

# MIXITE et DIVERSITE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES

RAPPORT 2022

données au 31/12/2020



# 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 2022 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 2020. Le taux de réponse à ces enquêtes est de 95% ;*

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

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

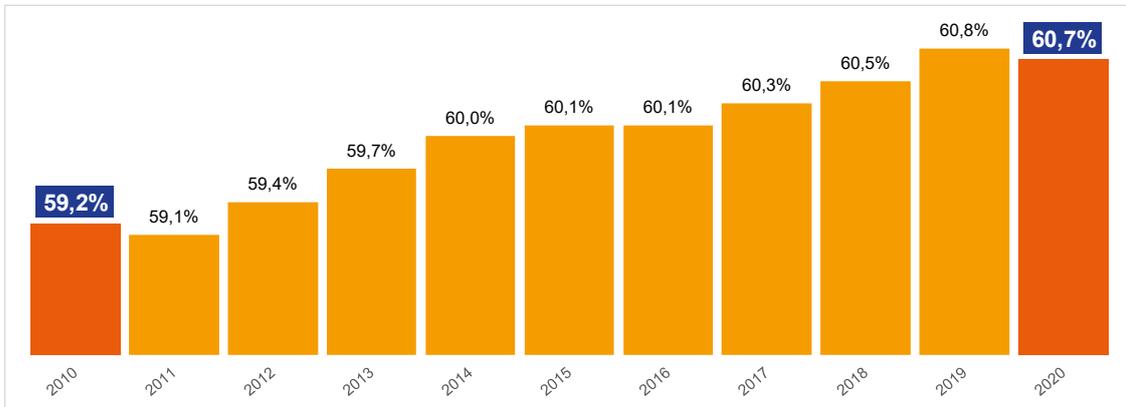
---

\* Voir 3<sup>ème</sup> de couverture

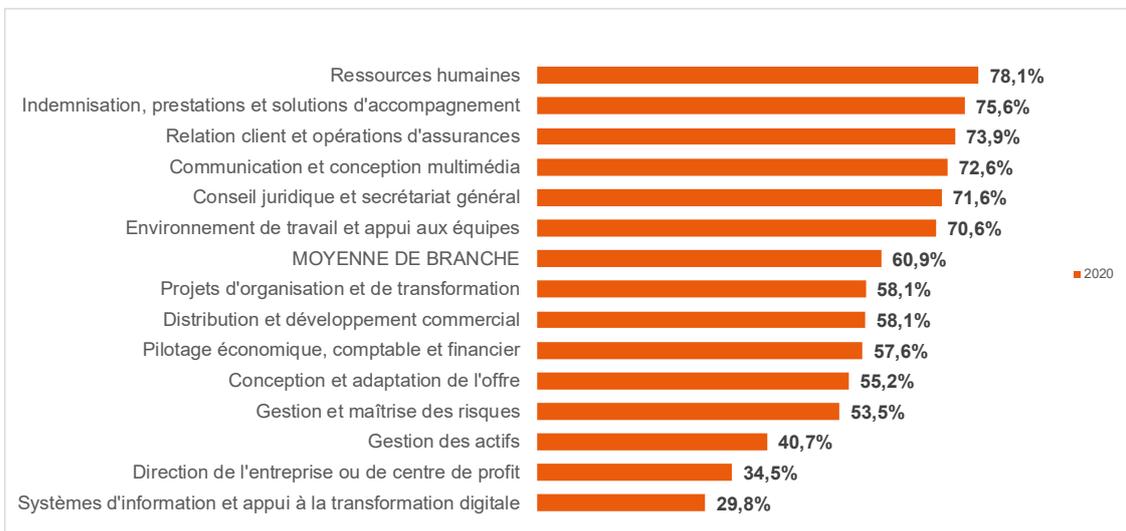
# 1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## 1.1. Structure et évolution des effectifs

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

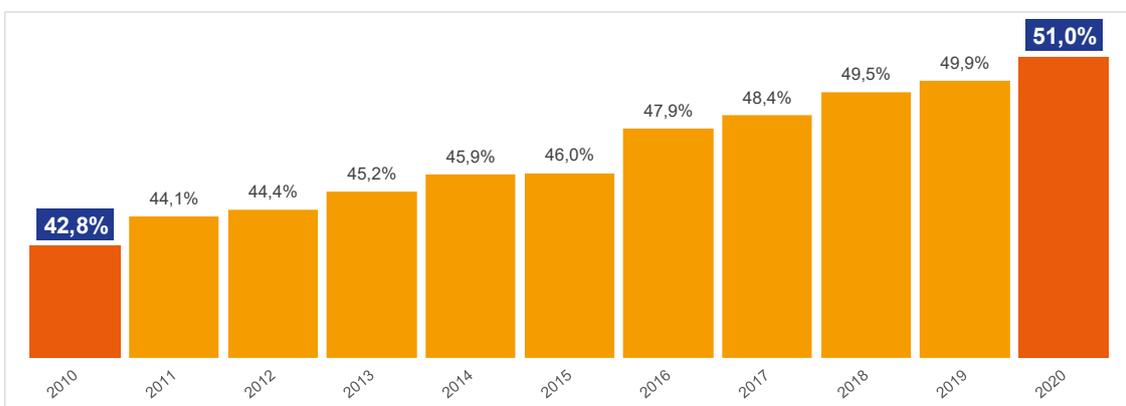


### 1.1.2. Evolution de la part des femmes selon le domaine de métiers

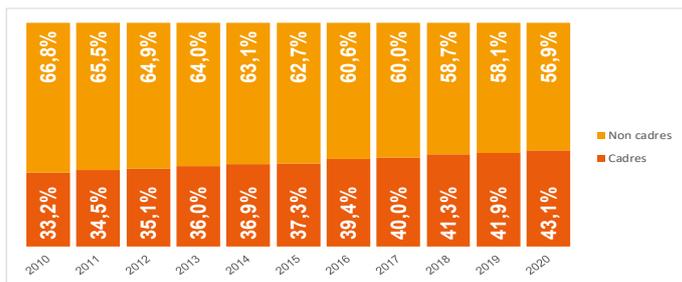


### 1.1.3. Evolution de la place des femmes parmi les cadres

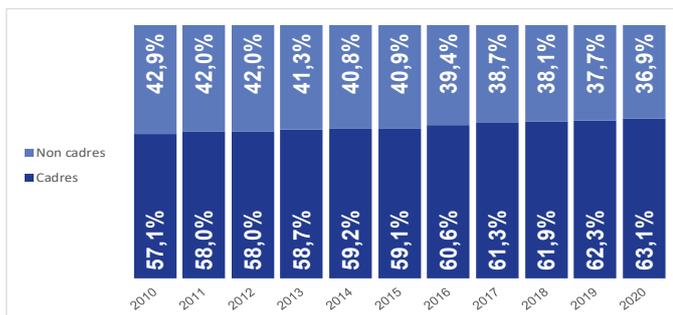
#### Part des cadres dans la population totale



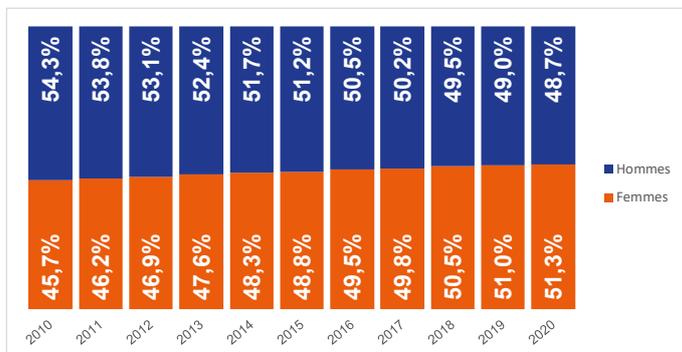
### Répartition des femmes par statut cadres/non cadres



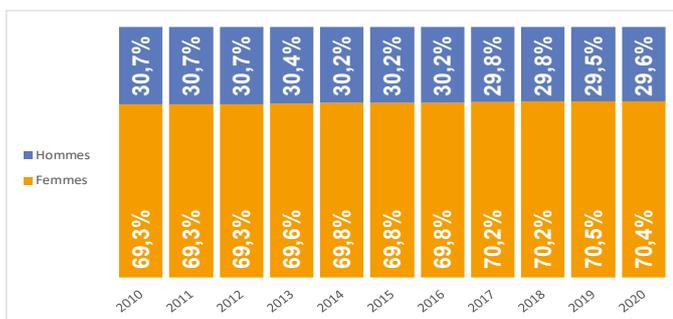
### Répartition des hommes par statut cadres/non cadres



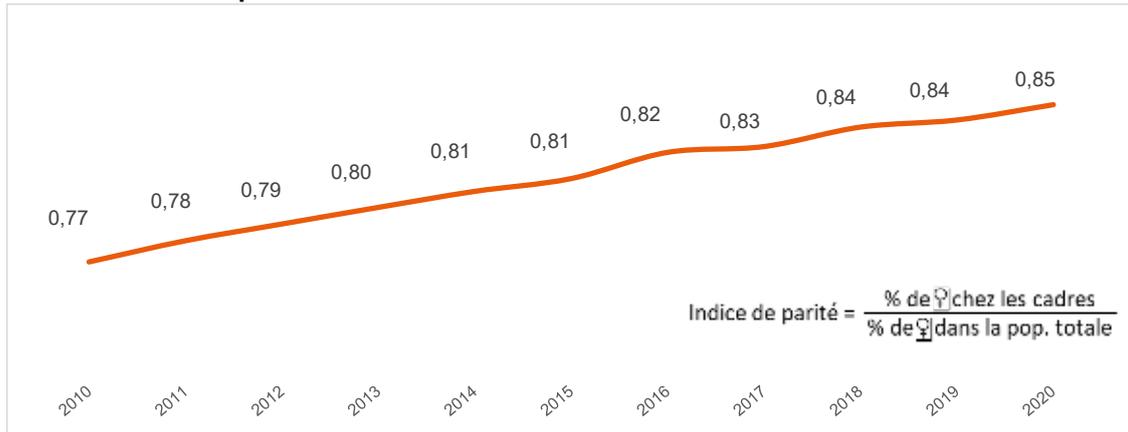
### Répartition des cadres par sexe



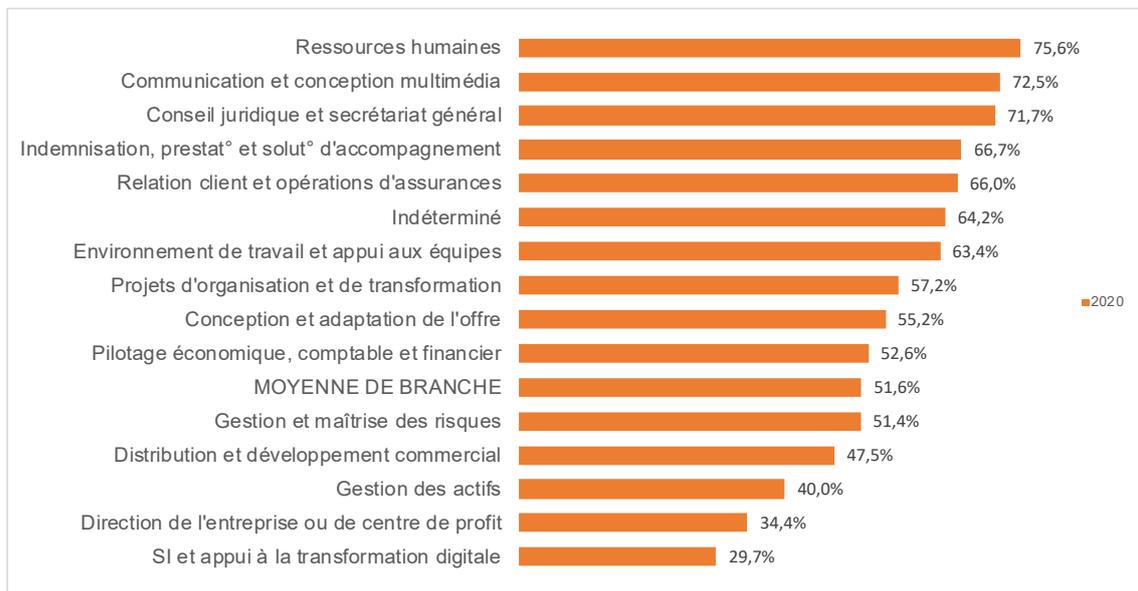
### Répartition des non cadres par sexe



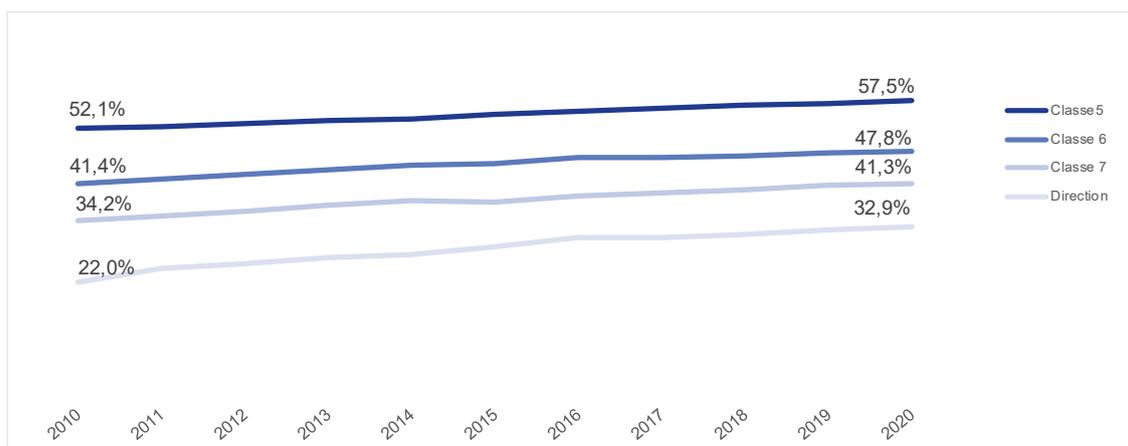
### Indices de parité H/F chez les cadres



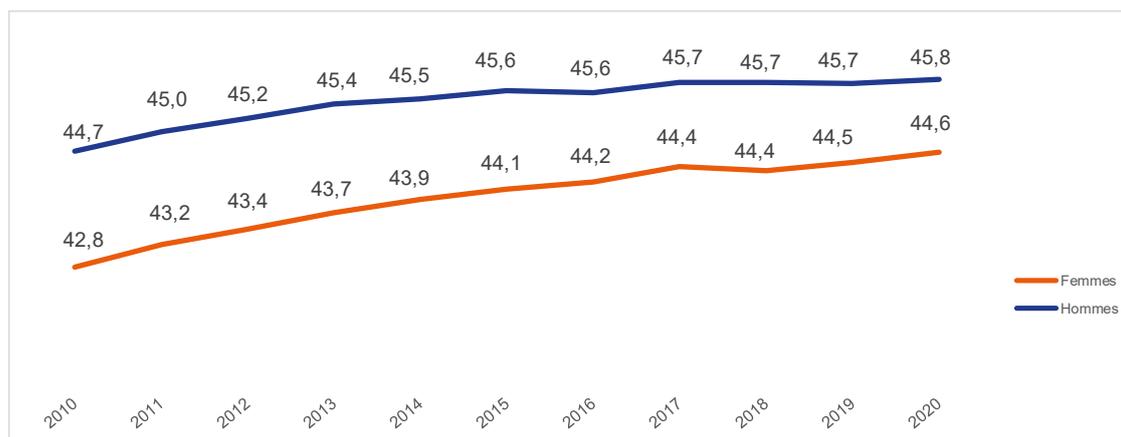
### Part des femmes parmi les cadres selon le domaine de métiers



