

PROFIL DE BRANCHE 2022



▼ **OBSERVATOIRE des MÉTIERS
et des QUALIFICATIONS**

Retraite complémentaire
et prévoyance

EFFECTIFS 2021

28 811



-10%
entre 2015
et 2021

FEMINISATION



70%



30%

ÂGE MOYEN



45 ans

CATEGORIE PRO

35% Employés ▼

34% AM ►

31% Cadres ▲

ACTIVITES

37%

63%



Retraite



Assurance

CONTRATS

91%

Salariés en CDI

6%
en CDD

3%
en alternance

MOUVEMENTS

1 165

Entrées CDI



1 662

Sorties CDI



ÂGE DE DEPART A LA RETRAITE

62,3 ans

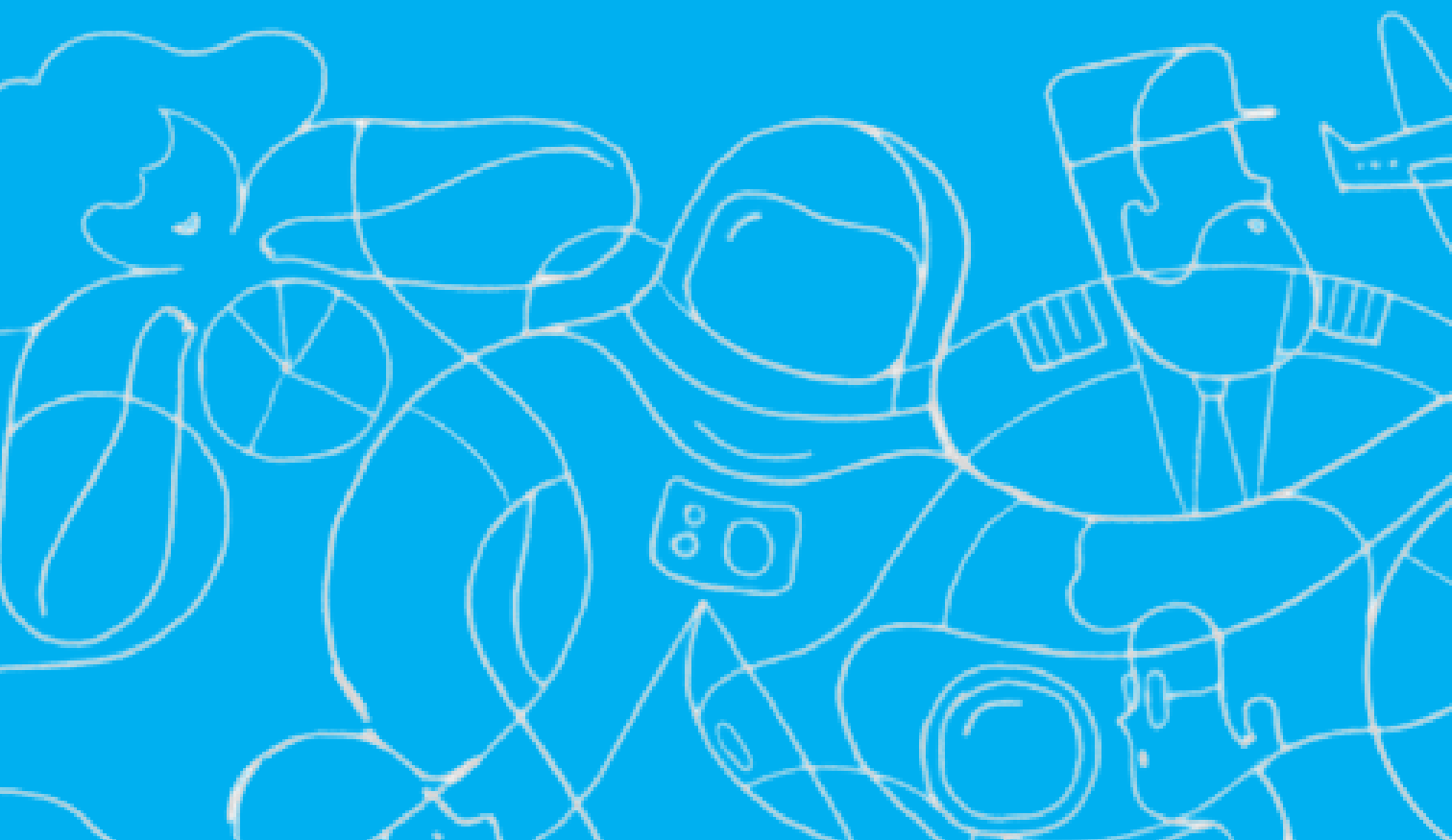
+ 1 an
entre 2015 et 2021

TURN OVER



3,1%

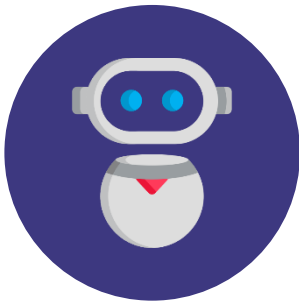
DYNAMIQUES DE BRANCHE



Un écosystème en pleine transformation

Les organisations et les métiers sont en perpétuelle évolution : depuis une dizaine d'années, leur mutation est de plus en plus rapide. Cela s'explique d'abord par des facteurs transversaux, exogènes à la branche et touchant l'ensemble des secteurs. Le développement du digital, l'évolution des attentes clients, le contexte réglementaire et économique sont autant de facteurs de transformation. La crise sanitaire et la généralisation du télétravail ont encore accéléré ce phénomène.

TECHNOLOGIQUE



IMPACTS DE LA TRANSFORMATION DIGITALE

Les nouvelles technologies sont à la fois une opportunité pour optimiser les process et améliorer l'efficacité des services mais également un générateur de craintes et d'incertitude. Une chose est sûre, elles transforment depuis plusieurs années les organisations et les process.

Digitalisation des services, développement du self-care et des chatbots en relation client, dématérialisation des documents en gestion ou en comptabilité, mise en place d'automates dans la gestion des préliquidations ou des allocataires en retraite complémentaire, utilisation du big data pour améliorer la connaissance du client ou lutter contre la fraude, recours à l'intelligence artificielle pour le sourcing des candidats sont autant d'exemples de l'impact du digital sur nos activités et nos métiers

EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES, MOTEUR DE LA TRANSFORMATION

Par nature, l'activité des groupes paritaires de protection sociale et de leurs professionnels est très sensible aux évolutions législatives et réglementaires. La période récente a été particulièrement riche en la matière.

La mise en place de la DSN (2017), en simplifiant les échanges de flux de données avec les entreprises a modifié le travail des gestionnaires entreprises. L'entrée en vigueur du RGPD (2018) a entraîné un changement de posture dans l'usage des données pour de nombreux métiers (marketing, data scientist, actuaires...). L'application de la Distribution d'Assurances (DDA) implique un devoir de conseil pour les assistants commerciaux et les commerciaux. La fusion des régimes Agirc et Arrco (2019) est synonyme d'homogénéisation de méthodes, pratiques et outils.

REGLEMENTAIRE



SOCIÉTAL



LE RÈGNE DU CLIENT-ROI

L'accès aux services proposés sur Internet est devenu le quotidien de chacun. Les clients sont mieux informés et plus exigeants. Les attentes sont nombreuses en matière de reconnaissance, de prise en charge globale, de conseils personnalisés, d'immédiateté, d'engagements sociaux et écologiques mais également de prix.

Le relation client et les fonctions commerciales sont bien évidemment les premières exposées à ces attentes. Cependant les exigences du client ont tendance à bouleverser l'ensemble de la chaîne d'activité.

Omniprésent, il intervient à chaque étape de la chaîne de valeur et agit comme un accélérateur de changement. Il décroïsonne l'entreprise et impose un mode de fonctionnement transverse, miroir interne du parcours client.

ECONOMIES ET RECHERCHE D'EFFICIENCE

Assurance de Personnes

Le secteur de l'ADP est fortement impacté par les évolutions du contexte économique : forte concurrence des différents acteurs (mutualistes, assureurs, pure players...), croissance faible, taux de chômage élevé, inflation diminution des marges liée à la plus grande standardisation des produits.

Retraite complémentaire

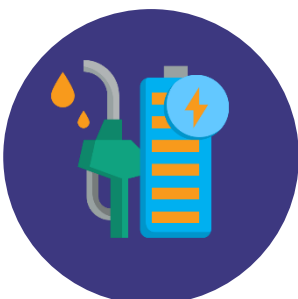
Le contexte démographique et économique n'est pas favorable à la retraite complémentaire qui doit trouver des sources d'économies de gestion tout en élevant ses standards de qualité.

Les contrats d'objectifs et de moyens concourent à l'efficience mais ont des impacts forts sur les organisations et les métiers

ECONOMIQUE



ORGANISATIONNEL



EMERGENCE DU TRAVAIL HYBRIDE

Le renouvellement des attentes des clients, les possibilités offertes par les nouvelles technologies et les contraintes réglementaires poussent les GPS à repenser leurs organisations de travail. La transformation digitale implique un décroïsonnement de l'organisation, elle conduit les entreprises à injecter plus de transversalité entre les différentes directions. La massification du télétravail liée à la crise sanitaire a accéléré cette situation.

Peu à peu le travail hybride prend forme et bouleverse nos manières de travailler : agilité, nouveaux mode collaboratifs, intelligence collective, renforcement des soft skills...

Les 6 grandes tendances d'évolution

L'analyse des données sociaux démographiques issues des groupes paritaires de protection sociale permet de mettre en avant 6 grandes tendances à l'oeuvre dans notre branche et qui transforme profondément les organisations, les activités et les métiers :

01

Recherche d'efficience

La recherche d'efficience est un enjeu prioritaire pour l'Agirc-Arrco et les groupes paritaires de protection sociale. Côté retraite complémentaire, l'objectif est de garantir aux actifs comme aux retraités un régime de retraite robuste et durable. Pour l'assurance de personnes, l'optimisation des coûts de gestion permet de faire face à une concurrence accrue.

Cette recherche d'optimisation passe par la mise en œuvre des contrats d'objectifs et de moyens (COM) qui fixent les orientations stratégiques et les trajectoires budgétaires en retraite complémentaire. Depuis 2014, c'est une économie de 600 millions d'euros qui a été réalisée. Autre levier, la transformation des process et la production des services orientée vers une automatisation croissante des processus de gestion et une plus grande digitalisation des activités (e-service, automates de gestion, Selfcare, Chatbot, simplification des processus...). Cela se traduit également par une gestion structurelle de l'emploi en prenant appui sur le capital humain (professionnalisation et accompagnement des mobilités professionnelles) et des recrutements à faible volumétrie ciblés sur des profils experts.

En conséquence, le volume des effectifs CDI de la branche est en diminution constante depuis le début des années 2010. Entre 2015 et 2021, cette diminution est de près de 10%. En 2021, même si nous n'assistons pas au phénomène de la Grande démission, les départs s'élèvent à 1 665 salariés en CDI pour 1 162 entrées. Le taux de turn-over est de 3,1% pour la Branche et est en diminution depuis 2018.

LA BIG DATA

28 811

salariés dans la
branche

02

Concentration des acteurs

Le mouvement de concentration des structures-employeurs n'est pas nouveau en soi mais il s'est accéléré à partir de 2010. Entre 1996 et 2022, le nombre de GPS est passé de 55 à 12 en France métropolitaine. Aujourd'hui, 78% des salariés de la branche sont regroupés au sein de 4 GPS.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène de concentration des acteurs.

En assurance de personnes, la Directive Solvabilité 2 – qui impose de nouvelles contraintes aux acteurs de l'Assurance, notamment en ce qui concerne les fonds propres – favorise un mouvement de rapprochement entre GPS.

Deux mots d'ordre guident leurs stratégies : recherche d'économies de gestion, d'une part, recherche de complémentarités et de synergies dans les produits et services offerts, d'autre part.

Du côté de la Retraite Complémentaire, c'est une logique de mutualisation qui est à l'oeuvre. Le passage à SI gestion unique (Usine retraite), l'harmonisation des process de gestion via une MOA fédérale, la mutualisation des plateforme téléphonique ou la gestion communautaire des agences Conseils retraite (ex Cicas), la politique d'achat communautaire... l'ensemble de ces éléments concourent à un rapprochement entre les différents acteurs.

LA BIG DATA

78%

des salariés sont dans 4 GPS

03

Prédominance de l'Assurance de personnes

La tendance observée depuis plusieurs années se poursuit avec le basculement de la Branche vers l'activité d'assurance de personnes (ADP).

Selon l'étude sur les coûts de la gestion administrative réalisée par la DPOP, en 2021, la retraite complémentaire représente 37% des ETP contre 63% pour l'assurance de personnes. C'est, en effet, dans le domaine ADP où l'on trouve les flux d'entrées et de sorties de CDI mais également le turn-over les plus importants; du fait de sa population commerciale plus volatile.

LA BIG DATA

63%

des ETP sont en assurance de personnes

Par ailleurs, les partenariats peuvent se traduire par l'intégration de collaborateurs issus de mutuelles ou d'assurances à notre Convention Collective comme ce fut le cas pour l'année 2016.

Enfin, les exigences fortes de solvabilité et les évolutions réglementaires importantes (contrats responsables, généralisation des couvertures santé, DDA) impactent fortement les fonctions de pilotage (actuariat, contrôle de gestion, finance...).

04

Des besoins en expertise et en conseil

Le digital, l'automatisation des tâches simples et répétitives, le positionnement du client au cœur des process engendre une évolution de l'ensemble des métiers en 3 dimensions : renforcement de l'expertise métier, élargissement de la transversalité et augmentation de surface de contact avec le client.

Force est de constater une augmentation des activités de pilotage, d'analyse, de contrôle et de conseil associée à cette industrialisation et à la digitalisation de l'offre de service. Ce constat s'observe également au sein des secteurs proches comme ceux de l'Assurance ou la Banque.

Ce mouvement se traduit par une tendance à la recomposition des catégories professionnelles : diminution de la part des employés, légère croissance de la part des agents de maîtrise et augmentation des cadres aussi bien en volume qu'en pourcentage. La classe 1 a pratiquement disparue et les effectifs des classes 2 et 3 sont en forte diminution alors que la classe 6 (premier niveau de cadre) est en augmentation.

