

# PROFIL DE BRANCHE 2010

## Table des matières

 [Introduction](#) p.3

 [Notice méthodologique](#) p.4

 [Vue synoptique](#) p.5

 [Chapitre 1 : Regard sur les principaux indicateurs](#) p.6

l'emploi en CDI

le genre (en CDI)

les catégories professionnelles (en CDI)

les âges (en CDI)

les familles professionnelles (en CDI)

les entrées (en CDI)

les sorties (en CDI)

 [Chapitre 2 : Les salariés de la branche](#) p.14

les structures-employeurs

les catégories professionnelles

les âges (1/3)

les âges (2/3)

les âges (3/3)

l'ancienneté en CDI

les familles professionnelles

la classification des emplois de l'Avenant n°9

autres indicateurs (1/2)

autres indicateurs (2/2)

la répartition géographique

 [Chapitre 3 : Les familles professionnelles](#) p.26

Les familles professionnelles

Action Sociale

Conseil et Pilotage

Développement

Finance

Gestion

Support

Systèmes d'information

Management

 [Chapitre 4 : Les mouvements](#) p.36

entrées et sorties de CDI

 [Chapitre 5 : Eclairage sur...](#) p.41

les salariés en CDD

les salariés en contrats d'alternance

les salariés à temps partiel

les changements de catégorie professionnelle

les démissions

 [Annexes](#) p.47

Lexique

Panel des « structures-employeurs » ayant participé depuis l'année 2006 à la réalisation des Profils de branche

Panel des « structures-employeurs » du Profil de branche 2010  
« Groupe Profil de branche 2010 »

## Introduction

---

Le Profil de branche 2010 est la **quatrième édition** de l'étude démographique de la population des salariés de la branche professionnelle retraite complémentaire et prévoyance.

Ce Profil de branche constitue « **l'enquête sur la structure des effectifs 2009** » dans le cadre des études annuelles menées par la branche professionnelle.

Le Profil de branche 2010 porte sur **la population des salariés présents au 31 décembre 2009** au sein des groupes paritaires de protection sociale, des GIE informatiques, des institutions d'outre-mer, des institutions de prévoyance et des autres organismes relevant de la CCN de la retraite complémentaire du 9 décembre 1993.

Le Profil de branche 2010 fournit des éléments de constat et d'analyse utiles pour les partenaires sociaux et les groupes de protection sociale.

Le Profil de branche 2010 est composé de cinq chapitres :

- Le premier chapitre présente des éléments d'analyse sur l'évolution dynamique des effectifs entre 2006 et 2009.
- Le deuxième chapitre met en lumière la répartition des effectifs 2009 en fonction de leurs caractéristiques : catégorie professionnelle, genre, âge, ancienneté, contrat de travail...
- Le troisième chapitre concerne la répartition des salariés par famille professionnelle.
- Le quatrième chapitre est consacré aux mouvements de personnel au cours de l'année 2009 : entrées et sorties de personnel.
- Le cinquième chapitre présente un éclairage sur les salariés à temps partiel, en CDD, ayant connu un changement de catégorie professionnelle...

## Notice méthodologique

---

Les données présentées dans le Profil de branche 2010 concernent la population des salariés de la branche retraite complémentaire et prévoyance (effectifs au 31/12/2009).

Le traitement des données est **confidentiel** et aucune information n'est exploitée **de manière individuelle**.

Le Profil de branche 2010 est réalisé grâce à un recueil de données fourni par les « structures-employeurs » participantes à l'étude. Les données sont collectées, contrôlées, consolidées de février à mai 2010.

Les données sont exploitées et les résultats définitifs de l'étude sont mis en forme de juin à septembre 2010.

Le **taux de réponse** s'avère satisfaisant, 38 des 45 entités sollicitées ont répondu à ce jour. La liste exhaustive des entités du panel de l'étude est disponible page 50.

L'assiette du Profil de branche 2010 prend en compte **98,1% des salariés** de la branche professionnelle.

L'Observatoire des métiers et des qualifications est assisté dans les travaux d'exploitation et de formalisation des résultats de l'étude par un groupe de travail intitulé « Groupe Profil de branche 2010 ».

Ce groupe est constitué de douze responsables RH/Etudes sociales issus de groupes de protection sociale et des membres de l'équipe technique de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

Cette étude n'est pas exempte d'un certain nombre de biais qui en limitent la portée et le propos.

## Vue synoptique

La vue synoptique est une sélection de variables normées qui permet chaque année par une lecture rapide leur suivi permanent.

La population de la branche au 31/12/09 s'établit à 31 662 salariés.

La population de la branche est fortement féminisée : 71,9% en 2009.

En 2008, dans le secteur des **assurances**, le taux de féminisation est de **58,9%**, de **55,8%** pour le secteur de la **banque**, de **78%** pour celui de la **mutualité** et de **76,3%** au sein de l'**UCANSS**.

Les salariés en CDI représentent 94,3% des effectifs de la branche en 2006 et 95,2% en 2009 ; soit une progression de 0,9 point de la part de l'emploi CDI.

Entre 2006 et 2009, la part de salariés en CDD est en baisse de 1,1 points. Le nombre des salariés en contrat d'alternance est en augmentation.

En 2009, les non cadres représentent 74,6% des salariés de la branche.

En 2008, dans le secteur des **assurances**, le taux de non cadre est de **59,1%**, de **52,2%** pour le secteur de la **banque** et de **78%** pour celui de la **mutualité**.

Population branche					
	2006		2009		Evolution
	Eff.	%	Eff.	%	
Effectifs	31 514	(-)	31 662	(-)	→
Equivalent Temps Plein	29 260,95	(-)	29 422,21	(-)	→
Hommes	8 647	27,4%	8885	28,1%	↗
Femmes	22 867	72,6%	22777	71,9%	↘
CDI	29 707	94,3%	30142	95,2%	↗
CDD	1 648	5,2%	1288	4,1%	↘
Contrats en alternance	155	0,5%	229	0,7%	↗
Contrats aidés	4	0,01%	3	0,01%	→
Employés	16 423	52,1%	14768	46,6%	↘
Agents de maîtrise	7 990	25,4%	8876	28,0%	↗
Cadres	7 101	22,5%	8018	25,3%	↗
Moins de 30 ans	5 565	17,7%	4690	14,8%	↘
30/39 ans	8 449	26,8%	8979	28,4%	↗
40/49 ans	8 377	26,6%	8446	26,7%	→
50/59 ans	8 665	27,5%	8854	28,0%	→
60 ans et plus	458	1,5%	693	2,2%	↗
Âge moyen	41,9 ans	(-)	42,5 ans	(-)	↗
Entrées CDI	2 389	36,5%	1355	21,6%	↘
Entrées CDD	4 079	62,3%	4769	76,0%	↗
Entrées autres contrats	82	1,3%	148	2,4%	↗
Sorties CDI	1 387	25,4%	1 397	22,4%	↘
Sorties CDD	4011	73,5%	4734	75,8%	↗
Sorties autres contrats	58	1,1%	113	1,8%	↗

# CHAPITRE 1

## Regard sur les principaux indicateurs

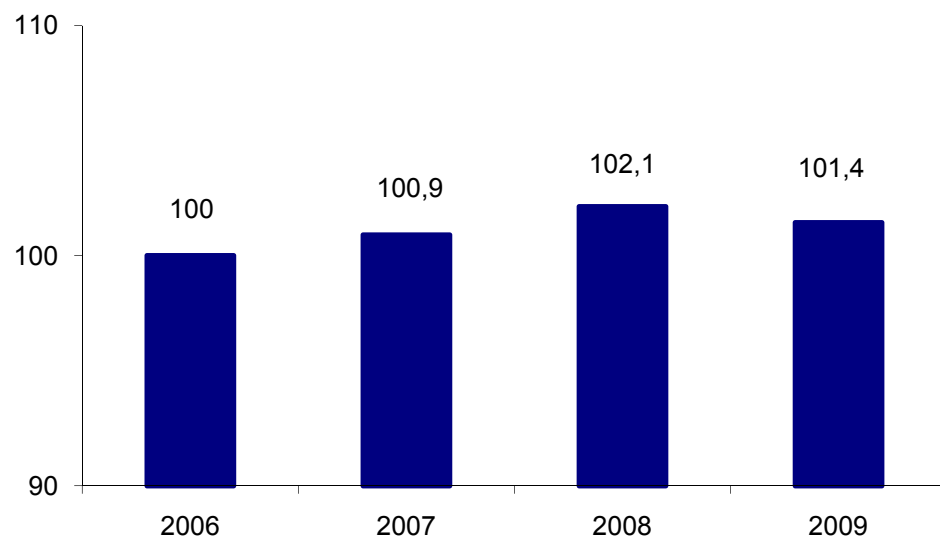
Ce premier chapitre présente des éléments d'analyse sur l'évolution dynamique des effectifs sur la période 2006-2009.

