

# MIXITE et DIVERSITE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCE

## RAPPORT 2025

données au 31/12/2024



# SOMMAIRE

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

## Eléments de méthodologie

Fruit d'une collaboration entre l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA)\* et France Assureurs\*, l'édition 2025 des indicateurs de mesure de la mixité et de la diversité dans l'assurance a été élaborée à partir des éléments suivants :

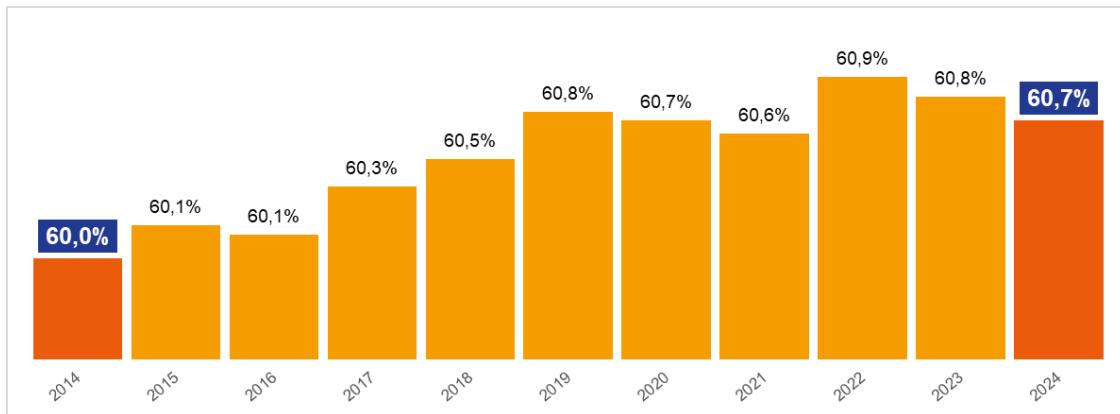
- les indicateurs issus de l'exploitation des enquêtes annuelles effectuées par l'OEMA sur les données sociodémographiques des salariés des entreprises adhérentes à France Assureurs pour l'année 2024. Le taux de réponse à ces enquêtes est de 94% ;
- les données sur les rémunérations résultant de l'enquête annuelle menée auprès des entreprises adhérentes à France Assureur. Cette enquête porte sur les salaires à temps plein relevant de la convention collective des sociétés d'assurance du 27 mai 1992, la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 et la convention collective 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<sup>ème</sup> de couverture

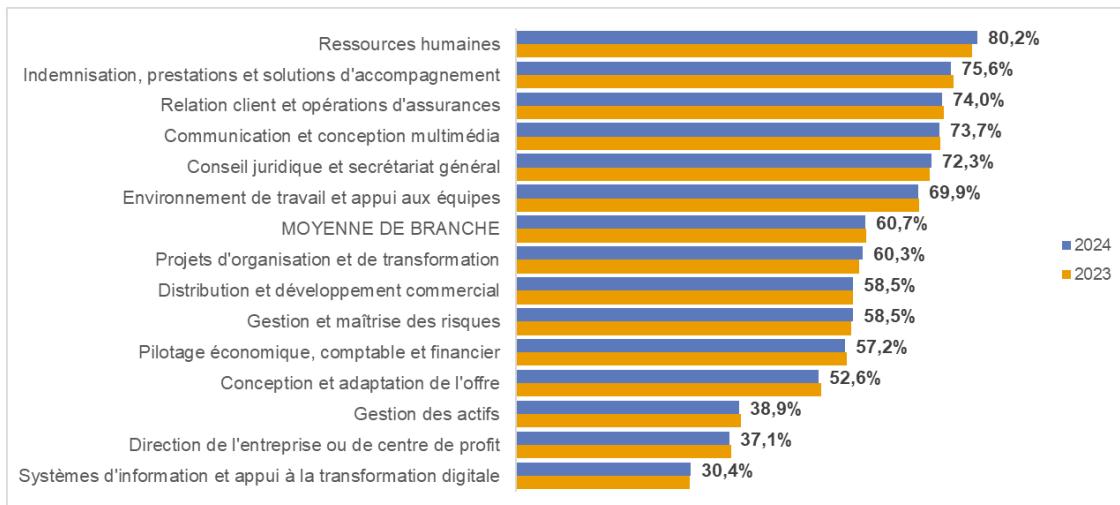
# 1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## 1.1. Structure et évolution des effectifs

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

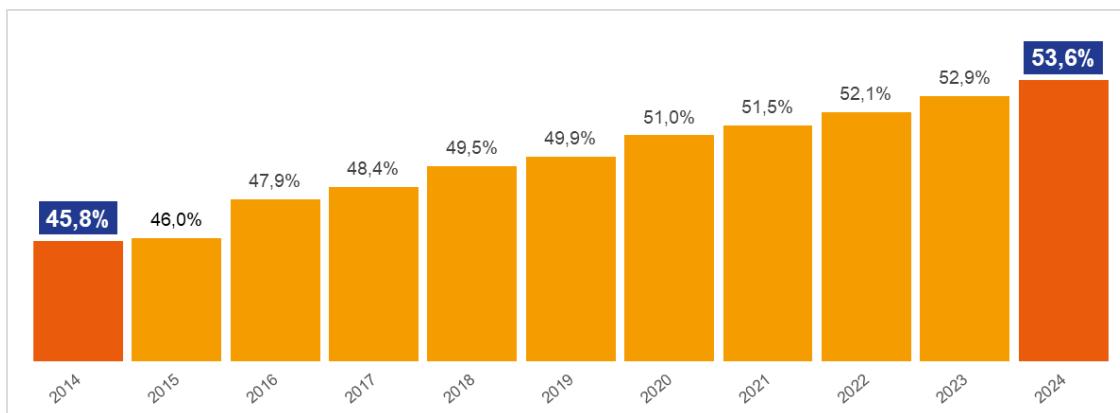


### 1.1.2. Evolution de la part des femmes selon le domaine de métiers



### 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



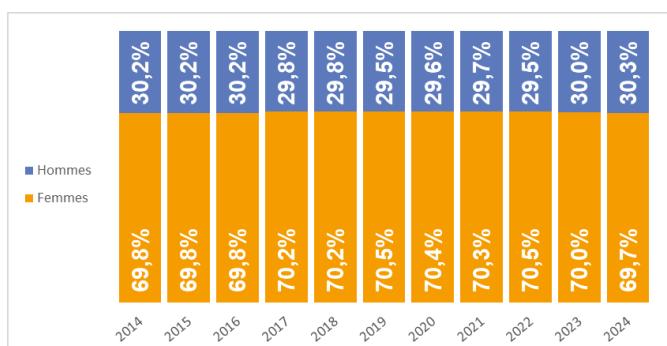
### Répartition des hommes par statut cadres/non cadres



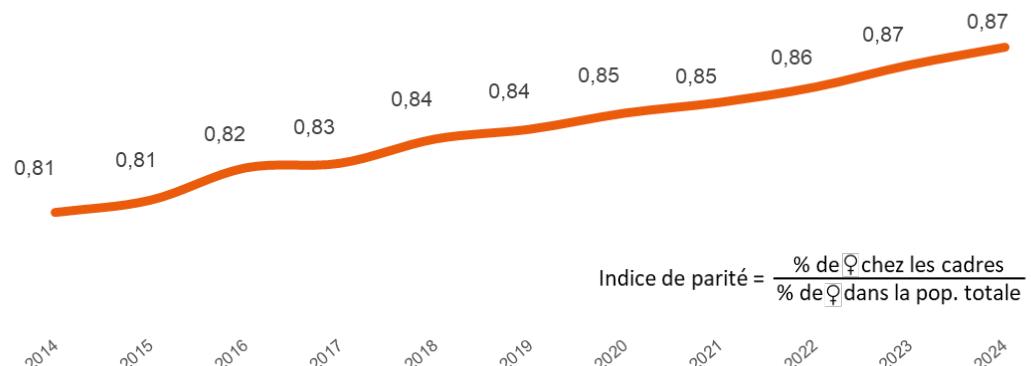
### Répartition des cadres par sexe



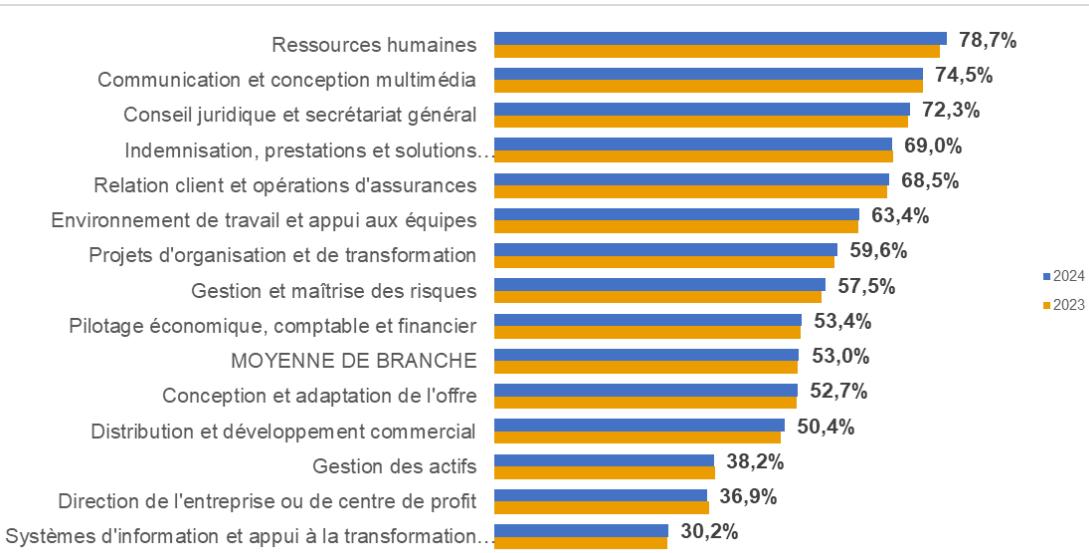
### Répartition des non cadres par sexe



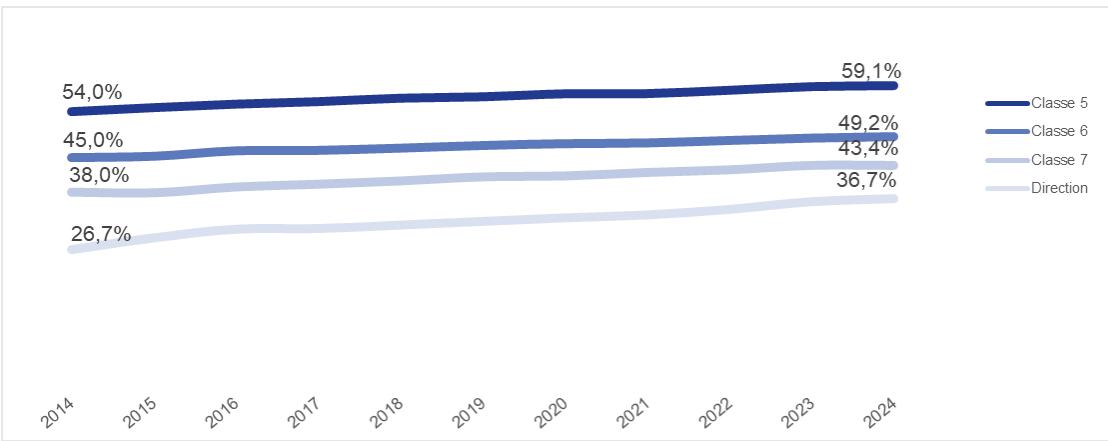
### Indices de parité H/F chez les cadres

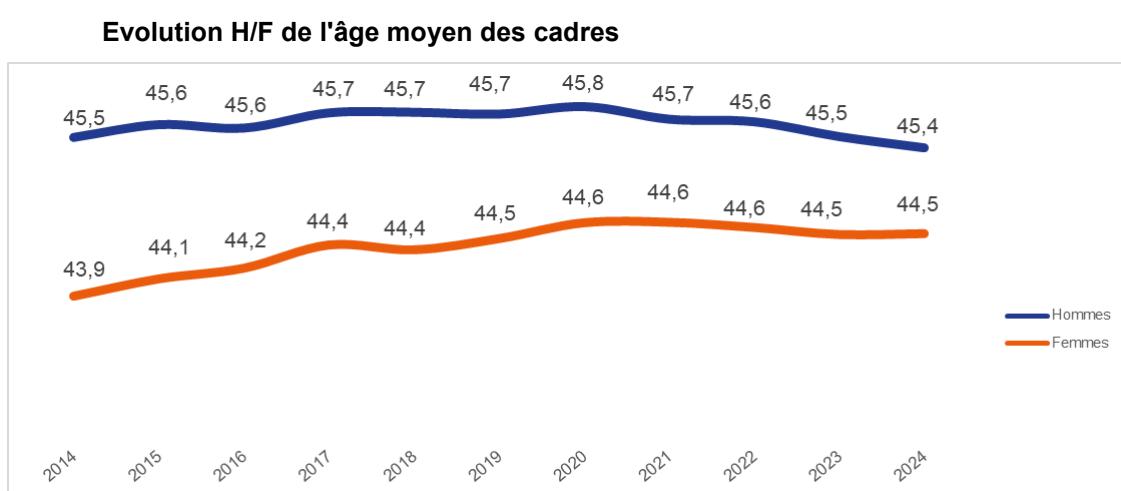


### Part des femmes parmi les cadres selon le domaine de métiers



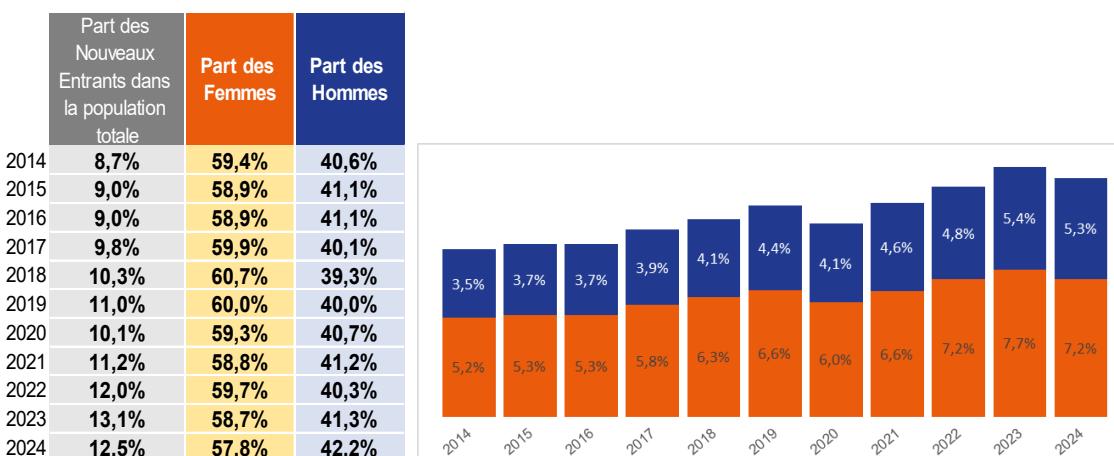
### Part des femmes cadres par classe (5, 6, 7 et Direction)



