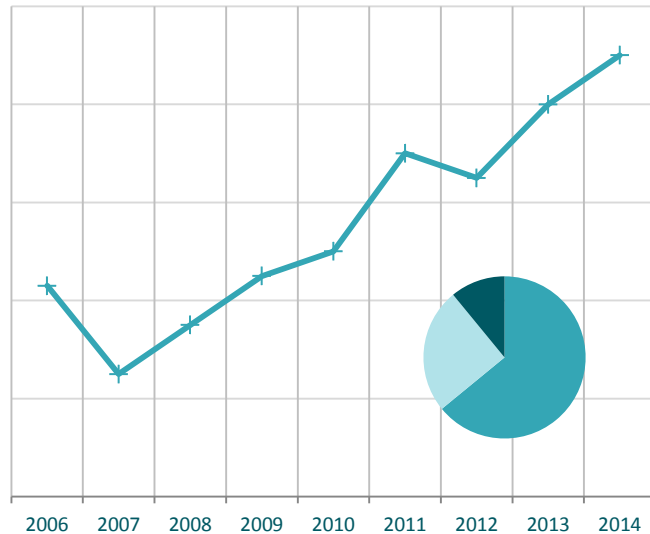


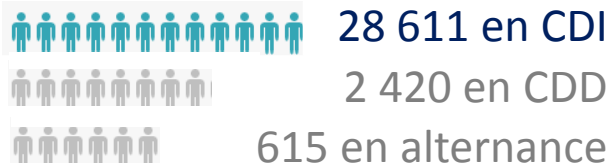
CHAPITRE 1 Grandes tendances



Ce premier chapitre présente des éléments d'analyse sur l'évolution dynamique des effectifs sur la période 2009-2015.

Données : Effectifs en CDI (à l'exception des données relatives à l'alternance, aux CDD et aux intérimaires).

Périmètre : 22 « structures-employeurs » ayant participé depuis 2006 à la réalisation du Profil de branche (voir liste page 68).



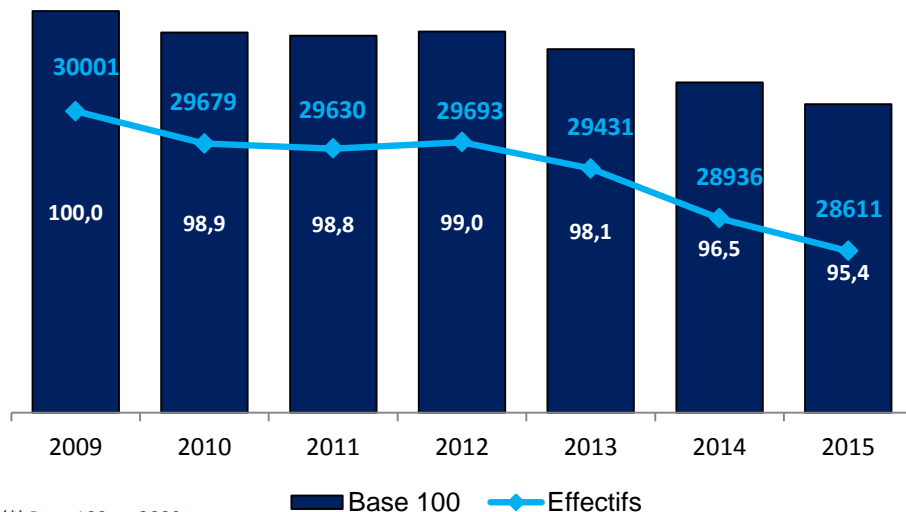


Population branche en CDI

	2006		2009		2012		2013		2014		2015		Evo 06-15 (%)
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	
Effectifs	29 427	(-)	30 001	(-)	29 693	(-)	29 431	(-)	28 936	(-)	28 611	(-)	↘
Equivalent Temps Plein	27 827	94,6%	28 462	94,9%	28 008	94,3%	27 826	94,5%	27 402	94,7%	27 006	94,4%	↘
Hommes	8 163	27,7%	8 480	28,3%	8 408	28,3%	8 416	28,6%	8 390	29,0%	8 373	29,3%	↗
Femmes	21 264	72,3%	21 521	71,7%	21 285	71,7%	21 015	71,4%	20 546	71,0%	20 238	70,7%	↘
Employés	14 653	49,8%	13 395	44,6%	12 812	43,1%	12 493	42,4%	11 868	41,0%	11 462	40,1%	↘
Agents de maîtrise	7 776	26,4%	8 688	29,0%	8 777	29,6%	8 774	29,8%	8 797	30,4%	8 753	30,6%	↗
Cadres	6 998	23,8%	7 918	26,4%	8 104	27,3%	8 164	27,7%	8 271	28,6%	8 396	29,3%	↗
Moins de 30 ans	4 234	14,4%	3 674	12,2%	2 363	8,0%	2 150	7,3%	1 880	6,5%	1 732	6,1%	↘
30/44 ans	12 024	40,9%	12 880	42,9%	13 378	45,1%	13 328	45,3%	13 087	45,2%	12 914	45,1%	↗
45 ans et plus	13 169	44,8%	13 447	44,8%	13 952	47,0%	13 953	47,4%	13 969	48,3%	13 965	48,8%	↗
dont 55 ans et plus	4 293	14,6%	4 872	16,2%	5 703	19,2%	5 705	19,4%	5 695	19,7%	5 548	19,4%	↗
Âge moyen	42,8 ans	(-)	43,2 ans	(-)	44,1 ans	(-)	44,3 ans	(-)	44,6 ans	(-)	44,8 ans	(-)	↗
Ancienneté moyenne	16,2 ans	(-)	16,3 ans	(-)	16,8 ans	(-)	16,7 ans	(-)	16,9 ans	(-)	16,9 ans	(-)	↗
Action Sociale (*)			957	3,2%	945	3,2%	923	3,1%	907	3,1%	872	3,0%	↘
Conseil et Pilotage (*)			2 752	9,2%	2 975	10,0%	2 942	10,0%	3 036	10,5%	3 070	10,7%	↗
Développement (*)			3 511	11,7%	3 580	12,1%	3 603	12,2%	3 516	12,2%	2 840	9,9%	↘
Finance (*)			853	2,8%	842	2,8%	847	2,9%	853	2,9%	787	2,8%	=
Conseil et Gestion (*)			11 878	39,6%	11 540	38,9%	11 401	38,7%	11 121	38,4%	11 747	41,1%	↗
Support (*)			3 361	11,2%	3 141	10,6%	3 011	10,2%	2 858	9,9%	2 737	9,6%	↘
Systèmes d'information (*)			1 949	6,5%	1 917	6,5%	1 983	6,7%	1 932	6,7%	1 895	6,6%	↗
Management (*)			4 596	15,3%	4 712	15,9%	4 688	15,9%	4 647	16,1%	4 586	16,0%	↗
(*) Mise à jour de la nouvelle nomenclature des métiers du Conseil et Gestion													
Entrées	2 356	(-)	1 323	(-)	1 245	(-)	1 225	(-)	1 119	(-)	1 212	(-)	↘
Sorties	1 374	(-)	1 397	(-)	1 468	(-)	1 457	(-)	1 804	(-)	1 664	(-)	↗

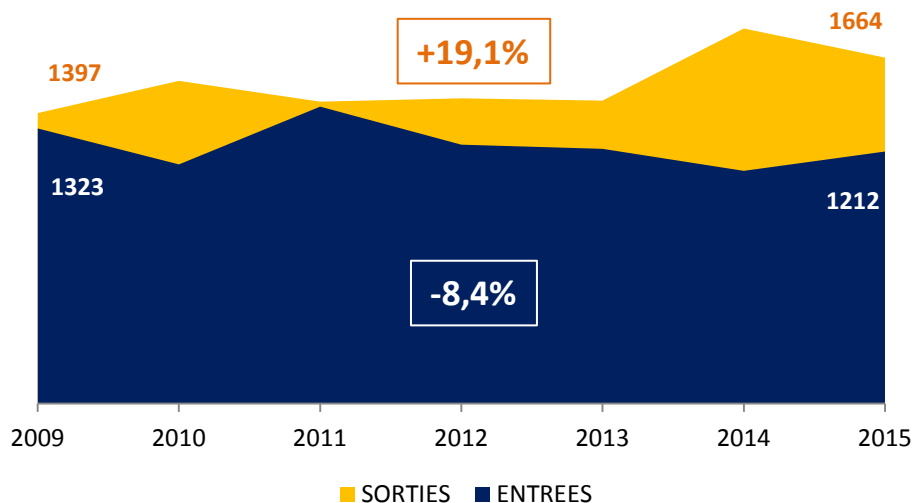


Effectifs en CDI - Retraite complémentaire et Prévoyance (*) :



(*) Base 100 en 2009

Entrées et sorties de personnel en CDI :



L'effectif salarié en CDI de la branche de la Retraite complémentaire et Prévoyance s'établit à 28 611 personnes au 31 décembre 2015 soit une diminution de 4,6% depuis 2009. Ce mouvement d'érosion de l'emploi en CDI s'est accéléré à partir de 2012 (-3,6%). Entre 2014 et 2015, un recul de 1,1% est enregistré.

Face aux nombreuses transformations⁽¹⁾ que connaît notre secteur professionnel et aux obligations de réduction des coûts de gestion, les GPS ont mis progressivement en œuvre une gestion structurelle de l'emploi prenant appui sur leurs ressources internes en s'efforçant de renforcer la professionnalisation et en valorisant, en accompagnant et en sécurisant la mobilité professionnelle.

Cette diminution s'explique également par l'augmentation croissante des départs en retraite passant de 600 salariés en 2009 à plus de 800 en 2015 soit une augmentation de 30,5%. Ces départs en retraite concernent principalement les métiers du Conseil et Gestion (43%), du Management (17%) et du Support (13%).

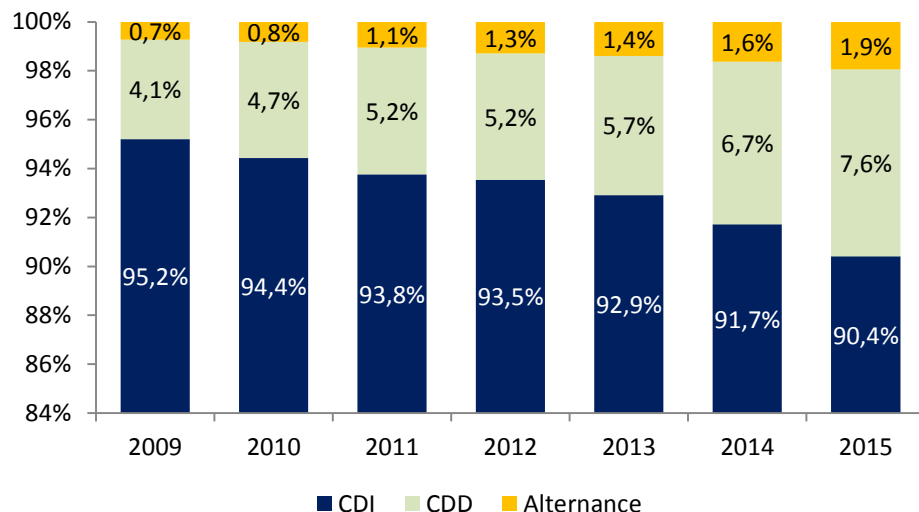
Dernier facteur explicatif de ce phénomène, la politique de recrutement à faible volumétrie d'emploi déployée au sein des GPS et principalement fondée sur :

- l'acquisition d'expertises nouvelles notamment dans le domaine du Conseil et Pilotage : Conseiller organisation, Conseiller Maîtrise d'Ouvrage, Chargé d'Etudes Actuarielles,
- le renforcement de la force commerciale et de la relation client : Assistant Commercial et Conseiller Clients,
- le renouvellement managérial face aux départs en retraite,

(1) Pour plus d'information sur les facteurs de transformations, voir le Profil prospectif des métiers de la Gestion et l'étude d'éclairage technique sur les mobilités professionnelles au sein des GPS : <http://obsmetiers.rcp-pro.fr/>



Effectifs par contrat de travail :



Parallèlement à la diminution de l'effectif en CDI, la part des salariés en CDD est en constante augmentation depuis 2009 passant de 1 284 en 2009 à 2 420 en 2015 (+ 88,5%).

73,5% d'entre eux font partie de la famille Conseil et Gestion : la moitié d'entre eux exerçant le métier de Conseiller Gestion Particuliers (47%) et notons une surreprésentation du Conseiller Gestion Entreprises (39% contre 27% en CDI) liée notamment à la mise en œuvre de DSN et de la mensualisation des cotisations ⁽²⁾.

La famille Support représentent 11% des CDD avec notamment des salariés dans le métier de Gestionnaire de Services Généraux (37%) et constatons également une forte surreprésentation des Gestionnaires Recouvrement Contentieux (34% contre 17% en CDI) relative à la mise en place de l'industrialisation des processus de recouvrement.

