

MIXITE et DIVERSITE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCE

RAPPORT 2024

données au 31/12/2023



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 2024 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 2023. Le taux de réponse à ces enquêtes est de 98% ;

- 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'assurance du 27 mai 1972 ;

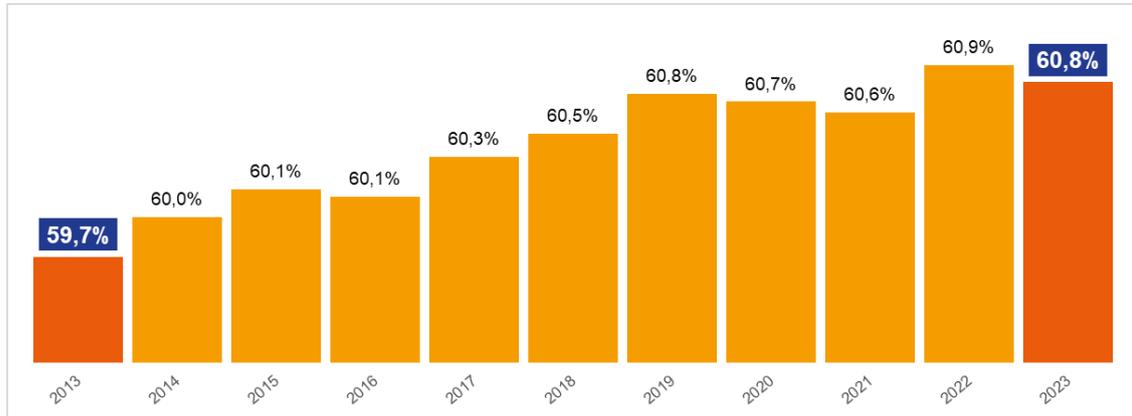
- les données fournies par OPCO Atlas pour les contrats de professionnalisation pris en charge.

* Voir 3^{ème} de couverture

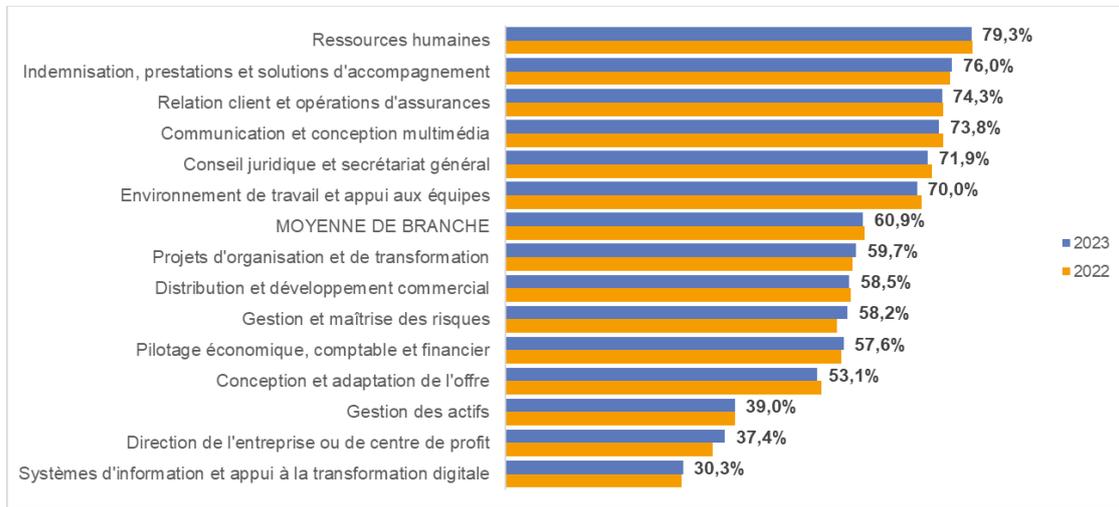
1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1. Structure et évolution des effectifs

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

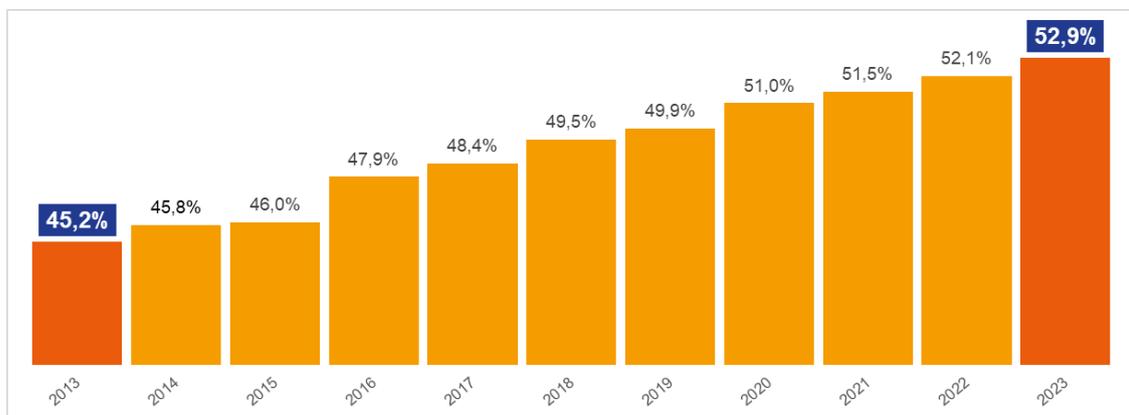


1.1.2. Evolution de la part des femmes selon le domaine de métiers

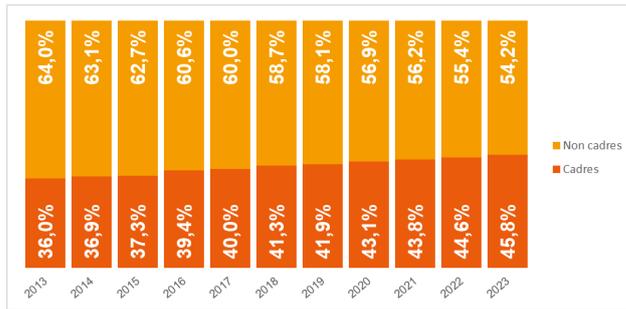


1.1.3. Evolution de la place des femmes parmi les cadres

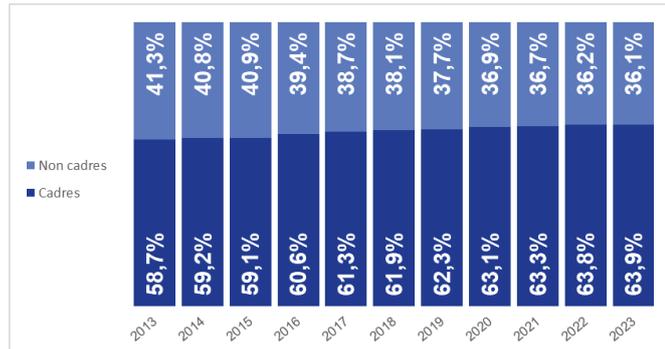
Part des cadres dans la population totale



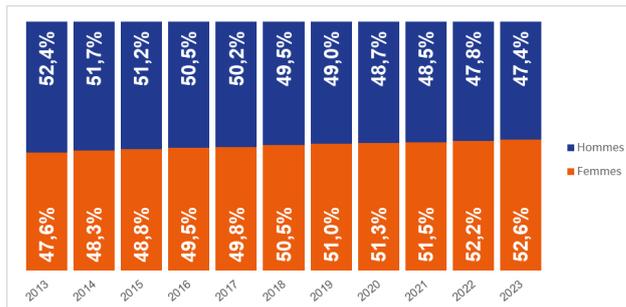
Répartition des femmes par statut cadres/non cadres



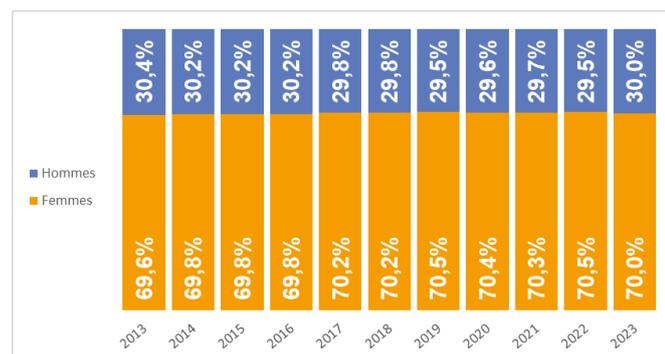
Répartition des hommes par statut cadres/non cadres



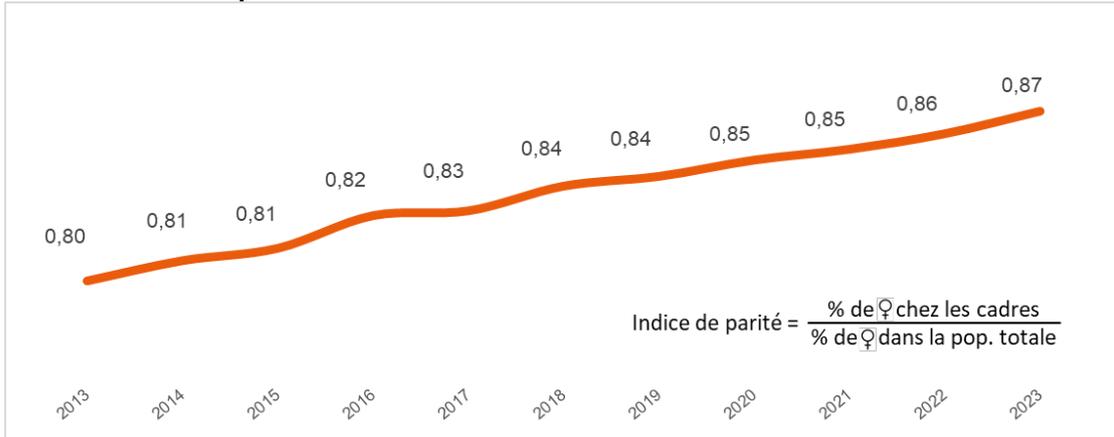
Répartition des cadres par sexe



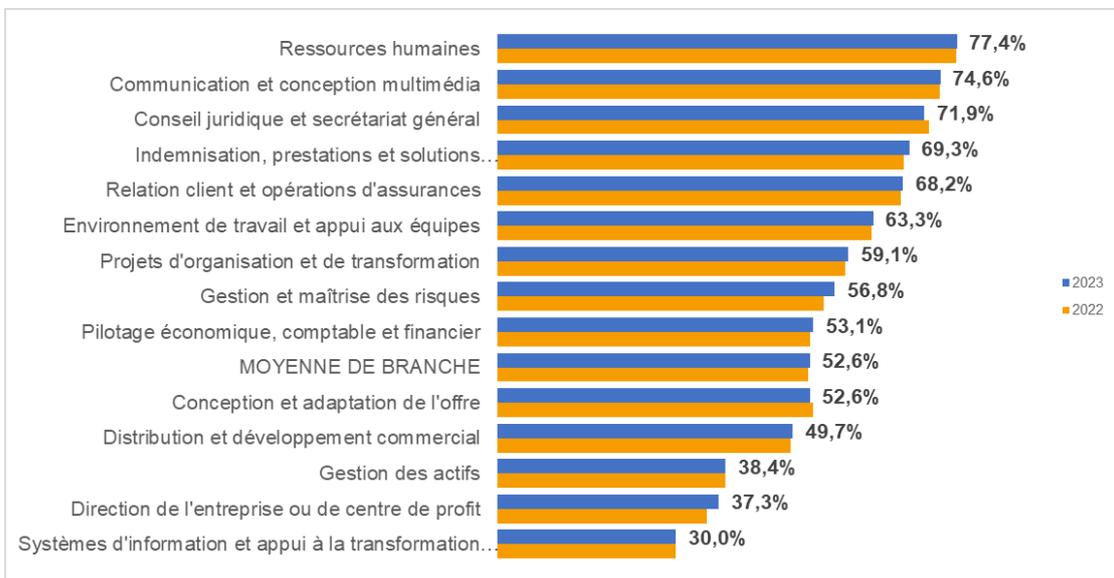
Répartition des non cadres par sexe



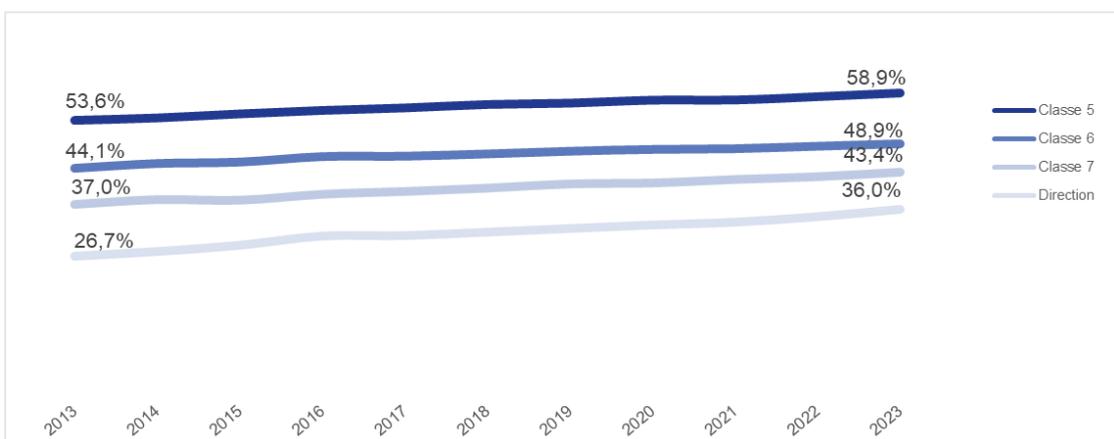
Indices de parité H/F chez les cadres



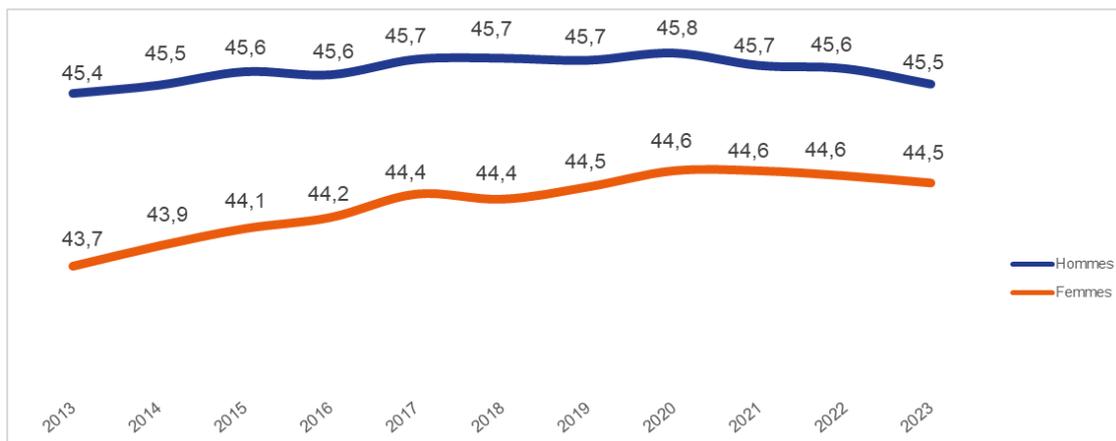
Part des femmes parmi les cadres selon le domaine de métiers



