

MIXITE et DIVERSITE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES

RAPPORT 2023

données au 31/12/2022



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 France Assureurs*, l'édition 2023 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 à France Assureurs pour l'année 2022. Le taux de réponse à ces enquêtes est de 94,8% ;

- les données sur les rémunérations résultant de l'enquête annuelle menée auprès des entreprises adhérentes à France Assureurs. 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 ;

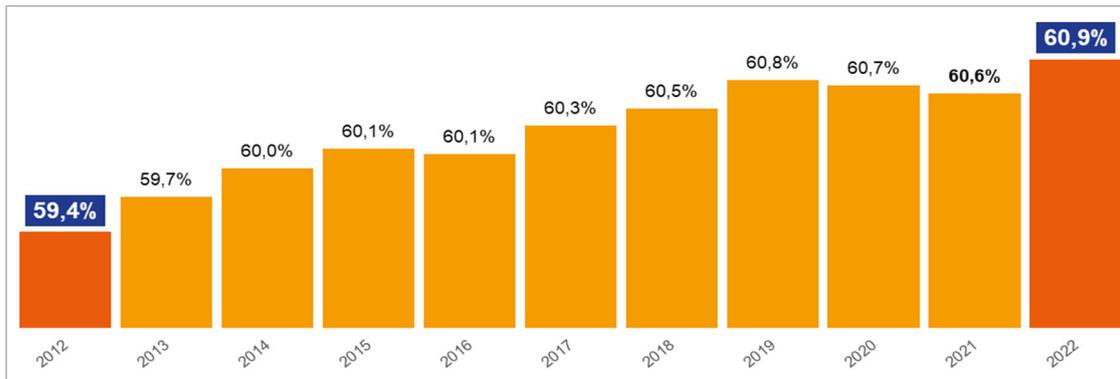
- les données fournies par OPCO Atlas pour les contrats de professionnalisation pris en charge.

* Voir 3^{ème} de couverture

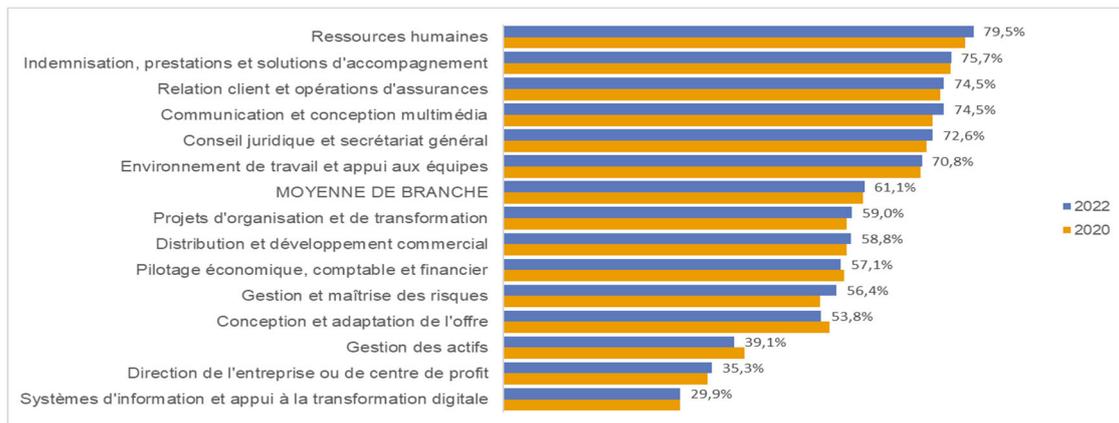
1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1. Structure et évolution des effectifs

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

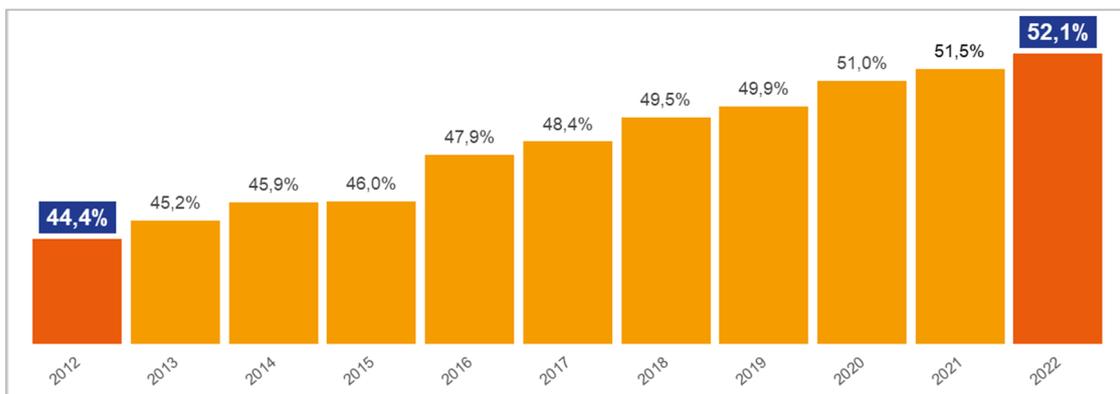


1.1.2. Evolution de la part des femmes selon le domaine de métiers

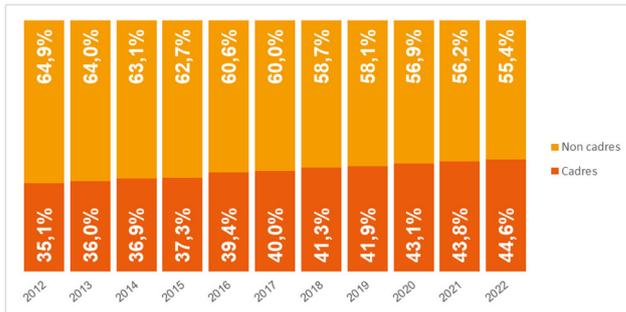


1.1.3. Evolution de la place des femmes parmi les cadres

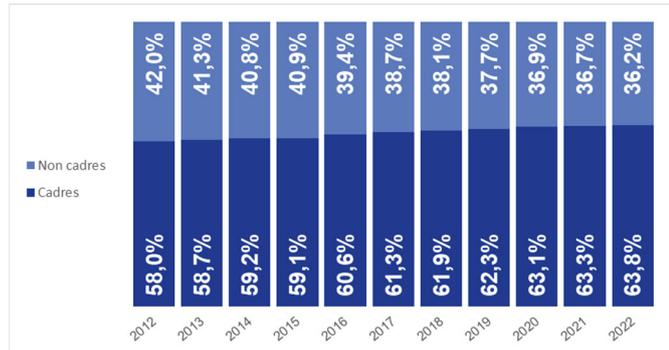
Part des cadres dans la population totale



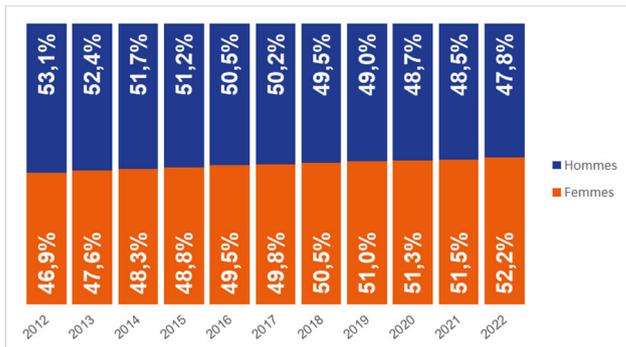
Répartition des femmes par statut cadres/non cadres



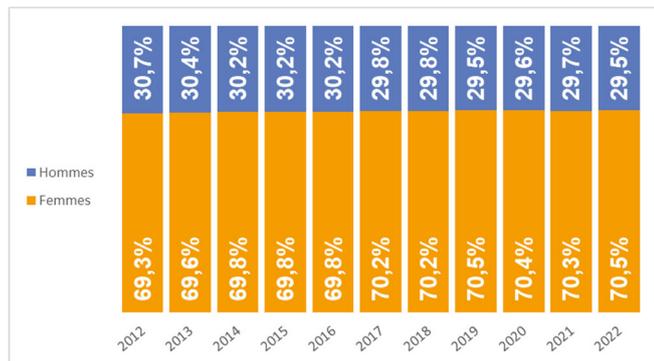
Répartition des hommes par statut cadres/non cadres



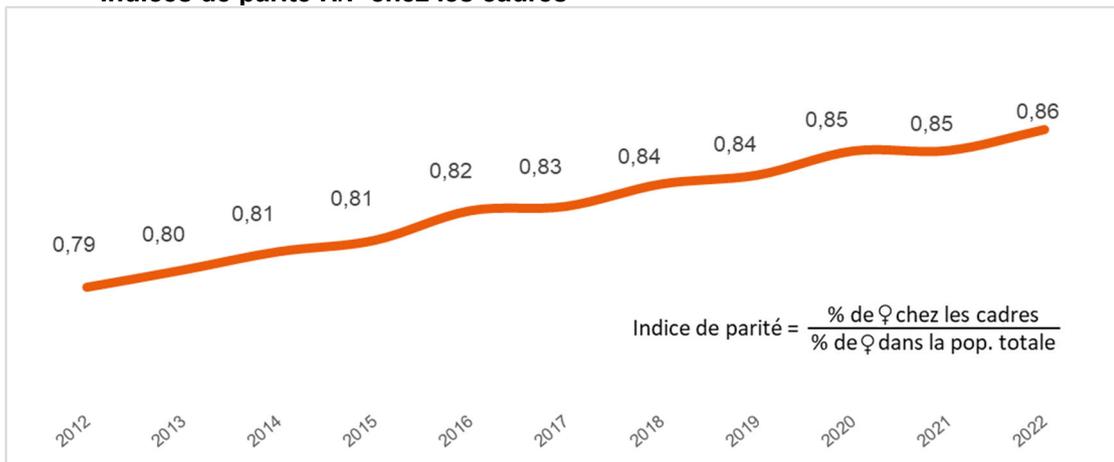
Répartition des cadres par sexe



Répartition des non cadres par sexe



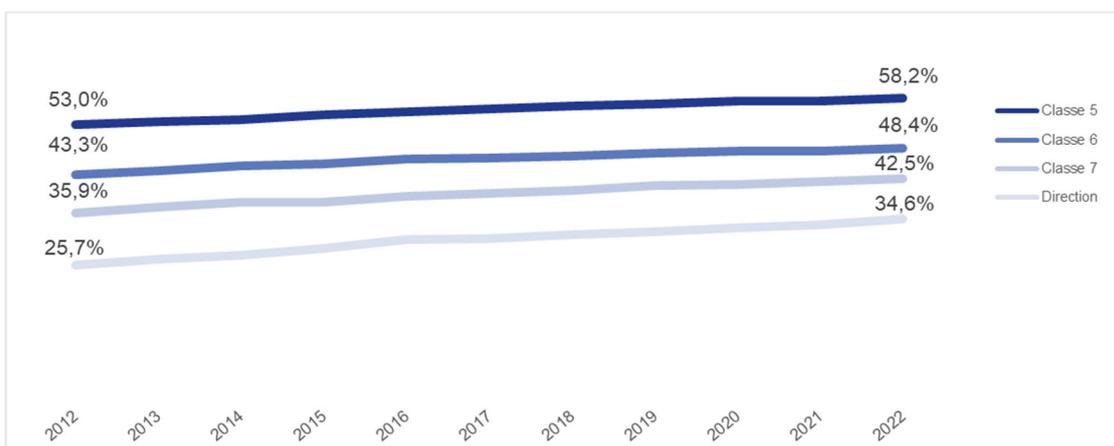
Indices de parité H/F chez les cadres



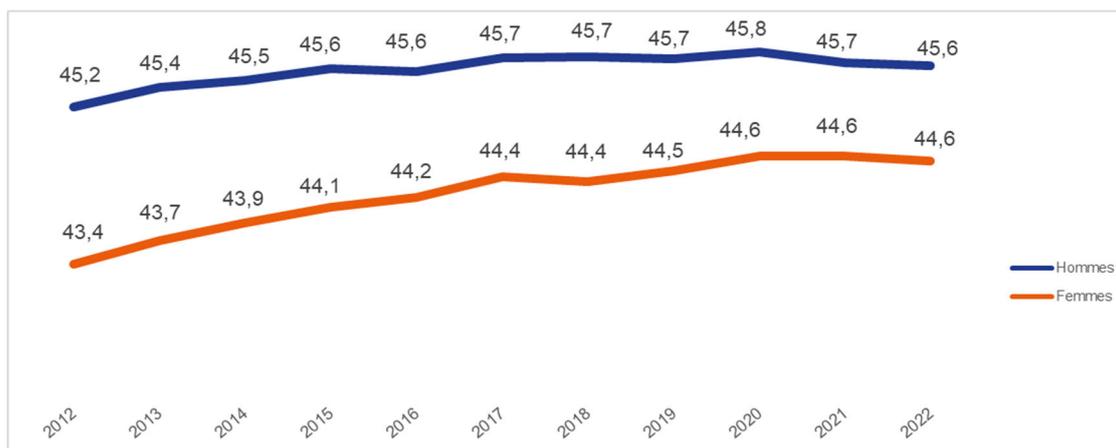
Part des femmes parmi les cadres selon le domaine de métiers



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

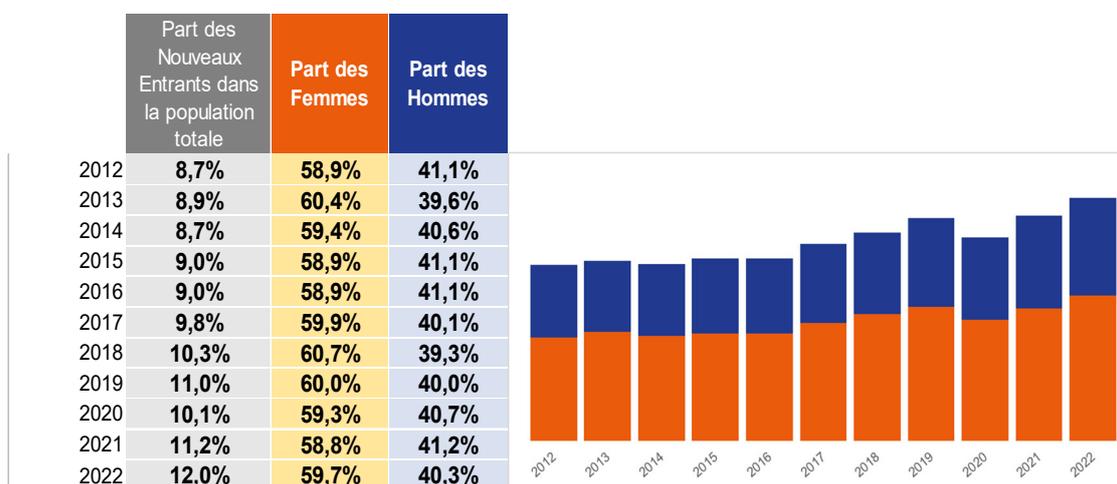


Evolution H/F de l'âge moyen des cadres

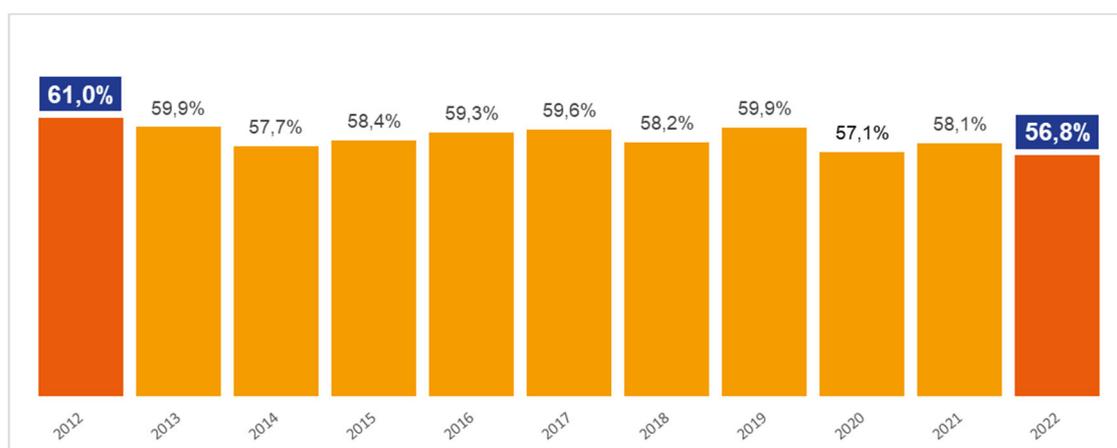


1.1.4. Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE)

