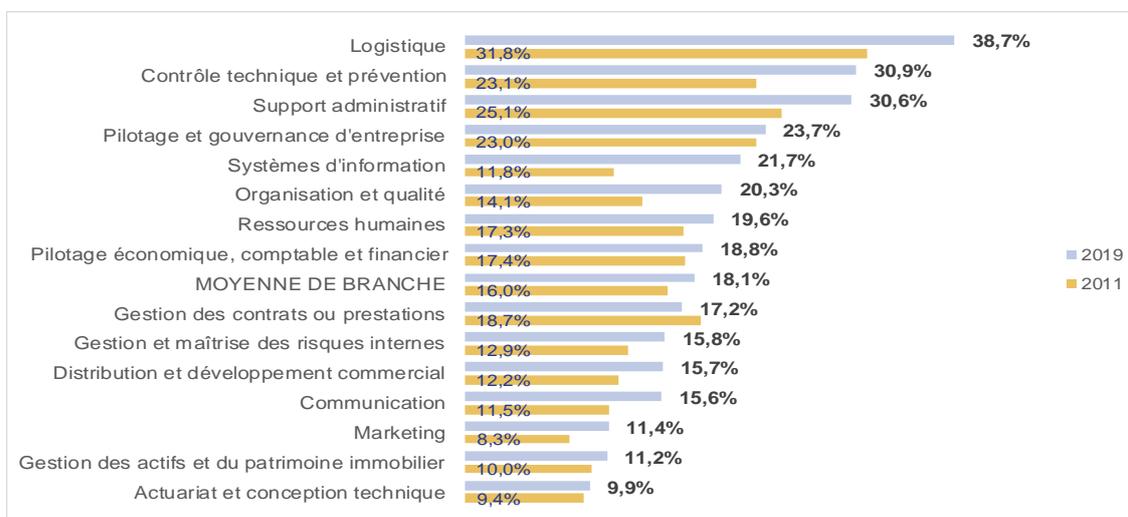
2.1.1. Evolution de la part des séniors dans la population totale



2.1.2. Evolution de la répartition par tranche d'âge



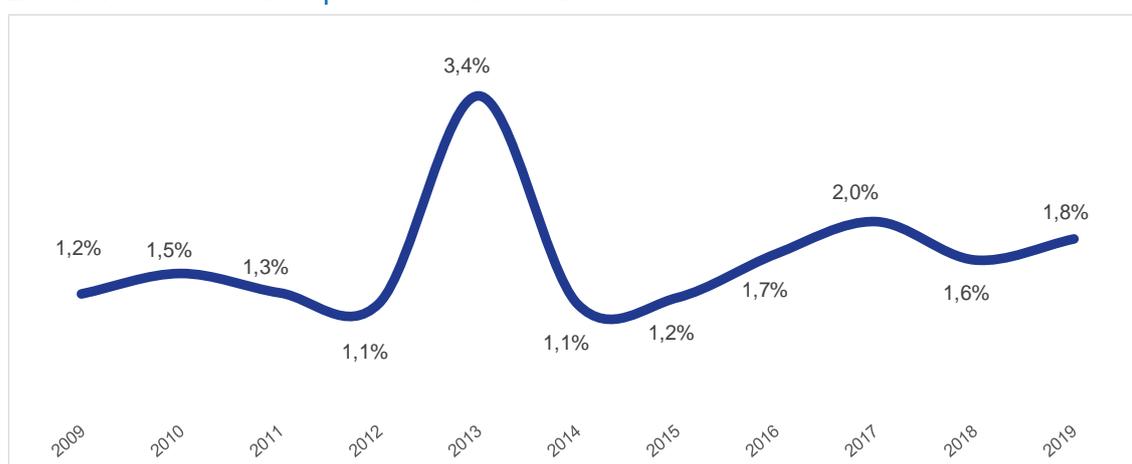
2.1.3. Part des séniors selon la famille de métiers



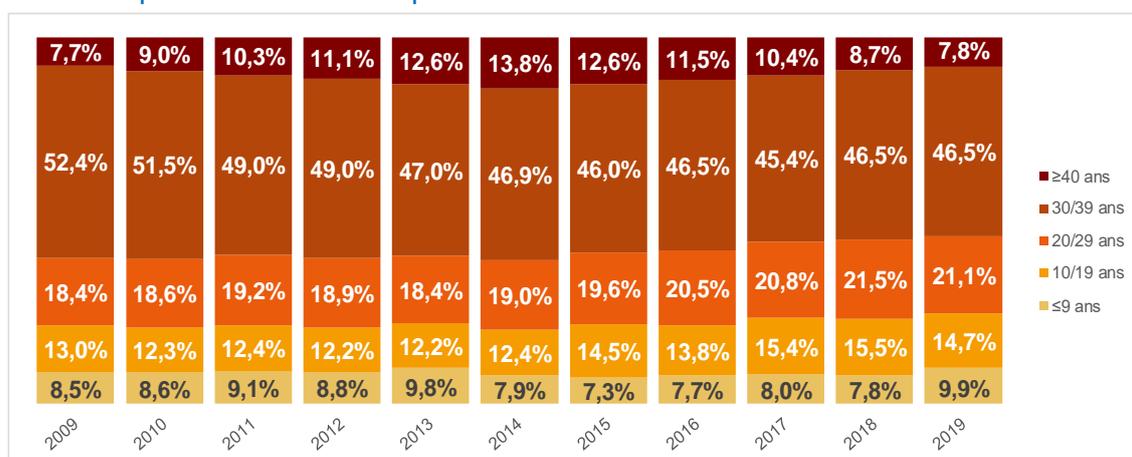
2.1.4. Répartition des séniors par statut cadres/non cadres



2.1.5. Part des séniors parmi les nouveaux entrants



2.1.6. Répartition des séniors par ancienneté

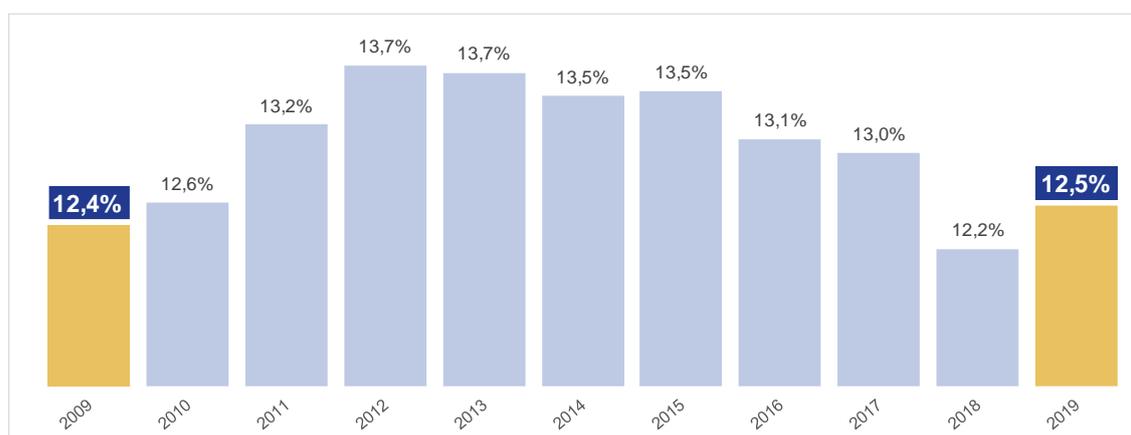


2.1.7. Analyse comparée des âges de cessation d'activité

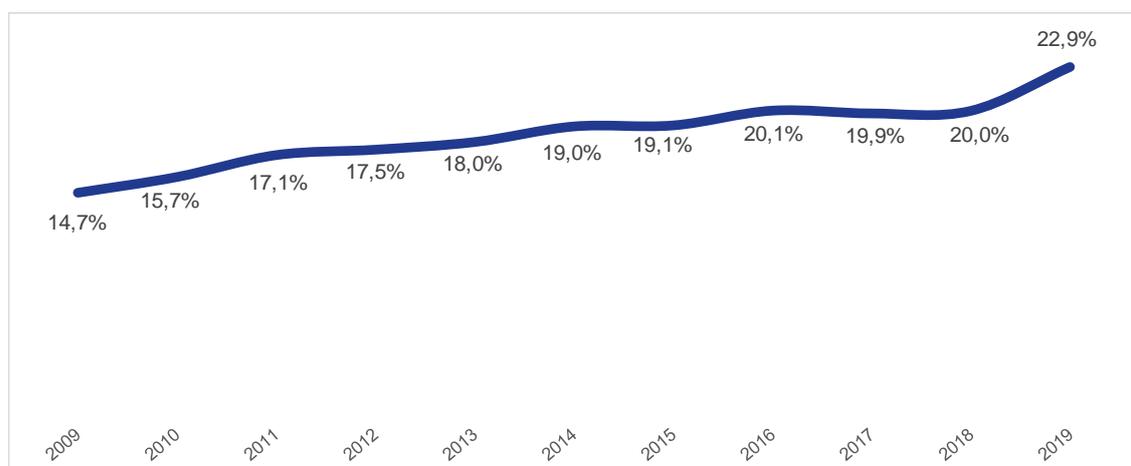
	Cadres	Non cadres	Total
2009	60 ans 2 mois	59 ans 6 mois	59 ans 10 mois
2010	60 ans 3 mois	59 ans 11 mois	60 ans 1 mois
2011	60 ans 5 mois	59 ans 11 mois	60 ans 2 mois
2012	60 ans 6 mois	60 ans 1 mois	60 ans 4 mois
2013	60 ans 8 mois	60 ans	60 ans 4 mois
2014	60 ans 11 mois	60 ans 1 mois	60 ans 6 mois
2015	61 ans	60 ans 2 mois	60 ans 7 mois
2016	60 ans 10 mois	60 ans 4 mois	60 ans 7 mois
2017	61 ans 5 mois	60 ans 6 mois	60 ans 11 mois
2018	61 ans 4 mois	60 ans 10 mois	61 ans 1 mois
2019	61 ans 5 mois	60 ans 9 mois	61 ans 1 mois