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

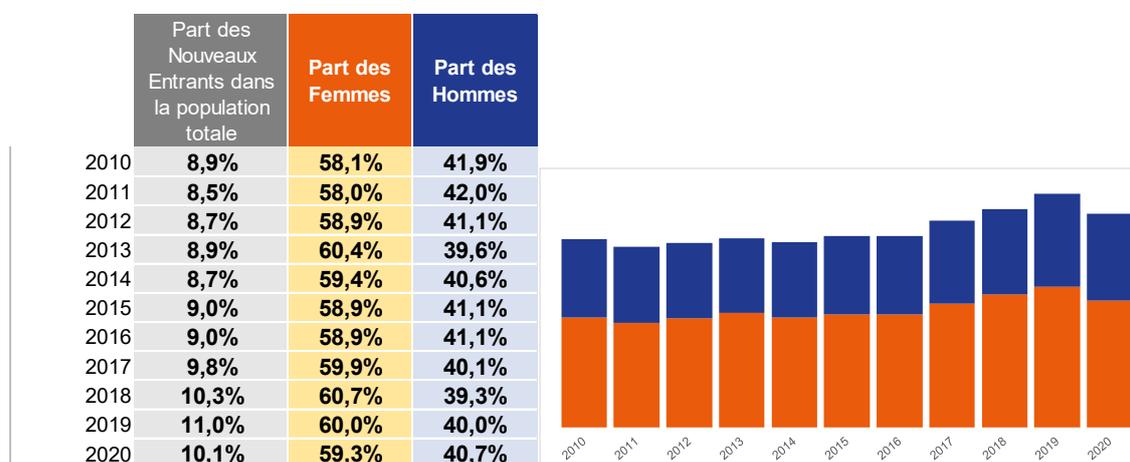


### Evolution H/F de l'âge moyen des cadres

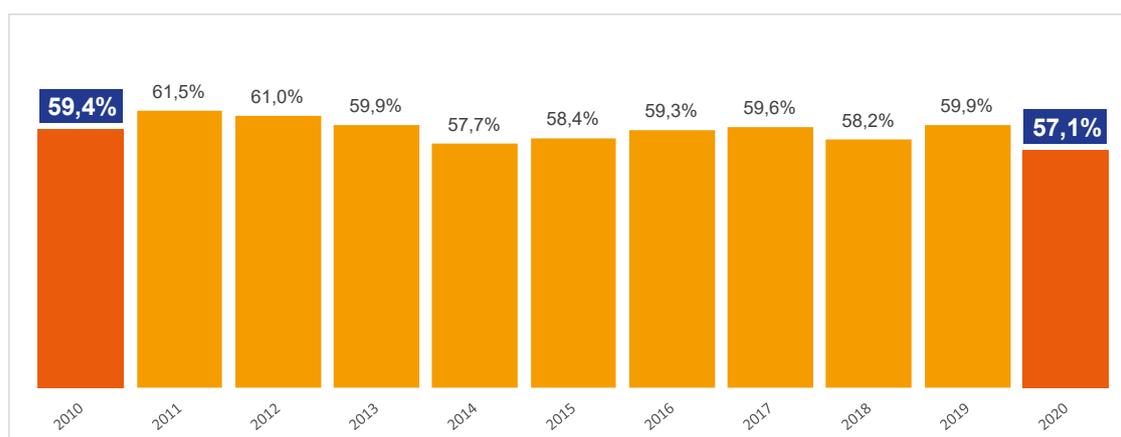


### 1.1.4. Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE)

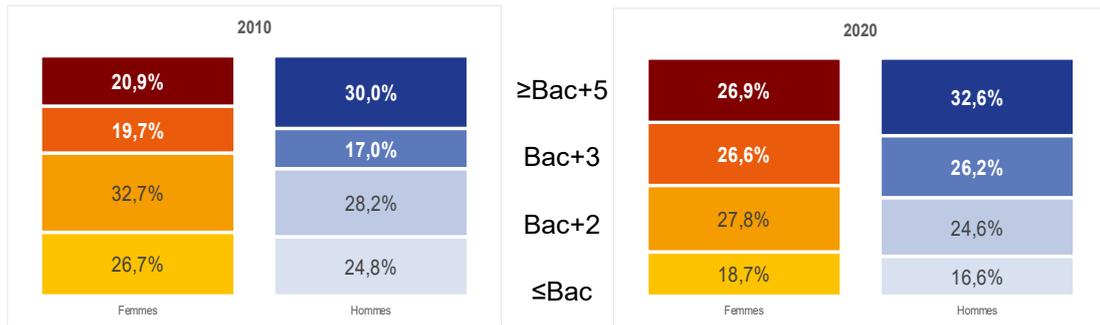
#### Part des nouveaux entrants dans la population totale et répartition H/F



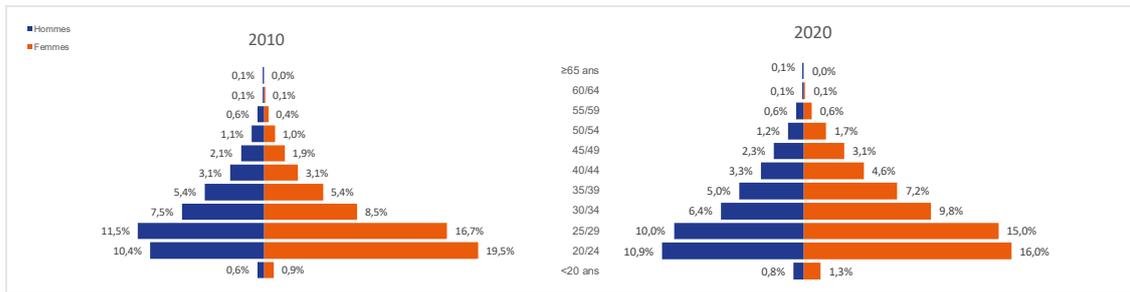
#### Part des femmes parmi les alternants nouveaux entrants



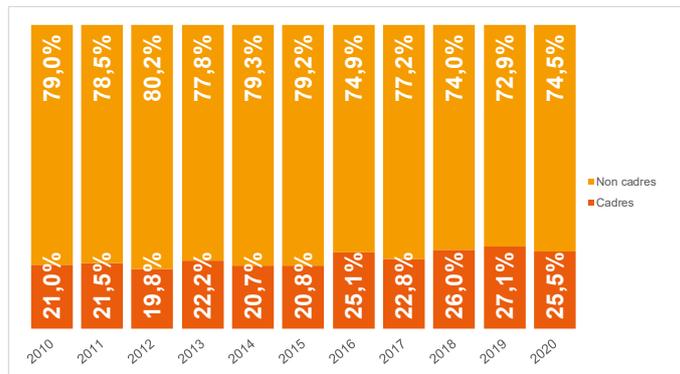
### Répartition H/F des nouveaux entrants par niveau de diplôme



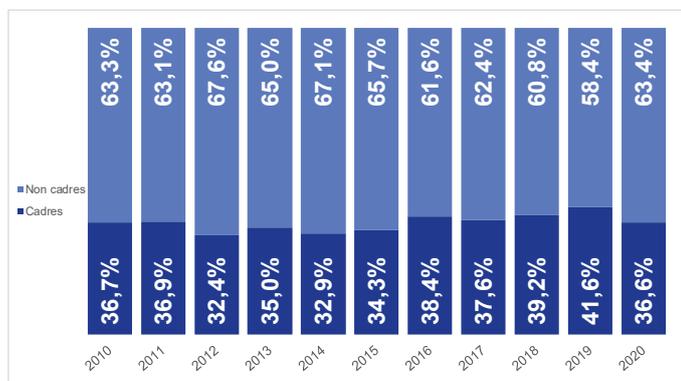
### Répartition H/F des nouveaux entrants par tranche d'âges



### Répartition des femmes nouvelles entrantes par statut cadres/non cadres

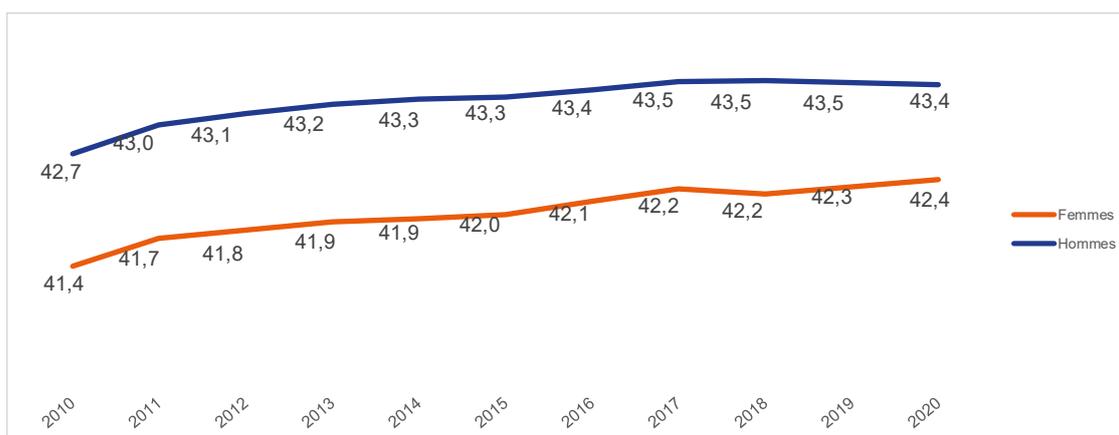


### Répartition des hommes nouveaux entrants par statut cadres/non cadres

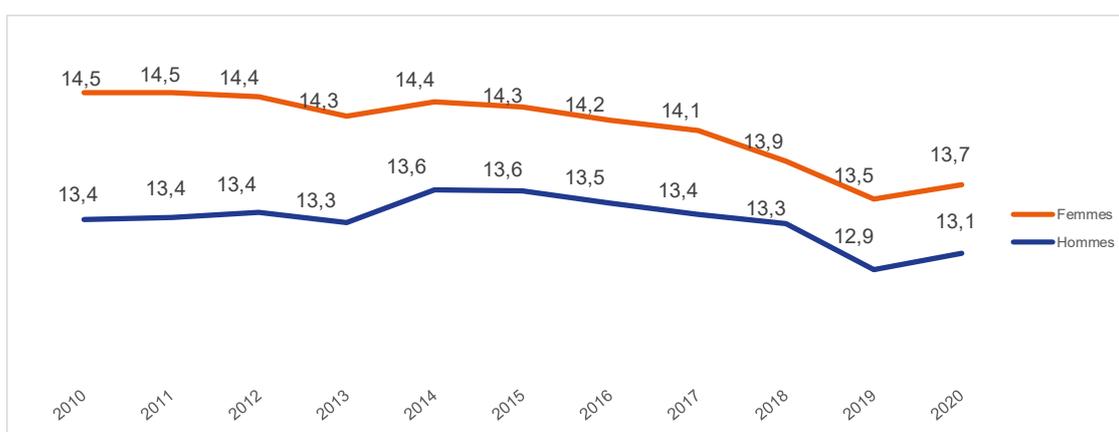


### 1.1.5. Analyse comparée des âges et anciennetés

#### 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 "2020", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI présents tout au long de l'année 2020 (càd présents aux 31/12/2019 et 31/12/2020 dans la même entreprise).

Parmi ceux-ci nous avons regardé lesquels ont été promus au cours de l'année 2020. Par promus, nous entendons :

- les salariés de la CCN 92 (mai et juillet) dont la classe au 31/12/2020 est supérieure à la classe au 31/12/2019,
- les salariés devenus Cadre de direction au 31/12/2020,
- les salariés de la convention PSB au 31/12/2019 devenus EI au 31/12/2020,
- les salariés de la convention PSB ou EI au 31/12/2019 devenus Inspecteur ou Cadre administratif au 31/12/2020.

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

	A % de femmes dans les effectifs en 2019	B % de femmes promues en 2020	Indice B/A (2020)
Classe 4	<b>75,4%</b>	<b>71,2%</b>	<b>0,94</b>
Classe 5	<b>56,8%</b>	<b>50,8%</b>	<b>0,89</b>
Classe 6	<b>47,4%</b>	<b>44,6%</b>	<b>0,94</b>
Classe 7	<b>41,1%</b>	<b>53,8%</b>	<b>1,31</b>

### Taux de promotion H/F

2019			2020		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>4,8%</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,0%</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,9%</b>

Lecture : parmi les femmes présentes aux 31 décembre 2019 et 2020, 6,1 % ont été promues au cours de l'année 2020.

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

	2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Hors classe (PSB-EI)	<b>7,3%</b>	<b>11,2%</b>	<b>9,7%</b>	<b>7,5%</b>	<b>7,1%</b>	<b>7,3%</b>
Classe 1	<b>3,9%</b>	<b>22,4%</b>	<b>9,9%</b>	<b>6,5%</b>	<b>9,1%</b>	<b>7,1%</b>
Classe 2	<b>14,8%</b>	<b>15,3%</b>	<b>15,0%</b>	<b>9,3%</b>	<b>7,2%</b>	<b>8,6%</b>
Classe 3	<b>6,5%</b>	<b>8,4%</b>	<b>6,9%</b>	<b>11,1%</b>	<b>14,8%</b>	<b>12,0%</b>
Classe 4	<b>4,3%</b>	<b>6,2%</b>	<b>4,8%</b>	<b>5,2%</b>	<b>6,4%</b>	<b>5,5%</b>
Classe 5	<b>4,1%</b>	<b>5,2%</b>	<b>4,6%</b>	<b>4,2%</b>	<b>5,4%</b>	<b>4,7%</b>
Classe 6	<b>2,8%</b>	<b>2,6%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,3%</b>
Classe 7	<b>1,2%</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,5%</b>	<b>2,9%</b>	<b>1,7%</b>	<b>2,2%</b>

Lecture : parmi les femmes en classe 3 présentes aux 31 décembre 2019 et 2020, 11,1 % ont été promues au cours de l'année 2020.

### Taux de promotion H/F selon la famille de métiers

	2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Actuariat et conception technique	<b>5,7%</b>	<b>6,7%</b>	<b>6,2%</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,5%</b>
Marketing	<b>4,2%</b>	<b>3,7%</b>	<b>4,0%</b>	<b>3,9%</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,0%</b>
Distribution et développement commercial	<b>3,6%</b>	<b>5,8%</b>	<b>4,5%</b>	<b>8,9%</b>	<b>7,4%</b>	<b>8,2%</b>
Contrôle technique et prévention	<b>3,7%</b>	<b>3,6%</b>	<b>3,6%</b>	<b>3,2%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,4%</b>
Gestion des contrats ou prestations	<b>5,9%</b>	<b>6,8%</b>	<b>6,1%</b>	<b>5,3%</b>	<b>5,2%</b>	<b>5,3%</b>
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	<b>5,5%</b>	<b>5,3%</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,9%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,7%</b>
Gestion et maîtrise des risques internes	<b>5,2%</b>	<b>5,3%</b>	<b>5,2%</b>	<b>5,2%</b>	<b>5,3%</b>	<b>5,2%</b>
Pilotage économique, comptable et financier	<b>5,5%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,7%</b>
Support administratif	<b>4,3%</b>	<b>5,8%</b>	<b>4,5%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,2%</b>	<b>3,3%</b>
Logistique	<b>4,5%</b>	<b>4,8%</b>	<b>4,7%</b>	<b>3,0%</b>	<b>4,2%</b>	<b>3,7%</b>
Systèmes d'information	<b>4,1%</b>	<b>3,9%</b>	<b>4,0%</b>	<b>4,6%</b>	<b>4,2%</b>	<b>4,3%</b>
Organisation et qualité	<b>4,6%</b>	<b>4,3%</b>	<b>4,5%</b>	<b>5,4%</b>	<b>4,0%</b>	<b>4,8%</b>
Communication	<b>5,1%</b>	<b>2,9%</b>	<b>4,5%</b>	<b>4,5%</b>	<b>7,3%</b>	<b>5,3%</b>
Ressources humaines	<b>5,1%</b>	<b>4,4%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,7%</b>	<b>4,7%</b>	<b>4,7%</b>
Pilotage et gouvernance d'entreprise	<b>2,7%</b>	<b>1,6%</b>	<b>2,0%</b>	<b>3,0%</b>	<b>1,9%</b>	<b>2,3%</b>
Autre	<b>2,9%</b>	<b>6,8%</b>	<b>4,5%</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,1%</b>

Lecture : dans la population des femmes de la famille Actuariat et conception technique présentes au 31/12/2019 et au 31/12/2020, 5,4 % ont été promues au cours de l'année 2020.

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

	2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Age moyen	<b>40,3 ans</b>	<b>38,6 ans</b>	<b>39,7 ans</b>	<b>41,7 ans</b>	<b>41,2 ans</b>	<b>41,5 ans</b>
Ancienneté moyenne	<b>12,8 ans</b>	<b>10,1 ans</b>	<b>11,8 ans</b>	<b>13,1 ans</b>	<b>11,9 ans</b>	<b>12,7 ans</b>

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

Méthodologie : pour les fins d'activité "2020", nous avons sélectionné dans la base les salariés en CDI sortis durant l'année 2020 (càd présents au 31/12/2019 et absents au 31/12/2020). Parmi ceux-ci nous avons sélectionné ceux ayant atteint 59 ans et plus au 31/12/2019.

(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

2019		2020	
Femme	Homme	Femme	Homme
59,2%	40,8%	57,0%	43,0%

Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2020, 57% sont des femmes.

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

	2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
59 ans	30,4%	24,7%	28,0%	30,3%	25,7%	28,3%
60 ans	17,4%	16,3%	17,0%	23,3%	19,7%	21,8%
61 ans	26,4%	17,7%	22,8%	22,9%	21,1%	22,1%
62 ans	11,5%	16,9%	13,7%	11,1%	13,1%	12,0%
63 ans	5,2%	8,7%	6,7%	4,8%	6,9%	5,7%
64 ans	4,3%	6,3%	5,1%	3,2%	5,7%	4,3%
65 ans et +	4,8%	9,4%	6,7%	4,4%	7,8%	5,8%

Lecture : 28,3% des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2020 avaient 59 ans.