LA BIG DATA

+3,1%

de cadres entre
2015 et 2021

05

Une gestion des âges indispensable

Le vieillissement de la population se mesure par l'augmentation de l'âge moyen qui est passé de 42,9 ans en 2015 à 44,9 ans en 2021. La part des salariés âgés de plus de 45 ans est devenue majoritaire (57%) alors que les 30/44 ans après plusieurs années de croissance voient leur part diminuer. La part des salariés âgés de moins

LA BIG DATA

57%

Part des salariés
de 45 ans et plus

de 30 ans en CDI continue sa diminution au sein dans la branche et ne représente plus que 3,8% des CDI.

Outre le vieillissement naturel et le prolongement de l'âge au travail, ces constatations sont à mettre en relation avec la baisse de la part des employés et avec les recrutements à faible volumétrie d'emploi plus ciblés sur des profils expérimentés (âge moyen de recrutement en CDI : 38,4 ans en 2020).

06

L'alternance a le vent en poupe

L'alternance est en augmentation de 29% depuis 2015. Sous l'impulsion de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, l'Agirc-Arrco et les groupes paritaires de protection sociale se sont lancés dans une politique de développement et de valorisation de l'alternance. En 2021, les contrats d'alternance concernent principalement les assistants commerciaux (16%), les métiers de l'Assistance (6%), le support métier (11%), l'AMOA (6%) et les techniciens utilisateurs (4%).

LA BIG DATA

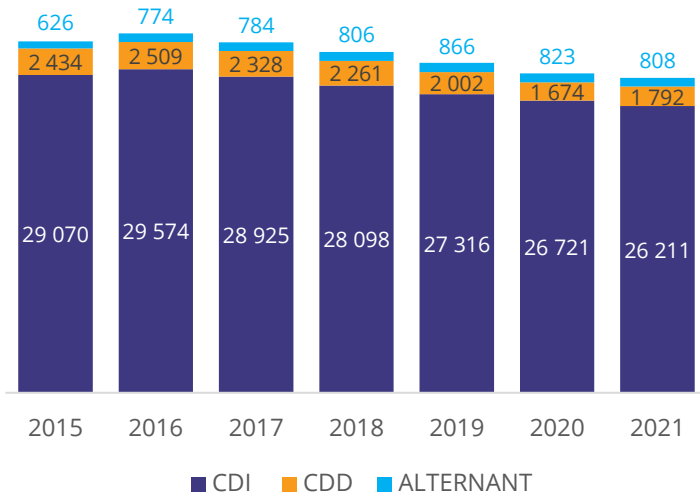
+29%

de salariés en
alternance

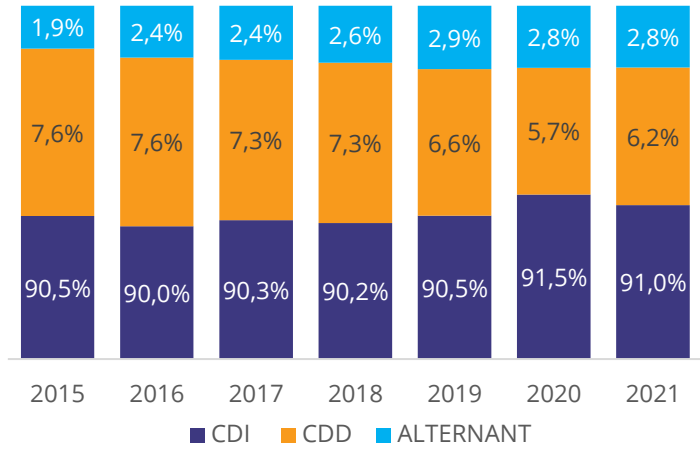
BIG DATAS



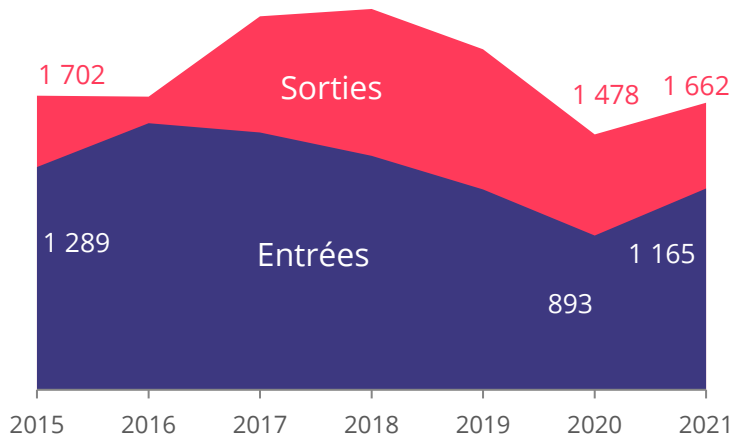
Effectifs 2015-2021



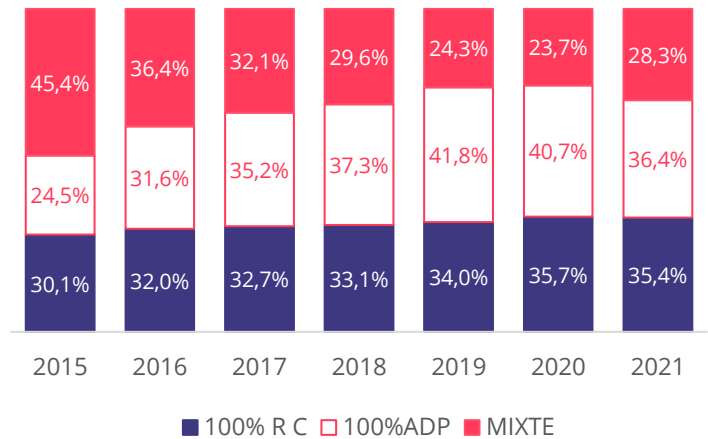
Contrats



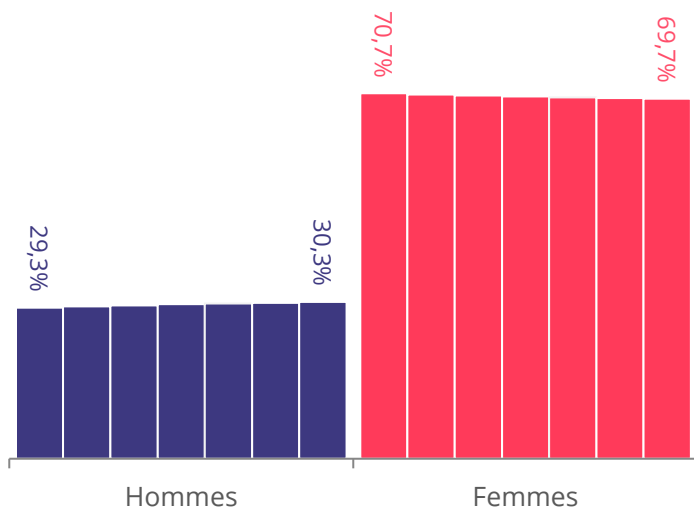
Entrées et Sorties (CDI)



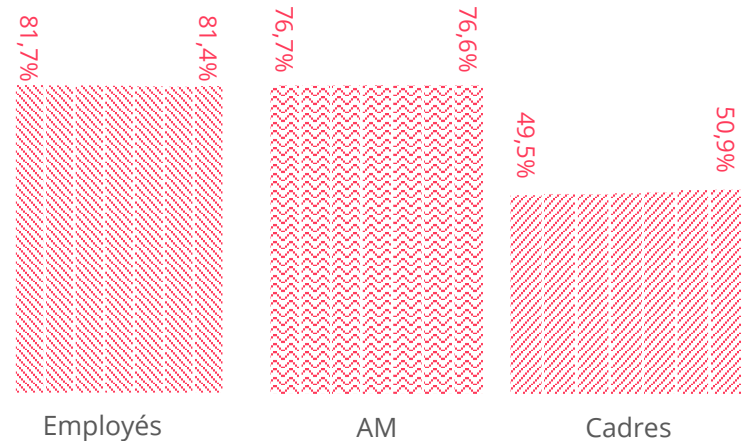
Domaines d'activité (CDI)



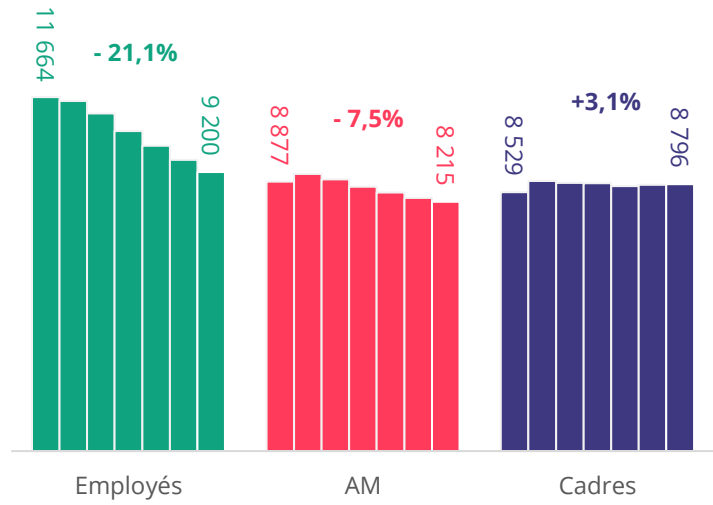
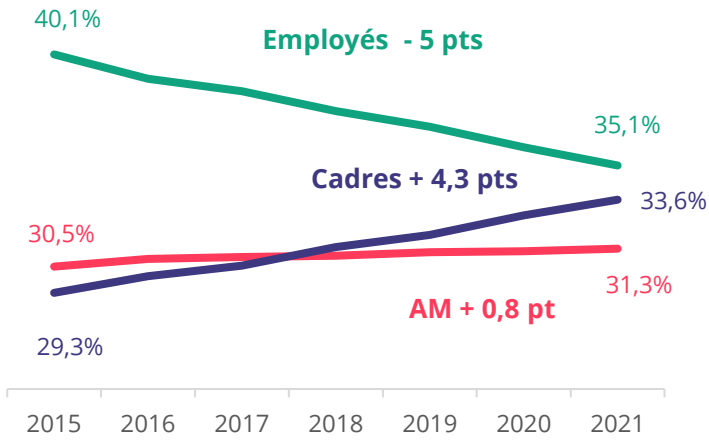
Genre (CDI)



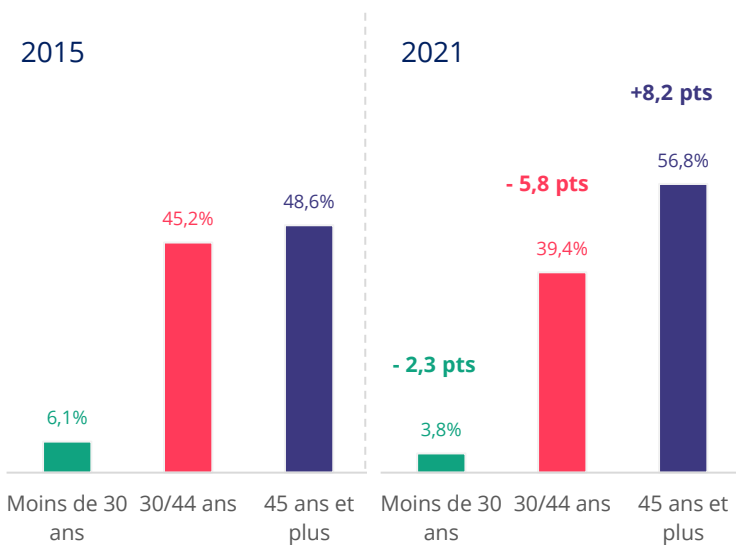
Féminisation par Cat. Pro. (CDI)



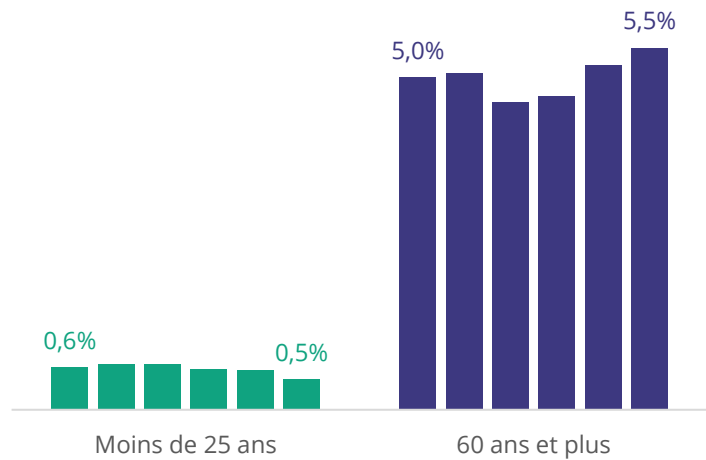
Catégories professionnelles (CDI)



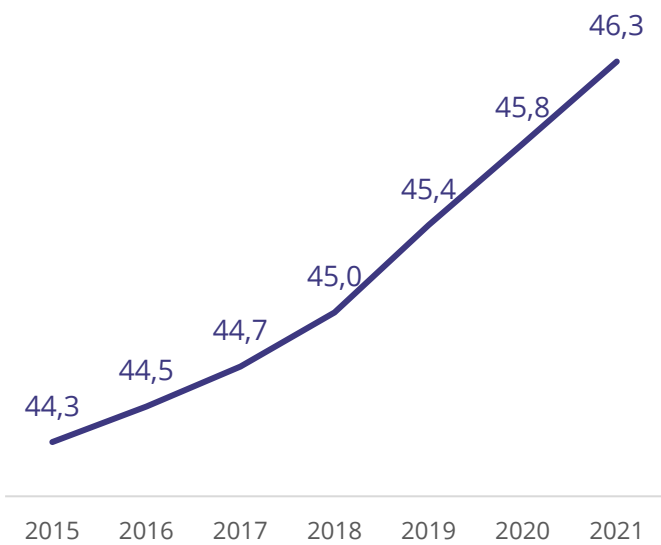
Classes d'âge (CDI)