2.1.8. Focus sur les séniors à temps partiel (TP)

Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



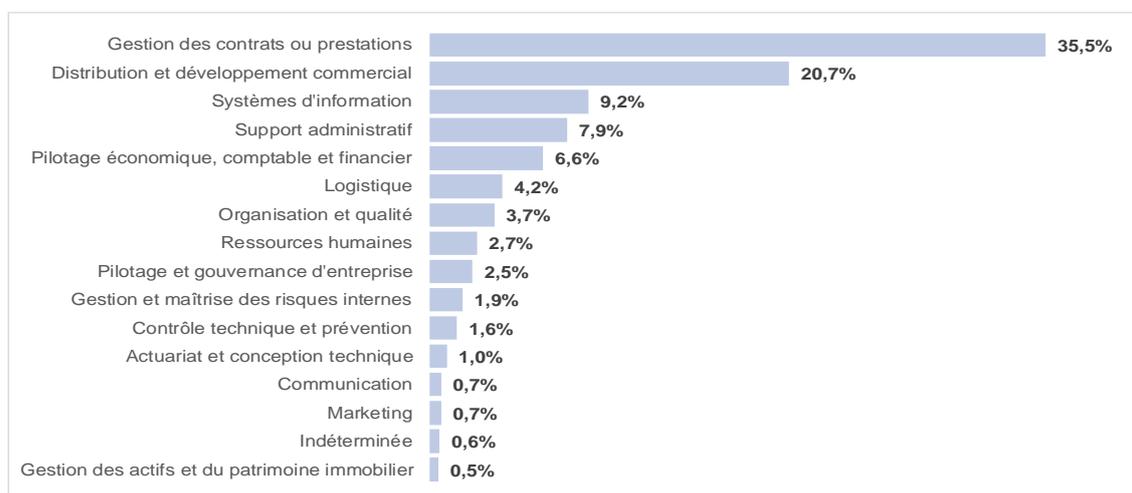
Part des séniors parmi les temps partiels



Répartition des séniors à temps partiel par statut cadre/non cadres



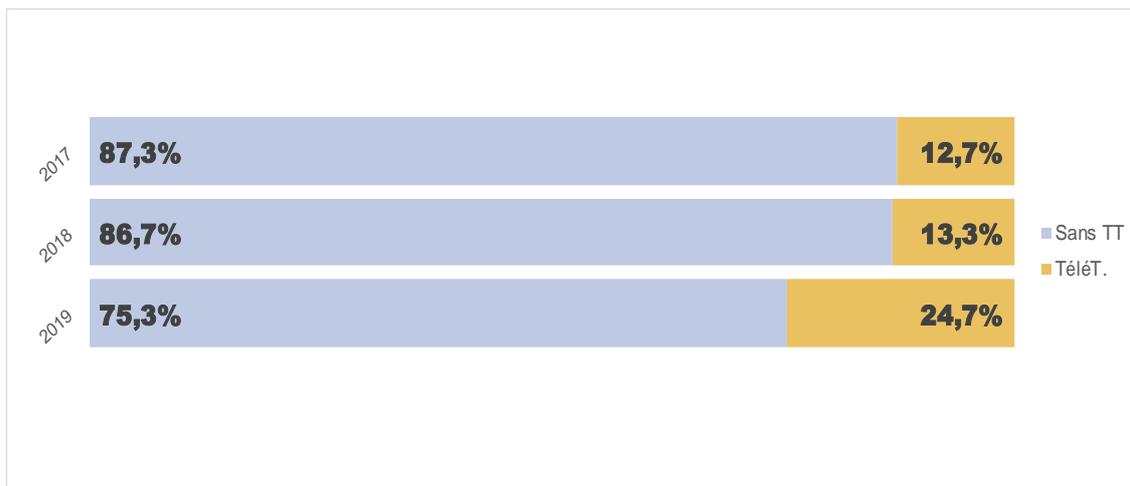
Répartition des séniors à temps partiel par famille de métiers



Taux d'accès et durée moyenne de formation des séniors à temps partiel

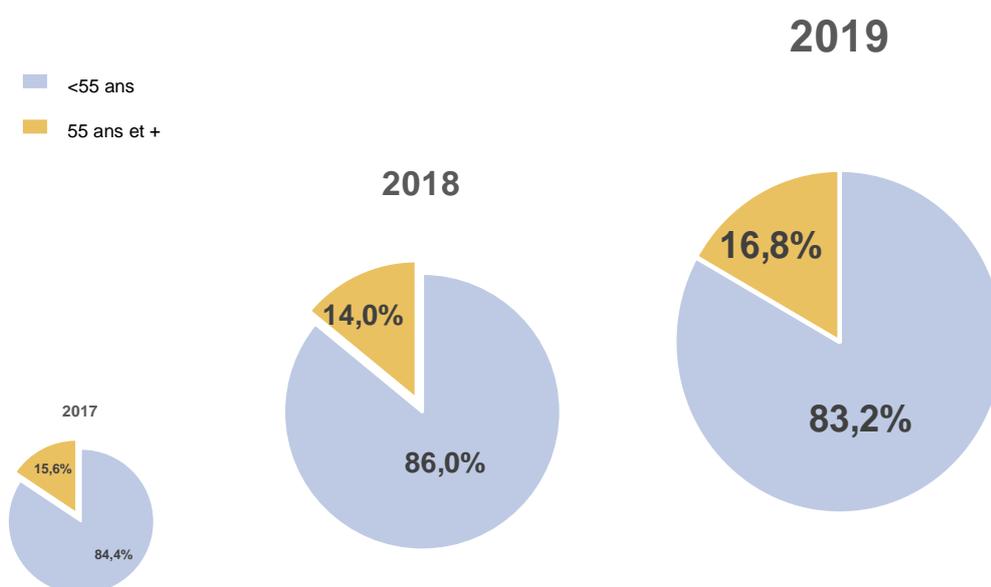
	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'accès	54,8%	64,2%	63,5%	69,1%	73,6%
Durée moyenne	17,1 h	15,0 h	13,9 h	13,1 h	13,4 h

Part des télétravailleurs parmi les seniors à temps partiels

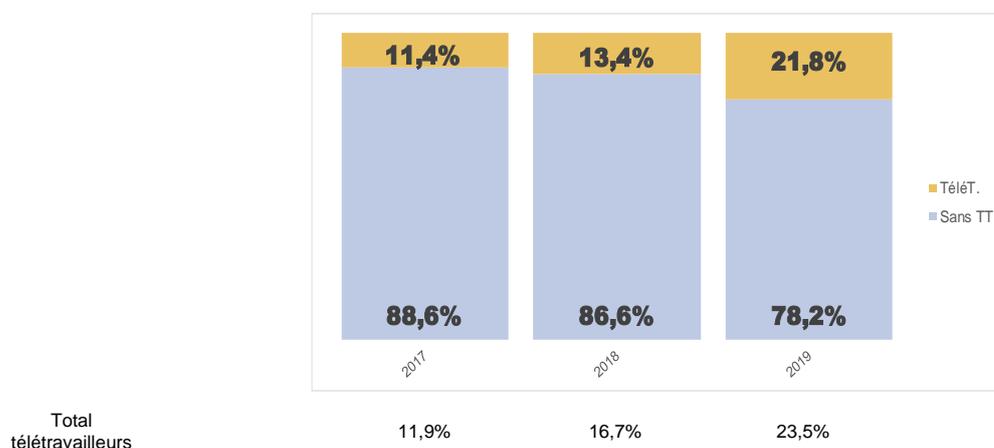


2.1.9. Focus sur le télétravail

Part des seniors parmi les télétravailleurs



Part des télétravailleurs parmi les seniors



2.2. Formation professionnelle des séniors de 55 ans et plus

2.2.1. Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation

	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'accès	65,0%	70,8%	69,5%	74,6%	80,3%
Durée moyenne	20,8 h	18,8 h	17,2 h	17,3 h	17,8 h

2.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation

Séniors		
2015	Assurance et réassurance	35,8%
	Informatique	10,3%
	Commercial et marketing	8,9%
2016	Assurance et réassurance	25,1%
	Commercial et marketing	11,1%
	Développement personnel	8,0%
2017	Assurance et réassurance	28,2%
	Commercial et marketing	13,0%
	Informatique	8,0%
2018	Assurance et réassurance	30,9%
	Commercial et marketing	10,2%
	Management	8,5%
2019	Assurance et réassurance	30,1%
	Commercial et marketing	10,0%
	Management	7,7%