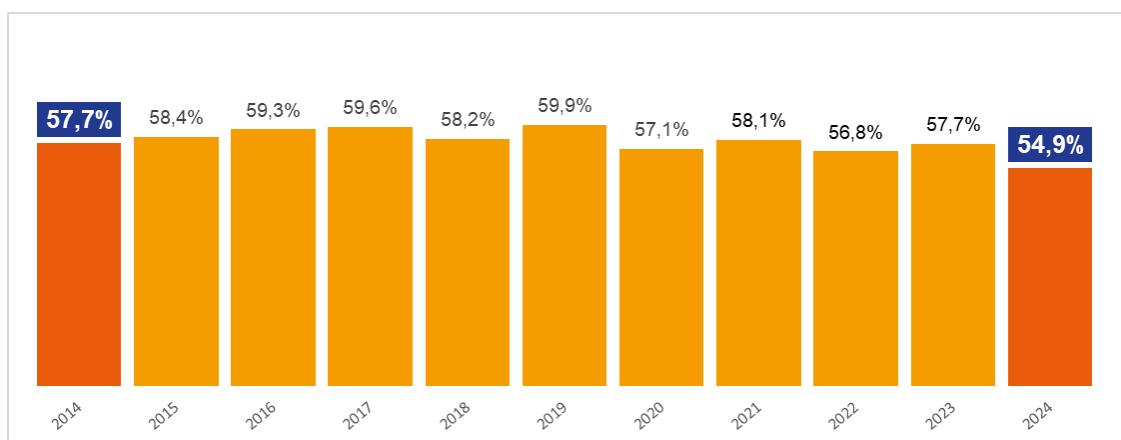


#### 1.1.4. Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE)

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



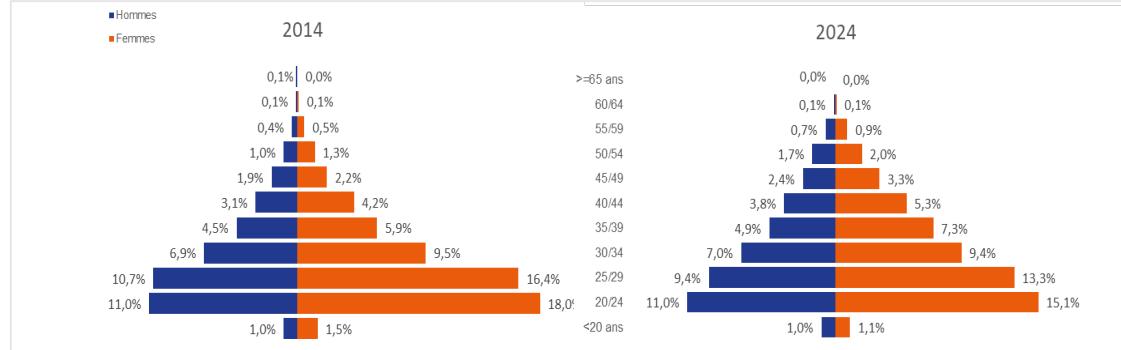
##### Part des femmes parmi les alternants nouveaux entrants



### 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

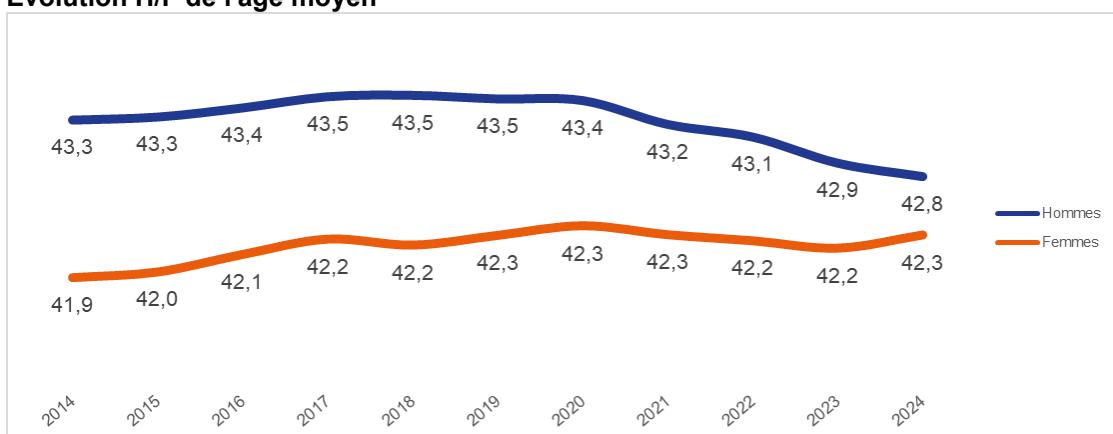


### Répartition des hommes nouveaux entrants par statut cadres/non cadres

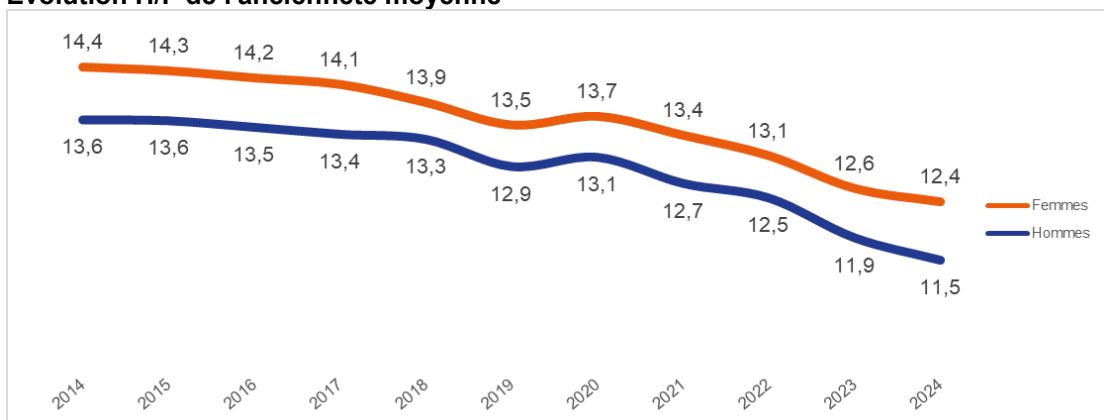


### 1.1.5. Analyse comparée des âges et anciennetés

#### 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 "2024", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI présents tout au long de l'année 2024 (càd présents au 31/12/2024 dans la même entreprise).

Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels ont été promus au cours de l'année 2024. Par promus, nous entendons :

- les salariés de la CCN 92 (mai et juillet) dont la classe au 31/12/2024 est supérieure à la classe au 31/12/2023,
- les salariés devenus Cadre de direction au 31/12/2024,
- les salariés de la convention PSB au 31/12/2023 devenus EI au 31/12/2024,
- les salariés de la convention PSB ou EI au 31/12/2023 devenus Inspecteur ou Cadre administratif au 31/12/2024.

#### Indice de promotion des femmes dans les classes cadres

	A % de femmes dans les effectifs en 2023	B % de femmes promues en 2024	Indice B/A (2024)
Classe 4	<b>73,2%</b>	<b>68,7%</b>	<b>0,94</b>
Classe 5	<b>58,9%</b>	<b>54,8%</b>	<b>0,93</b>
Classe 6	<b>48,9%</b>	<b>46,0%</b>	<b>0,94</b>
Classe 7	<b>43,4%</b>	<b>46,6%</b>	<b>1,07</b>

### Taux de promotion H/F

2023			2024		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>5,5%</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,1%</b>	<b>5,0%</b>	<b>5,1%</b>

Lecture : parmi les femmes présentes aux 31 décembre 2023 et 2024, 5,1% ont été promues au cours de l'année 2024.

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

	2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Hors classe (PSB-EI)	<b>3,9%</b>	<b>5,3%</b>	<b>4,5%</b>	<b>4,9%</b>	<b>6,1%</b>	<b>5,5%</b>
Classe 1	<b>5,4%</b>	<b>NS</b>	<b>4,1%</b>	<b>45,2%</b>	<b>52,5%</b>	<b>47,6%</b>
Classe 2	<b>18,4%</b>	<b>16,0%</b>	<b>17,7%</b>	<b>13,0%</b>	<b>14,7%</b>	<b>13,5%</b>
Classe 3	<b>9,2%</b>	<b>11,6%</b>	<b>9,7%</b>	<b>7,6%</b>	<b>9,9%</b>	<b>8,2%</b>
Classe 4	<b>5,2%</b>	<b>6,8%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,6%</b>	<b>7,6%</b>	<b>6,1%</b>
Classe 5	<b>4,6%</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,3%</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,6%</b>
Classe 6	<b>3,1%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,3%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,6%</b>
Classe 7	<b>2,8%</b>	<b>1,8%</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,1%</b>	<b>1,9%</b>	<b>2,0%</b>

Lecture : parmi les femmes en classe 3 présentes aux 31 décembre 2023 et 2024, 7,6% ont été promues au cours de l'année 2024.

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

Lecture : dans la population des femmes de la famille Conception et adaptation de l'offre présentes au 31/12/2023 et au 31/12/2024, 5,3% ont été promues au cours de l'année 2024.

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

	2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Age moyen	<b>40,3 ans</b>	<b>38,6 ans</b>	<b>39,8 ans</b>	<b>38,8 ans</b>	<b>35,5 ans</b>	<b>37,6 ans</b>
Ancienneté moyenne	<b>12,5 ans</b>	<b>10,2 ans</b>	<b>11,8 ans</b>	<b>11,0 ans</b>	<b>7,9 ans</b>	<b>9,9 ans</b>

### 1.1.7. Analyse comparée des fins d'activité

Méthodologie : pour les fins d'activité "2024", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI sortis durant l'année 2024 (càd présents au 31/12/2023 et absents au 31/12/2024). Parmi ceux-ci nous avons sélectionné ceux ayant atteint 59 ans et plus au 31/12/2023.

(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

2023		2024	
Femme	Homme	Femme	Homme
57,2%	42,8%	57,3%	42,7%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2024, 57,3% sont des femmes.

#### Répartition H/F des sorties ≥59 ans par âge

	2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
59 ans	21,0%	16,6%	19,2%	8,1%	7,0%	7,6%
60 ans	23,1%	17,2%	20,6%	18,3%	14,1%	16,5%
61 ans	26,4%	20,5%	23,9%	27,8%	18,5%	23,8%
62 ans	12,6%	16,8%	14,4%	24,1%	22,3%	23,4%
63 ans	7,2%	10,4%	8,6%	9,9%	14,0%	11,7%
64 ans	3,7%	7,5%	5,3%	4,7%	9,3%	6,7%
65 ans et +	5,8%	11,0%	8,0%	7,0%	14,8%	10,3%

Lecture : 7,6% des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2024 avaient 59 ans.

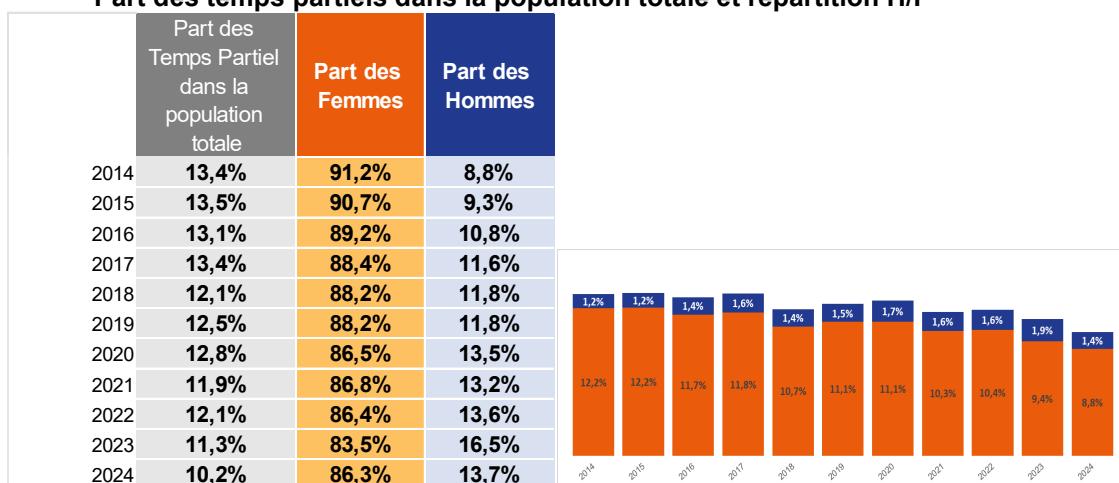
#### Répartition H/F des sorties ≥59 ans par domaine de métiers

	2023		
	Femme	Homme	Total
Conception et adaptation de l'offre	2,2%	2,9%	2,5%
Distribution et développement commercial	31,8%	42,8%	36,5%
Relation client et opérations d'assurances	8,6%	3,7%	6,5%
Indemnisation, prestations et solutions d'accompagnement	18,6%	9,9%	14,9%
Gestion des actifs	0,3%	0,9%	0,6%
Environnement de travail et appui aux équipes	14,2%	8,1%	11,6%
Systèmes d'information et appui à la transformation digitale	5,3%	13,4%	8,7%
Communication et conception multimédia	0,8%	0,7%	0,8%
Ressources humaines	2,8%	1,6%	2,3%
Pilotage économique, comptable et financier	6,2%	4,8%	5,6%
Gestion et maîtrise des risques	2,6%	3,3%	2,9%
Conseil juridique et secrétariat général	1,2%	0,5%	0,9%
Projets d'organisation et de transformation de l'entreprise	4,6%	4,4%	4,5%
Direction de l'entreprise ou de centre de profit	0,7%	2,5%	1,5%
Métier nouveau	0,3%	0,4%	0,3%

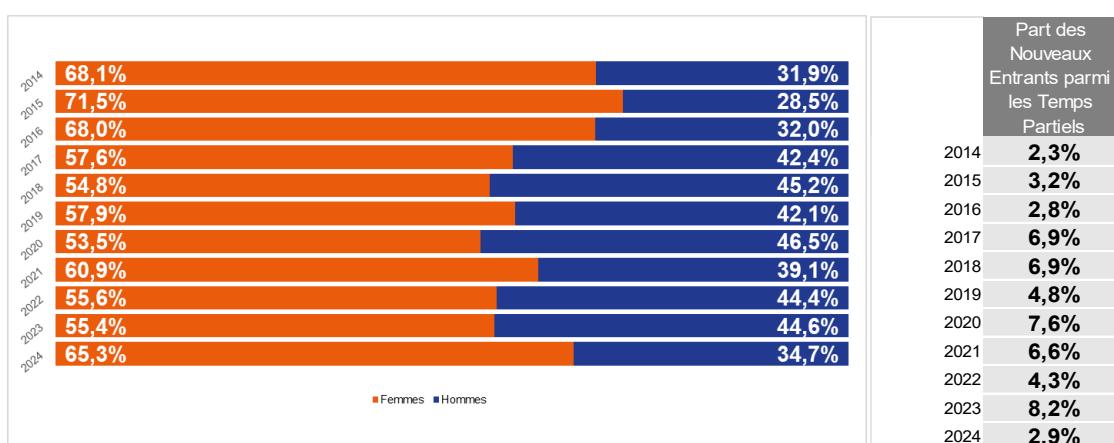
Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2024, 0,6% travaillaient en Gestion des actifs.