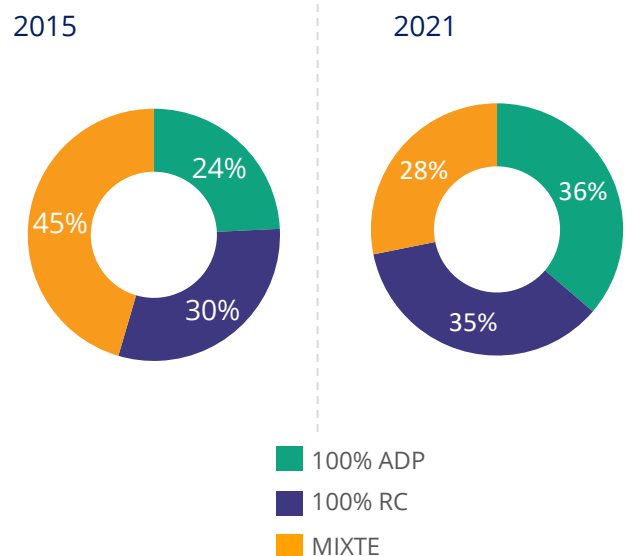
Focus : < 25 ans et 60 ans et plus



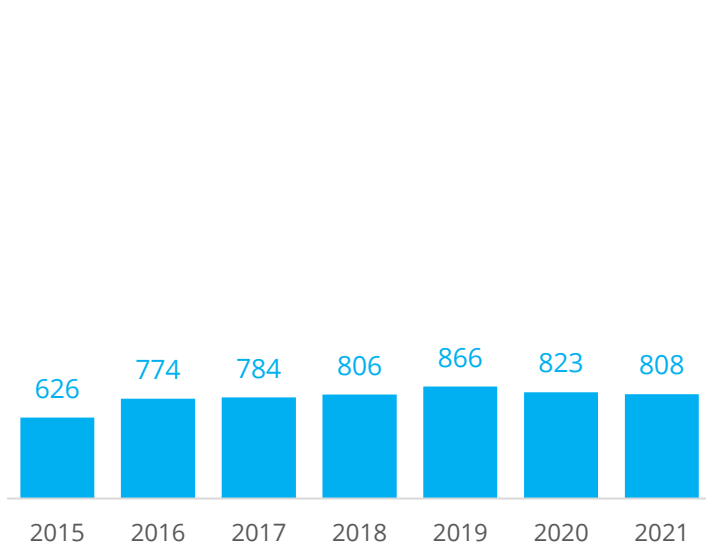
Âge moyen CDI



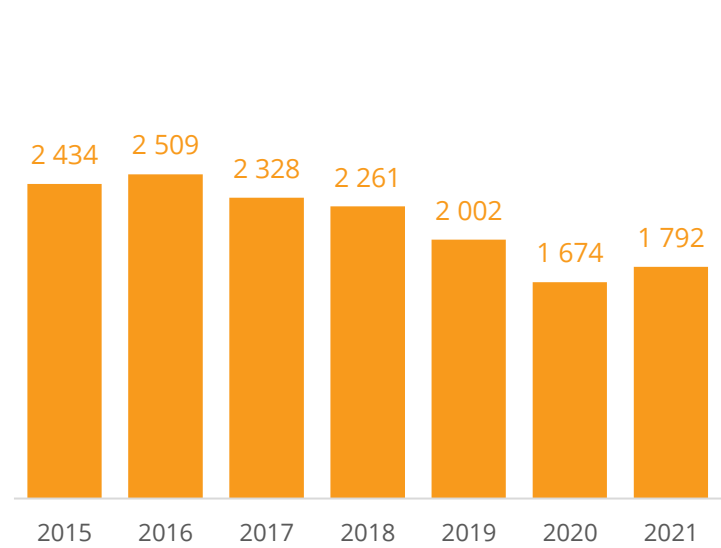
Domaines d'activité (CDI)