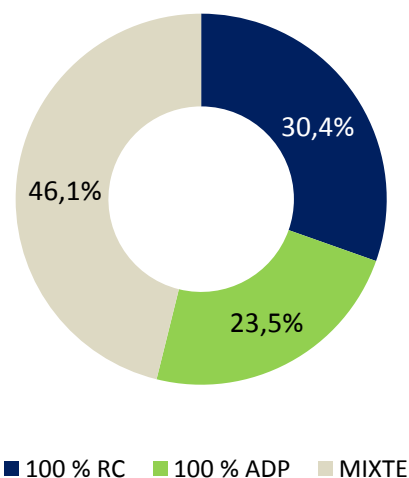
Dernier élément à prendre en compte, en lien avec la généralisation de la complémentaire santé (Accord ANI) et la substitution des clauses de désignation par des clauses de recommandation dans les accords de branche, les GPS renforcent leur force commerciale. Les métiers du Développement pèsent pour 6,9% des CDD et concernent très majoritairement les assistants commerciaux (83%).

Rappelons que 25,2% des CDI recrutés en 2015 sont des CDD transformés en CDI.

Enfin, pour la première fois le Profil de Branche présente une répartition des effectifs par domaine d'activité. 30,4% des salariés de notre branche travaillent exclusivement pour la Retraite Complémentaire, 23,5% pour l'Assurance de personnes, 46,1% des salariés travaillent pour partie dans les deux domaines d'activité.

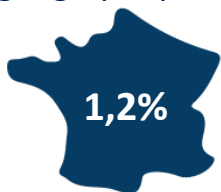
(2) Pour plus d'information voir l'étude d'éclairage des impacts RH de la mise en œuvre de la DSN et de la mensualisation des cotisations sur les activités-compétences de la Gestion entreprises Retraite complémentaire et Assurance de personnes : <http://obsmetiers.rcp-pro.fr/>

Effectifs 2015 par domaine d'activité :





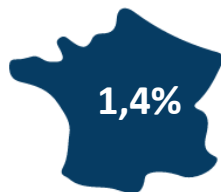
Mobilité géographique 2010 – 2015 :



Taux de mobilité géographique
annuel moyen 2010 – 2014



Mobilités effectuées au sein de la
région Ile-de-France 2010 – 2014



Taux de mobilité géographique
2014 – 2015



Mobilités effectuées au sein de la
région Ile-de-France 2014 – 2015

Dans le prolongement de l'étude d'éclairage technique sur les mobilités professionnelles au sein des GPS réalisée par l'Observatoire des métiers, le Profil de Branche se dote de nouveaux indicateurs sur la mobilité professionnelle.

Du fait de la mise à jour de la nouvelle nomenclature des métiers de la famille Conseil et Gestion qui impacte également la répartition des effectifs de la Famille Développement, l'indicateur relatif à la mobilité professionnelle ne sera pas présenté cette année.

Pour rappel, le taux de mobilité fonctionnelle annuel moyen par sous-famille sur la période 2010 – 2014 est de 5,3%

Cette présentation portera sur les mobilités géographiques réalisées au sein des GPS et en inter-structures au sein de la Branche professionnelle entre 2014 et 2015.

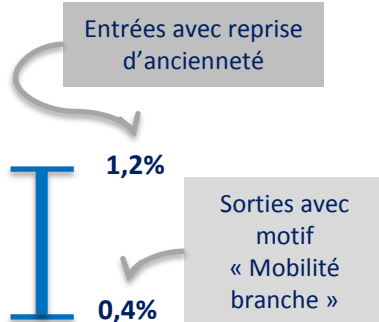
Le taux de mobilité géographique entre 2014 et 2015 est en légère augmentation par rapport à celui constaté lors de l'étude. Il passe de 1,2% à 1,4%.

Entre 2010 et 2014, plus des 2/3 des mobilités s'effectuaient au sein de la région Ile-de-France. Entre 2014 et 2015, elles ne sont plus que 21,9%. Plus d'un quart des mobilités (26,5%) ont lieu entre l'Ile-de-France et les autres régions françaises et 10,3% en sens inverse. Plus de 40% des mobilités ont été réalisées hors Ile-de-France notamment au sein des régions Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne et Rhône-Alpes.

Pour mesurer la mobilité inter-structures au sein des GPS, un nouvel indicateur relatif à l'origine des recrutements a été introduit dans la collecte de données du Profil de Branche.

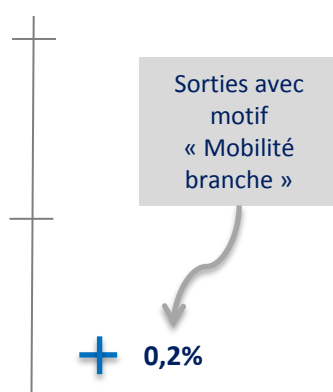
Sur 1 212 collaborateurs recrutés en CDI, 63 ont été déclarés provenant d'un autre GPS soit 5,2% des recrutements et 0,2% des effectifs de la branche.

Mobilité en inter-structures 2014 – 2015 :



2 hypothèses de calcul

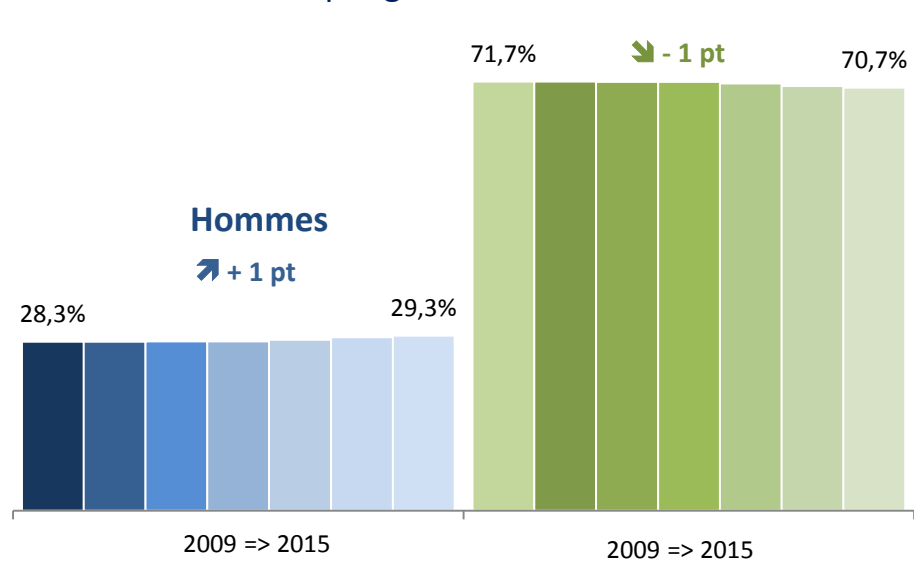
Mobilité en inter-structures
2014



Mobilité en inter-structures
2015



Effectifs 2009 – 2015 par genre :



Le taux de féminisation s'élève à 70,7% en 2015, en légère diminution depuis 2009.

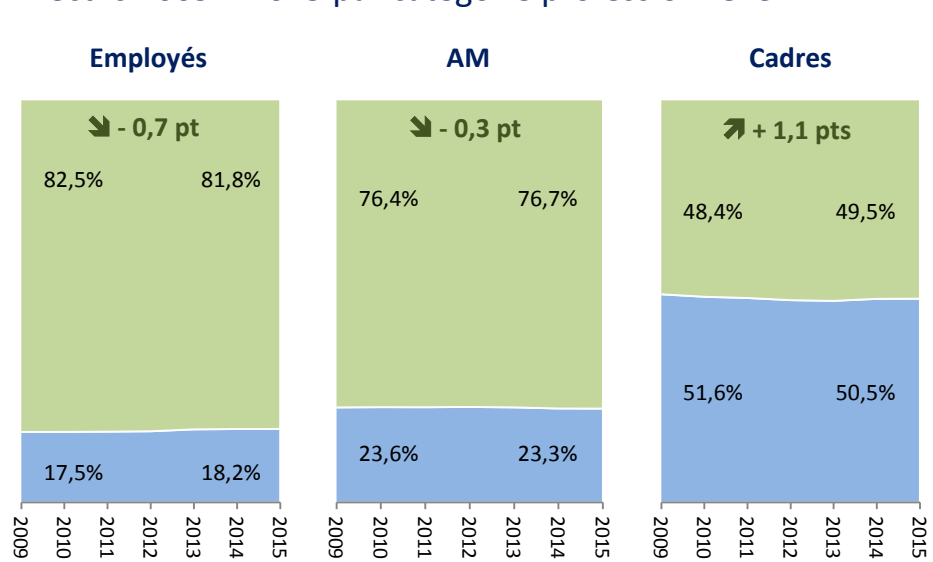
Malgré une diminution ponctuelle en 2014 et 2015 de la part des femmes au sein des cadres (recrutements masculins de commerciaux en 2014 et de managers en 2015), la parité hommes-femmes chez les cadres reste très proche au sein de la branche professionnelle.

Les femmes restent très représentées dans les familles professionnelles de nos « métiers cœurs » : Conseil et Gestion (retraite complémentaire, assurance de personnes) et Action sociale.

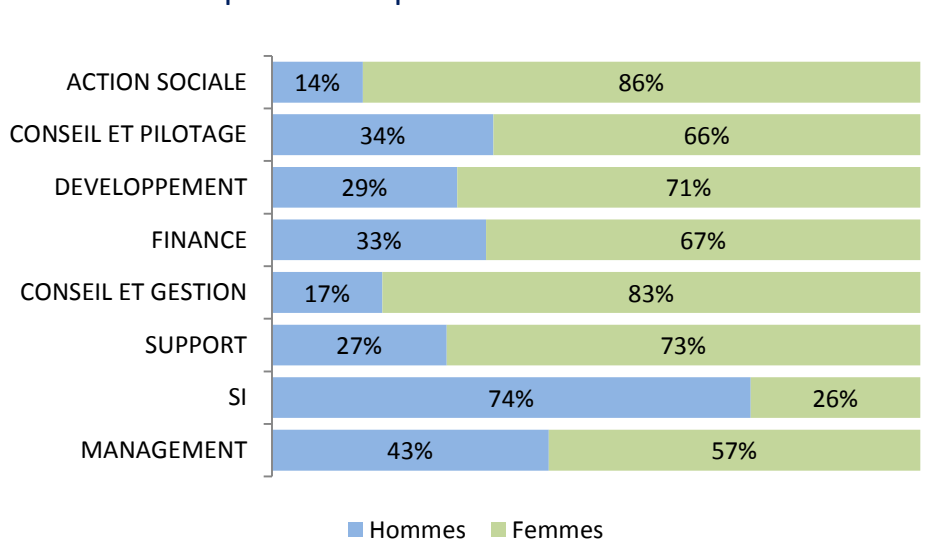
Elles sont aussi de plus en plus représentées au sein des familles professionnelles du Conseil et Pilotage et du Management notamment.

Cette évolution simultanée de la progression des femmes au sein de la catégorie Cadres et dans les métiers du Conseil et Pilotage et du Management s'observe également au sein des branches voisines.

Effectifs 2009 – 2015 par catégorie professionnelle

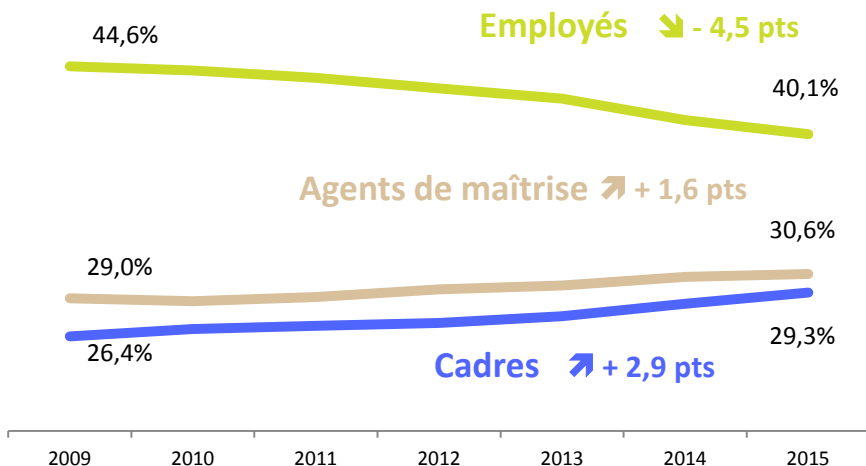


Effectifs 2015 par famille professionnelle

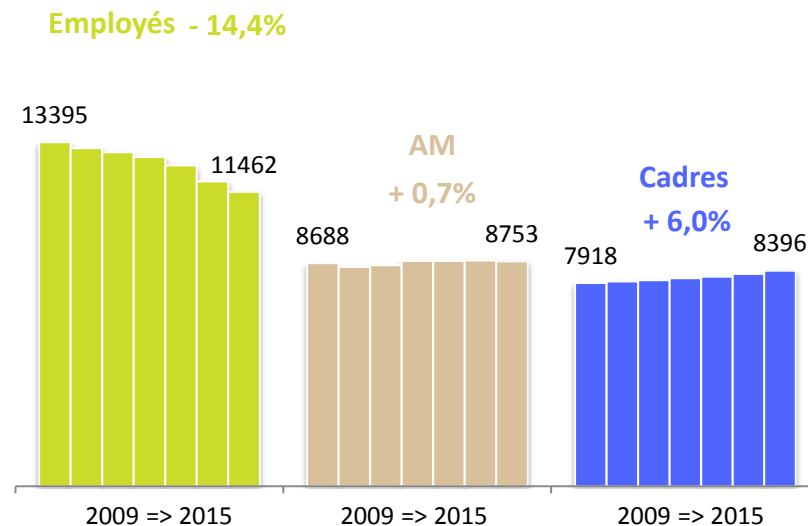




Effectifs 2009 – 2015 par catégorie professionnelle :



Effectifs 2009 – 2015 par catégorie professionnelle :



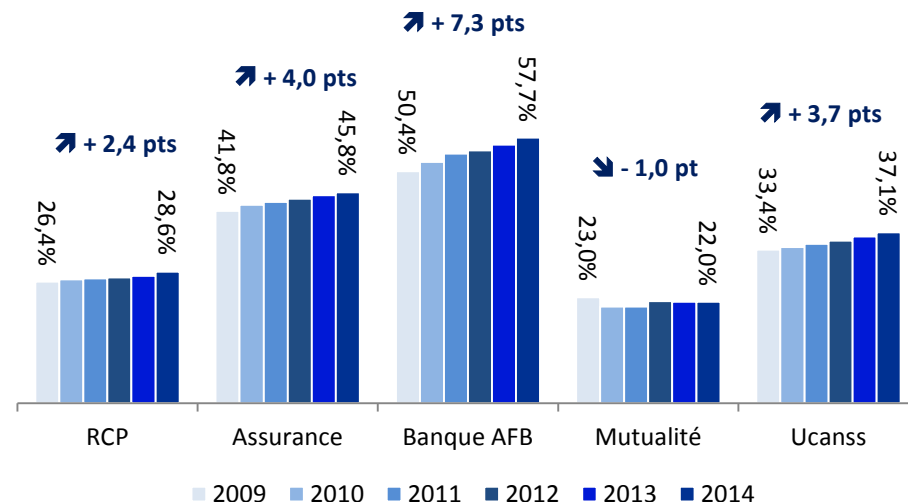
La grande tendance de recomposition de la représentativité des catégories professionnelles observée depuis 2006 se poursuit même si cette évolution connaît depuis 2009 un léger ralentissement.