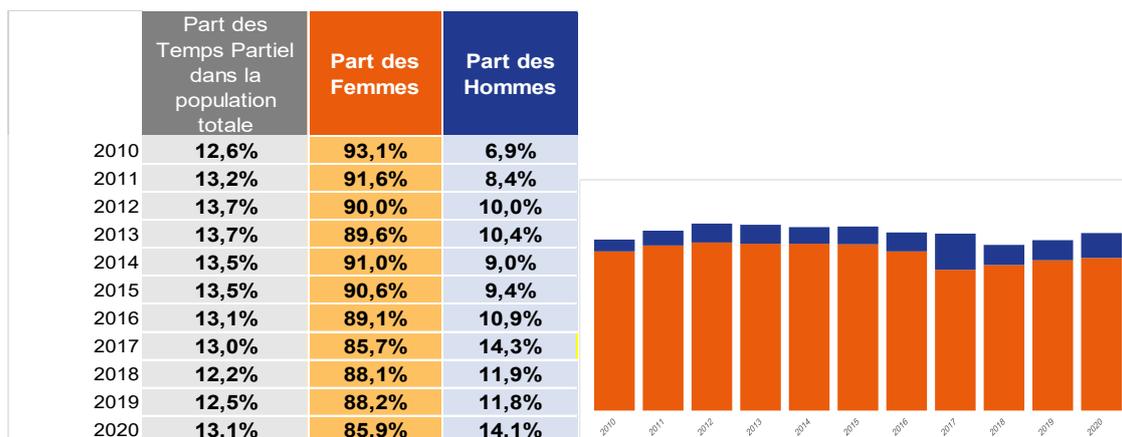
#### Répartition H/F des sorties ≥59 ans par famille de métiers

	2019			2020		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Actuariat et conception technique	1,0%	1,5%	1,2%	0,6%	1,4%	0,9%
Marketing	1,1%	1,0%	1,1%	1,0%	1,3%	1,1%
Distribution et développement commercial	22,6%	27,4%	24,6%	28,7%	30,8%	29,6%
Contrôle technique et prévention	0,8%	2,2%	1,4%	0,4%	2,6%	1,3%
Gestion des contrats ou prestations	38,6%	22,0%	31,8%	32,4%	20,6%	27,3%
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	0,4%	1,2%	0,7%	0,2%	1,0%	0,6%
Gestion et maîtrise des risques internes	1,5%	2,3%	1,9%	1,4%	2,6%	1,9%
Pilotage économique, comptable et financier	6,7%	4,9%	6,0%	6,2%	5,6%	5,9%
Support administratif	12,1%	1,0%	7,6%	10,2%	1,5%	6,4%
Logistique	4,2%	7,8%	5,7%	4,1%	7,2%	5,5%
Systèmes d'information	3,5%	14,4%	8,0%	5,4%	12,9%	8,6%
Organisation et qualité	2,2%	3,7%	2,8%	2,6%	4,2%	3,3%
Communication	0,7%	0,8%	0,7%	1,0%	0,8%	0,9%
Ressources humaines	2,2%	2,1%	2,2%	2,9%	2,4%	2,7%
Pilotage et gouvernance d'entreprise	1,5%	6,1%	3,4%	1,0%	3,8%	2,2%
Autre	0,8%	1,4%	1,1%	1,8%	1,3%	1,6%

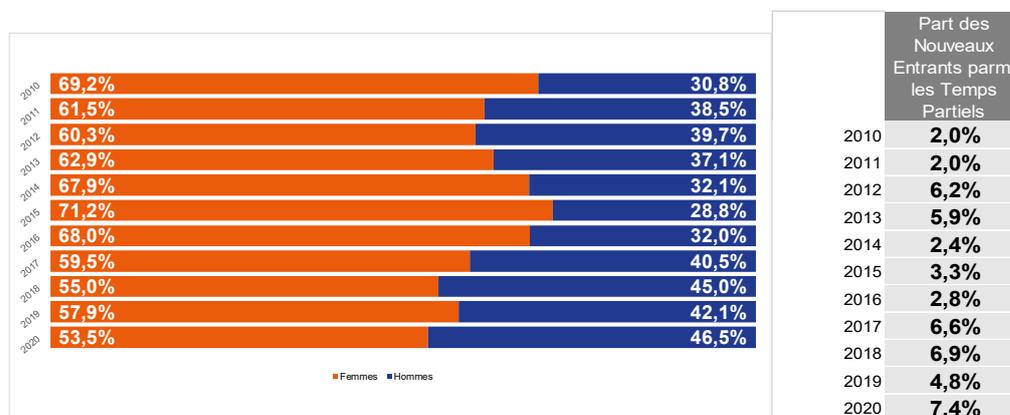
Lecture : dans la population des salariés ayant cessé leur activité au cours de l'année 2020, 27,3% travaillaient en Gestion de contrats.

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

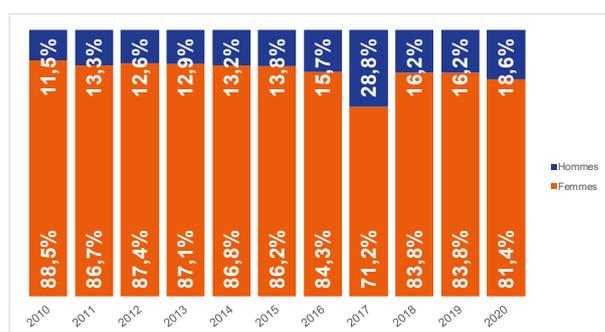
#### Part des temps partiels dans la population totale et répartition H/F



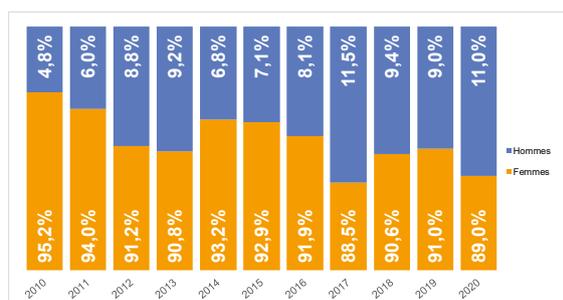
#### Part des nouveaux entrants parmi les temps partiel et répartition H/F



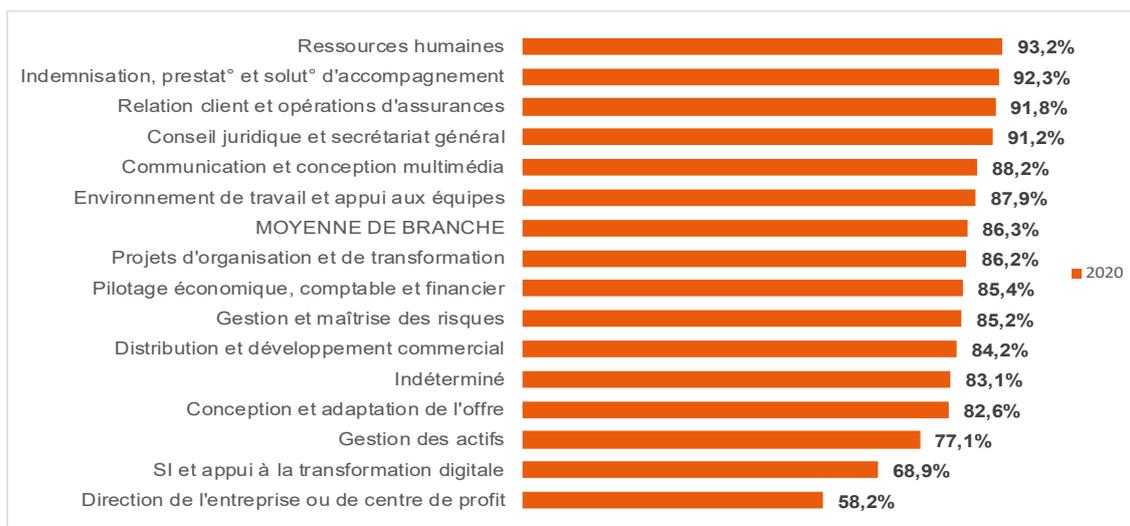
#### Répartition des cadres à temps partiel par sexe



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



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

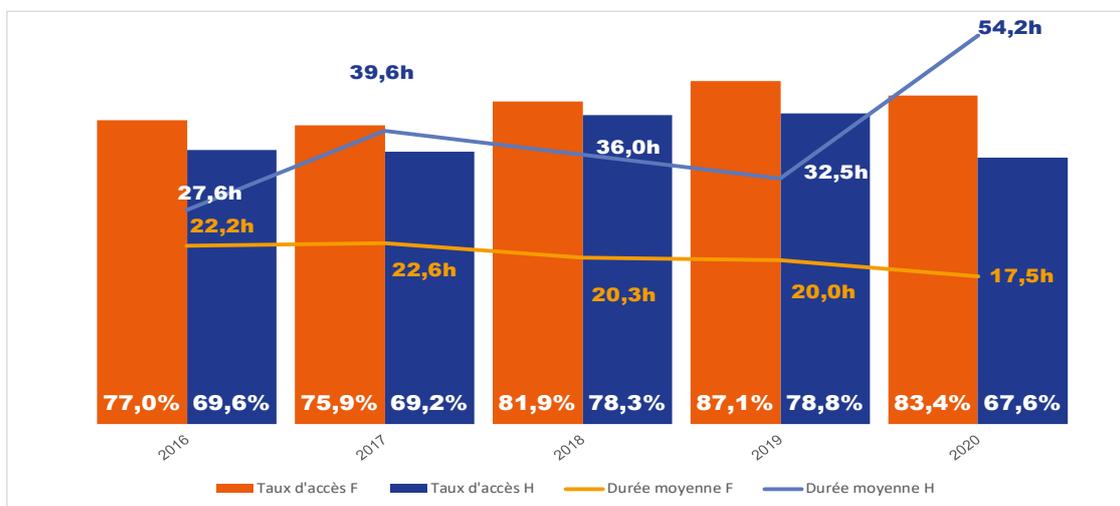


## Taux de promotion H/F des temps partiels

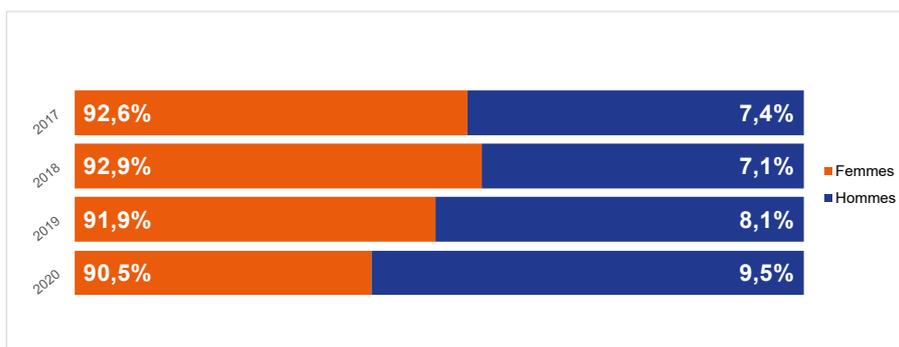
2019			2020		
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
3,5%	2,5%	3,4%	4,9%	2,3%	4,6%

Lecture : dans la population des femmes à TP présentes au 31/12/2019 et au 31/12/2020, 4,9 % ont été promues au cours de l'année 2020.

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



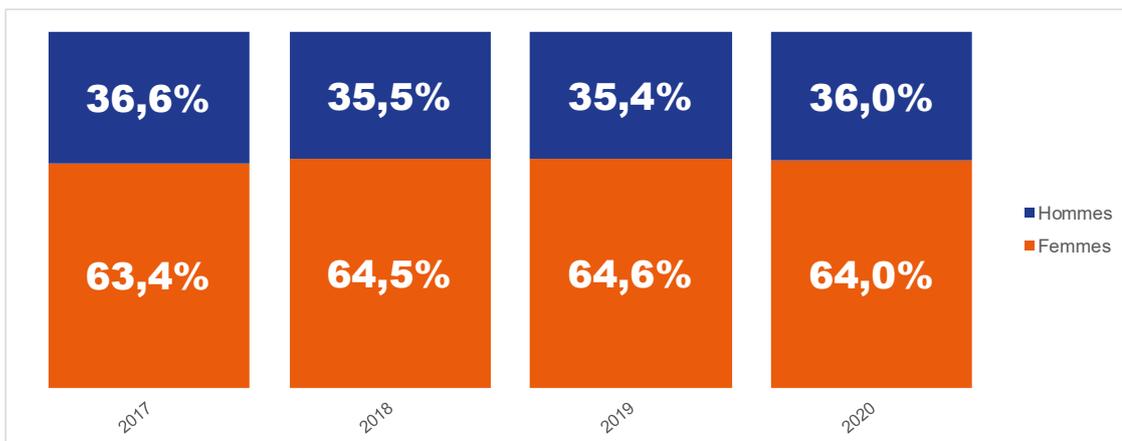
## Répartition H/F des télétravailleurs à temps partiels



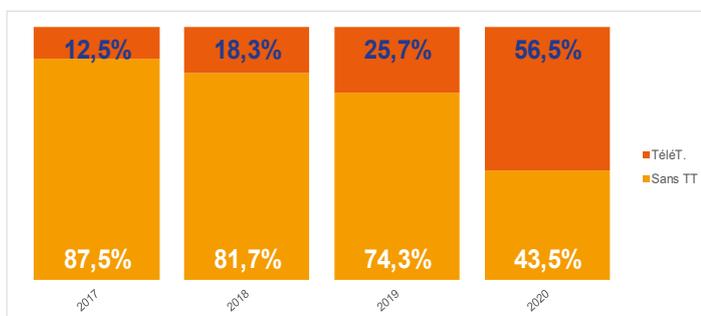
Rappel : dans la population des salariés à temps partiel au 31/12/2020, 85,9% sont des femmes.

### 1.1.9. Focus sur le télétravail

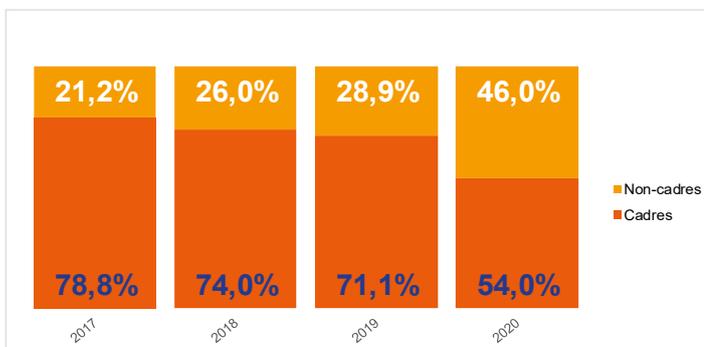
#### Part des femmes parmi les télétravailleurs



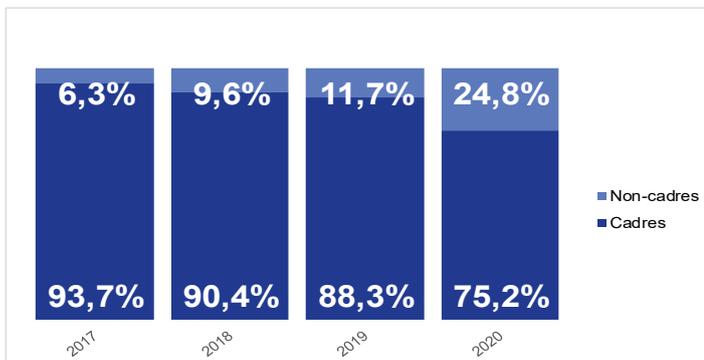
#### Part des télétravailleuses parmi les femmes



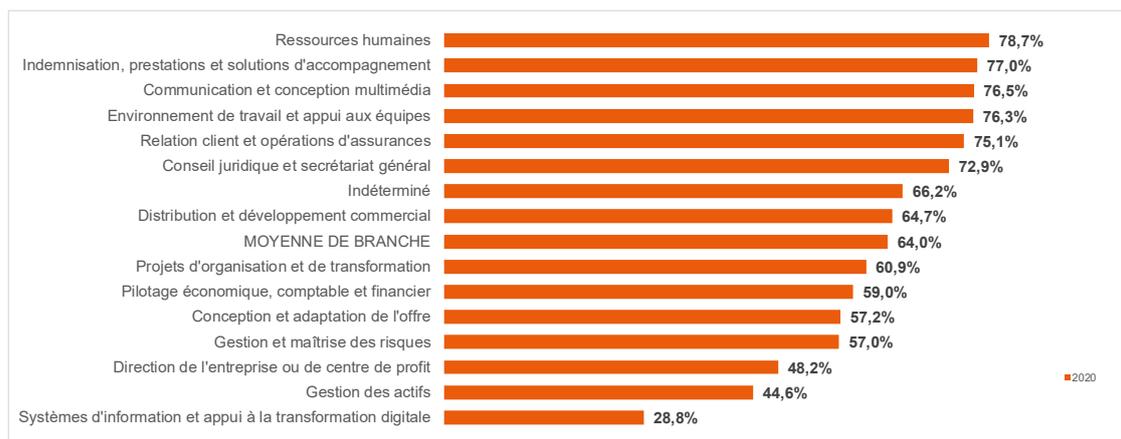
#### Répartition des femmes télétravailleuses par statut cadres/non cadres



#### 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 :

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

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

Distribution de la rémunération annuelle brute perçue par sexe - Données au 31/12/2020

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 1	22 013	27 619	28 379	34 936	ns	ns	ns	ns
Classe 2	23 345	30 712	31 339	38 860	10,3%	<b>5,0%</b>	<b>6,5%</b>	4,9%
Classe 3	26 734	32 640	33 802	41 955	-0,6%	<b>-1,9%</b>	<b>-1,3%</b>	-1,0%
Classe 4	31 211	36 759	38 124	46 693	-0,1%	<b>0,2%</b>	<b>0,3%</b>	1,3%
Classe 5	38 166	46 678	48 817	62 185	3,4%	<b>6,4%</b>	<b>6,4%</b>	8,2%
Classe 6	50 560	63 487	65 810	83 085	4,9%	<b>6,9%</b>	<b>6,9%</b>	7,5%
Classe 7	71 702	90 143	95 112	121 930	3,6%	<b>4,2%</b>	<b>5,8%</b>	9,4%

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes de classe 2 est supérieure de 6,5% par rapport à celle des femmes de même classe.