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



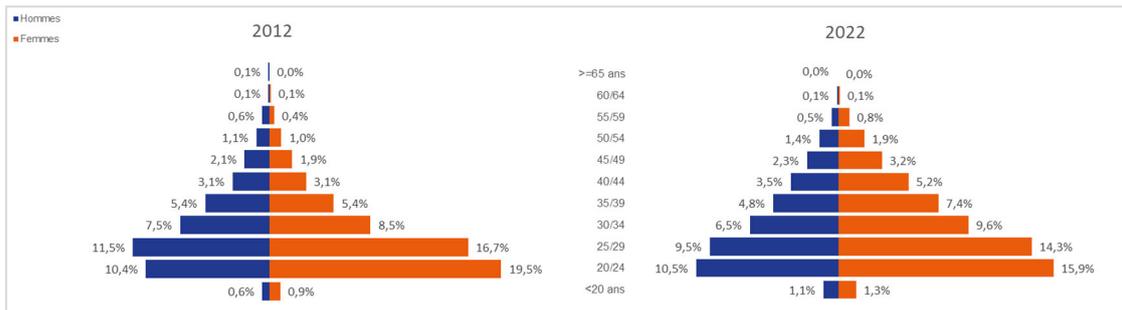
Part des femmes parmi les alternants nouveaux entrants



Répartition H/F des nouveaux entrants par niveau de diplôme



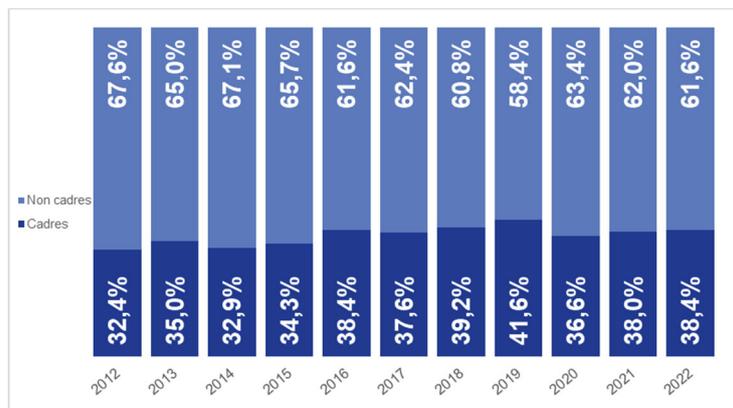
Répartition H/F des nouveaux entrants par tranche d'âges



Répartition des femmes nouvelles entrantes par statut cadres/non cadres

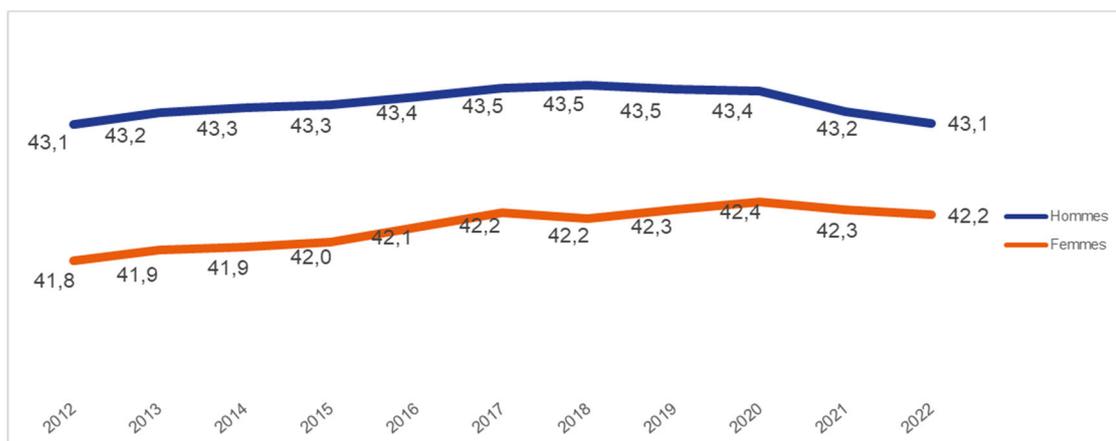


Répartition des hommes nouveaux entrants par statut cadres/non cadres

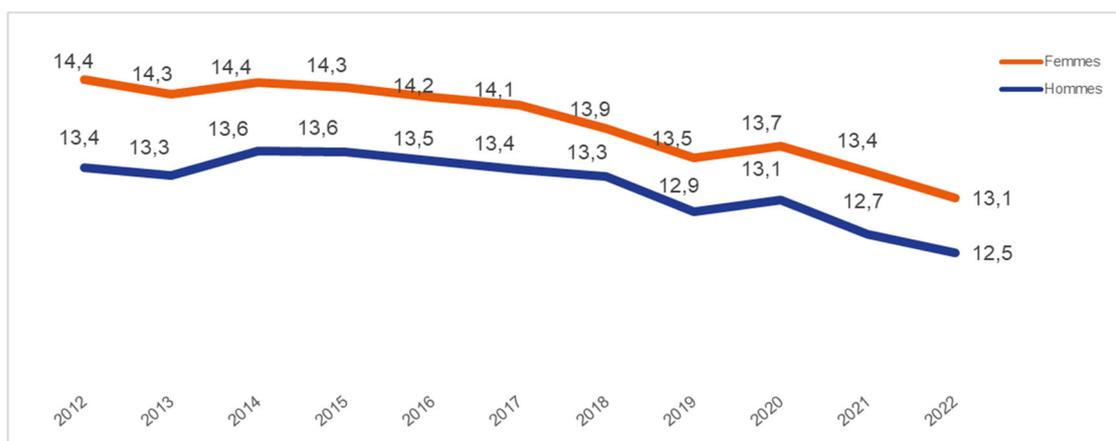


1.1.5. Analyse comparée des âges et anciennetés

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 "2022", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI présents tout au long de l'année 2022 (càd présents au 31/12/2021 et 31/12/2022 dans la même entreprise).

Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels ont été promus au cours de l'année 2022. Par promus, nous entendons :

- les salariés de la CCN 92 (mai et juillet) dont la classe au 31/12/2022 est supérieure à la classe au 31/12/2021,
- les salariés devenus Cadre de direction au 31/12/2022,
- les salariés de la convention PSB au 31/12/2021 devenus EI au 31/12/2022,
- les salariés de la convention PSB ou EI au 31/12/2021 devenus Inspecteur ou Cadre administratif au 31/12/2022.

Indice de promotion des femmes dans les classes cadres

	A % de femmes dans les effectifs en 2021	B % de femmes promues en 2022	Indice B/A (2022)
Classe 4	75,1%	72,6%	0,97
Classe 5	57,5%	52,5%	0,91
Classe 6	47,9%	49,7%	1,04
Classe 7	42,0%	45,5%	1,08

Taux de promotion H/F

2021			2022		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
5,1%	5,3%	5,2%	5,2%	4,9%	5,1%

Lecture : parmi les femmes présentes aux 31 décembre 2021 et 2022, 5,2 % ont été promues au cours de l'année 2022.

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

	2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Hors classe (PSB-EI)	10,9%	14,6%	13,0%	5,0%	8,8%	7,0%
Classe 1	5,4%	7,5%	6,1%	28,4%	31,6%	29,3%
Classe 2	6,4%	8,3%	7,1%	9,9%	5,3%	8,4%
Classe 3	7,2%	9,2%	7,7%	8,7%	9,9%	9,0%
Classe 4	4,8%	5,9%	5,1%	5,0%	5,7%	5,2%
Classe 5	4,4%	5,0%	4,6%	4,1%	5,1%	4,5%
Classe 6	2,9%	2,6%	2,7%	2,9%	2,7%	2,8%
Classe 7	1,8%	1,6%	1,7%	2,6%	2,2%	2,4%

Lecture : parmi les femmes en classe 3 présentes aux 31 décembre 2021 et 2022, 8,7% ont été promues au cours de l'année 2022.

Taux de promotion H/F selon le domaine de métiers

	2022		
	Femme	Homme	Total
Conception et adaptation de l'offre	4,9%	5,3%	5,1%
Distribution et développement commercial	5,3%	5,5%	5,4%
Relation client et opérations d'assurances	5,5%	5,7%	5,5%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	5,7%	5,7%	5,7%
Gestion des actifs	5,4%	6,7%	6,1%
Environnement de travail et appui aux équipes	3,5%	2,9%	3,3%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	4,8%	3,7%	4,0%
Communication et conception multimédia	5,7%	4,1%	5,3%
Ressources humaines	6,3%	4,5%	5,9%
Pilotage économique, comptable et financier	4,9%	5,7%	5,2%
Gestion et maîtrise des risques	5,6%	4,9%	5,3%
Conseil juridique et secrétariat général	4,9%	4,4%	4,8%
Projets d'organisation et de transformation	4,0%	5,0%	4,4%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	1,4%	1,5%	1,5%
Métier nouveau	6,5%	5,8%	6,2%

Lecture : dans la population des femmes de la famille Conception et adaptation de l'offre présentes au 31/12/2021 et au 31/12/2022, 4,9 % ont été promues au cours de l'année 2022.

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

	2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Age moyen	40,8 ans	41,2 ans	40,9 ans	40,4 ans	40,5 ans	40,4 ans
Ancienneté moyenne	12,9 ans	11,9 ans	12,5 ans	12,9 ans	11,3 ans	12,4 ans

1.1.7. Analyse comparée des fins d'activité

Méthodologie : pour les fins d'activité "2022", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI sortis durant l'année 2021 (càd présents au 31/12/2021 et absents au 31/12/2022). Parmi ceux-ci nous avons sélectionné ceux ayant atteint 59 ans et plus au 31/12/2021.

(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

2021		2022	
Femme	Homme	Femme	Homme
57,2%	42,8%	57,2%	42,8%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2022, 57,2% sont des femmes.

Répartition H/F des sorties ≥59 ans par âge

	2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
59 ans	19,2%	19,1%	19,2%	18,4%	15,6%	17,2%
60 ans	17,5%	16,2%	17,0%	19,9%	15,9%	18,2%
61 ans	30,3%	21,0%	26,3%	29,7%	22,2%	26,5%
62 ans	12,7%	15,6%	13,9%	14,3%	16,2%	15,1%
63 ans	8,7%	9,6%	9,1%	6,6%	10,6%	8,3%
64 ans	4,8%	7,3%	5,9%	4,6%	7,4%	5,8%
65 ans et +	6,8%	11,1%	8,7%	6,5%	12,2%	9,0%

Lecture : 17,2% des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2022 avaient 59 ans.

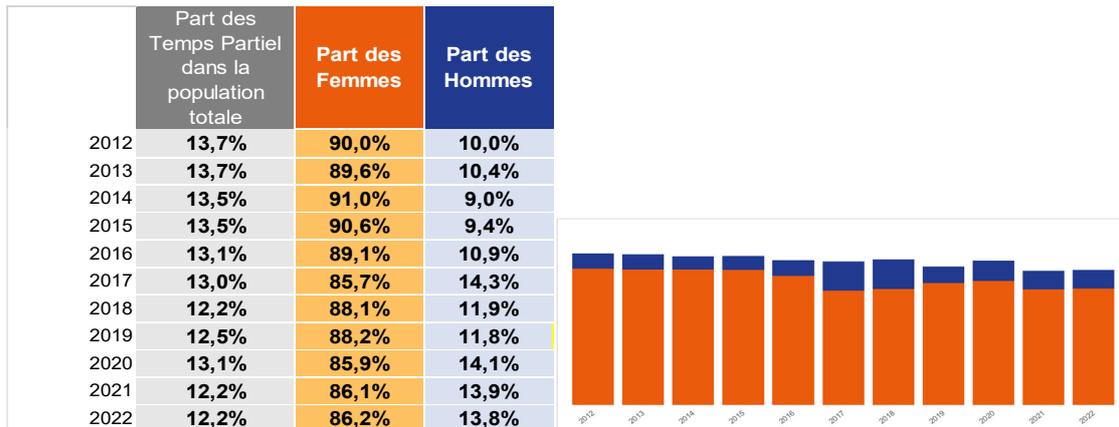
Répartition H/F des sorties ≥59 ans par domaine de métiers

	2022		
	Femme	Homme	Total
Conception et adaptation de l'offre	1,8%	1,9%	1,9%
Distribution et développement commercial	26,8%	35,8%	30,7%
Relation client et opérations d'assurances	10,2%	5,1%	8,0%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	22,1%	10,0%	16,9%
Gestion des actifs	0,7%	1,0%	0,9%
Environnement de travail et appui aux équipes	13,0%	9,1%	11,3%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	5,2%	15,1%	9,5%
Communication et conception multimédia	0,9%	0,6%	0,7%
Ressources humaines	3,1%	1,8%	2,6%
Pilotage économique, comptable et financier	7,0%	5,4%	6,3%
Gestion et maîtrise des risques	1,8%	3,8%	2,7%
Conseil juridique et secrétariat général	1,1%	0,7%	0,9%
Projets d'organisation et de transformation	3,6%	4,5%	4,0%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	1,4%	4,3%	2,7%
Métier nouveau	1,1%	0,8%	1,0%

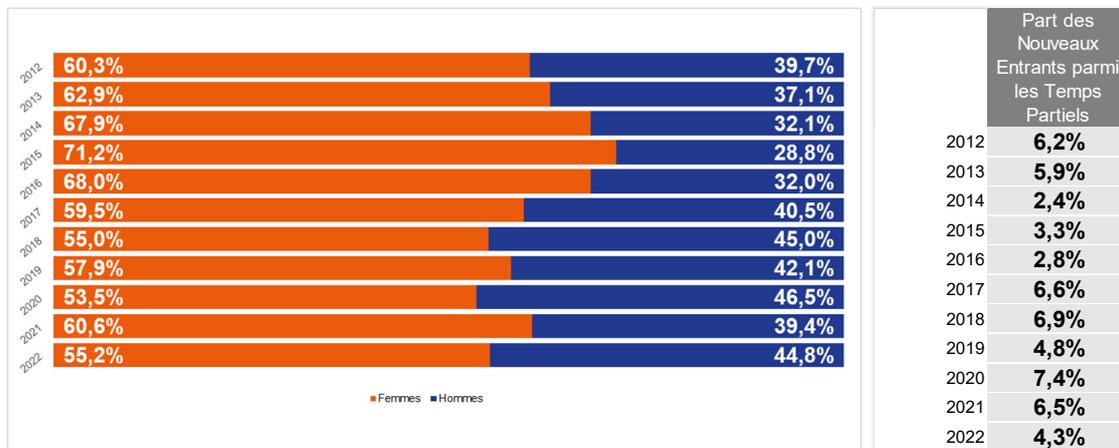
Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2022, 0,9% travaillaient en Gestion des actifs.