### 1.1.8. Focus sur le temps partiel (TP)

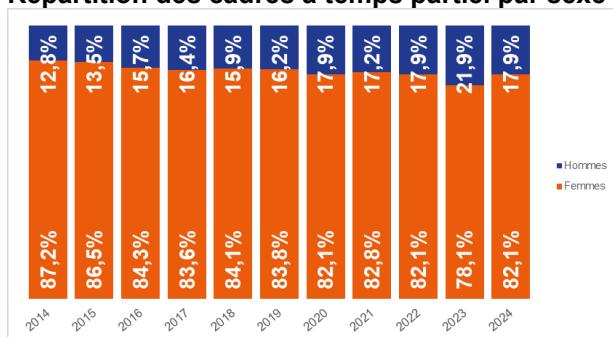
#### Part des temps partiels dans la population totale et répartition H/F



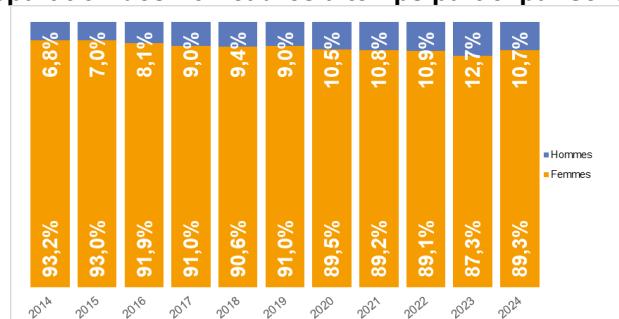
#### Part des nouveaux entrants parmi les temps partiel et répartition H/F



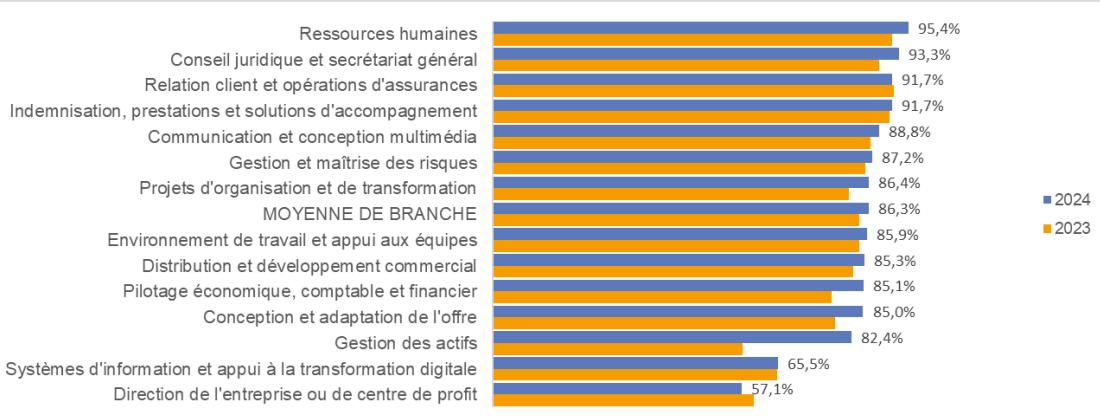
#### Répartition des cadres à temps partiel par sexe



#### Répartition des non cadres à temps partiel par sexe



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

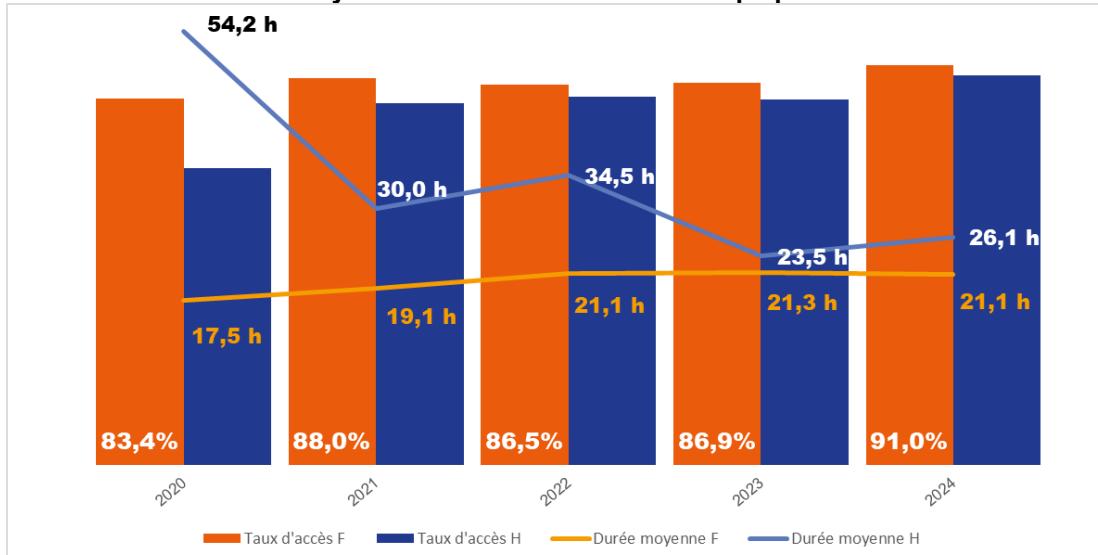


## Taux de promotion H/F des temps partiels

2023			2024		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
3,7%	1,5%	3,4%	3,9%	5,3%	4,1%

Lecture : dans la population des femmes à TP présentes au 31/12/2023 et au 31/12/2024, 3,9% ont été promues au cours de l'année 2024.

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



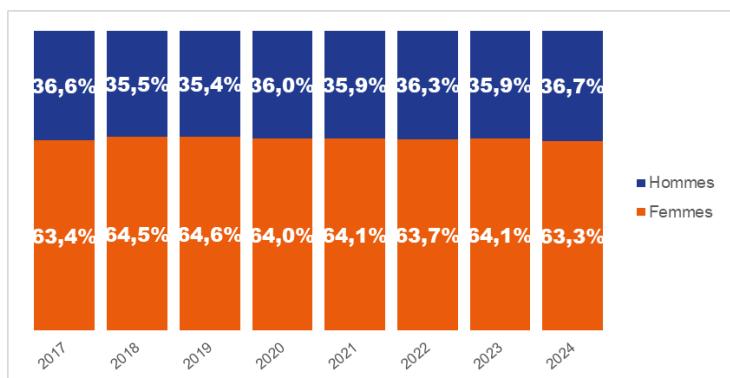
## Répartition H/F des télétravailleurs à temps partiels



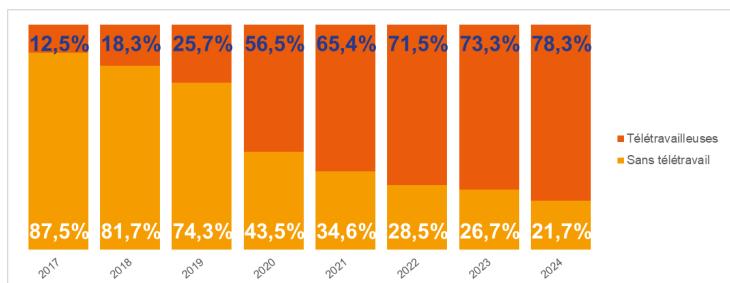
Rappel : dans la population des salariés à temps partiel au 31/12/2024, 83,5% sont des femmes.

### 1.1.9. Focus sur le télétravail

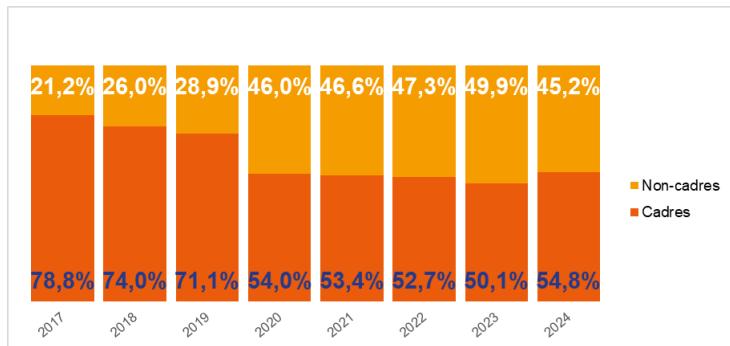
#### Part des femmes parmi les télétravailleurs



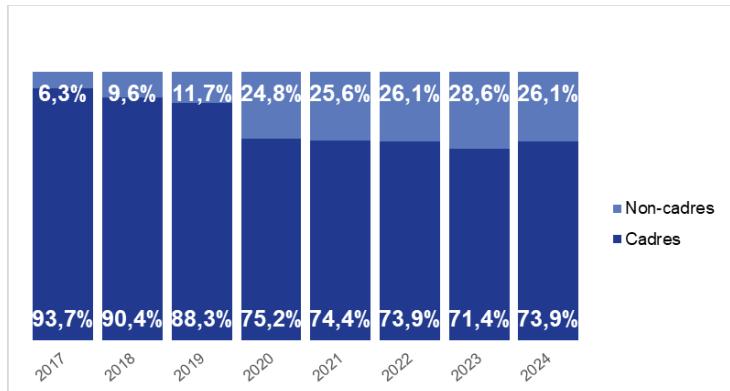
#### Part des télétravailleuses parmi les femmes



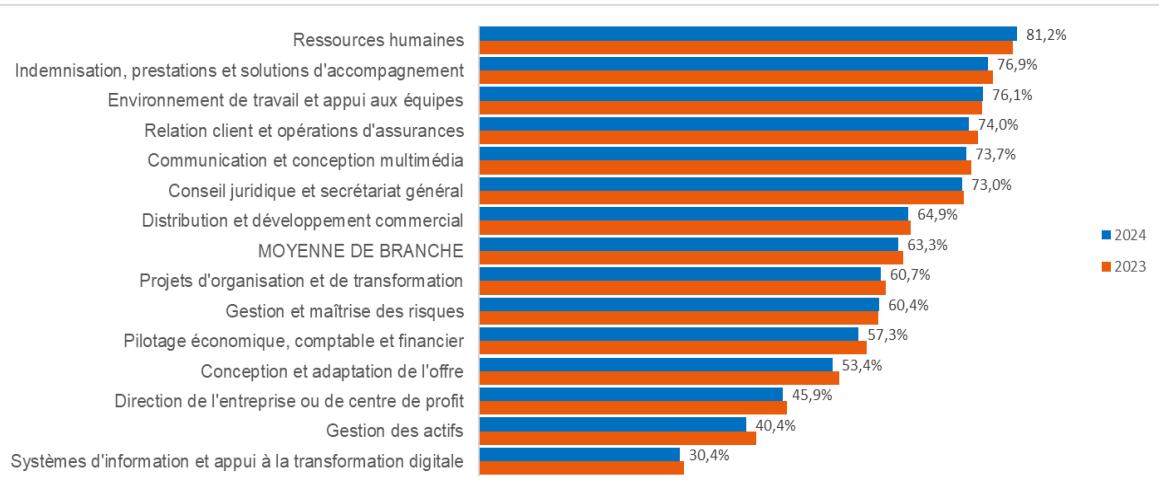
#### Répartition des femmes télétravailleuses par statut cadres/non cadres



#### 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 au 31/12/2024

### 1.2.1 - Convention collective nationale du 27 mai 1992 - Personnel Administratif

#### Distribution de la rémunération annuelle brute perçue et inégalités Hommes/Femmes

	Niveau				Ecarts Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 1	24 231	32 125	31 067	37 337	-4,5%	-14,3%	-6,5%	-5,9%
Classe 2	25 505	33 358	33 810	41 503	+1,9%	+3,7%	+4,3%	+1,7%
Classe 3	28 271	34 783	36 088	45 377	+0,2%	-1,4%	-1,2%	-1,8%
Classe 4	33 612	40 291	41 541	50 789	-0,1%	+0,3%	+0,5%	+1,4%
Classe 5	41 116	49 726	51 810	65 089	+2,9%	+5,4%	+6,2%	+9,3%
Classe 6	54 272	67 941	69 877	87 247	+3,8%	+5,6%	+5,5%	+6,1%
Classe 7	75 360	95 504	100 222	130 023	+2,5%	+3,6%	+5,0%	+9,2%

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes de classe 2 est supérieure de 4,3 % 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 la classe 1 sont considérées non représentatives (échantillon < 60 % 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 et inégalités Hommes/Femmes

	Niveau				Ecarts Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 5	49 209	79 641	87 979	133 120	+6,5%	+12,0%	+14,7%	+16,1%
Classe 6	62 235	89 722	98 889	143 196	+9,5%	+15,9%	+17,4%	+20,1%
Classe 7	91 205	126 382	132 606	173 204	-7,5%	+8,3%	+3,9%	+13,1%

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes inspecteurs de classe 5 est supérieure de 14,7 % à celle des femmes de même statut.

Source : Enquête annuelle France Assureurs / OEMA

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

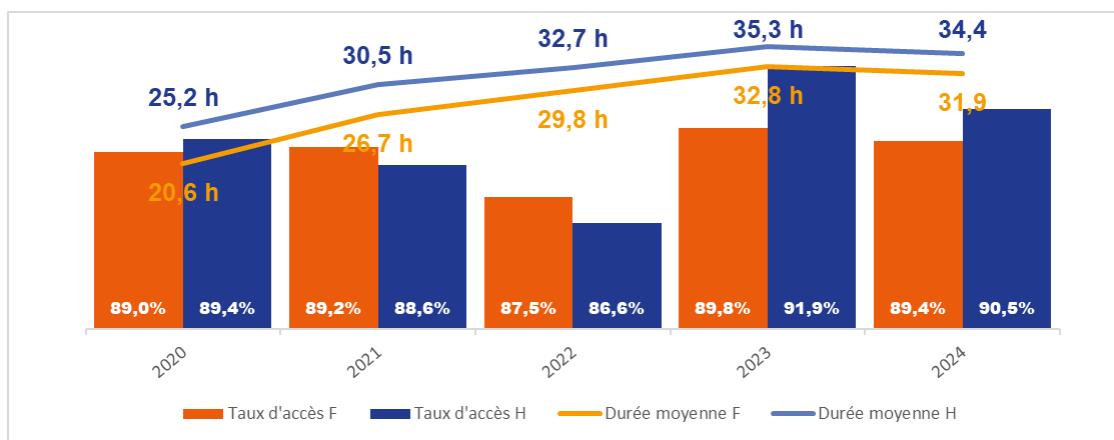
#### Distribution de la rémunération annuelle brute perçue et inégalités Hommes/Femmes

	Niveau				Ecarts 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

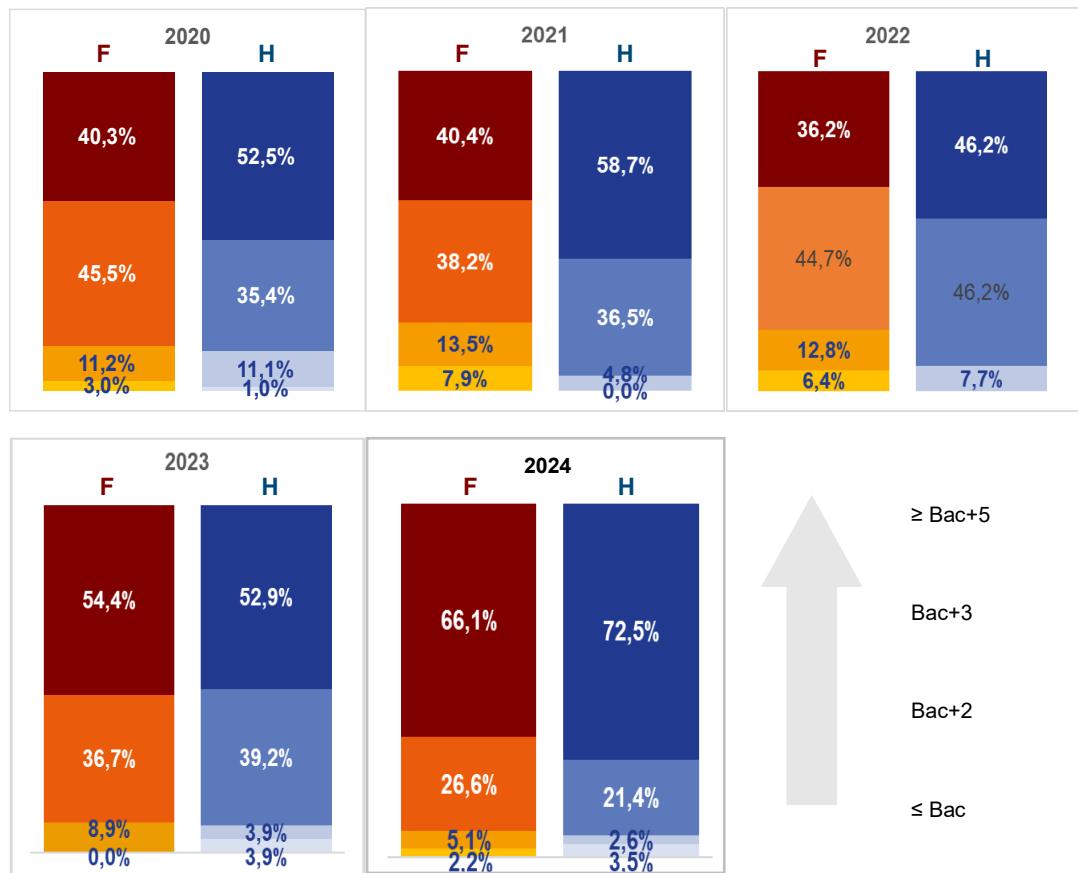


	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès	Femme	<b>89,0%</b>	<b>89,2%</b>	<b>87,5%</b>	<b>89,8%</b>
	Homme	<b>89,4%</b>	<b>88,6%</b>	<b>86,6%</b>	<b>91,9%</b>
	Total	<b>89,2%</b>	<b>88,9%</b>	<b>87,1%</b>	<b>90,6%</b>
Durée moyenne	Femme	<b>20,6 h</b>	<b>26,7 h</b>	<b>32,2 h</b>	<b>32,8 h</b>
	Homme	<b>25,2 h</b>	<b>30,5 h</b>	<b>36,2 h</b>	<b>35,3 h</b>
	Total	<b>22,4 h</b>	<b>28,1 h</b>	<b>33,7 h</b>	<b>32,8 h</b>