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

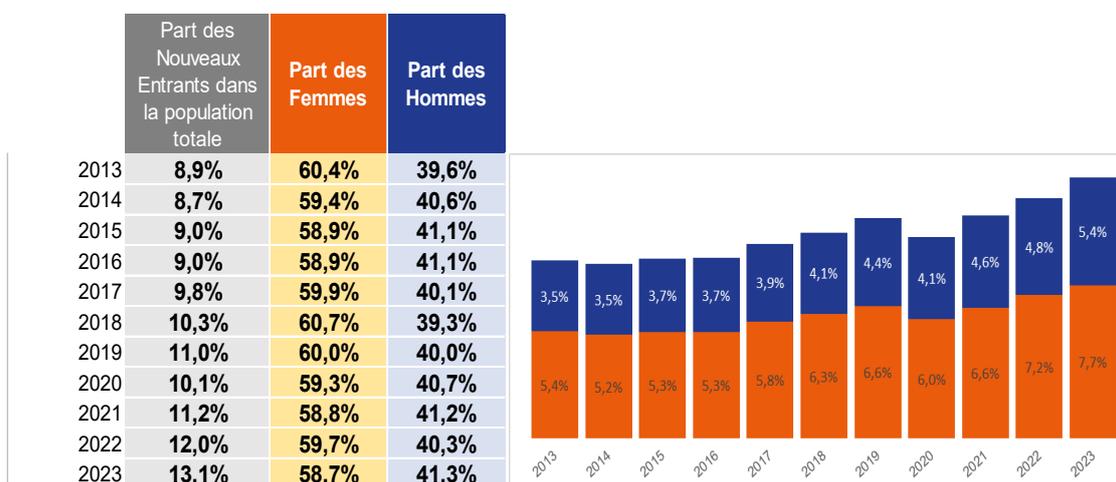


Evolution H/F de l'âge moyen des cadres

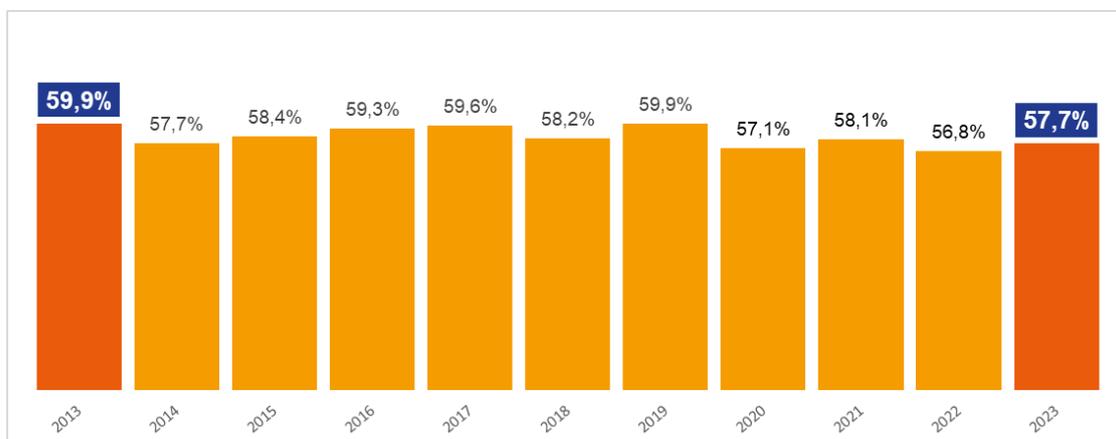


1.1.4. Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE)

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



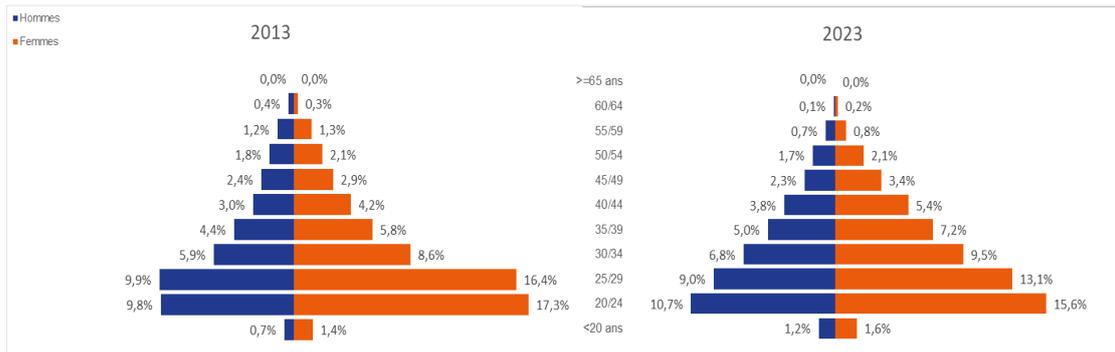
Part des femmes parmi les alternants nouveaux entrants



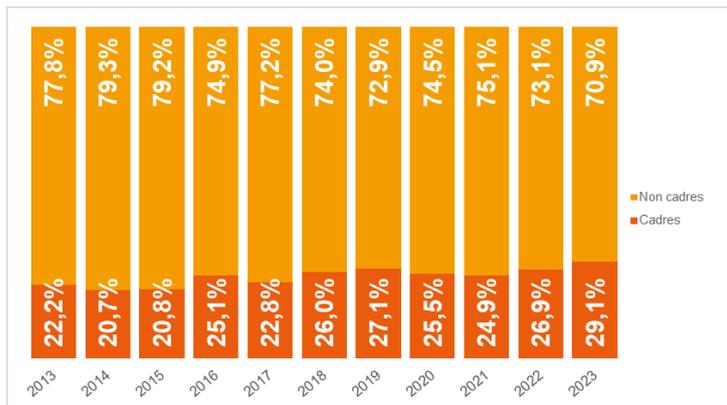
Répartition H/F des nouveaux entrants par niveau de diplôme



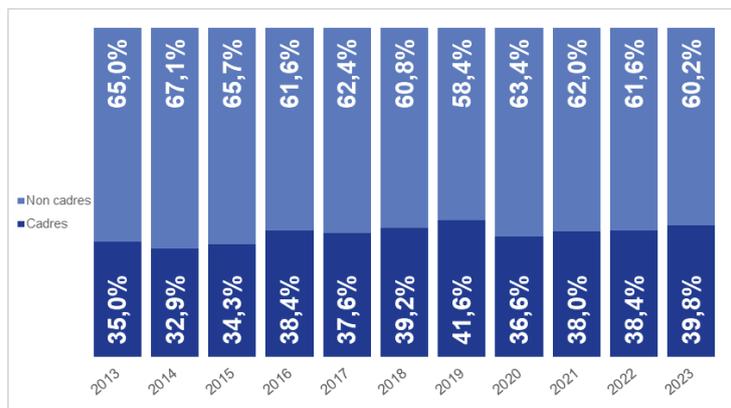
Répartition H/F des nouveaux entrants par tranche d'âges



Répartition des femmes nouvelles entrantes par statut cadres/non cadres

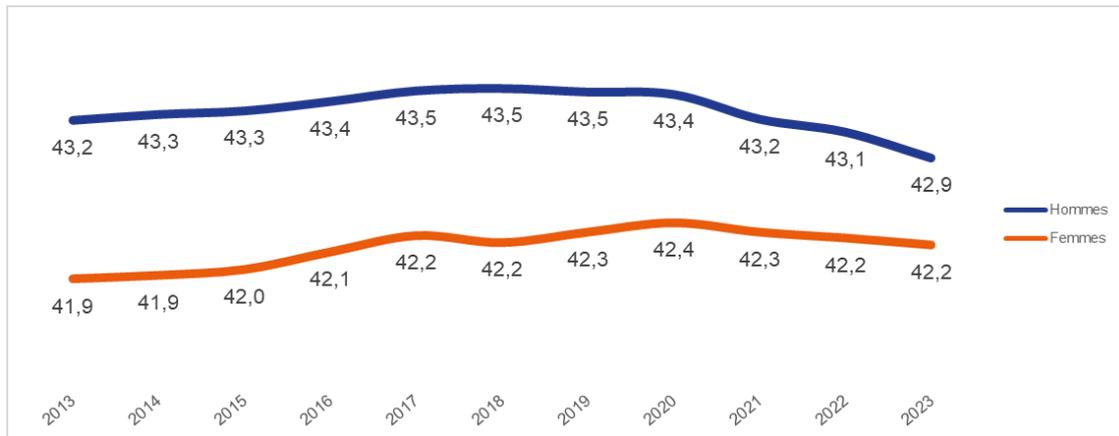


Répartition des hommes nouveaux entrants par statut cadres/non cadres

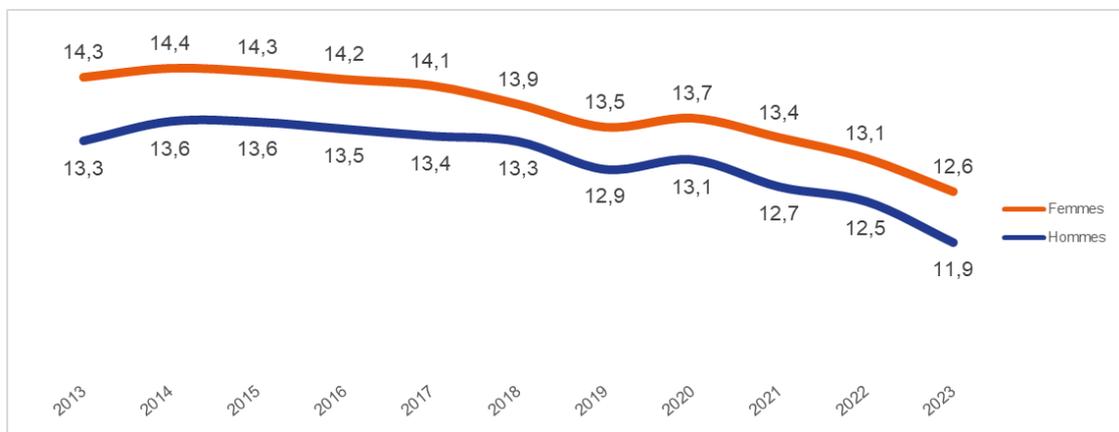


1.1.5. Analyse comparée des âges et anciennetés

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 "2023", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI présents tout au long de l'année 2023 (càd présents au 31/12/2023 dans la même entreprise).

Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels ont été promus au cours de l'année 2023. Par promus, nous entendons :

- les salariés de la CCN 92 (mai et juillet) dont la classe au 31/12/2023 est supérieure à la classe au 31/12/2022,
- les salariés devenus Cadre de direction au 31/12/2023,
- les salariés de la convention PSB au 31/12/2021 devenus EI au 31/12/2023,
- les salariés de la convention PSB ou EI au 31/12/2022 devenus Inspecteur ou Cadre administratif au 31/12/2023.

Indice de promotion des femmes dans les classes cadres

	A % de femmes dans les effectifs en 2022	B % de femmes promues en 2023	Indice B/A (2023)
Classe 4	75,0%	69,7%	0,93
Classe 5	58,1%	52,6%	0,91
Classe 6	48,4%	45,2%	0,93
Classe 7	42,5%	53,5%	1,26

Taux de promotion H/F

2022			2023		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
5,2%	4,9%	5,1%	5,5%	5,4%	5,4%

Lecture : parmi les femmes présentes aux 31 décembre 2022 et 2023, 5,5 % ont été promues au cours de l'année 2023.

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

	2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Hors classe (PSB-EI)	5,0%	8,8%	7,0%	3,9%	5,3%	4,5%
Classe 1	28,4%	31,6%	29,3%	5,4%	*N.S.	4,1%
Classe 2	9,9%	5,3%	8,4%	18,4%	16,0%	17,7%
Classe 3	8,7%	9,9%	9,0%	9,2%	11,6%	9,7%
Classe 4	5,0%	5,7%	5,2%	5,2%	6,8%	5,6%
Classe 5	4,1%	5,1%	4,5%	4,6%	5,7%	5,0%
Classe 6	2,9%	2,7%	2,8%	3,1%	3,5%	3,3%
Classe 7	2,6%	2,2%	2,4%	2,8%	1,8%	2,3%

Lecture : parmi les femmes en classe 3 présentes aux 31 décembre 2022 et 2023, 9,2% ont été promues au cours de l'année 2023.

*N.S. : non significatif du fait de la taille insuffisante de l'échantillon

Taux de promotion H/F selon le domaine de métiers

	2023		
	Femme	Homme	Total
Conception et adaptation de l'offre	5,2%	5,1%	5,2%
Distribution et développement commercial	4,5%	5,0%	4,7%
Relation client et opérations d'assurances	9,0%	10,1%	9,3%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	5,8%	6,0%	5,9%
Gestion des actifs	8,7%	6,9%	7,6%
Environnement de travail et appui aux équipes	4,2%	4,6%	4,3%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	4,9%	4,6%	4,7%
Communication et conception multimédia	5,2%	7,9%	5,9%
Ressources humaines	5,5%	4,9%	5,4%
Pilotage économique, comptable et financier	5,2%	6,6%	5,8%
Gestion et maîtrise des risques	5,2%	5,4%	5,3%
Conseil juridique et secrétariat général	6,7%	6,5%	6,6%
Projets d'organisation et de transformation	4,4%	4,8%	4,6%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	3,4%	0,6%	1,6%
Métier nouveau	3,3%	1,7%	2,6%

Lecture : dans la population des femmes de la famille Conception et adaptation de l'offre présentes au 31/12/2022 et au 31/12/2023, 5,2% ont été promues au cours de l'année 2023.

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

	2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Age moyen	40,4 ans	40,5 ans	40,4 ans	40,3 ans	38,6 ans	39,8 ans
Ancienneté moyenne	12,9 ans	11,3 ans	12,4 ans	12,5 ans	10,2 ans	11,8 ans

1.1.7. Analyse comparée des fins d'activité

Méthodologie : pour les fins d'activité "2023", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI sortis durant l'année 2023 (càd présents au 31/12/2022 et absents au 31/12/2023). Parmi ceux-ci nous avons sélectionné ceux ayant atteint 59 ans et plus au 31/12/2022.

(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

2022		2023	
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 2023, 57,2% sont des femmes.

Répartition H/F des sorties ≥59 ans par âge

	2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
59 ans	18,4%	15,6%	17,2%	21,0%	16,6%	19,2%
60 ans	19,9%	15,9%	18,2%	23,1%	17,2%	20,6%
61 ans	29,7%	22,2%	26,5%	26,4%	20,5%	23,9%
62 ans	14,3%	16,2%	15,1%	12,6%	16,8%	14,4%
63 ans	6,6%	10,6%	8,3%	7,2%	10,4%	8,6%
64 ans	4,6%	7,4%	5,8%	3,7%	7,5%	5,3%
65 ans et +	6,5%	12,2%	9,0%	5,8%	11,0%	8,0%

Lecture : 19,2% des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2023 avaient 59 ans.