La part des Employés au sein des effectifs de la branche professionnelle continue de diminuer.

La part des Agents de maîtrise et celle des Cadres poursuivent leur progression sous l'effet de l'accroissement de la technicité et de l'expertise des activités de pilotage et de contrôle pour de nombreux métiers conjugué à une volonté de valorisation et de reconnaissance de l'expérience acquise.

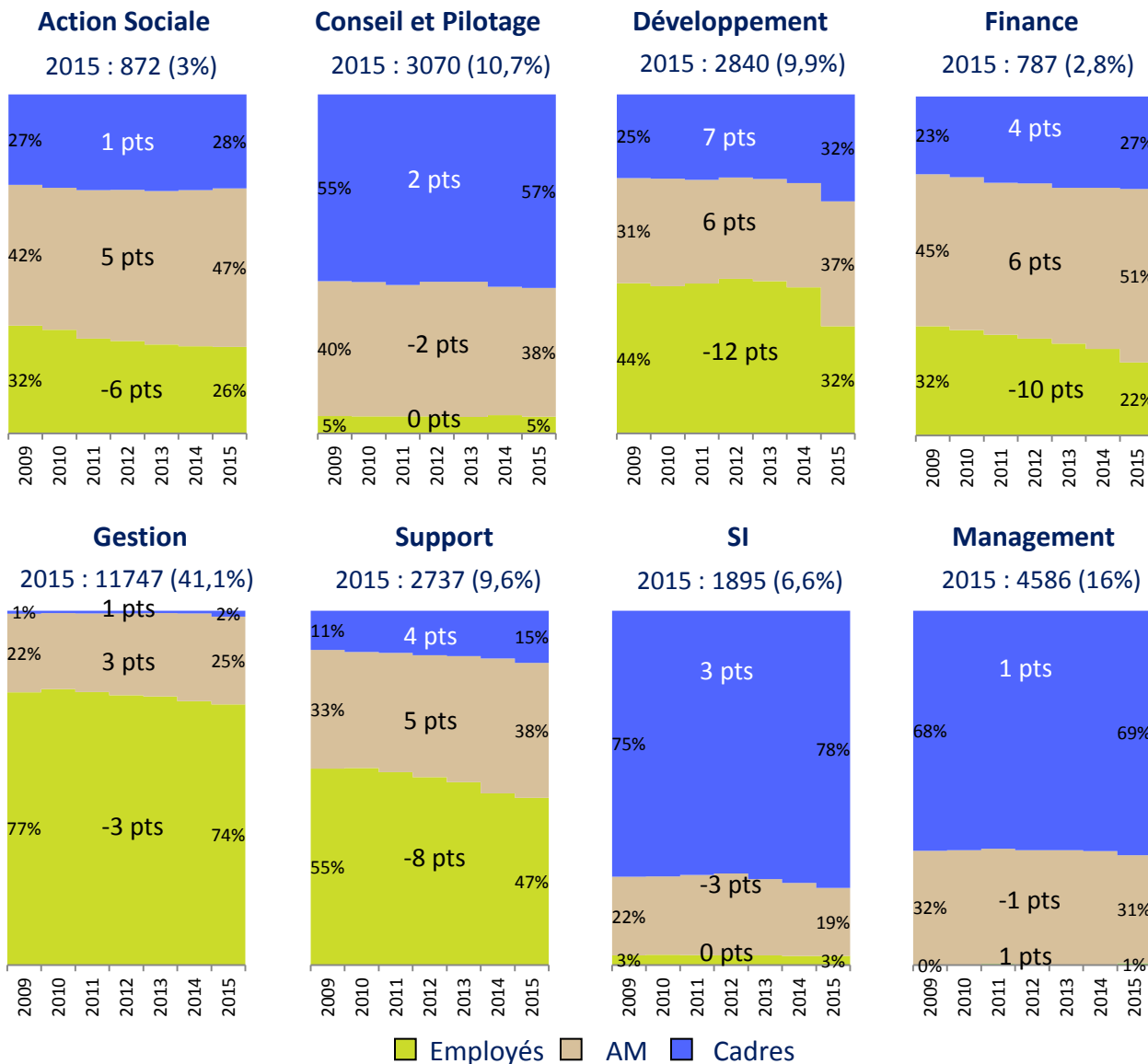
Cette augmentation des activités de pilotage, d'analyse, de contrôle et de conseil associée à une industrialisation et une automatisation des actes de gestion se constate également dans également au sein des secteurs proches comme l'Assurance ou la Mutualité.

Comparaison interbranche 2009 – 2014 : la part des Cadres





Effectifs 2009 – 2015 par catégorie professionnelle et famille professionnelle



En 2015, la part des Employés continue de diminuer dans la plupart des familles professionnelles.

La part des Agents de maîtrise est en progression notamment au sein des métiers de Chargé de développement social (Action Sociale), de Support Métier (Conseil et Gestion) et de Juriste d'entreprise (Support).

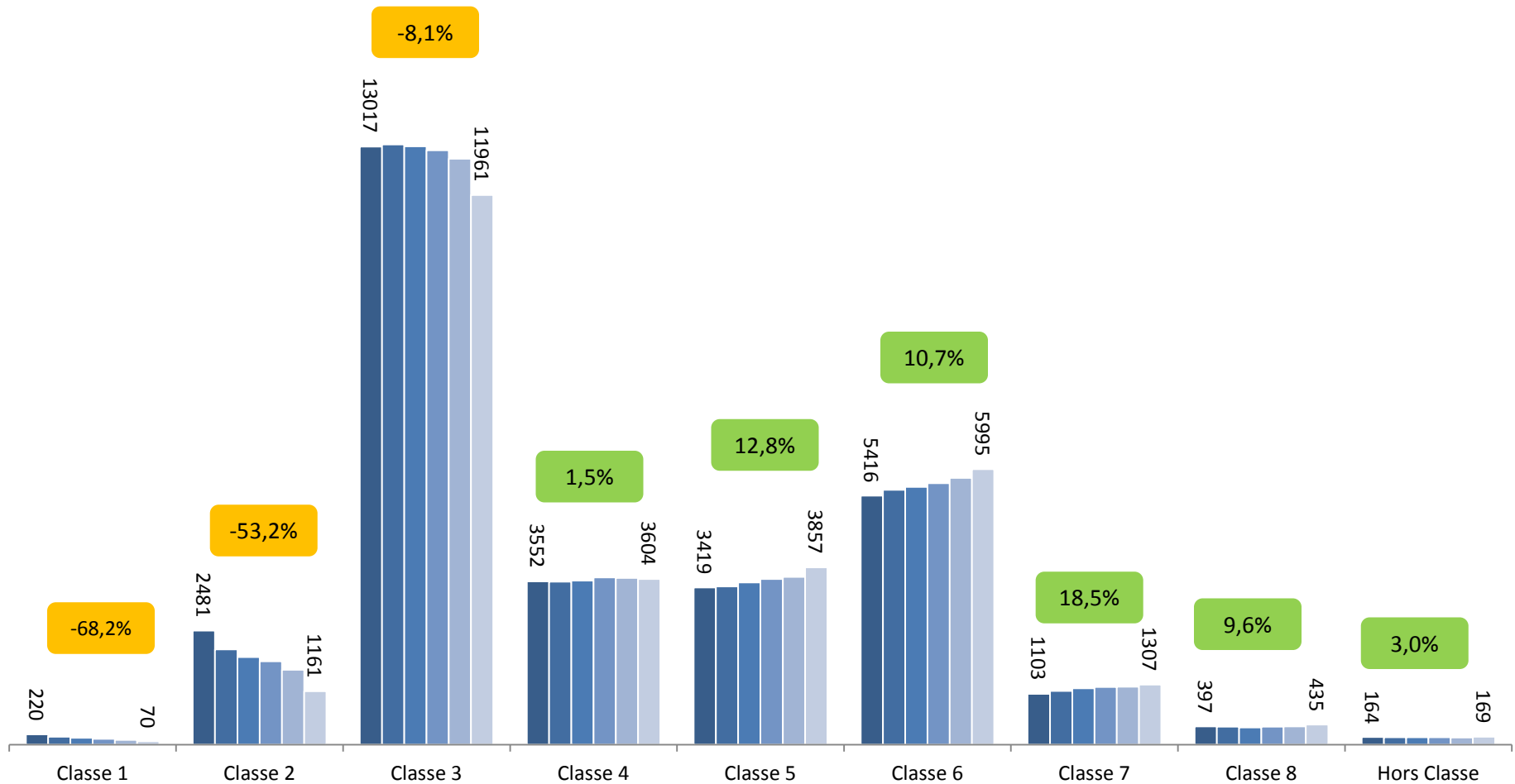
La part des Cadres continue sa progression au sein de la famille Finance et Support sous l'effet de la promotion de l'expérience acquise. Les effectifs Cadres au sein de la famille Conseil et Pilotage et Systèmes d'Information augmentent également notamment via les recrutements réalisés dans une logique d'acquisition rapide de nouvelles expertises.

Enfin, la part des cadres au sein de la famille Développement augmente de manière un peu artificielle sous l'effet de la mise à jour de la nouvelle nomenclature des métiers de la famille Conseil et Gestion.





Effectifs 2009 – 2015 par classe d'emploi

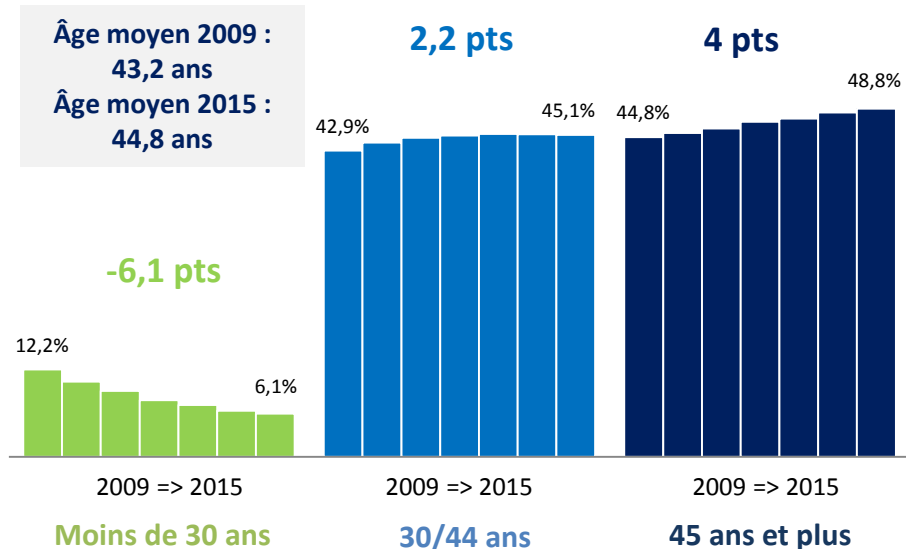


L'évolution de la part de chaque classe d'emploi comme l'évolution du poids des catégories professionnelles est liée au développement de la culture de service, aux obligations de réduction du coût de gestion, à l'amplification de l'utilisation des nouvelles technologies qui impactent le contenu de la plupart des emplois. Les principales activités évoluent vers plus de travaux d'analyse, d'animation, de contrôle, de relation client au sens large et de pilotage.