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

	Femme		Homme	
	2020	2021	2022	2023
2020	Assurance & réassurance	<b>45,3%</b>	Assurance & réassurance	<b>41,3%</b>
	Commercial et marketing	<b>14,1%</b>	Commercial et marketing	<b>18,9%</b>
	Management	<b>4,6%</b>	Management	<b>6,2%</b>
2021	Assurance & réassurance	<b>45,8%</b>	Assurance & réassurance	<b>36,9%</b>
	Communication	<b>10,0%</b>	Communication	<b>13,9%</b>
	Commercial et marketing	<b>8,1%</b>	Commercial et marketing	<b>12,2%</b>
2022	Assurance & réassurance	<b>37,8%</b>	Assurance & réassurance	<b>31,9%</b>
	Commercial et marketing	<b>16,5%</b>	Commercial et marketing	<b>20,4%</b>
	Acculturation professionnelle	<b>10,7%</b>	Acculturation professionnelle	<b>12,4%</b>
2023	Assurance & réassurance	<b>36,9%</b>	Assurance & réassurance	<b>32,7%</b>
	Commercial et marketing	<b>18,4%</b>	Commercial et marketing	<b>19,9%</b>
	Droit	<b>4,7%</b>	Informatique	<b>6,3%</b>
2024	Assurance & réassurance	<b>39,6%</b>	Assurance & réassurance	<b>33,9%</b>
	Commercial et marketing	<b>17,5%</b>	Commercial et marketing	<b>21,2%</b>
	Droit	<b>5,2%</b>	Informatique	<b>6,9%</b>

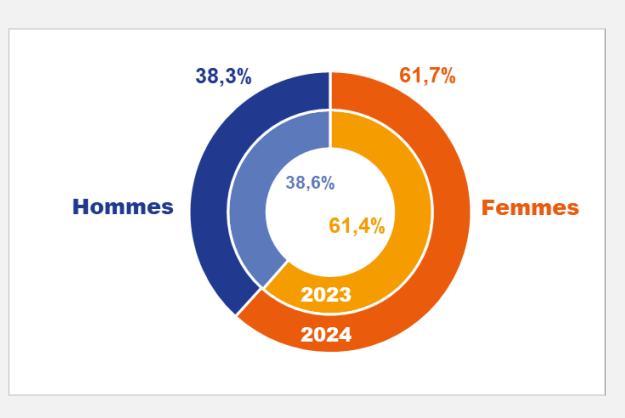
### 1.3.3. Répartition H/F des formations diplômantes par niveau



#### 1.3.4. Comparaison H/F des dispositifs de formation

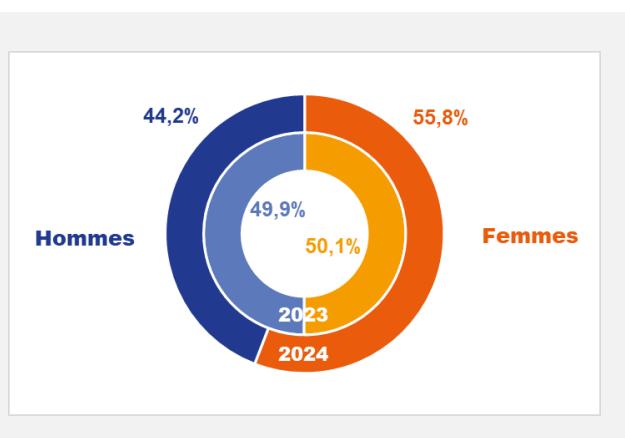
##### Plan de développement des compétences

	2023	2024
Nombre de formés	130 900	144 200
Nombre d'heures	4 456 000	4 451 000
Durée moyenne	34,0 h	30,9 h



##### Compte Personnel de Formation

	2023	2024
Nombre de formés	580	310
Nombre d'heures	58 000	44 000
Durée moyenne	100,6 h	138,3 h



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

<b>Contrats de professionnalisation au 31/12/2024</b>	<b>1 089</b>
---	--------------

<b>Jeunes - de 26 ans</b>	<b>47%</b>
<b>Jeunes + de 26 ans</b>	<b>53%</b>

<b>Femmes</b>	<b>53%</b>
<b>Hommes</b>	<b>47%</b>

<b>Personnes en situation de handicap déclaré</b>	<b>1,4%</b>
---	-------------

<b>Contrats d'apprentissage au 31/12/2024</b>	<b>4 728</b>
---	--------------

<b>Jeunes - de 26 ans</b>	<b>88%</b>
<b>Jeunes + de 26 ans</b>	<b>12%</b>

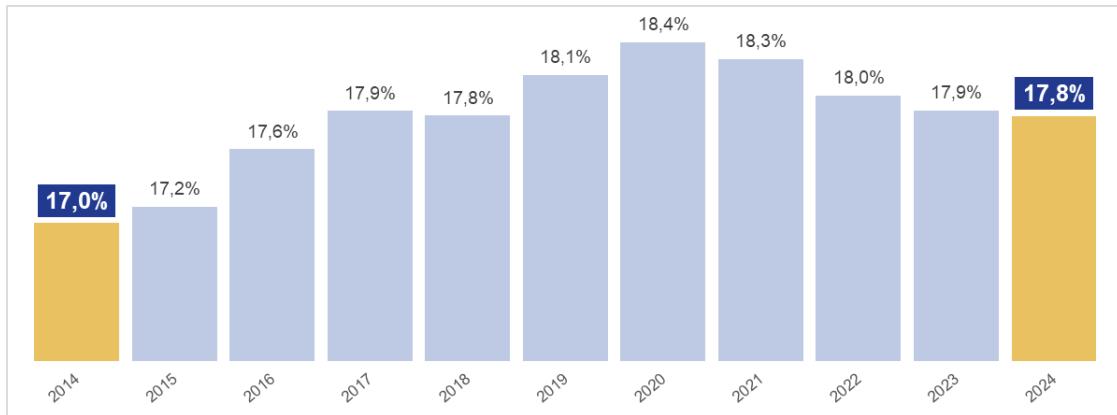
<b>Femmes</b>	<b>55%</b>
<b>Hommes</b>	<b>45%</b>

<b>Personnes en situation de handicap déclaré</b>	<b>1,0%</b>
---	-------------

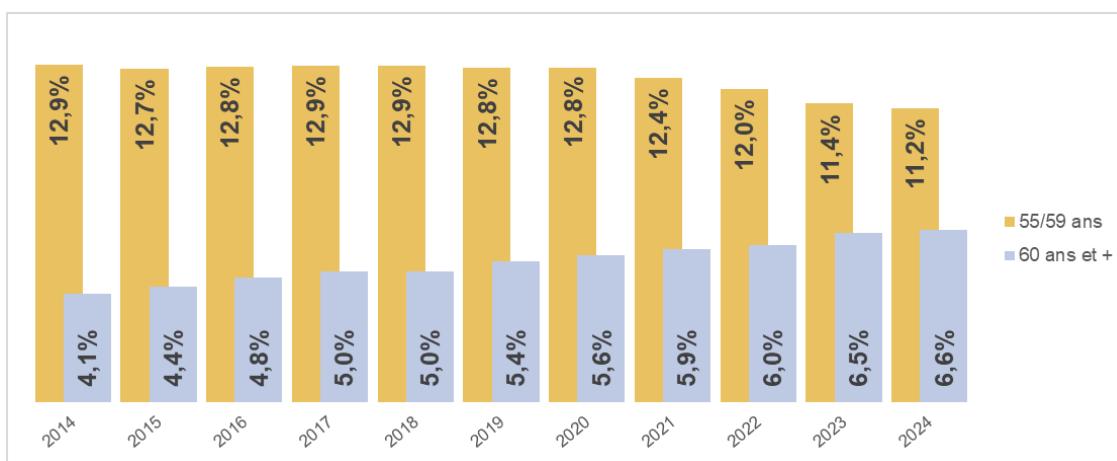
## 2. Place des séniors de 55 ans et plus

### 2.1. Structure et évolution des effectifs séniors

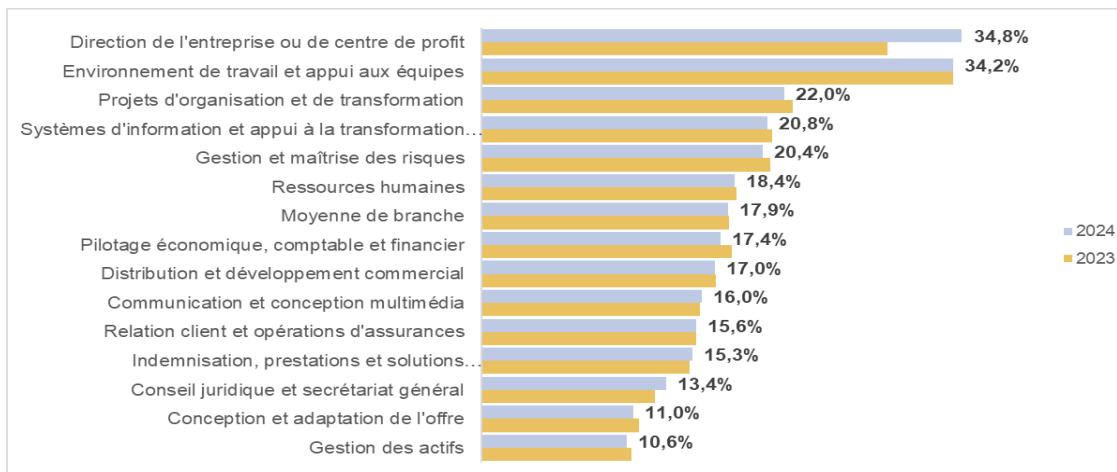
#### 2.1.1. Evolution de la part des séniors dans la population totale



#### 2.1.2. Evolution de la répartition par tranche d'âge



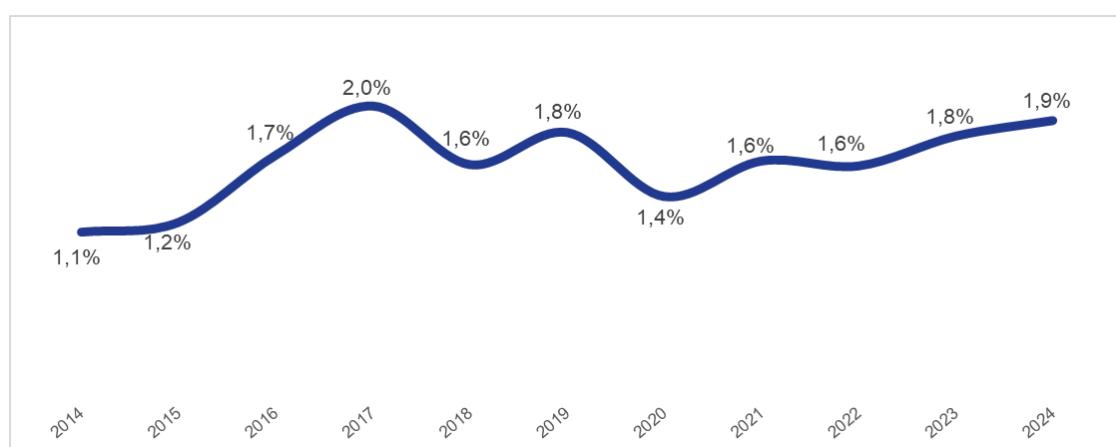
#### 2.1.3. Part des séniors selon le domaine de métiers



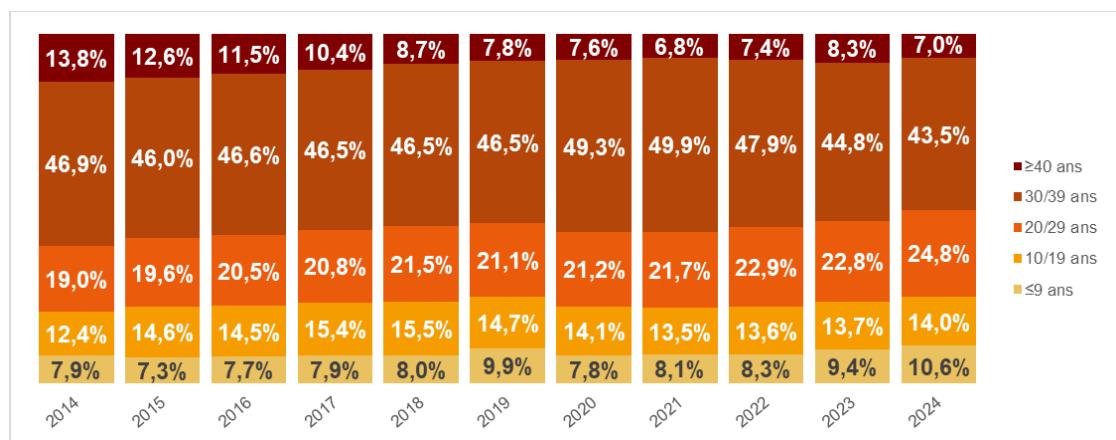
#### 2.1.4. Répartition des séniors par statut cadres/non cadres



#### 2.1.5. Part des séniors parmi les nouveaux entrants



#### 2.1.6. Répartition des séniors par ancienneté

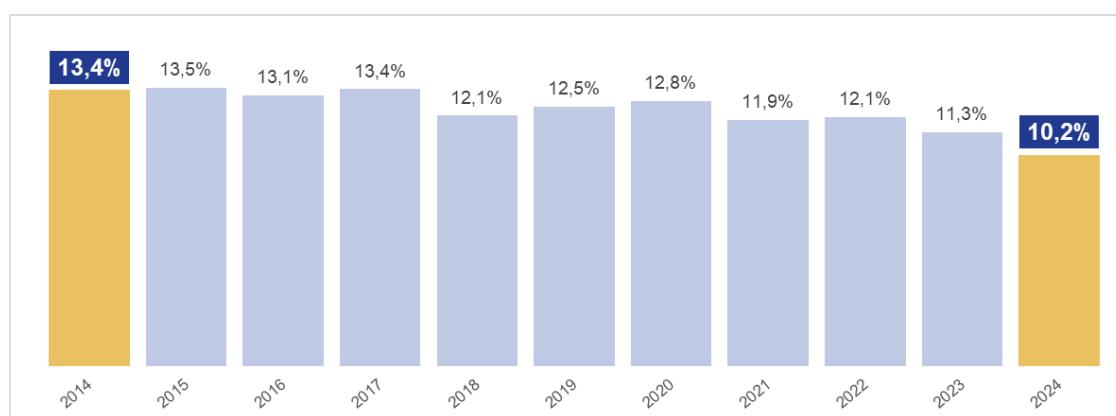


### 2.1.7. Analyse comparée des âges de cessation d'activité

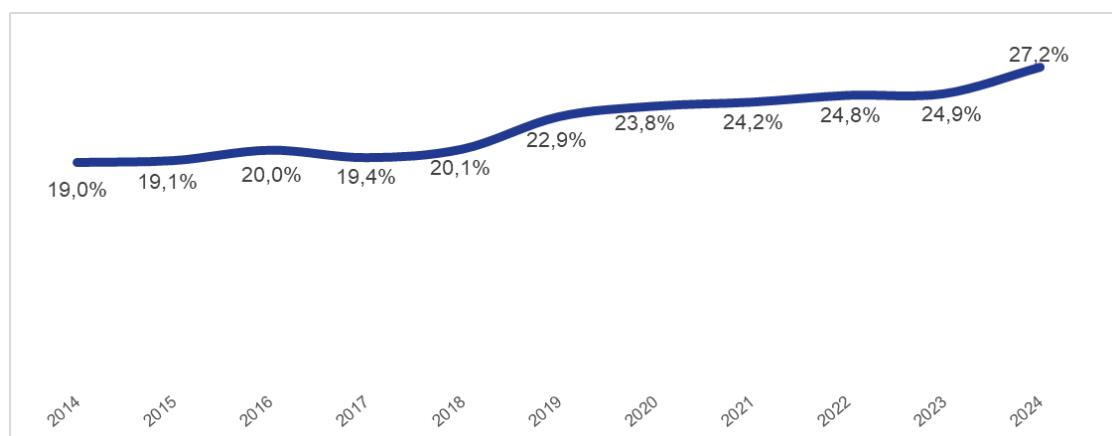
	Cadres	Non cadres	Total
2014	<b>60 ans 11 mois</b>	<b>60 ans 1 mois</b>	<b>60 ans 6 mois</b>
2015	<b>61 ans</b>	<b>60 ans 2 mois</b>	<b>60 ans 7 mois</b>
2016	<b>60 ans 10 mois</b>	<b>60 ans 4 mois</b>	<b>60 ans 7 mois</b>
2017	<b>61 ans 5 mois</b>	<b>60 ans 6 mois</b>	<b>60 ans 11 mois</b>
2018	<b>61 ans 4 mois</b>	<b>60 ans 10 mois</b>	<b>61 ans 1 mois</b>
2019	<b>61 ans 5 mois</b>	<b>60 ans 9 mois</b>	<b>61 ans 1 mois</b>
2020	<b>61 ans 6 mois</b>	<b>60 ans 11 mois</b>	<b>61 ans 3 mois</b>
2021	<b>61 ans 8 mois</b>	<b>61 ans 2 mois</b>	<b>61 ans 5 mois</b>
2022	<b>61 ans 9 mois</b>	<b>61 ans 2 mois</b>	<b>61 ans 6 mois</b>
2023	<b>62 ans</b>	<b>61 ans 6 mois</b>	<b>61 ans 9 mois</b>
2024	<b>62 ans 2 mois</b>	<b>61 ans 7 mois</b>	<b>61 ans 11 mois</b>