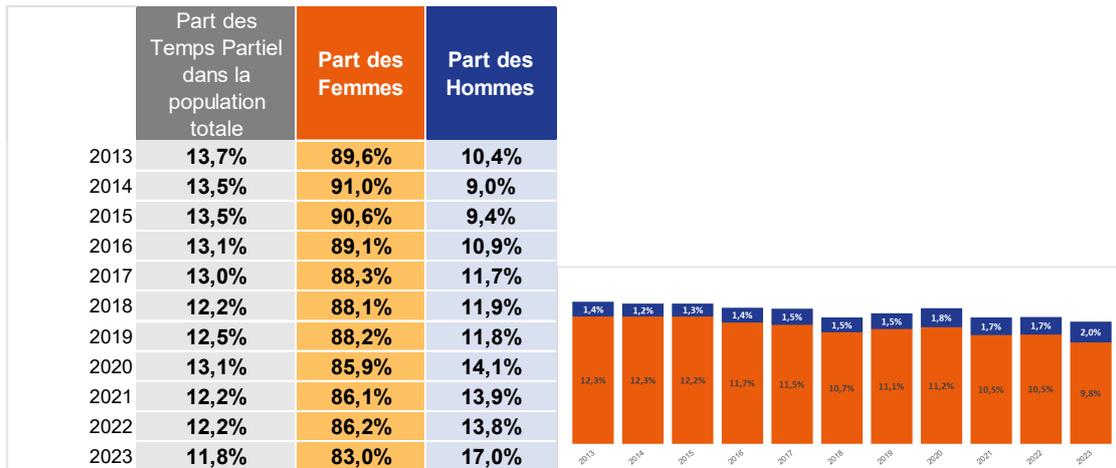
Répartition H/F des sorties ≥59 ans par domaine de métiers

	2023		
	Femme	Homme	Total
Conception et adaptation de l'offre	1,7%	3,3%	2,4%
Distribution et développement commercial	27,6%	37,2%	31,6%
Relation client et opérations d'assurances	6,7%	5,0%	6,0%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	22,8%	11,1%	17,9%
Gestion des actifs	0,6%	0,7%	0,7%
Environnement de travail et appui aux équipes	16,2%	8,9%	13,2%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	6,0%	13,4%	9,0%
Communication et conception multimédia	1,5%	0,5%	1,1%
Ressources humaines	3,2%	2,2%	2,8%
Pilotage économique, comptable et financier	5,8%	4,7%	5,4%
Gestion et maîtrise des risques	2,1%	3,1%	2,5%
Conseil juridique et secrétariat général	0,7%	0,8%	0,7%
Projets d'organisation et de transformation	4,5%	5,6%	5,0%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	0,4%	3,1%	1,6%
Métier nouveau	0,1%	0,4%	0,2%

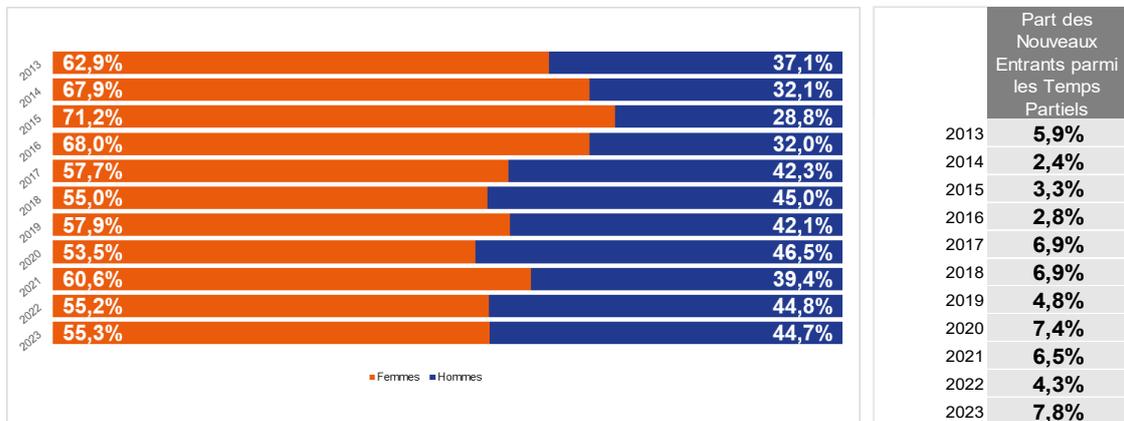
Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2023, 0,7% travaillaient en Gestion des actifs.

1.1.8. Focus sur le temps partiel (TP)

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



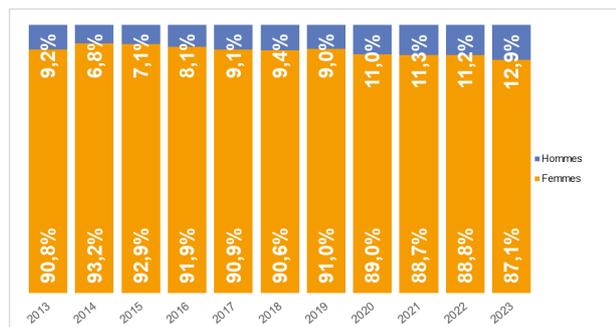
Part des nouveaux entrants parmi les temps partiel et répartition H/F



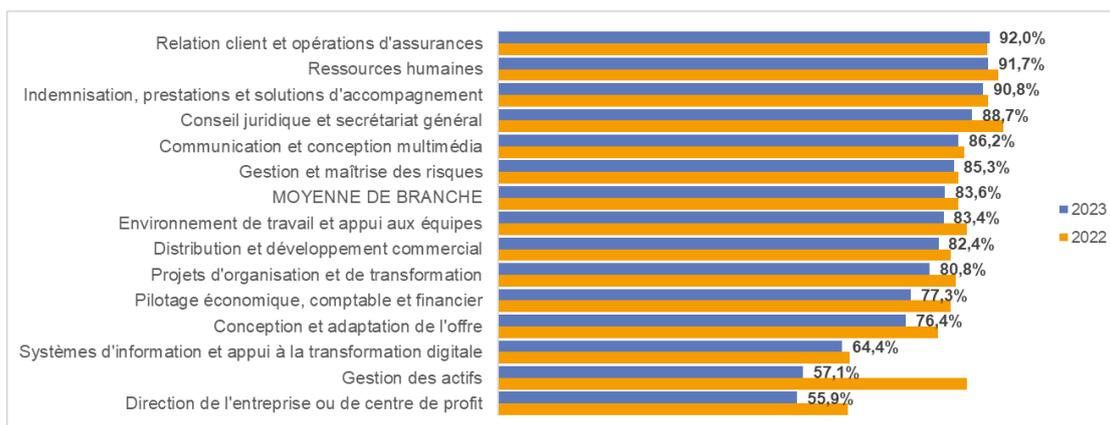
Répartition des cadres à temps partiel par sexe



Répartition des non cadres à temps partiel par sexe



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

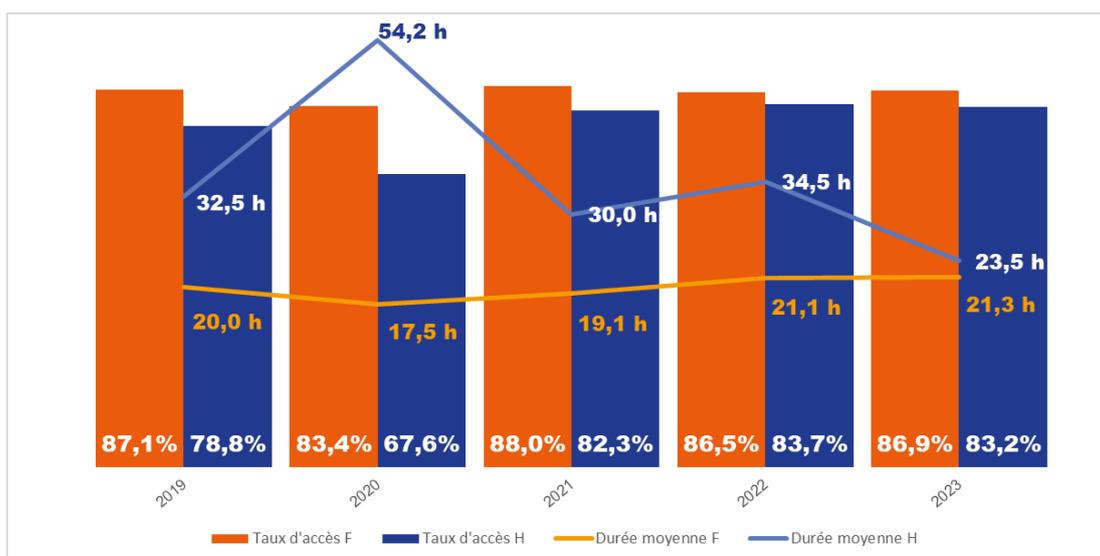


Taux de promotion H/F des temps partiels

2022			2023		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
3,8 %	2,7%	3,7%	3,7 %	1,5%	3,2%

Lecture : dans la population des femmes à TP présentes au 31/12/2022 et au 31/12/2023, 3,7% ont été promues au cours de l'année 2023.

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



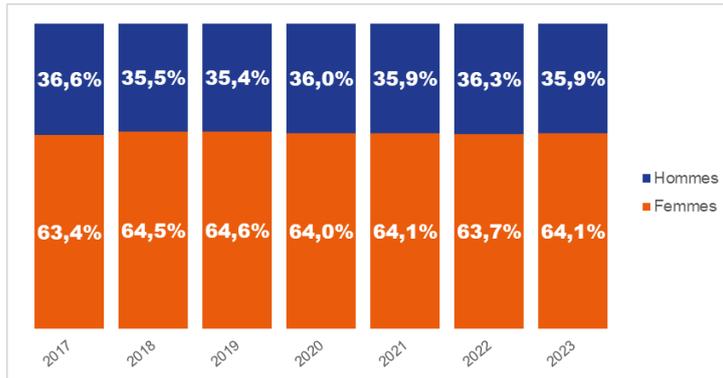
Répartition H/F des télétravailleurs à temps partiels



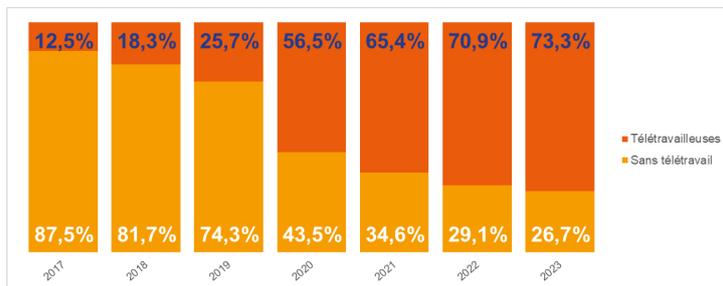
Rappel : dans la population des salariés à temps partiel au 31/12/2023, 86,2% sont des femmes.

1.1.9. Focus sur le télétravail

Part des femmes parmi les télétravailleurs



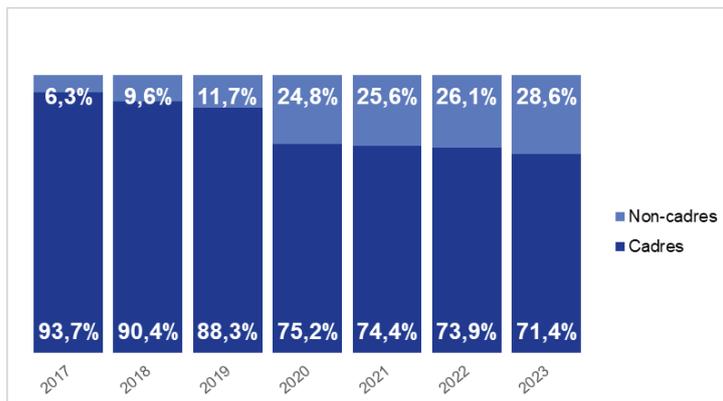
Part des télétravailleuses parmi les femmes



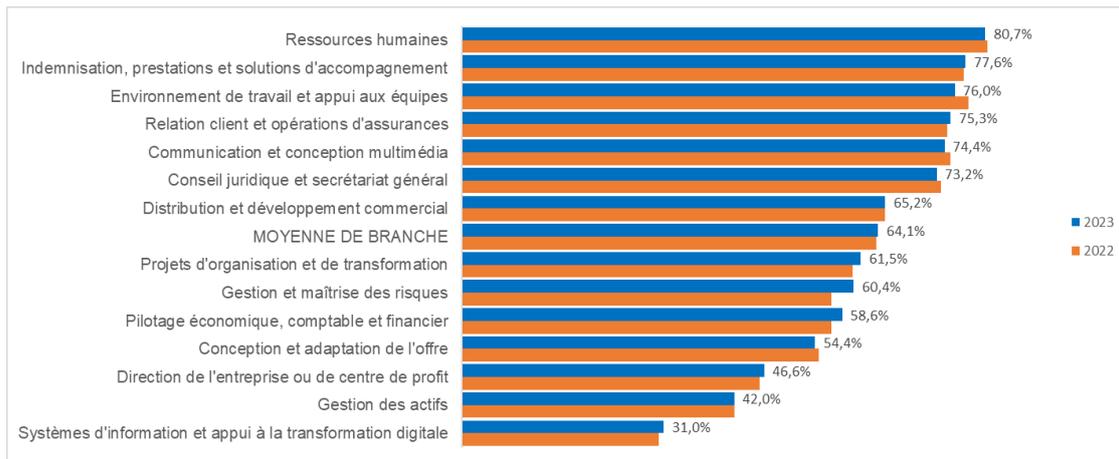
Répartition des femmes télétravailleuses par statut cadres/non cadres



Répartition des hommes télétravailleurs par statut cadres/non cadres



Part des femmes parmi les télétravailleurs selon 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 31/12/2023

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 1	24 715	32 012	31 779	37 676	-9,9%	-12,4%	-6,5%	+7,4%
Classe 2	25 168	32 990	33 406	40 702	+5,5%	+5,0%	+5,5%	+0,9%
Classe 3	28 042	34 176	35 431	44 317	+0,2%	+0,2%	+0,4%	+0,1%
Classe 4	33 159	39 214	40 625	49 682	+1,2%	+0,9%	+1,5%	+2,5%
Classe 5	40 454	48 660	50 886	64 022	+3,1%	+6,5%	+6,9%	+10,4%
Classe 6	53 179	66 106	68 320	85 351	+4,4%	+6,1%	+6,0%	+6,6%
Classe 7	73 244	93 230	98 185	128 022	+4,1%	+3,8%	+5,0%	+8,4%

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes de classe 2 est supérieure de 5,5 % 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 31/12/2023

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 5	47 062	76 676	88 593	136 484	+7,3%	+18,7%	+14,4%	+18,3%
Classe 6	60 439	84 751	95 361	139 993	+10,7%	+13,2%	+18,3%	+26,1%
Classe 7	91 027	123 741	129 631	170 689	-6,3%	+6,9%	+2,9%	+2,5%