1.1.8. Focus sur le temps partiel (TP)

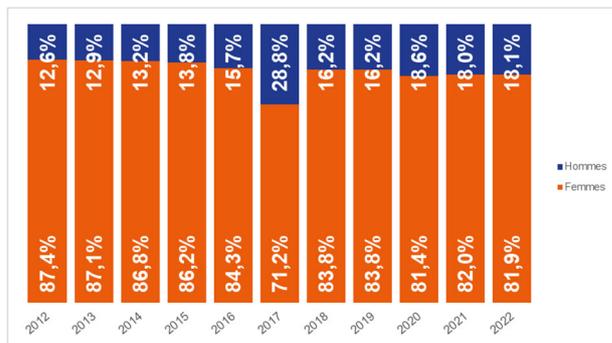
Part des temps partiels dans la population totale et répartition H/F



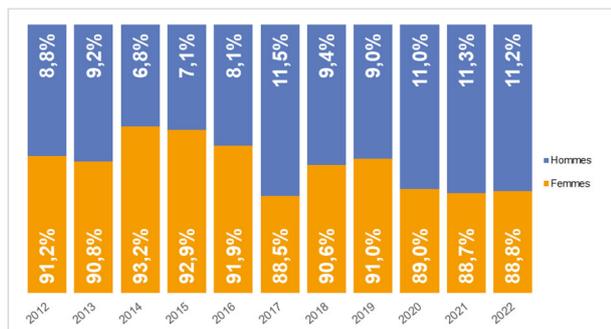
Part des nouveaux entrants parmi les temps partiel et répartition H/F



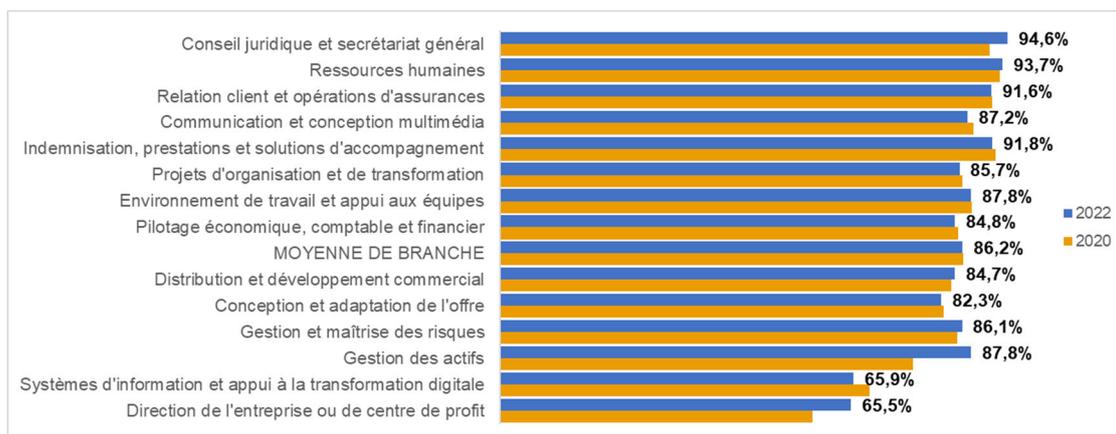
Répartition des cadres à temps partiel par sexe



Répartition des non cadres à temps partiel par sexe



Part des femmes parmi les temps partiels selon le domaine de métiers

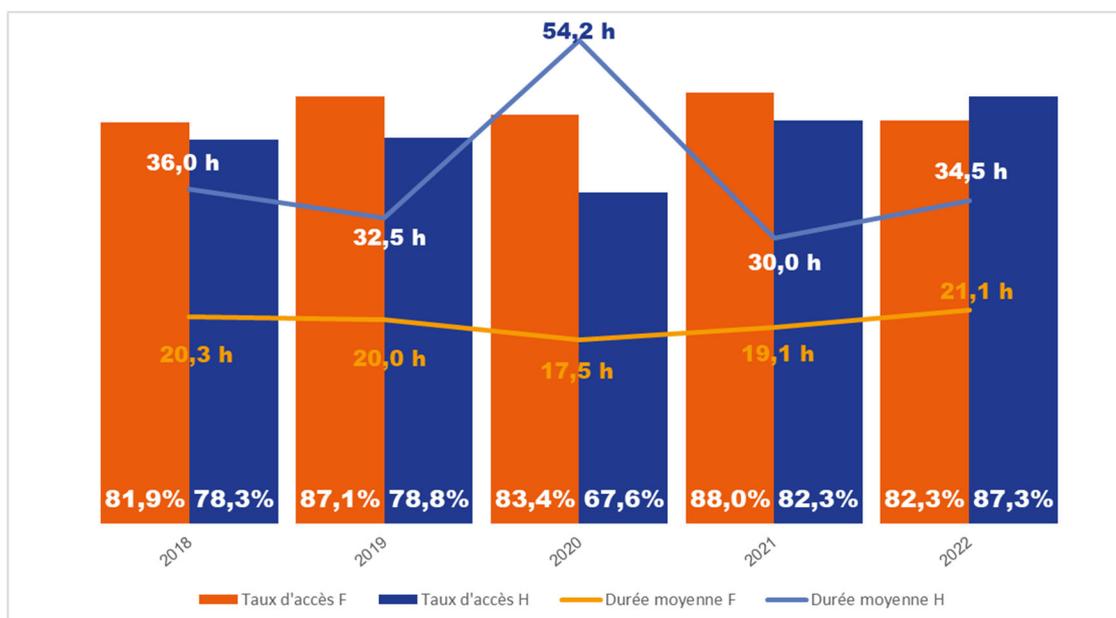


Taux de promotion H/F des temps partiels

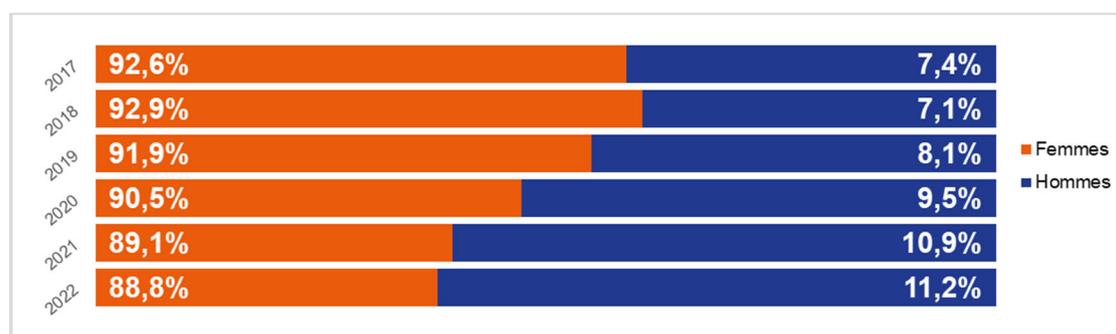
2021			2022		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
4,1%	5,9%	4,3%	3,8%	2,7%	3,7%

Lecture : dans la population des femmes à TP présentes au 31/12/2021 et au 31/12/2022, 3,8% ont été promues au cours de l'année 2022.

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



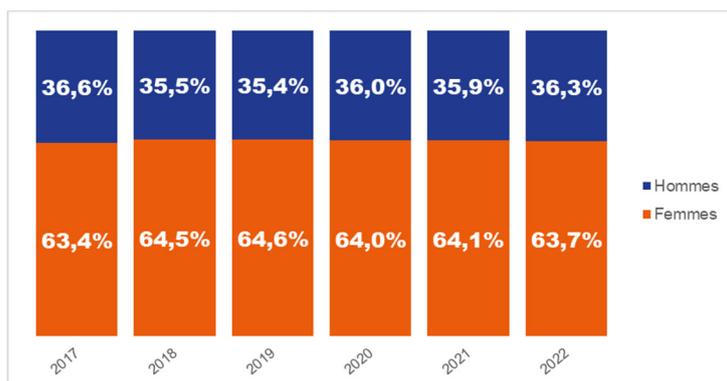
Répartition H/F des télétravailleurs à temps partiels



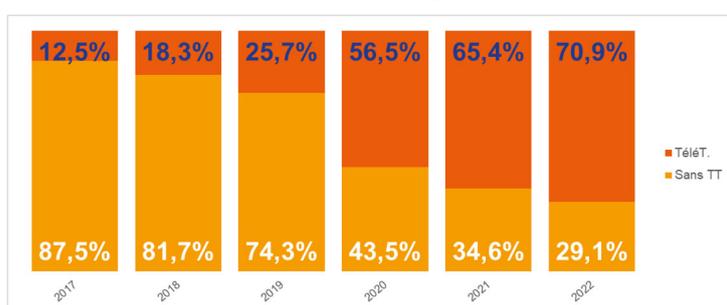
Rappel : dans la population des salariés à temps partiel au 31/12/2022, 88,8% sont des femmes.

1.1.9. Focus sur le télétravail

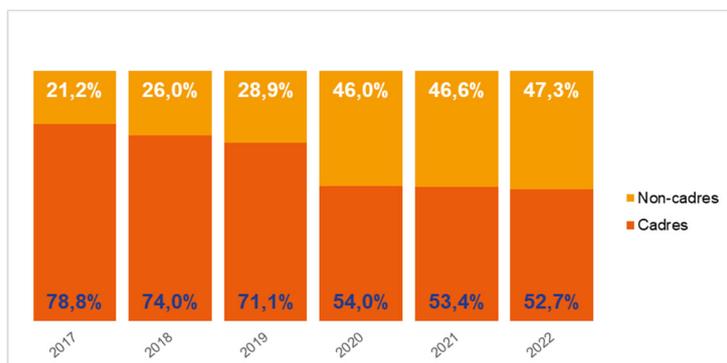
Part des femmes parmi les télétravailleurs



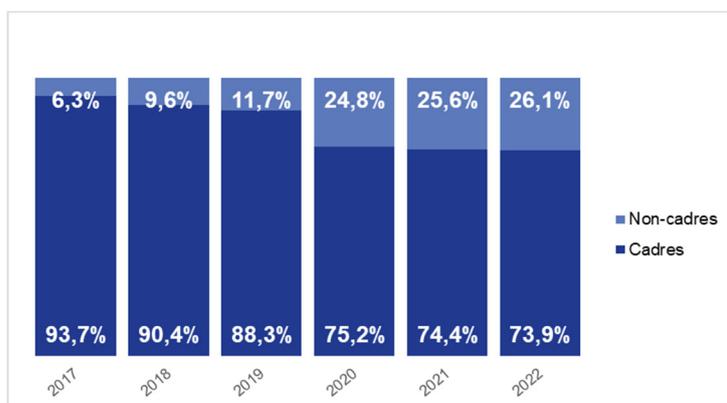
Part des télétravailleuses parmi les femmes



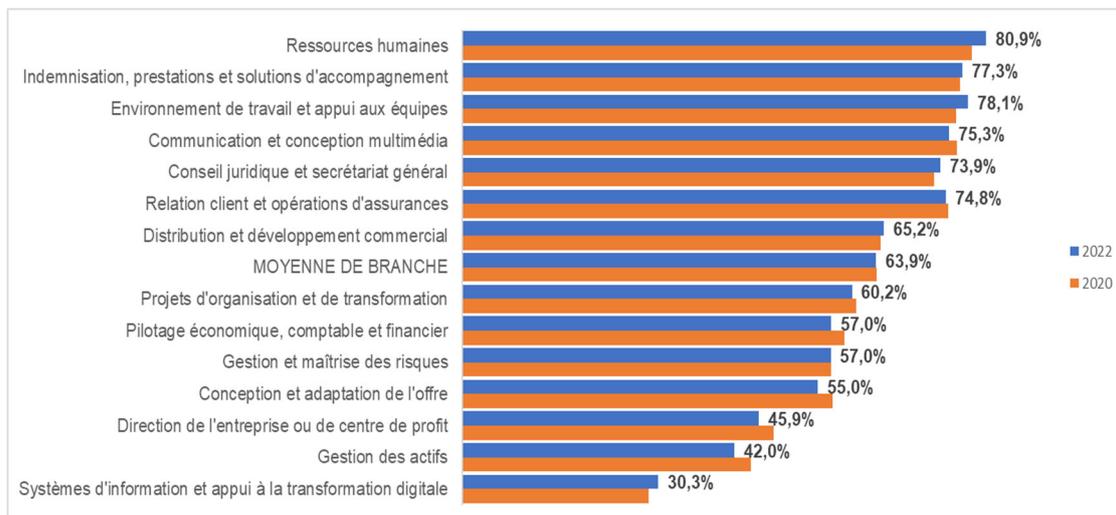
Répartition des femmes télétravailleuses par statut cadres/non cadres



Répartition des hommes télétravailleurs par statut cadres/non cadres



Part des femmes parmi les télétravailleurs selon le domaine 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

Distribution de la rémunération annuelle brute perçue par sexe - Données au 31/12/2022

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 1	23 611	30 403	30 458	36 268	+2,9%	-6,5%	+3,8%	+15,5%
Classe 2	24 415	31 946	32 258	39 385	+4,9%	+1,8%	+2,4%	-1,9%
Classe 3	27 236	33 449	34 478	42 830	-0,4%	-0,8%	-0,7%	-0,8%
Classe 4	32 034	38 124	39 414	48 334	+0,5%	+0,8%	+1,2%	+2,0%
Classe 5	38 949	47 411	49 619	63 016	+3,3%	+6,6%	+6,8%	+9,8%
Classe 6	51 492	64 591	66 932	84 328	+4,6%	+6,7%	+6,6%	+7,0%
Classe 7	71 323	91 096	96 173	125 446	+3,0%	+4,6%	+5,4%	+8,6%

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes de classe 2 est supérieure de 3,8 % par rapport à celle des femmes de même classe.

N.B. Pour la rémunération perçue, les salaires à temps partiel sont conservés et convertis en temps plein. Sont exclus : les alternants, les personnes dont la rémunération est incomplète (arrêt maladie, congé sans solde, moins d'un an d'ancienneté) ou est inférieure au minimum de la branche. Les rémunérations perçues indiquées pour les classes 1 à 3 sont considérées non représentatives (échantillon < 55 % de la population totale).