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

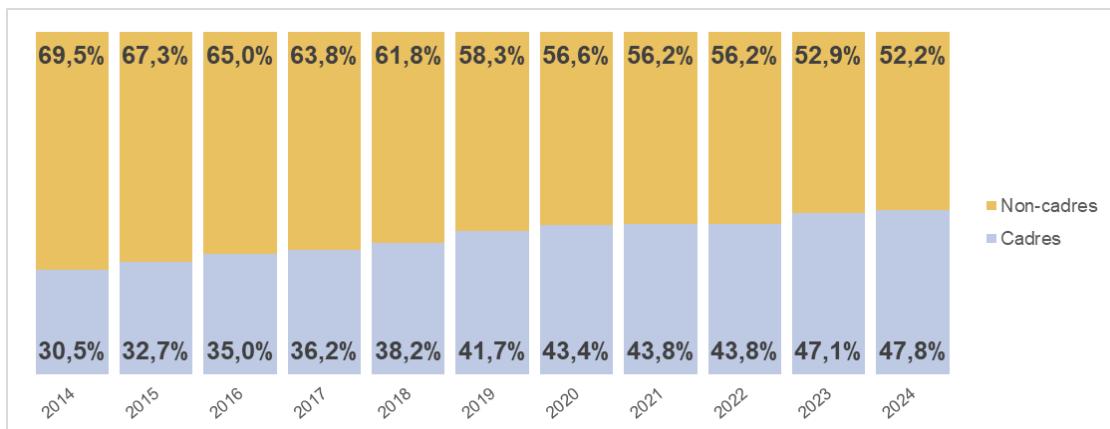
Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



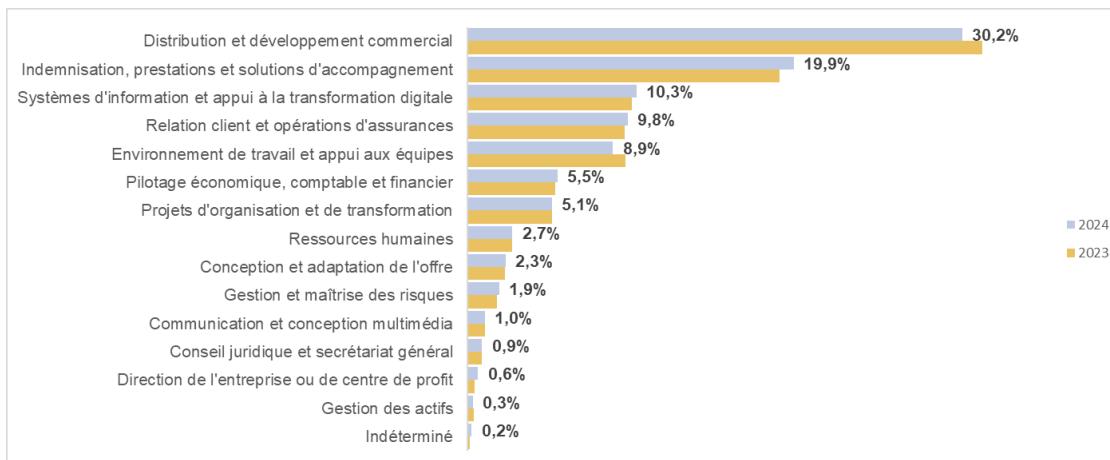
Part des séniors parmi les temps partiel



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



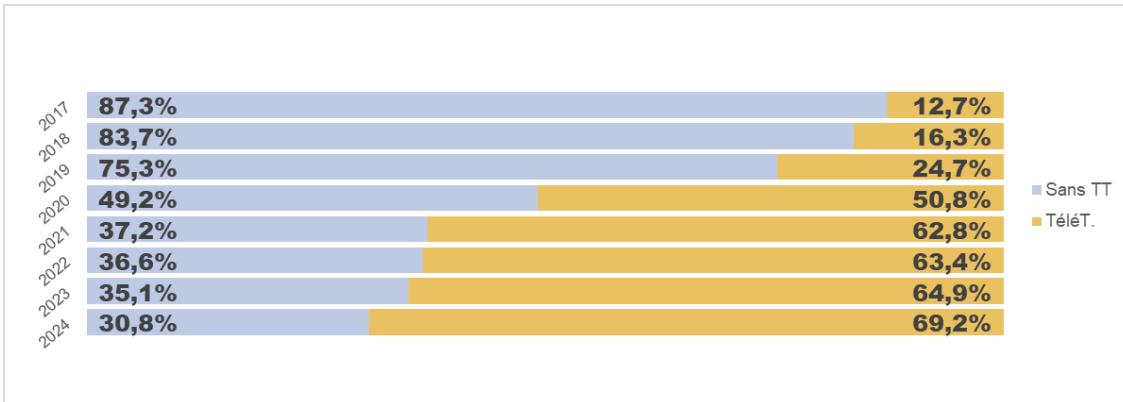
### Répartition des séniors à temps partiel par domaine de métiers



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

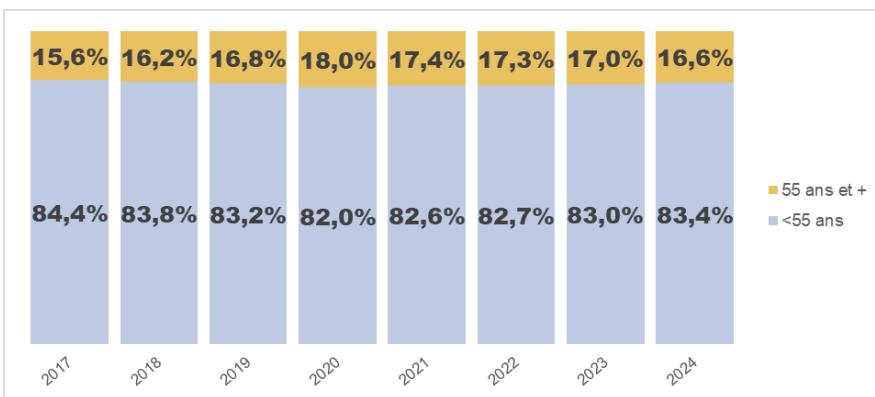
	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès	<b>66,6%</b>	<b>78,4%</b>	<b>79,3%</b>	<b>74,3%</b>	<b>86,2%</b>
Durée moyenne	<b>11,3 h</b>	<b>13,2 h</b>	<b>15,5 h</b>	<b>16,8 h</b>	<b>15,2 h</b>

## Part des télétravailleurs parmi les séniors à temps partiels

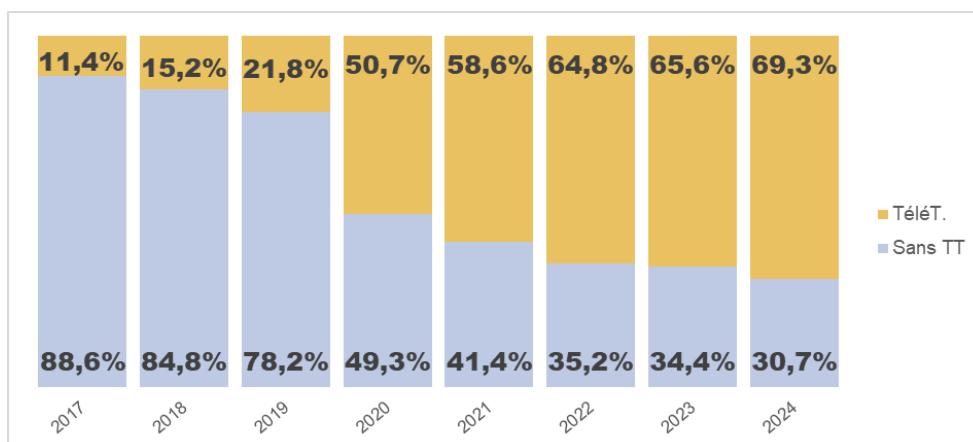


### 2.1.9. Focus sur le télétravail

#### 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%    74,1%

## 2.2. Formation professionnelle des séniors de 55 ans et plus

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès	<b>82,7%</b>	<b>83,8%</b>	<b>82,7%</b>	<b>85,5%</b>	<b>87,4%</b>
Durée moyenne	<b>14,1 h</b>	<b>16,3 h</b>	<b>17,8 h</b>	<b>19,8 h</b>	<b>18,9 h</b>

### 2.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation

Séniors		
<b>2020</b>	Assurance et réassurance	<b>39,5%</b>
	Commercial et marketing	<b>10,8%</b>
	Management	<b>5,5%</b>
<b>2021</b>	Assurance et réassurance	<b>32,1%</b>
	Communication	<b>13,7%</b>
<b>2022</b>	Commercial et marketing	<b>7,4%</b>
	Assurance et réassurance	<b>27,5%</b>
	Acculturation professionnelle	<b>19,0%</b>
<b>2023</b>	Informatique	<b>9,2%</b>
	Assurance et réassurance	<b>27,0%</b>
	Commercial et marketing	<b>11,5%</b>
<b>2024</b>	Droit	<b>7,7%</b>
	Assurance et réassurance	<b>30,5%</b>
	Commercial et marketing	<b>11,2%</b>
	Droit	<b>7,6%</b>

### 2.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

#### Plan de développement des compétences

	2023	2024
Nombre de séniors	<b>24 250</b>	<b>26 800</b>
Nombre d'heures	<b>480 540</b>	<b>523 000</b>
Durée moyenne	<b>19,8 h</b>	<b>19,1 h</b>

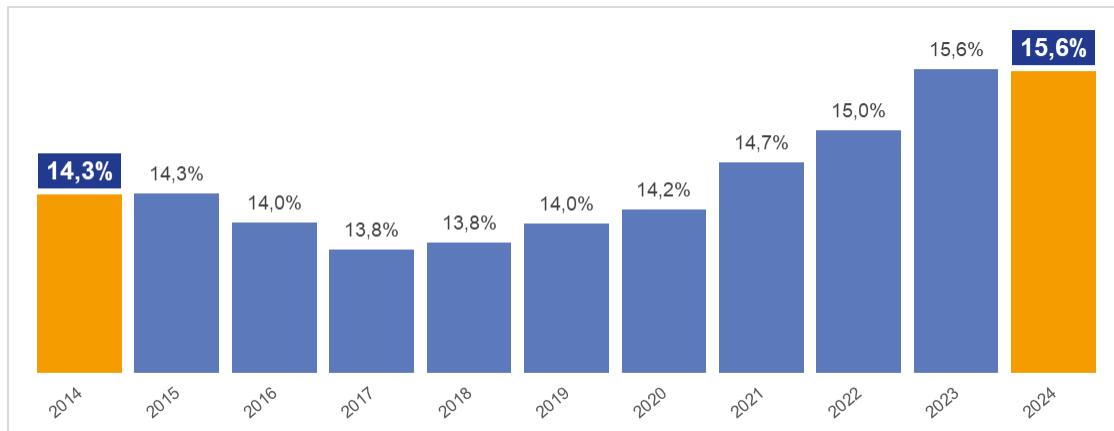
#### Compte Personnel de Formation

	2023	2024
Nombre de séniors	<b>38</b>	<b>10</b>
Nombre d'heures	<b>5 280</b>	<b>200</b>
Durée moyenne	<b>138,6 h</b>	<b>21,1 h</b>

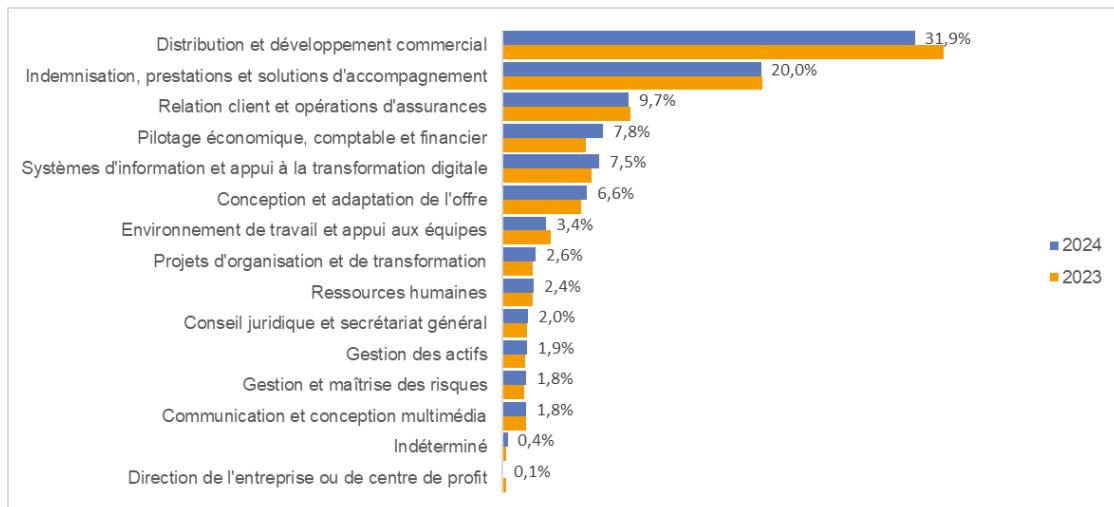
## 2. Place des jeunes de moins de 30 ans

### 3.1. Structure et évolution des effectifs des jeunes

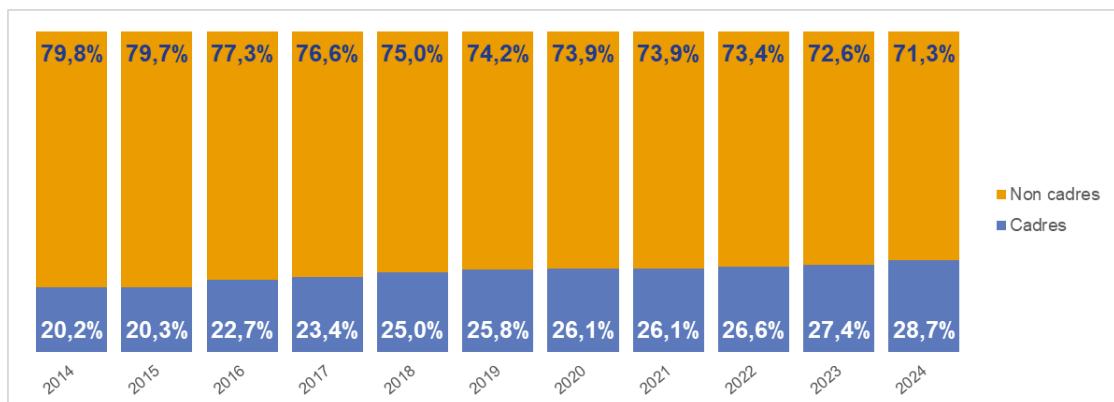
#### 3.1.1. Evolution de la part des jeunes dans la population totale