N.B. 1 : Par application de l'accord professionnel du 2 octobre 2020 relatif à la mixité-diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 28-2), les rémunérations communiquées sont les rémunérations brutes annuelles réellement perçues au sens de l'article L3221-3 du Code du travail. Par conséquent la méthode précédemment utilisée de la rémunération théorique au sens de la RMA est abandonnée au profit de celle de la rémunération réelle pour le personnel administratif.

N.B. 2 : 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 – Inspection d'assurance

Distribution de la rémunération annuelle brute perçue par sexe - Données au 31/12/2020

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
Classe 5	42 351	70 384	78 733	123 159	9,9%	<b>18,4%</b>	<b>16,2%</b>	17,0%
Classe 6	58 136	79 164	88 295	128 609	9,4%	<b>11,3%</b>	<b>13,5%</b>	16,2%
Classe 7	90 153	114 374	121 039	160 879	ns	<b>9,8%</b>	<b>9,1%</b>	ns

Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes inspecteurs de classe 5 est supérieure de 16,2% 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 31/12/2020

	Niveau				Ecart Niveau Hommes/Femmes			
	1er décile	médiane	moyenne	9e décile	1er décile	médiane	moyenne	9e décile
COM I	24 774	38 358	44 589	69 506	7,2%	9,7%	13,0%	14,2%
COM II	32 383	53 235	59 382	91 964	-0,8%	4,0%	3,1%	1,4%

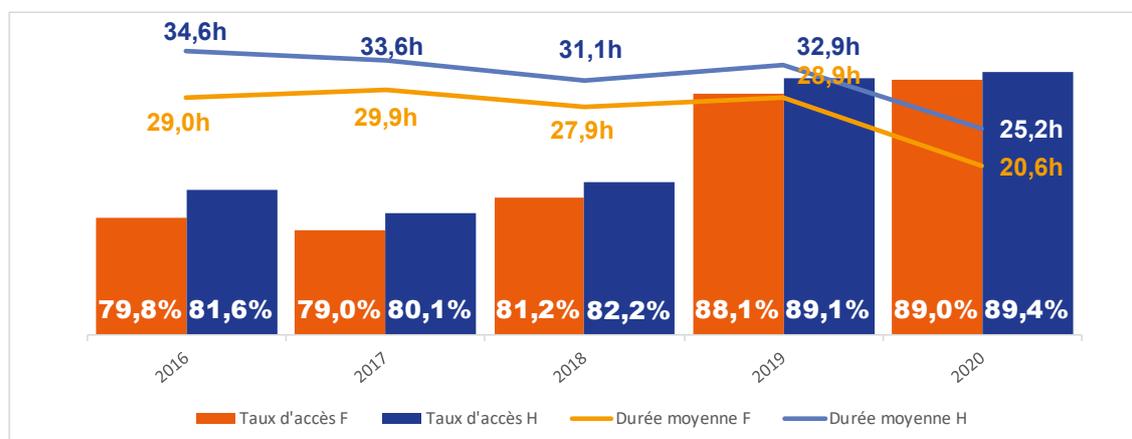
Lecture : La rémunération moyenne perçue des hommes COM I est supérieure de 13,0% par rapport à celle des femmes de même statut.

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

Source : Enquête annuelle France Assureurs / OEMA

### 1.3. Formation professionnelle

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

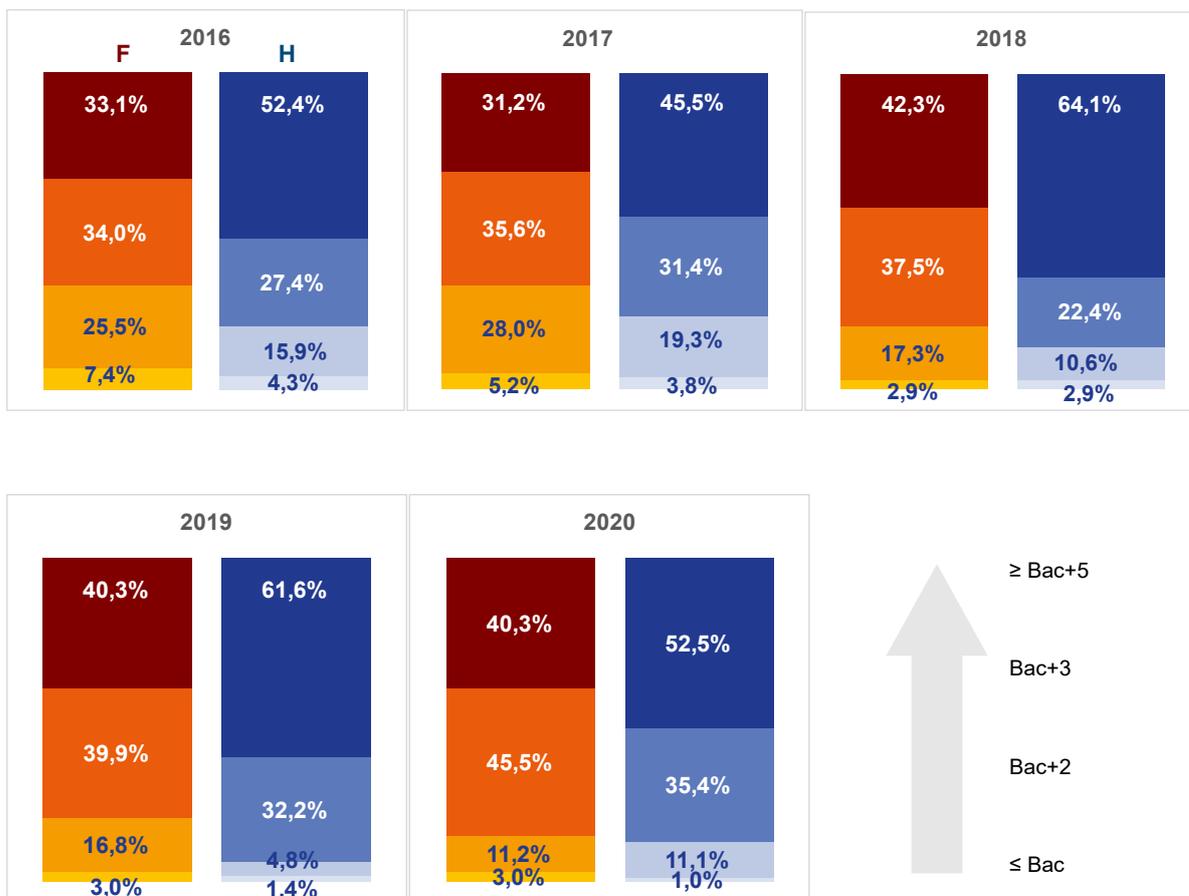


		2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'accès	Femme	79,8%	79,0%	81,2%	88,1%	89,0%
	Homme	81,6%	80,1%	82,2%	89,1%	89,4%
	Total	80,5%	79,4%	81,6%	88,5%	89,2%
Durée moyenne	Femme	29,0 h	29,9 h	27,9 h	28,9 h	20,6 h
	Homme	34,6 h	33,6 h	31,1 h	32,9 h	25,2 h
	Total	31,2 h	31,3 h	29,1 h	30,5 h	22,4 h

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

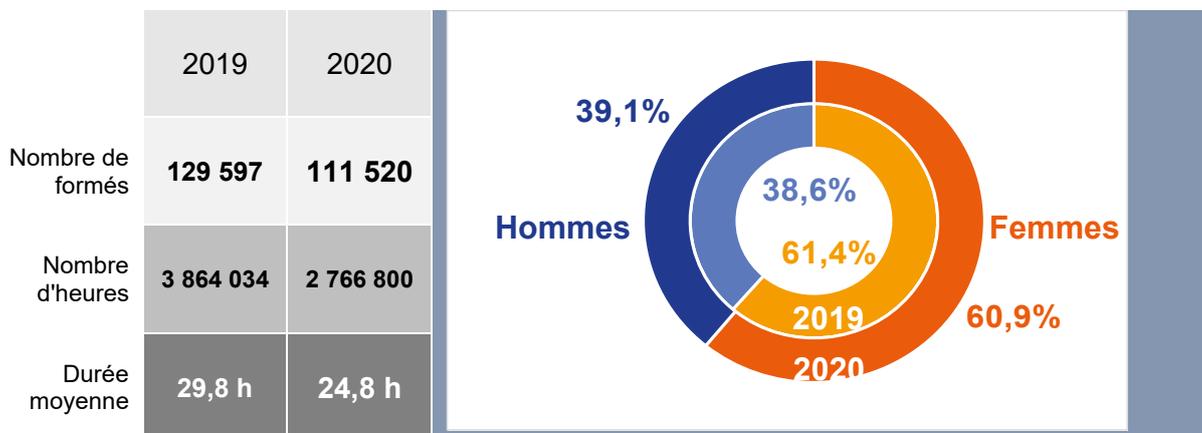
		Femme		Homme	
2016	Assurance et réassurance	33,9%	Assurance et réassurance	27,0%	
	Commercial et marketing	15,8%	Commercial et marketing	22,0%	
	Développement personnel	5,8%	Management	7,0%	
2017	Assurance et réassurance	41,7%	Assurance et réassurance	31,2%	
	Commercial et marketing	13,6%	Commercial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

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

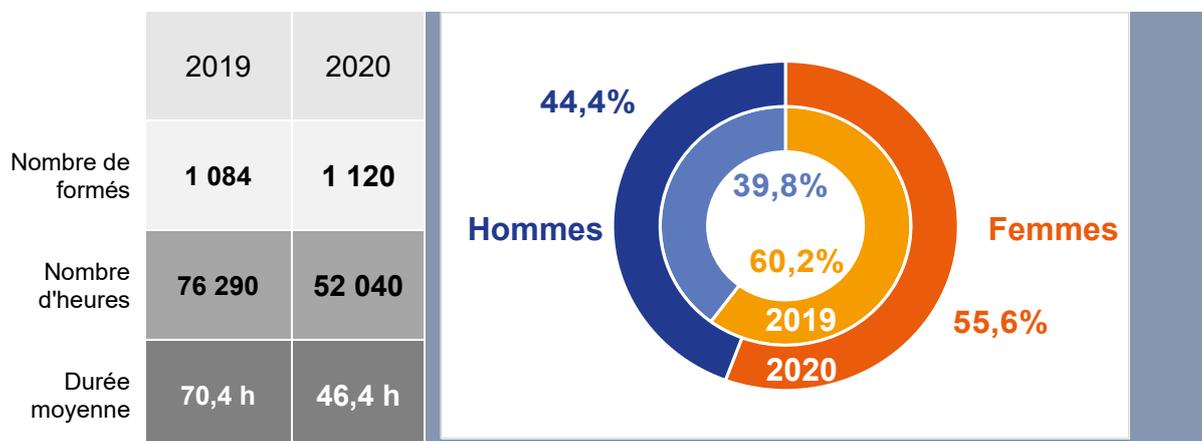


### 1.3.4. Comparaison H/F des dispositifs de formation

#### 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

<b>Contrats de professionnalisation</b>	<b>au 31/12/2020</b>
---	----------------------

Jeunes – de 26 ans	697
Jeunes + de 26 ans	420
<b>TOTAL</b>	<b>1 117</b>

Femmes	623
Hommes	494
<b>TOTAL</b>	<b>1 117</b>

Personnes en situation de handicap déclaré	21
--	----

<b>Contrats d'apprentissage</b>	<b>au 31/12/2020</b>
---------------------------------	----------------------

Jeunes – de 26 ans	2 932
Jeunes + de 26 ans	335
<b>TOTAL</b>	<b>3 267</b>

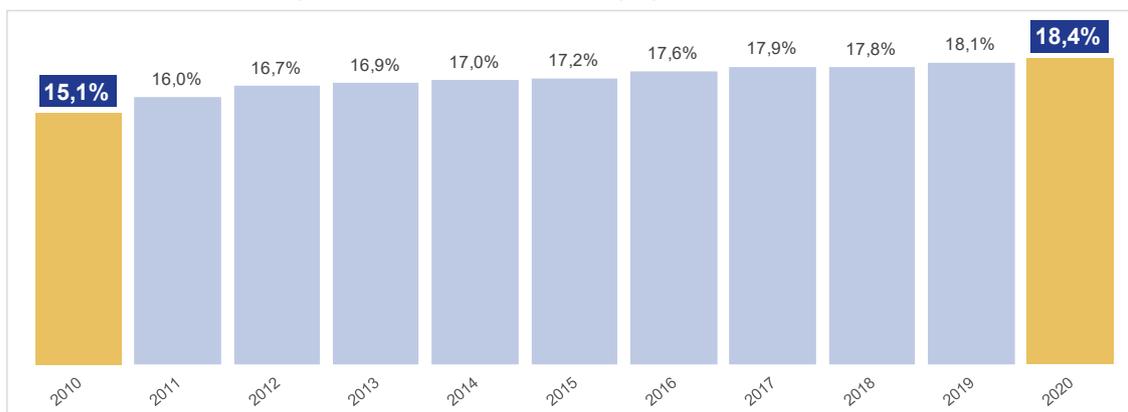
Femmes	1 858
Hommes	1 409
<b>TOTAL</b>	<b>3 267</b>

Personnes en situation de handicap déclaré	63
--	----

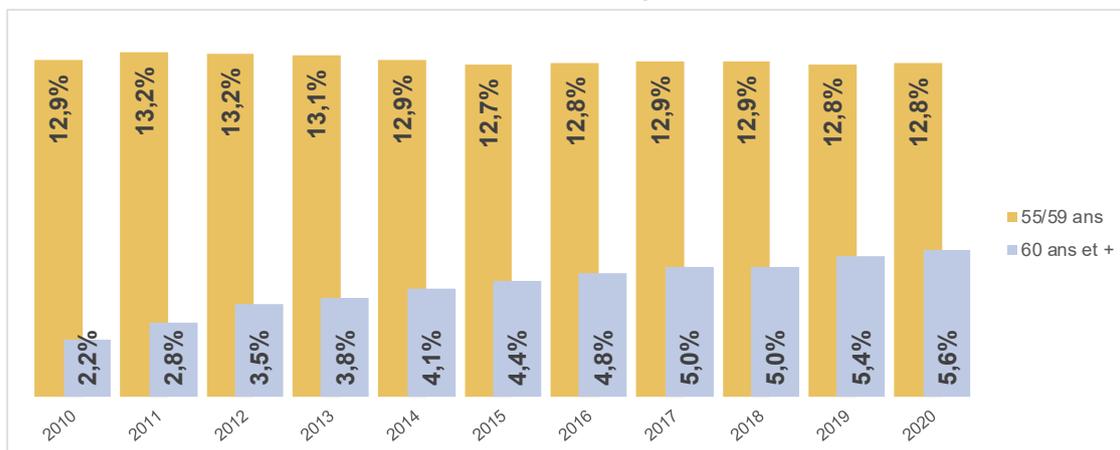
## 2. Place des séniors de 55 ans et plus