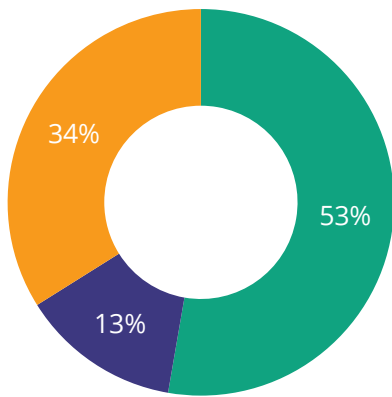
Alternance 2015-2021



CDD 2015-2021

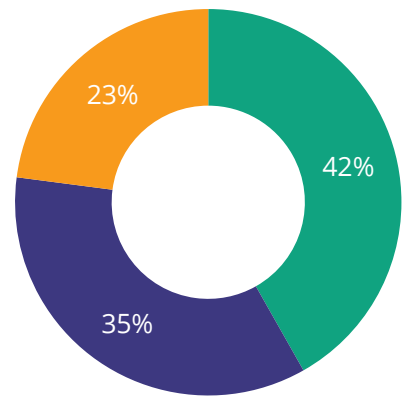


ALT : Domaines d'activité



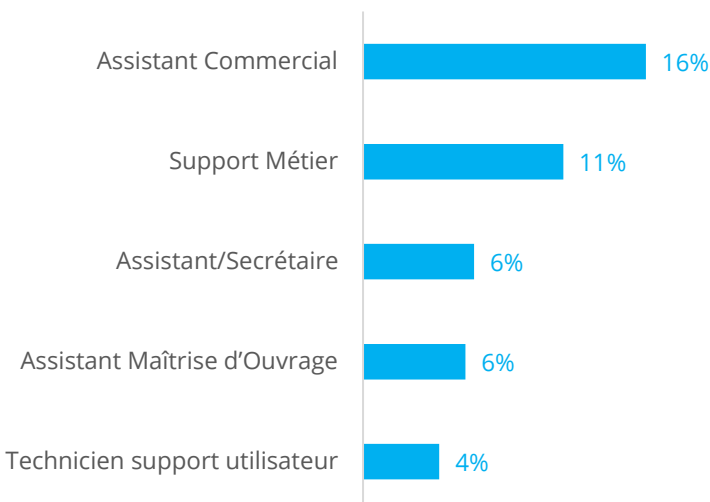
■ 100% ADP ■ 100% RC ■ MIXTE

CDD : Domaines d'activité

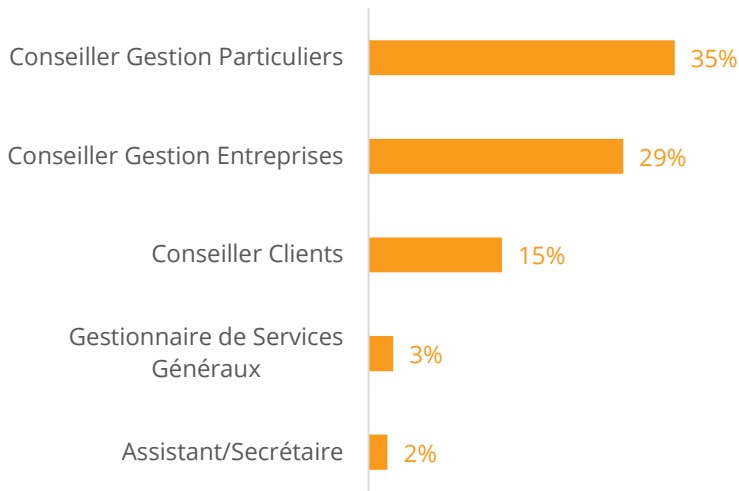


■ 100% ADP ■ 100% RC ■ MIXTE

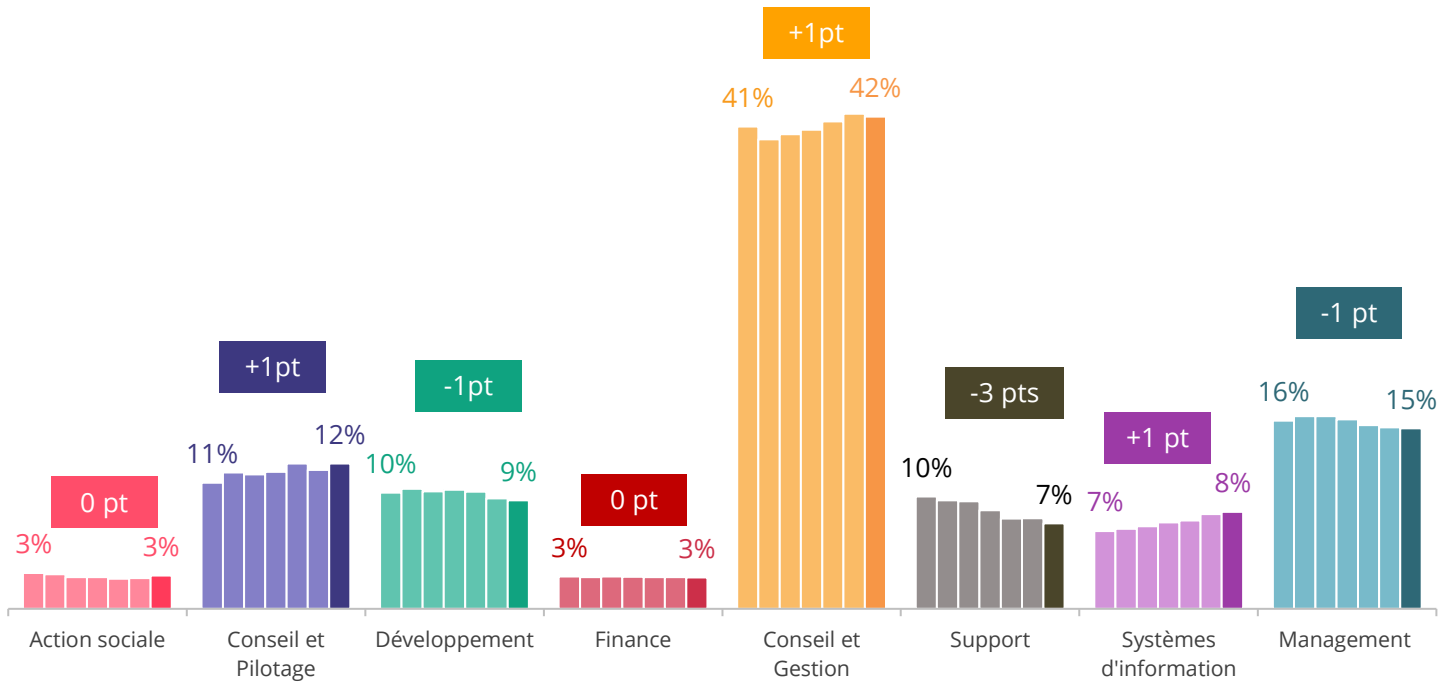
ALT : Top 5 des métiers



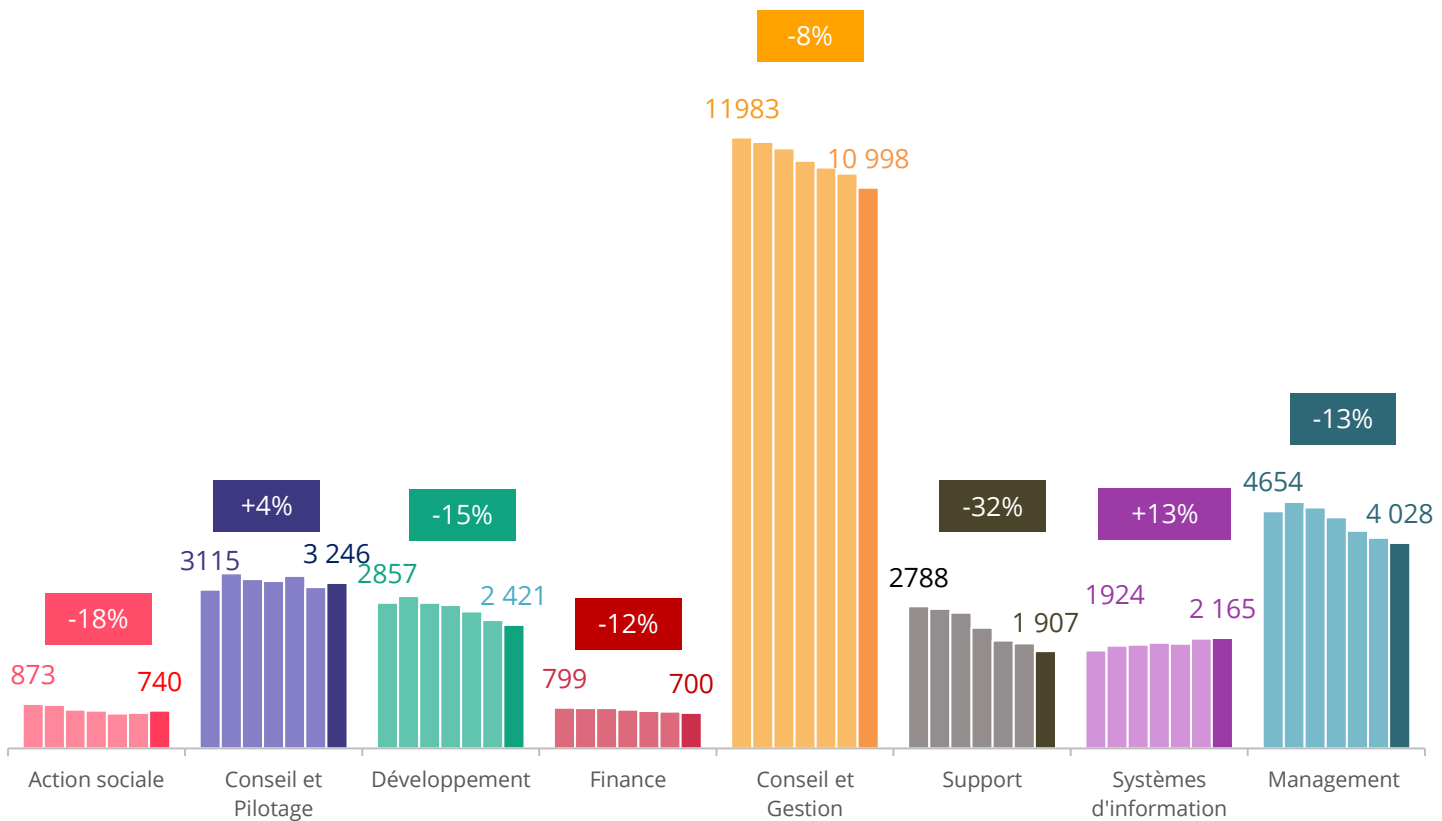
CDD : Top 5 des métiers



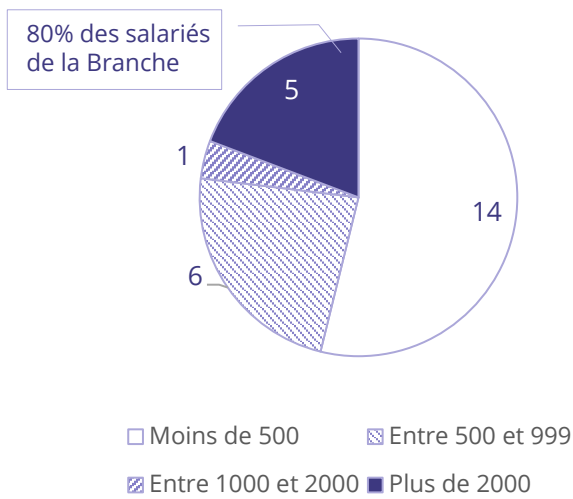
Familles professionnelles CDI 2015-2021



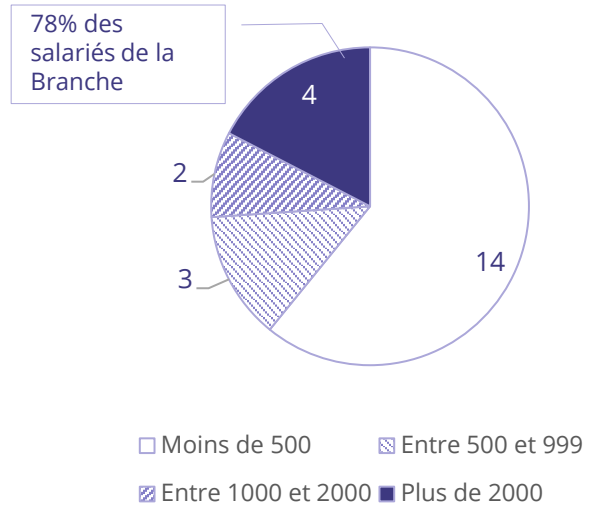
Familles professionnelles CDI 2015-2021



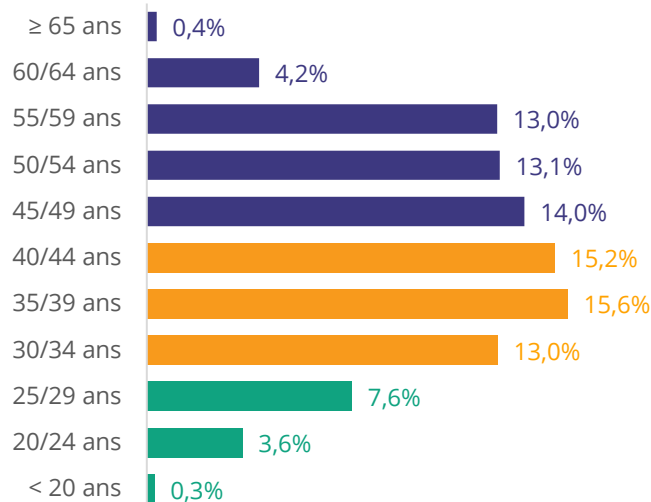
Structures employeurs 2015



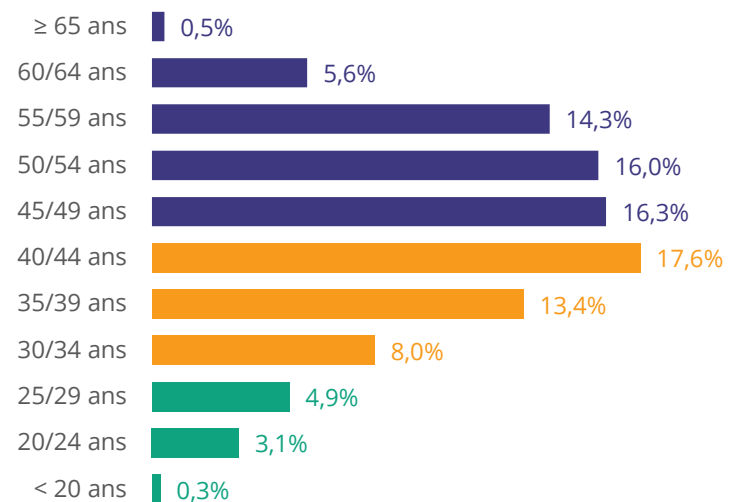
Structures employeurs 2021



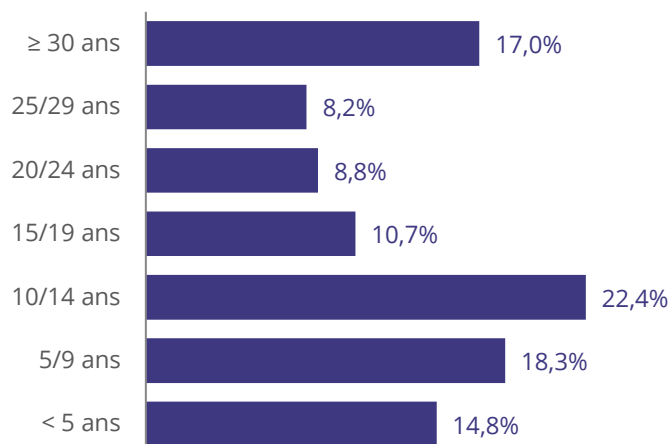
Classe d'âge 2015



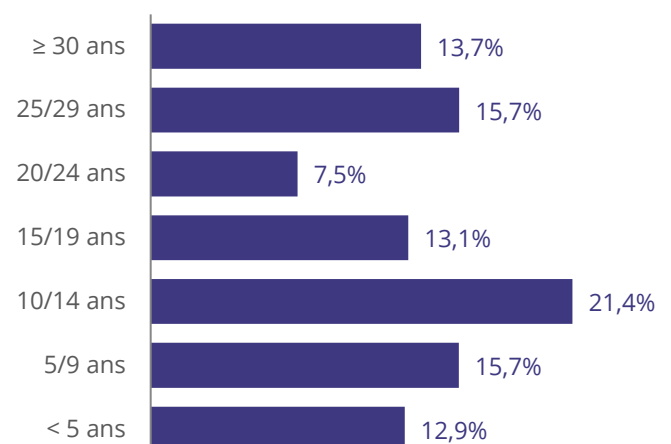
Classe d'âge 2021



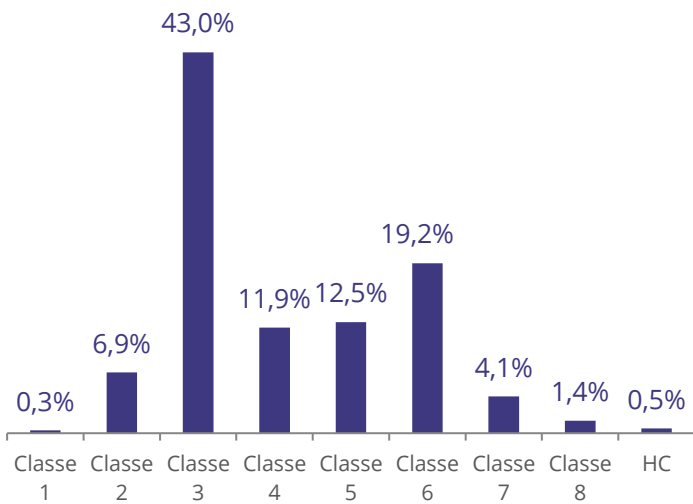
Classe d'ancienneté CDI 2015



Classe d'ancienneté CDI 2021



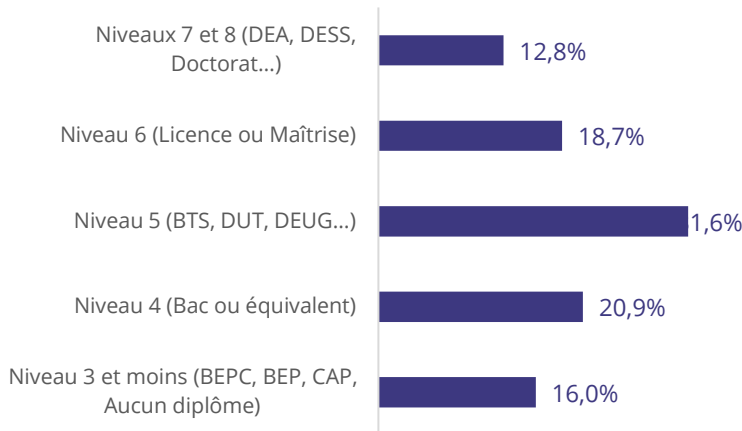