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes inspecteurs de classe 5 est supérieure de 14,4 % 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

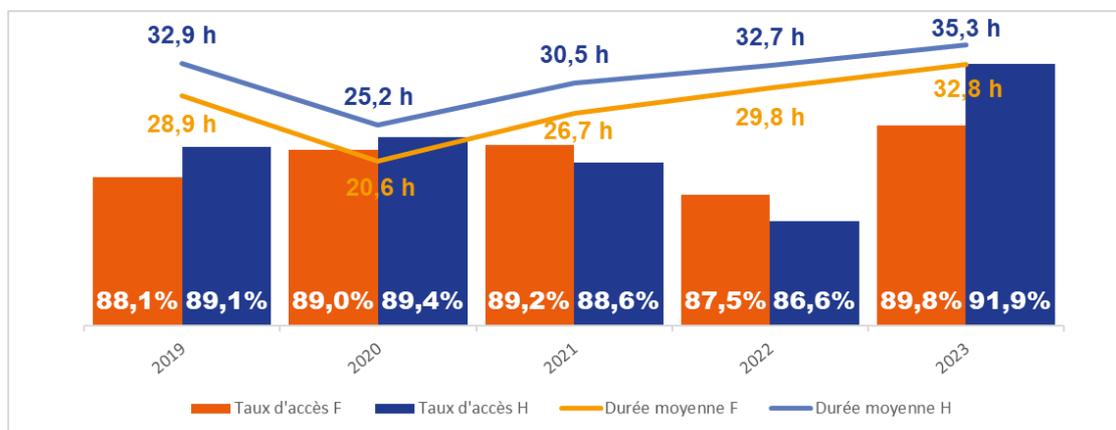
Distribution de la rémunération annuelle brute perçue par sexe - Données au 31/12/2023

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
COM I	26 224	38 174	43 761	67 998	+4,0%	+2,7%	+4,0%	+6,2%
COM II	32 186	54 803	62 854	102 100	-3,2%	+2,7%	+5,1%	+7,5%

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

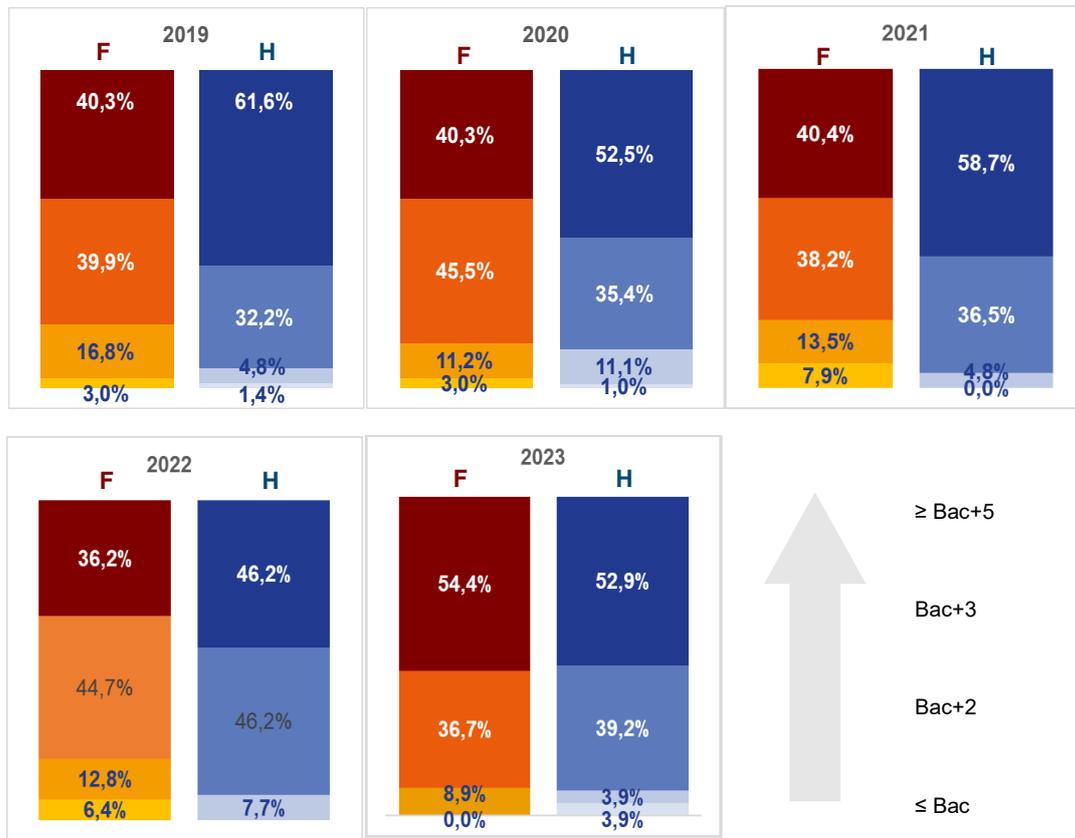


		2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'accès	Femme	88,1%	89,0%	89,2%	87,5%	89,8%
	Homme	89,1%	89,4%	88,6%	86,6%	91,9%
	Total	88,5%	89,2%	88,9%	87,1%	90,6%
Durée moyenne	Femme	28,9 h	20,6 h	26,7 h	32,2 h	32,8 h
	Homme	32,9 h	25,2 h	30,5 h	36,2 h	35,3 h
	Total	30,5 h	22,4 h	28,1 h	33,7 h	33,7 h

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

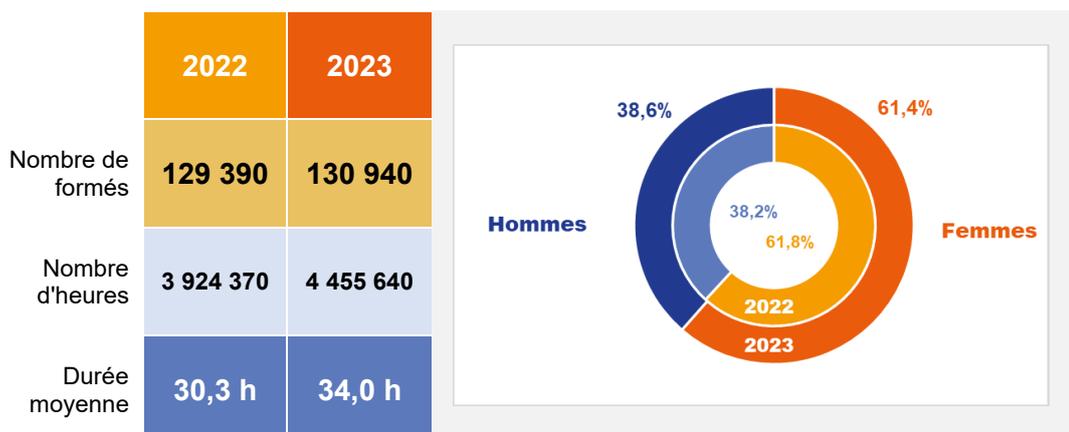
		Femme		Homme	
2019	Assurance et réassurance	38,9%	Assurance et réassurance	34,8%	
	Commercial et marketing	15,7%	Commercial et marketing	19,4%	
	Management	5,8%	Management	7,6%	
2020	Assurance et réassurance	45,3%	Assurance et réassurance	41,3%	
	Commercial et marketing	14,1%	Commercial et marketing	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%	
2023	Assurance et réassurance	36,9%	Assurance et réassurance	32,7%	
	Commercial et marketing	18,4%	Commercial et marketing	19,9%	
	Droit	4,7%	Informatique	6,3%	

1.3.3. Répartition H/F des formations diplômantes par niveau

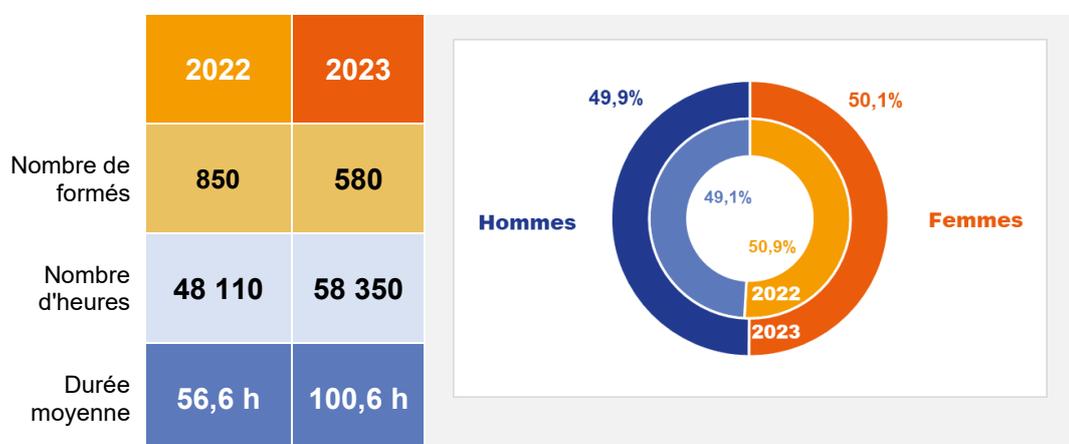


1.3.4. Comparaison H/F des dispositifs de formation

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

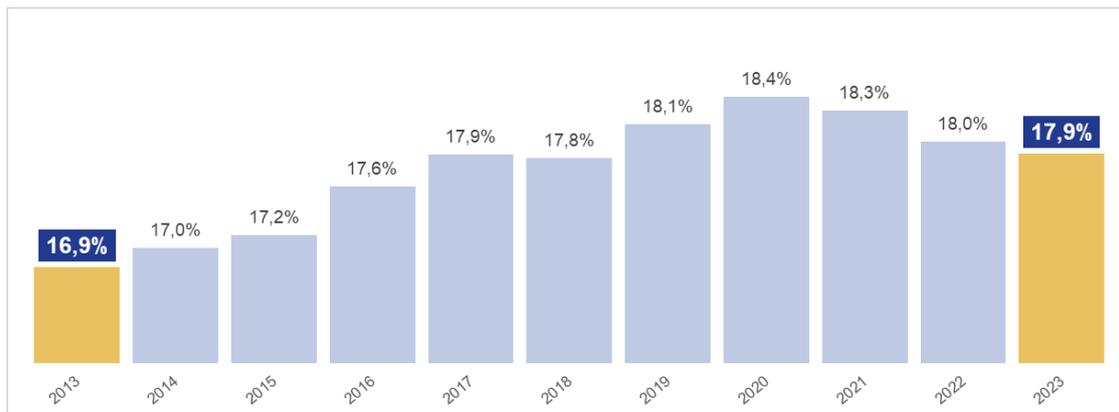
Contrats de professionnalisation	au 31/12/2023
Jeunes - de 26 ans	547
Jeunes + de 26 ans	820
Total	1 367
Femmes	807
Hommes	560
Total	1 367
Personnes en situation de handicap déclaré	21

Contrats d'apprentissage	au 31/12/2023
Jeunes - de 26 ans	4 215
Jeunes + de 26 ans	521
Total	4 736
Femmes	2 707
Hommes	2 029
Total	4 736
Personnes en situation de handicap déclaré	47

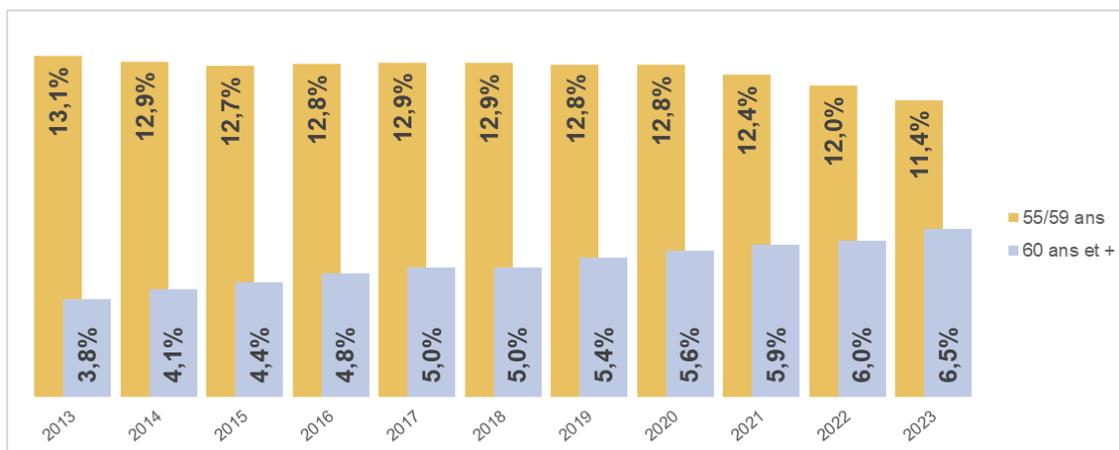
2. Place des séniors de 55 ans et plus

2.1. Structure et évolution des effectifs séniors

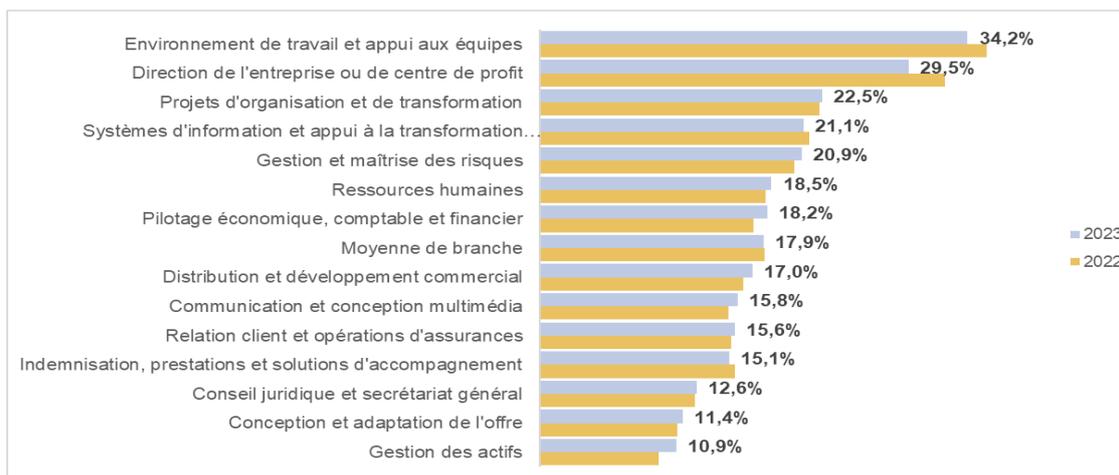
2.1.1. Evolution de la part des séniors dans la population totale