2.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences

	2018	2019
Nombre de séniors	19 489	22 822
Nombre d'heures	333 984	397 322
Durée moyenne	17,1 h	17,4 h

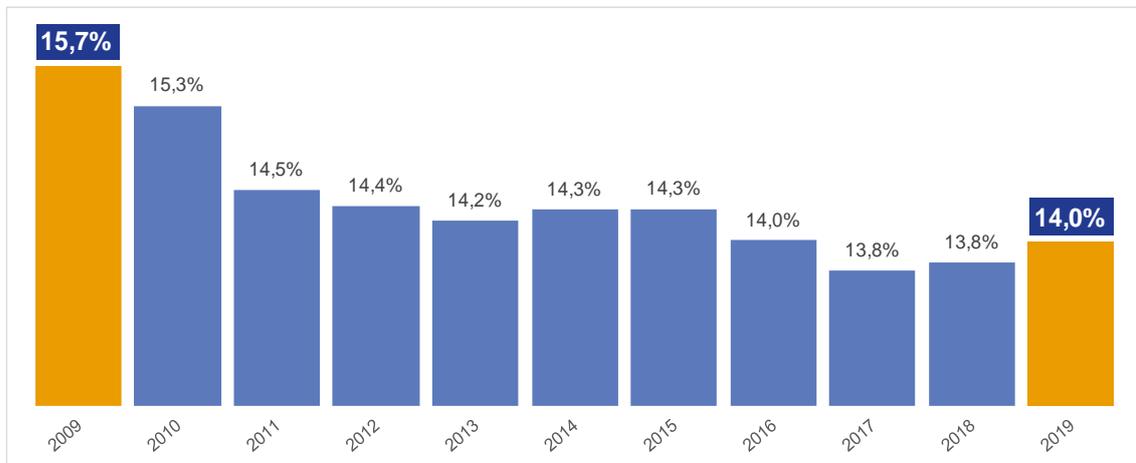
Compte Personnel de Formation

	2018	2019
Nombre de séniors	171	146
Nombre d'heures	4 596	8 986
Durée moyenne	26,9 h	61,7 h

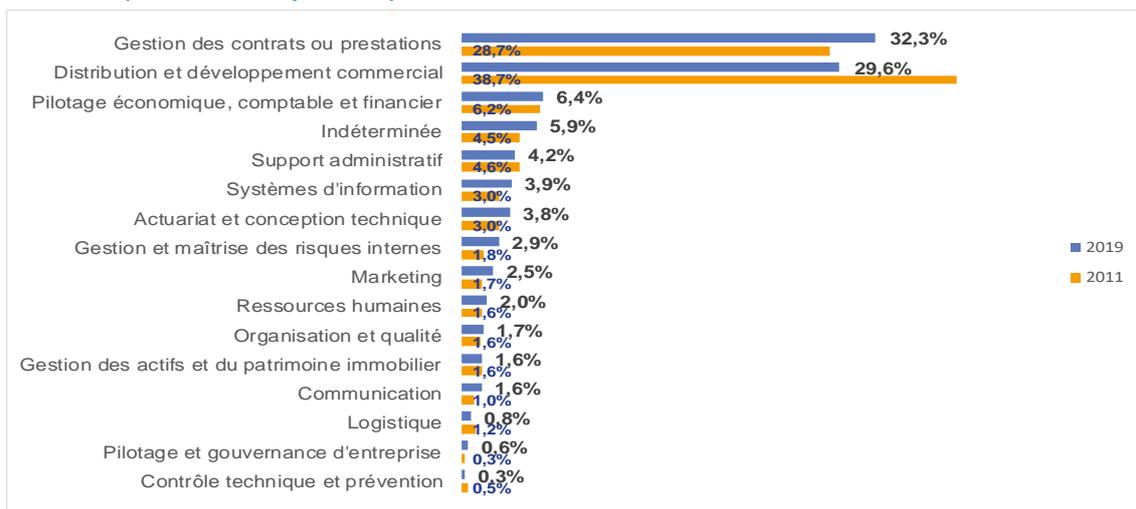
3. Place des jeunes de moins de 30 ans

3.1. Structure et évolution des effectifs des jeunes

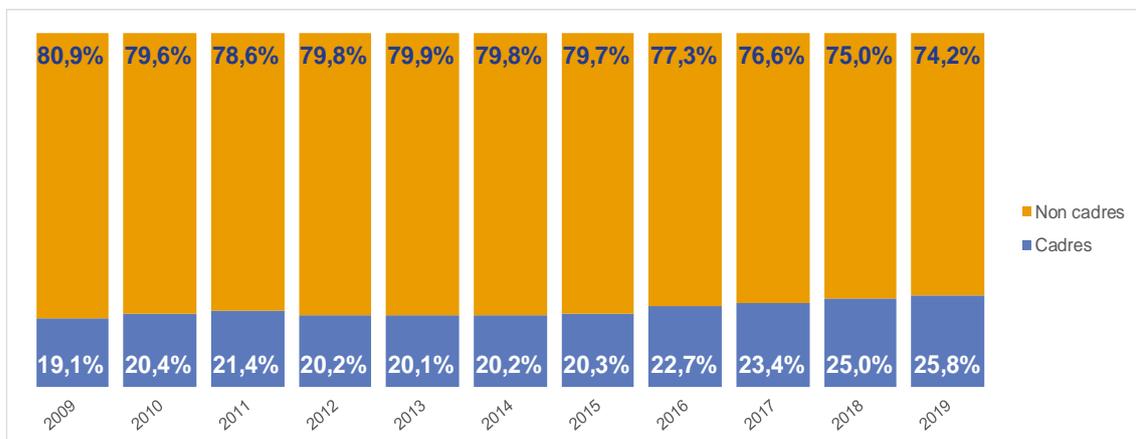
3.1.1. Evolution de la part des jeunes dans la population totale