Classe d'emploi 2015



Classe d'emploi 2021

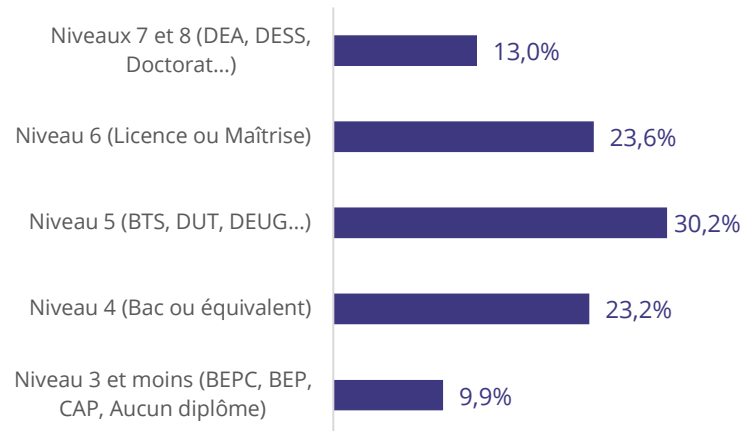


Niveaux d'études 2015



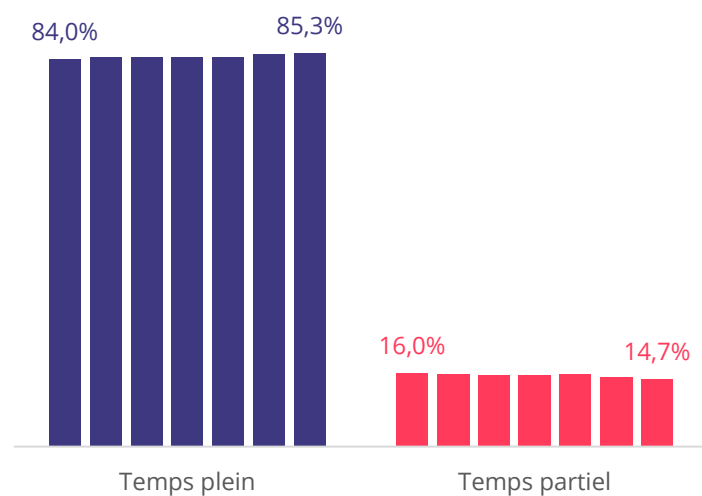
Taux de répondants : 58,4%

Niveaux d'étude 2021

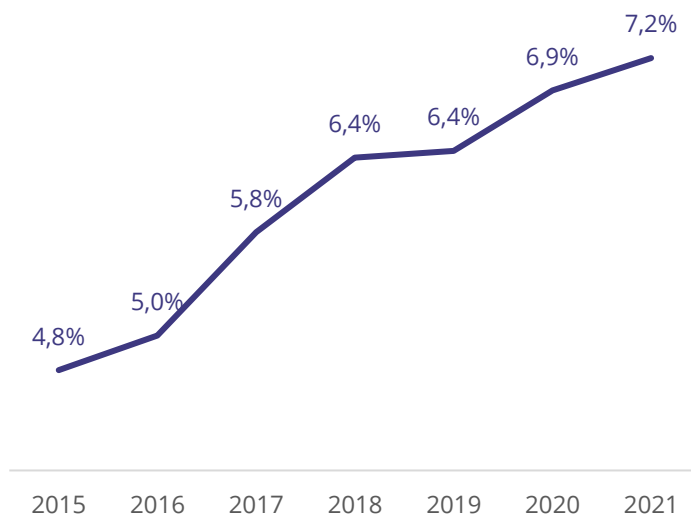


Taux de répondants : 58,7%

Temps de travail

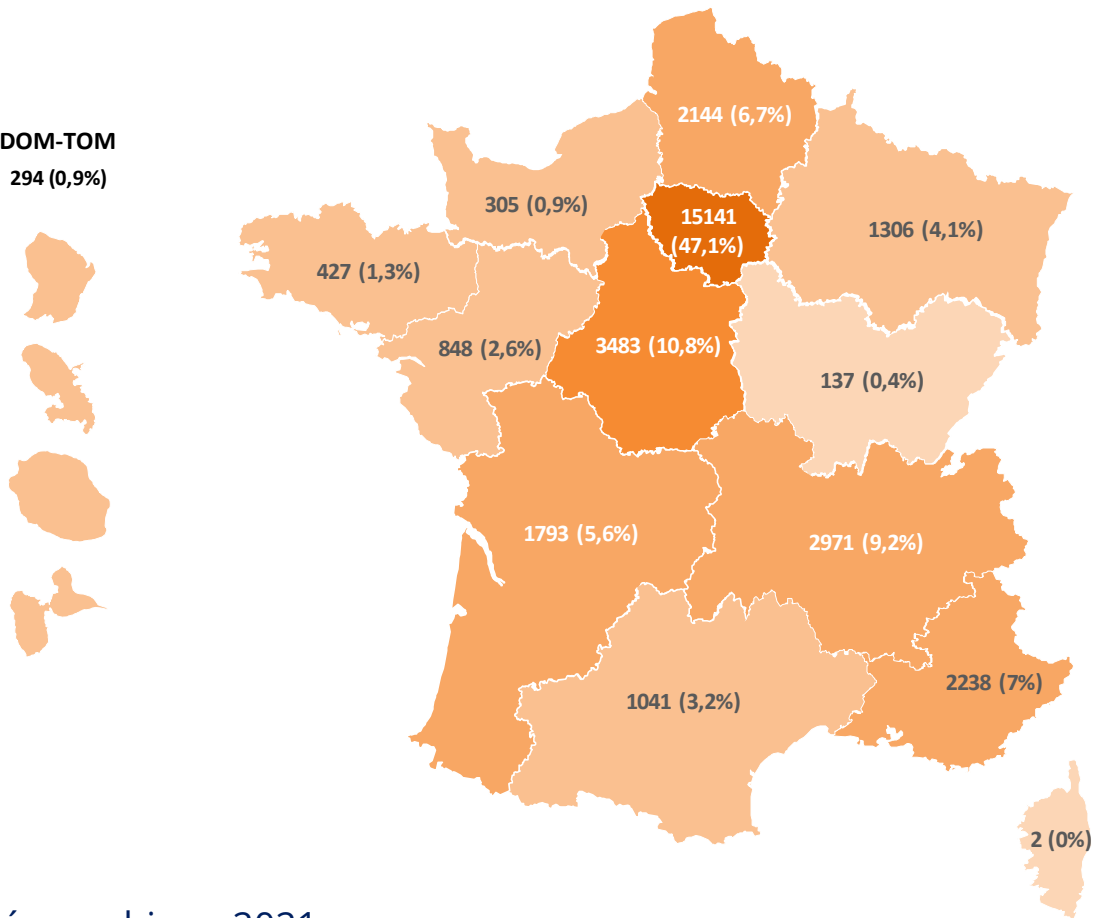


Travailleurs en situation de handicap



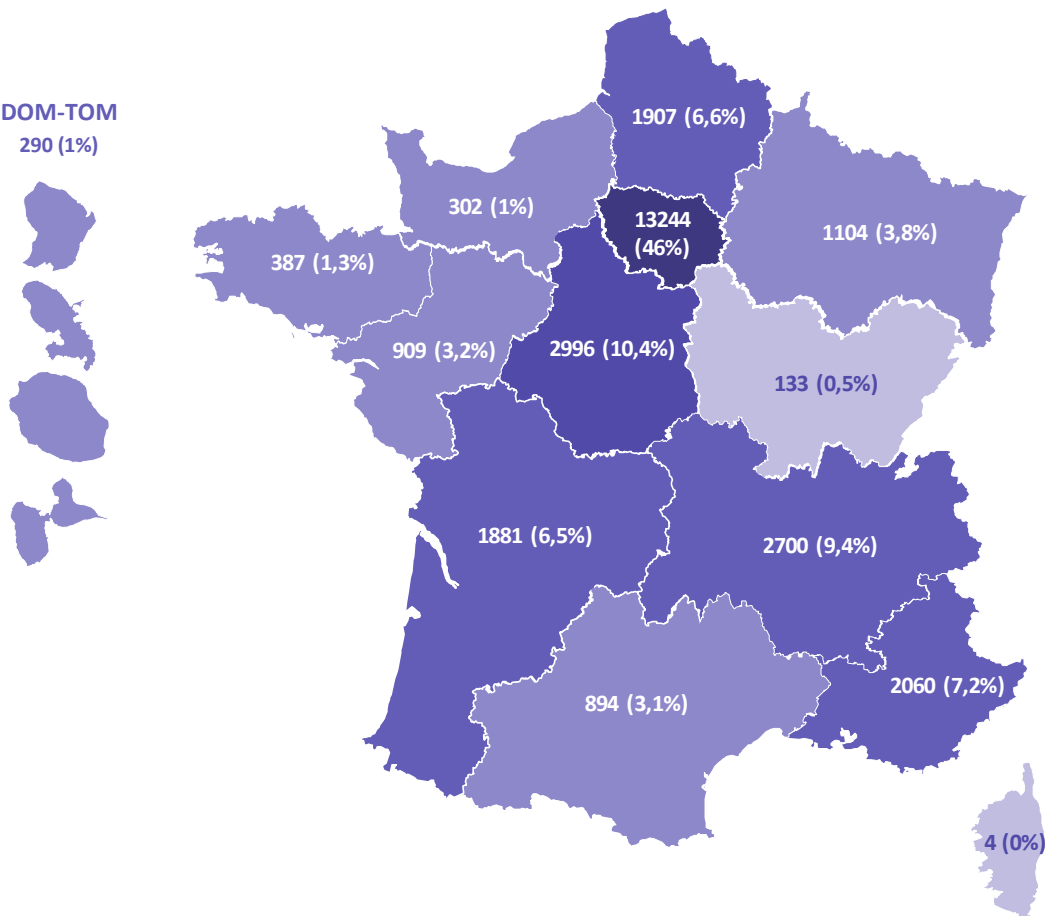
Répartition géographique 2015

DOM-TOM
294 (0,9%)

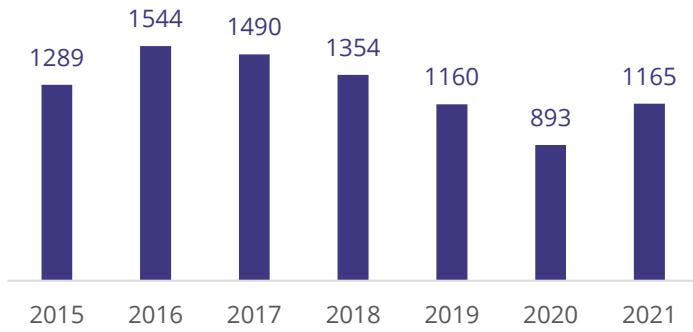


Répartition géographique 2021

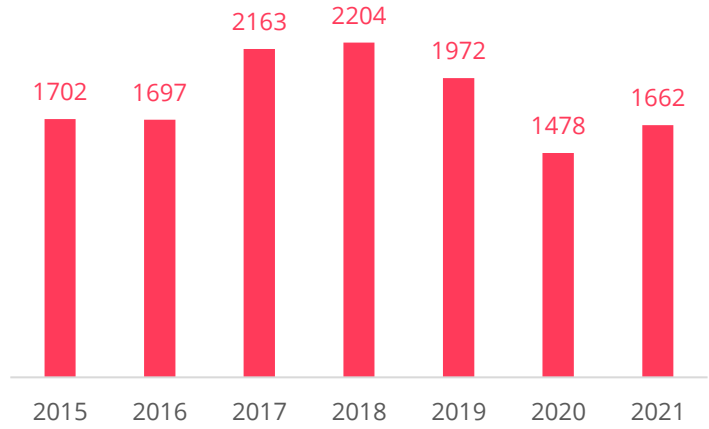
DOM-TOM
290 (1%)



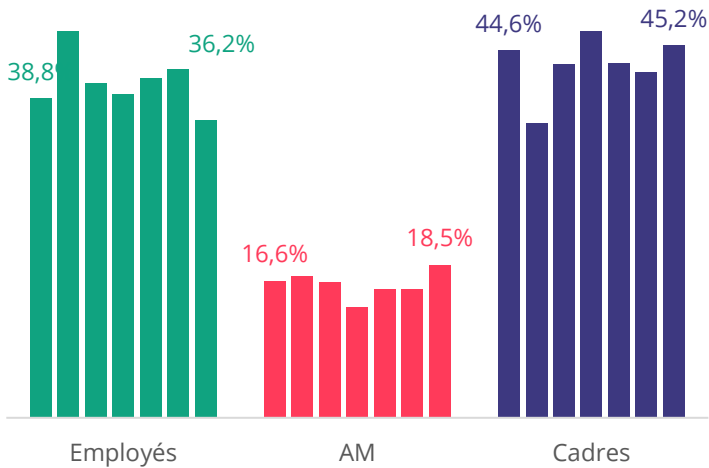
Entrées CDI



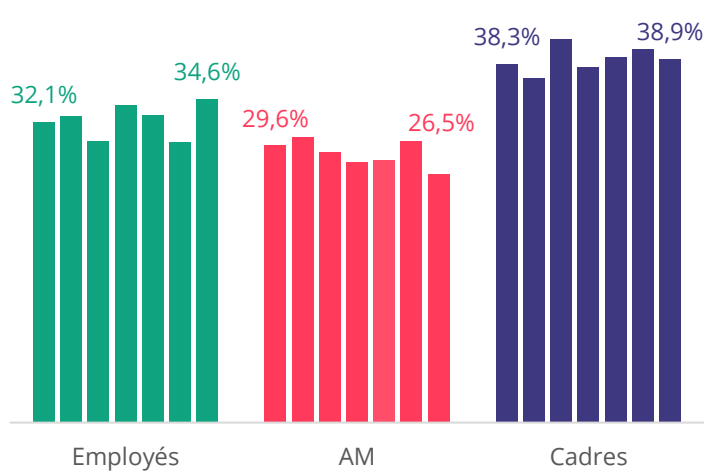
Sorties CDI



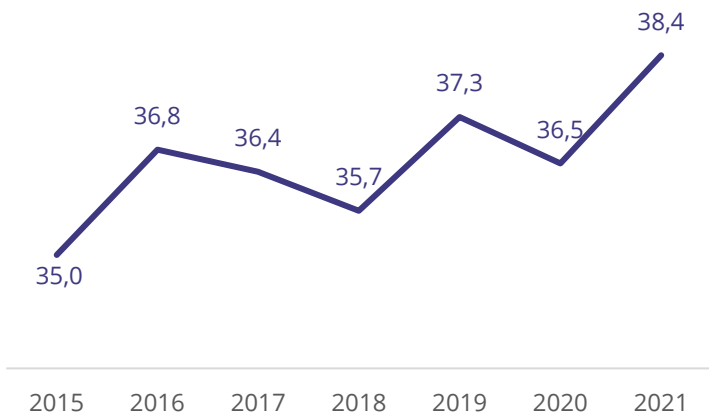
Entrées CDI par catégorie pro.



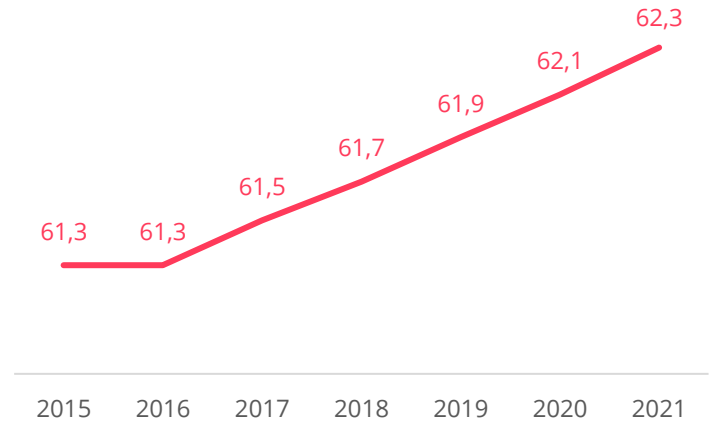
Sorties CDI par catégorie pro.



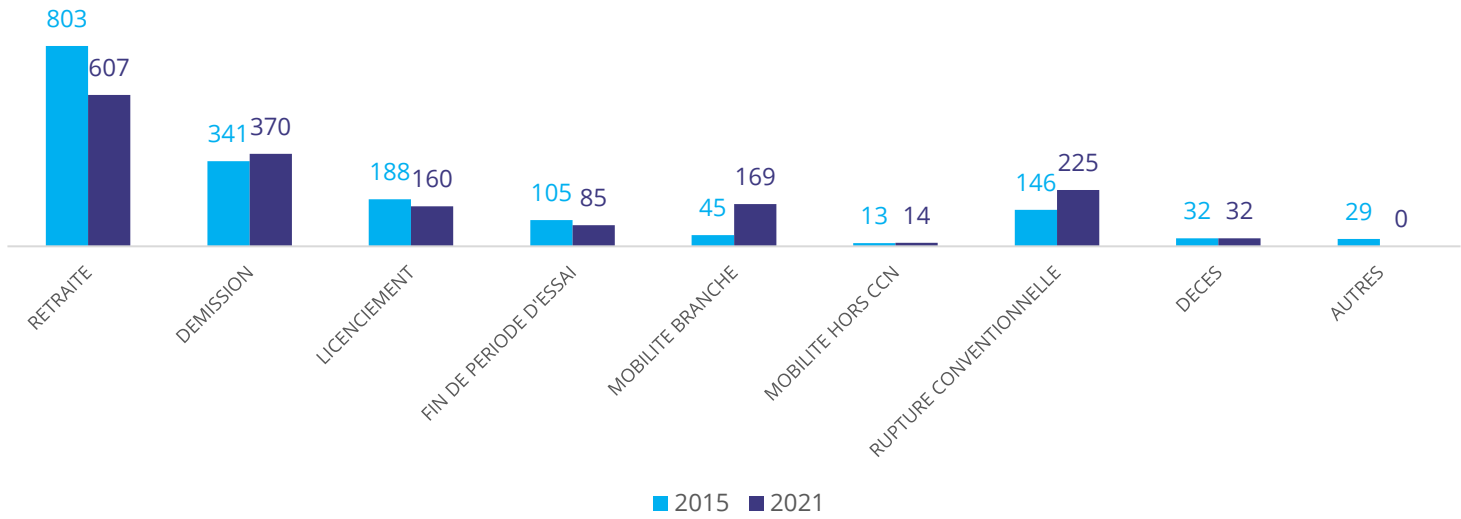
Entrées : âge moyen en CDI



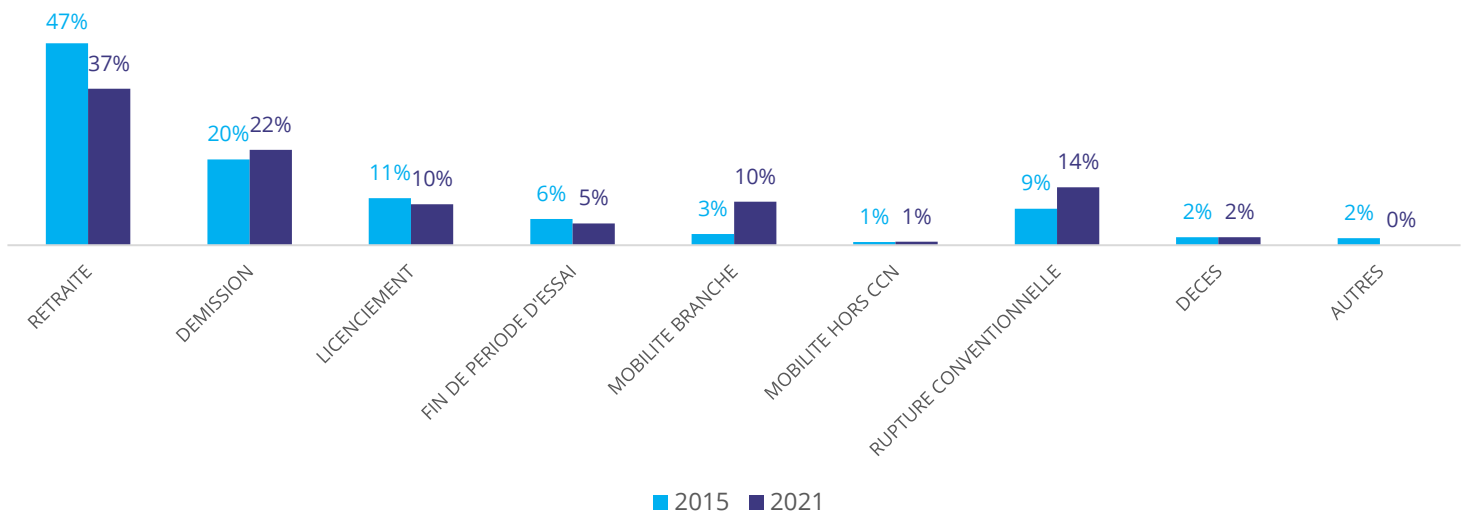
Sorties : âge moyen de départ en retraite