**Données :** Effectifs en CDI.

**Périmètre :** « structures-employeurs » ayant participé depuis 2006 à la réalisation du Profil de Branche (voir liste p.49)

## Regard sur les principaux indicateurs : l'emploi en CDI

### Retraite complémentaire et Prévoyance : (2006 : base 100)

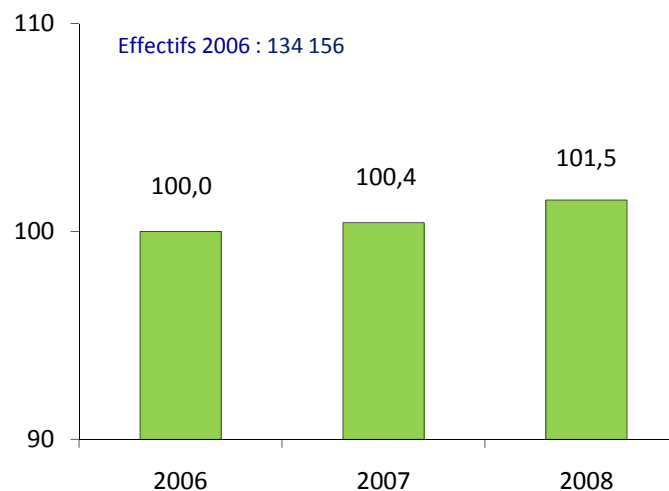


L'effectif salariés en CDI progresse de 1,4 points entre 2006 et 2009. Comparativement à la période 2004-2006 (+9,7 points), la progression de l'emploi CDI se ralentit entre 2007 et 2009. Durant cette période, des rapprochements entre groupes paritaires de protection sociale ont lieu, et les recrutements en CDI réalisés concernent davantage des emplois de conseil et pilotage, de développement commercial et de systèmes d'information.

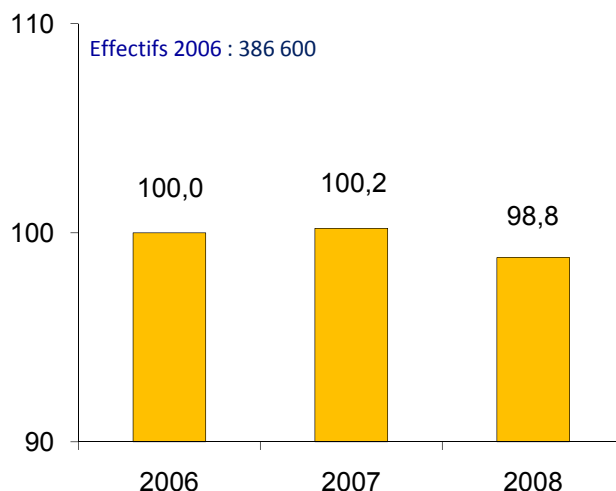
Entre 2006 et 2008, le secteur des assurances connaît une progression de 1,5 points de son effectif CDI. Celui de la banque est en diminution de 1,2 points et pour l'Ucanss l'emploi CDI est en baisse de 2,9 points.

### Éléments de comparaison:

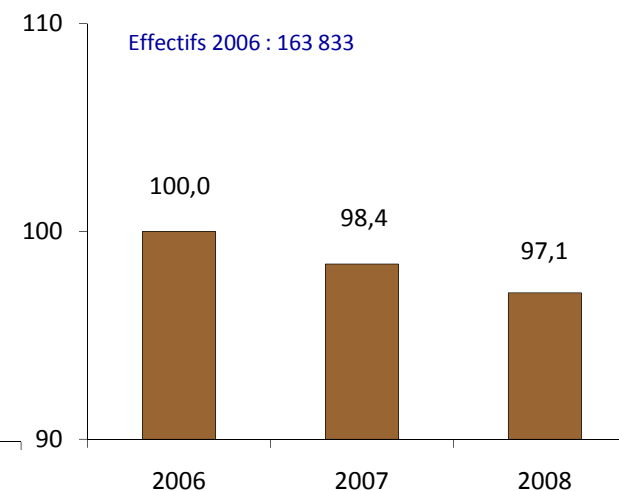
#### Assurance :



#### Banque (Banque FBF) :

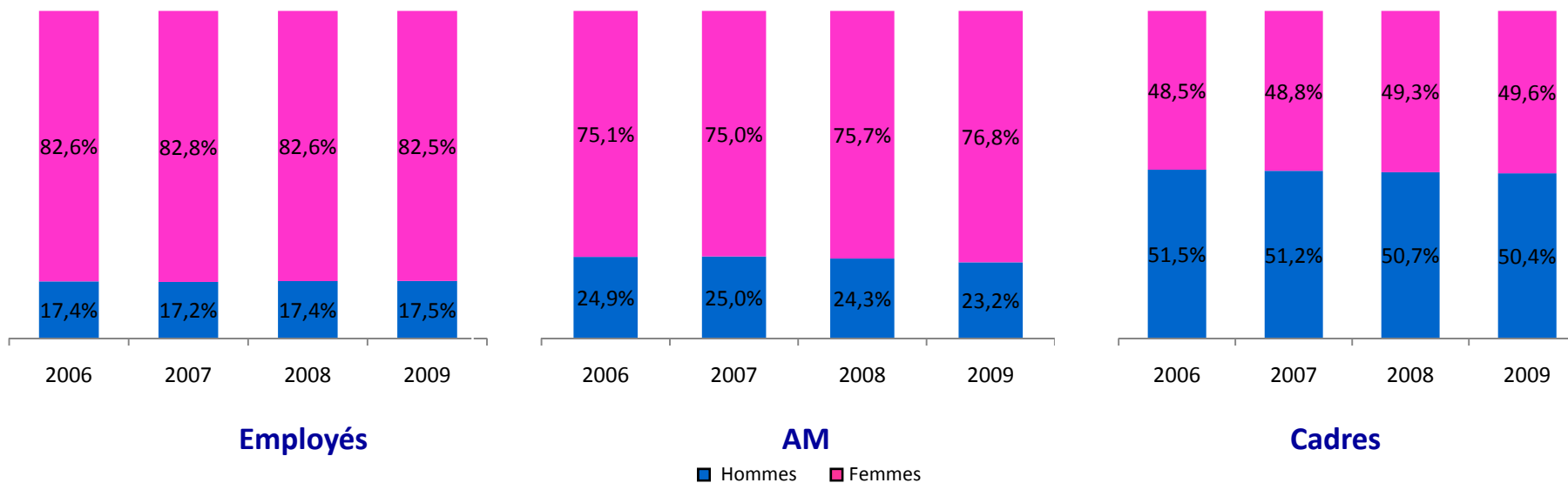


#### UCANSS :



## Regard sur les principaux indicateurs : le genre (en CDI)

### Effectifs 2006 - 2009 par catégorie professionnelle et par genre



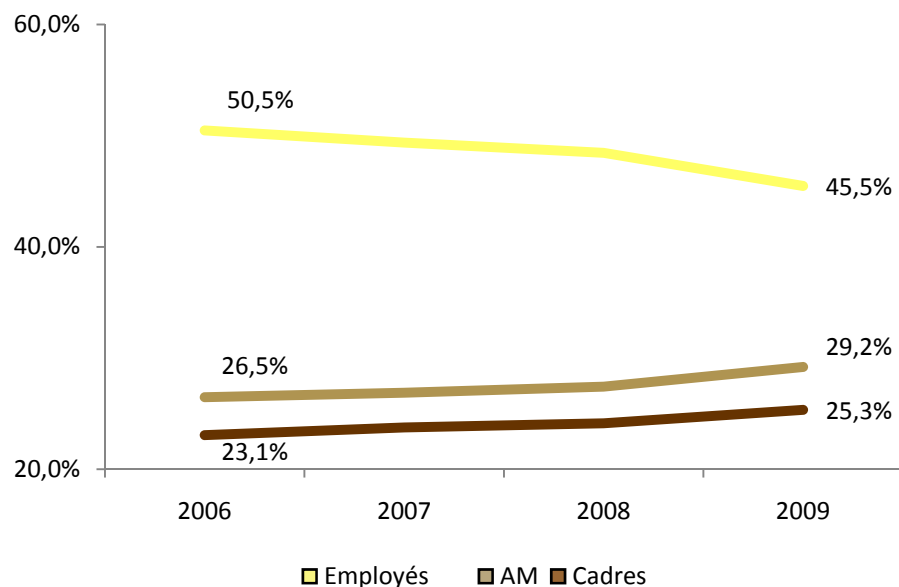
Entre 2006 et 2009, la part des femmes au sein de la branche reste stable (72 %) et notamment chez les employés (plus de 82 %).

Au sein des agents de maîtrise, leur part progresse de 1,7 points.

Au cours des quatre dernières années, la part des femmes chez les cadres augmente de 1,1 points.

## Regard sur les principaux indicateurs : les catégories professionnelles (en CDI)

### Effectifs 2006 - 2009 par catégorie professionnelle

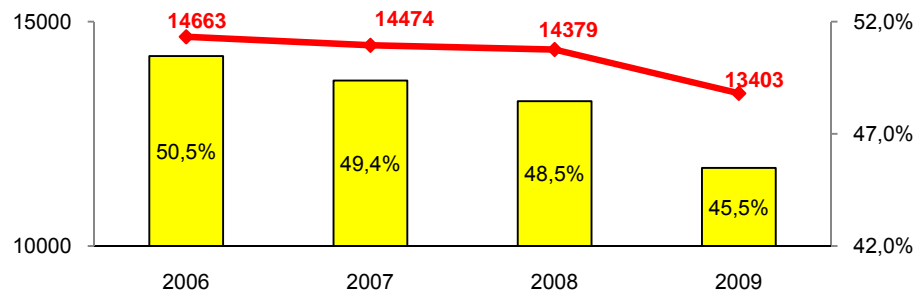


Entre 2006 et 2009, la part des employés diminue de 5 points et leur effectif diminue.