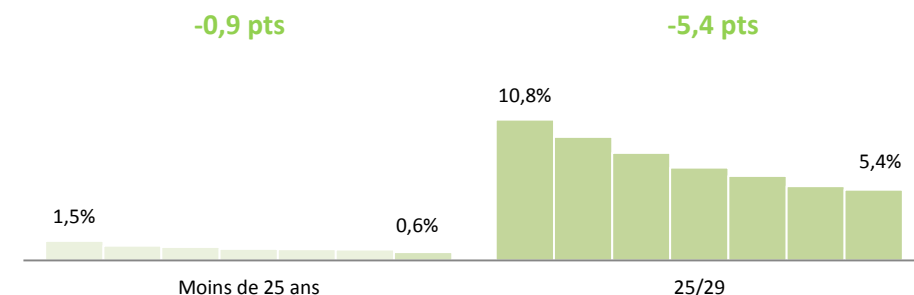




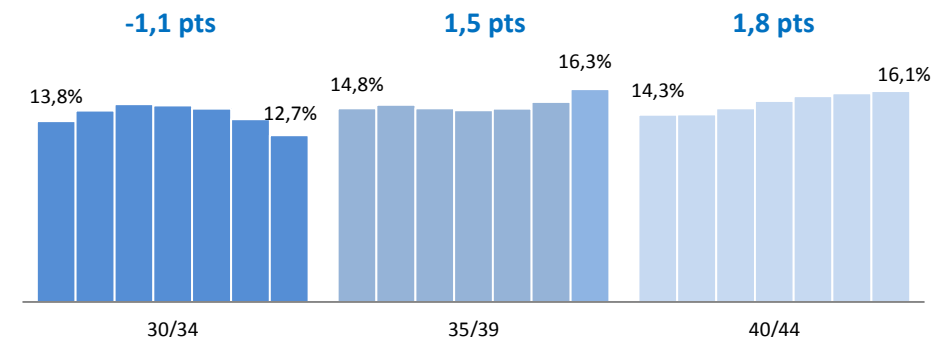
Effectifs 2009 – 2015 par classe d'âge:



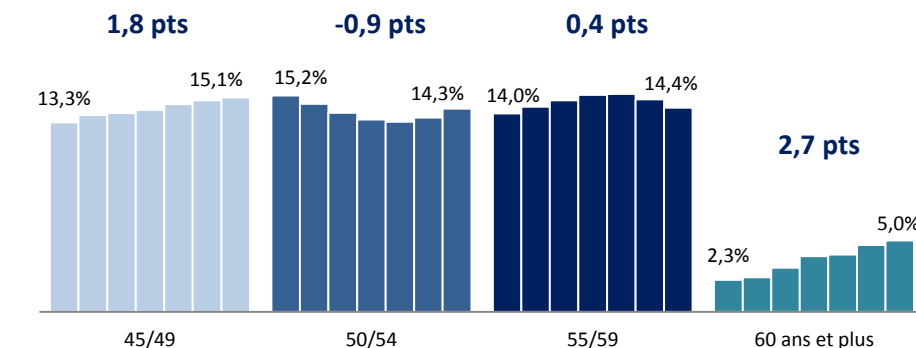
Effectifs 2009 – 2015 : Moins de 30 ans



Effectifs 2009 – 2015 : 30/44 ans



Effectifs 2009 – 2015 : 45 ans et plus



La part des moins de 30 ans poursuit sa constante érosion au sein des salariés en CDI dans notre branche. Cette évolution est à mettre en relation avec la diminution constatée 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 : 35,5 ans).

La part des salariés âgés de 30 à 44 ans poursuit sa progression. 51 % des salariés recrutés en CDI en 2015 sont de cette classe d'âge.

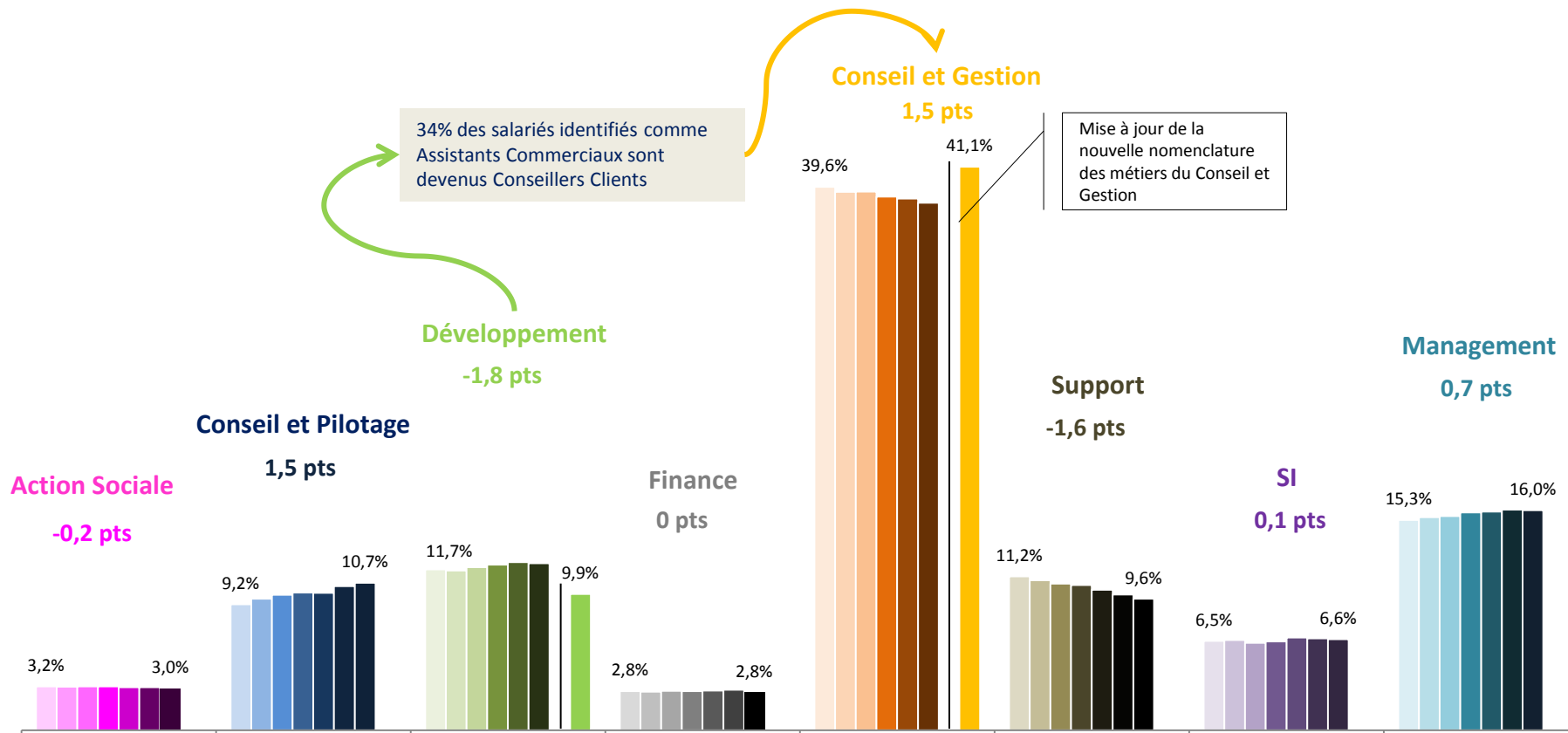
Cette évolution de la part des 30/44 s'observe également au sein des branches voisines.

La part des salariés âgés de 45 ans et plus progresse de 4 points. Cette évolution est liée principalement au recul de l'âge de cessation d'activité qui se situe à 61,5 ans en 2015 (60 ans en 2009).





Effectifs 2009 – 2015 par famille professionnelle



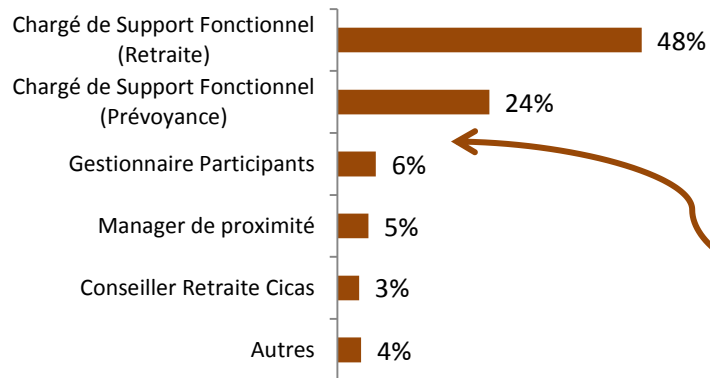
A la suite de l'actualisation de la nomenclature et des fiches descriptives des métiers de la Gestion, une transcription opérationnelle des nouveaux métiers du Conseil et Gestion a été inscrite dans les bases de données du Profil de Branche 2016. Pour ce faire, l'Observatoire des métiers et des qualifications a fait une proposition de rattachement des emplois des GPS aux nouveaux métiers. Ces propositions ont été soumises à validation à l'ensemble des GPS. La Relation Client n'étant pas intégrée au sein de l'ancienne famille Gestion, un travail d'identification a été réalisé au sein des emplois du métier d'assistant commercial. Au final, 34% des salariés précédemment identifiés par leur emploi comme Assistants commerciaux sont devenus Conseillers Clients.



Effectifs 2015 par métiers : ancienne et nouvelle nomenclature

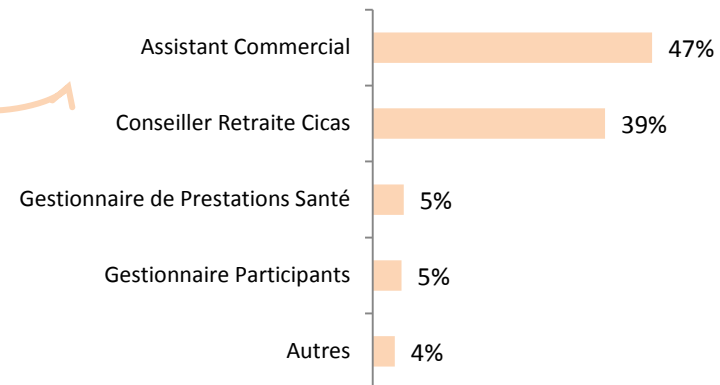
Support Métier (12,9%)

Métiers ancienne nomenclature (Répertoire 2011)



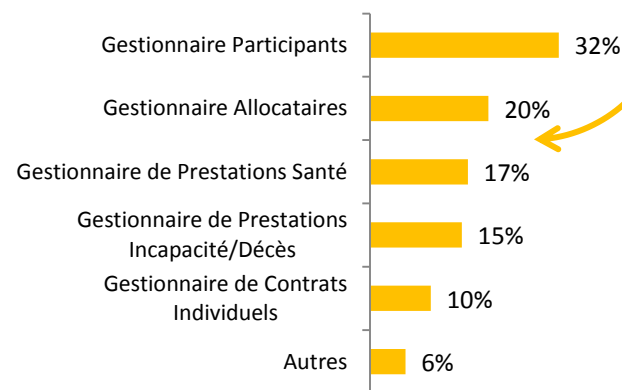
Conseiller Clients (11,5%)

Métiers ancienne nomenclature (Répertoire 2011)



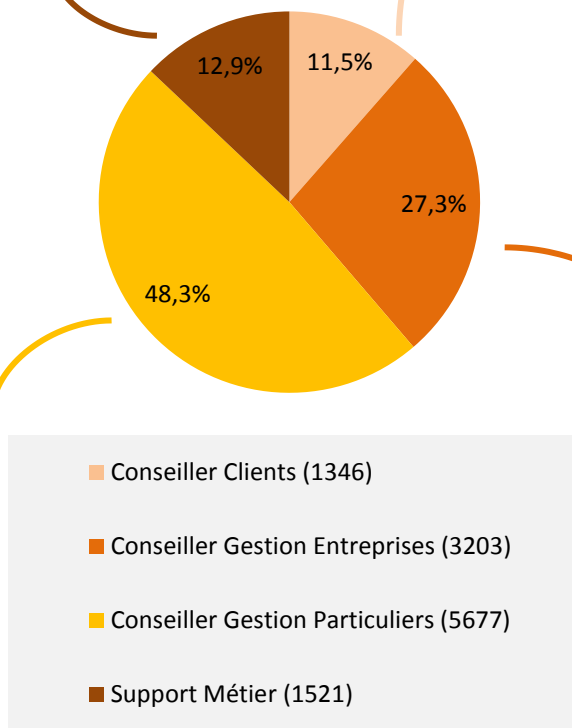
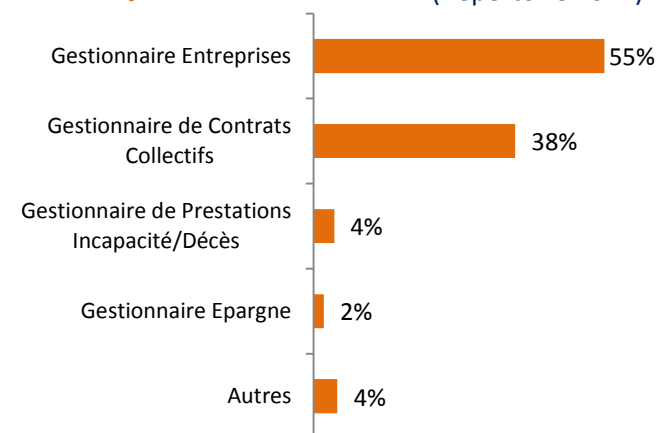
Conseiller Gestion Particuliers (48,3%)

Métiers ancienne nomenclature (Répertoire 2011)



Conseiller Gestion Entreprises (27,3%)