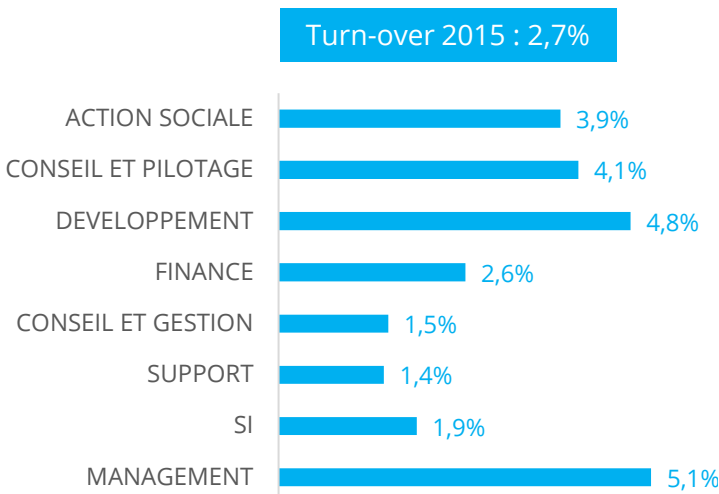
Motifs de départ (CDI) - effectifs



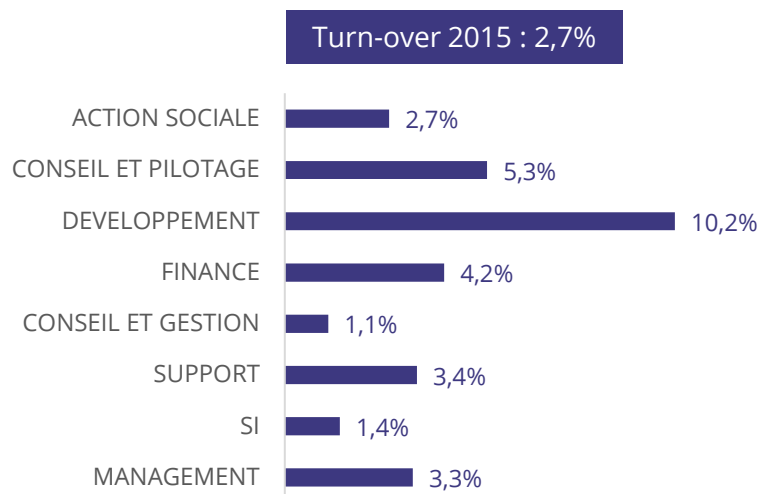
Motifs de départ (CDI) - %



Turn-over 2015 par famille



Turn-over 2021 par famille



METIERS



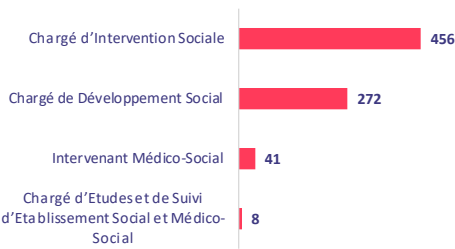


ACTION SOCIALE

Finalités

Participer au renforcement du lien social et au développement d'offres de service au plus proche des populations

Top 5 des métiers par effectif

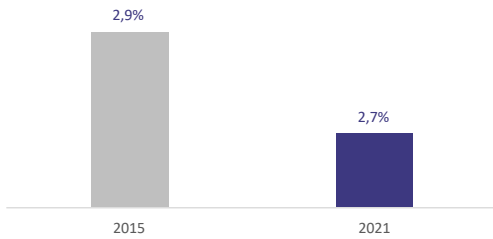


Effectifs de la famille

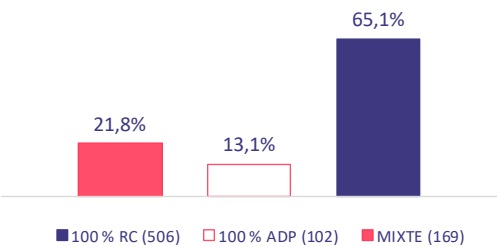
777

2,7%

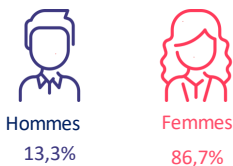
Evolution des effectifs 2015/2021



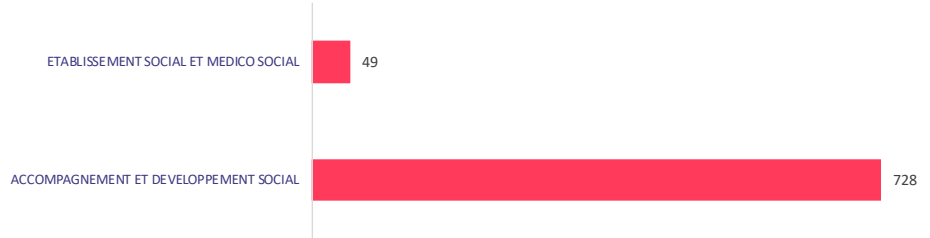
Domaines d'activité



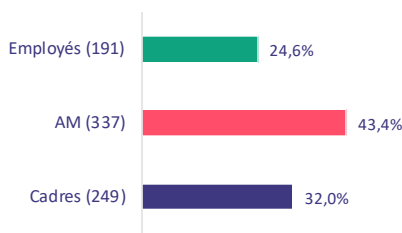
Genre



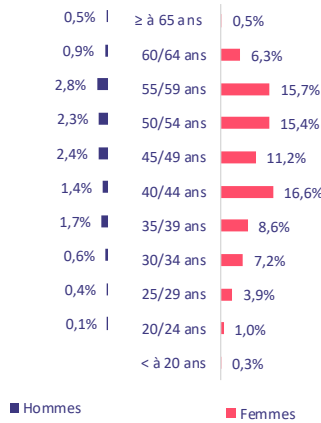
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



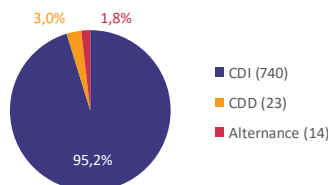
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille #VALEUR!
Branche 44,5 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CD



Eff. 32
% Entrées 2,7%

Sorties CD



Eff. 75
% Sorties 4,5%

Turn Over

Famille 2,7%
Branche 3,1%

Âge moyen de recrutement CDI 43 ans

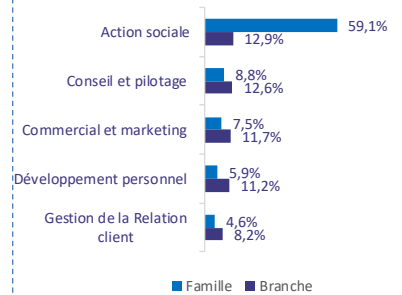
Âge moyen départ en retraite 61,8 ans

Formation professionnelle



	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	84,4%	22,5
Branche	86,5%	21,5

Domaine de formation (top 5) en heures de formation



596 Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



14 Formations certifiantes



28% Heures de formation Branche

GPS 9%
CFEM 19%

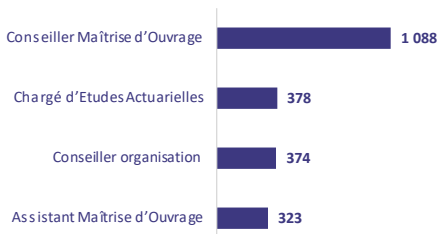


CONSEIL ET PILOTAGE

Finalités

Garantir la conformité, rechercher l'efficacité, piloter les ressources tout en améliorant la qualité du service rendu

Top 5 des métiers par effectif

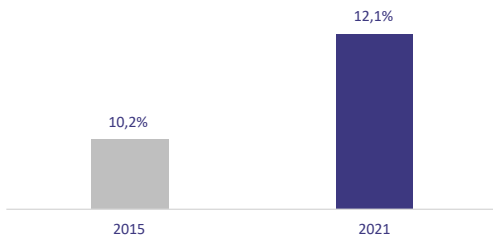


Effectifs de la famille

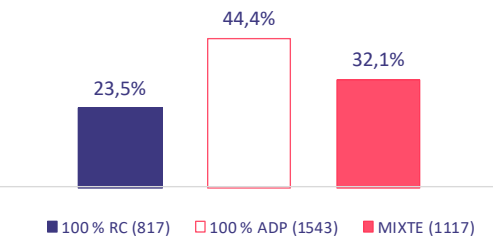
3477

12,1%

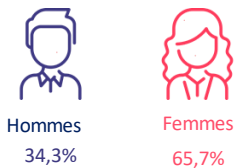
Evolution des effectifs 2015/2021



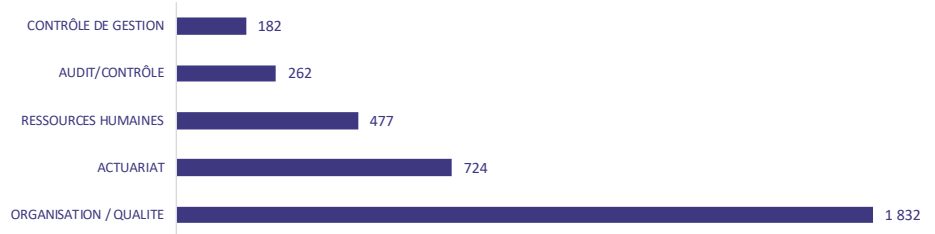
Domaines d'activité



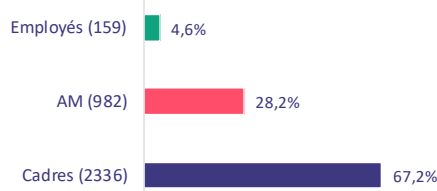
Genre



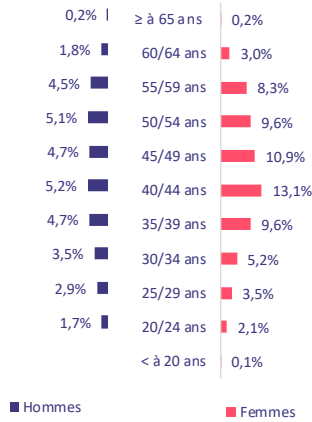
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



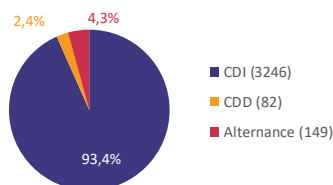
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44 ans | Branche 44,5 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CD



Eff. 254 | % Entrées 21,8%

Sorties CD



Eff. 247 | % Sorties 14,9%

Turn Over

Famille 4,0% | Branche 3,1%

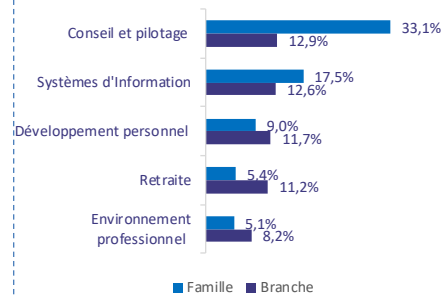
Âge moyen de recrutement CDI 36,9 ans

Âge moyen départ en retraite 62,2 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	80,0%	18,9
Branche	86,5%	21,5

Domaine de formation (top 5) en heures de formation



2 471 Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel

137 Formations certifiantes

22% Heures de formation Branche

GPS 17% + CFEM 6%

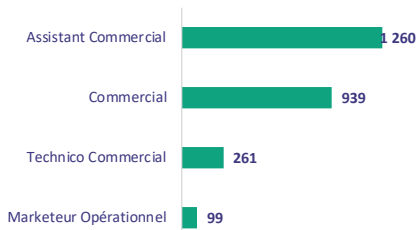


DEVELOPPEMENT

Finalités

Contribuer à la prospection, la promotion et la vente des produits et services et fidéliser la clientèle