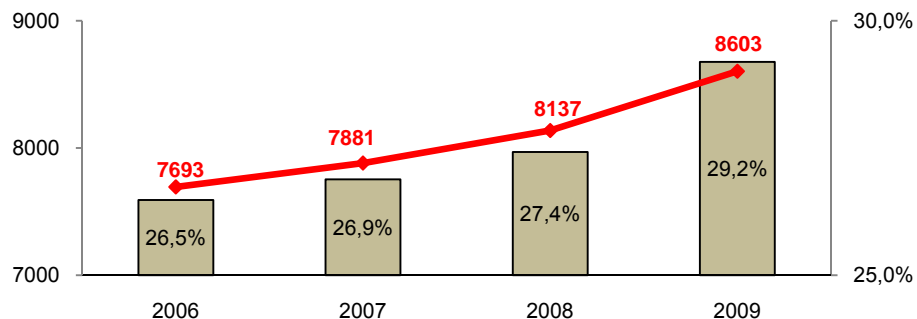
Sur la même période, la part des agents de maîtrise et celle des cadres augmentent respectivement de 2,7 points et de 2,2 points, et leurs effectifs augmentent.

Cette variation du poids de chaque catégorie professionnelle semble traduire, d'une part, la volonté des groupes paritaires de protection sociale de valoriser par le changement de catégorie professionnelle, l'expérience acquise par l'ancienneté, et d'autre part, le besoin de se doter via le recrutement de compétences d'expertise (organisation/qualité, marketing-commercial, prévoyance/santé, communication/information...).

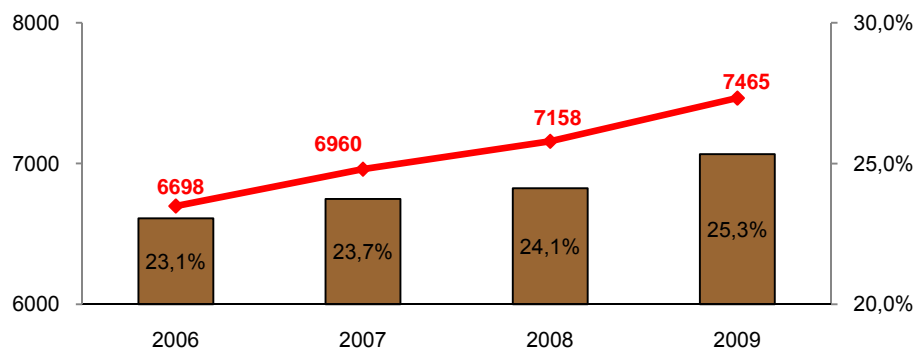
### Effectifs 2006 - 2009 : les employés



### Effectifs 2006 - 2009 : les AM



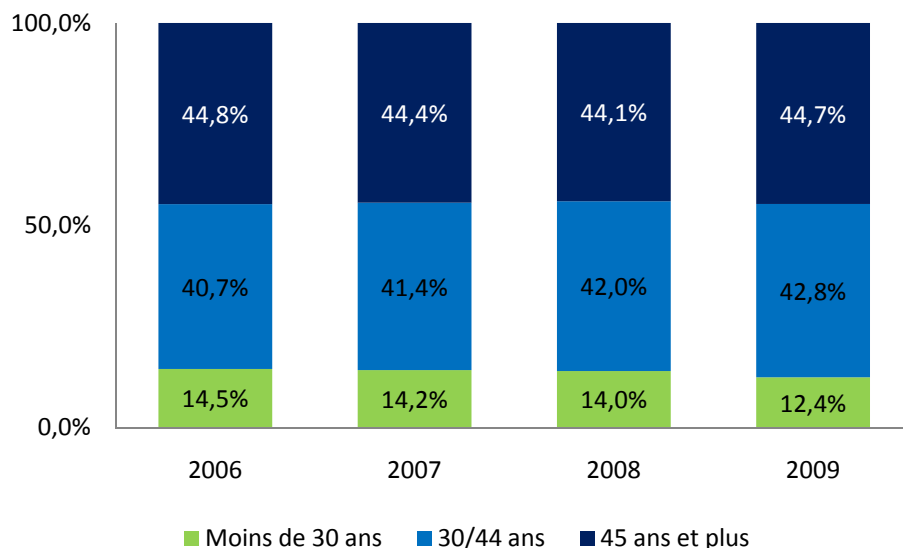
### Effectifs 2006 - 2009 : les cadres



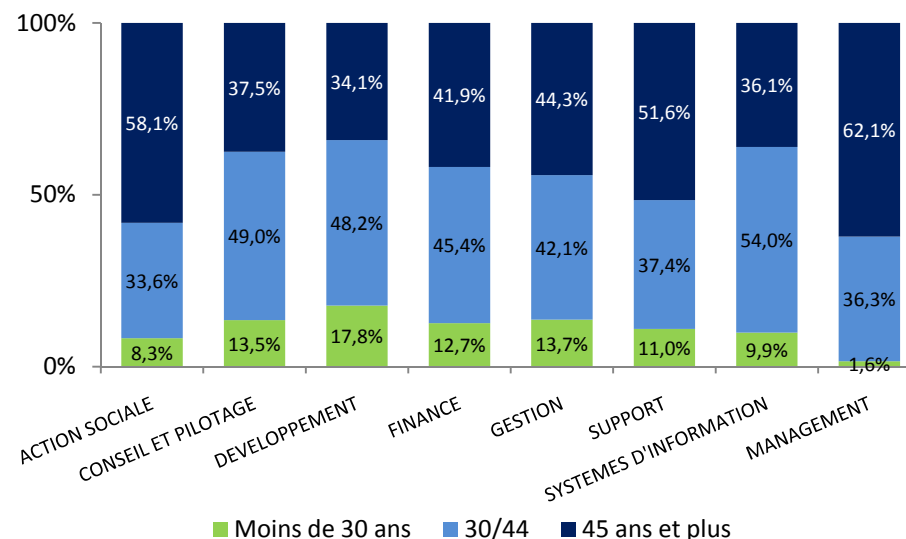
— évolution des effectifs  
 □ évolution de la part des CP en %

## Regard sur les principaux indicateurs : les âges (en CDI)

Effectifs 2006 – 2009 par classe d'âge



Effectifs 2009 par classe d'âge et famille professionnelle



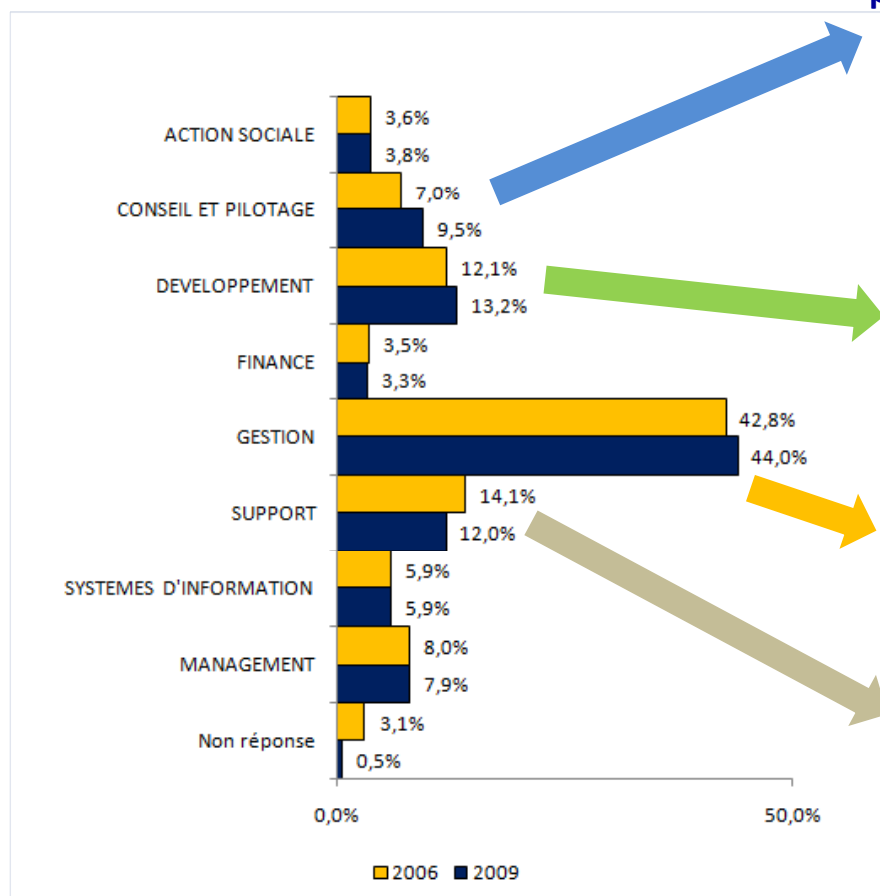
Entre 2006 et 2009, la part des salariés âgés de moins de 30 ans diminue de 2,1 points, celle des 30/44 ans augmente de 2,1 points et celle des 45 ans et plus reste stable.