3.1.2. Répartition des jeunes par famille de métiers

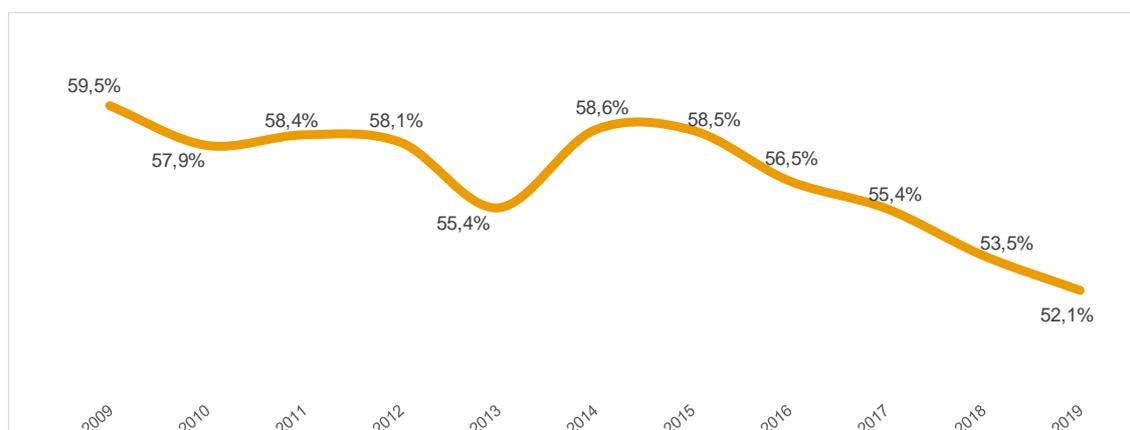


3.1.3. Répartition des jeunes par statut cadres/non cadres

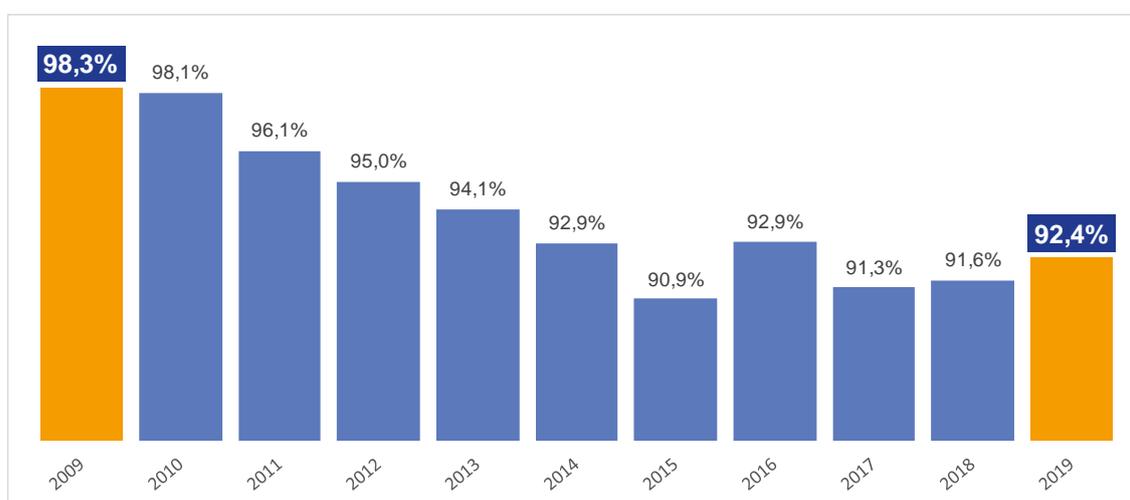


3.1.4. Evolution de la place des jeunes dans les recrutements

Part des jeunes parmi les nouveaux entrants

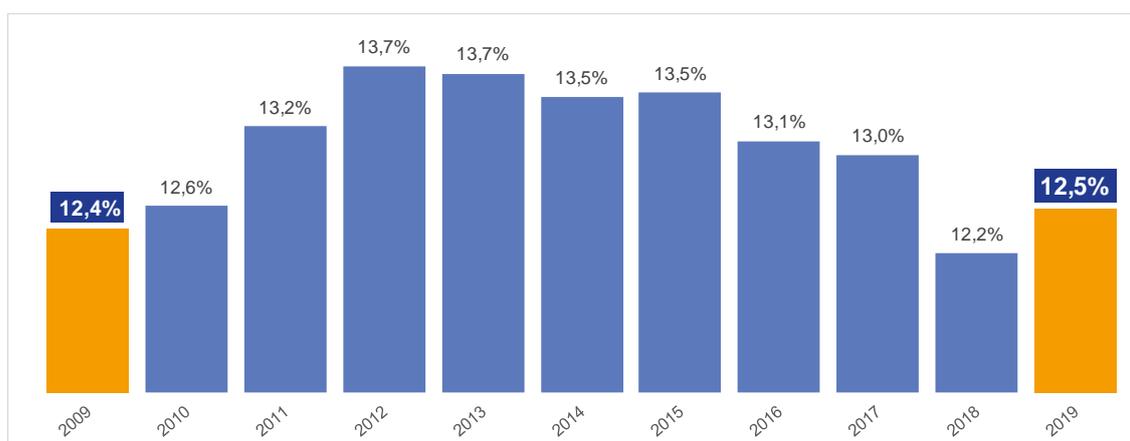


Part des jeunes parmi les alternants nouveaux entrants

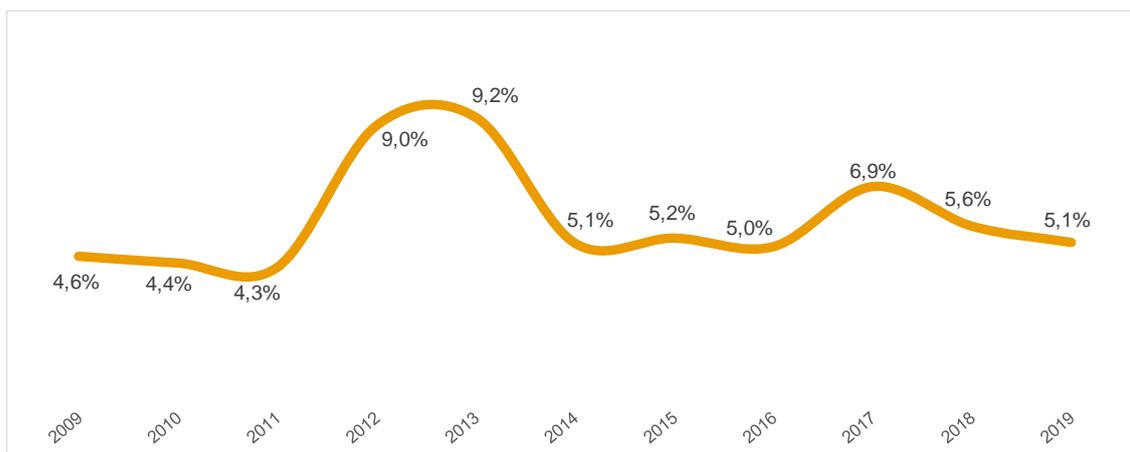


3.1.5. Focus sur les jeunes à temps partiel (TP)

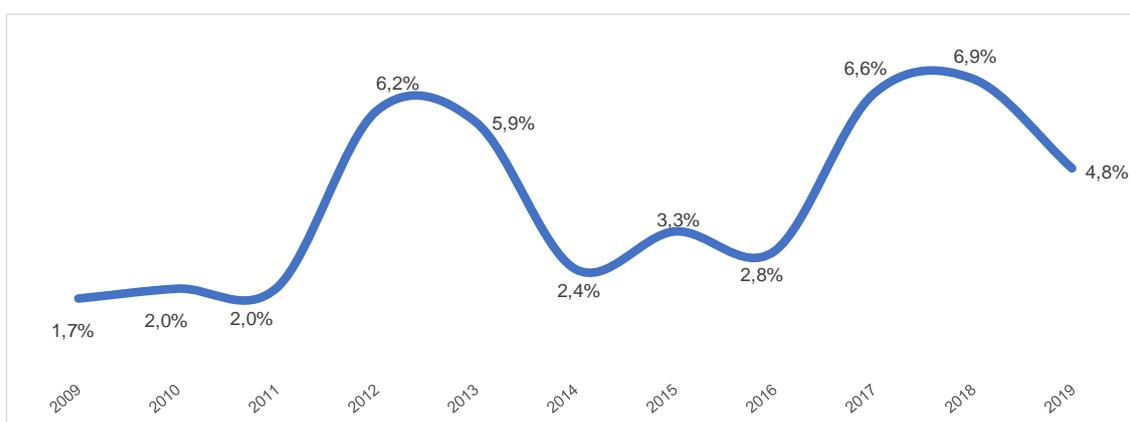
Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



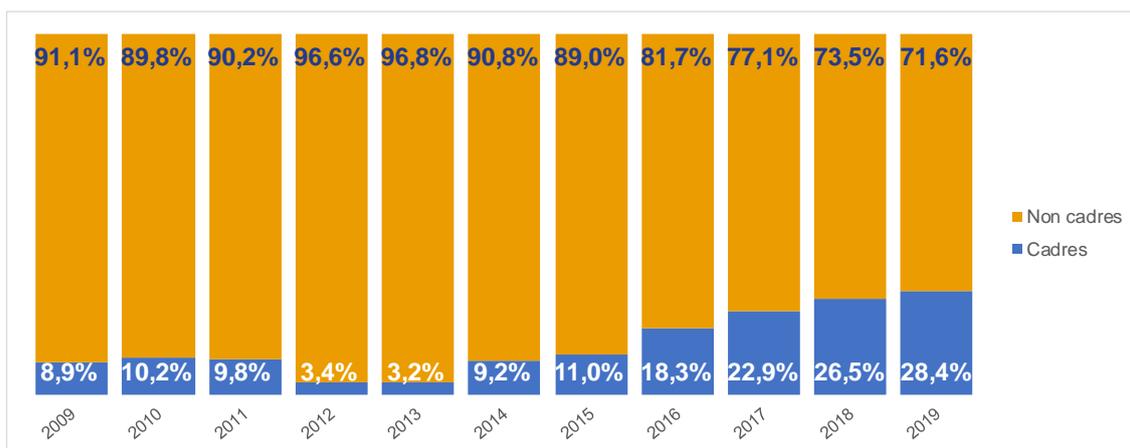
Part des jeunes parmi les temps partiels



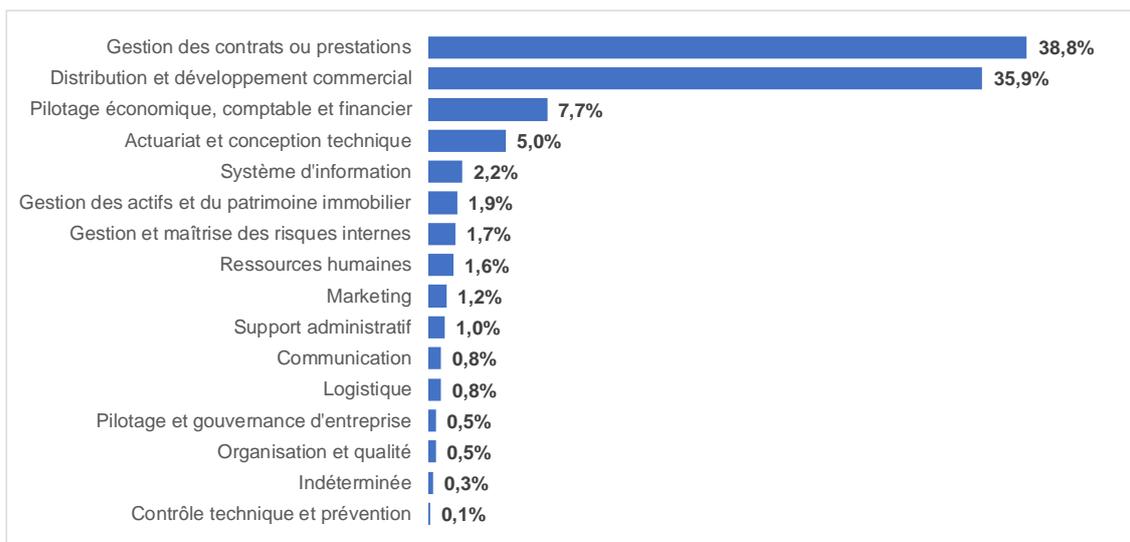
Part des jeunes nouveaux entrants parmi les temps partiels