Source : Enquête annuelle France Assureurs / OEMA

1.2.2 - Convention collective nationale du 27 juillet 1992 - Inspecteurs

Distribution de la rémunération annuelle brute perçue par sexe - Données au 31/12/2022

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 5	45 660	76 299	85 399	135 280	+11,4%	+17,9%	+16,7%	+18,2%
Classe 6	59 191	82 429	93 097	137 766	+11,2%	+14,5%	+17,1%	+21,3%
Classe 7	90 449	119 146	126 625	168 069	-2,0%	+13,1%	+5,5%	+3,9%

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes inspecteurs de classe 5 est supérieure de 18,7 % par rapport à celle des femmes de même statut.

N.B. Le nombre de femmes inspecteurs de classe 7 étant faible, les déciles sont non significatifs.

Source : Enquête annuelle France Assureurs / OEMA

1.2.3 - Convention collective nationale du 27 mars 1972 - Salariés commerciaux

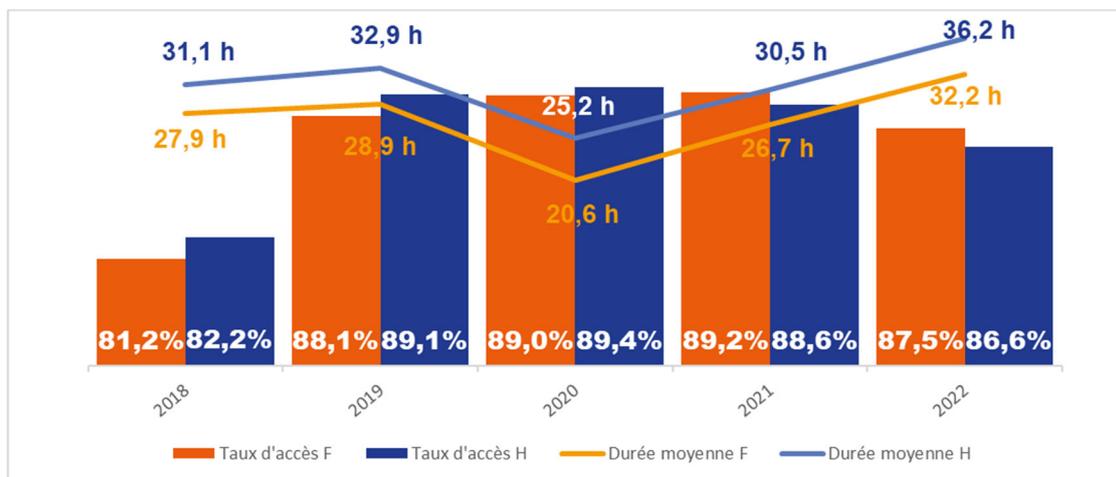
Distribution de la rémunération annuelle brute perçue par sexe - Données au 31/12/2022

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
COM I	25 627	38 353	43 671	67 290	+2,0%	+5,6%	+5,2%	+6,0%
COM II	31 326	53 919	61 886	98 978	-0,1%	-0,3%	+7,0%	+17,0%

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes COM I est supérieure de 5,2% par rapport à celle des femmes de même statut.

1.3. Formation professionnelle

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

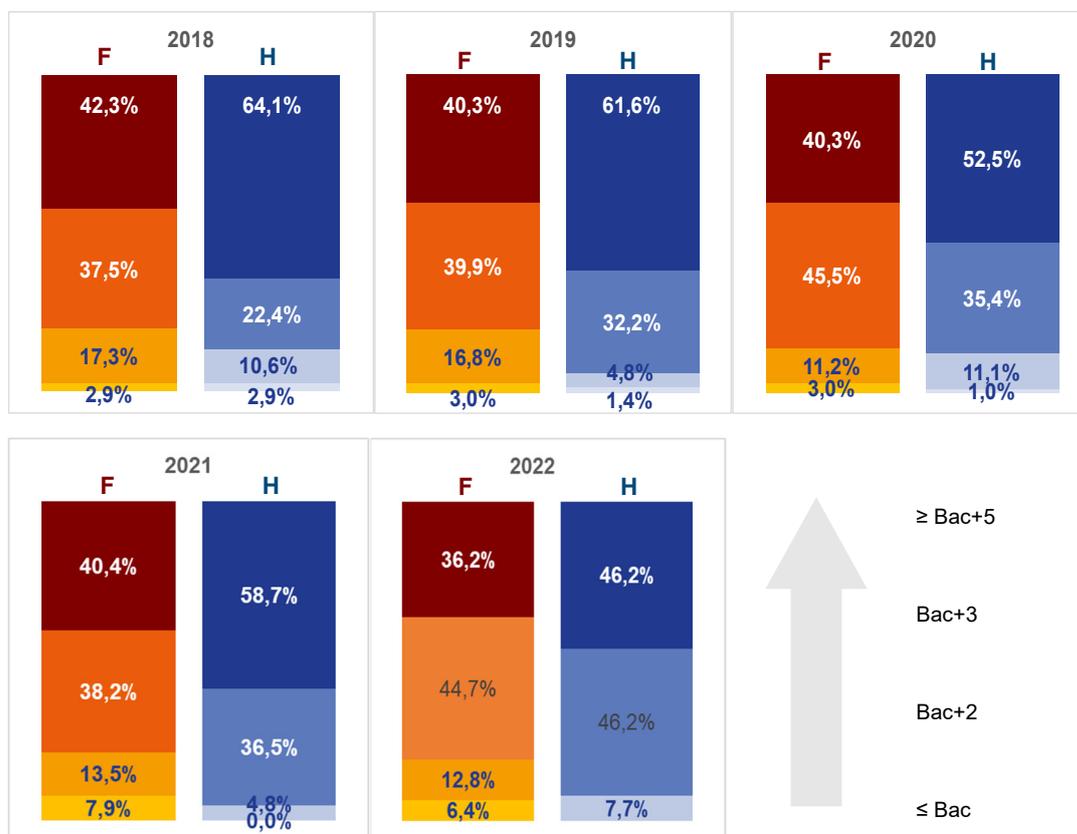


		2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'accès	Femme	81,2%	88,1%	89,0%	89,2%	87,5%
	Homme	82,2%	89,1%	89,4%	88,6%	86,6%
	Total	81,6%	88,5%	89,2%	88,9%	87,1%
Durée moyenne	Femme	27,9 h	28,9 h	20,6 h	26,7 h	32,2 h
	Homme	31,1 h	32,9 h	25,2 h	30,5 h	36,2 h
	Total	29,1 h	30,5 h	22,4 h	28,1 h	33,7 h

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

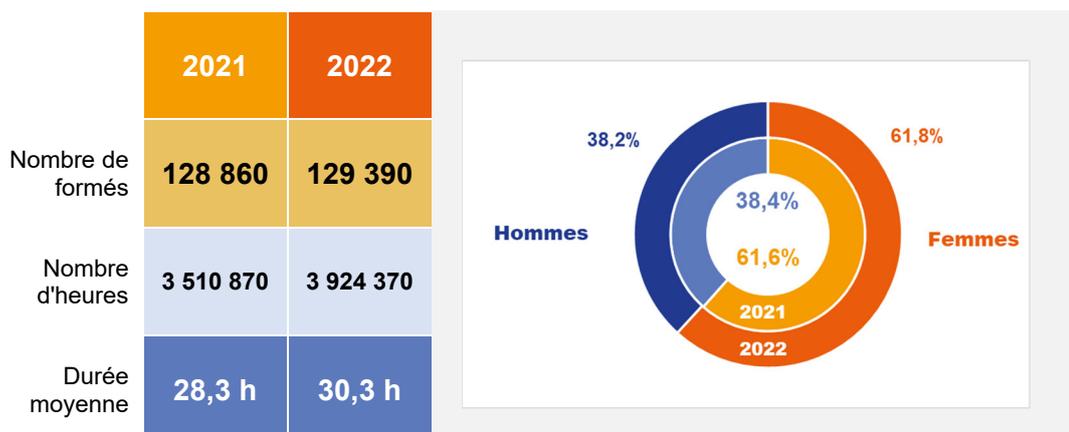
		Femme		Homme	
2018	Assurance et réassurance	44,2%	Assurance et réassurance	32,7%	
	Commercial et marketing	10,4%	Commercial et marketing	17,9%	
	Management	6,5%	Management	8,3%	
2019	Assurance et réassurance	38,9%	Assurance et réassurance	34,8%	
	Commercial et marketing	15,7%	Commercial et marketing	19,4%	
	Management	5,8%	Management	7,6%	
2020	Assurance et réassurance	45,3%	Assurance et réassurance	41,3%	
	Commercial et marketing	14,1%	Commercial et marketing	18,9%	
	Management	4,6%	Management	6,2%	
2021	Assurance et réassurance	45,8%	Assurance et réassurance	36,9%	
	Communication	10,0%	Communication	13,9%	
	Commercial et marketing	8,1%	Commercial et marketing	12,2%	
2022	Assurance et réassurance	37,8%	Assurance et réassurance	31,9%	
	Commercial et marketing	16,5%	Commercial et marketing	20,4%	
	Acculturation professionnelle	10,7%	Acculturation professionnelle	12,4%	

1.3.3. Répartition H/F des formations diplômantes par niveau

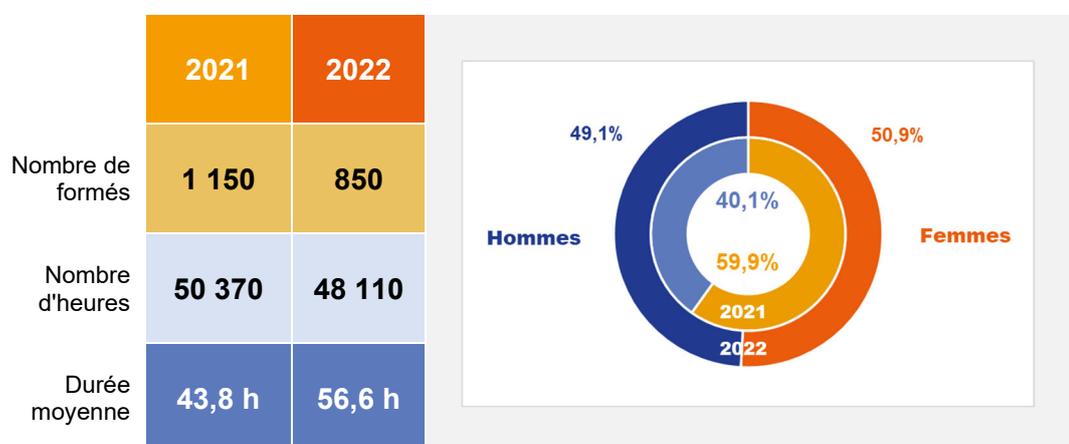


1.3.4. Comparaison H/F des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences



Compte Personnel de Formation



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

Contrats de professionnalisation		au 31/12/2022
Jeunes - de 26 ans		566
Jeunes + de 26 ans		809
Total		1 375
Femmes		811
Hommes		564
Total		1 375
Personnes en situation de handicap déclaré		18

Contrats d'apprentissage		au 31/12/2022
Jeunes - de 26 ans		3 879
Jeunes + de 26 ans		459
Total		4 338
Femmes		2 488
Hommes		1 850
Total		4 338
Personnes en situation de handicap déclaré		56

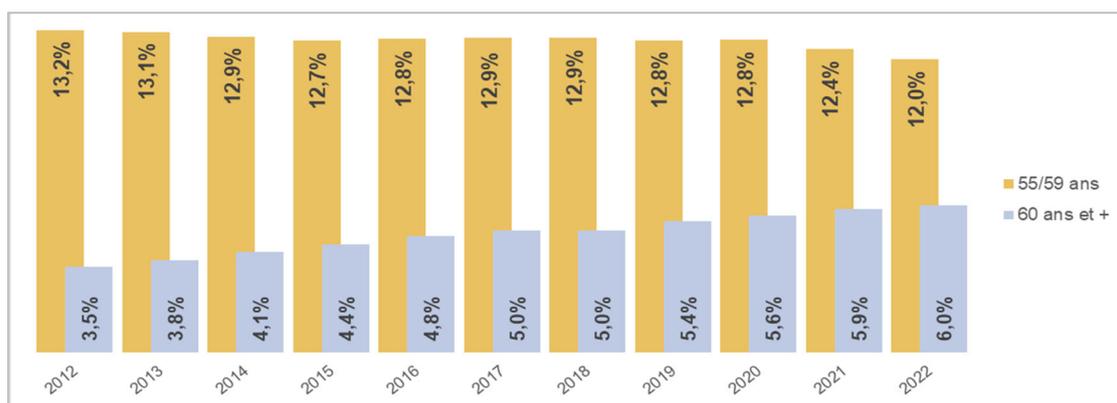
2. Place des séniors de 55 ans et plus

2.1. Structure et évolution des effectifs séniors

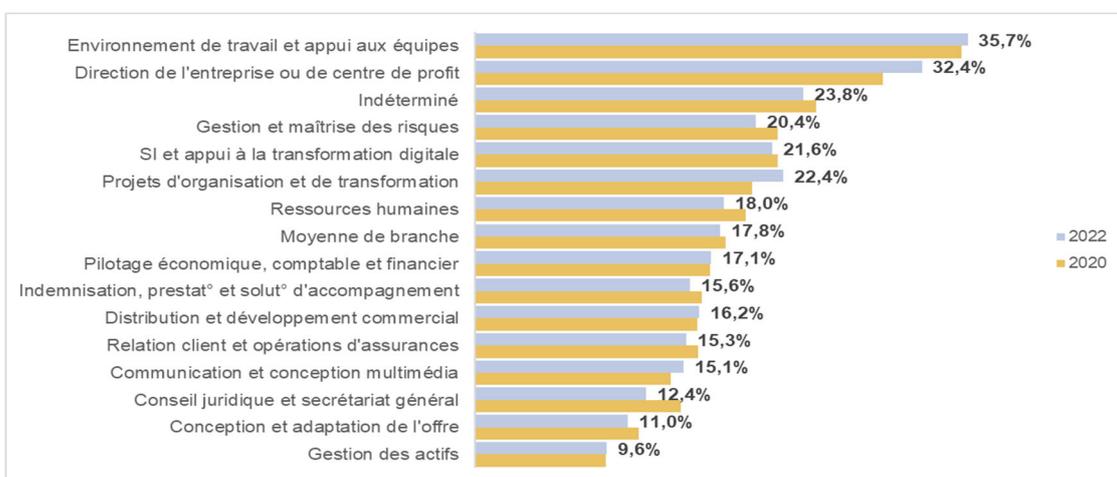
2.1.1. Evolution de la part des séniors dans la population totale