### 2.1. Structure et évolution des effectifs séniors

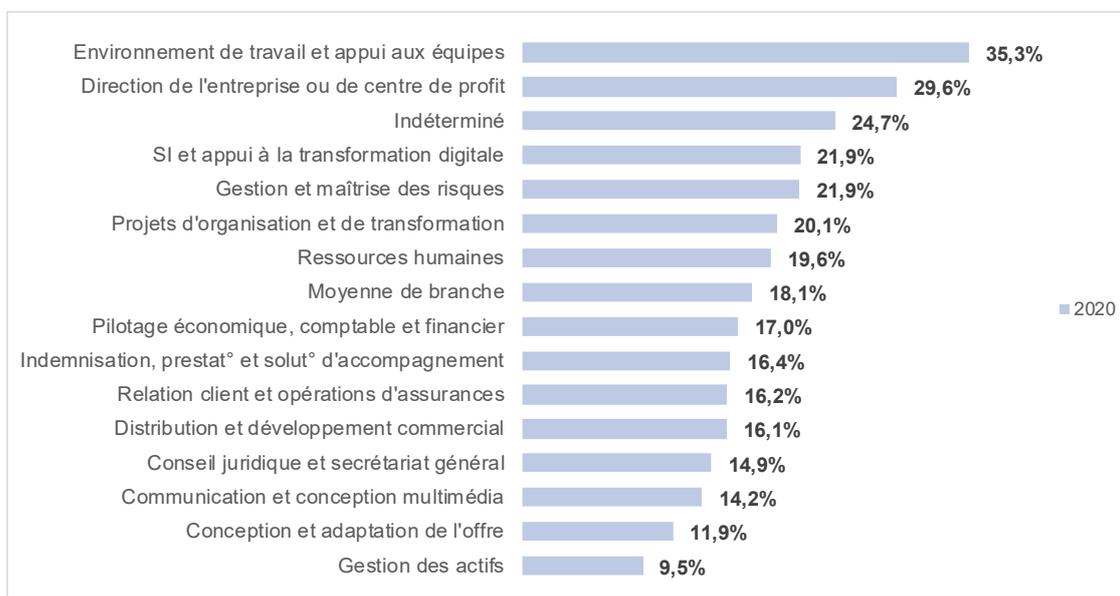
#### 2.1.1. Evolution de la part des séniors dans la population totale



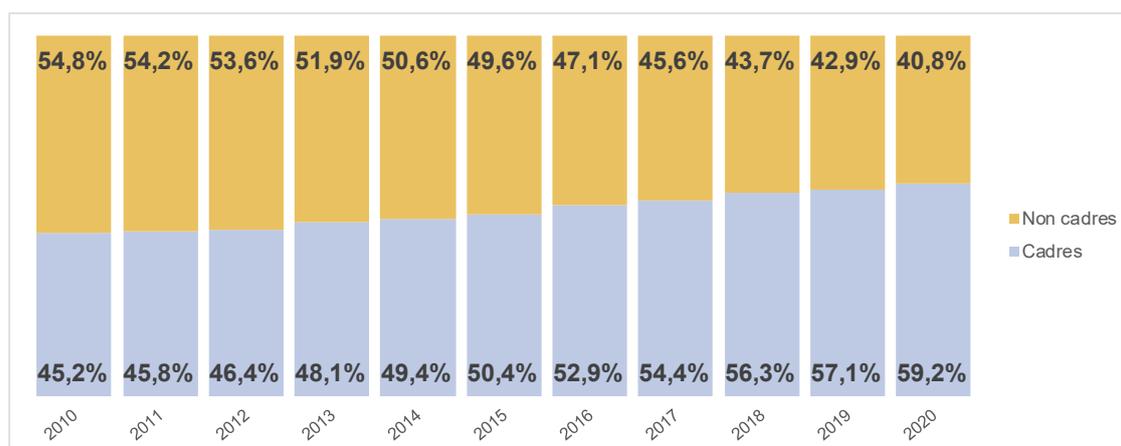
#### 2.1.2. Evolution de la répartition par tranche d'âge



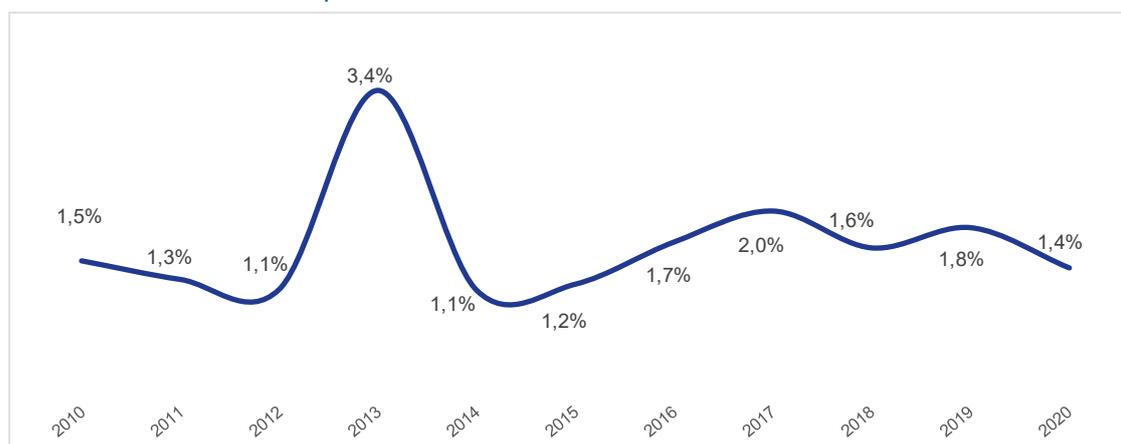
#### 2.1.3. Part des séniors selon le domaine de métiers



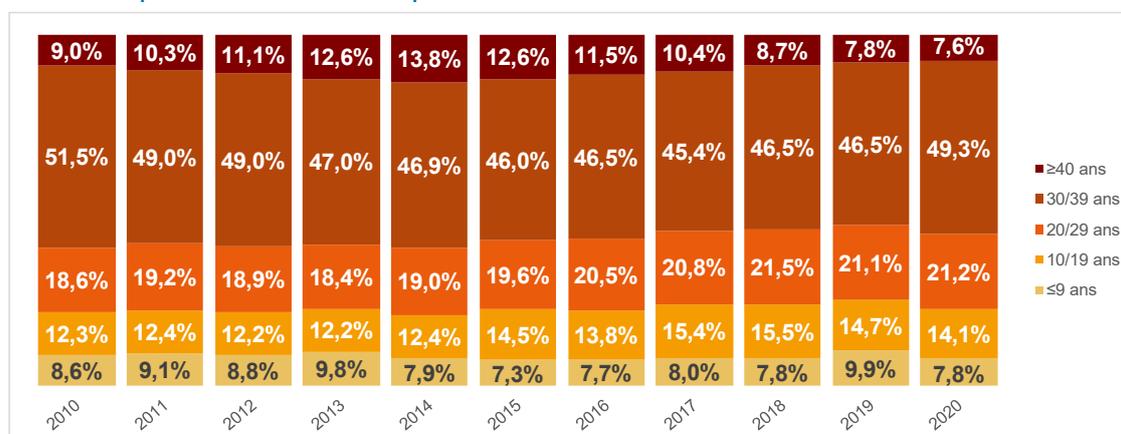
## 2.1.4. Répartition des séniors par statut cadres/non cadres



## 2.1.5. Part des séniors parmi les nouveaux entrants



## 2.1.6. Répartition des séniors par ancienneté

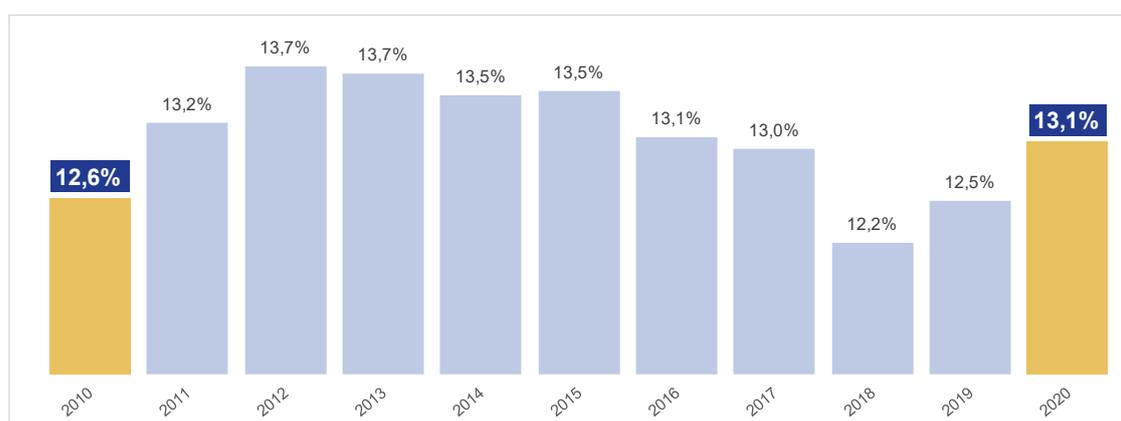


### 2.1.7. Analyse comparée des âges de cessation d'activité

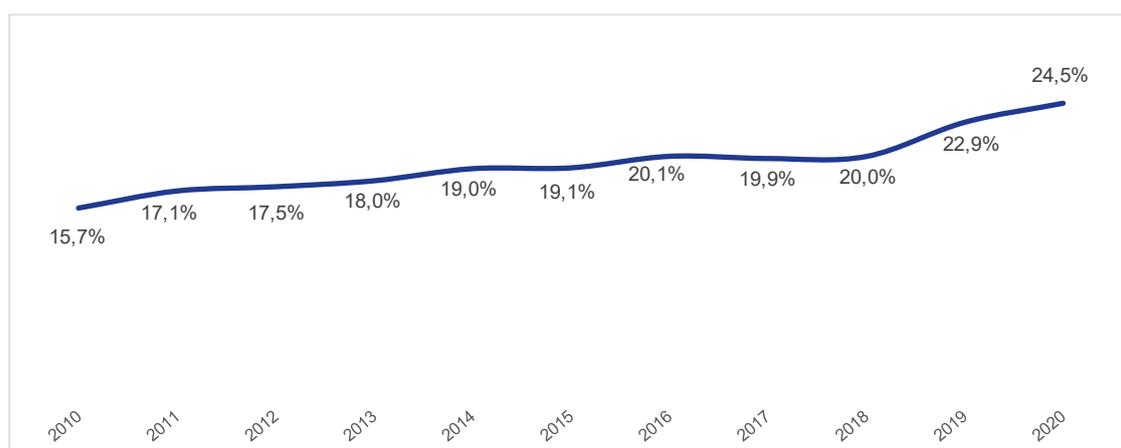
	Cadres	Non cadres	Total
2010	60 ans 3 mois	59 ans 11 mois	60 ans 1 mois
2011	60 ans 5 mois	59 ans 11 mois	60 ans 2 mois
2012	60 ans 6 mois	60 ans 1 mois	60 ans 4 mois
2013	60 ans 8 mois	60 ans	60 ans 4 mois
2014	60 ans 11 mois	60 ans 1 mois	60 ans 6 mois
2015	61 ans	60 ans 2 mois	60 ans 7 mois
2016	60 ans 10 mois	60 ans 4 mois	60 ans 7 mois
2017	61 ans 5 mois	60 ans 6 mois	60 ans 11 mois
2018	61 ans 4 mois	60 ans 10 mois	61 ans 1 mois
2019	61 ans 5 mois	60 ans 9 mois	61 ans 1 mois
2020	61 ans 6 mois	60 ans 11 mois	61 ans 3 mois

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

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



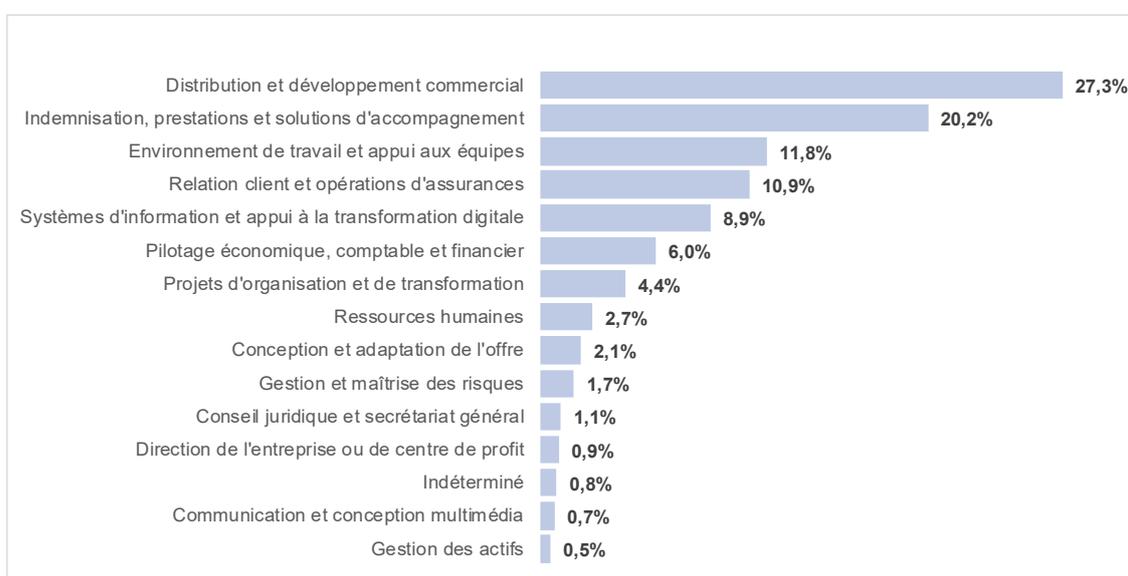
Part des séniors parmi les temps partiels



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



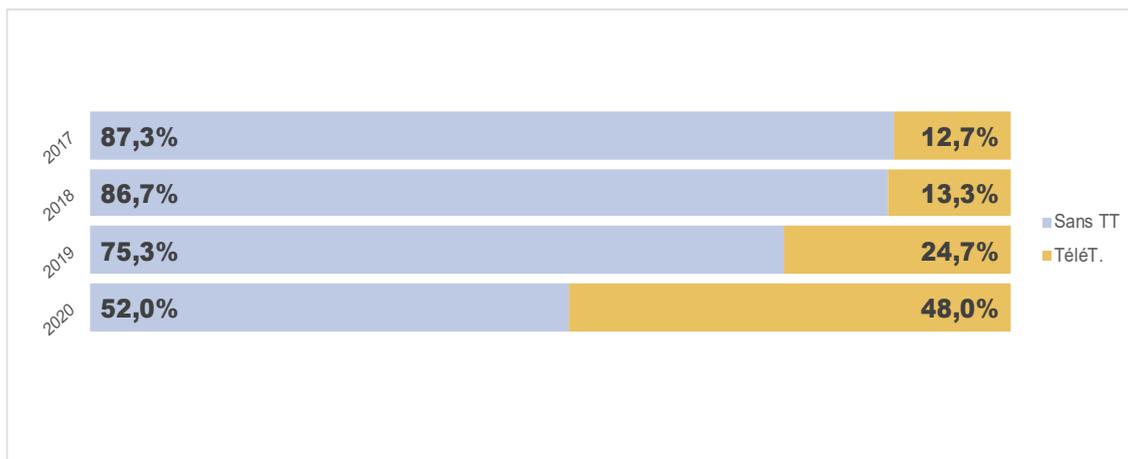
### Répartition des séniors à temps partiel par domaine de métiers



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

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'accès	64,2%	63,5%	69,1%	73,6%	66,6%
Durée moyenne	15,0 h	13,9 h	13,1 h	13,4 h	11,3 h

### Part des télétravailleurs parmi les séniors à temps partiels

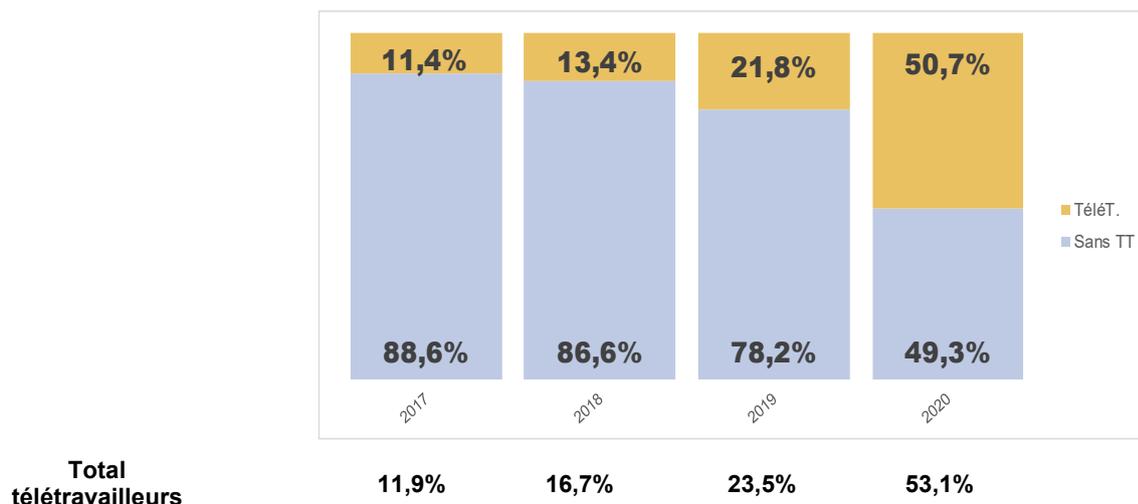


### 2.1.9. Focus sur le télétravail

#### Part des séniors parmi les télétravailleurs



#### Part des télétravailleurs parmi les séniors



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

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'accès	<b>70,8%</b>	<b>69,5%</b>	<b>74,6%</b>	<b>80,3%</b>	<b>82,7%</b>
Durée moyenne	<b>18,8 h</b>	<b>17,2 h</b>	<b>17,3 h</b>	<b>17,8 h</b>	<b>14,1 h</b>