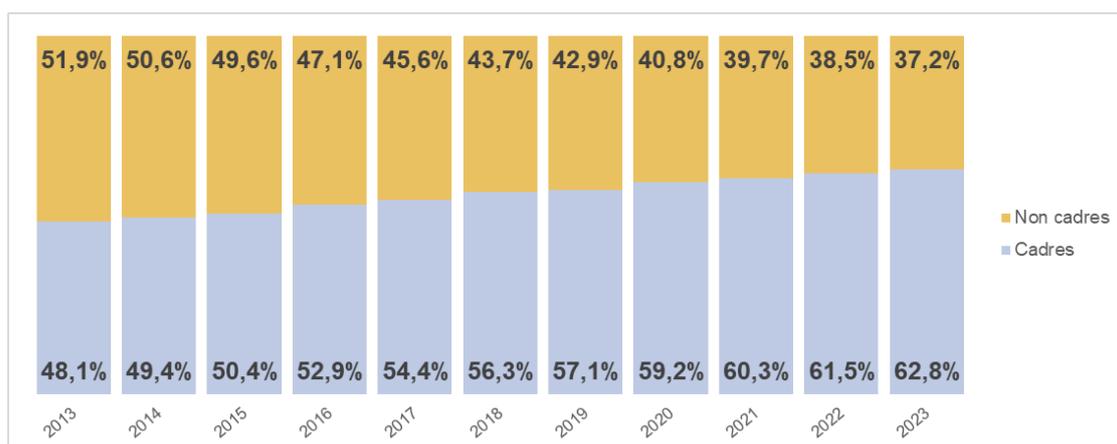
2.1.2. Evolution de la répartition par tranche d'âge



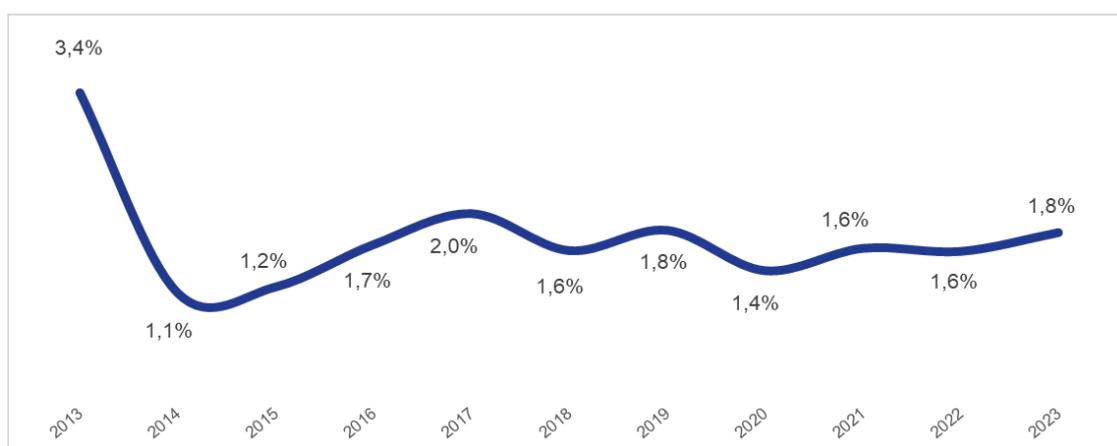
2.1.3. Part des séniors selon le domaine de métiers



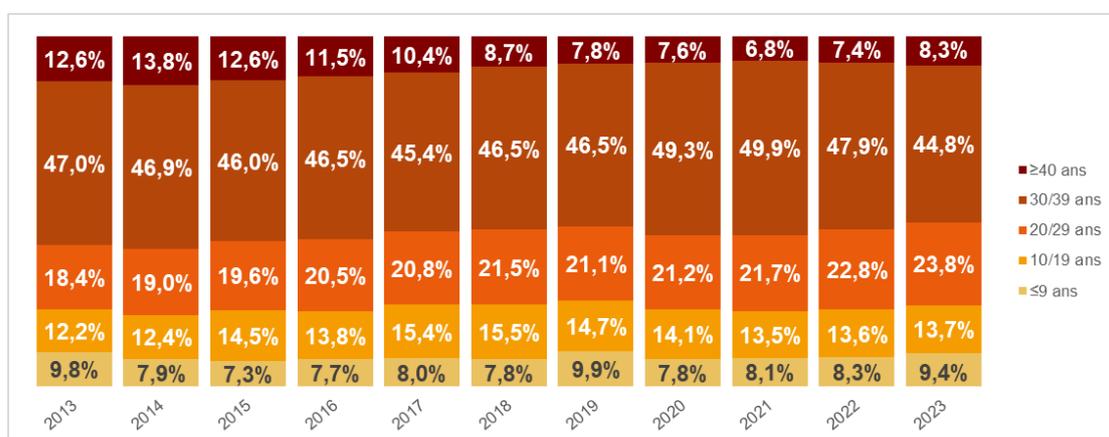
2.1.4. Répartition des séniors par statut cadres/non cadres



2.1.5. Part des séniors parmi les nouveaux entrants



2.1.6. Répartition des séniors par ancienneté

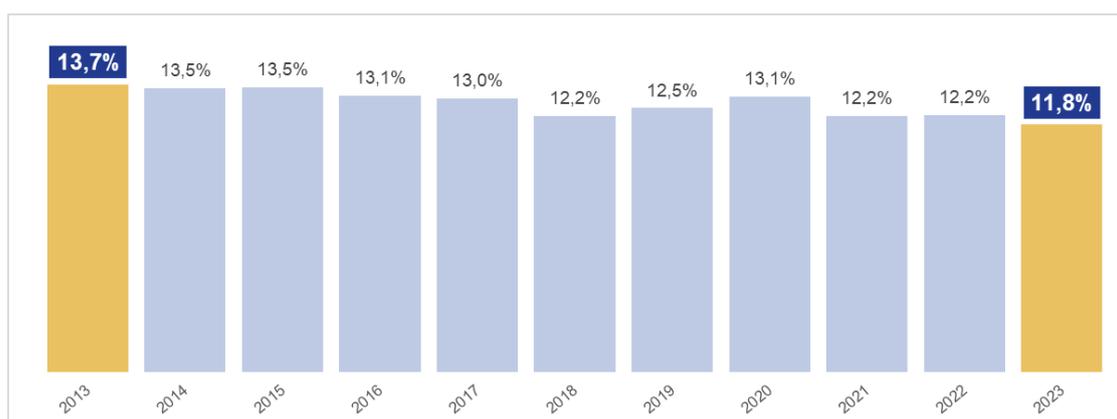


2.1.7. Analyse comparée des âges de cessation d'activité

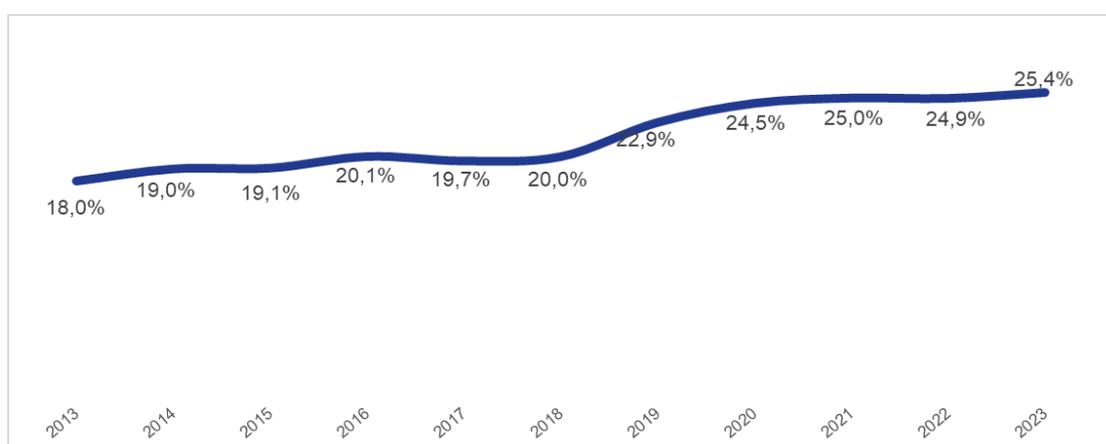
	Cadres	Non cadres	Total
2013	60 ans 8 mois	60 ans	60 ans 4 mois
2014	60 ans 11 mois	60 ans 1 mois	60 ans 6 mois
2015	61 ans	60 ans 2 mois	60 ans 7 mois
2016	60 ans 10 mois	60 ans 4 mois	60 ans 7 mois
2017	61 ans 5 mois	60 ans 6 mois	60 ans 11 mois
2018	61 ans 4 mois	60 ans 10 mois	61 ans 1 mois
2019	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
2023	61 ans 12 mois	61 ans 6 mois	61 ans 9 mois

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

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



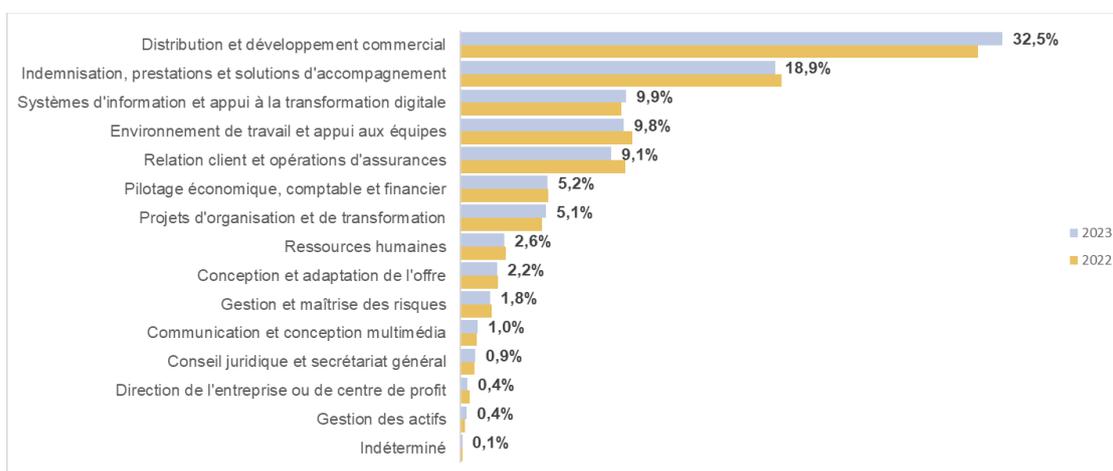
Part des séniors parmi les temps partiels



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



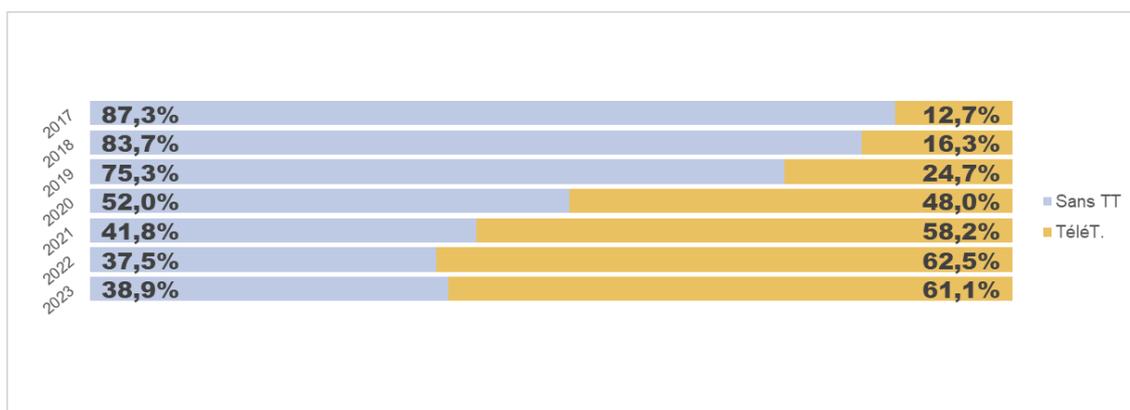
Répartition des séniors à temps partiel par domaine de métiers



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

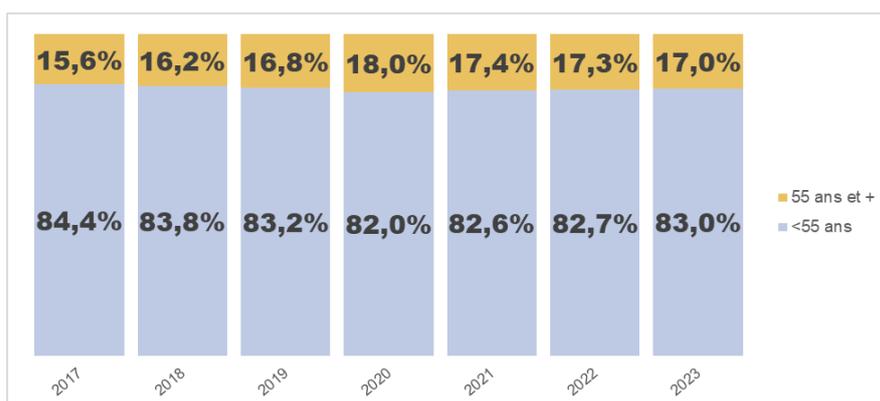
	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'accès	73,6%	66,6%	78,4%	79,3%	74,3%
Durée moyenne	13,4 h	11,3 h	13,2 h	15,5 h	16,8 h

Part des télétravailleurs parmi les séniors à temps partiels

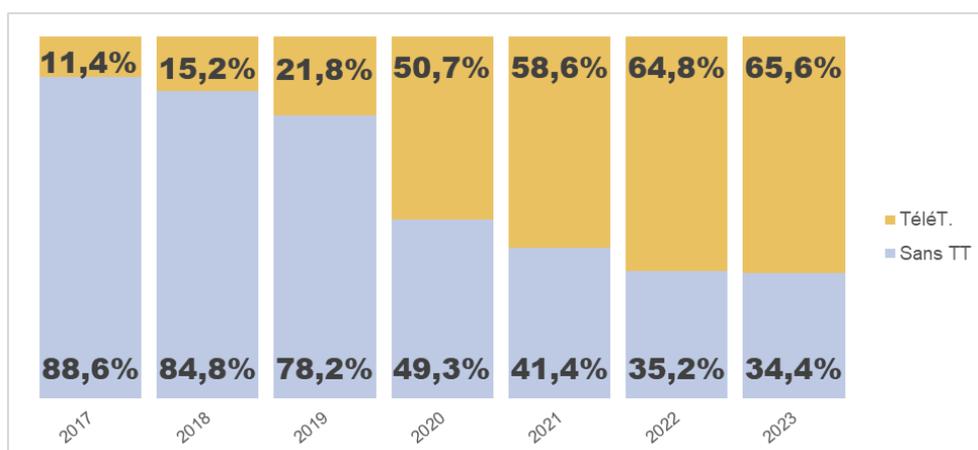


2.1.9. Focus sur le télétravail

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% 69,5%

2.2. Formation professionnelle des séniors de 55 ans et plus

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'accès	80,3%	82,7%	83,8%	82,7%	85,5%
Durée moyenne	17,8 h	14,1 h	16,3 h	17,8 h	19,8 h

2.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation

		Séniors	
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%
2023	Assurance et réassurance		27,0%
	Commercial et marketing		11,5%
	Droit		7,7%

2.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences

	2022	2023
Nombre de séniors	24 030	24 250
Nombre d'heures	404 670 h	480 540
Durée moyenne	16,8 h	19,8 h