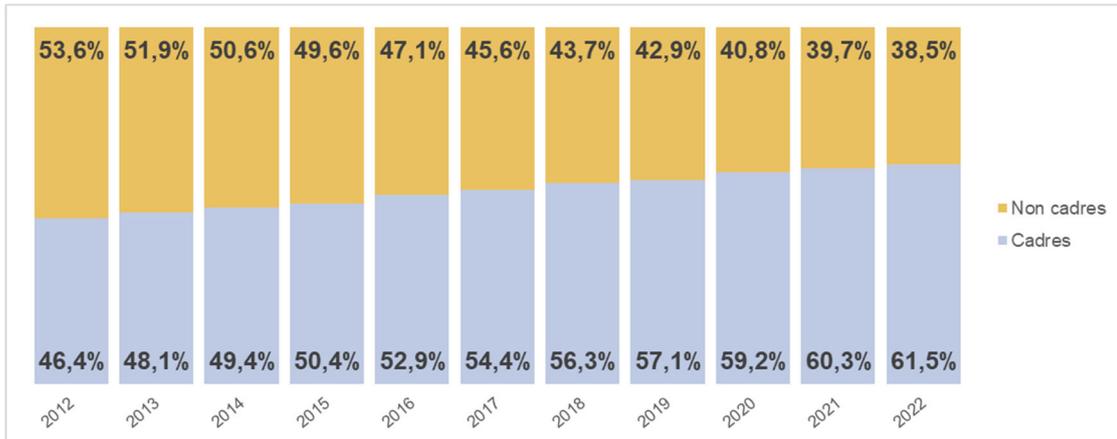
2.1.2. Evolution de la répartition par tranche d'âge



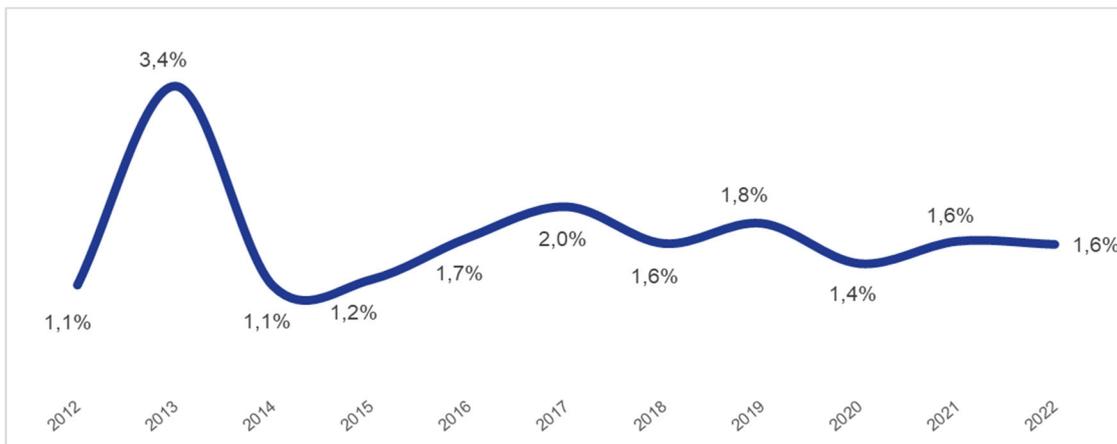
2.1.3. Part des séniors selon le domaine de métiers



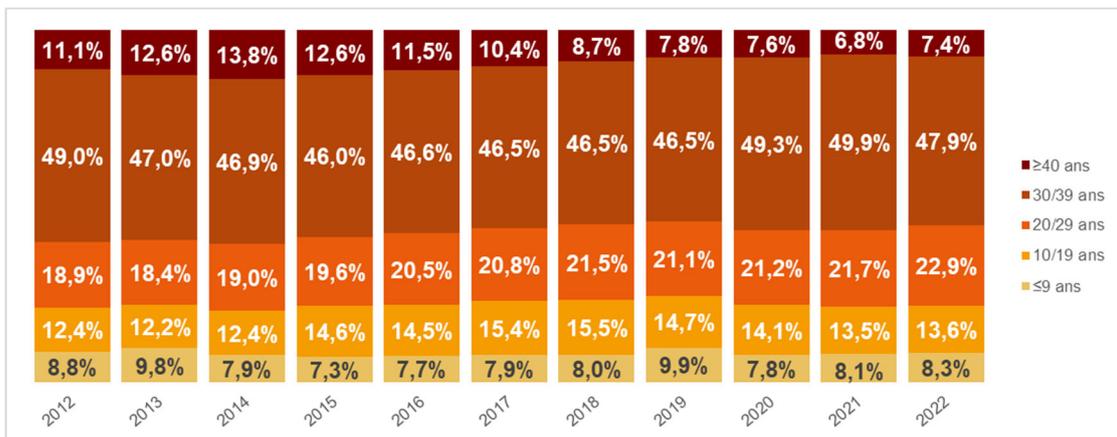
2.1.4. Répartition des séniors par statut cadres/non cadres



2.1.5. Part des séniors parmi les nouveaux entrants



2.1.6. Répartition des séniors par ancienneté

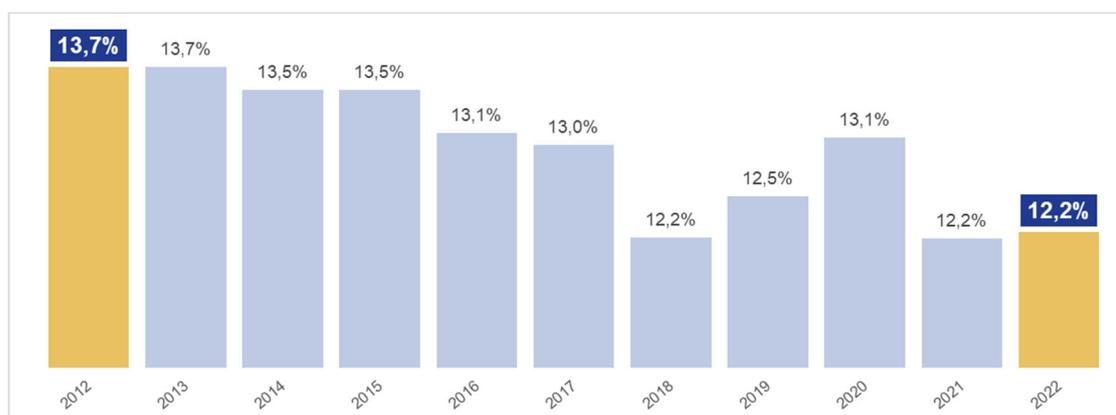


2.1.7. Analyse comparée des âges de cessation d'activité

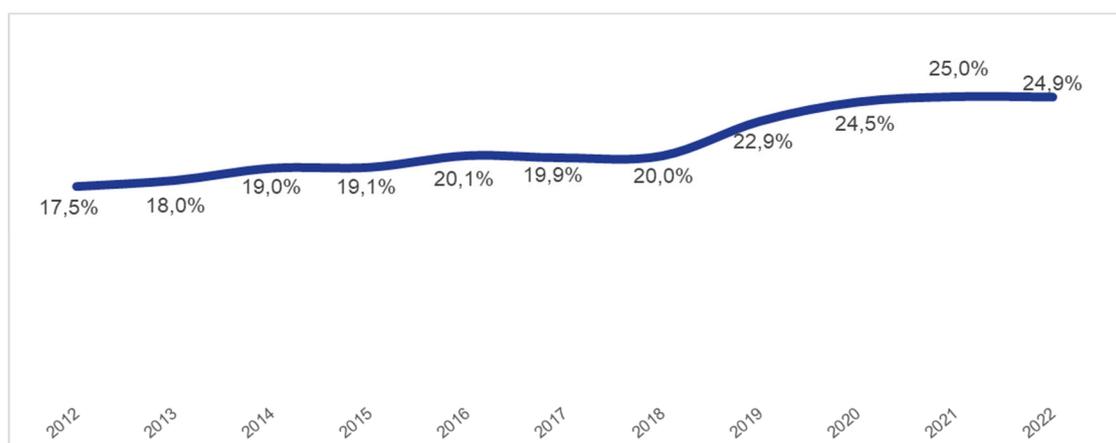
	Cadres	Non cadres	Total
2012	60 ans 6 mois	60 ans 1 mois	60 ans 4 mois
2013	60 ans 8 mois	60 ans	60 ans 4 mois
2014	60 ans 11 mois	60 ans 1 mois	60 ans 6 mois
2015	61 ans	60 ans 2 mois	60 ans 7 mois
2016	60 ans 10 mois	60 ans 4 mois	60 ans 7 mois
2017	61 ans 5 mois	60 ans 6 mois	60 ans 11 mois
2018	61 ans 4 mois	60 ans 10 mois	61 ans 1 mois
2019	61 ans 5 mois	60 ans 9 mois	61 ans 1 mois
2020	61 ans 6 mois	60 ans 11 mois	61 ans 3 mois
2021	61 ans 8 mois	61 ans 2 mois	61 ans 5 mois
2022	61 ans 9 mois	61 ans 2 mois	61 ans 6 mois

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

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



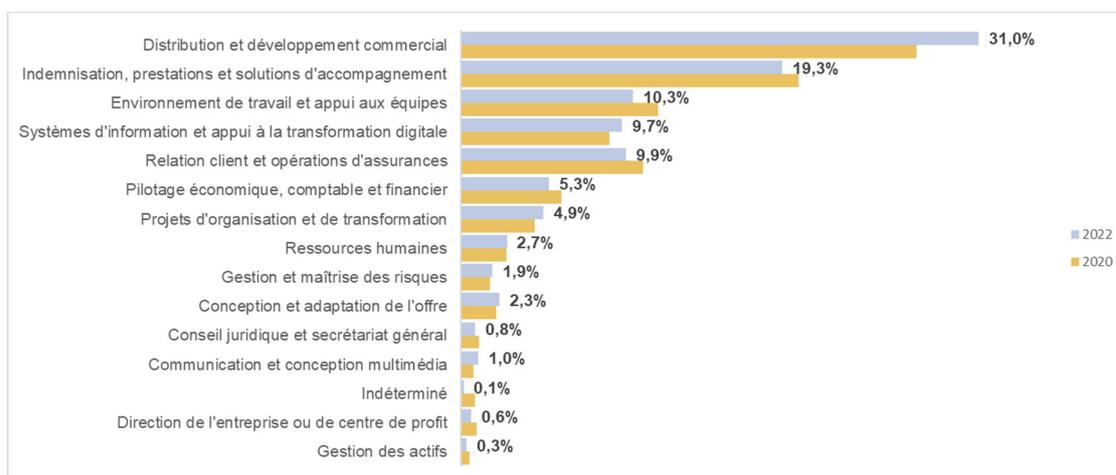
Part des séniors parmi les temps partiels



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



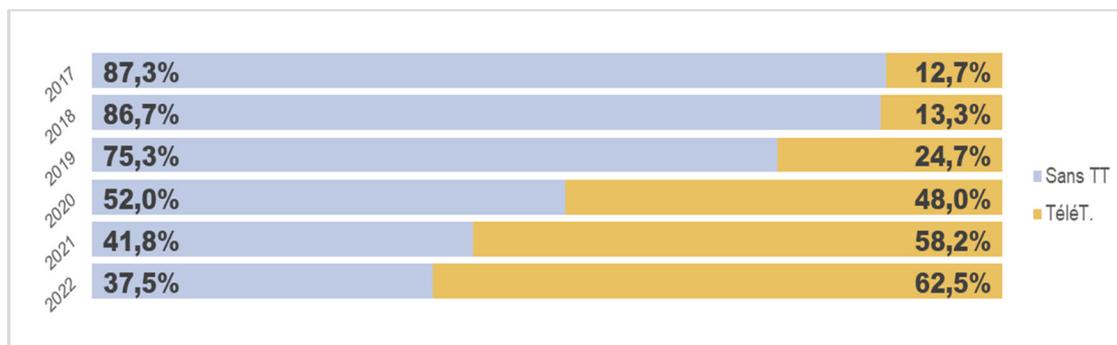
Répartition des séniors à temps partiel par domaine de métiers



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

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'accès	69,1%	73,6%	66,6%	78,4%	79,3%
Durée moyenne	13,1 h	13,4 h	11,3 h	13,2 h	15,5 h

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



Total télétravailleurs

11,9% 16,7% 23,5% 53,1% 60,9% 67,1%

2.2. Formation professionnelle des séniors de 55 ans et plus

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'accès	74,6%	80,3%	82,7%	83,8%	82,7%
Durée moyenne	17,3 h	17,8 h	14,1 h	16,3 h	17,8 h

2.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation

		Séniors	
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%	
2020	Assurance et réassurance	39,5%	
	Commercial et marketing	10,8%	
	Management	5,5%	
2021	Assurance et réassurance	32,1%	
	Communication	13,7%	
	Commercial et marketing	7,4%	
2022	Assurance et réassurance	27,5%	
	Acculturation professionnelle	19,0%	
	Informatique	9,2%	

2.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences

	2021	2022
Nombre de séniors	23 233	24 030
Nombre d'heures	372 946 h	404 673 h
Durée moyenne	16,1 h	16,8 h

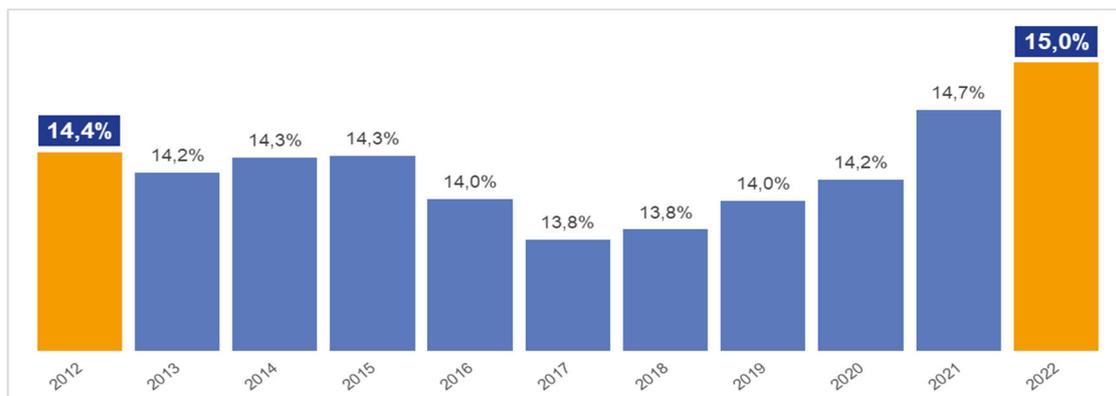
Compte Personnel de Formation

	2021	2022
Nombre de séniors	181	36
Nombre d'heures	3 981 h	1 438
Durée moyenne	22,0 h	40,2 h