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

		Séniors	
2016	Assurance et réassurance	<b>25,1%</b>	
	Commercial et marketing	<b>11,1%</b>	
	Développement personnel	<b>8,0%</b>	
2017	Assurance et réassurance	<b>28,2%</b>	
	Commercial et marketing	<b>13,0%</b>	
	Informatique	<b>8,0%</b>	
2018	Assurance et réassurance	<b>30,9%</b>	
	Commercial et marketing	<b>10,2%</b>	
	Management	<b>8,5%</b>	
2019	Assurance et réassurance	<b>30,1%</b>	
	Commercial et marketing	<b>10,0%</b>	
	Management	<b>7,7%</b>	
2020	Assurance et réassurance	<b>39,5%</b>	
	Commercial et marketing	<b>10,8%</b>	
	Management	<b>5,5%</b>	

### 2.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

#### Plan de développement des compétences

	2019	2020
Nombre de séniors	<b>22 822</b>	<b>19 115</b>
Nombre d'heures	<b>397 322 h</b>	<b>308 607 h</b>
Durée moyenne	<b>17,4 h</b>	<b>16,1 h</b>

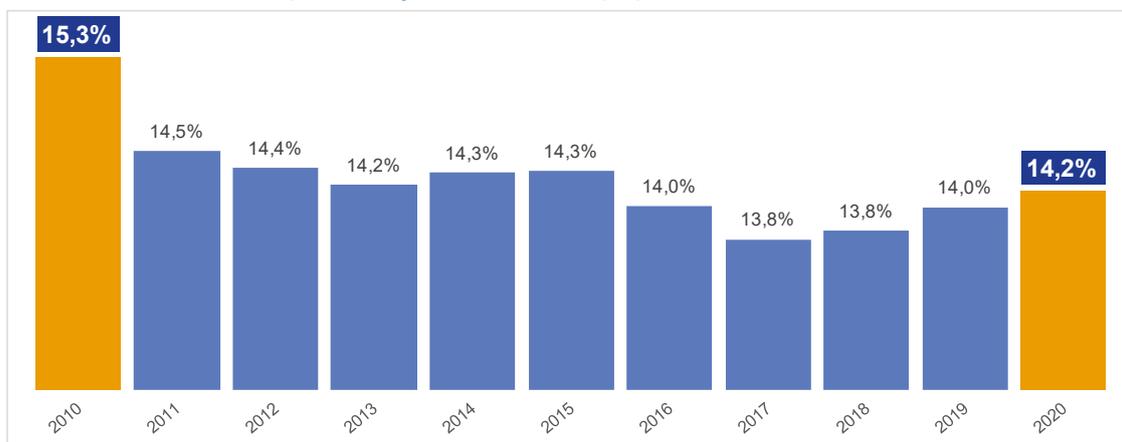
#### Compte Personnel de Formation

	2019	2020
Nombre de séniors	<b>146</b>	<b>172</b>
Nombre d'heures	<b>8 986 h</b>	<b>3 534 h</b>
Durée moyenne	<b>61,7 h</b>	<b>20,5 h</b>

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

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

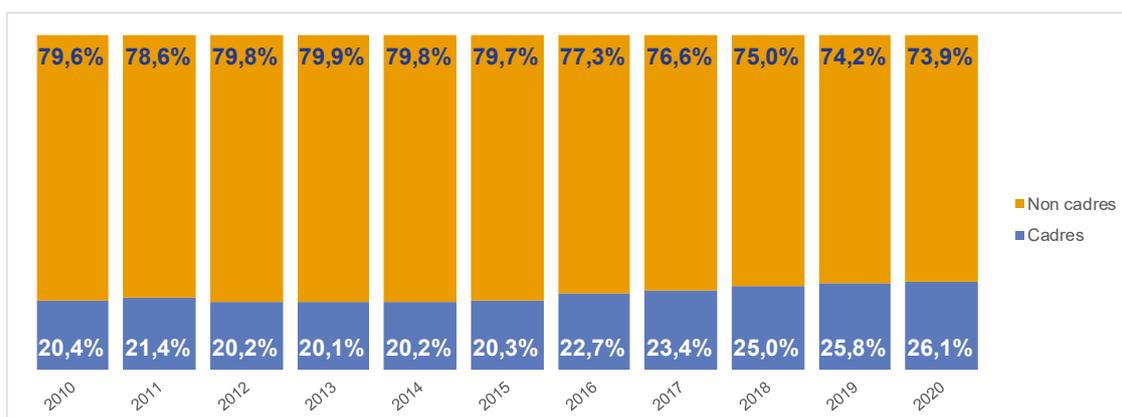
##### 3.1.1. Evolution de la part des jeunes dans la population totale



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

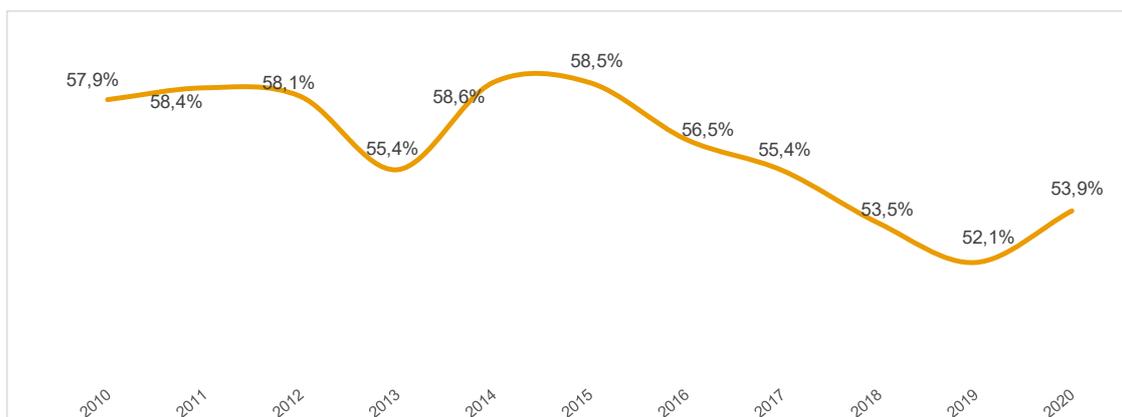


##### 3.1.3. Répartition des jeunes par statut cadres/non cadres

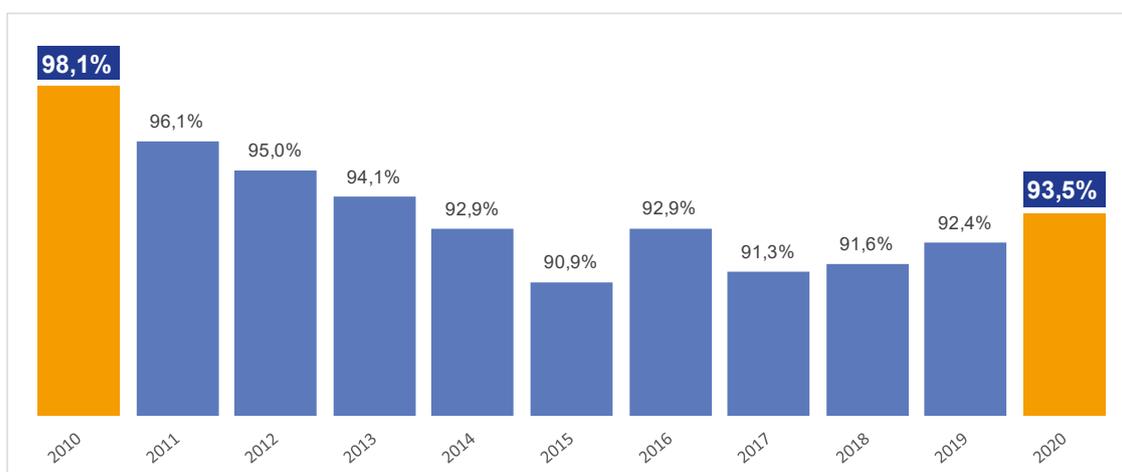


### 3.1.4. Evolution de la place des jeunes dans les recrutements

#### Part des jeunes parmi les nouveaux entrants

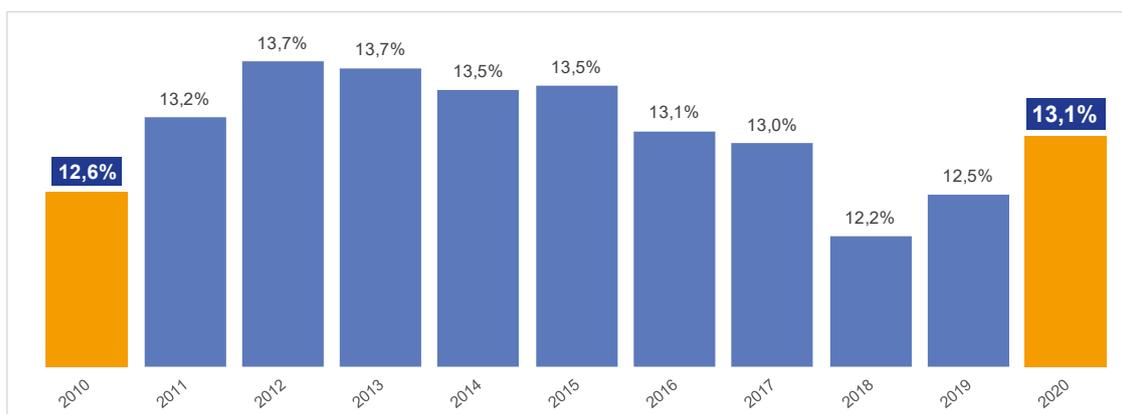


#### Part des jeunes parmi les alternants nouveaux entrants

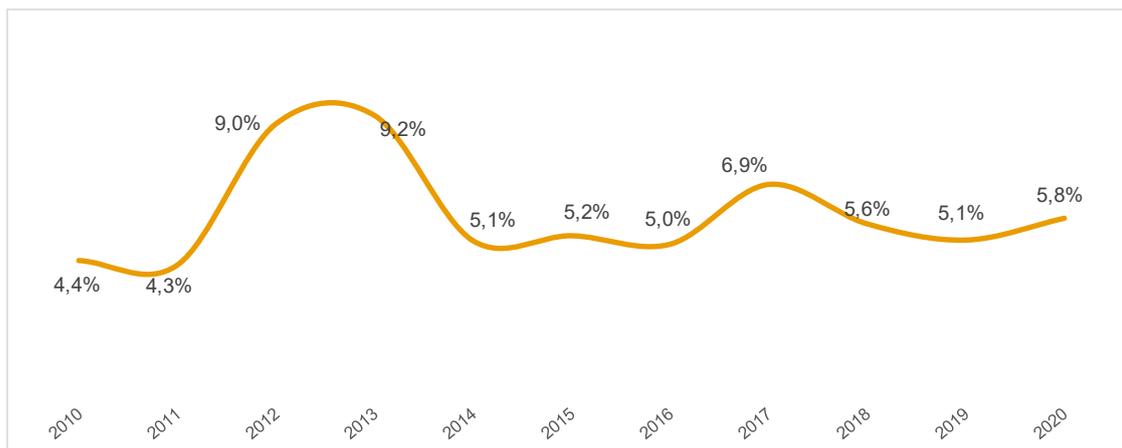


### 3.1.5. Focus sur les jeunes à temps partiel (TP)

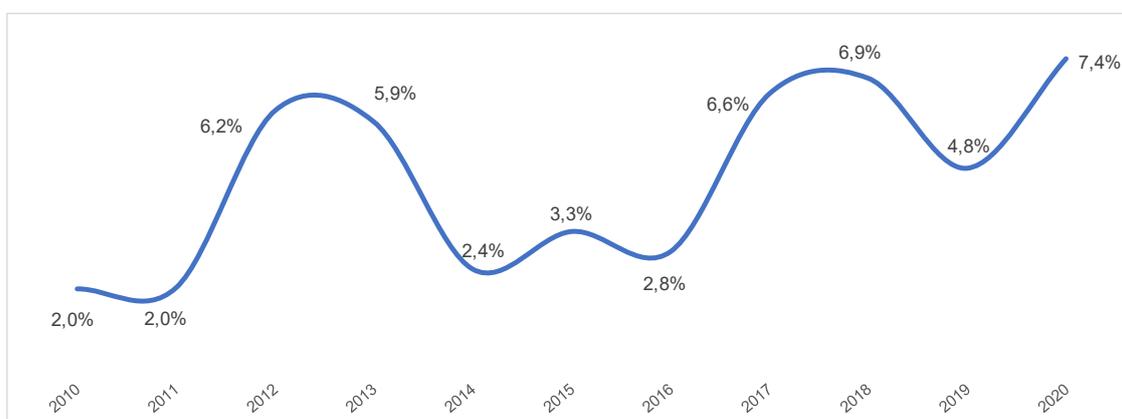
#### Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



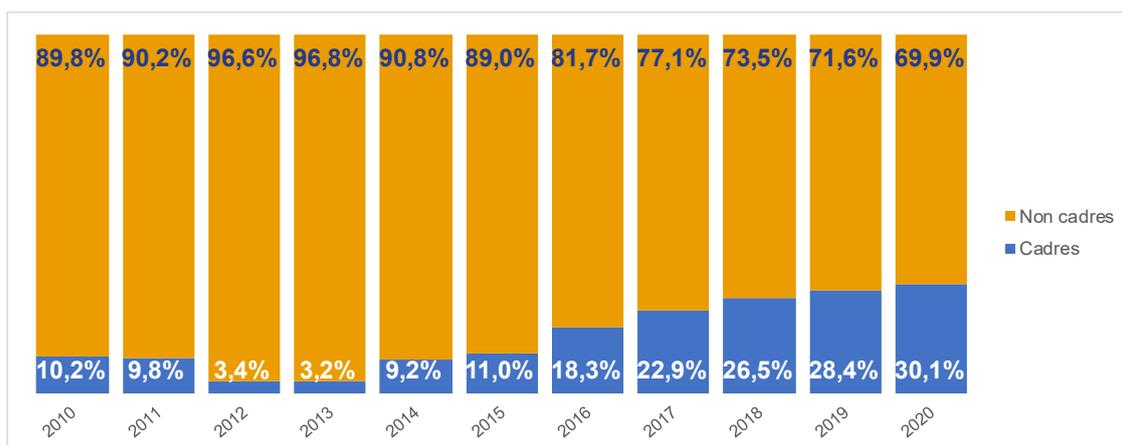
### Part des jeunes parmi les temps partiels



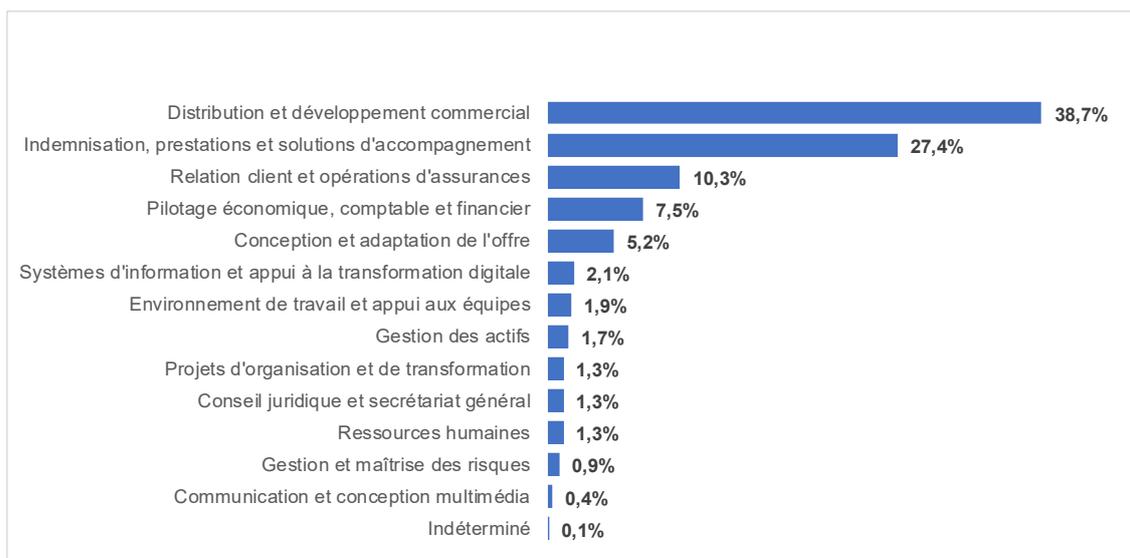
### Part des jeunes nouveaux entrants parmi les temps partiels