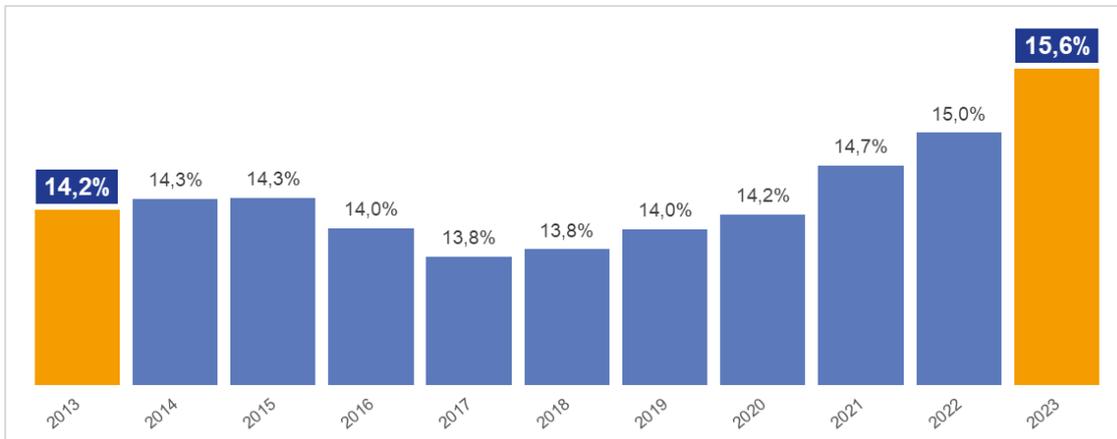
Compte Personnel de Formation

	2022	2023
Nombre de séniors	36	38
Nombre d'heures	1 440	5 280
Durée moyenne	40,2 h	138,6 h

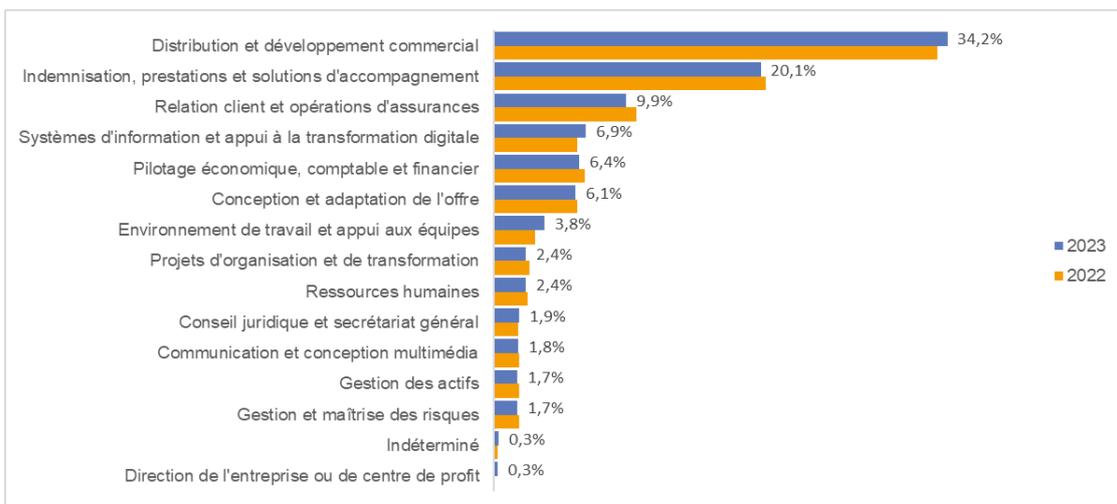
3. Place des jeunes de moins de 30 ans

3.1. Structure et évolution des effectifs des jeunes

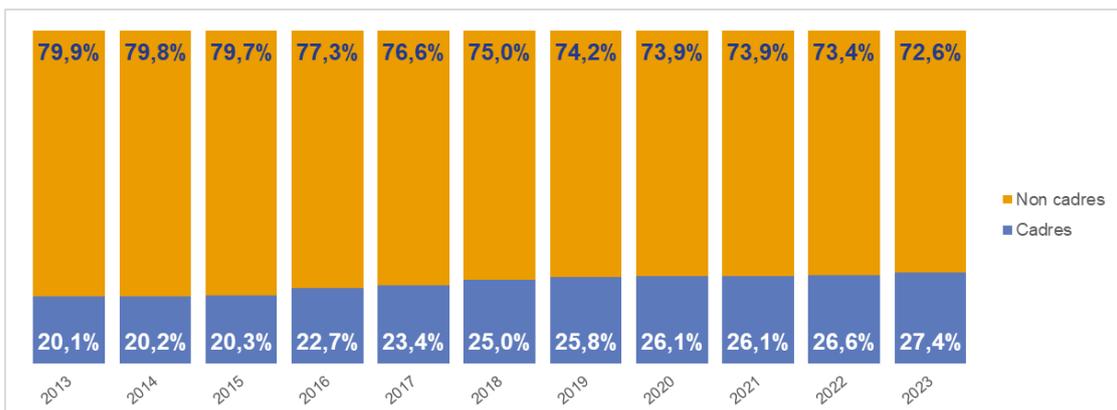
3.1.1. Evolution de la part des jeunes dans la population totale



3.1.2. Répartition des jeunes par domaine de métiers

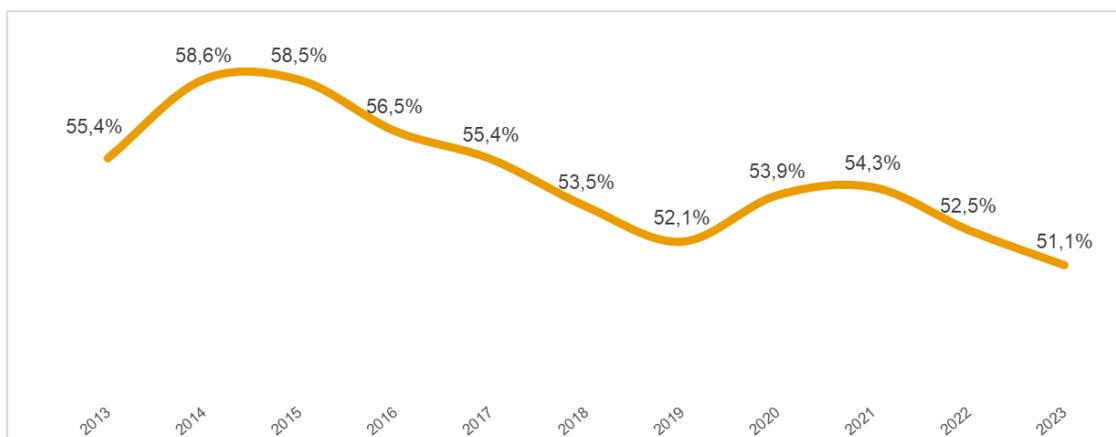


3.1.3. Répartition des jeunes par statut cadres/non cadres

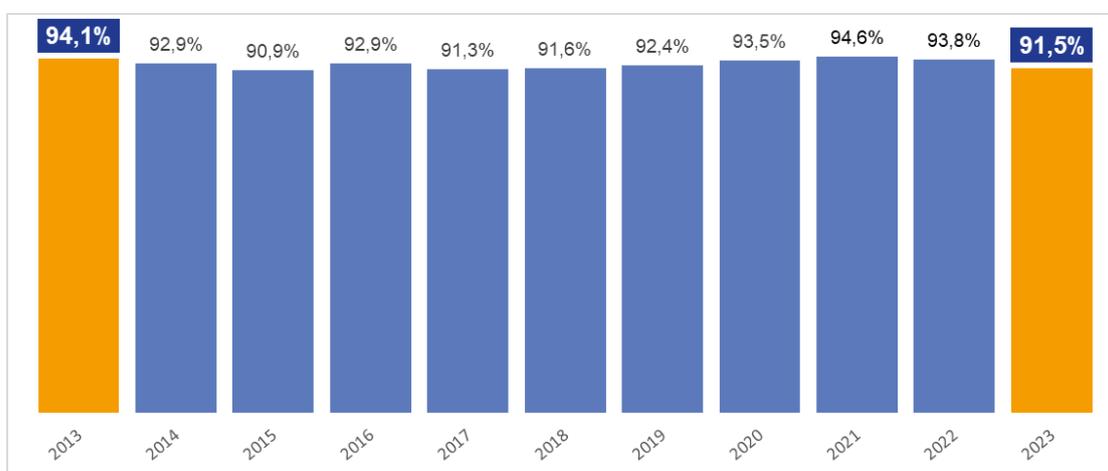


3.1.4. Evolution de la place des jeunes dans les recrutements

Part des jeunes parmi les nouveaux entrants

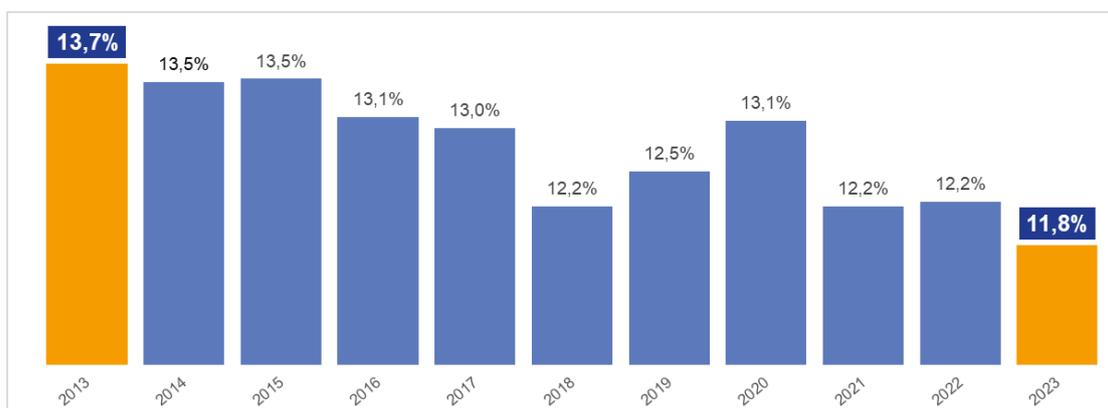


Part des jeunes parmi les alternants nouveaux entrants

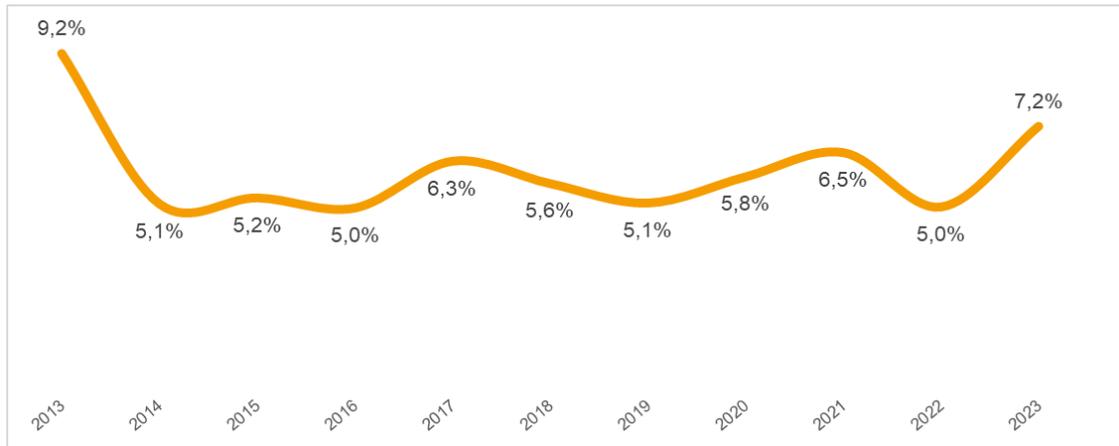


3.1.5. Focus sur les jeunes à temps partiel (TP)

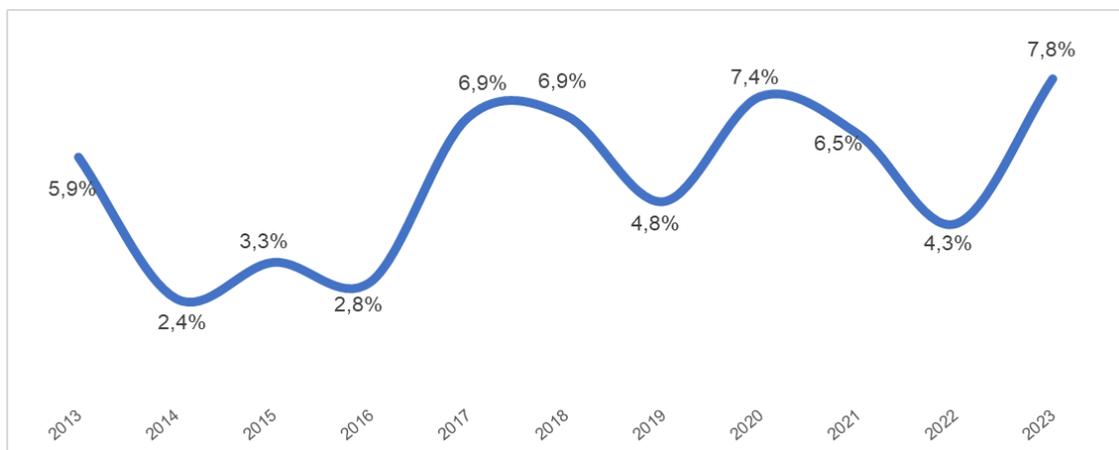
Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



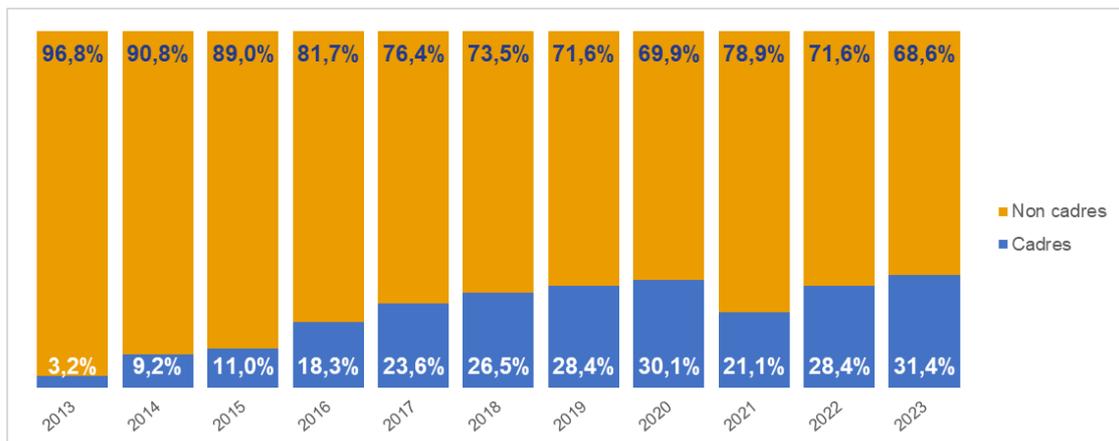
Part des jeunes parmi les temps partiels