L'analyse des effectifs 2009 par classe d'âge et par famille professionnelle indique que :

- les salariés âgés de moins de 30 ans sont respectivement les plus nombreux au sein de la famille Développement et de la famille Gestion,
- les salariés âgés de 30/44 ans sont proportionnellement plus représentés au sein des familles Systèmes d'Information, Conseil et pilotage, Développement et Finance,
- qu'au sein des familles Management, Action sociale et Support, les salariés âgés de 45 ans et plus y sont proportionnellement plus nombreux.

## Regard sur les principaux indicateurs : les familles professionnelles (en CDI)

### Effectifs 2006 – 2009 par famille professionnelle



### Zoom sur les plus fortes évolutions par famille professionnelle

CONSEIL ET PILOTAGE (% Famille)	2006	2009
AUDIT/CONTRÔLE	6,8%	5,7%
CONTRÔLE DE GESTION	6,3%	6,4%
ACTUARIAT	23,9%	19,8%
ORGANISATION / QUALITE	40,5%	46,1%
RESSOURCES HUMAINES	16,5%	13,1%
MANAGEMENT CONSEIL ET PILOTAGE	6,1%	8,9%

DEVELOPPEMENT (% Famille)	2006	2009
APPUI VENTE	43,0%	44,7%
VENTE	41,1%	42,6%
MARKETING	9,4%	4,7%
MANAGEMENT DEVELOPPEMENT	6,4%	8,0%

GESTION (% Famille)	2006	2009
PREVOYANCE / SANTE	29,8%	32,8%
EPARGNE	0,9%	1,3%
RETRAITE	61,8%	57,9%
MANAGEMENT GESTION	7,5%	8,0%

SUPPORT (% Famille)	2006	2009
ASSISTANCE	47,7%	31,7%
SERVICES GENERAUX ET LOGISTIQUE	24,0%	34,4%
COMMUNICATION/INFORMATION	4,8%	7,3%
JURIDIQUE	20,8%	21,9%
MANAGEMENT SUPPORT	2,7%	4,7%

Entre 2006 et 2009, le Conseil et Pilotage (+2,5pts), la Gestion (+1,2pts) et le Développement (+1,1pts) connaissent une croissance de la part de leurs effectifs.

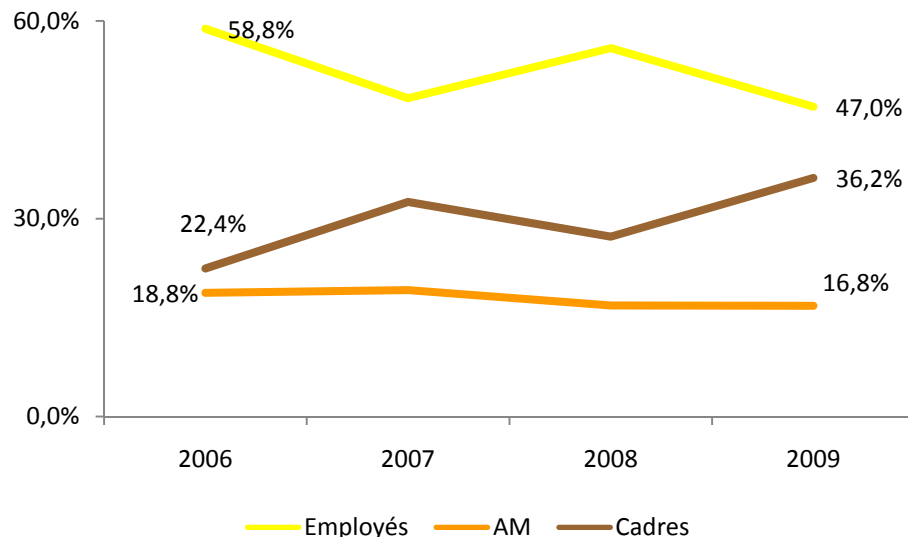
Au sein de la famille Conseil et Pilotage, c'est l'Organisation / Qualité qui connaît la plus forte évolution (+5,6pts). Pour la famille Gestion, on constate une augmentation de la part de la sous-famille Prévoyance / Santé. Au sein de la famille Développement, l'Appui-vente et la Vente sont en progression.

Seule la famille Support connaît une diminution de la part de ses effectifs, notamment au sein de la sous-famille Assistance.

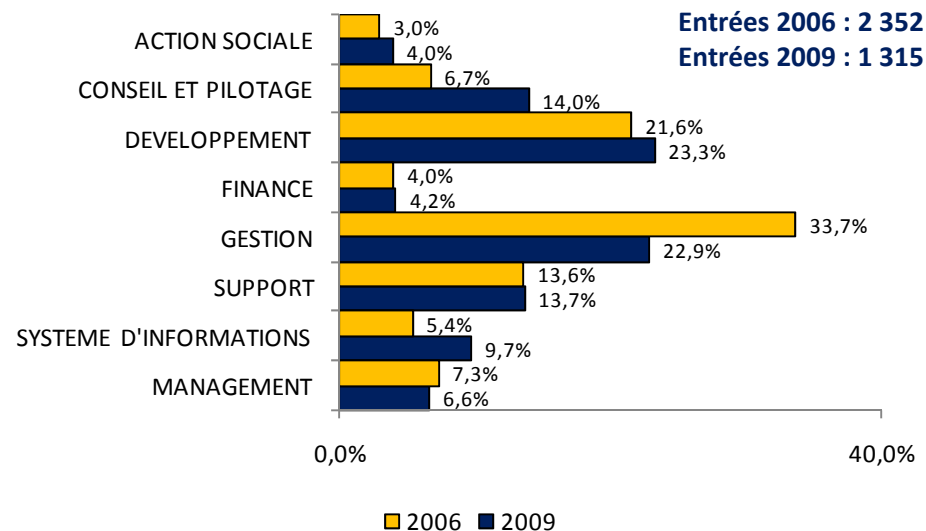
Au sein de ces quatre familles, la part du « Management Métier » est en augmentation.

## Regard sur les principaux indicateurs : les entrées (en CDI)

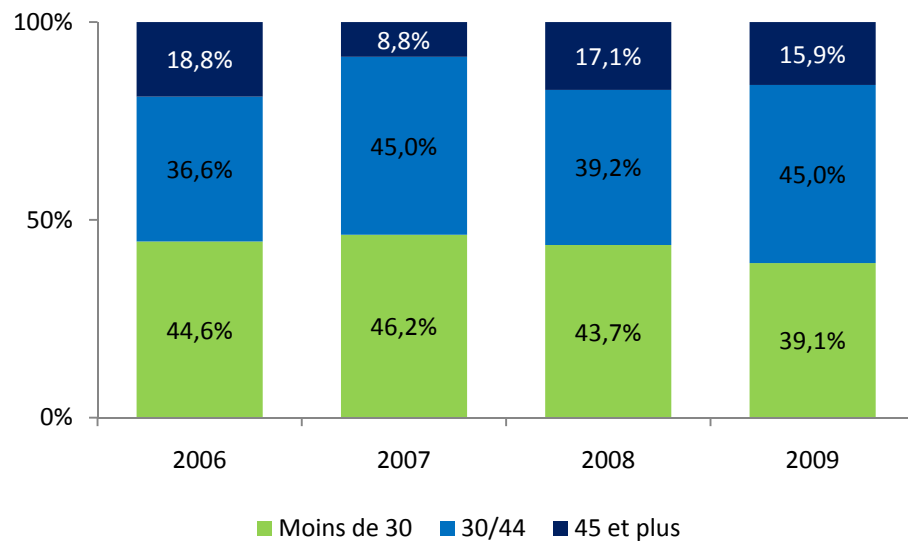
### Entrées 2006 – 2009 par catégorie professionnelle



### Entrées 2006 – 2009 par famille professionnelle



### Entrées 2006 – 2009 par classe d'âge

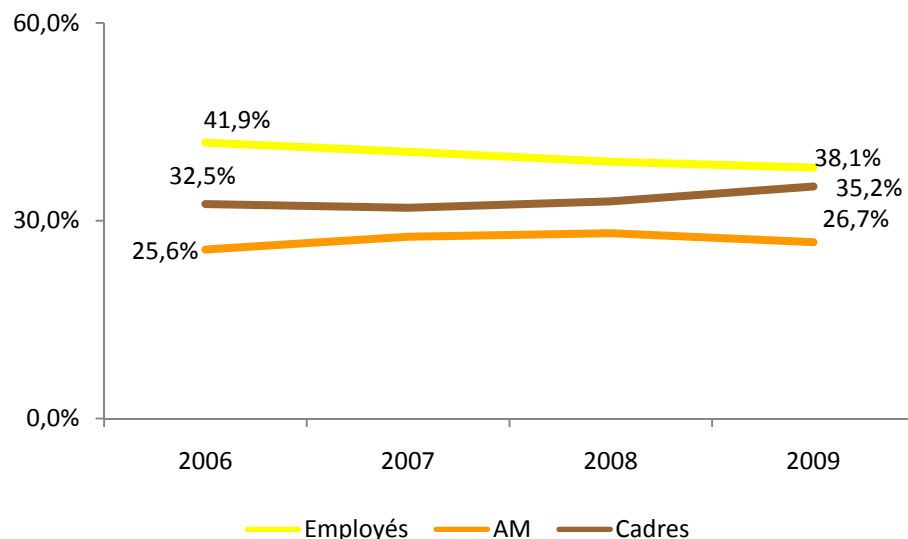


Entre 2006 et 2009 malgré la variation annuelle du nombre d'entrées en CDI, la part des cadres dans les embauches continue de progresser.