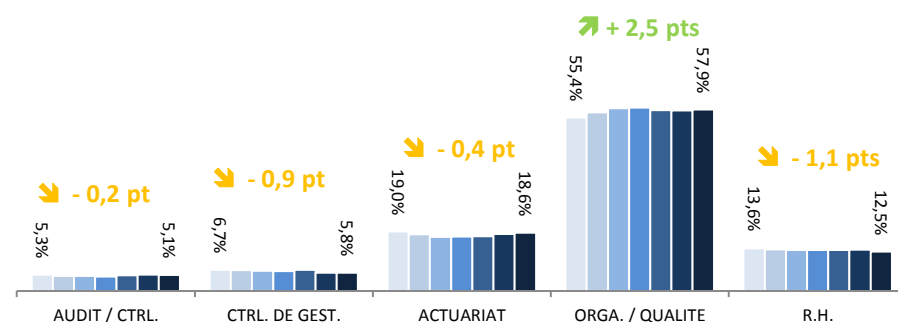
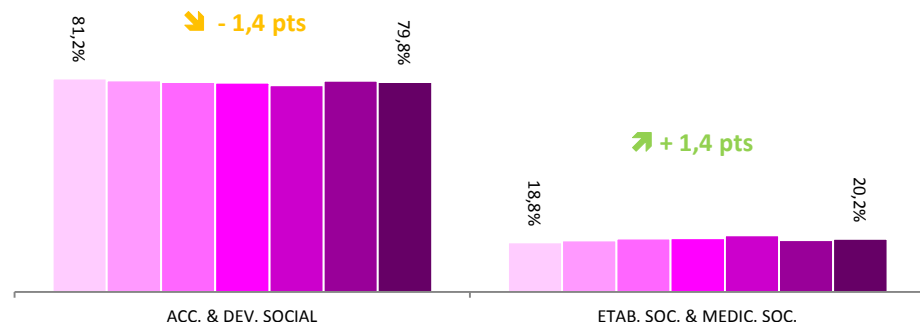
Métiers ancienne nomenclature (Répertoire 2011)





Action Sociale : 3,0%

Conseil et Pilotage : 10,7%



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evo 09-15
ACTION SOCIALE	957	937	944	945	923	907	872	-8,9%
ACCOMPAGNEMENT ET DEVELOPPEMENT SOCIAL	777	754	753	752	725	728	696	-10,4%
Chargé d'Intervention Sociale	670	650	636	625	614	601	569	-15,1%
Chargé de Développement Social	107	104	117	127	111	127	127	18,7%
ETABLISSEMENT SOCIAL ET MEDICO SOCIAL	180	183	191	193	198	179	176	-2,2%
Chargé d'Etudes et de Suivi d'Établissement Social et Médico-Soc.	27	28	25	26	28	14	14	-48,1%
Intervenant Médico-Social	153	155	166	167	170	165	162	5,9%

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evo 09-15
CONSEIL ET PILOTAGE	2752	2840	2922	2975	2942	3036	3070	11,6%
AUDIT/CONTRÔLE	145	138	141	136	148	158	158	9,0%
Auditeur	145	138	141	136	148	158	158	9,0%
CONTRÔLE DE GESTION	185	188	190	188	198	177	179	-3,2%
Contrôleur de Gestion	185	188	190	188	198	177	179	-3,2%
ACTUARIAT	522	515	504	518	514	552	571	9,4%
Chargé d'Études Actuarielles	217	216	220	235	235	263	284	30,9%
Chargé de Souscription Contrats	237	212	211	207	199	206	204	-13,9%
Technicien Actuariat	68	87	73	76	80	83	83	22,1%
ORGANISATION / QUALITE	1525	1620	1705	1743	1698	1748	1777	16,5%
Assistant Maîtrise d'Ouvrage	215	235	194	192	184	257	267	24,2%
Chargé de la Sécurité	10	8	7	7	6	4	6	-40,0%
Conseiller Maîtrise d'Ouvrage	451	447	522	495	515	596	617	36,8%
Conseiller Organisation	788	865	919	985	940	837	822	4,3%
Conseiller Qualité	61	65	63	64	53	54	65	6,6%
RESSOURCES HUMAINES	375	379	382	390	384	401	385	2,7%
Chargé de Développement Ressources Humaines	129	133	131	123	112	124	141	9,3%
Formateur	44	48	64	73	83	71	64	45,5%
Gestionnaire Ressources Humaines	202	198	187	194	189	206	180	-10,9%

Les effectifs de l'Action Sociale sont en légère diminution depuis 2009.

L'augmentation des Chargés de Développement Social semble traduire la priorité donnée aux grands projets d'action sociale collective mis en œuvre avec les partenaires publics et privés et qui concourent notamment à améliorer la visibilité de l'Action Sociale de l'Agirc et de l'Arcco.

Ces évolutions découlent des facteurs de transformation identifiés pour les activités-métiers de l'Action Sociale. Ceux-ci sont de nature économique, technologique, sociétale et réglementaire : renforcer la lisibilité et la visibilité de l'action sociale, rester en prise avec les besoins sociétaux, mieux satisfaire les besoins des actifs, faire émerger des modèles qui intègrent de nouvelles logiques économiques, optimiser les partenariats et s'adapter à toujours plus d'univers différents.

Veiller au respect des réglementations, garantir la conformité, rechercher l'efficacité, piloter au plus près les ressources humaines, améliorer la qualité du service rendu au client aussi bien pour la retraite complémentaire que l'assurance de personnes sont les missions qui rendent les métiers du Conseil et Pilotage indispensables au sein des organisations des entreprises

En progression depuis plusieurs années, les effectifs de la famille Conseil et Pilotage poursuivent leur croissance. Au sein de cette famille, les métiers de Conseiller Organisation, de Conseiller Maîtrise d'Ouvrage et de Chargé d'Études Actuarielles connaissent la progression la plus importante de leurs effectifs.



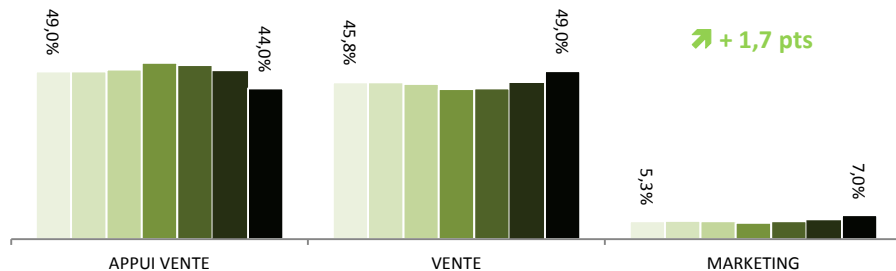


Développement : 9,9%

↘ - 5,0 pts

↗ + 2,2 pts

↗ + 1,7 pts



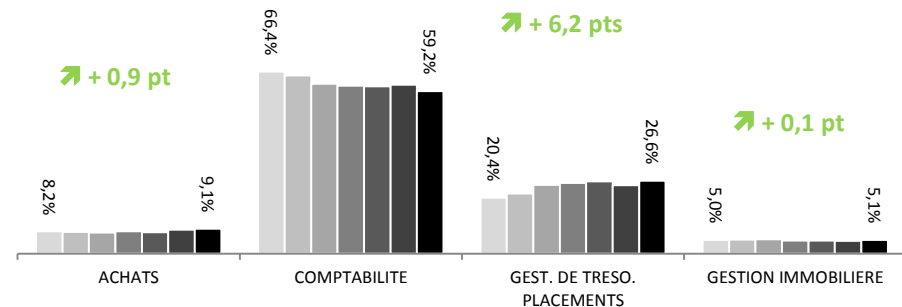
Finance : 2,8%

↘ - 7,2 pts

↗ + 0,9 pt

↗ + 6,2 pts

↗ + 0,1 pt



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evo 09-15
DEVELOPPEMENT	3511	3450	3520	3580	3603	3516	2840	-19,1% ↘
APPUI VENTE	1719	1687	1742	1841	1831	1723	1249	-27,3% ↘
Assistant Commercial	1719	1687	1742	1841	1831	1723	1249	-27,3% ↘
VENTE	1607	1579	1593	1567	1584	1601	1393	-13,3% ↘
Commercial	1607	1579	1593	1567	1584	1601	1393	-13,3% ↘
MARKETING	185	184	185	172	188	192	198	7,0% ↗
Marketeur Marchés/Produits	68	71	74	66	76	86	85	25,0% ↗
Marketeur Opérationnel	117	113	111	106	112	106	113	-3,4% ↘

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evo 09-15
FINANCE	853	830	851	842	847	853	787	-7,7% ↘
ACHATS	70	66	66	69	66	75	72	2,9% ↗
Acheteur	70	66	66	69	66	75	72	2,9% ↗
COMPTABILITE	566	539	527	516	517	525	466	-17,7% ↘
Comptable	566	539	527	516	517	525	466	-17,7% ↘
GESTION DE TRESORERIE/PLACEMENTS	174	182	213	217	223	213	209	20,1% ↗
Chargé de Trésorerie et de Placements	90	95	103	107	114	114	114	26,7% ↗
Gestionnaire de Trésorerie et de Placements	84	87	110	110	109	99	95	13,1% ↗
GESTION IMMOBILIERE	43	43	45	40	41	40	40	-7,0% ↘
Chargé d'Investissements et de Patrimoine Immobilier	43	43	45	40	41	40	40	-7,0% ↘

Les effectifs de la famille Développement diminuent de manière un peu artificielle entre 2009 et 2015 sous l'effet de la mise à jour de la nouvelle nomenclature des métiers de la famille Conseil et Gestion (voir page 15 et 16). Il est donc difficile d'analyser cette évolution.

Cependant, dans un contexte règlementaire en pleine évolution (généralisation de la complémentaire santé collective, fin de la clause de désignation et généralisation du tiers-payant), face à des clients plus volatils, informés et exigeants et pour répondre au défi de la digitalisation, il semble logique que les GPS renforcent leur force commerciale, tissent de nouveaux partenariats de distribution et proposent de nouveaux produits et services personnalisés pour fidéliser leur clientèle et conquérir de nouveaux marchés.

Les effectifs de la Finance connaissent une baisse de 7,7% caractérisée par la diminution des effectifs de la Comptabilité et de la Gestion Immobilière.

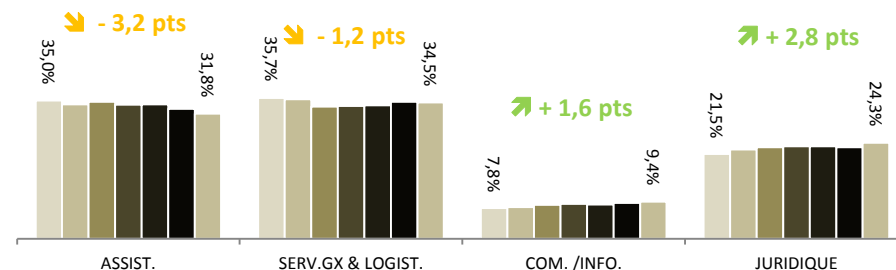
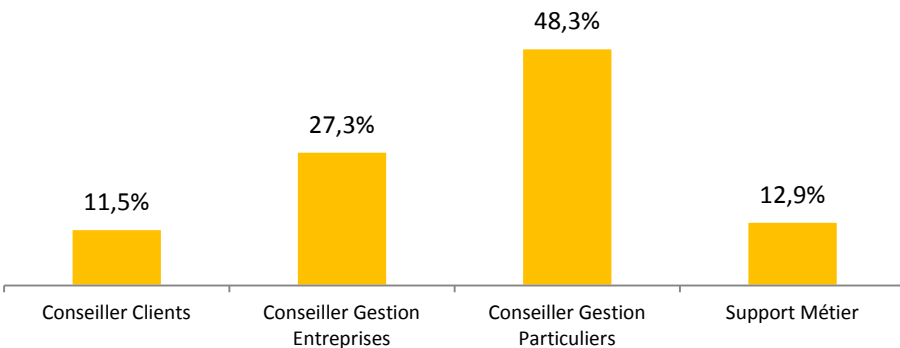
Parallèlement, les métiers de Chargé de Trésorerie et de Placements, de Gestionnaire de Trésorerie et de Placements et d'acheteurs connaissent une légère progression de leurs effectifs.





Conseil et Gestion : 41,1%

Support : 9,6%



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evo 09-15
CONSEIL ET GESTION							11747	
CONSEIL CLIENTS							1346	
Conseiller Clients							1346	
GESTION ENTREPRISES							3203	
Conseiller Gestion Entreprises							3203	
GESTION PARTICULIERS							5677	
Conseiller Gestion Particuliers							5677	
SUPPORT METIER							1521	
Support Métier							1521	

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evo 09-15
SUPPORT	3361	3243	3165	3141	3011	2858	2737	-18,6%
ASSISTANCE	1177	1105	1099	1068	1026	942	869	-26,2%
Assistant/Secrétaire	982	922	903	912	878	854	788	-19,8%
Gestionnaire Administratif	195	183	196	156	148	88	81	-58,5%
SERVICES GENERAUX ET LOGISTIQUE	1201	1146	1060	1058	1019	993	945	-21,3%
Chargé des Services Généraux et Logistique	50	50	47	44	45	50	47	-6,0%
Gestionnaire de Services Généraux	1151	1096	1013	1014	974	943	898	-22,0%
COMMUNICATION/INFORMATION	261	259	273	278	261	260	258	-1,1%
Chargé de Communication	134	132	152	148	139	148	160	19,4%
Documentaliste	50	47	45	43	36	28	30	-40,0%
Infographiste	51	55	50	55	51	48	39	-23,5%
Webmestre	26	25	26	32	35	36	29	11,5%
JURIDIQUE	722	733	733	737	705	663	665	-7,9%
Chargé des Instances	37	37	36	36	36	40	47	27,0%
Gestionnaire Recouvrement Contentieux	573	573	565	556	524	479	458	-20,1%
Juriste d'Entreprise	112	123	132	145	145	144	160	42,9%

La mise à jour de la nouvelle nomenclature des métiers de la famille Conseil et Gestion ne permet pas de décrire, pour cette année, l'évolution des effectifs des différents métiers qui la composent.