Top 5 des métiers par effectif

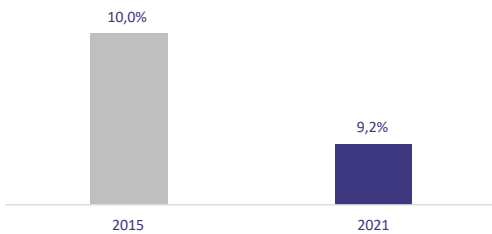


Effectifs de la famille

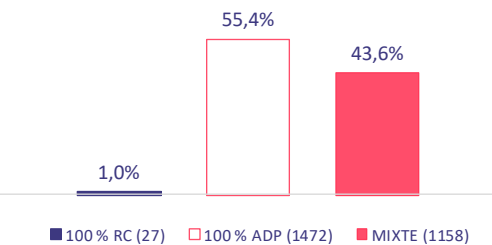
2657

9,2%

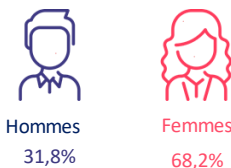
Evolution des effectifs 2015/2021



Domaines d'activité



Genre



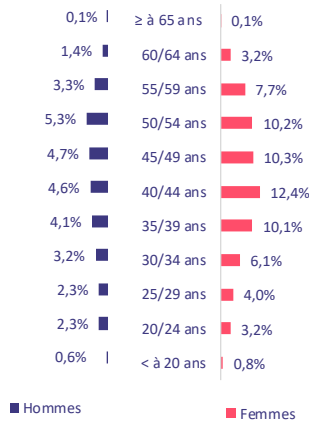
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



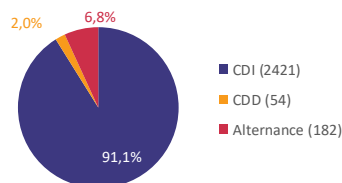
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 42,8 ans | Branche 44,5 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CD



Eff. 172 | % Entrées 14,8%

Sorties CD



Eff. 350 | % Sorties 21,1%

Turn Over

Famille 10,2% | Branche 3,1%

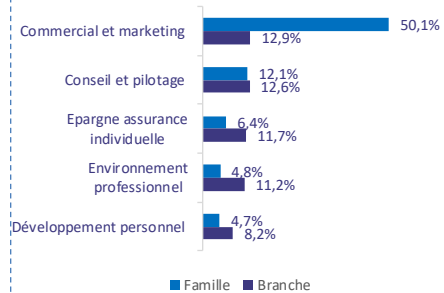
Âge moyen de recrutement CDI 36,2 ans

Âge moyen départ en retraite 62,1 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	100,0%	24,1
Branche	86,5%	21,5

Domaine de formation (top 5) en heures de formation



2 623 Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel

123 Formations certifiantes

43% Heures de formation Branche

GPS 42% + CFEM 1%

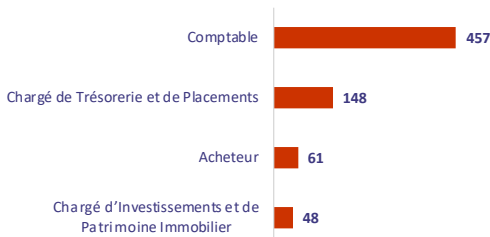


FINANCE

Finalités

Gérer le portefeuille de mon entreprise : comptabilité, achats, placements financiers, patrimoine immobilier...

Top 5 des métiers par effectif

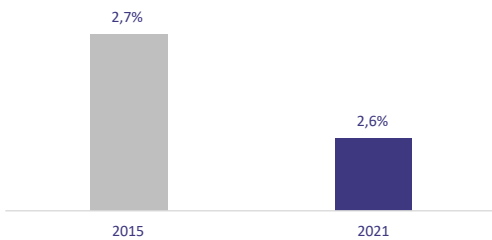


Effectifs de la famille

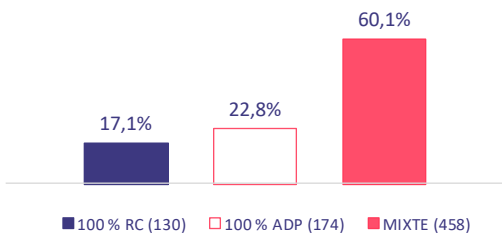
762

2,6%

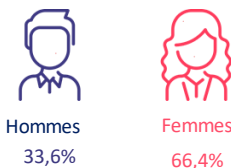
Evolution des effectifs 2015/2021



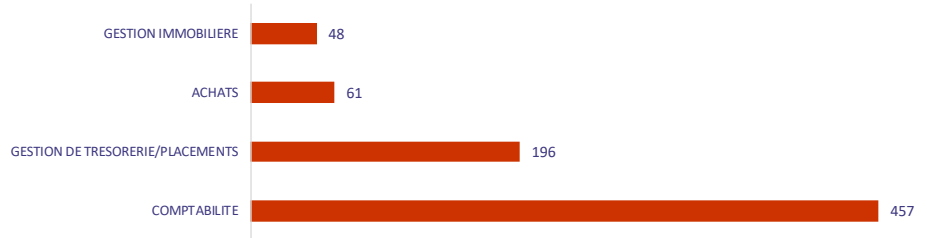
Domaines d'activité



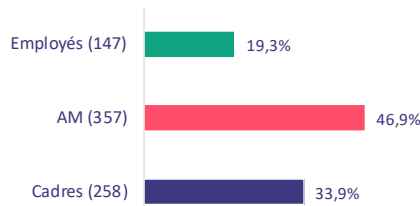
Genre



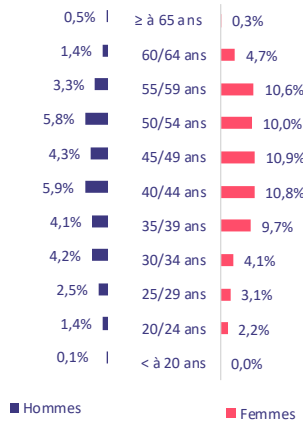
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



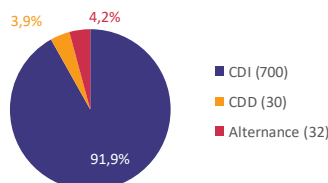
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44,7 ans | Branche 44,5 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CD



Eff. 41 | % Entrées 3,5%

Sorties CD



Eff. 45 | % Sorties 2,7%

Turn Over

Famille 4,2% | Branche 3,1%

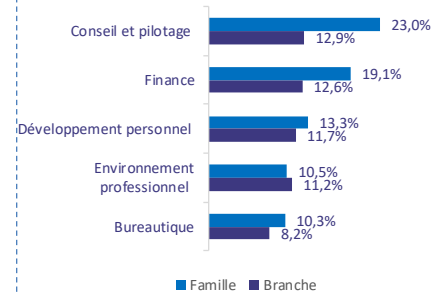
Âge moyen de recrutement CDI 38,1 ans

Âge moyen départ en retraite 61,5 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	67,7%	13,7
Branche	86,5%	21,5

Domaine de formation (top 5) en heures de formation



454 Salariés formés ayant suivi au moins une **formation en distanciel**

45 Formations **certifiantes**

22% Heures de **formation Branche**

GPS + CFEM 20% + 2%

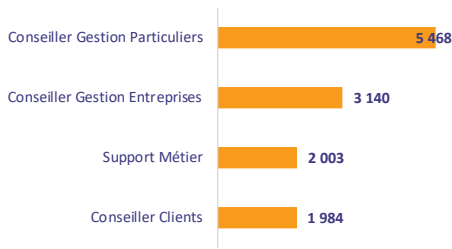


CONSEIL ET GESTION

Finalités

Garantir l'accès à l'information, aux droits et aux prestations de retraite complémentaire et d'assurance de personnes

Top 5 des métiers par effectif

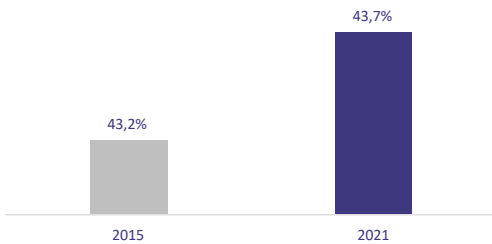


Effectifs de la famille

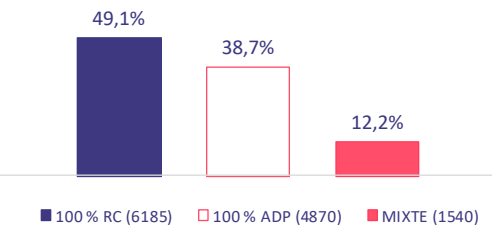
12595

43,7%

Evolution des effectifs 2015/2021



Domaines d'activité



Genre

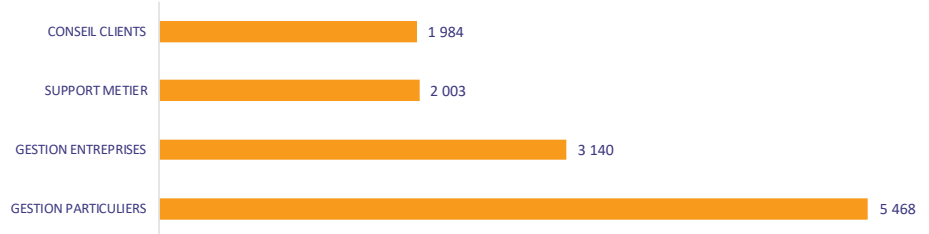


Hommes
18%

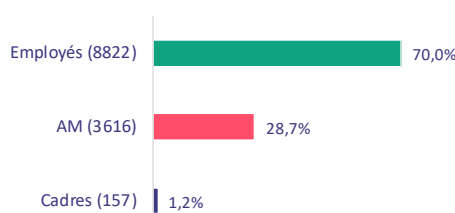


Femmes
82%

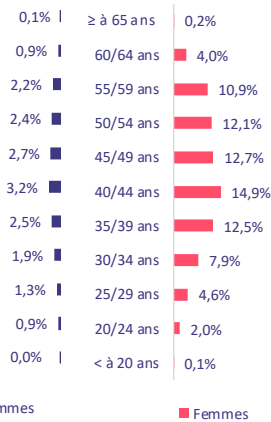
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



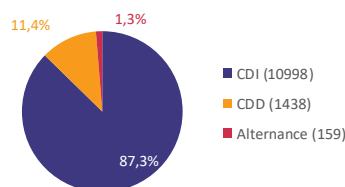
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44 ans | Branche 44,5 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CD



Eff. 366 | % Entrées 31,4%

Sorties CD



Eff. 452 | % Sorties 27,2%

Turn Over

Famille 1,5% | Branche 3,1%

Âge moyen de recrutement CDI 37 ans

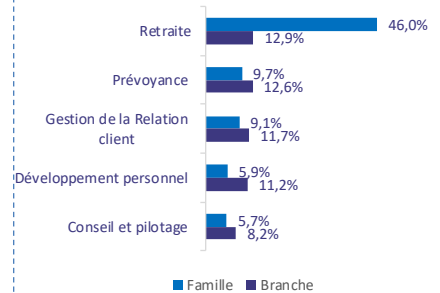
Âge moyen départ en retraite 61,8 ans

Formation professionnelle



	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	90,4%	20,5
Branche	86,5%	21,5

Domaine de formation (top 5) en heures de formation



10 498 Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



179 Formations certifiantes



74% Heures de formation Branche

GPS + CFEM
61% + 13%

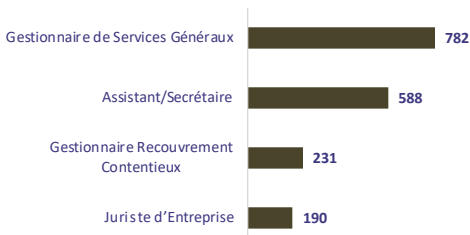


SUPPORT

Finalités

Assurer le bon fonctionnement de l'entreprise dans différents domaines : communication, logistique, juridique...

Top 5 des métiers par effectif

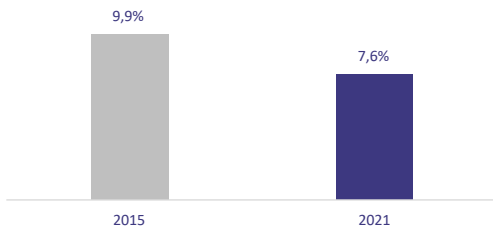


Effectifs de la famille

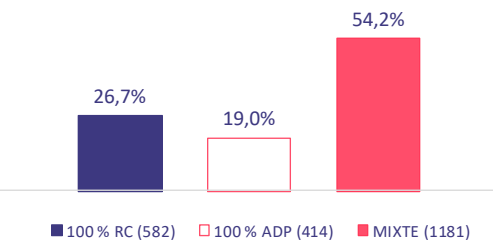
2177

7,6%

Evolution des effectifs 2015/2021



Domaines d'activité



Genre

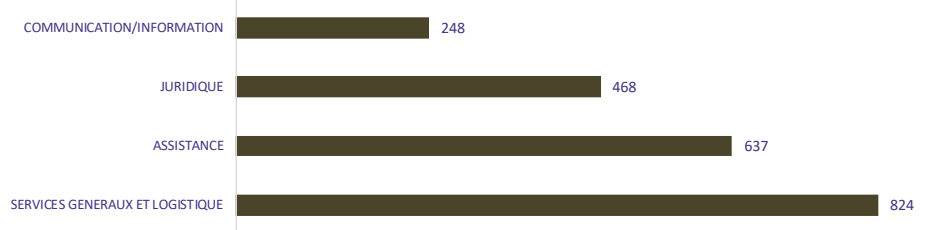


Hommes
30,6%

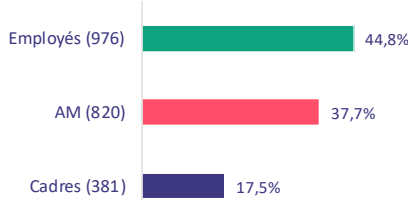


Femmes
69,4%

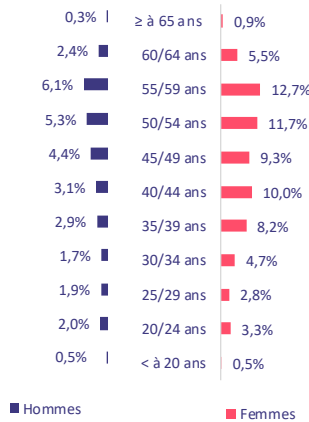
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



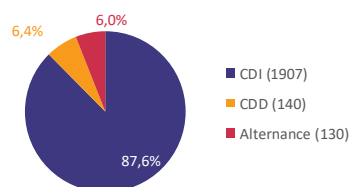
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 45,9 ans | Branche 44,5 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CD