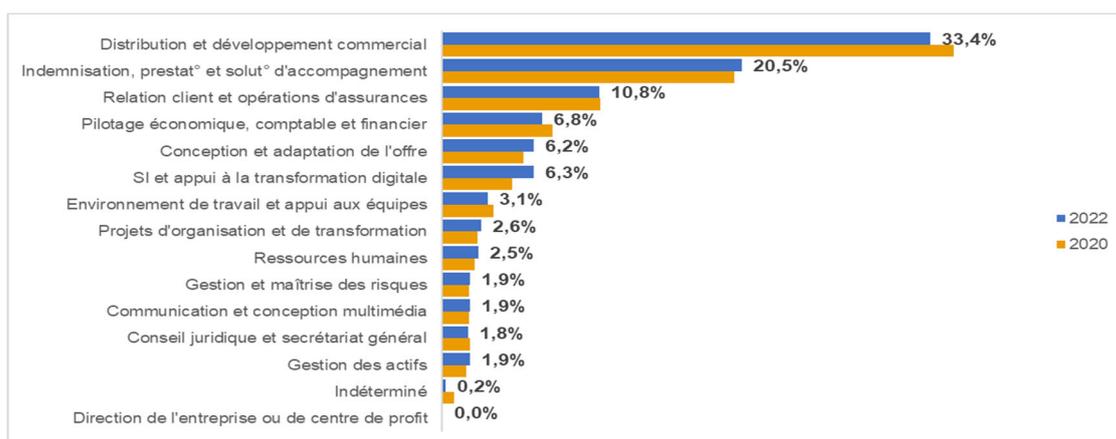
3. Place des jeunes de moins de 30 ans

3.1. Structure et évolution des effectifs des jeunes

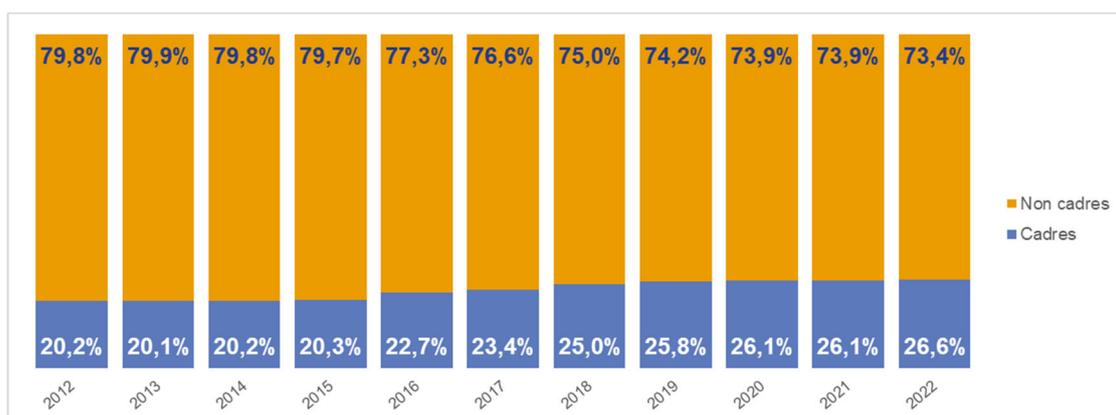
3.1.1. Evolution de la part des jeunes dans la population totale



3.1.2. Répartition des jeunes par domaine de métiers

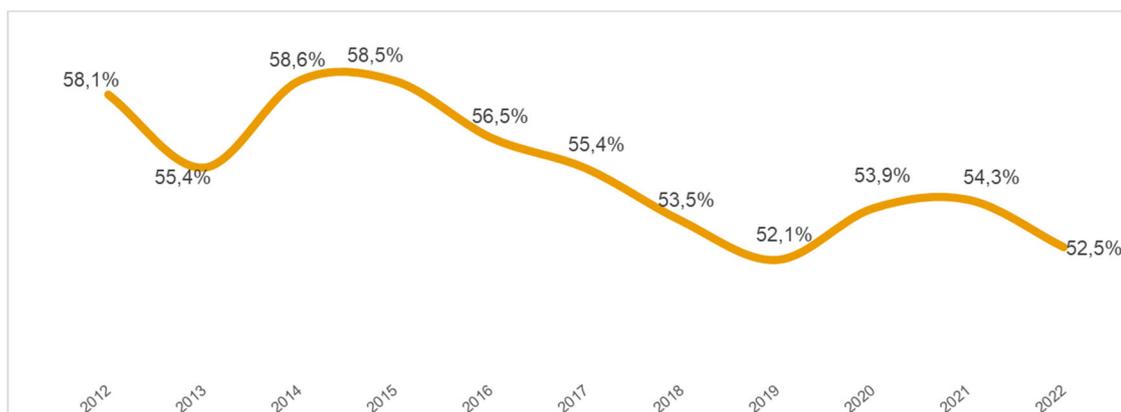


3.1.3. Répartition des jeunes par statut cadres/non cadres

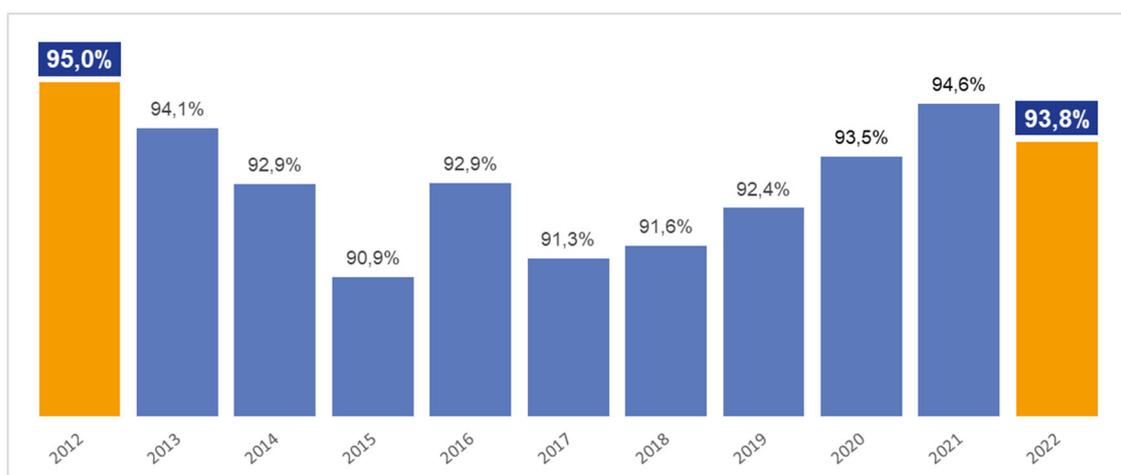


3.1.4. Evolution de la place des jeunes dans les recrutements

Part des jeunes parmi les nouveaux entrants

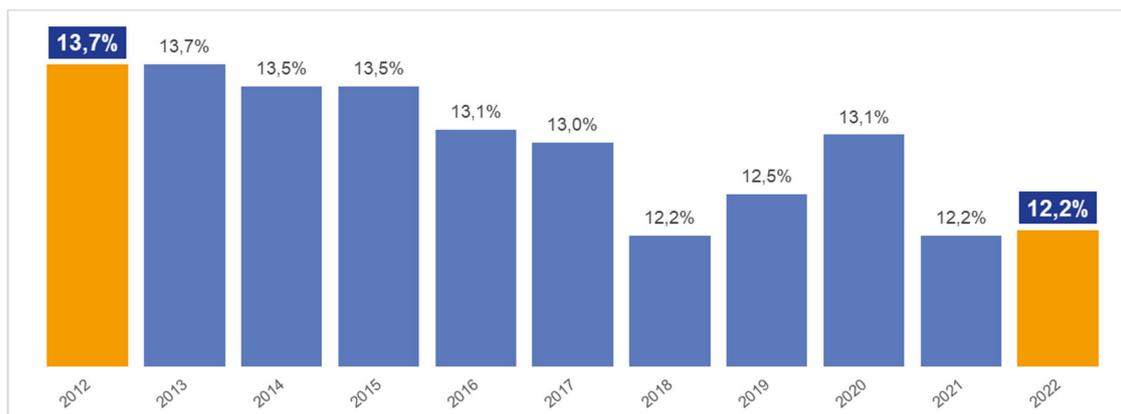


Part des jeunes parmi les alternants nouveaux entrants

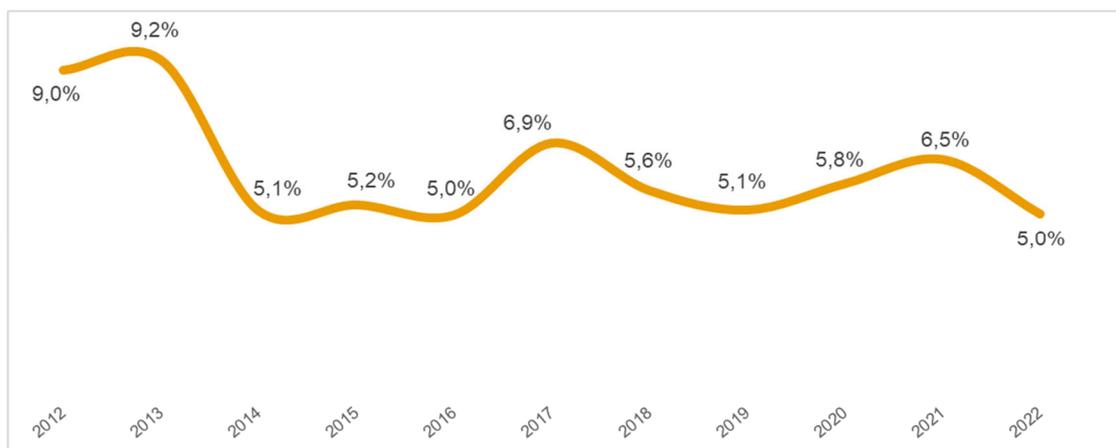


3.1.5. Focus sur les jeunes à temps partiel (TP)

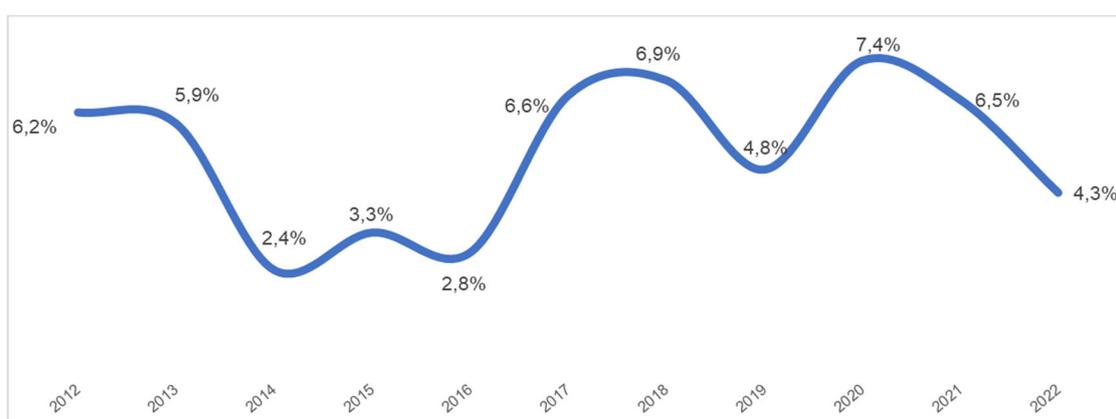
Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



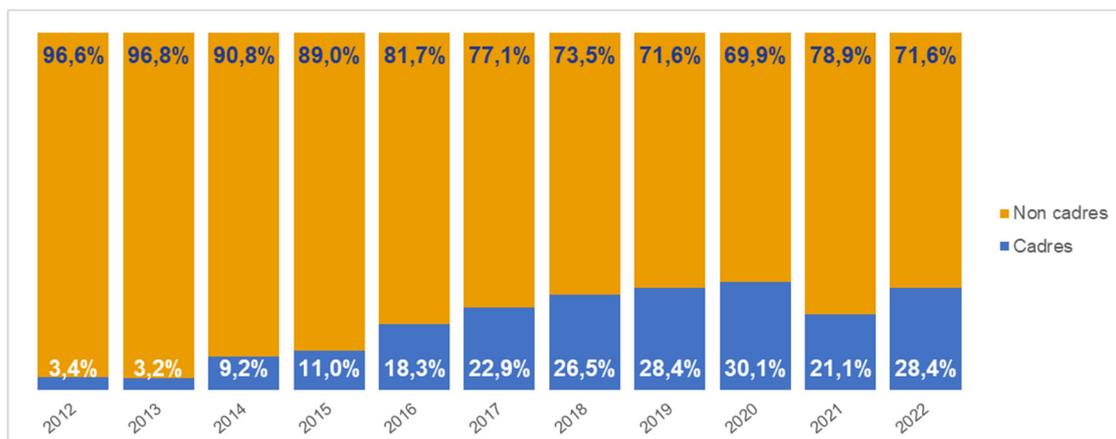
Part des jeunes parmi les temps partiels



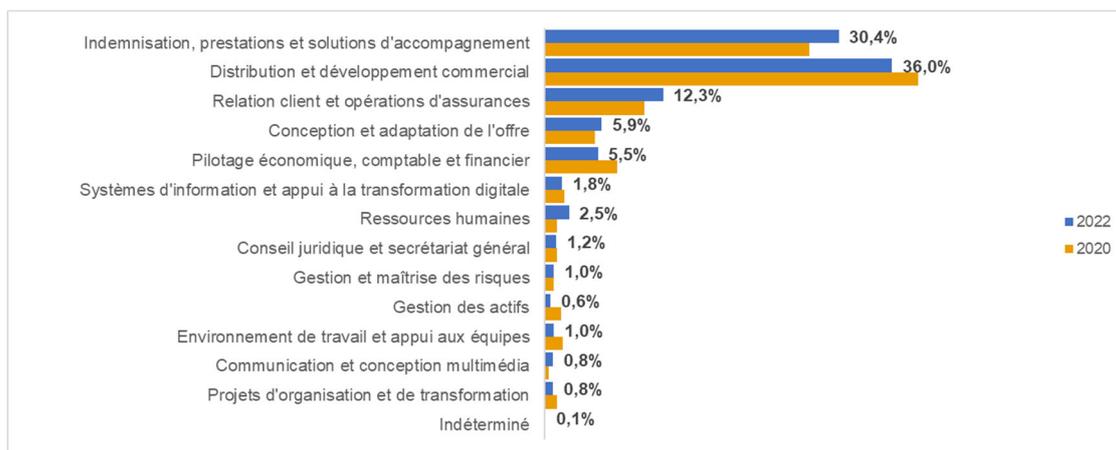
Part des jeunes nouveaux entrants parmi les temps partiels



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



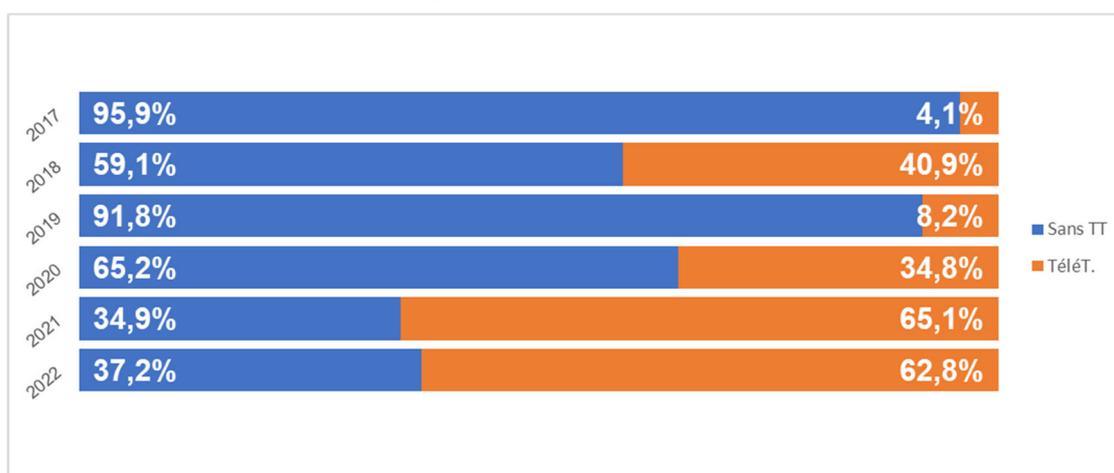
Répartition des jeunes à temps partiel par domaine de métiers