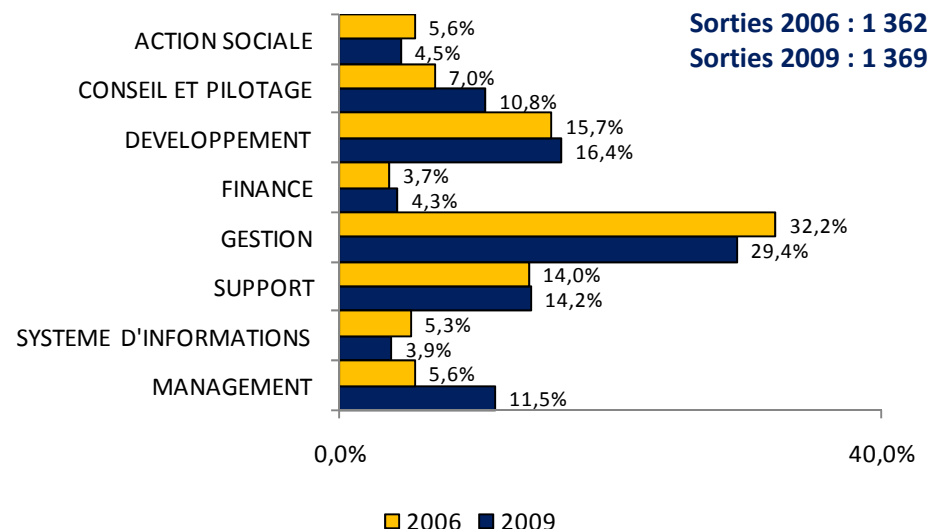
Entre 2006 et 2009, les familles Action sociale, Conseil et Pilotage, Développement et Système d'information connaissent une augmentation de la part de leurs recrutements.

## Regard sur les principaux indicateurs : les sorties (en CDI)

### Sorties 2006 – 2009 par catégorie professionnelle



### Sorties 2006 – 2009 par famille professionnelle



### Sorties 2009 par classe d'âge, catégorie professionnelle et ancienneté moyenne

	Employés	AM	Cadres
Moins de 30 ans	3,0 ans	2,4 ans	2,3 ans
30/44 ans	7,3 ans	6,9 ans	5,5 ans
45 ans et plus	30,0 ans	32,9 ans	25,8 ans
Total	19,3 ans	24,8 ans	17,9 ans

Entre 2006 et 2009, la part des employés « sortants » et en diminution de 3,8 points, celle des agents de maîtrise progresse d'un peu plus d'un point et celle des cadres augmente de 2,7 points.

A volume de sorties quasi identique entre 2006 et 2009, la part des salariés sortants est en augmentation notamment dans les familles Conseil et Pilotage (+3,8pts) et Management (+5,9pts).

L'ancienneté moyenne des salariés sortants varie selon la tranche d'âge et la catégorie professionnelle auxquelles ils appartiennent.

# CHAPITRE 2

## Les salariés de la branche

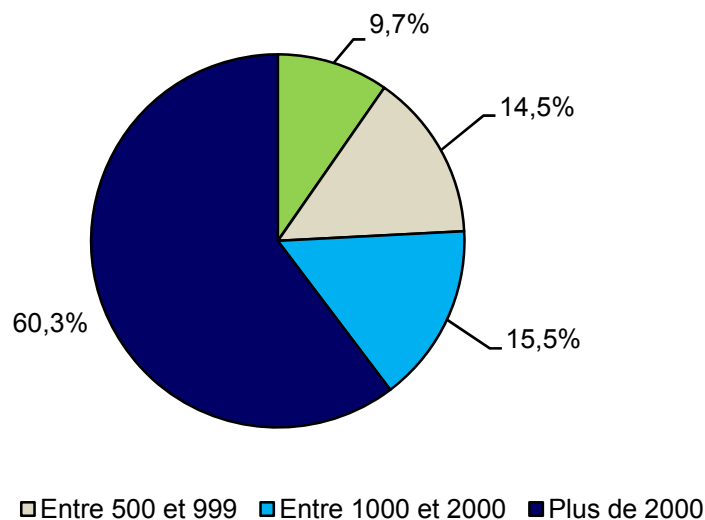
Le deuxième chapitre met en lumière la répartition des effectifs au 31/12/2009 en fonction de leurs caractéristiques : catégorie professionnelle, genre, âge, ancienneté, contrat de travail, classification d'emploi Avenant n°9...

**Données :** Effectifs tout type de contrats de travail confondus au 31/12/2009.

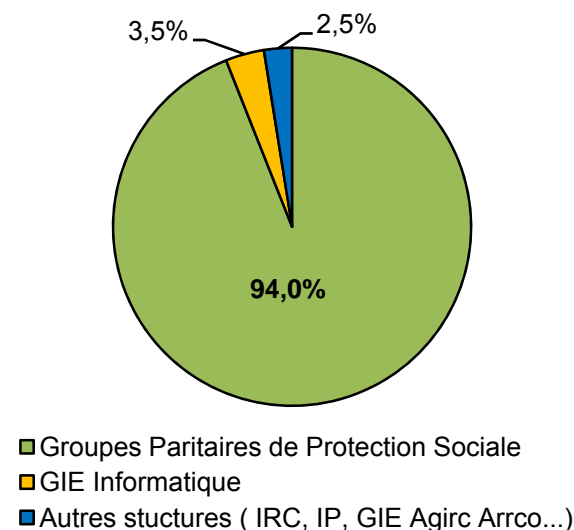
**Périmètre :** 38 « structures-employeurs » ayant participé au Profil de branche 2010. (voir liste p.50).

## Les salariés de la branche : les structures-employeurs

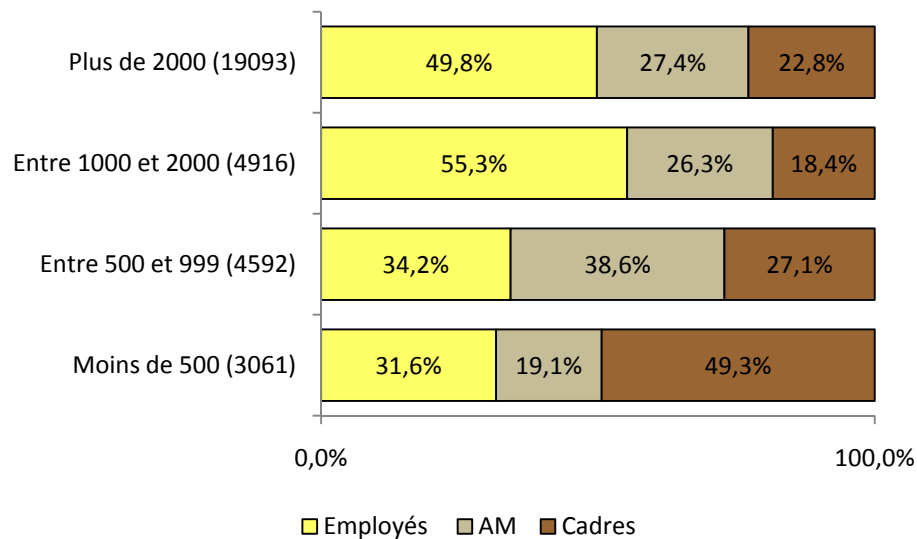
Effectifs 2009 par taille des structures-employeurs



... par types de structures-employeurs



... et par catégorie professionnelle



En 2009, 60,3% des salariés de la branche sont au sein de groupes paritaires de protection sociale de plus de 2000 personnes.

15,5% des salariés de la branche appartiennent à des groupes paritaires de protection sociale de 1 000 à 2 000 personnes. Les groupes de 500 à 999 personnes représentent 14,5% des salariés de la branche et 9,7% pour les groupes de moins de 500 personnes.

Selon la taille de la « structure-employeur », la part de chaque catégorie professionnelle varie.

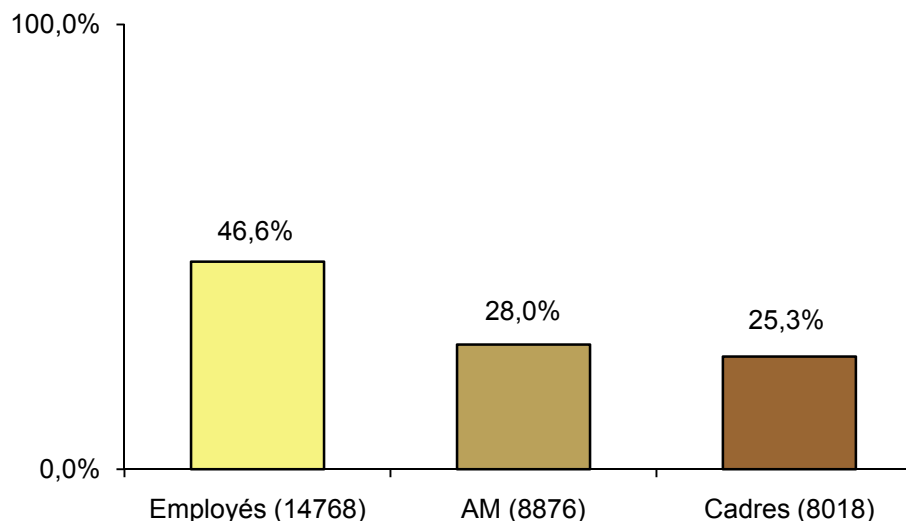
## Les salariés de la branche : les catégories professionnelles

En 2009, moins de 50% des salariés de la branche sont des employés, les agents de maîtrise représentent 28% des effectifs et la part des cadres s'élève à 25,3%.