Le métier de Conseiller Gestion Particuliers représente près de la moitié des effectifs de la famille (48,3%), le Conseiller Gestion Entreprises 27,3% et le Support Métier 12,9%.

Remarquons cependant que les conseillers clients représentent 11,5% des effectifs de cette famille. Ce métier pourrait être amené à se développer dans les années à venir face aux évolutions des attentes des clients (rapidité de la réponse, attente conseil personnalisé...), au développement du digital, à la mise en œuvre une relation clients dite « omnicanale » et à l'arrivée des nouveaux service en ligne.

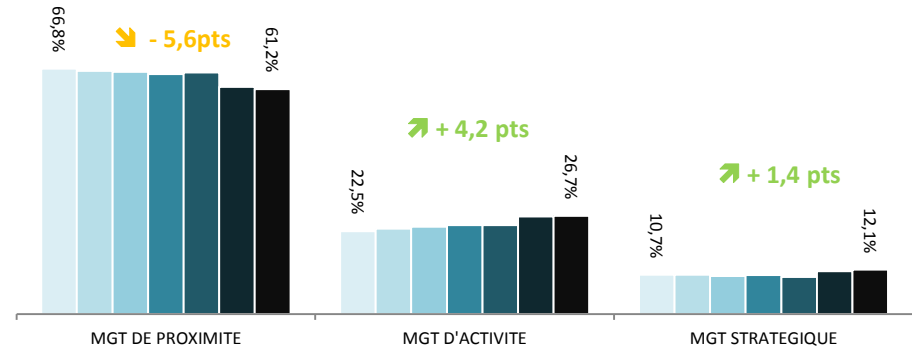
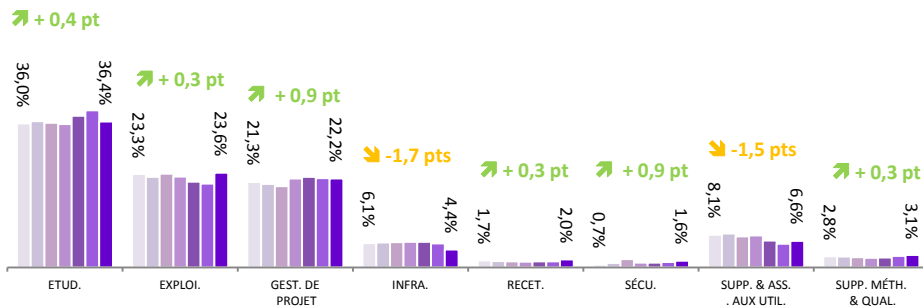
Les effectifs des sous-familles Assistance et Services Généraux et Logistique connaissent une diminution. Cette évolution est notamment à mettre en relation avec le mouvement de concentration des GPS ainsi que le renforcement de l'usage des nouvelles technologies notamment en matière de bureautique et de dématérialisation des documents. La sous-famille Communication connaît une légère diminution de ses effectifs. Au sein de la sous-famille Juridique, le métier de Juriste d'Entreprise connaît une augmentation de ses effectifs, probablement à mettre en relation avec les nouvelles exigences légales et réglementaires du secteur.





Systèmes d'information : 6,6%

Management : 16,0%



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evo 09-15
SYSTÈME D'INFORMATION	1949	1949	1882	1917	1983	1942	1895	-2,8%
ETUDES	701	712	680	686	751	763	690	-1,6%
EXPLOITATION	454	441	441	435	425	400	448	-1,3%
GESTION DE PROJET	416	406	382	425	448	443	421	1,2%
INFRASTRUCTURES	118	121	119	122	127	115	84	-28,8%
RECETTE	34	31	28	27	29	29	38	11,8%
SÉCURITÉ	14	21	38	23	23	24	31	121,4%
SUPPORT ET ASSISTANCE AUX UTILISATEURS	158	164	146	153	132	112	125	-20,9%
SUPPORT, MÉTHODE ET QUALITÉ	54	53	48	46	48	56	58	7,4%

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evo 09-15
MANAGEMENT	4596	4606	4622	4712	4688	4647	4586	-0,2%
MANAGEMENT DE PROXIMITE	3069	3046	3044	3074	3080	2871	2807	-8,5%
Manager de proximité	3069	3046	3044	3074	3080	2871	2807	-8,5%
MANAGEMENT D'ACTIVITE	1035	1069	1098	1139	1134	1235	1225	18,4%
Manager d'activité	1035	1069	1098	1139	1134	1235	1225	18,4%
MANAGEMENT STRATEGIQUE	492	491	480	499	474	541	554	12,6%
Manager stratégique	492	491	480	499	474	541	554	12,6%

L'évolution du volume d'effectifs de la famille SI est cohérente au regard des transformations qui sont survenues. En effet, entre 2009 et 2014 le développement et le déploiement de l'UR ont généré une charge d'activité supplémentaire. Bien que ce système unique concerne la gestion de la retraite, cela a créé en parallèle un besoin côté concurrentiel pour pouvoir intégrer et interfacier le système SI RC avec les systèmes existants dans les groupes.

Cette tendance d'évolution s'applique exactement sur les profils de type Etudes sur la période. En 2015, il ne restait que quelques groupes en phase de déploiement, ce qui explique un début de décroissance. En effet, l'ensemble des groupes ayant fini leur déploiement avant cette date, les activités d'études ou des infrastructures par exemple, se sont restreintes.

Le changement d'outil et le déploiement des briques a permis le développement des métiers liés à la recette ou à la sécurité.

Les effectifs du management restent relativement stables entre 2009 et 2015.

La diminution des effectifs des managers de proximité à partir de 2014 est à mettre en relation avec l'actualisation des nomenclatures emploi dans plusieurs GPS qui a pour corolaire l'augmentation des managers d'activité.

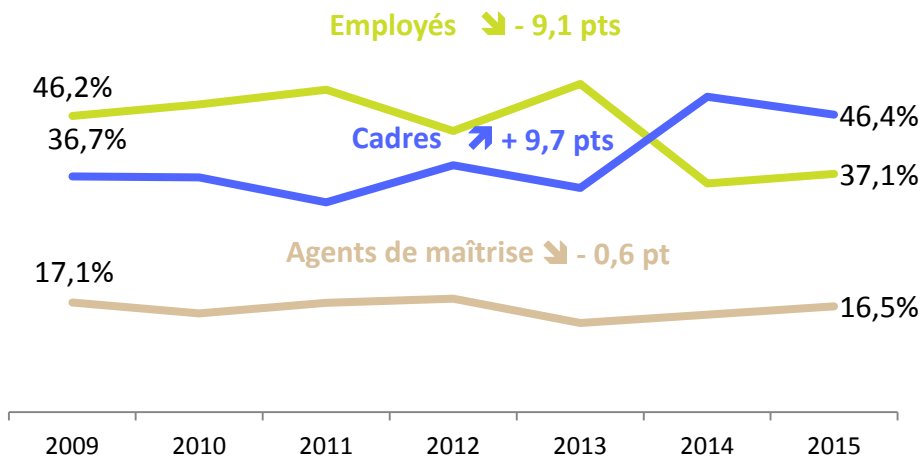
Dans un contexte où le rythme des évolutions sociétales, technologiques, économiques et réglementaires s'accélèrent, le management et plus particulièrement le management de proximité joue un rôle central dans l'accompagnement du changement. Passé d'un rôle d'encadrant dont la légitimité était fondée sur l'expertise technique, le manager de proximité doit désormais être tout à la fois la courroie de transmission pour partager la stratégie de l'entreprise, le pilote de l'activité et des objectifs de son équipe, le premier contact RH pour accompagner ses collaborateurs dans le développement de leur portefeuille de compétences et être porteur du sens et du changement.



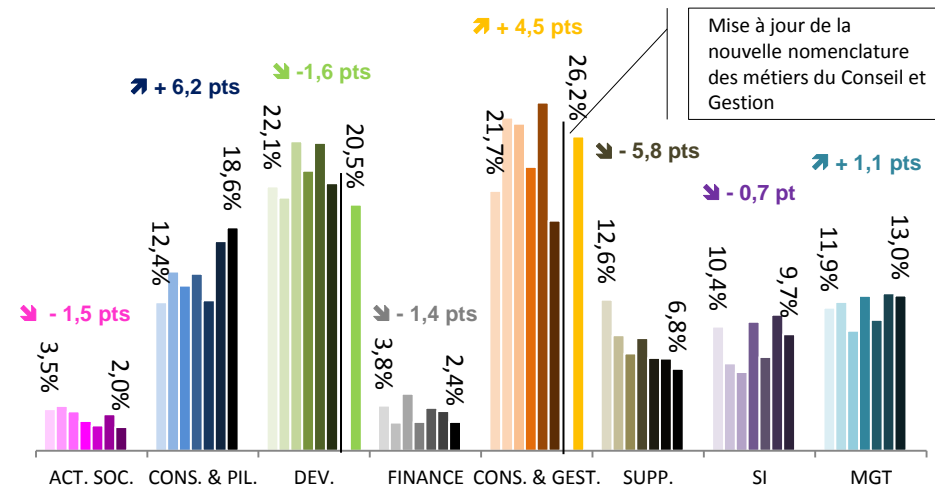


Entrées 2009 – 2015 par catégorie professionnelle

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ENTREES	1323	1150	1428	1245	1225	1119	1212

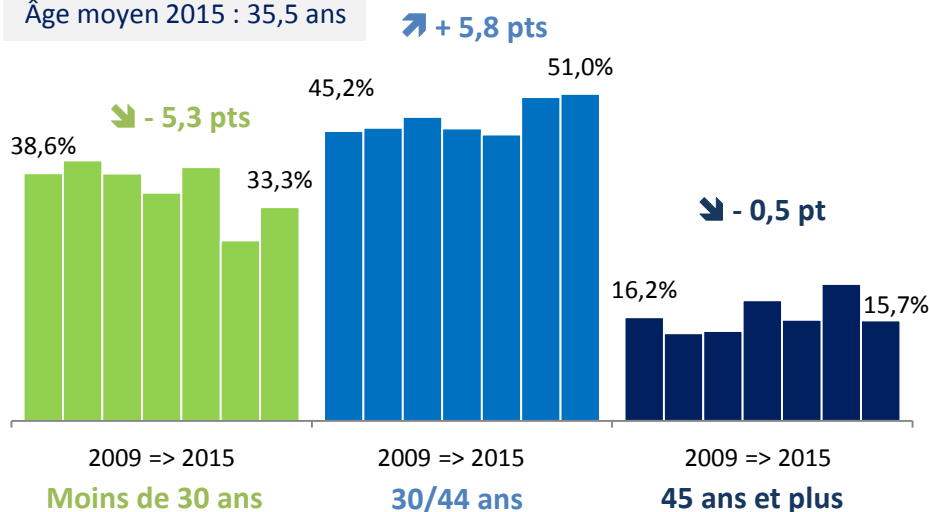


Entrées 2009 – 2015 par famille professionnelle



Entrées 2009 – 2015 par classe d'âge

Âge moyen 2009 : 35,2 ans
 Âge moyen 2015 : 35,5 ans



De 2009 à 2015 le nombre de recrutements a diminué de 8,4%.

La part des moins de 30 ans représente 1/3 des recrutements et est en diminution depuis 2009. Les jeunes entrants sont principalement recrutés dans les familles Développement et Conseil et Gestion.

La part des 30/44 ans continue de progresser notamment grâce aux recrutements de profil d'experts dans le domaine du Conseil et Pilotage (Conseiller organisation, Conseiller Maîtrise d'Ouvrage, Chargé d'Etudes Actuarielles) mais également par le biais d'embauches de commerciaux et de marketeurs marché/ produits.

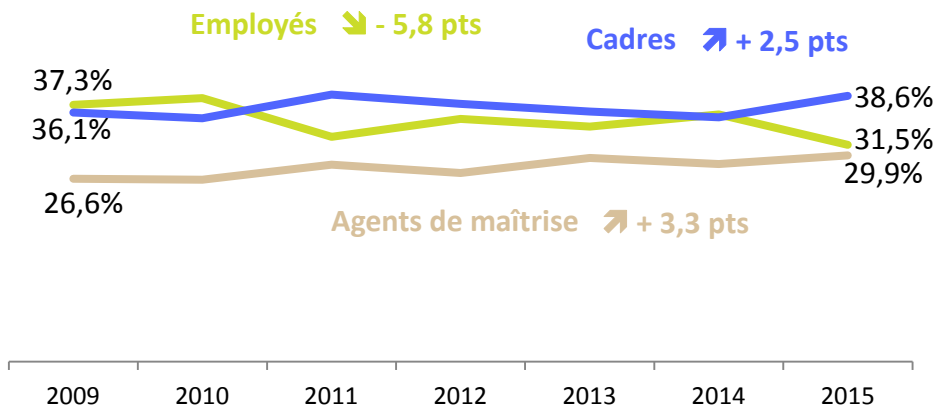
La part des 45 ans et plus représente 15,7% des nouveaux entrants. Les principaux profils recrutés sont liés au besoin de salariés expérimentés pour combler certains départs en retraite notamment au niveau de la ligne managériale, mais également à la nécessité de renforcement de la force commerciale.