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



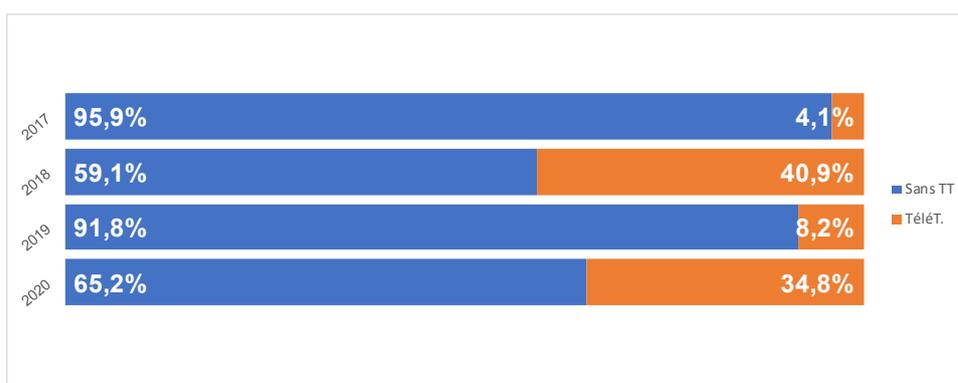
## Répartition des jeunes à temps partiel par domaine de métiers



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

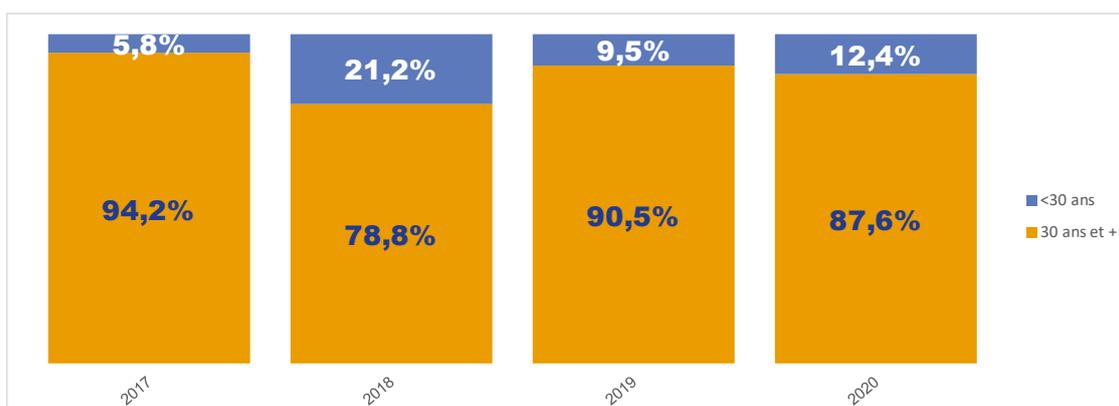
	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'accès	84,9%	80,6%	93,1%	88,5%	77,6%
Durée moyenne	39,6 h	55,1 h	38,9 h	47,1 h	51,8 h

## Part des télétravailleurs parmi les jeunes à temps partiel

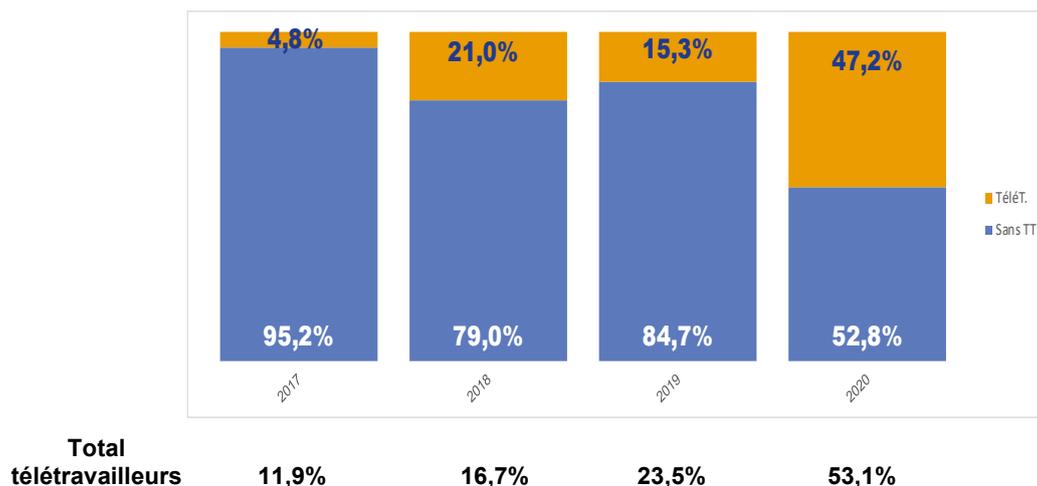


### 3.1.6. Focus sur le télétravail

#### Part des jeunes parmi les télétravailleurs

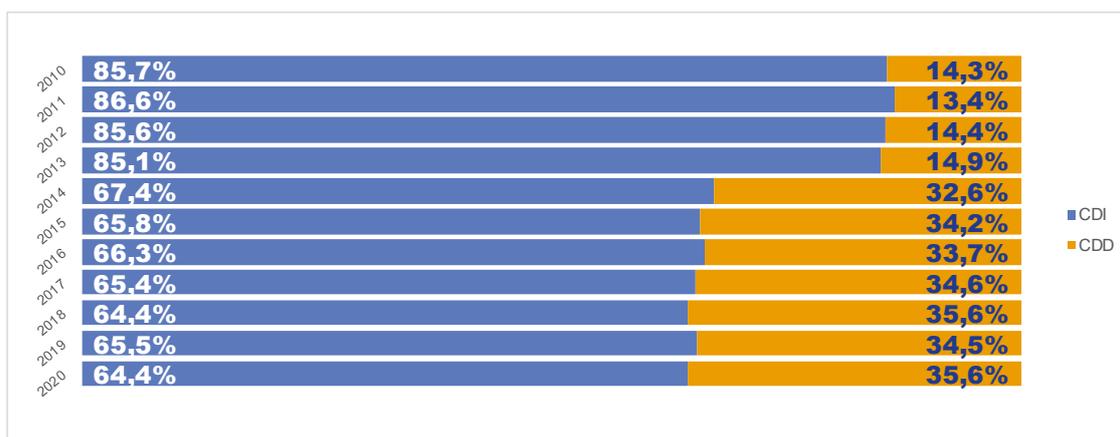


### Part des télétravailleurs parmi les jeunes

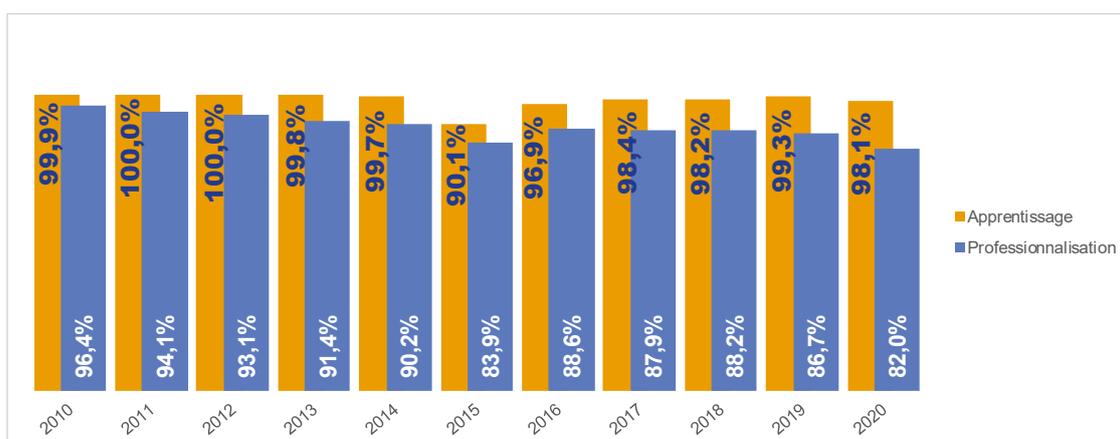


### 3.1.7. Focus sur les types de contrats

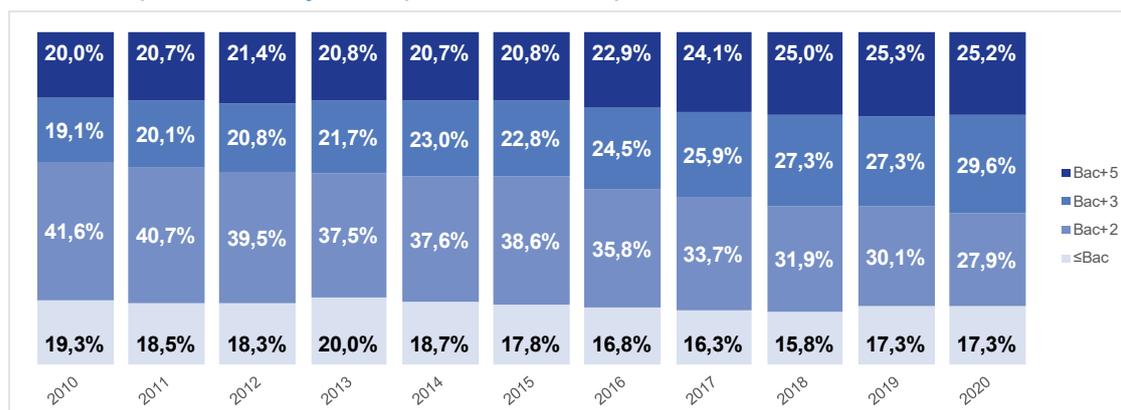
#### Répartition des jeunes par type de contrat CDD/CDI



### 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

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'accès	<b>89,6%</b>	<b>85,2%</b>	<b>83,5%</b>	<b>91,8%</b>	<b>89,0%</b>
Durée moyenne	<b>48,5 h</b>	<b>56,7 h</b>	<b>47,3 h</b>	<b>51,1 h</b>	<b>34,8 h</b>

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

Jeunes		
2016	Assurance et réassurance	40,8%
	Commercial et marketing	26,2%
	Banque	4,5%
2017	Assurance et réassurance	53,1%
	Commercial et marketing	17,2%
	Divers, autres	3,5%
2018	Assurance et réassurance	54,4%
	Commercial et marketing	13,8%
	Acculturation professionnelle	5,0%
2019	Assurance et réassurance	45,8%
	Commercial et marketing	26,4%
	Gestion de la relation client, assistance	3,8%
2020	Assurance et réassurance	48,4%
	Commercial et marketing	20,3%
	Divers, autres	4,9%

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

		<30 ans	≥30 ans
2016	≤Bac	30,3%	69,7%
	Bac+2	25,9%	74,1%
	Bac+3	29,8%	70,2%
	Bac+5	29,0%	71,0%
2017	≤Bac	10,5%	89,5%
	Bac+2	24,0%	76,0%
	Bac+3	34,8%	65,2%
	Bac+5	42,3%	57,7%
2018	≤Bac	7,7%	92,3%
	Bac+2	19,7%	80,3%
	Bac+3	33,1%	66,9%
	Bac+5	<b>34,1%</b>	<b>65,9%</b>
2019	≤Bac	22,2%	77,8%
	Bac+2	36,2%	63,8%
	Bac+3	20,4%	79,6%
	Bac+5	<b>36,6%</b>	<b>63,4%</b>
2020	≤Bac	0,0%	100,0%
	Bac+2	46,2%	53,8%
	Bac+3	18,8%	81,2%
	Bac+5	23,6%	76,4%

### 3.2.4. Comparaison des dispositifs de formation

#### Plan de développement des compétences

	2019	2020
Nombre de jeunes	<b>14 428</b>	<b>12 232</b>
Nombre d'heures	<b>710 873 h</b>	<b>434 954 h</b>
Durée moyenne	<b>49,3 h</b>	<b>35,6 h</b>

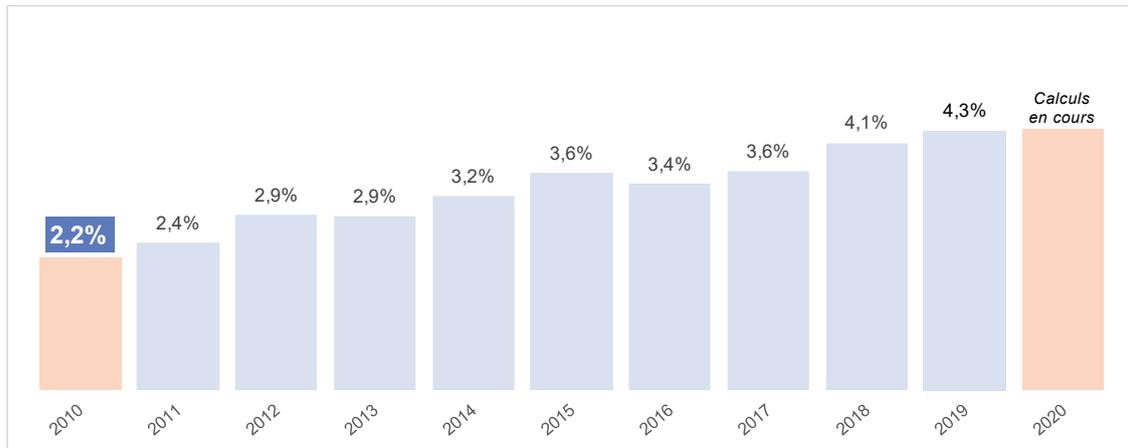
#### Compte Personnel de Formation

	2019	2020
Nombre de jeunes	<b>78</b>	<b>100</b>
Nombre d'heures	<b>6 010 h</b>	<b>7 886 h</b>
Durée moyenne	<b>76,8 h</b>	<b>78,8 h</b>

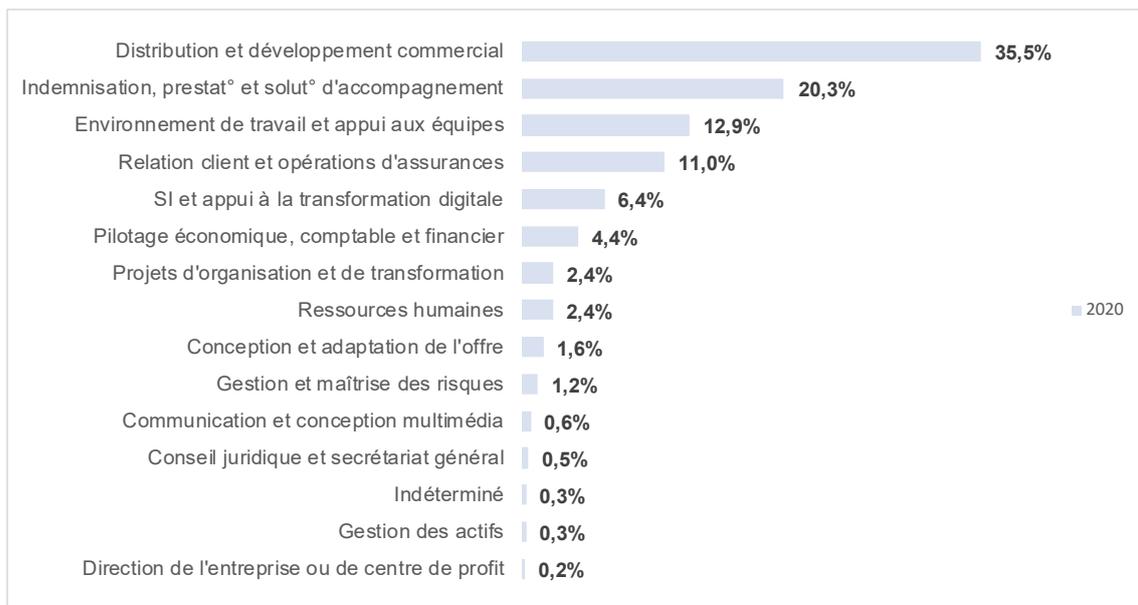
## 4. Place des personnes en situation de handicap déclaré (TH)