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

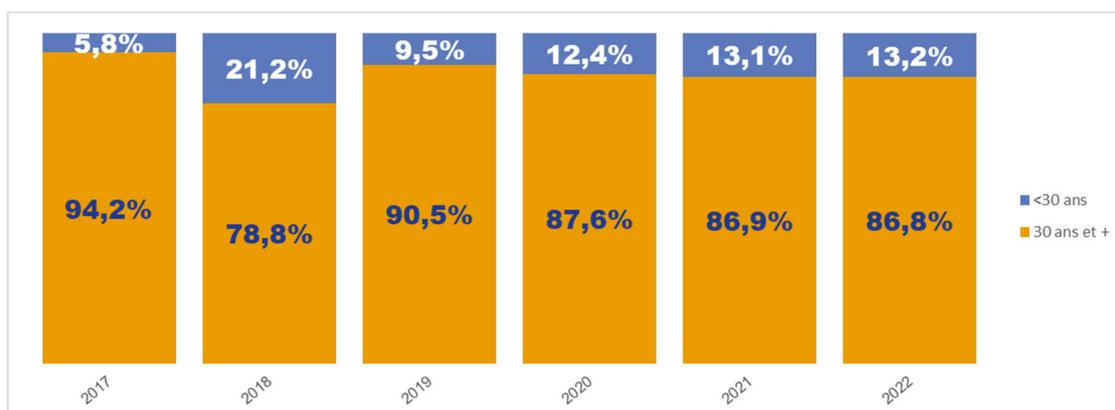
	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'accès	93,1%	88,5%	77,6%	89,5%	86,8%
Durée moyenne	38,9 h	47,1 h	51,8 h	42,2 h	72,9 h

Part des télétravailleurs parmi les jeunes à temps partiel

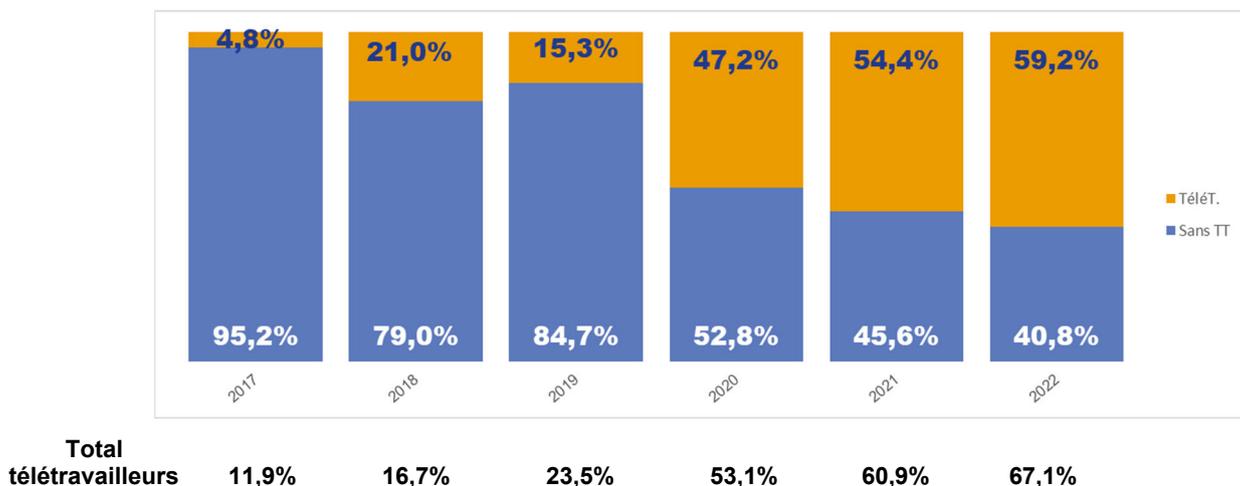


3.1.6. Focus sur le télétravail

Part des jeunes parmi les télétravailleurs

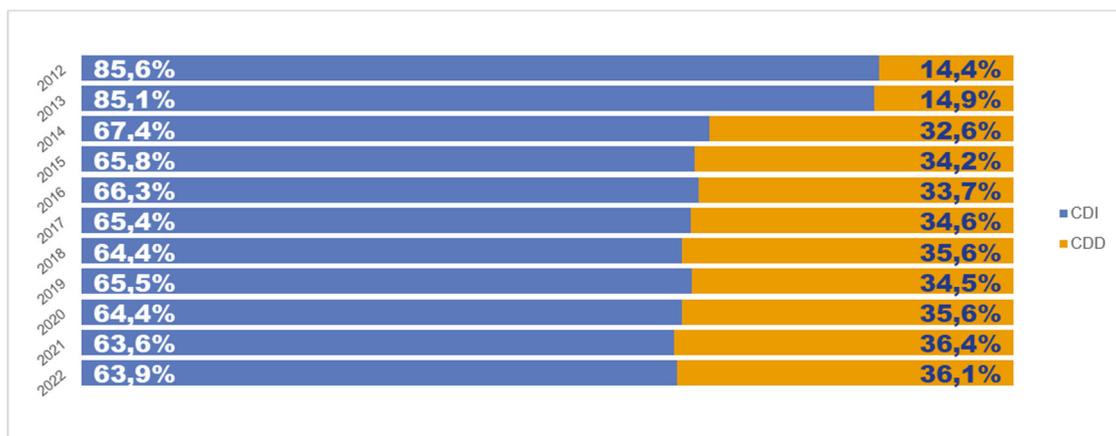


Part des télétravailleurs parmi les jeunes

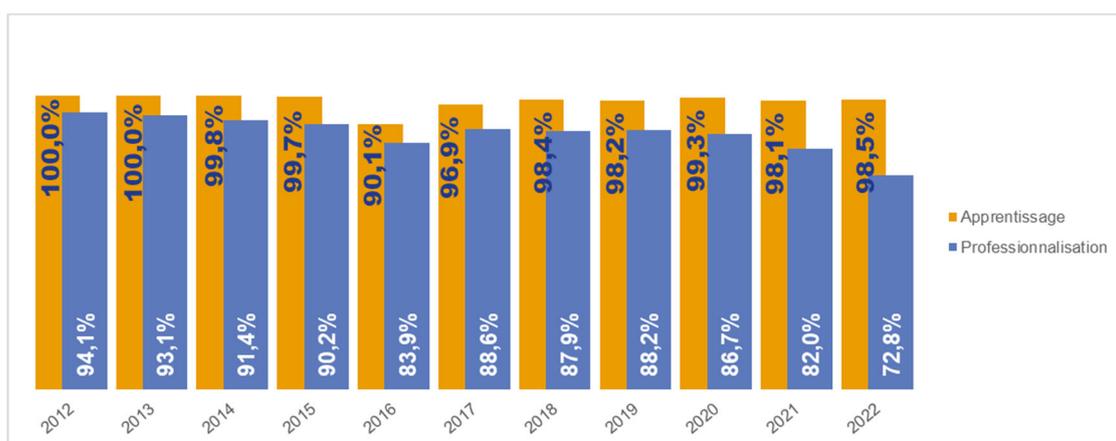


3.1.7. Focus sur les types de contrats

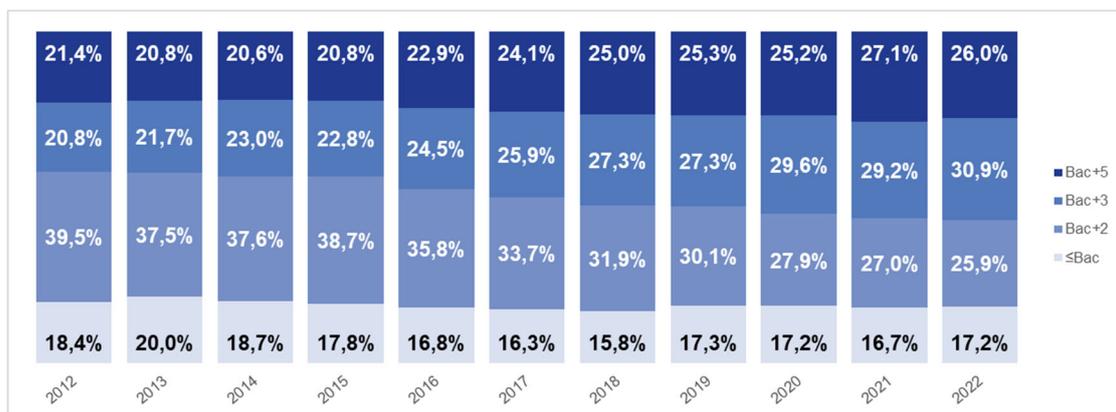
Répartition des jeunes par type de contrat CDD/CDI



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

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'accès	83,5%	91,8%	89,0%	87,6%	83,6%
Durée moyenne	47,3 h	51,1 h	34,8 h	49,4 h	81,9 h

3.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation de métiers

Jeunes		
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%
2020	Assurance et réassurance	48,4%
	Commercial et marketing	20,3%
	Divers, autres	4,9%
2021	Assurance et réassurance	54,2%
	Communication	11,7%
	Commercial et marketing	11,1%
2022	Assurance et réassurance	36,5%
	Commercial et marketing	29,5%
	Acculturation professionnelle	7,9%

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

		<30 ans	≥30 ans
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%
2020	≤Bac	0,0%	100,0%
	Bac+2	46,2%	53,8%
	Bac+3	18,8%	81,2%
	Bac+5	23,6%	76,4%
2021	≤Bac	28,6%	71,4%
	Bac+2	46,7%	53,3%
	Bac+3	52,6%	47,4%
	Bac+5	32,9%	67,1%
2022	≤Bac	0,0%	100,0%
	Bac+2	16,7%	83,3%
	Bac+3	42,4%	57,6%
	Bac+5	34,5%	65,5%

3.2.4. Comparaison des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences

	2021	2022
Nombre de jeunes	12 961	13 262
Nombre d'heures	639 140 h	816 103 h
Durée moyenne	49,3 h	61,5 h

Compte Personnel de Formation

	2021	2022
Nombre de jeunes	133	196
Nombre d'heures	9 973 h	15 375 h
Durée moyenne	74,9 h	78,6 h

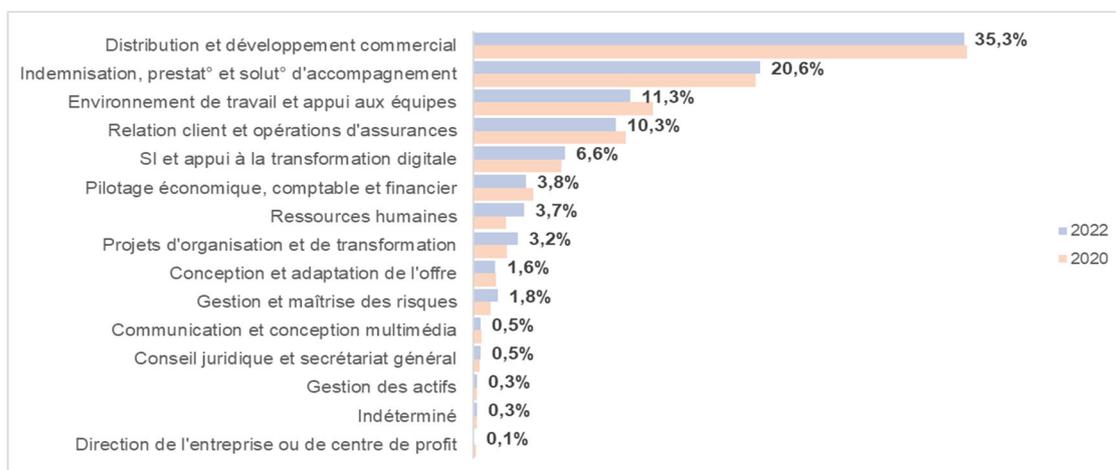
4. Place des personnes en situation de handicap déclaré (TH)

4.1. Structure et évolution des effectifs TH

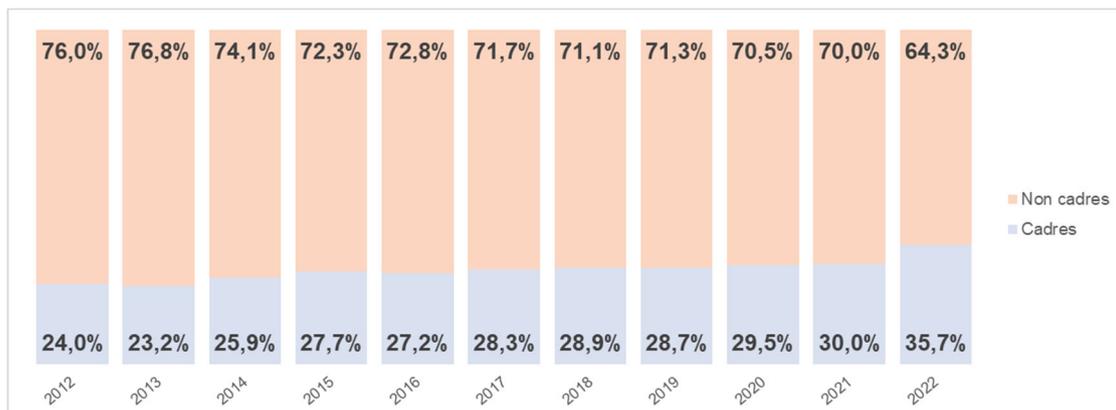
4.1.1. Evolution de la part des TH dans la population totale