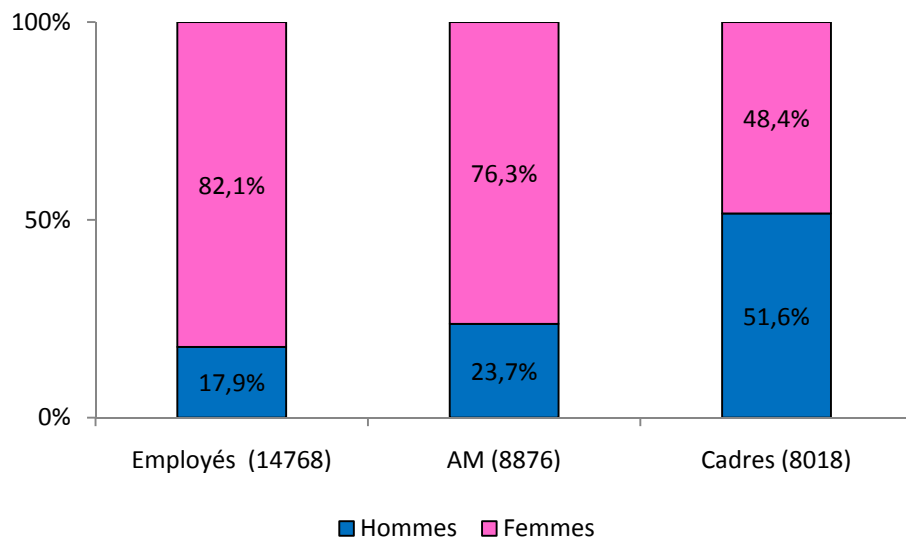
Parmi les salariés des catégories « employés » et « agents de maîtrise », la part des femmes est prépondérante.

Toutes catégories professionnelles confondues, l'emploi en CDI représente plus de 90% des effectifs de la branche.

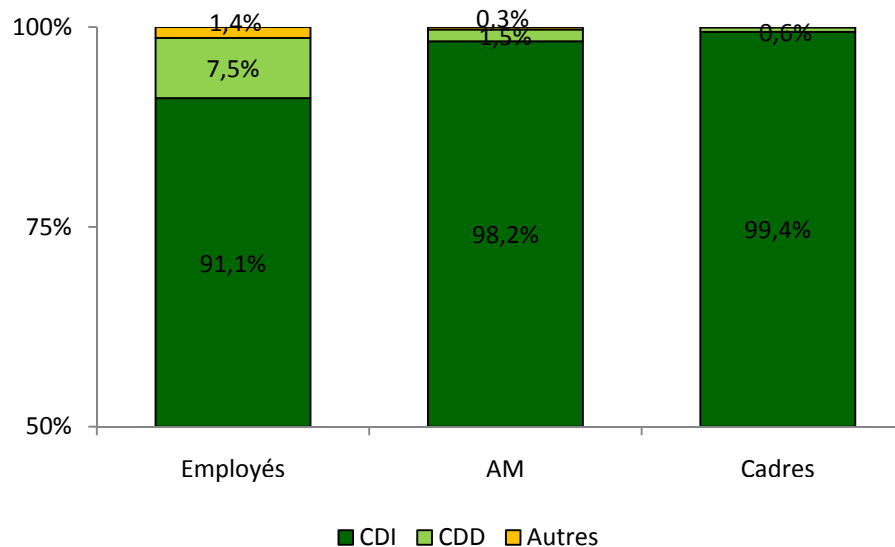
Effectifs 2009 par catégorie professionnelle...



... et par genre



... et par contrat de travail



## Les salariés de la branche : les âges (1/3)

En 2009, les salariés âgés de moins de 30 ans représentent 14,8 % des salariés de la branche, soit une diminution de 1,4 points comparativement en 2008.

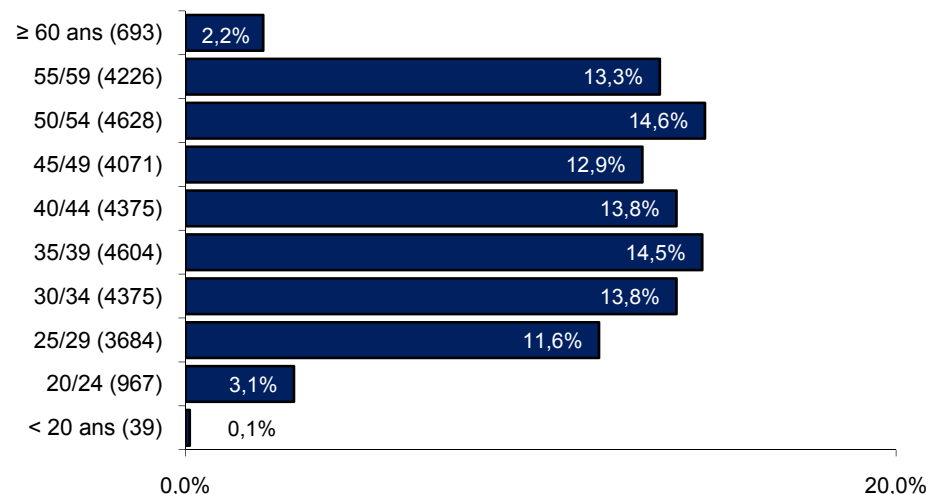
La part des salariés âgés de 30-39 ans représente 28,3% des effectifs de la branche, soit une augmentation de 0,7 point par rapport à 2008.

Celle des 40-49 ans progresse légèrement de 0,4 point comparativement à 2008, pour s'établir à 26,7% en 2009.

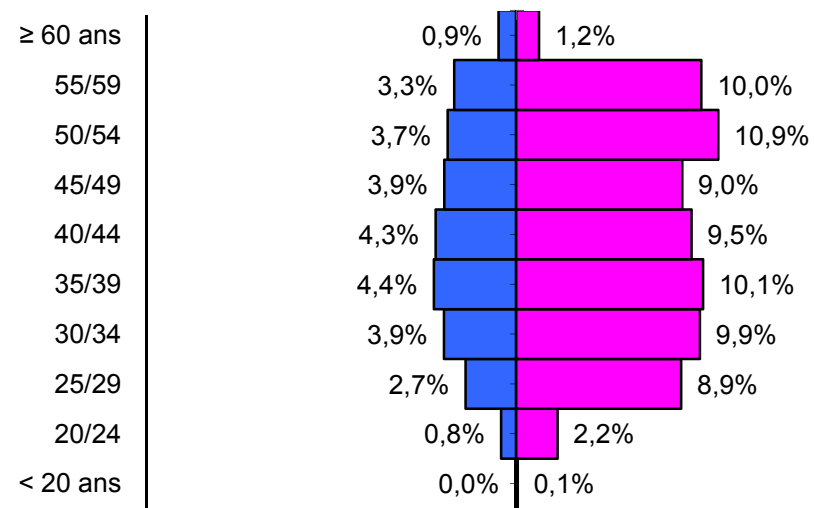
Les salariés âgés de 50-59 ans représentent 27,9% des effectifs en 2009, leur part est quasi identique à celle de 2008.

Pour les salariés âgés de 60 ans et plus, leur part est en légère progression par rapport à 2008, pour s'établir à 2,2% des effectifs de la branche.

### Effectifs 2009 par classe d'âge



### ... et par genre



## Les salariés de la branche : les âges (2/3)

En 2009, la part des salariés âgés de moins de 30 ans est plus élevée au sein de la catégorie « employés » et au sein de la famille Développement.

Parmi les employés et les cadres, la part des salariés âgés de 30-44 ans est quasi identique, en s'établissant autour de 43%. Leur part au sein des familles Systèmes d'Information, Conseil et Pilotage et Développement est également la plus élevée.

Les salariés âgés de 45 ans et plus sont proportionnellement plus nombreux au sein des agents de maîtrise et des cadres. Leur part au sein des familles Management, Action Sociale, Support et Gestion est également la plus élevée.