### 4.1. Structure et évolution des effectifs TH

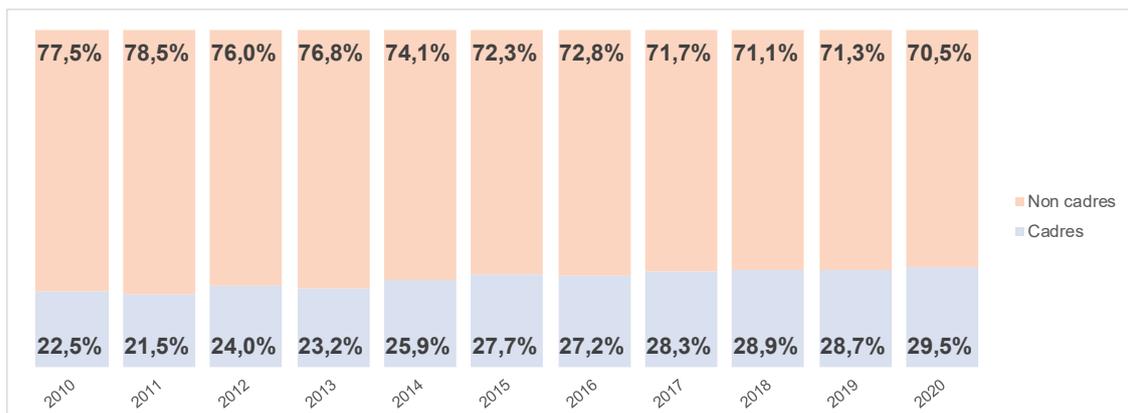
#### 4.1.1. Evolution de la part des TH dans la population totale



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

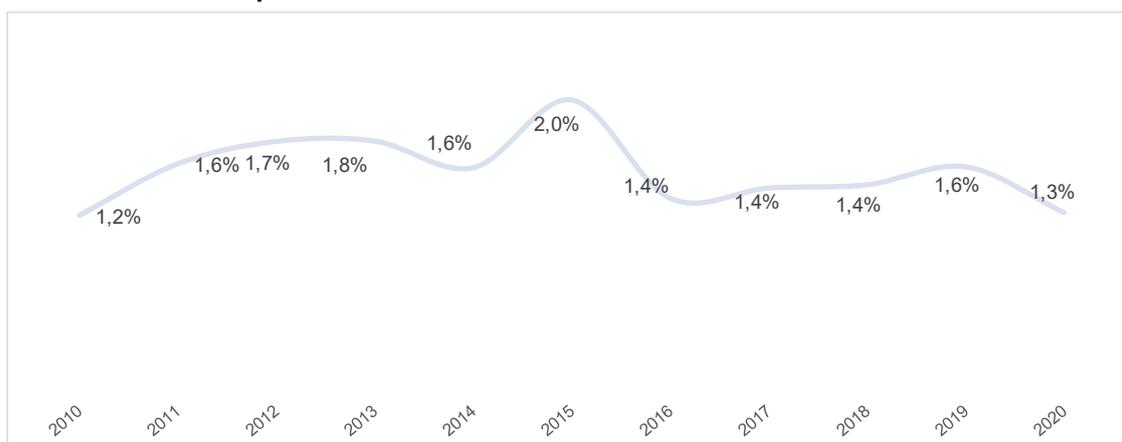


#### 4.1.3. Répartition des TH par statut cadres/non cadres

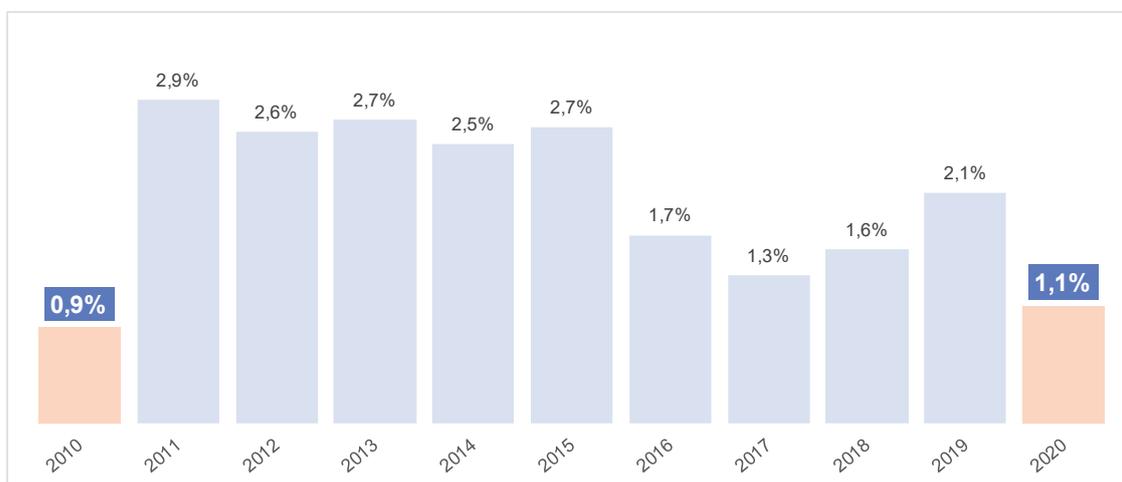


#### 4.1.4. Evolution de la place des TH dans les recrutements

##### Part des TH parmi les nouveaux entrants



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

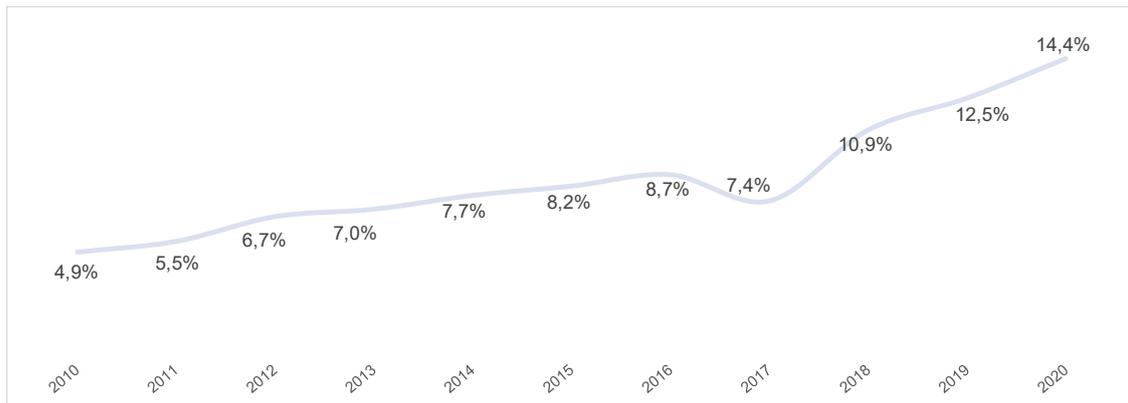


#### 4.1.5. Focus sur les TH à temps partiels

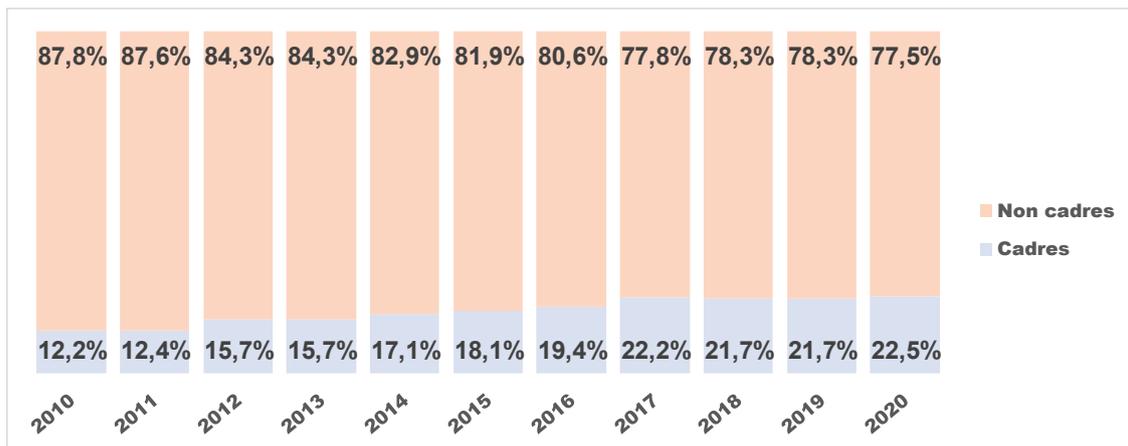
##### Taux de temps partiel dans la population totale (pour rappel)



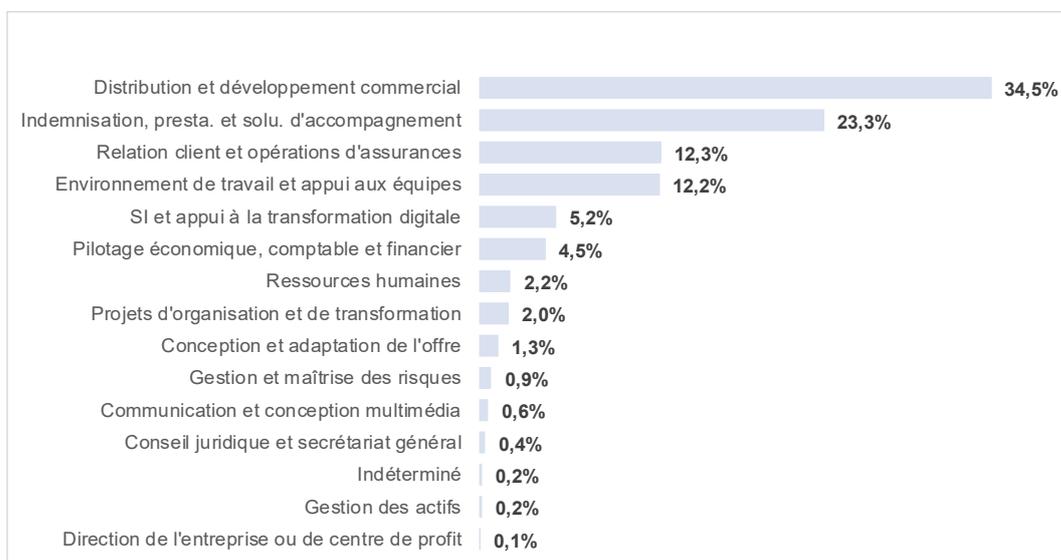
### Part des TH parmi les temps partiels



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



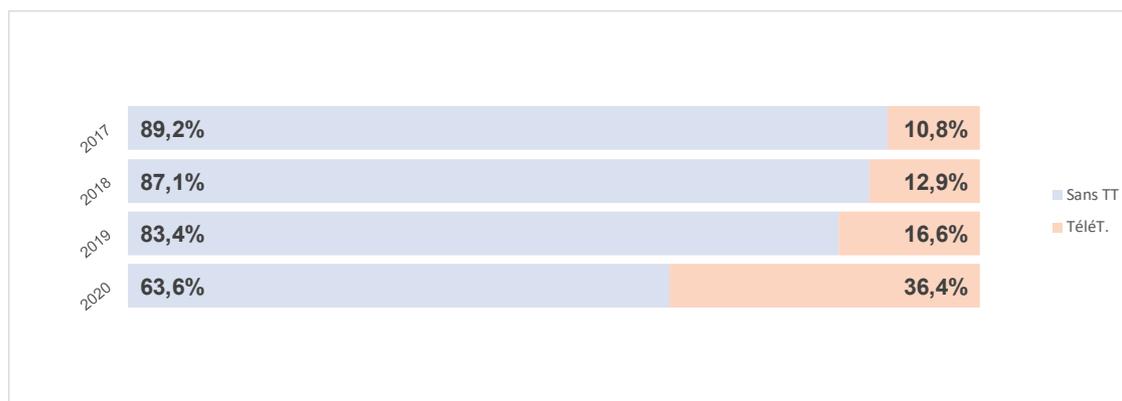
### Répartition des TH à temps partiel par domaine de métiers



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

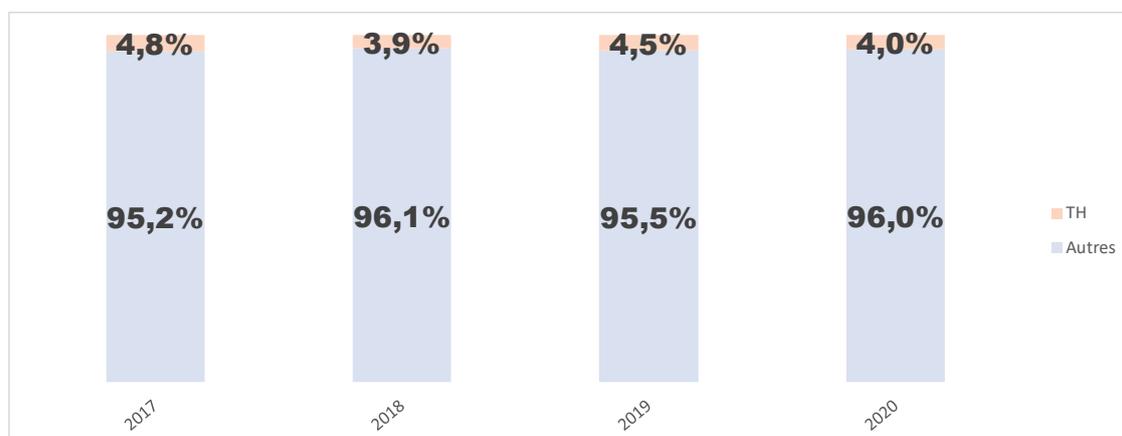
	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'accès	<b>63,6%</b>	<b>69,8%</b>	<b>78,6%</b>	<b>72,2%</b>	<b>74,4%</b>
Durée moyenne	<b>16,1 h</b>	<b>15,5 h</b>	<b>15,1 h</b>	<b>16,7 h</b>	<b>11,8 h</b>

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

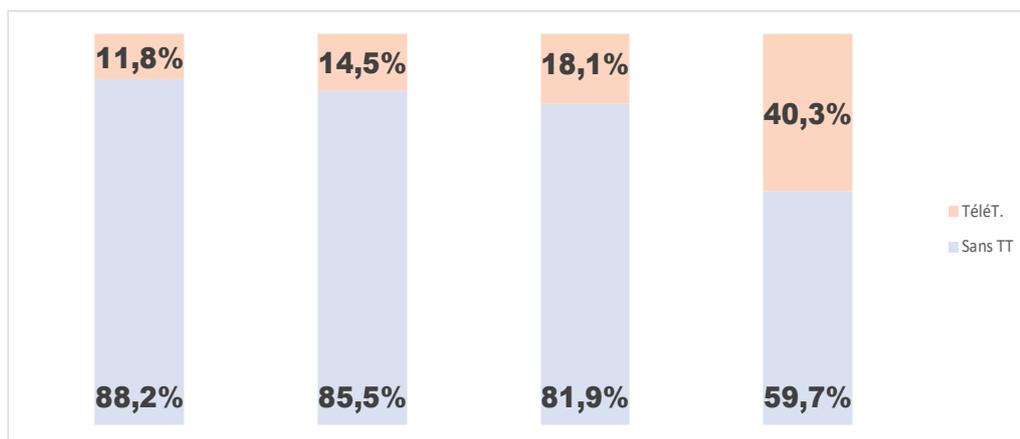


#### 4.1.6. Focus sur le télétravail

##### Part des TH parmi les télétravailleurs



## Part des télétravailleurs parmi les TH



Total télétravailleurs	11,9%	16,7%	23,5%	53,1%
------------------------	-------	-------	-------	-------

## 4.2. Formation professionnelle des TH

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'accès	65,2%	71,3%	78,9%	73,7%	75,4%
Durée moyenne	23,0 h	21,6 h	19,5 h	23,3 h	15,5 h

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

		TH	
2016	Commercial et marketing		31,5%
	Commercial et marketing		14,2%
	Développement personnel		7,2%
2017	Assurance et réassurance		38,2%
	Commercial et marketing		13,7%
	Informatique		6,3%
2018	Assurance et réassurance		38,6%
	Commercial et marketing		9,0%
	Développement personnel		5,8%
2019	Assurance et réassurance		31,6%
	Commercial et marketing		16,5%
	Développement personnel		6,5%
2020	Assurance et réassurance		45,9%
	Commercial et marketing		9,6%
	Informatique		5,2%

#### 4.2.3. Comparaison des dispositifs de formation

##### Plan de développement des compétences

	2019	2020
Nombre de TH	<b>3 367</b>	<b>3 895</b>
Nombre d'heures	<b>73 725 h</b>	<b>67 439 h</b>
Durée moyenne	<b>21,9 h</b>	<b>17,3 h</b>

##### Compte Personnel de Formation

	2019	2020
Nombre de TH	<b>16</b>	<b>16</b>
Nombre d'heures	<b>2 882 h</b>	<b>1 684 h</b>
Durée moyenne	<b>184,3 h</b>	<b>106,6 h</b>

# Rapport Mixité-Diversité 2022 / Sommaire détaillé

## 1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### 1.1. Structure et évolution des effectifs

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

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

### 1.3. Formation professionnelle

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

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

### 2.1. Structure et évolution des effectifs séniors

- 2.1.1. Evolution de la part des séniors dans la population totale
- 2.1.2. Evolution de la répartition par tranche d'âge
- 2.1.3. Part des séniors selon 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
  - 3.1.2. totale 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 famille de métiers
    - Taux d'accès et durée moyenne de domaine 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
- 4.1.2. totale 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



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](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'assurances, des organisations d'employeurs et de salariés, ainsi que des organismes professionnels intervenant dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'enseignement.

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