4.1.2. Répartition des TH par domaine de métiers

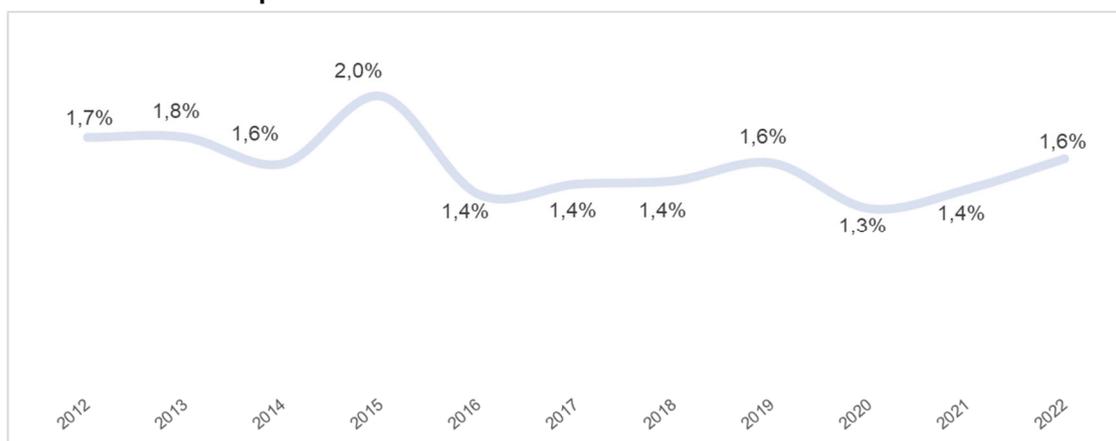


4.1.3. Répartition des TH par statut cadres/non cadres

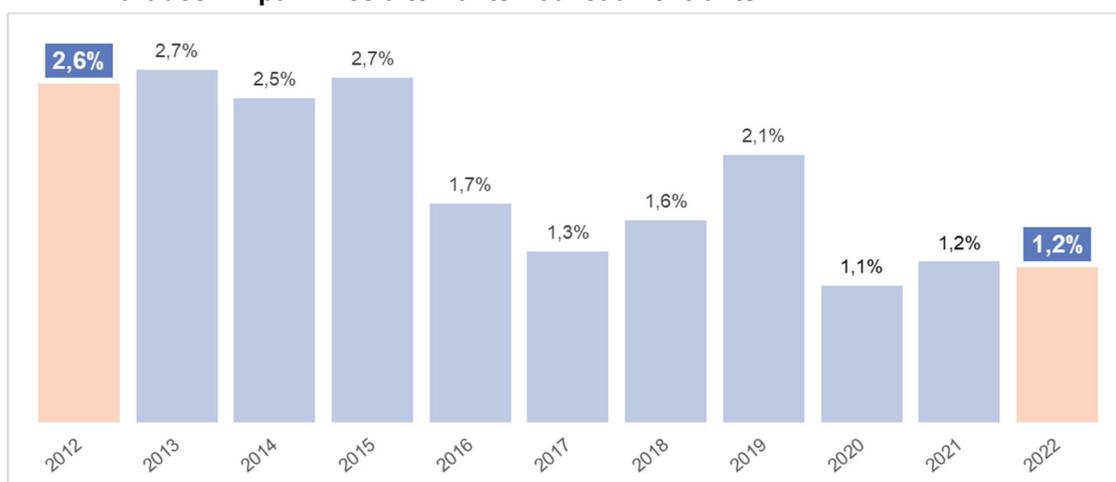


4.1.4. Evolution de la place des TH dans les recrutements

Part des TH parmi les nouveaux entrants

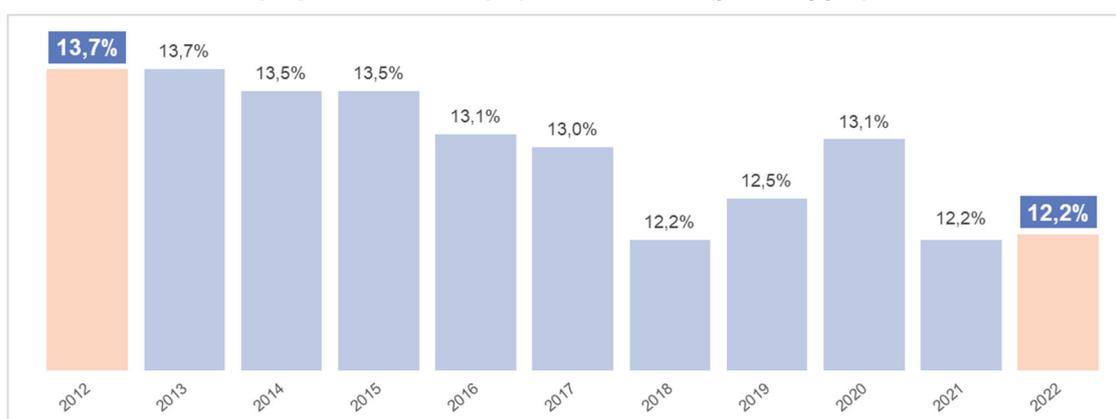


Part des TH parmi les alternants nouveaux entrants

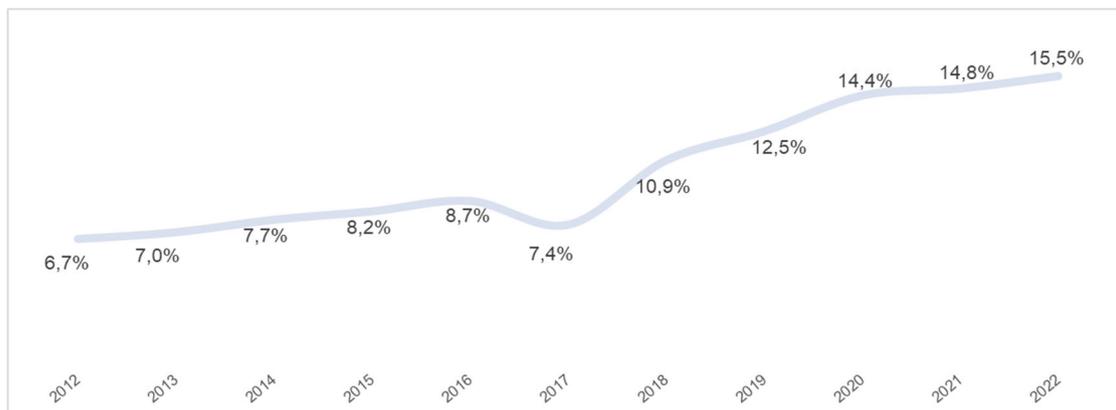


4.1.5. Focus sur les TH à temps partiels

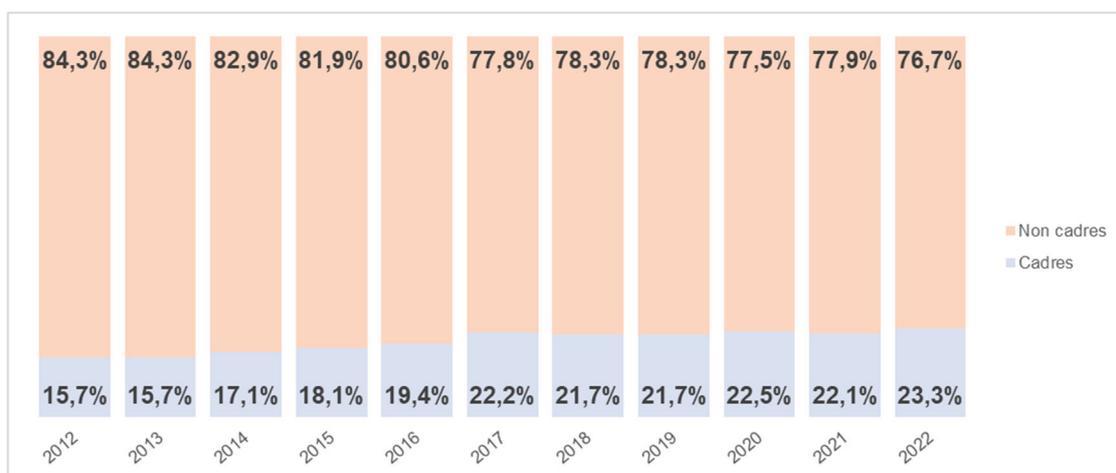
Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



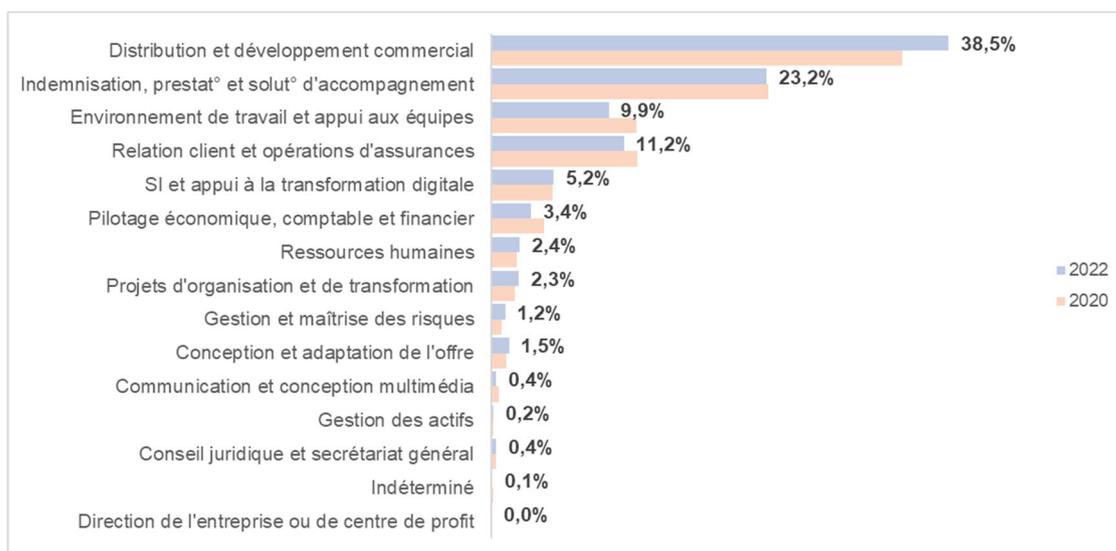
Part des TH parmi les temps partiels



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



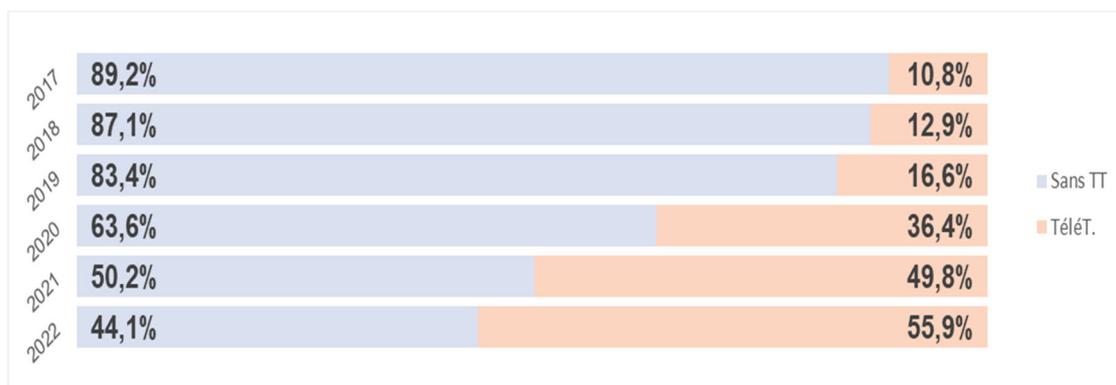
Répartition des TH à temps partiel par domaine de métiers



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

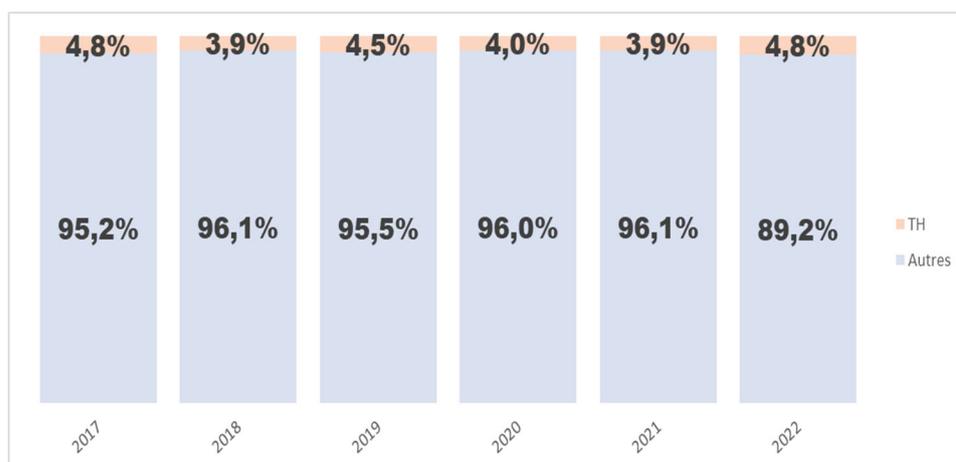
	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'accès	78,6%	72,2%	74,4%	77,4%	67,6%
Durée moyenne	15,1 h	16,7 h	11,8 h	15,2 h	17,5 h

Part des télétravailleurs parmi les TH à temps partiel

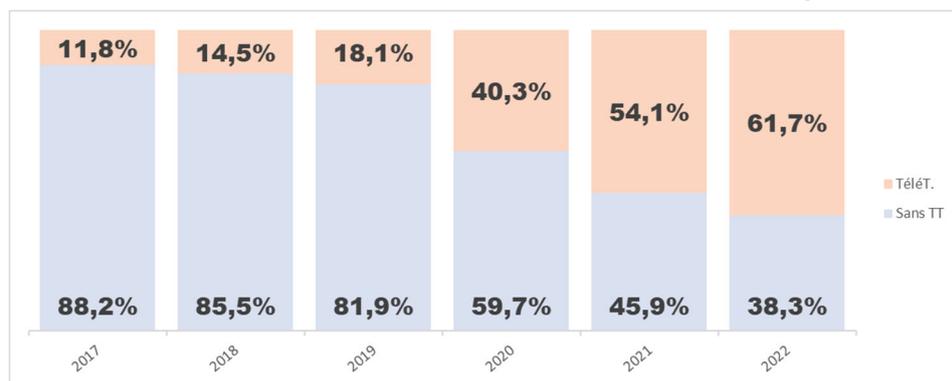


4.1.6. Focus sur le télétravail

Part des TH parmi les télétravailleurs



Part des télétravailleurs parmi les TH



Total télétravailleurs

11,9% 16,7% 23,5% 53,1% 60,9% 67,1%

4.2. Formation professionnelle des TH

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'accès	78,9%	73,7%	75,4%	76,0%	69,1%
Durée moyenne	19,5 h	23,3 h	15,5 h	18,8 h	22,6 h

4.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation

		TH	
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%
2020	Assurance et réassurance		45,9%
	Commercial et marketing		9,6%
	Informatique		5,2%
2021	Assurance et réassurance		49,1%
	Commercial et marketing		7,4%
	Informatique		5,4%
2022	Assurance et réassurance		39,3%
	Commercial et marketing		13,2%
	Informatique		10,6%

4.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences

	2021	2022
Nombre de TH	4 279	4 455
Nombre d'heures	81 812 h	92 069 h
Durée moyenne	19,1 h	20,7 h

Compte Personnel de Formation

	2021	2022
Nombre de TH	3	8
Nombre d'heures	160 h	1 009 h
Durée moyenne	48,7 h	134,2 h

Rapport Mixité-Diversité 2023 (donnée au 31/12/2022) / 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 le domaine 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 le domaine de métiers

- 1.1.4. Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE)
 - Part des femmes cadres par classe (5, 6, 7 et Direction)
 - Evolution H/F de l'âge moyen des cadres
 - 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 le domaine 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 domaine 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 le domaine 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 le domaine de métiers

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

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 d'apprentissage et de professionnalisation
 - Opcv 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 le domaine 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 domaine 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 domaine 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 domaine 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 domaine 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 domaine 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

ANNEXES



France Assureurs rassemble les entreprises d'assurances et de réassurance opérant en France, soit 280 sociétés représentant plus de 99% du marché.

France Assureurs 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 France Assureurs :

- 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.franceassureurs.fr

@franceassureurs.fr



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 France Assureurs. 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