### Comparaison interbranches

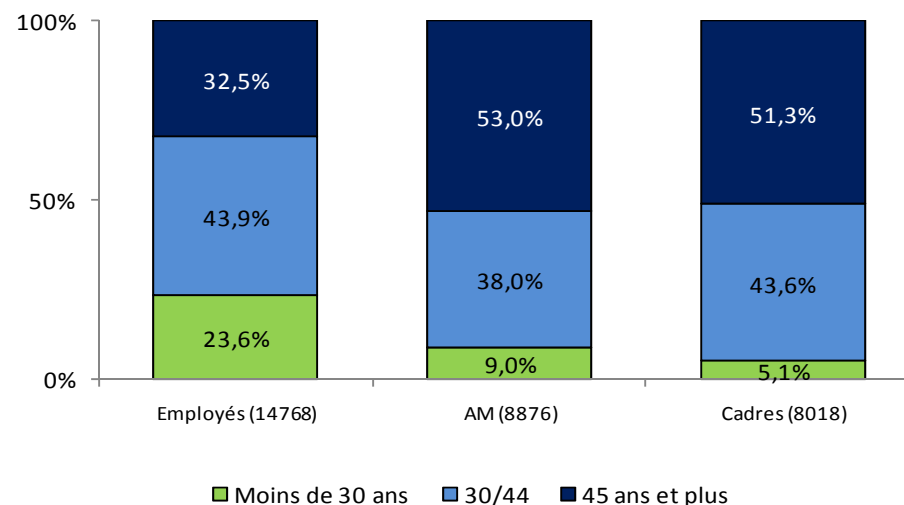
	RCP	Assurance(*)	Banque(*)	Mutualité(**)	UCANSS(*)
Age moyen	42,5 ans	41,7 ans	42 ans	42,5 ans	44,9 ans
Moins de 30 ans	14,8%	15,5%	19,9%	14,0%	9,5%
30/44 ans	42,2%	42,0%	33,6%	39,6%	32,8%
45 ans et plus	43,0%	42,5%	46,5%	46,1%	57,7%

(\*) Données 2008 (\*\*) en CDI

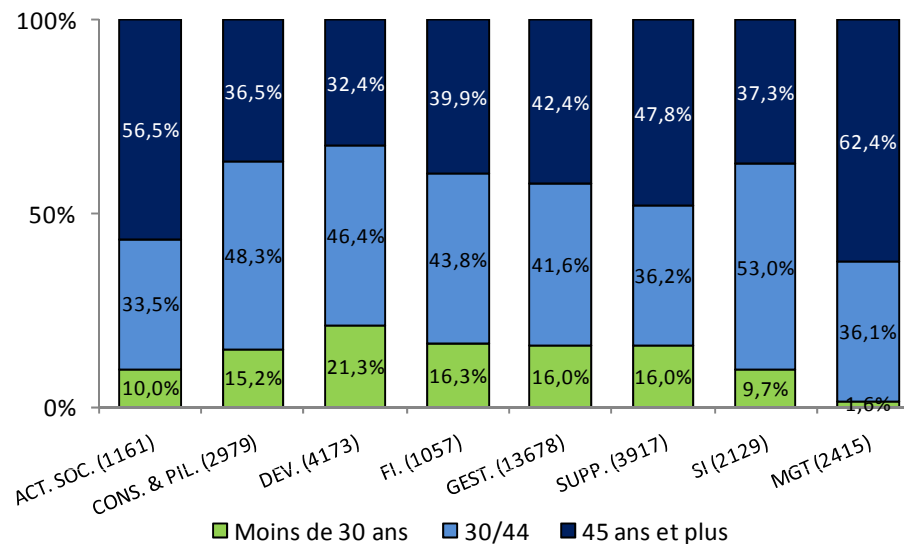
### Indicateurs clés

	< 30 ans	30/39	40/49	50/59	≥ 60 ans
Taux de cadres	8,7%	24,5%	30,4%	28,3%	48,8%
Taux de CDI	78,7%	96,0%	98,8%	99,5%	98,4%
Taux de féminisation	76,0%	70,6%	69,2%	74,9%	57,0%

### Effectifs 2009 par classe d'âge et par catégorie professionnelle



### ... par famille professionnelle



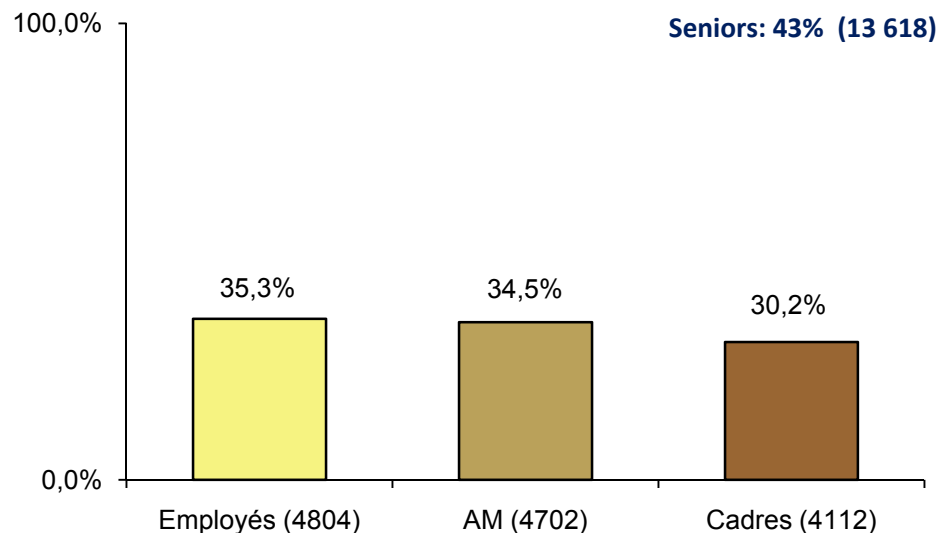
## Les salariés de la branche : les âges (3/3)

Les seniors représentent 43 % des effectifs de la branche en 2009.

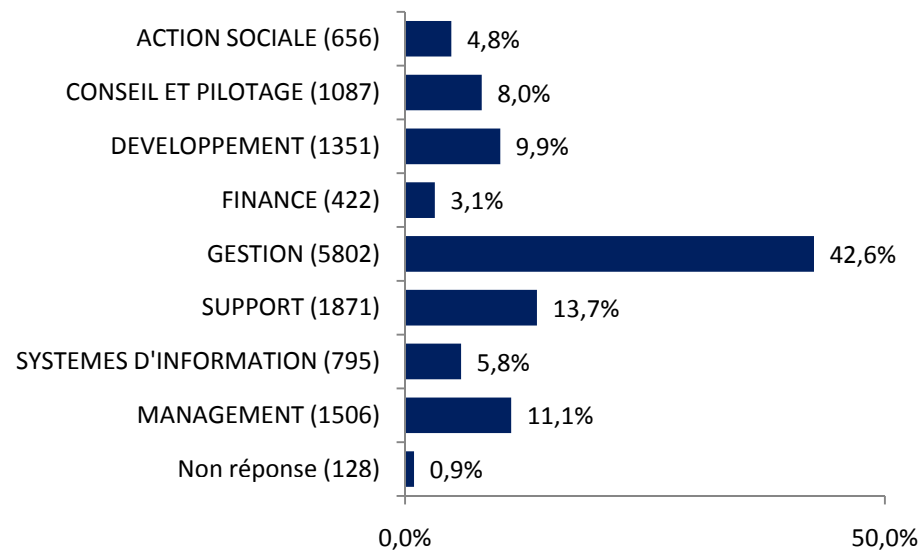
En 2008, les salariés âgés de 45 ans et plus représentent **42,5%** dans le secteur des **assurances** et **41,9 %** dans le secteur de la **banque**.

Les trois familles professionnelles où la part des salariés âgés de 45 ans et plus est la plus élevée sont respectivement la Gestion, le Support et le Management.

### Seniors 2009 par catégorie professionnelle



### Seniors 2009 par famille professionnelle



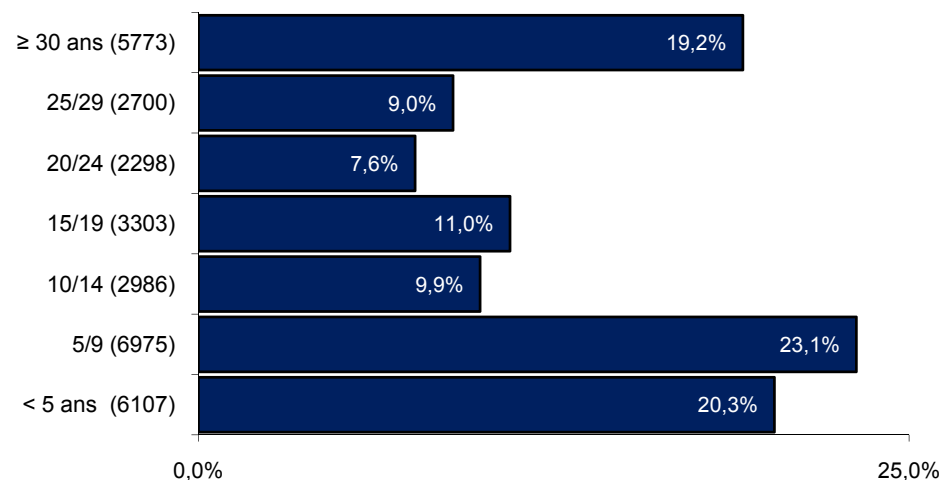
## Les salariés de la branche : l'ancienneté en CDI

En 2009, 43,4% des salariés (en CDI) ont moins de 10 ans d'ancienneté.

20,9% des salariés (en CDI) ont entre 10 et 19 ans d'ancienneté.

Les salariés (en CDI) de plus de 20 ans ancienneté représentent 35,8% des effectifs de la branche.