Répartition des jeunes à temps partiel par statut cadre/non cadres



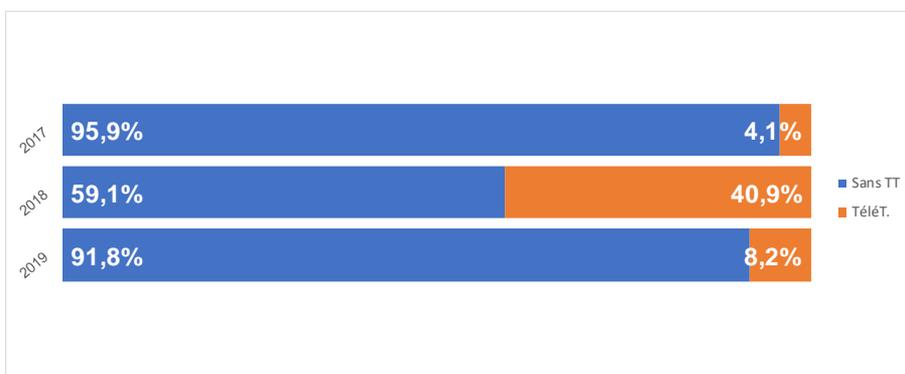
Répartition des jeunes à temps partiel par famille de métiers



Taux d'accès et durée moyenne de formation des jeunes à temps partiel

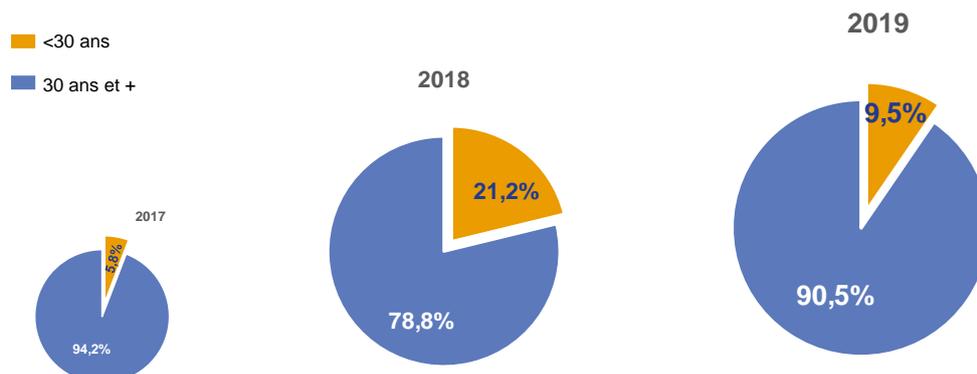
	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'accès	71,1%	84,9%	80,6%	93,1%	88,5%
Durée moyenne	51,3 h	39,6 h	55,1 h	38,9 h	47,1 h

Part des télétravailleurs parmi les jeunes à temps partiel

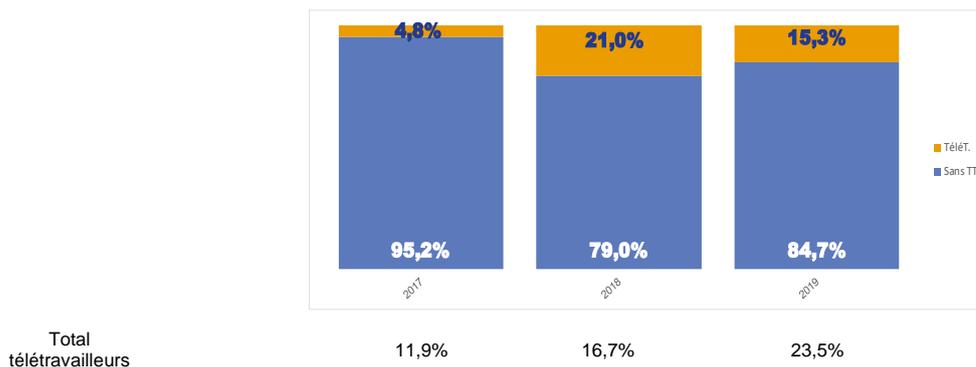


3.1.6. Focus sur le télétravail

Part des jeunes parmi les télétravailleurs

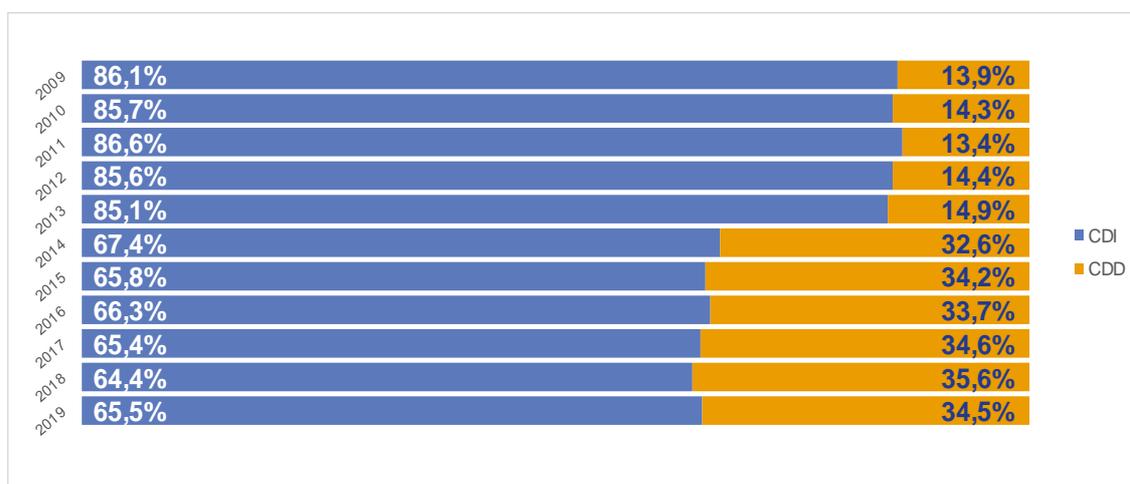


Part des télétravailleurs parmi les jeunes

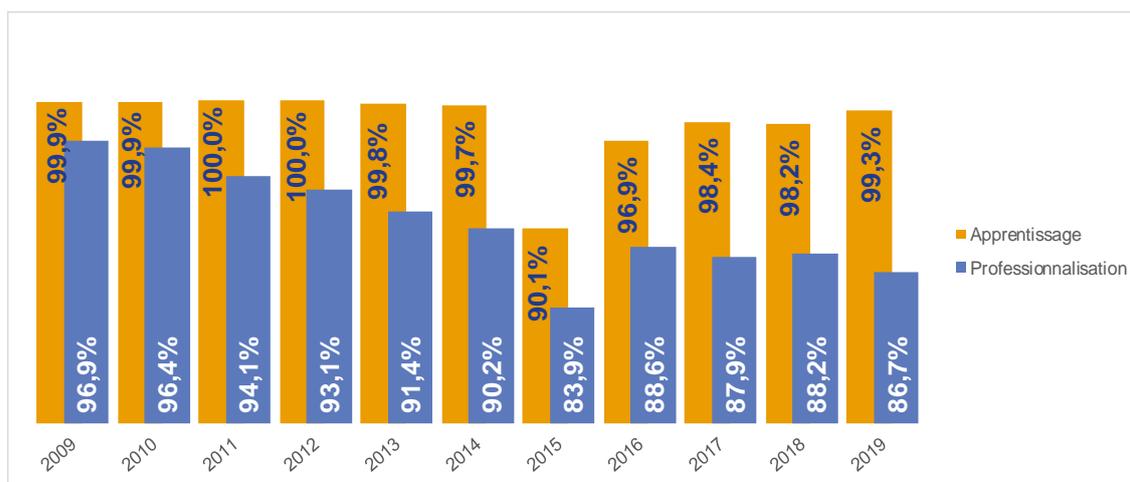


3.1.7. Focus sur les types de contrats

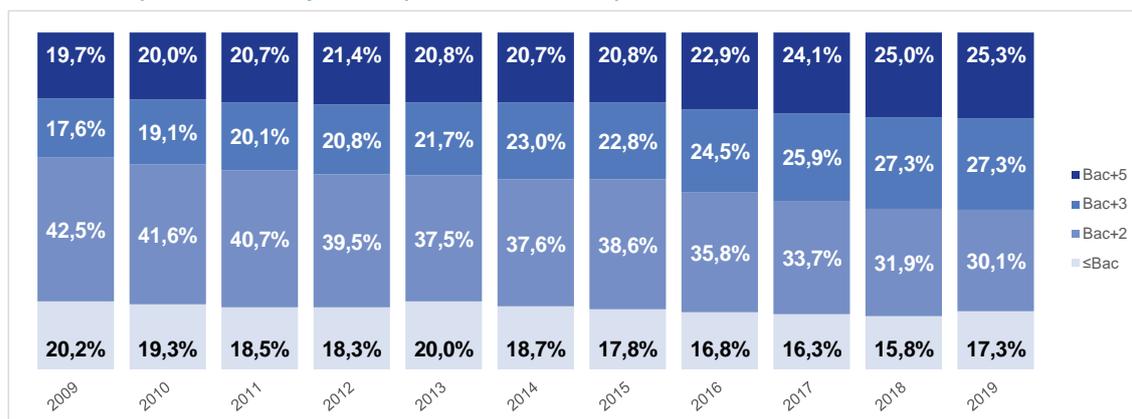
Répartition des jeunes par type de contrat CDD/CDI