#### 3.1.2. Répartition des jeunes par domaine de métiers

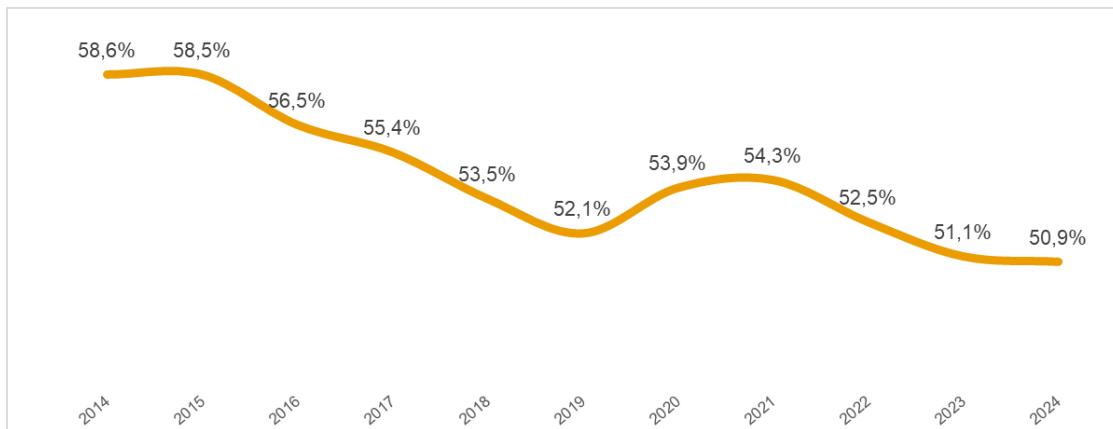


#### 3.1.3. Répartition des jeunes par statut cadres/non cadres

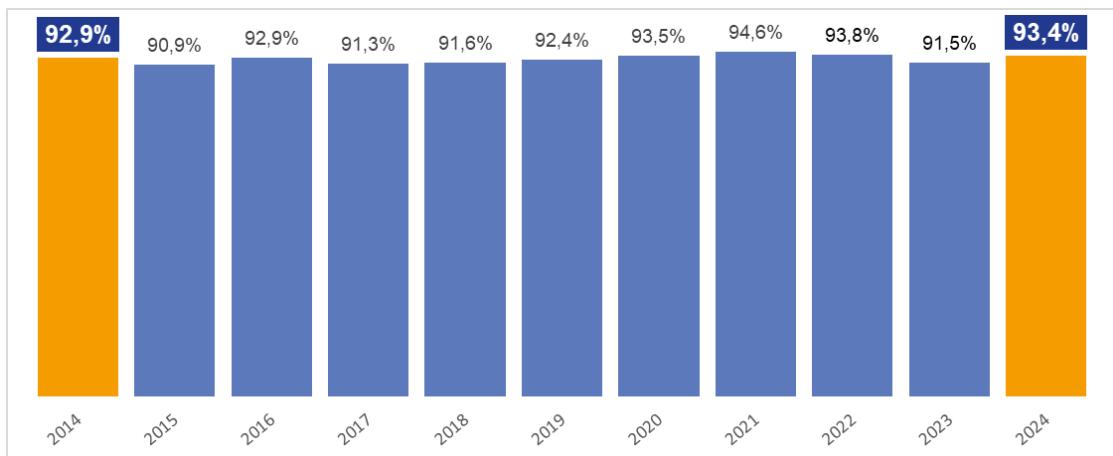


### 3.1.4. Evolution de la place des jeunes dans les recrutements

#### Part des jeunes parmi les nouveaux entrants

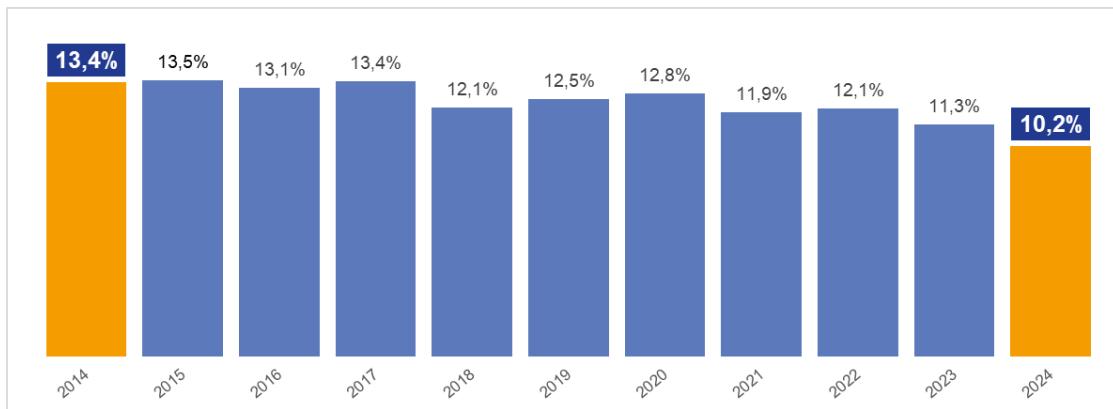


#### Part des jeunes parmi les alternants nouveaux entrants

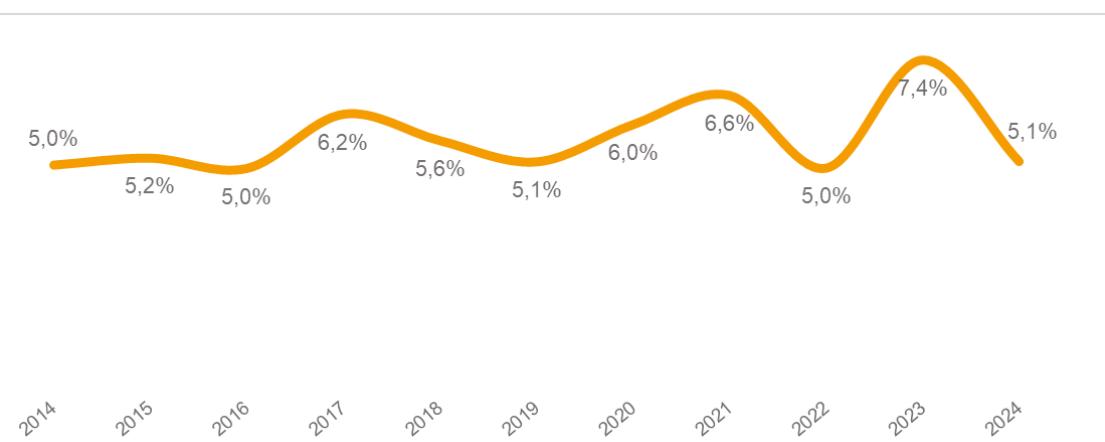


### 3.1.5. Focus sur les jeunes à temps partiel (TP)

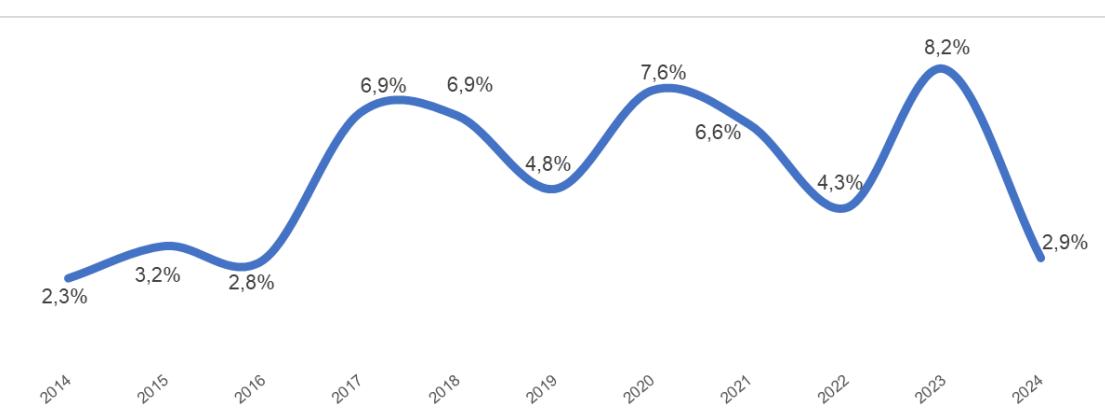
#### Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



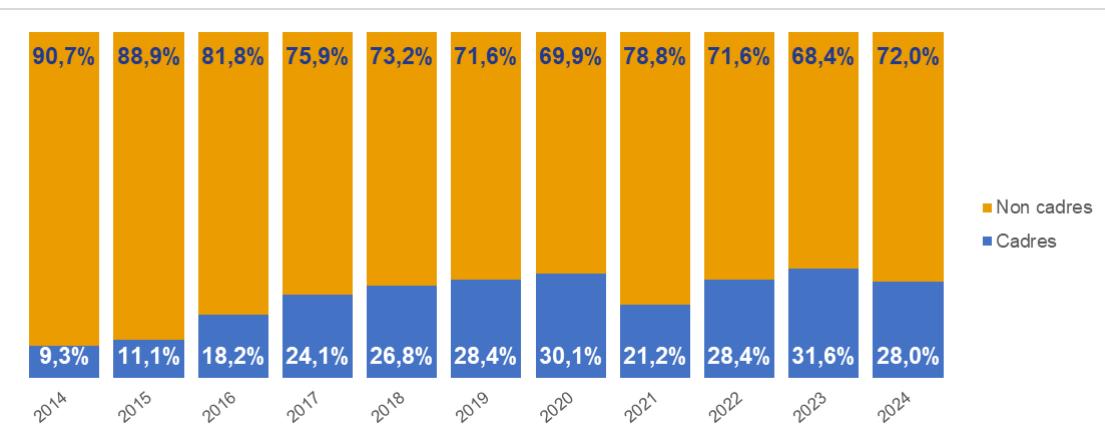
### Part des jeunes parmi les temps partiels



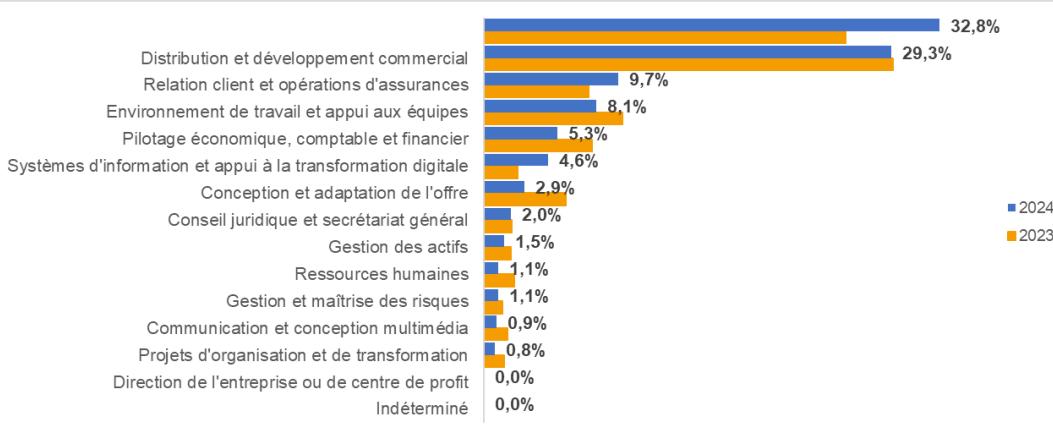
### Part des jeunes nouveaux entrants parmi les temps partiels



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



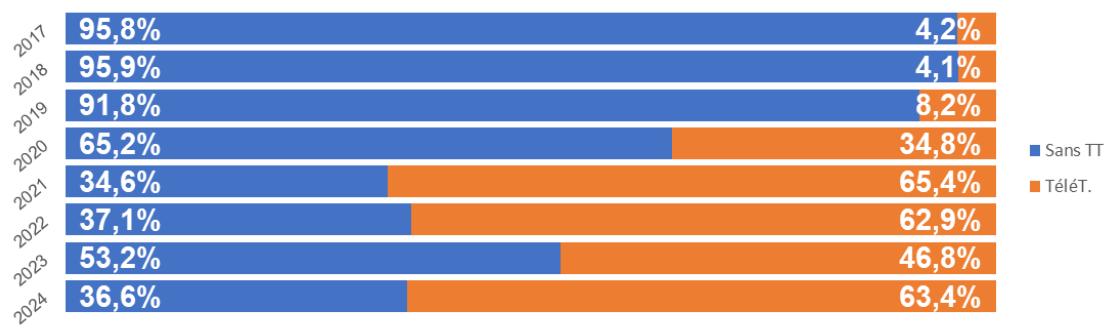
### Répartition des jeunes à temps partiel par domaine de métiers



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

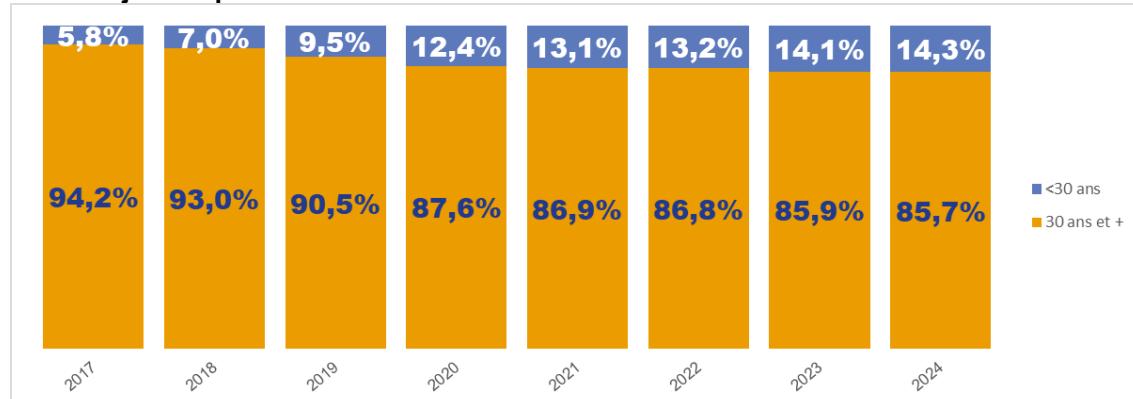
	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès	77,6%	89,5%	86,8%	90,8%	88,1%
Durée moyenne	51,8 h	42,2 h	72,9 h	38,2 h	29,7 h

### Part des télétravailleurs parmi les jeunes à temps partiel

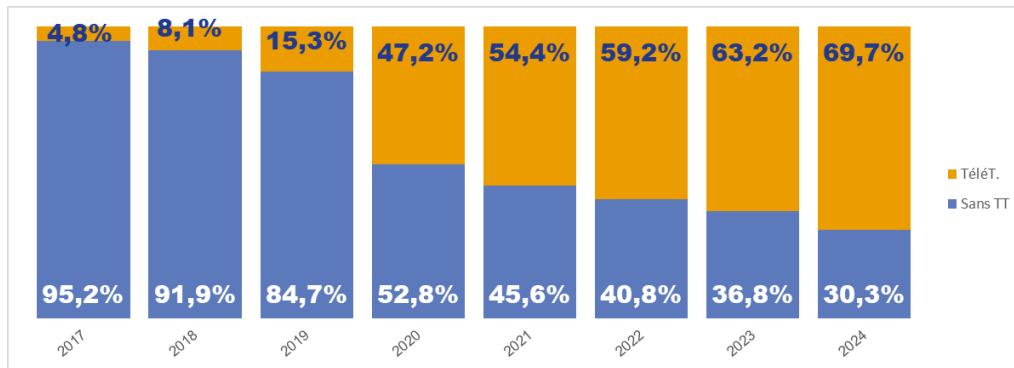


#### 3.1.6. Focus sur le télétravail

##### Part des jeunes parmi les télétravailleurs



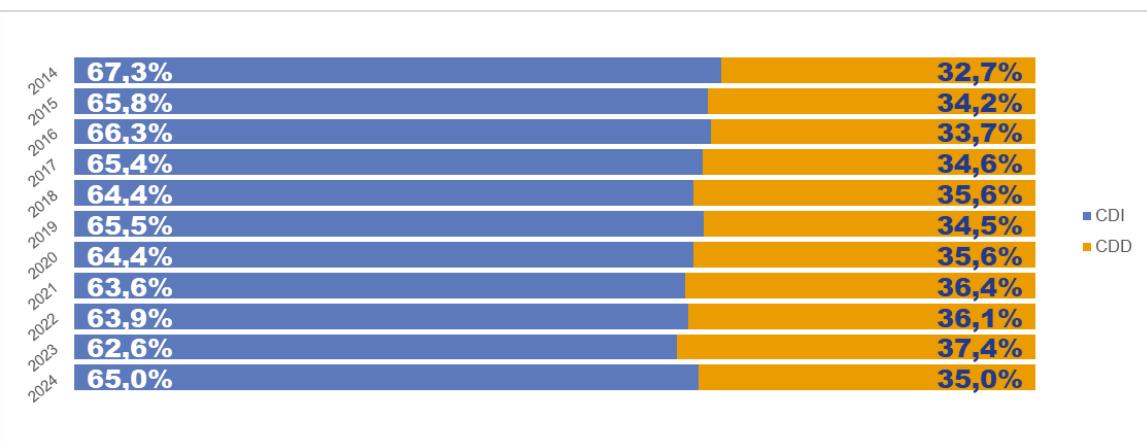
### Part des télétravailleurs parmi les jeunes