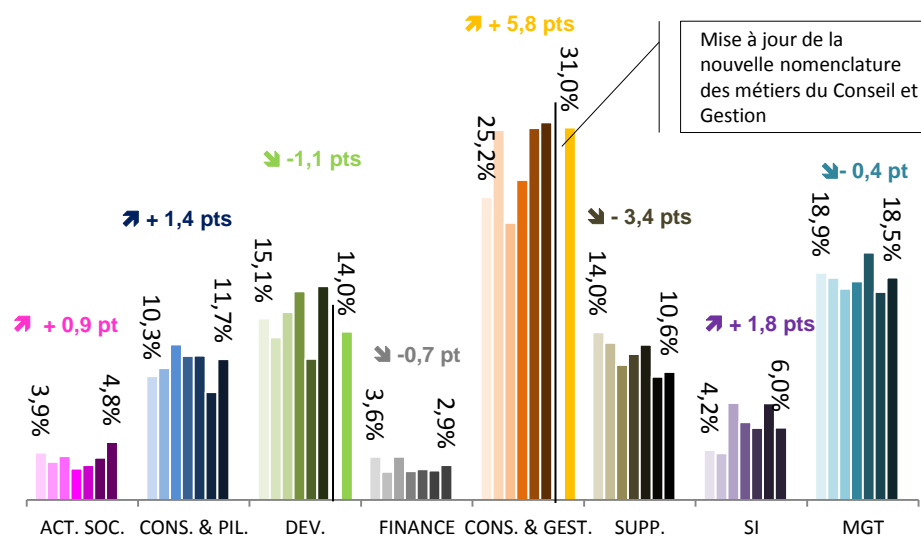


Sorties 2009 – 2015 par catégorie professionnelle

	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (*)	2015
SORTIES	1397	1552	1452	1468	1457	1804	1664

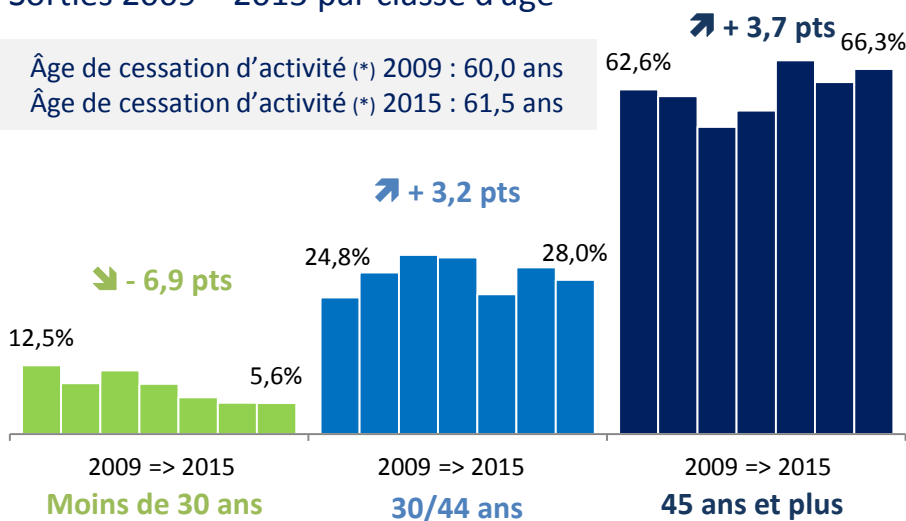


Sorties 2009 – 2015 par famille professionnelle



Sorties 2009 – 2015 par classe d'âge

Âge de cessation d'activité (*) 2009 : 60,0 ans
 Âge de cessation d'activité (*) 2015 : 61,5 ans



En augmentation de 19,1% depuis 2009, le volume global des sorties de personnels a diminué par rapport à l'année 2014.

La part des Employés « sortants » continue sa diminution, celle des Agents de maîtrise progresse de 3,3 points entre 2009 et 2015 et celle des cadres de 2,5 points. Cette évolution des sorties de la part des cadres est en partie liée à l'augmentation du turn-over constaté en 2015.

Au cours de la période 2009-2015 :

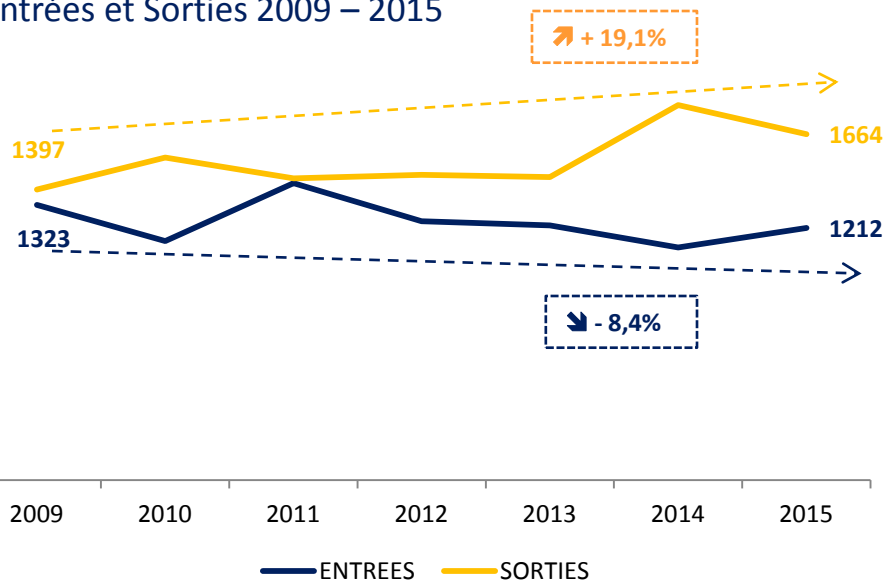
- Les familles professionnelles du Conseil et Pilotage, Systèmes d'Information et Action Sociale connaissent une progression de leur sorties. Les sorties des salariés Conseil et Pilotage sont principalement le fait du turn-over alors que les sorties des SI et de l'Action Sociale sont majoritairement liées aux départs en retraite.
- les familles Support, Développement et Finance connaissent en 2015 un ralentissement de leurs sorties de personnel.

(*) Âge de cessation d'activité : moyenne d'âge des salariés sortant à partir de 55 ans (tous motifs de sorties confondus)





Entrées et Sorties 2009 – 2015

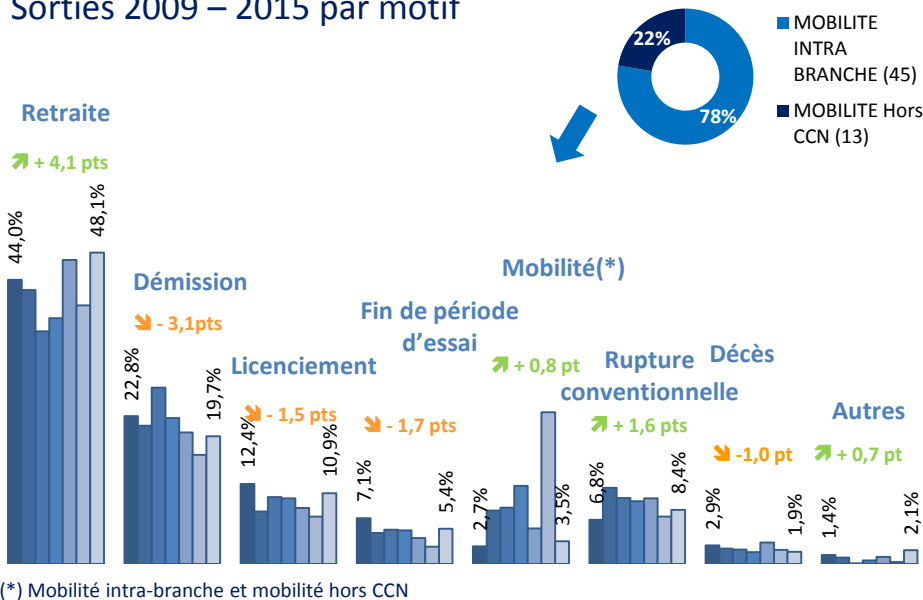


L'analyse du nombre d'entrées et de sorties sur la période 2009-2015 confirme à nouveau une double évolution caractérisée par une diminution continue des embauches et une augmentation des sorties plus marquée depuis 2013.

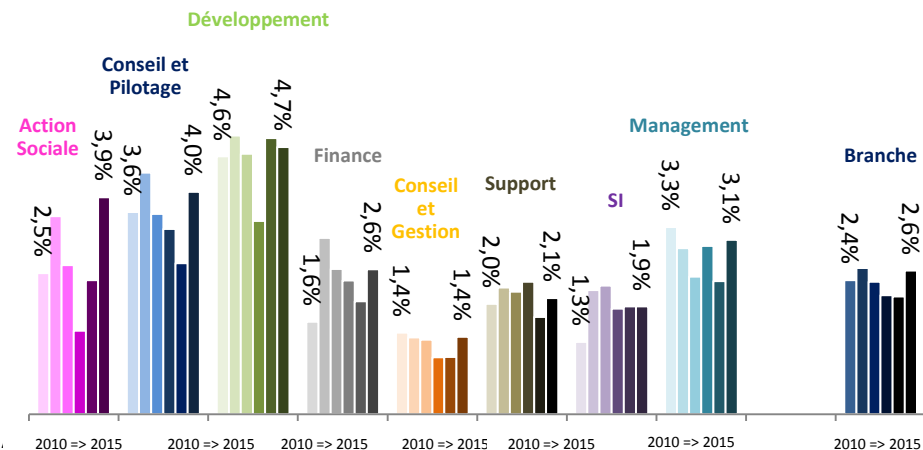
- la part des départs en retraite est en augmentation entre 2009 et 2014 et le nombre de départs en retraite est augmentation constante depuis 2011. Ils représentent près de la moitié des sorties de personnels
- la part des démissions, des licenciements et des fins de période d'essai est en diminution mais connaît une hausse par rapport à l'année 2014 ce qui explique l'augmentation du turn-over (+ 0,5 pts).
- la part des sorties en mobilité intra Branche et hors CCN diminue fortement cette année.

Entre 2009 et 2015, le taux de turn-over au sein de la branche professionnelle connaît une légère augmentation notamment au sein des familles Conseil et Pilotage, Management et de l'Action Sociale notamment par le biais de démissions d'Intervenants Médico-Social.

Sorties 2009 – 2015 par motif



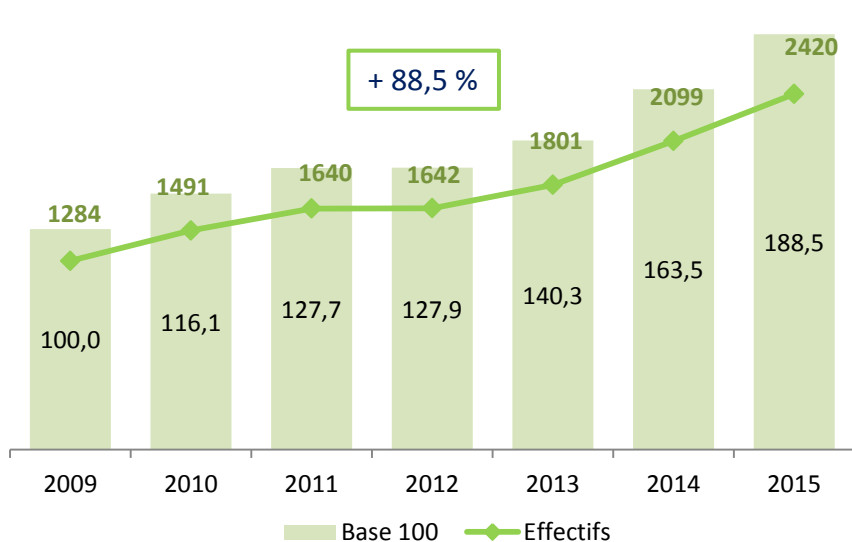
Turn-over (*) 2010 – 2015 par famille professionnelle



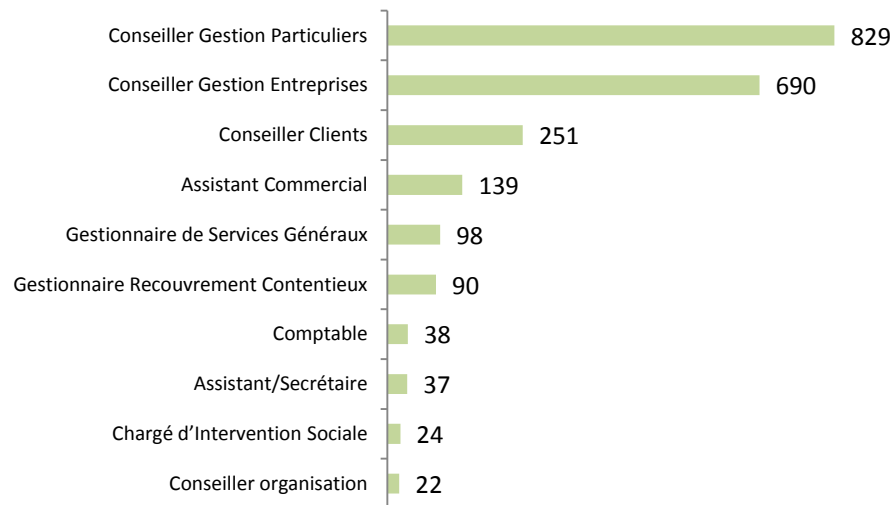
(*) Turn-over : Sorties année N (démissions, licenciements, ruptures conventionnelles, fins de période d'essai) sur effectifs année N-1