Eff. 72 | % Entrées 6,2%

Sorties CD



Eff. 160 | % Sorties 9,6%

Turn Over

Famille 3,4% | Branche 3,1%

Âge moyen de recrutement CDI 37,8 ans

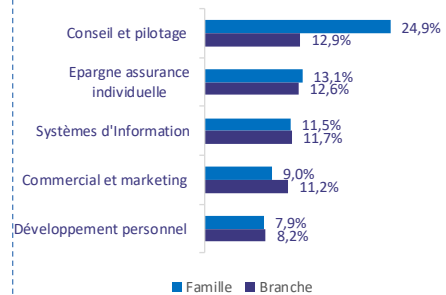
Âge moyen départ en retraite 62,1 ans

Formation professionnelle



	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	73,0%	22,9
Branche	86,5%	21,5

Domaine de formation (top 5) en heures de formation



1 403 Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



51 Formations certifiantes



15% Heures de formation Branche

GPS 12% + CFEM 3%

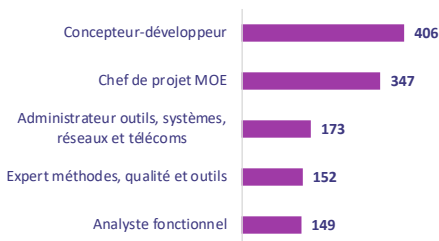


SYSTEMES D'INFORMATION

Finalités

Les métiers SI assurent le bon fonctionnement du système informatique dans son ensemble tant pour le public que pour les collaborateurs internes de l'entreprise

Top 5 des métiers par effectif



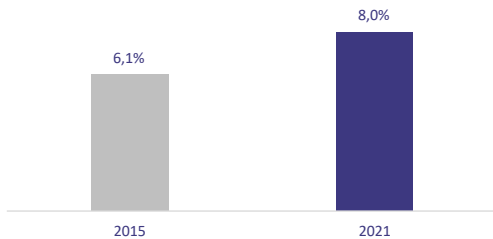
Effectifs de la famille

2311

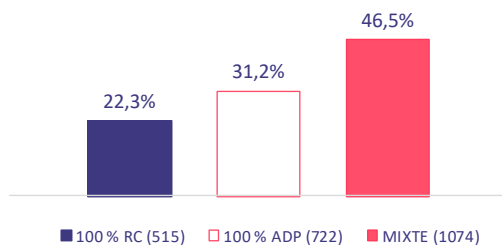


8%

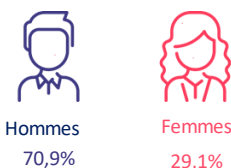
Evolution des effectifs 2015/2021



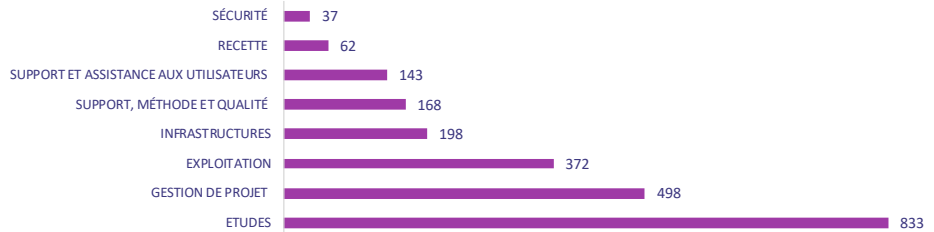
Domaines d'activité



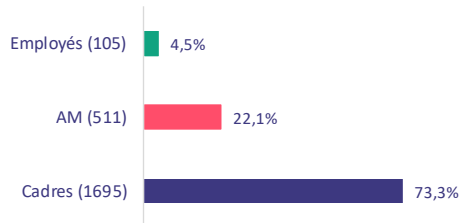
Genre



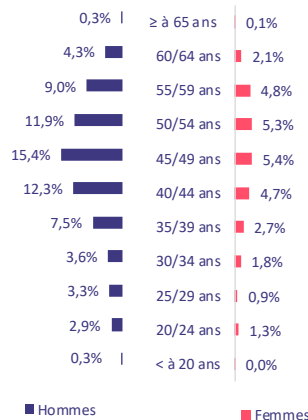
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



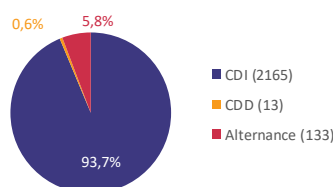
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 45,6 ans | Branche 44,5 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CD



Eff. 85 | % Entrées 7,3%

Sorties CD



Eff. 89 | % Sorties 5,4%

Turn Over

Famille 1,4% | Branche 3,1%

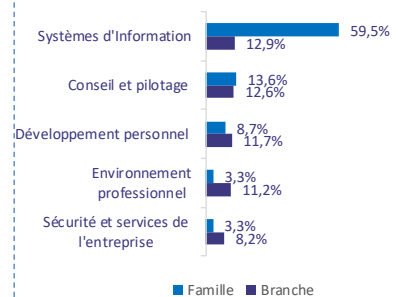
Âge moyen de recrutement CDI 35,9 ans

Âge moyen départ en retraite 62,4 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	72,6%	23,4
Branche	86,5%	21,5

Domaine de formation (top 5) en heures de formation



1 413 Salariés formés ayant suivi au moins une **formation en distanciel**

173 Formations **certifiantes**

13% Heures de **formation Branche**

GPS 9% + CFEM 4%

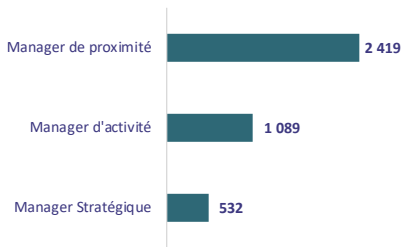


MANAGEMENT

Finalités

Piloter les objectifs d'une équipe, développer les talents et porter/faciliter les changements

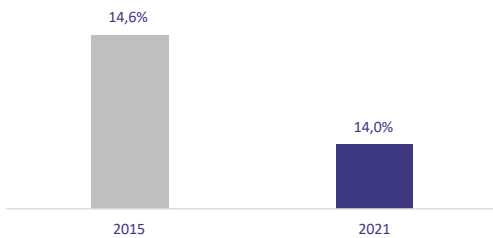
Top 5 des métiers par effectif



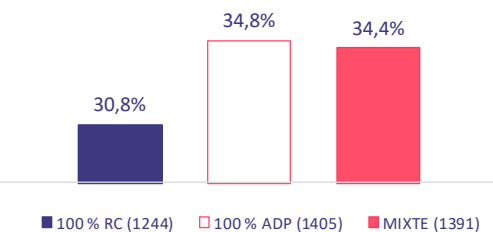
Effectifs de la famille



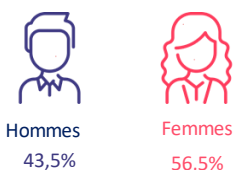
Evolution des effectifs 2015/2021



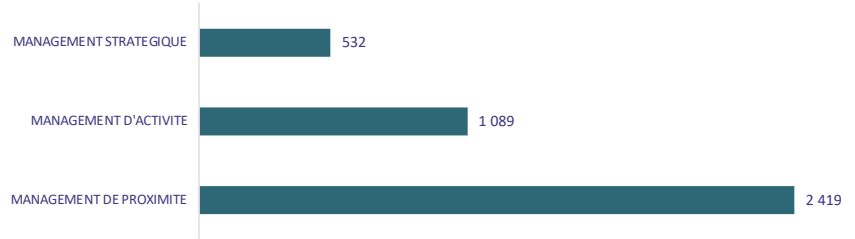
Domaines d'activité



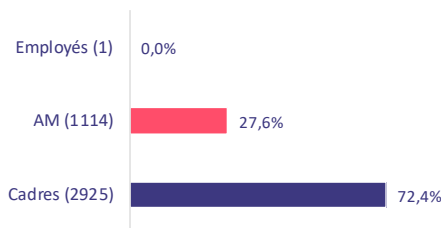
Genre



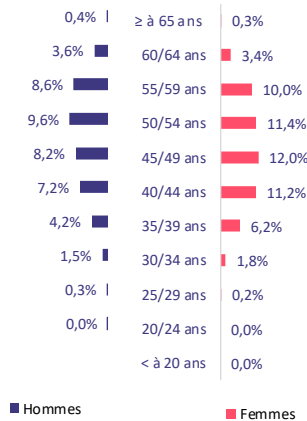
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



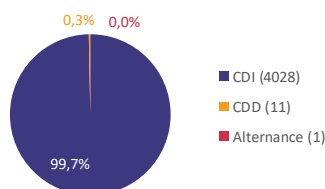
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 48,6 ans | Branche 44,5 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 138 | % Entrées 11,8%

Sorties CDI



Eff. 244 | % Sorties 14,7%

Turn Over

Famille 3,3% | Branche 3,1%

Âge moyen de recrutement CDI 43,5 ans

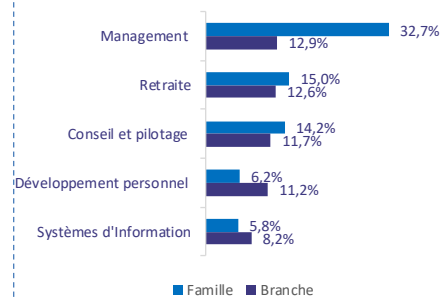
Âge moyen départ en retraite 62,7 ans

Formation professionnelle



	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	87,9%	24,0
Branche	86,5%	21,5

Domaine de formation (top 5) en heures de formation



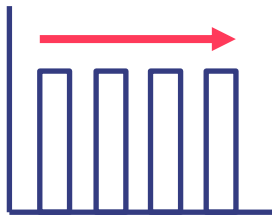
3 325 Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel

248 Formations certifiantes

42% Heures de formation Branche

GPS 33% + CFEM 9%

PANEL REPONDANTS



Constant
de 2015 à 2021

EFFECTIFS 2021

28 811

EFFECTIFS 2015

32 130

CONTRATS 2021

91%

Salariés en CDI

6%

en CDD

3%

en alternance

STRUCTURES EMPLOYEURS

22



11 Groupes paritaires
de protection sociale

4 Caisses d'outre-mer

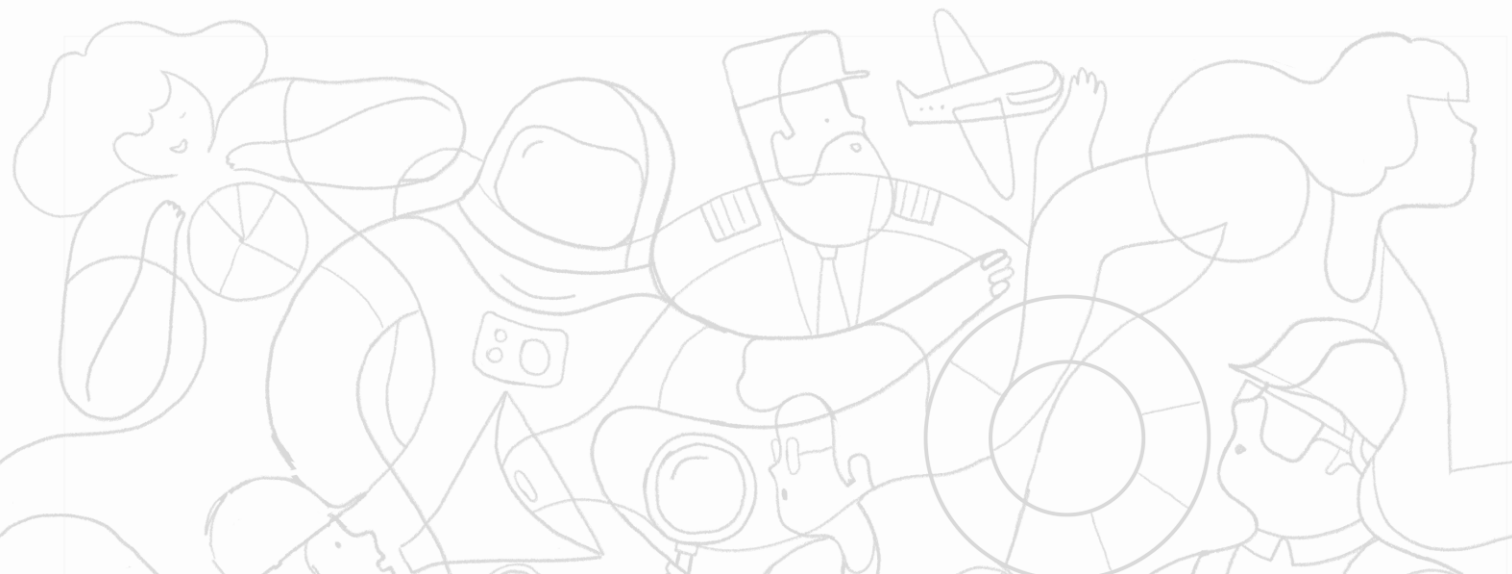
5 Institutions de
Prévoyance

2 Autres structures

TAUX REPONSE

98%

des salariés de
la branche



AG2R La Mondiale

AGIRC-ARRCO

AGRICA

APGIS

APICIL

AUDIENS

B2V

BTPR

CAPSSA

CGRR

CRC

CTIP

IRCEM

IRCOM

IRP AUTO

KERIALIS

KLESIA

LOURMEL

MALAKOFF HUMANIS

OCIRP

PROBTP

UNIPREVOYANCE

Magalie BLOURD

Morgane HUREL

Thomas FRUCHART

Bryann DREANO

Tristan AUGEREAU

Sindy MERRIEN

Jean-Marc CHARQUET

Jeanne LEMNOS

Robert LEBRUN

Cédrick COMBET

Keren GRONDIN

Claudia MELICINE

Maria-Carmen DOS SANTOS

Jeff CRESSON

Corinne ROCHE

Corinne PLUMELLE

Florence GUTENBERG

Sandrine GRZELAK

Jean-Michel CLAUSSE

Alice BOURGOIN

Syndie PEREIRA-NIETO

Jean-Michel CLAUSSE

Anna CASTEX



**ENCORE UN GRAND MERCI
À TOUS CEUX QUI ONT PARTICIPÉ !**