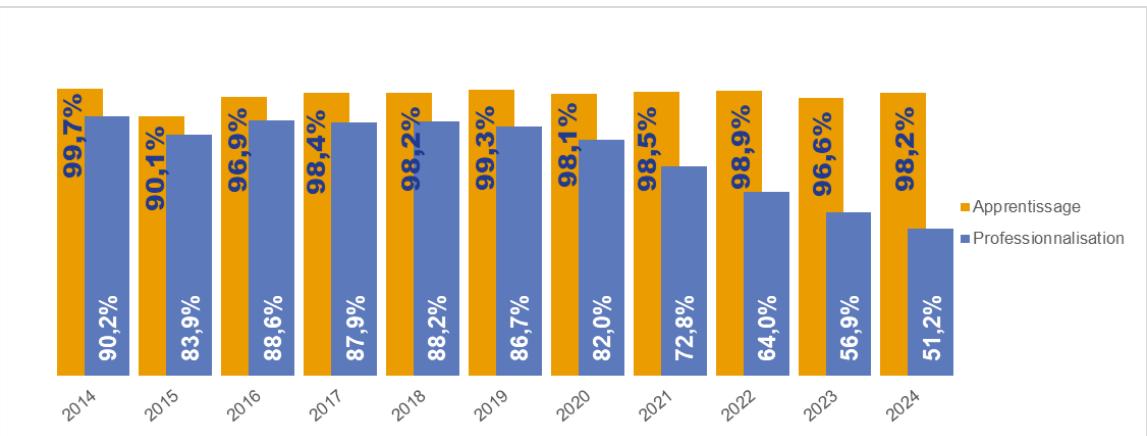
Total télétravailleurs      11,9%      16,7%      23,5%      53,1%      60,9%      67,1%      69,5%      74,1%

### 3.1.7. Focus sur les types de contrats

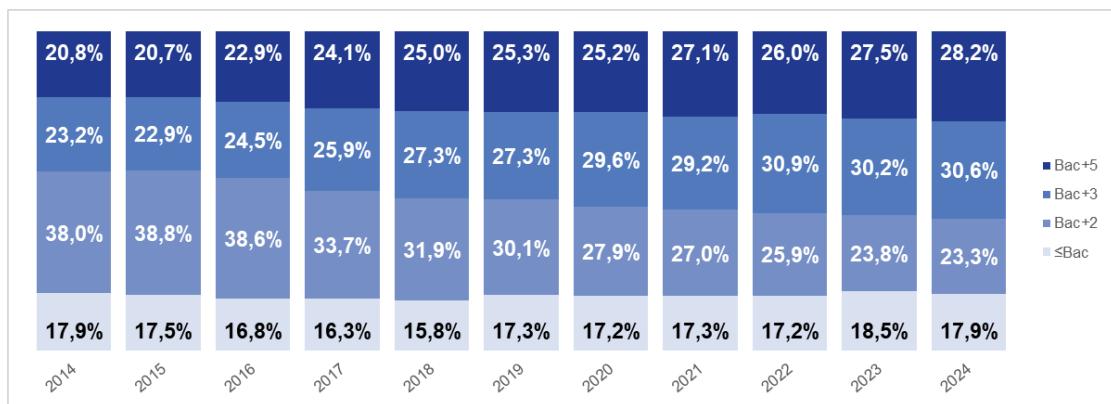
#### Répartition des jeunes par type de contrat CDD/CDI



#### Part des jeunes parmi les alternants en apprentissage ou professionnalisation



### 3.1.8. Répartition des jeunes par niveau de diplôme

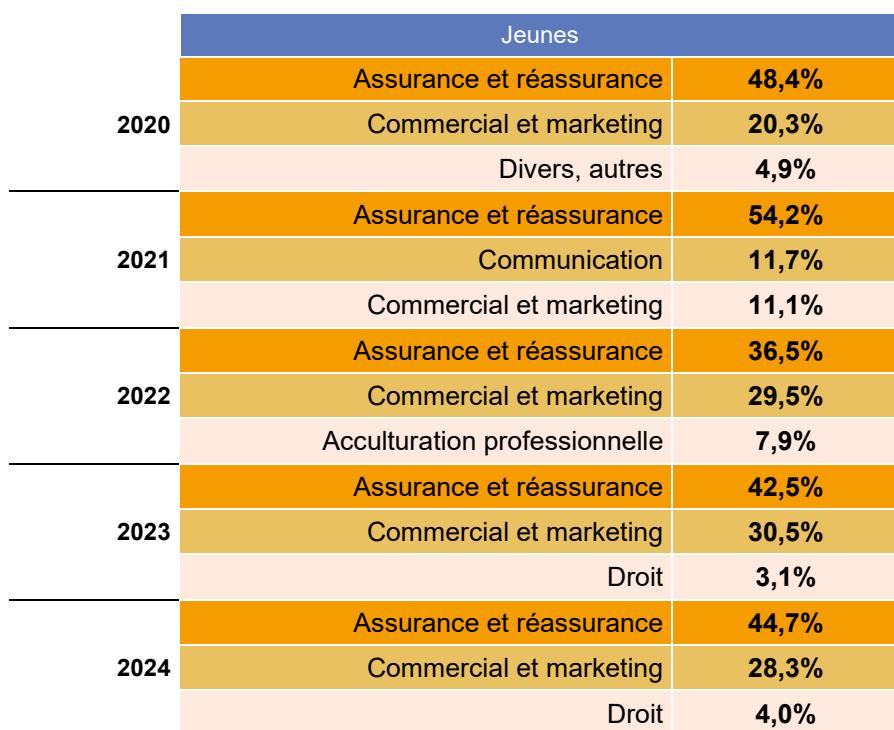


## 3.2. Formation professionnelle des jeunes <30 ans (hors formation initiale d'alternance)

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès	89,0%	87,6%	83,6%	85,9%	84,2%
Durée moyenne	34,8 h	49,4 h	56,7 h	57,3 h	57,0 h

### 3.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation de métiers



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

	<30 ans	≥30 ans
2020	<b>≤Bac</b>	<b>0,0%</b>
	<b>Bac+2</b>	<b>46,2%</b>
	<b>Bac+3</b>	<b>18,8%</b>
	<b>Bac+5</b>	<b>23,6%</b>
2021	<b>≤Bac</b>	<b>28,6%</b>
	<b>Bac+2</b>	<b>46,7%</b>
	<b>Bac+3</b>	<b>52,6%</b>
	<b>Bac+5</b>	<b>32,9%</b>
2022	<b>≤Bac</b>	<b>0,0%</b>
	<b>Bac+2</b>	<b>16,7%</b>
	<b>Bac+3</b>	<b>42,4%</b>
	<b>Bac+5</b>	<b>34,5%</b>
2023	<b>≤Bac</b>	<b>0,0%</b>
	<b>Bac+2</b>	<b>22,2%</b>
	<b>Bac+3</b>	<b>24,5%</b>
	<b>Bac+5</b>	<b>34,3%</b>
2024	<b>≤Bac</b>	<b>13,6%</b>
	<b>Bac+2</b>	<b>21,9%</b>
	<b>Bac+3</b>	<b>27,3%</b>
	<b>Bac+5</b>	<b>19,7%</b>
		<b>80,3%</b>

### 3.2.4. Comparaison des dispositifs de formation

#### Plan de développement des compétences

	2023	2024
Nombre de jeunes	<b>14 200</b>	<b>15 600</b>
Nombre d'heures	<b>807 410 h</b>	<b>883 000</b>
Durée moyenne	<b>56,9 h</b>	<b>56,6 h</b>

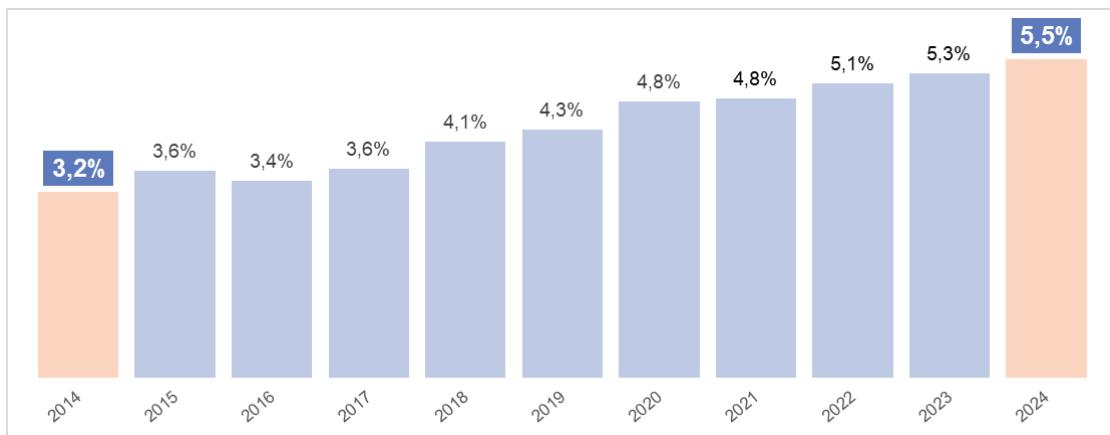
#### Compte Personnel de Formation

	2023	2024
Nombre de jeunes	<b>120</b>	<b>30</b>
Nombre d'heures	<b>9 910 h</b>	<b>4 200</b>
Durée moyenne	<b>82,6 h</b>	<b>147,4 h</b>

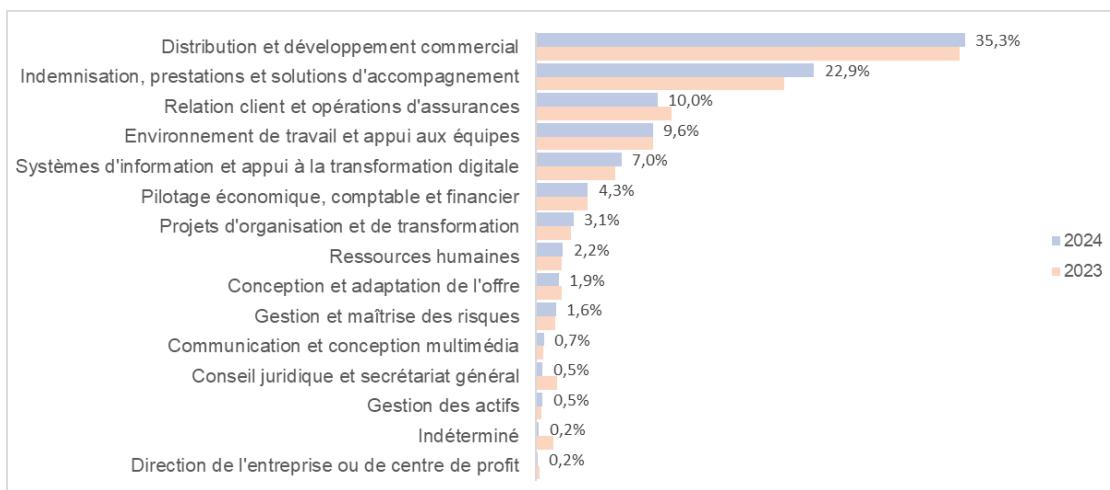
### 3. Place des personnes en situation de handicap déclaré (TH)

#### 4.1. Structure et évolution des effectifs TH

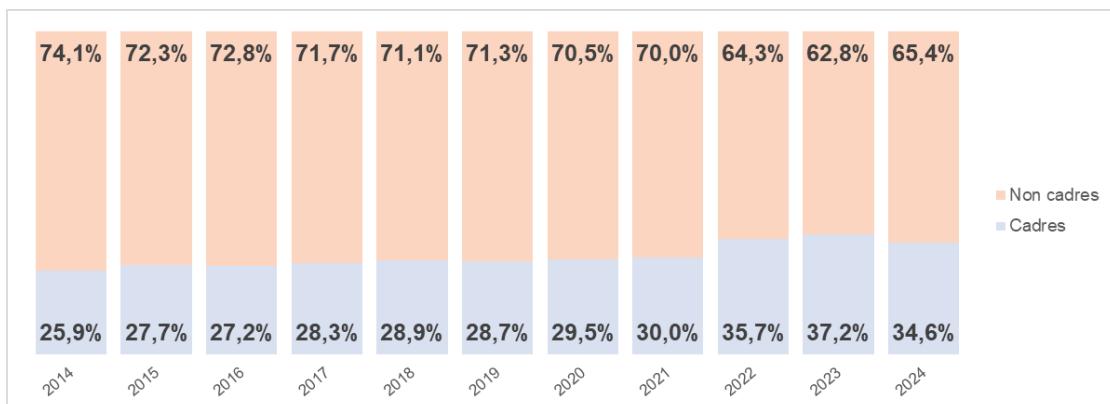
##### 4.1.1. Evolution de la part des TH dans la population totale