Part des jeunes parmi les alternants en apprentissage ou professionnalisation



3.1.8. Répartition des jeunes par niveau de diplôme



3.2. Formation professionnelle des jeunes <30 ans (hors formation initiale d'alternance)

3.2.1. Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation

	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'accès	79,4%	89,6%	85,2%	83,5%	91,8%
Durée moyenne	56,2 h	48,5 h	56,7 h	47,3 h	51,1 h

3.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation

Jeunes		
2015	Assurance et réassurance	53,7%
	Commercial et marketing	18,3%
	Informatique	5,9%
2016	Assurance et réassurance	40,8%
	Commercial et marketing	26,2%
	Banque	4,5%
2017	Assurance et réassurance	53,1%
	Commercial et marketing	17,2%
	Divers, autres	3,5%
2018	Assurance et réassurance	54,4%
	Commercial et marketing	13,8%
	Acculturation professionnelle	5,0%
2019	Assurance et réassurance	45,8%
	Commercial et marketing	26,4%
	Gestion de la relation client, assistance	3,8%

3.2.3. Part des jeunes dans les formations diplômantes (hors alternance)

		<30 ans	≥30 ans
2015	≤Bac	21,1%	78,9%
	Bac+2	23,3%	76,7%
	Bac+3	32,8%	67,2%
	Bac+5	31,5%	68,5%
2016	≤Bac	30,3%	69,7%
	Bac+2	25,9%	74,1%
	Bac+3	29,8%	70,2%
	Bac+5	29,0%	71,0%
2017	≤Bac	10,5%	89,5%
	Bac+2	24,0%	76,0%
	Bac+3	34,8%	65,2%
	Bac+5	42,3%	57,7%
2018	≤Bac	7,7%	92,3%
	Bac+2	19,7%	80,3%
	Bac+3	33,1%	66,9%
	Bac+5	34,1%	65,9%
2019	≤Bac	22,2%	77,8%
	Bac+2	36,2%	63,8%
	Bac+3	20,4%	79,6%
	Bac+5	36,6%	63,4%

3.2.4. Comparaison des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences

	2018	2019
Nombre de jeunes	13 551	14 428
Nombre d'heures	595 744	710 873
Durée moyenne	44,0 h	49,3 h

Compte Personnel de Formation

	2018	2019
Nombre de jeunes	191	78
Nombre d'heures	17 256	6 010
Durée moyenne	90,3 h	76,8 h

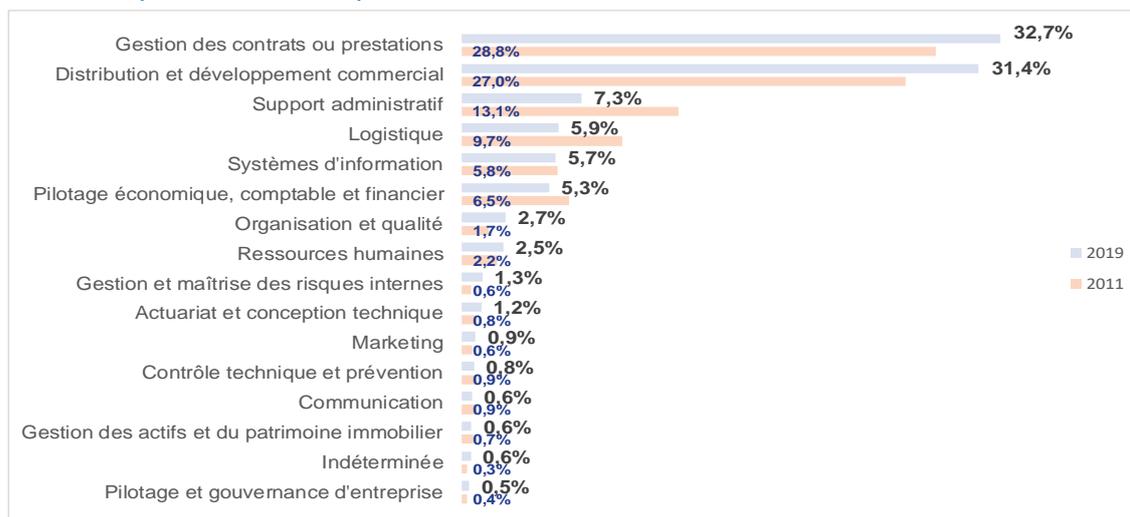
4. Place des personnes en situation de handicap déclaré (TH)

4.1. Structure et évolution des effectifs TH

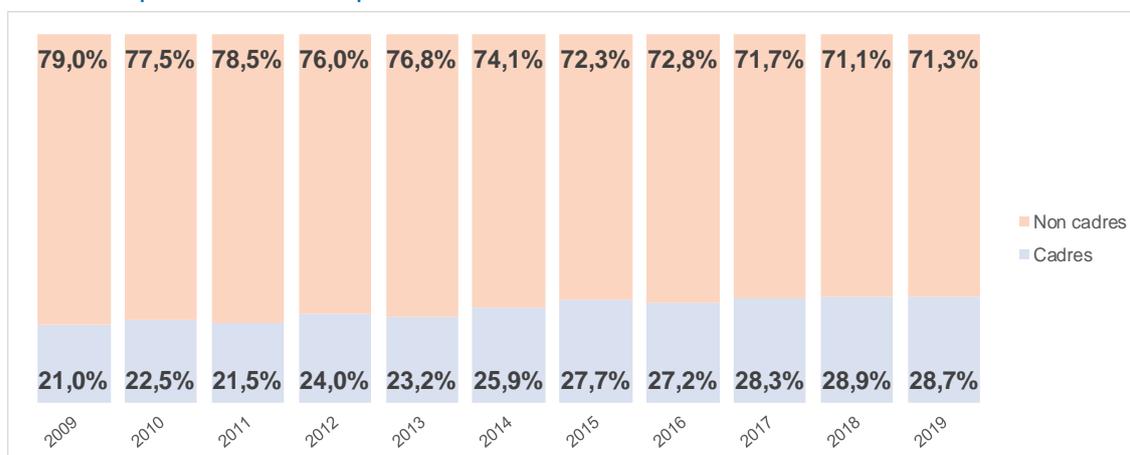
4.1.1. Evolution de la part des TH dans la population totale