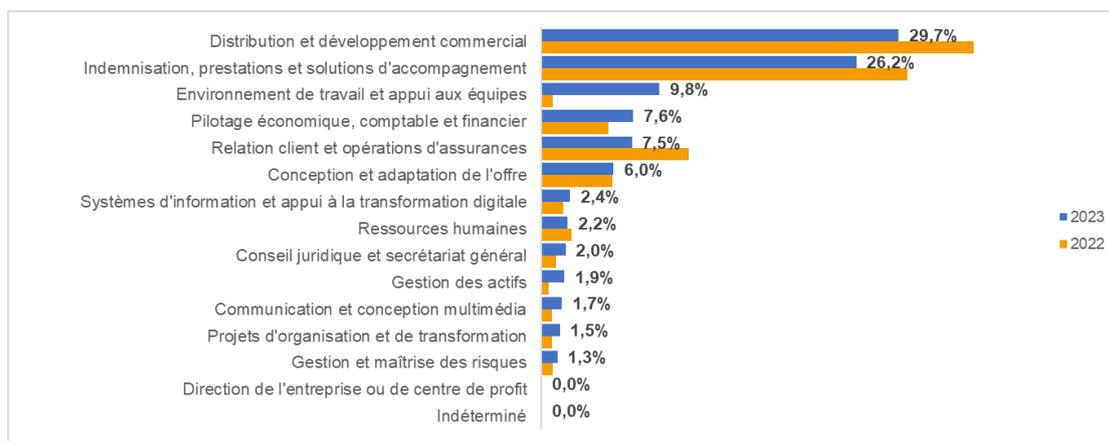
Part des jeunes nouveaux entrants parmi les temps partiels



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



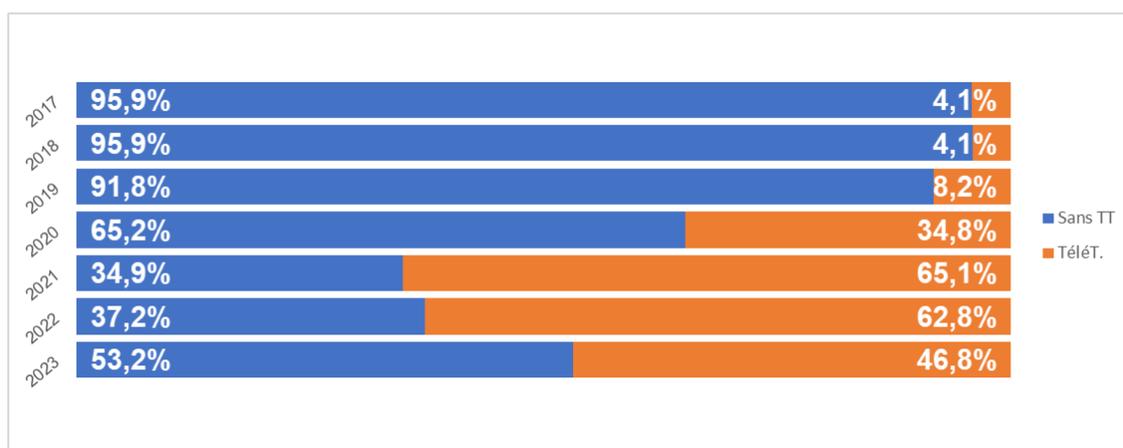
Répartition des jeunes à temps partiel par domaine de métiers



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

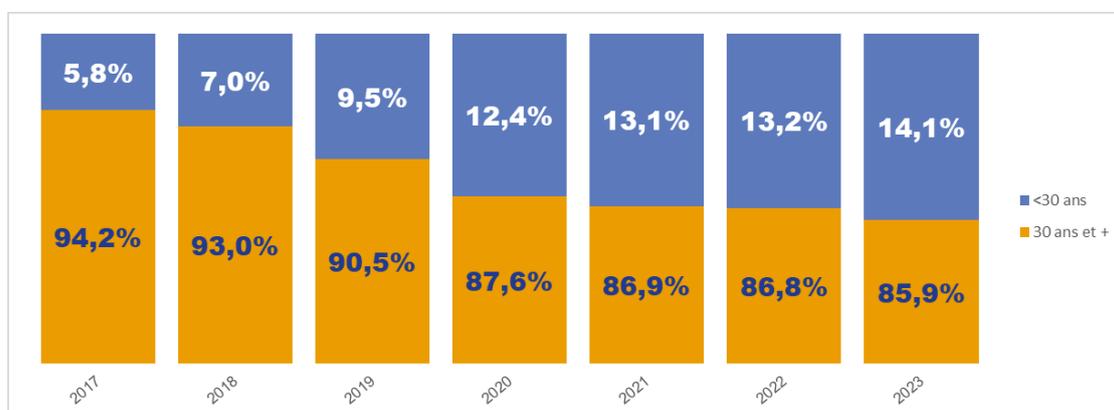
	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'accès	88,5%	77,6%	89,5%	86,8%	90,8%
Durée moyenne	47,1 h	51,8 h	42,2 h	72,9 h	38,2 h

Part des télétravailleurs parmi les jeunes à temps partiel

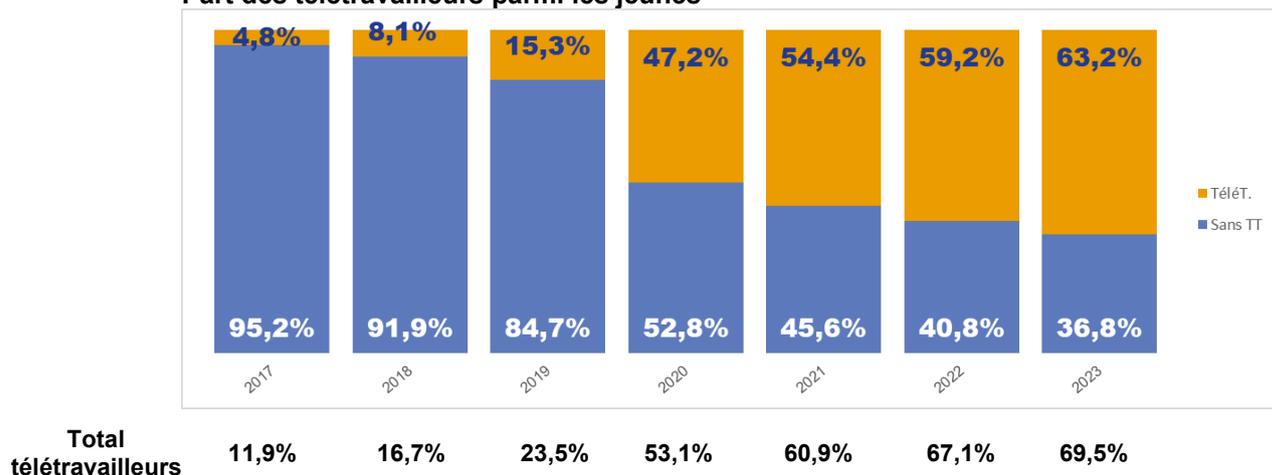


3.1.6. Focus sur le télétravail

Part des jeunes parmi les télétravailleurs

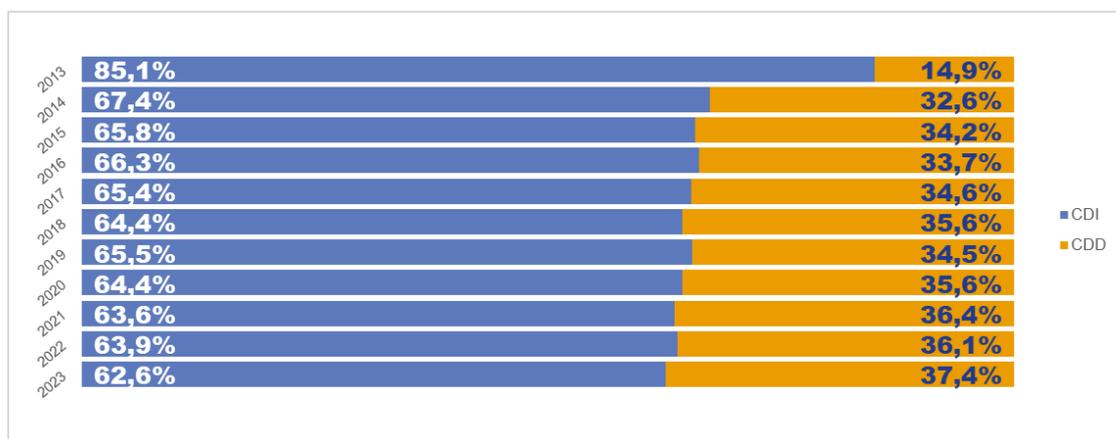


Part des télétravailleurs parmi les jeunes

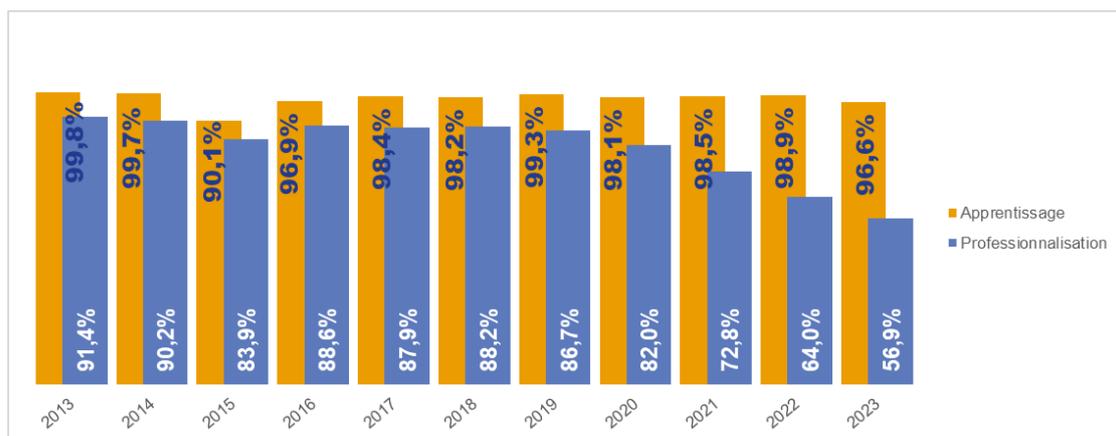


3.1.7. Focus sur les types de contrats

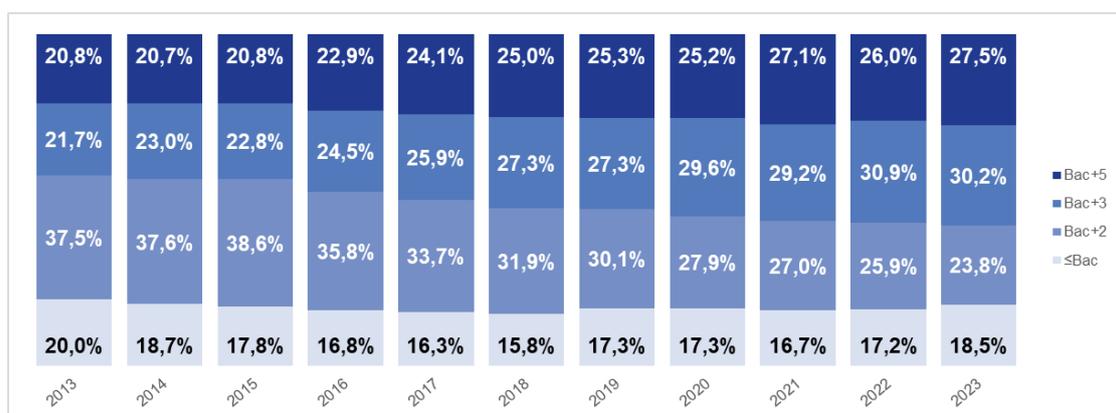
Répartition des jeunes par type de contrat CDD/CDI



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

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'accès	91,8%	89,0%	87,6%	83,6%	85,9%
Durée moyenne	51,1 h	34,8 h	49,4 h	56,7 h	57,3 h

3.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation de métiers

Jeunes		
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%
2023	Assurance et réassurance	42,5%
	Commercial et marketing	30,5%
	Droit	3,1%

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

		<30 ans	≥30 ans
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%
2023	≤Bac	0,0%	100,0%
	Bac+2	22,2%	77,8%
	Bac+3	24,5%	75,5%
	Bac+5	34,3%	65,7%

3.2.4. Comparaison des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences

	2022	2023
Nombre de jeunes	13 260	14 200
Nombre d'heures	816 100 h	807 410 h
Durée moyenne	61,5 h	56,9 h

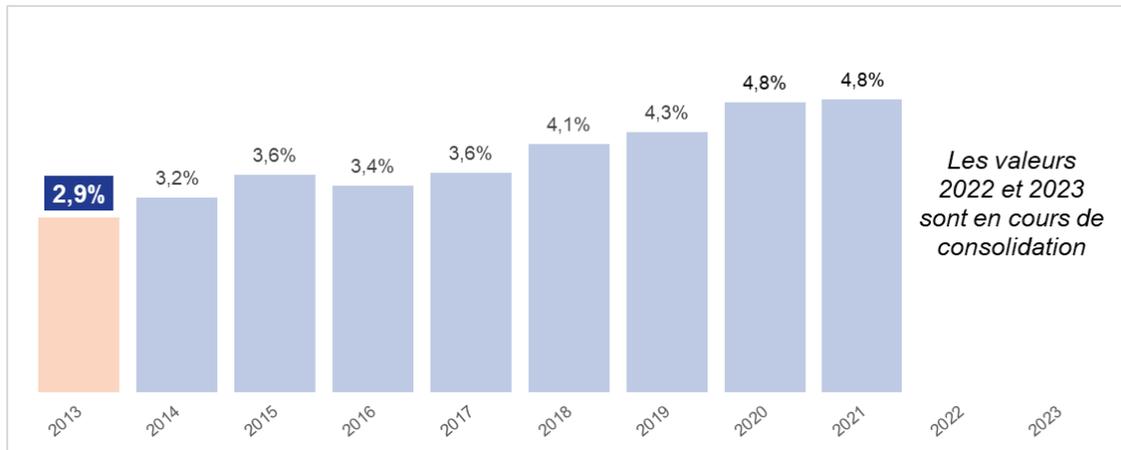
Compte Personnel de Formation

	2022	2023
Nombre de jeunes	196	120
Nombre d'heures	15 380 h	9 910 h
Durée moyenne	78,6 h	82,6 h