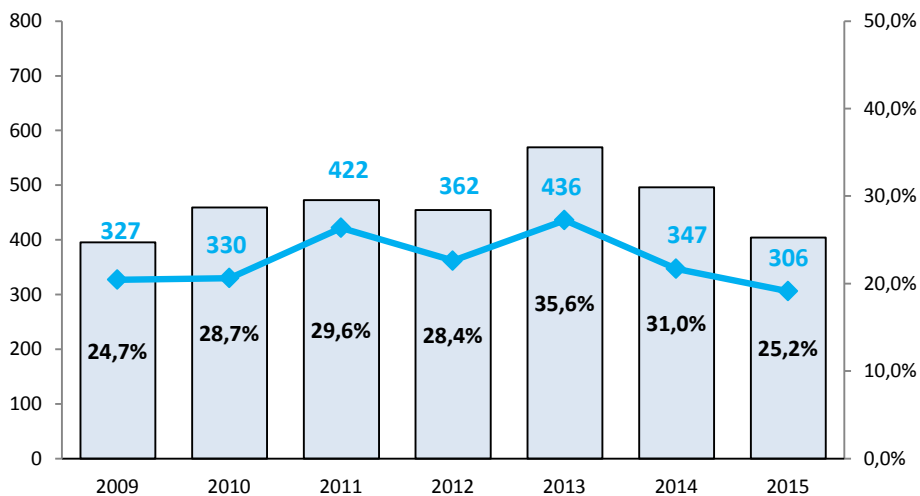
Effectifs 2009 – 2015 en CDD



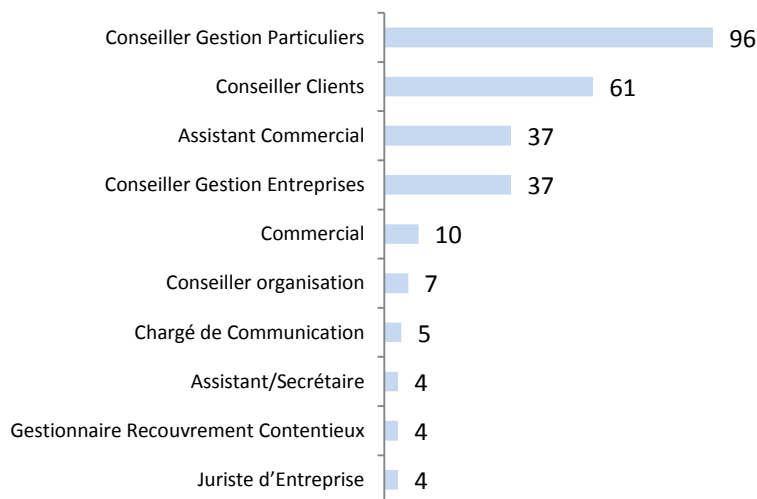
Effectifs en CDD 2015 par métier (top 10)



Transformations de CDD en CDI 2009 – 2015 et poids dans les entrées en CDI

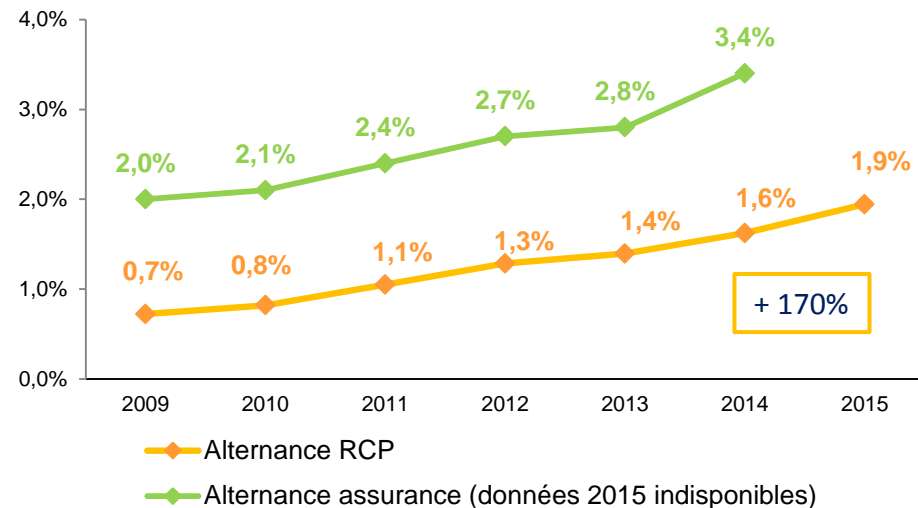


Transformations de CDD en CDI 2014 par métier (top 10)

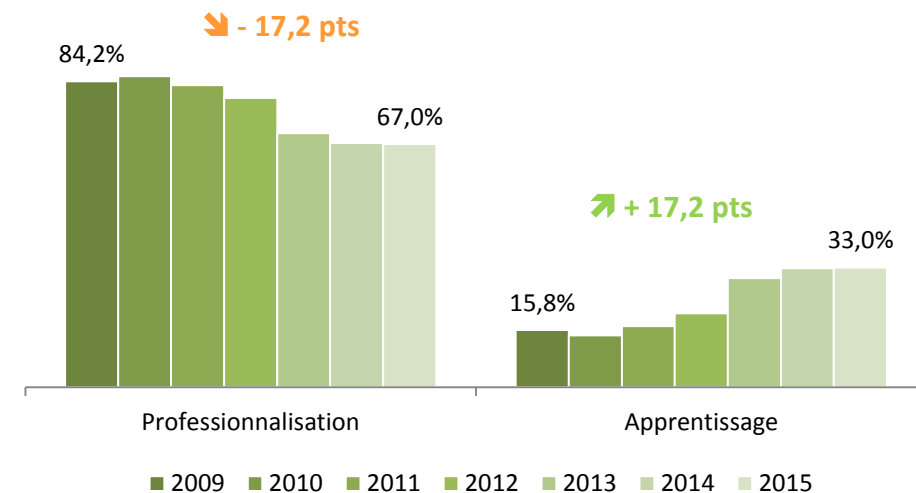




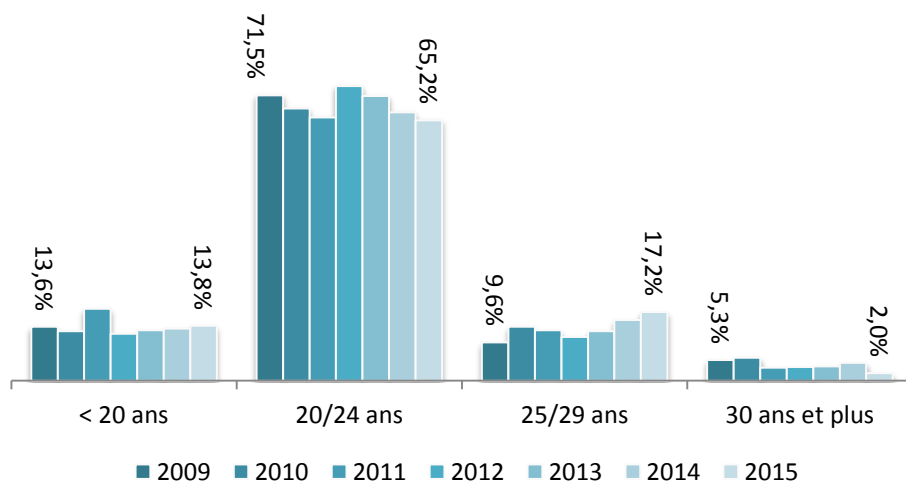
Effectifs 2009 – 2015 en alternance (comparaison avec le secteur de l'Assurance)



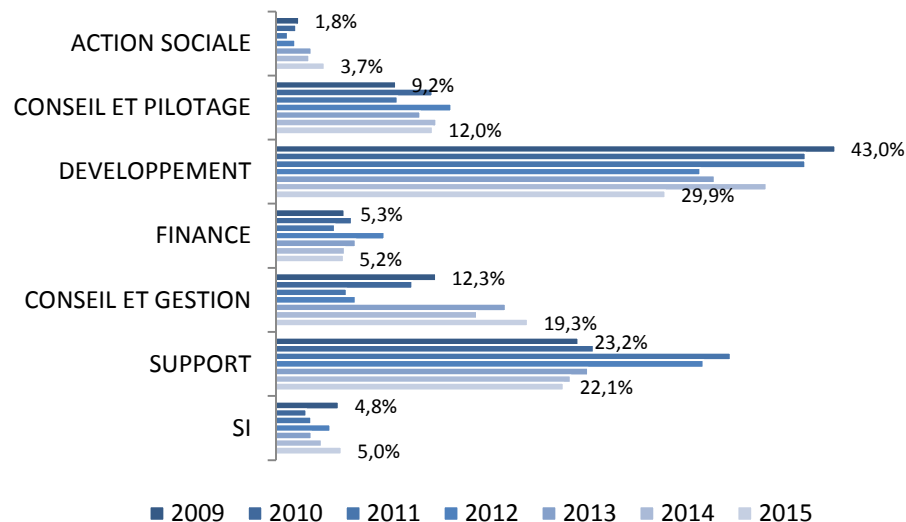
Effectifs 2009 – 2015 par type de contrat



Effectifs 2009 – 2015 par classe d'âge

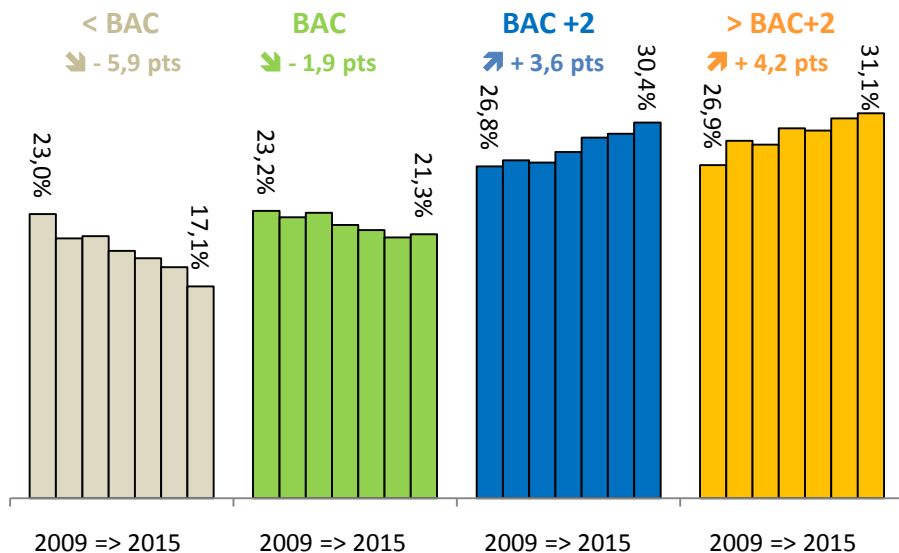


Effectifs 2009 – 2015 par famille professionnelle

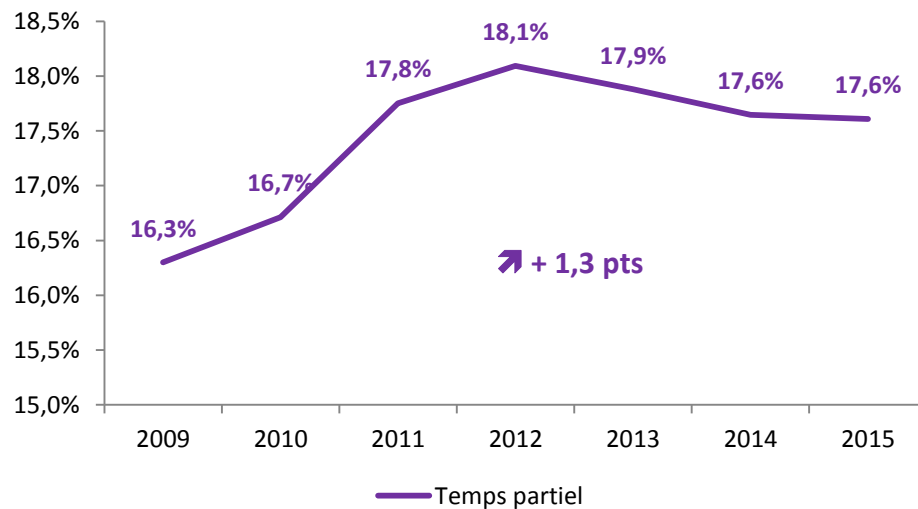




Effectifs 2009 – 2015 par niveau d'études



Effectifs 2009 – 2015 à temps partiel



Effectifs Intérimaires 2009 – 2015