4.1.2. Répartition des TH par famille de métiers

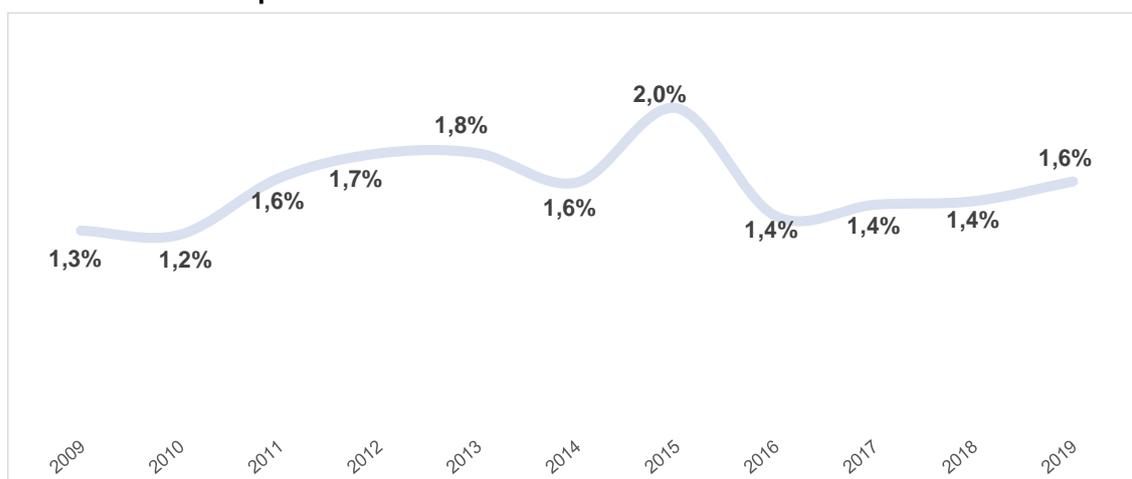


4.1.3. Répartition des TH par statut cadres/non cadres



4.1.4. Evolution de la place des TH dans les recrutements

Part des TH parmi les nouveaux entrants

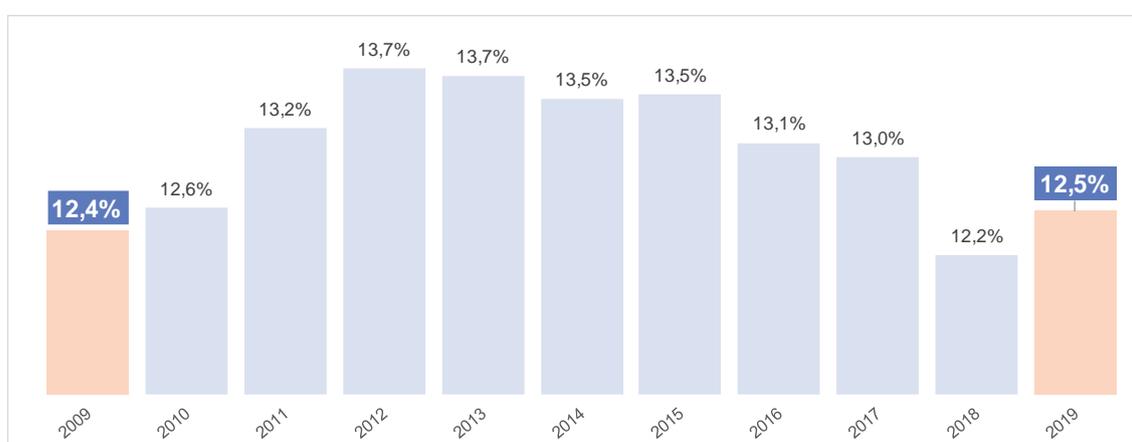


Part des TH parmi les alternants nouveaux entrants

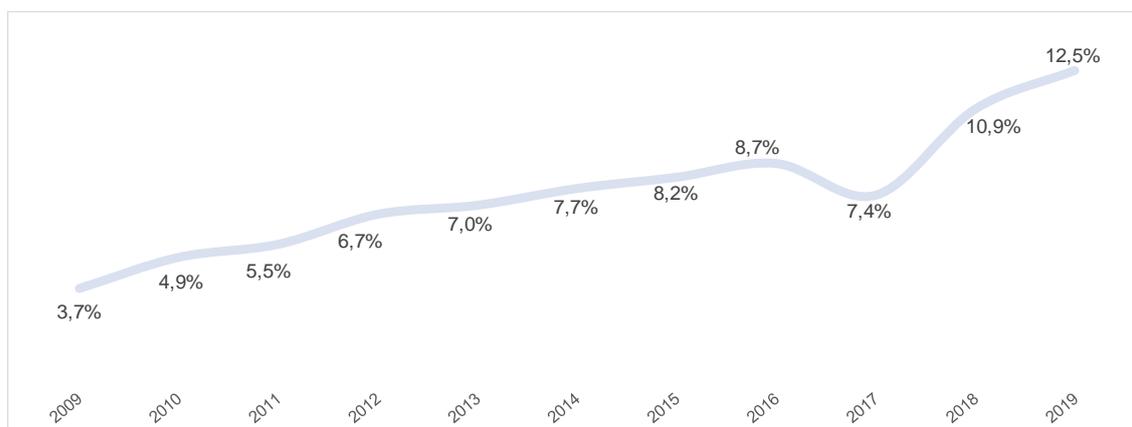


4.1.5. Focus sur les TH à temps partiels

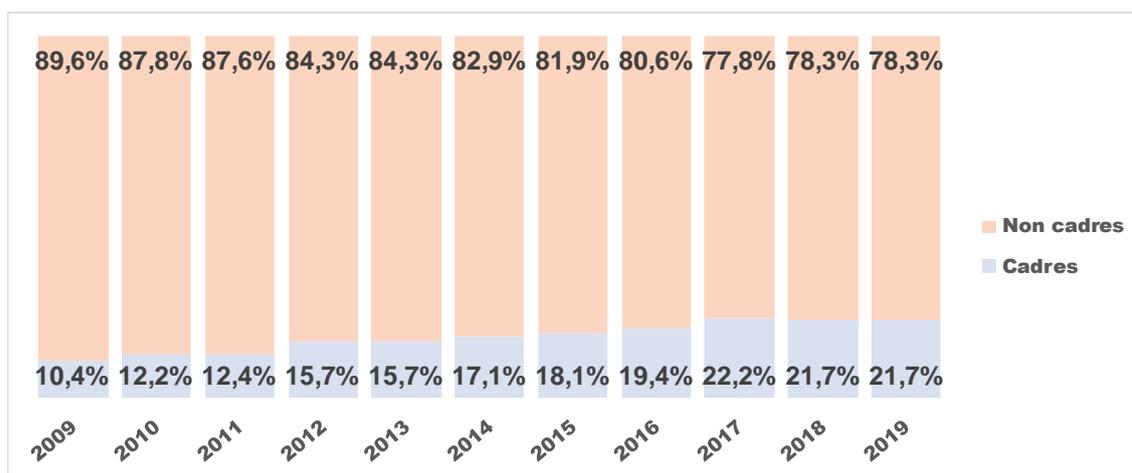
Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



Part des TH parmi les temps partiels



Répartition des TH à temps partiel par statut cadres/non cadres



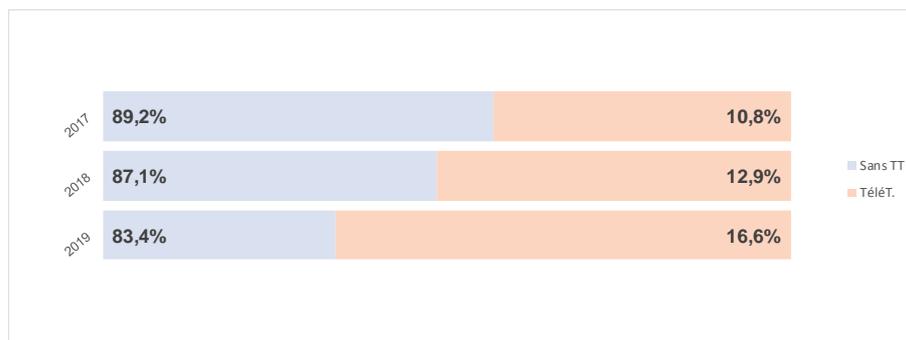
Répartition des TH à temps partiel par famille de métiers



Taux d'accès et durée moyenne de formation des TH à temps partiel

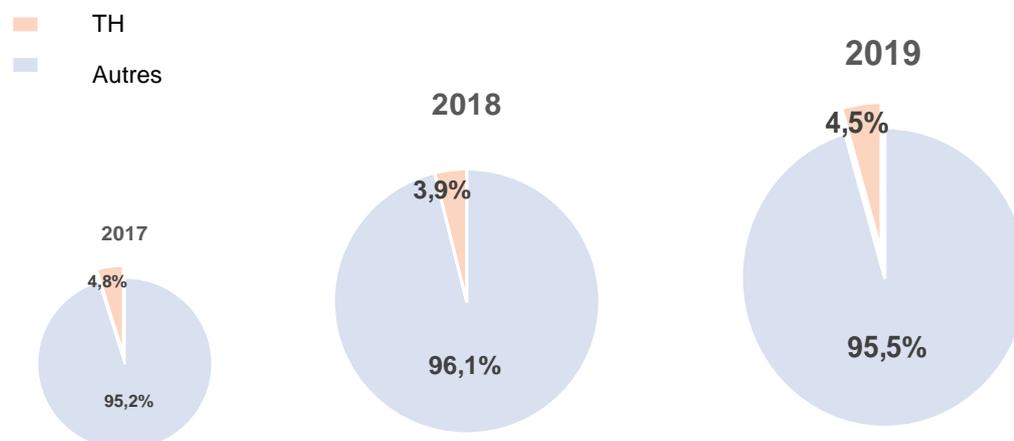
	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'accès	57,4%	63,6%	69,8%	78,6%	72,2%
Durée moyenne	20,6 h	16,1 h	15,5 h	15,1 h	16,7 h

Part des télétravailleurs parmi les TH à temps partiel



4.1.6. Focus sur le télétravail

Part des TH parmi les télétravailleurs



Part des télétravailleurs parmi les TH



4.2. Formation professionnelle des TH

4.2.1. Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation

	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'accès	62,3%	65,2%	71,3%	78,9%	73,7%
Durée moyenne	27,2 h	23,0 h	21,6 h	19,5 h	23,3 h

4.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation

		TH	
2015	Assurance et réassurance		46,8%
	Informatique		11,4%
	Commercial et marketing		7,7%
2016	Assurance et réassurance		31,5%
	Commercial et marketing		14,2%
	Développement personnel		7,2%
2017	Assurance et réassurance		38,2%
	Commercial et marketing		13,7%
	Informatique		6,3%
2018	Assurance et réassurance		38,6%
	Commercial et marketing		9,0%
	Développement personnel		5,8%
2019	Assurance et réassurance		31,6%
	Commercial et marketing		16,5%
	Développement personnel		6,5%

4.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences

	2018	2019
Nombre de TH	3 026	3 367
Nombre d'heures	58 268	73 725
Durée moyenne	19,3 h	21,9 h

Compte Personnel de Formation

	2018	2019
Nombre de TH	27	16
Nombre d'heures	2 683	2 882
Durée moyenne	100,0 h	184,3 h

Rapport Mixité-Diversité 2021 / Sommaire détaillé

1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1. Structure et évolution des effectifs