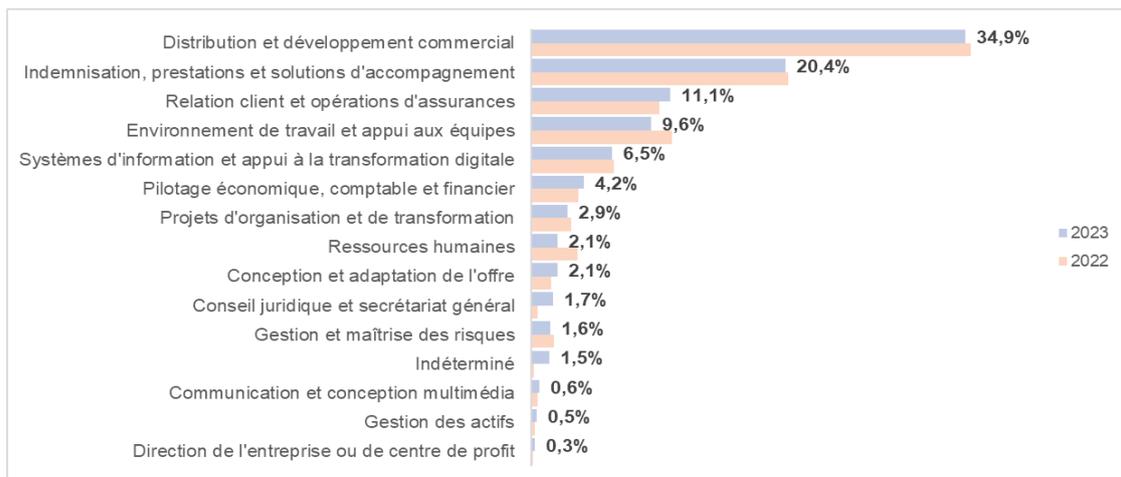
4. Place des personnes en situation de handicap déclaré (TH)

4.1. Structure et évolution des effectifs TH

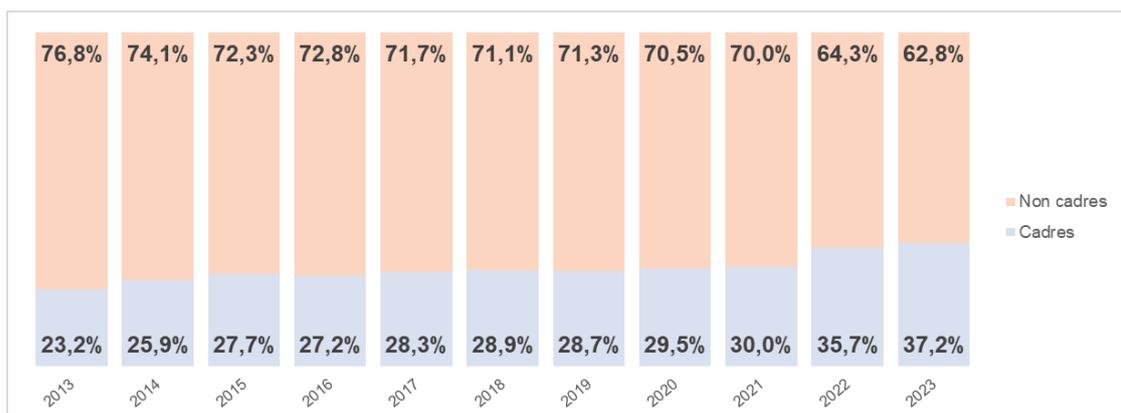
4.1.1. Evolution de la part des TH dans la population totale



4.1.2. Répartition des TH par domaine de métiers

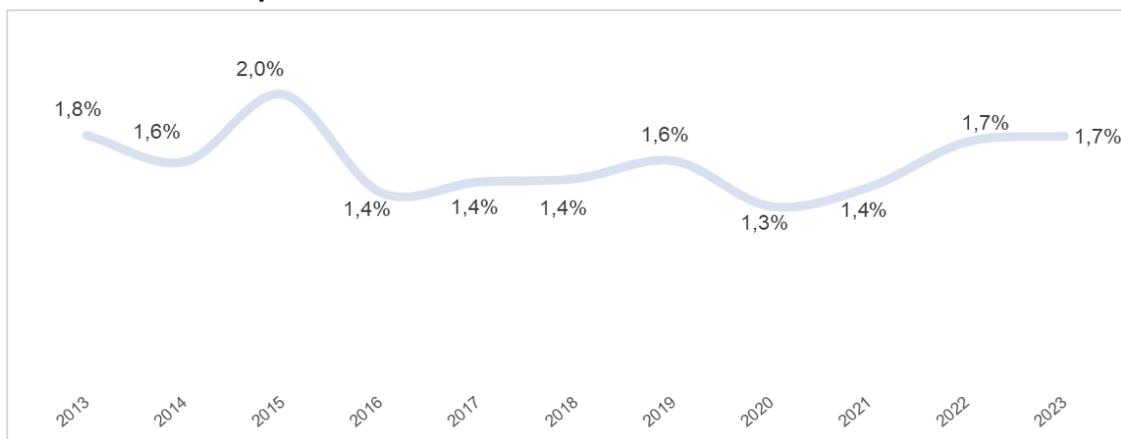


4.1.3. Répartition des TH par statut cadres/non cadres



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

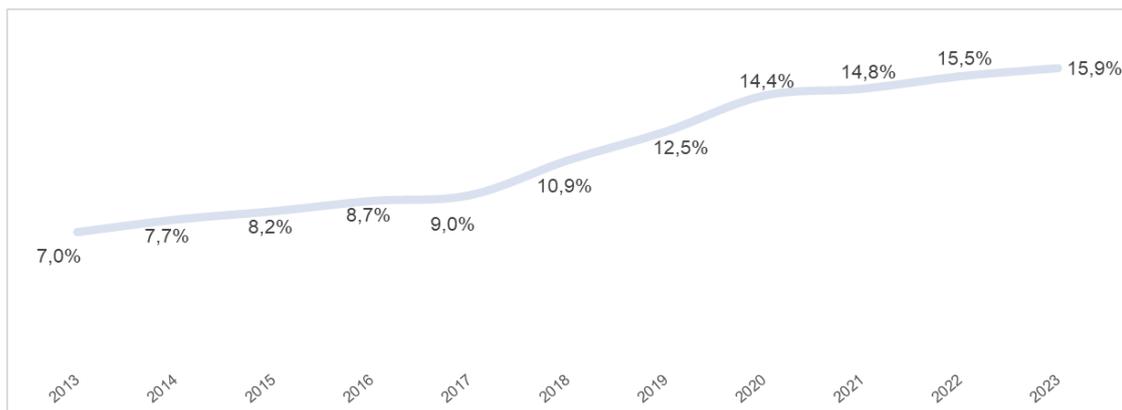


4.1.5. Focus sur les TH à temps partiels

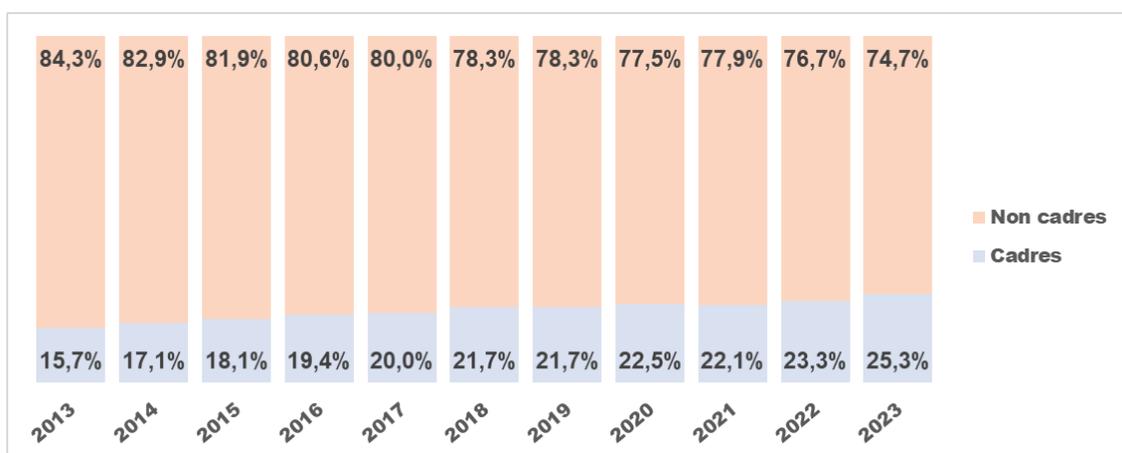
Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



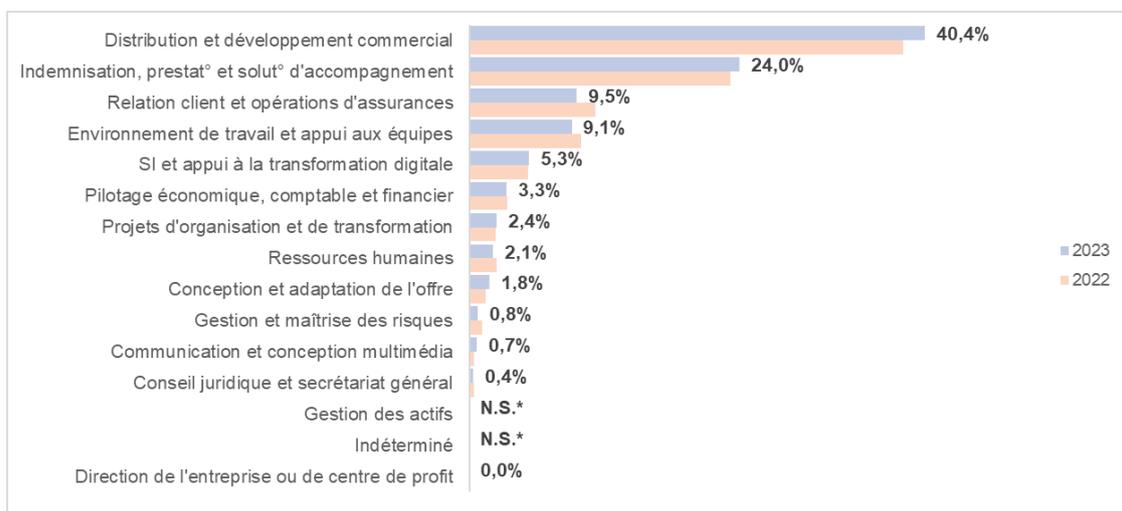
Part des TH parmi les temps partiels



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



Répartition des TH à temps partiel par domaine de métiers

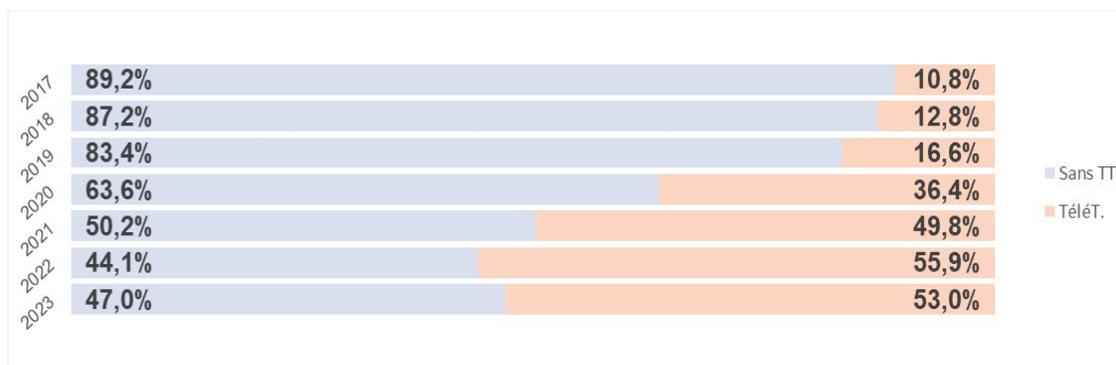


*N.S. = non significatif car l'effectif est inférieur à 5 individus

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

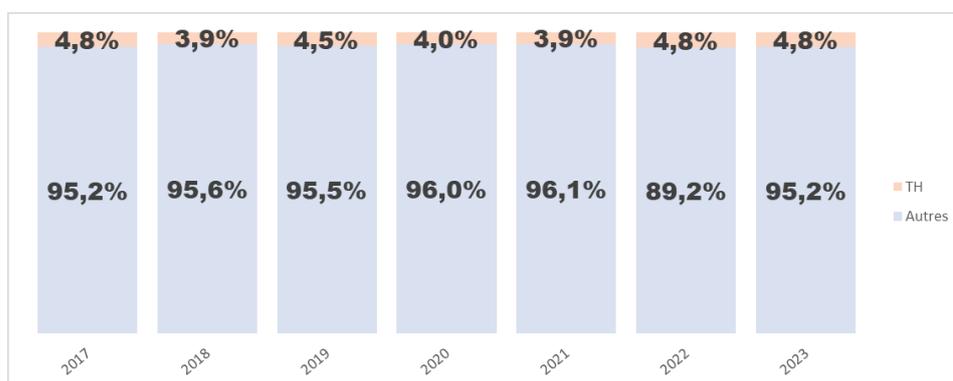
	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'accès	72,2%	74,4%	77,4%	67,6%	73,3%
Durée moyenne	16,7 h	11,8 h	15,2 h	17,5 h	17,0 h

Part des télétravailleurs parmi les TH à temps partiel

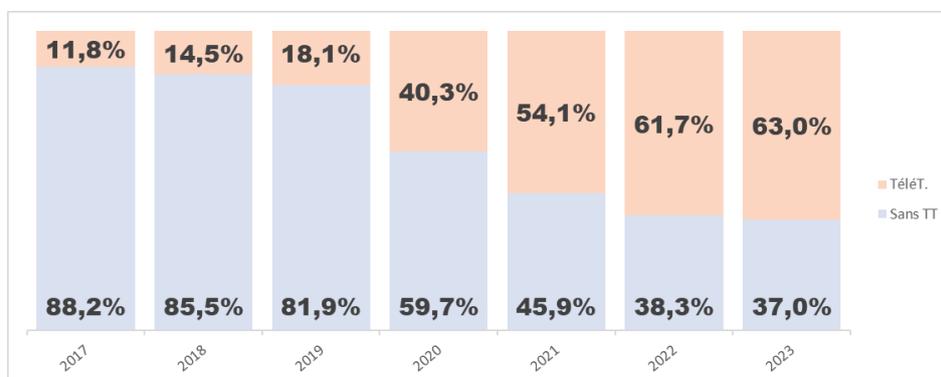


4.1.6. Focus sur le télétravail

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% 69,5%

4.2. Formation professionnelle des TH

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'accès	73,7%	75,4%	76,0%	69,1%	79,0%
Durée moyenne	23,3 h	15,5 h	18,8 h	22,6 h	23,3 h

4.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation

		TH	
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%	
2023	Assurance et réassurance	33,7%	
	Commercial et marketing	15,9%	
	Divers, autres	5,7%	

4.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

Plan de développement des compétences

	2022	2023
Nombre de TH	4 460	5 830
Nombre d'heures	92 070 h	137 640 h
Durée moyenne	20,7 h	23,6 h

Compte Personnel de Formation

	2022	2023
Nombre de TH	8	N.S.
Nombre d'heures	1 010 h	N.S.
Durée moyenne	134,2 h	N.S.

**N.S. = non significatif car l'effectif est inférieur à 5 individus*

Rapport Mixité-Diversité 2024 (donnée au 31/12/2023) / 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'assurance, 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