##### 4.1.2. Répartition des TH par domaine de métiers

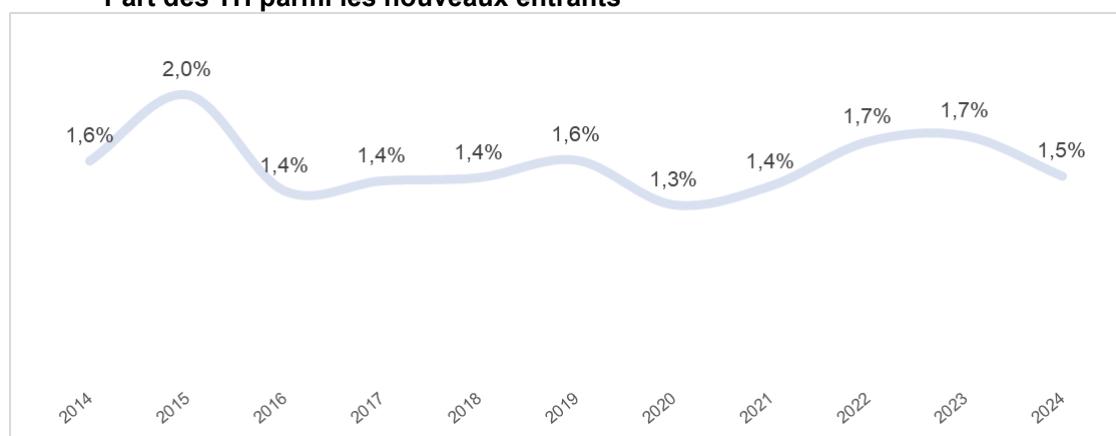


##### 4.1.3. Répartition des TH par statut cadres/non cadres

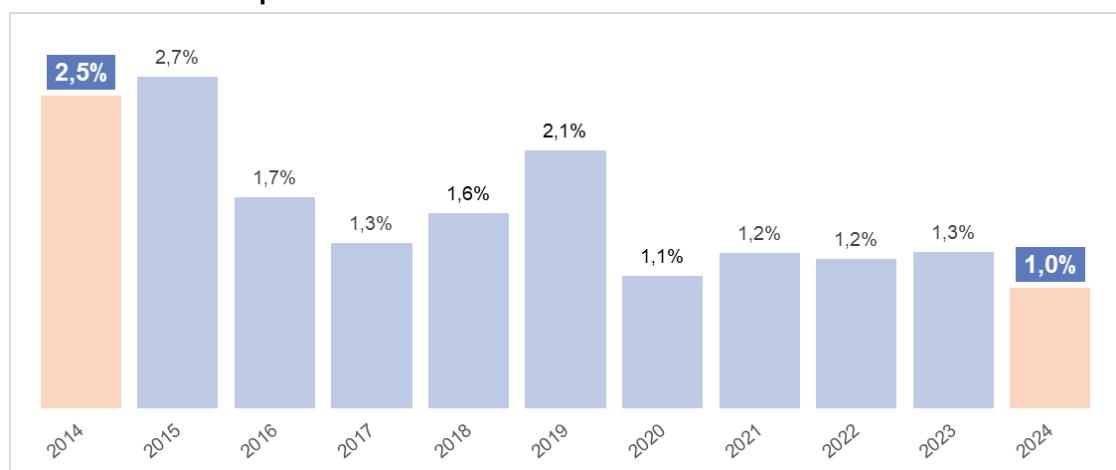


#### 4.1.4. Evolution de la place des TH dans les recrutements

Part des TH parmi les nouveaux entrants

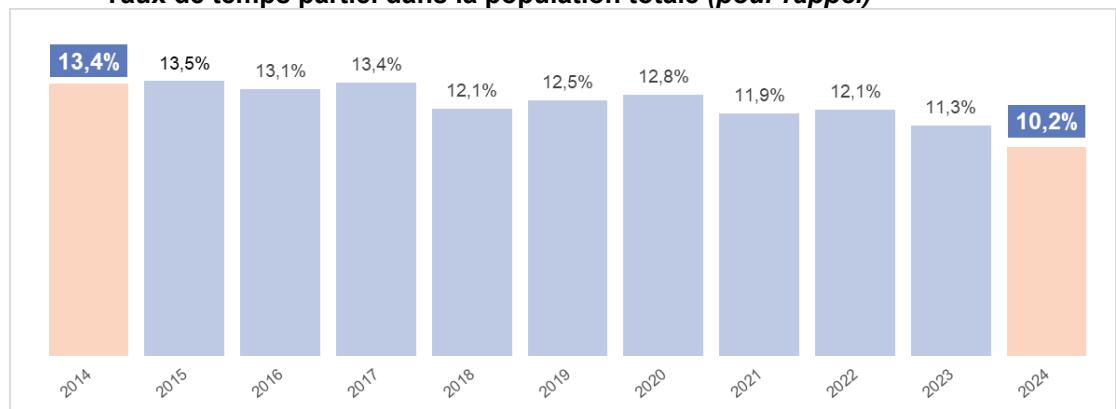


Part des TH parmi les alternants nouveaux entrants

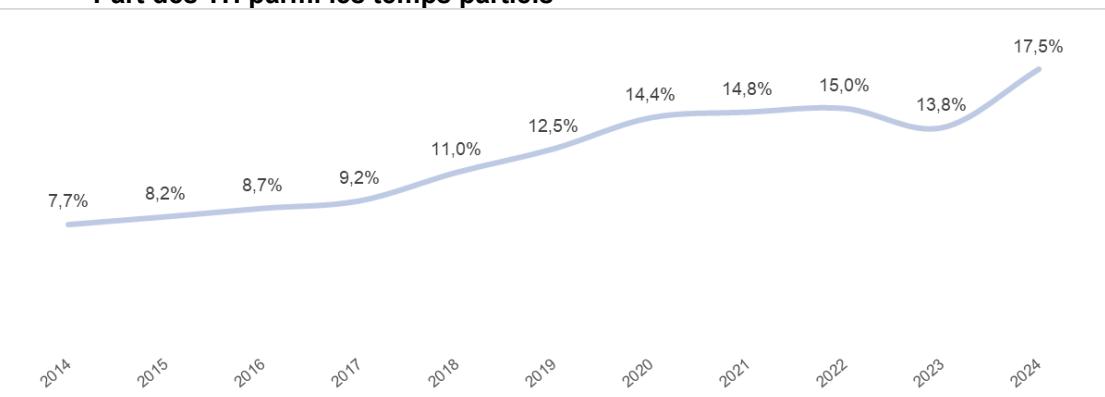


#### 4.1.5. Focus sur les TH à temps partiels

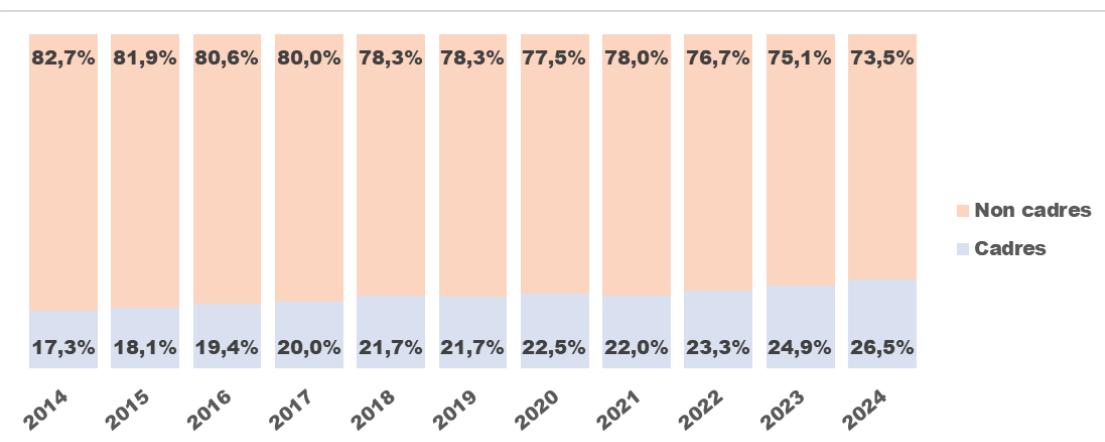
Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



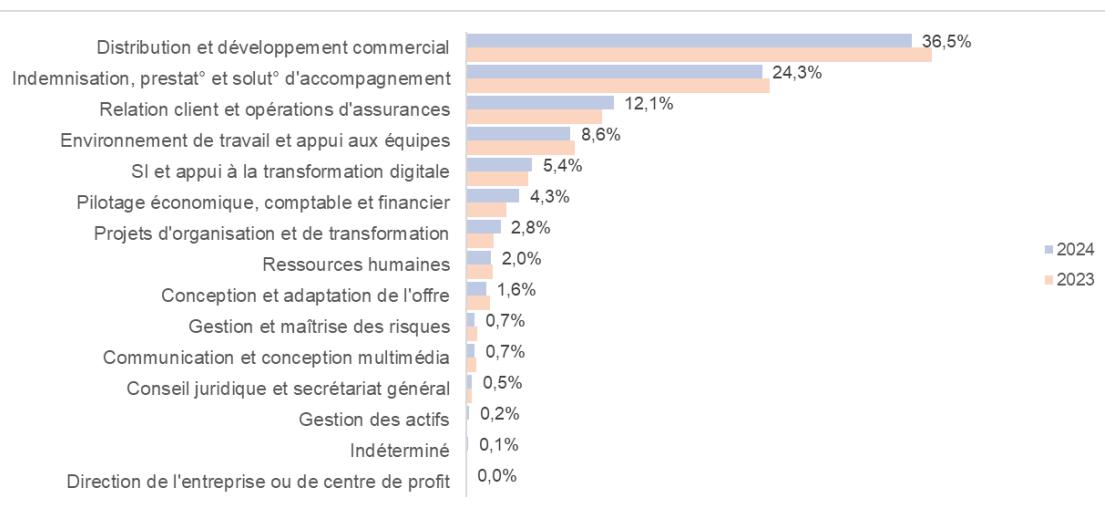
### Part des TH parmi les temps partiels



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



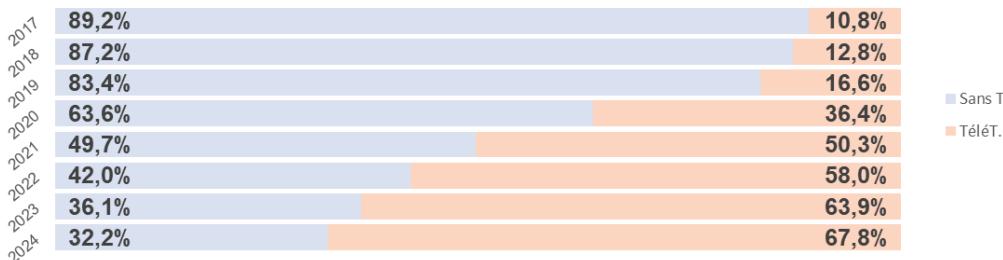
### Répartition des TH à temps partiel par domaine de métiers



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

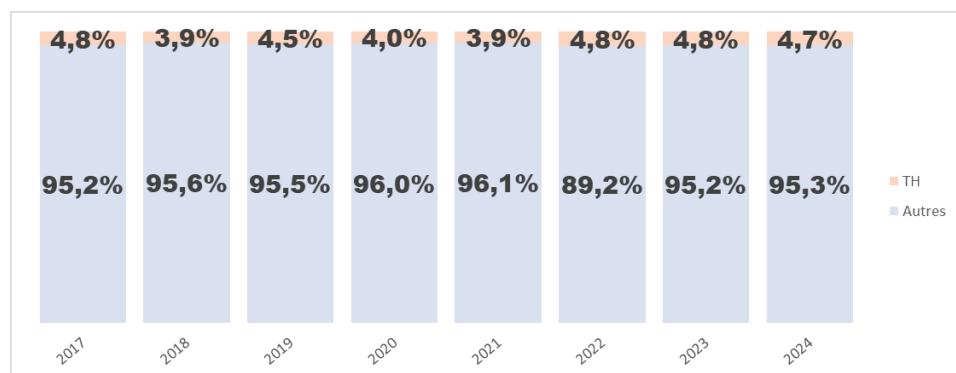
	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès	74,4%	77,4%	67,6%	73,3%	83,6%
Durée moyenne	11,8 h	15,2 h	17,5 h	17,0 h	16,5 h

### Part des télétravailleurs parmi les TH à temps partiel

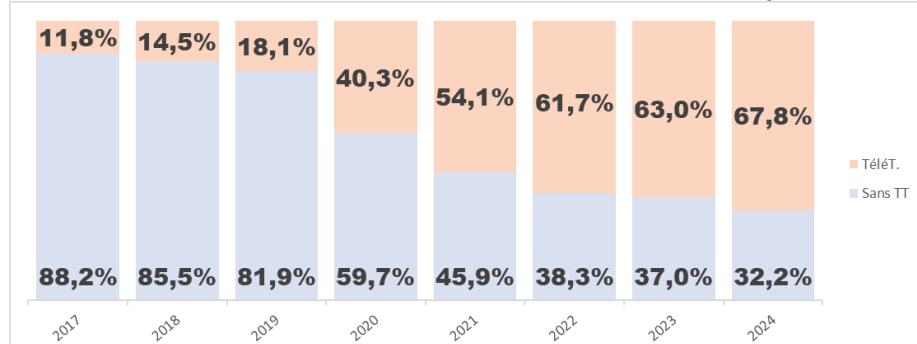


#### 4.1.6. Focus sur le télétravail

##### Part des TH parmi les télétravailleurs



##### Part des télétravailleurs parmi les TH



Total  
télétravailleurs

11,9% 16,7% 3,5% 53,1% 60,9% 67,1% 69,5% 74,1%

## 4.2. Formation professionnelle des TH

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès	75,4%	76,0%	69,1%	79,0%	76,2%
Durée moyenne	15,5 h	18,8 h	22,6 h	23,3 h	21,1 h

### 4.2.2. Evolution des 3 premiers domaines de formation

TH		
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%
2024	Assurance et réassurance	33,1%
	Commercial et marketing	16,2%
	Développement personnel	6,7%

#### 4.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

##### Plan de développement des compétences

	2023	2024
Nombre de TH	<b>5 800</b>	<b>6 500</b>
Nombre d'heures	<b>138 000 h</b>	<b>135 000 h</b>
Durée moyenne	<b>23,6 h</b>	<b>20,9 h</b>

##### Compte Personnel de Formation

	2023	2024
Nombre de TH	<b>&lt;10</b>	<b>&lt;10</b>
Nombre d'heures	<b>&lt;100</b>	<b>500</b>
Durée moyenne	<b>N.A.</b>	<b>183,0 h</b>

\*N.A. = non applicable

# Rapport Mixité-Diversité 2025 (donnée au 31/12/2024) / 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 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 partiels 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
  - Opcos 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 cadre/non cadre
    - 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

### Espace Adhérents :

"En 2023, 253 entreprises pratiquant l'assurance, la capitalisation et la réassurance sont membres de France Assureurs. Ces entreprises sont, en fonction de leur nature juridique ou de celle du groupe auquel elles appartiennent, réunies au sein de trois secteurs professionnels :

- la Fédération française des sociétés anonymes d'assurances (FFSAA),
- le Groupement Français des Bancassureurs (G11),
- l'Association des Assureurs Mutualistes (AAM) et la Réunion des Organismes d'Assurance Mutuelle (ROAM).

Les entreprises membres de France Assureurs représentent près de 99 % du chiffre d'affaires réalisé en France par les sociétés d'assurances."

### Site public France Assureurs :

La Fédération réunit l'ensemble des entreprises d'assurance et de réassurance opérant en France, relevant du Code des assurances, soit 253 sociétés représentant plus de 99 % de ce marché.

Les entreprises membres de la Fédération sont des sociétés anonymes, des sociétés d'assurance mutuelle avec ou sans intermédiaires et des succursales d'entreprises étrangères.

La Fédération a été créée en juillet 2016 de la réunion de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et du Groupement des entreprises mutualistes d'assurance (GEMA).

Elle rassemble ainsi l'ensemble des entreprises d'assurance et de réassurance opérant en France, soit 253 sociétés représentant plus de 99 % du marché global de l'assurance.

Nos principales missions sont de :

- **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](http://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](http://www.metiers-assurance.org)



## 1. Droits d'Auteur

Tous les livrables produits et diffusés conjointement par l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance et France Assureurs sont protégés par le droit d'auteur. Cela inclut, sans limitation, les rapports, les études, les articles, les présentations, les supports de formation, et tout autre matériel écrit, graphique ou audiovisuel. Toute reproduction, distribution, ou utilisation non autorisée de ces matériels est strictement interdite sans l'accord préalable écrit de leurs auteurs.

## 2. Marques et Logos

Les marques, logos, et autres éléments d'identité visuelle de l'Observatoire de l'évolution des Métiers de l'Assurance et de France Assureurs sont protégés par le droit des marques (dépôt effectué auprès de l'Institut National de la Propriété Intellectuelle). Leur utilisation, reproduction, ou modification sans autorisation préalable est interdite, sauf accord préalable écrit de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance et de France assureurs.

## 3. Confidentialité

Les informations confidentielles échangées dans le cadre des activités de l'Observatoire des Métiers de l'Assurance et de France Assureurs, comprenant mais sans s'y limiter, les données et études sectorielles de l'assurance, sont protégées. Elles ne peuvent être divulguées à des tiers sans autorisation explicite.

## 4. Droit d'utilisation des livrables

Sauf stipulation contraire, l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance et France Assureurs accordent un droit limité, non exclusif et non transférable pour l'utilisation des livrables à des fins personnelles ou internes. Toute autre utilisation, y compris mais sans s'y limiter, la reproduction, la modification, ou la distribution à des fins commerciales, nécessite une autorisation écrite préalable.

## 5. Responsabilité

L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance et France Assureurs ne sauraient être tenus responsables de toute utilisation inappropriée ou illégale des livrables par des tiers. Les utilisateurs sont tenus de respecter l'ensemble des lois applicables en matière de propriété intellectuelle.

L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance et France Assureurs se réservent le droit de modifier ces mentions de protection de propriété intellectuelle à tout moment. Les modifications prendront effet dès leur publication par tout autre moyen de communication.

En utilisant ce livrable, vous acceptez de respecter les conditions énoncées ci-dessus. Pour toute question ou demande d'autorisation, veuillez contacter directement l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance ([observatoire@obs.gpsa.fr](mailto:observatoire@obs.gpsa.fr)).