- 1.1.1. Evolution de la part des femmes dans la population totale
- 1.1.2. Evolution de la part des femmes selon la famille de métiers
- 1.1.3. Evolution de la place des femmes parmi les cadres
 - Part des cadres dans la population totale
 - Répartition des femmes par statut cadres/non cadres
 - Répartition des hommes par statut cadres/non cadres
 - Répartition des cadres par sexe
 - Répartition des non cadres par sexe
 - Indices de parité H/F chez les cadres
 - Part des femmes parmi les cadres selon la famille de métiers
 - Part des femmes cadres par classe (5, 6, 7 et Direction)
 - Evolution H/F de l'âge moyen des cadres
- 1.1.4. Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE)
 - Part des nouveaux entrants dans la population totale et répartition H/F
 - Part des femmes parmi les alternants nouveaux entrants
 - Répartition H/F des nouveaux entrants par niveau de diplôme
 - Répartition H/F des nouveaux entrants par tranche d'âges
 - Répartition des femmes nouvelles entrantes par statut cadres/non cadres
 - Répartition des hommes nouveaux entrants par statut cadres/non cadres
- 1.1.5. Analyse comparée des âges et anciennetés
 - Evolution H/F de l'âge moyen
 - Evolution H/F de l'ancienneté moyenne
- 1.1.6. Analyse comparée des promotions
 - Indice de promotion des femmes dans les classes cadres
 - Taux de promotion H/F
 - Taux de promotion H/F selon la classe d'origine
 - Taux de promotion H/F selon la famille de métiers
 - Ancienneté et âge moyens H/F des promotions au statut cadre
- 1.1.7. Analyse comparée des fins d'activité
 - Répartition H/F des sorties ≥59 ans
 - Répartition H/F des sorties ≥59 ans par âge
 - Répartition H/F des sorties ≥59 ans par famille de métiers
- 1.1.8. Focus sur le temps partiel (TP)
 - Part des temps partiels dans la population totale et répartition H/F
 - Part des nouveaux entrants parmi les temps partiel et répartition H/F
 - Répartition des cadres à temps partiel par sexe
 - Répartition des non cadres à temps partiel par sexe
 - Part des femmes parmi les temps partiels selon la famille de métiers
 - Taux de promotion H/F des temps partiels
 - Taux d'accès et durée moyenne de formation H/F des temps partiels
 - Répartition H/F des télétravailleurs à temps partiels
- 1.1.9. Focus sur le télétravail
 - Part des femmes parmi les télétravailleurs
 - Part des télétravailleuses parmi les femmes
 - Répartition des femmes télétravailleuses par statut cadres/non cadres
 - Répartition des hommes télétravailleurs par statut cadre/non cadres
 - Part des femmes parmi les télétravailleurs selon la famille de métiers

1.2. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

- 1.2.1. Convention collective nationale du 27 mai 1992 – Personnel administratif
- 1.2.2. Convention collective nationale du 27 juillet 1992 – L'inspection d'assurance
- 1.2.3. Convention collective nationale du 27 mars 1972 – Salariés commerciaux

1.3. Formation professionnelle

- 1.3.1. Comparaison H/F des taux d'accès et durées moyennes de formation
- 1.3.2. Comparaison H/F des 3 premiers domaines de formation
- 1.3.3. Répartition H/F des formations diplômantes par niveau
- 1.3.4. Comparaison H/F des dispositifs de formation
 - Plan de développement des compétences
 - Compte Personnel de Formation
- 1.3.5. Focus sur les contrats de professionnalisation pris en charge par l'Opco Atlas

2. Place des séniors de 55 ans et plus

2.1. Structure et évolution des effectifs séniors

- 2.1.1. Evolution de la part des séniors dans la population totale
- 2.1.2. Evolution de la répartition par tranche d'âge
- 2.1.3. Part des séniors selon la famille de métiers
- 2.1.4. Répartition des séniors par statut cadres/non cadres
- 2.1.5. Part des séniors parmi les nouveaux entrants
- 2.1.6. Répartition des séniors par ancienneté

- 2.1.7. Analyse comparée des âges de cessation d'activité
 - 2.1.8. Focus sur les séniors à temps partiel (TP)
 - Taux de temps partiel dans la population totale (*pour rappel*)
 - Part des séniors parmi les temps partiels
 - Répartition des séniors à temps partiel par statut cadre/non cadres
 - Répartition des séniors à temps partiel par famille de métiers
 - Taux d'accès et durée moyenne de formation des séniors à temps partiel
 - Part des télétravailleurs parmi les séniors à temps partiels
 - 2.1.9. Focus sur le télétravail
 - Part des séniors parmi les télétravailleurs
 - Part des télétravailleurs parmi les séniors
- 2.2. Formation professionnelle des séniors de 55 ans et plus**
- 2.2.1. Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation
 - 2.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation
 - 2.2.3. Comparaison des dispositifs de formation
 - Plan de développement des compétences
 - Compte Personnel de Formation

3. Place des jeunes de moins de 30 ans

3.1. Structure et évolution des effectifs des jeunes

- 3.1.1. Evolution de la part des jeunes dans la population totale
 - 3.1.2. Répartition des jeunes par famille de métiers
 - 3.1.3. Répartition des jeunes par statut cadres/non cadres
 - 3.1.4. Evolution de la place des jeunes dans les recrutements
 - Part des jeunes parmi les nouveaux entrants
 - Part des jeunes parmi les alternants nouveaux entrants
 - 3.1.5. Focus sur les jeunes à temps partiel (TP)
 - Taux de temps partiel dans la population totale (*pour rappel*)
 - Part des jeunes parmi les temps partiels
 - Part des jeunes nouveaux entrants parmi les temps partiels
 - Répartition des jeunes à temps partiel par statut cadre/non cadres
 - Répartition des jeunes à temps partiel par famille de métiers
 - Taux d'accès et durée moyenne de formation des jeunes à temps partiel
 - Part des télétravailleurs parmi les jeunes à temps partiel
 - 3.1.6. Focus sur le télétravail
 - Part des jeunes parmi les télétravailleurs
 - Part des télétravailleurs parmi les jeunes
 - 3.1.7. Focus sur les types de contrats
 - Répartition des jeunes par type de contrat CDD/CDI
 - Part des jeunes parmi les alternants en apprentissage ou professionnalisation
 - 3.1.8. Répartition des jeunes par niveau de diplôme
- 3.2. Formation professionnelle des jeunes <30 ans (hors formation initiale d'alternance)**
- 3.2.1. Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation
 - 3.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation
 - 3.2.3. Part des jeunes dans les formations diplômantes (hors alternance)
 - 3.2.4. Comparaison des dispositifs de formation
 - Plan de développement des compétences
 - Compte Personnel de Formation

4. Place des personnes en situation de handicap déclaré (TH)

4.1. Structure et évolution des effectifs TH

- 4.1.1. Evolution de la part des TH dans la population totale
- 4.1.2. Répartition des TH par famille de métiers
- 4.1.3. Répartition des TH par statut cadres/non cadres
- 4.1.4. Evolution de la part des TH dans les recrutements
 - Part des TH parmi les nouveaux entrants
 - Part des TH parmi les alternants nouveaux entrants
- 4.1.5. Focus sur les TH à temps partiels
 - Taux de temps partiel dans la population totale (*pour rappel*)
 - Part des TH parmi les temps partiels
 - Répartition des TH à temps partiel par statut cadres/non cadres
 - Répartition des TH à temps partiel par famille de métiers
 - Taux d'accès et durée moyenne de formation des TH à temps partiel
 - Part des télétravailleurs parmi les TH à temps partiel
- 4.1.6. Focus sur le télétravail
 - Part des TH parmi les télétravailleurs
 - Part des télétravailleurs parmi les TH

4.2. Formation professionnelle des TH

- 4.2.1. Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation
- 4.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation
- 4.2.3. Comparaison des dispositifs de formation
 - Plan de développement des compétences
 - Compte Personnel de Formation



La Fédération Française de l'Assurance (FFA) rassemble les entreprises d'assurances et de réassurance opérant en France, soit 280 sociétés représentant plus de 99% du marché.

La FFA est le porte-parole de référence de la profession auprès des interlocuteurs publics, privés, ou associatifs, en France comme à l'international.

Les principales missions de la Fédération Française de l'Assurance :

- Préserver l'ensemble du champ économique et social en relation avec les activités assurantielles
- Représenter l'assurance auprès des pouvoirs publics nationaux et internationaux, des institutions et des autorités administratives ou de place
- Offrir un lieu de concertation et d'analyse des questions financières, techniques ou juridiques
- Fournir les données statistiques essentielles de la profession
- Informer le public et les médias
- Promouvoir les actions de prévention
- Promouvoir la place de l'assurance dans le monde académique et la formation

www.ffa-assurance.fr

@FFA_assurance



L'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901, a été créé par la FFSA et le GEMA (devenus FFA le 1er juillet 2016). 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 conduit des enquêtes et exploite des bases de données sociales sur l'état des ressources humaines de la profession, afin de mieux cerner :

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

Il organise et anime des rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques en lien avec la problématique d'évolution des métiers. Il vérifie périodiquement auprès des utilisateurs la qualité et la pertinence de ses travaux.

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

www.metiers-assurance.org