### Effectifs 2009 par classe d'ancienneté

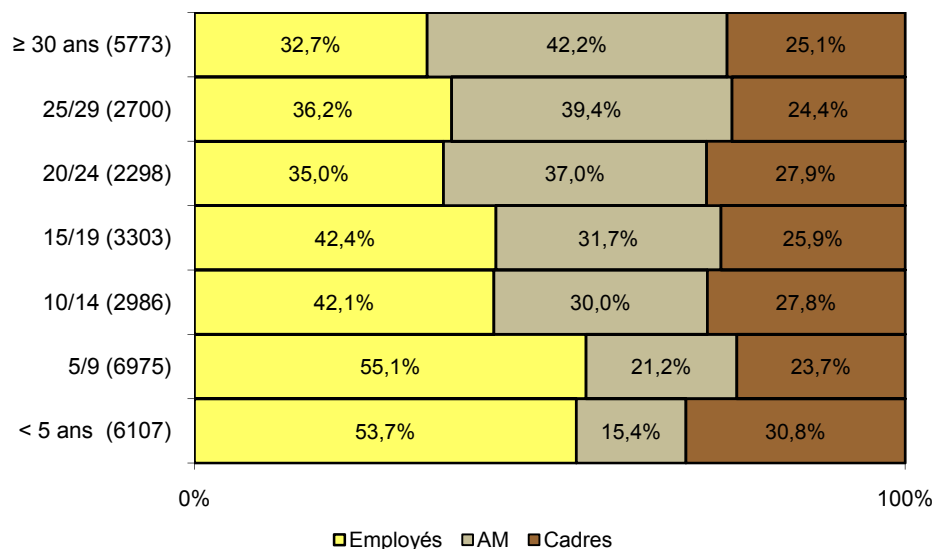


### Comparaison interbranches (tout type de contrats de travail confondus)

	RCP (*)	Assurance (**)	Banque (**)	Mutualité (**)	UCANSS (**)
Ancienneté moyenne	15,5 ans	14,1 ans	NC	13,7 ans	20,2 ans
< 5 ans	24,1%	28,3%	26,6%	30,6%	13,5%
5/9 ans	22,0%	18,8%	17,3%	20,2%	16,2%
10/19 ans	19,9%	21,5%	12,8%	19,4%	17,0%
≥ 20 ans	34,0%	31,4%	43,4%	29,9%	53,3%

(\*) Tout contrat de travail (\*\*) Données 2008

### ... et par catégorie professionnelle

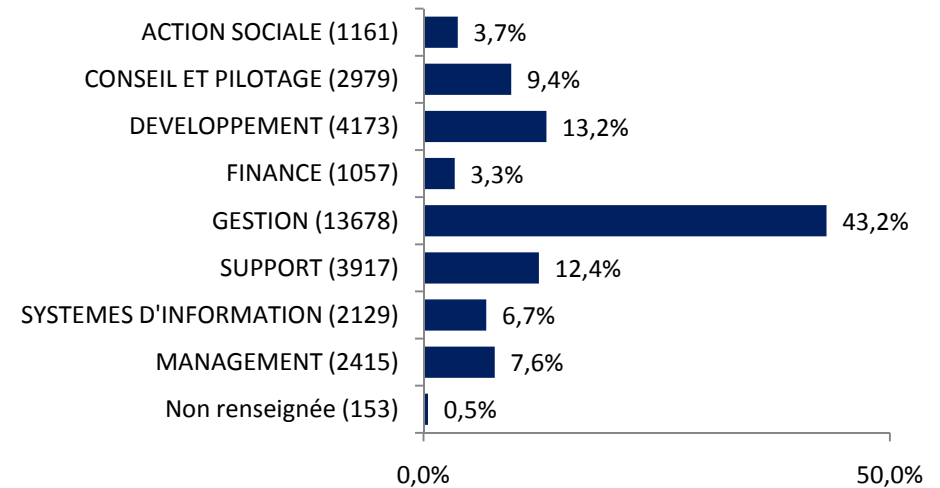


## Les salariés de la branche : les familles professionnelles

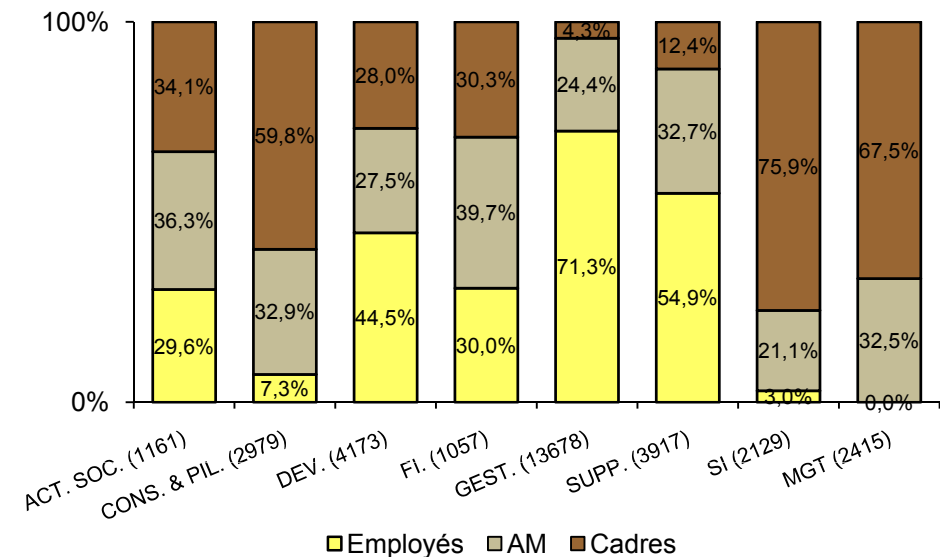
A l'aide du Répertoire des métiers (cartographie 2007), les effectifs 2009 sont répartis par famille professionnelle.

Chaque famille professionnelle agrège des métiers répondant à une finalité commune, exerçant des activités proches ou similaires et faisant appel à des compétences communes ou proches.

### Effectifs 2009 par famille professionnelle...



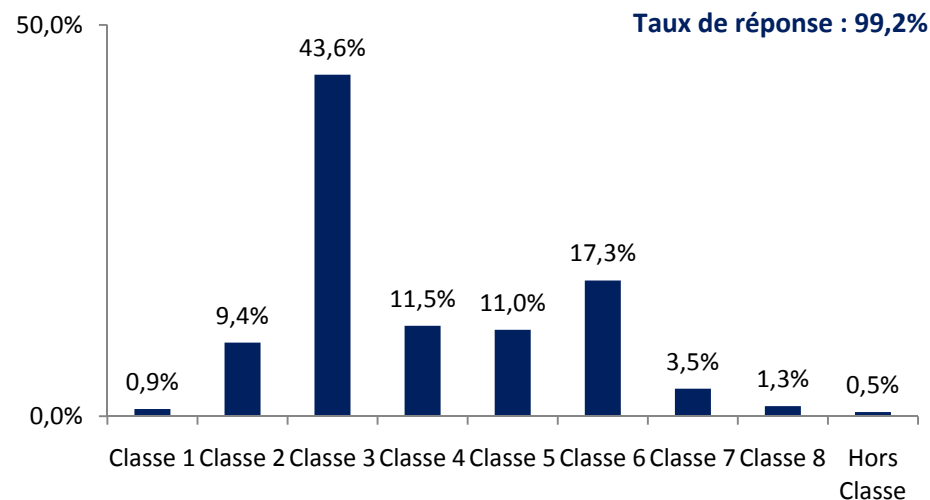
### ... et par catégorie professionnelle



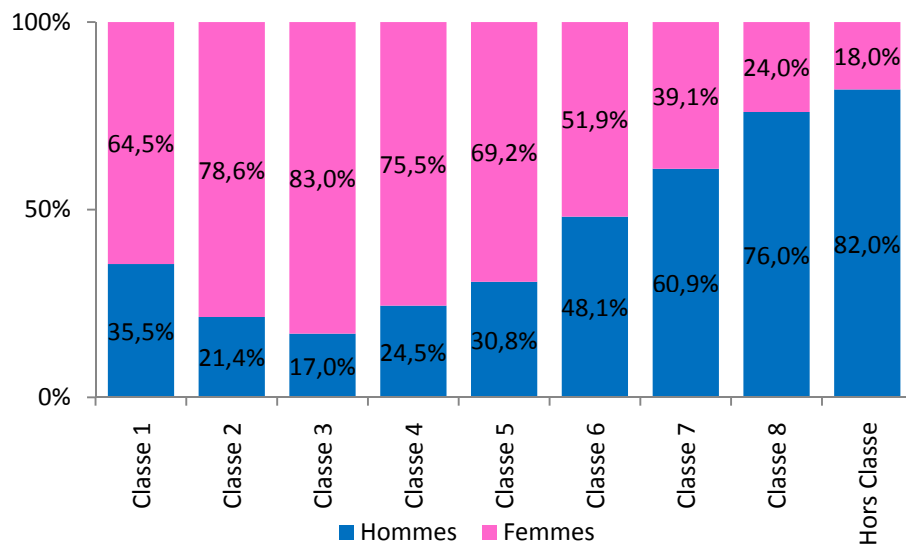
## Les salariés de la branche : la classification des emplois de l'Avenant n°9

Au regard de la mise en place en 2009 de la nouvelle classification des emplois, les trois classes d'emploi, au sein desquelles les salariés de la branche sont les plus nombreux, sont la classe 3, 4 et 6

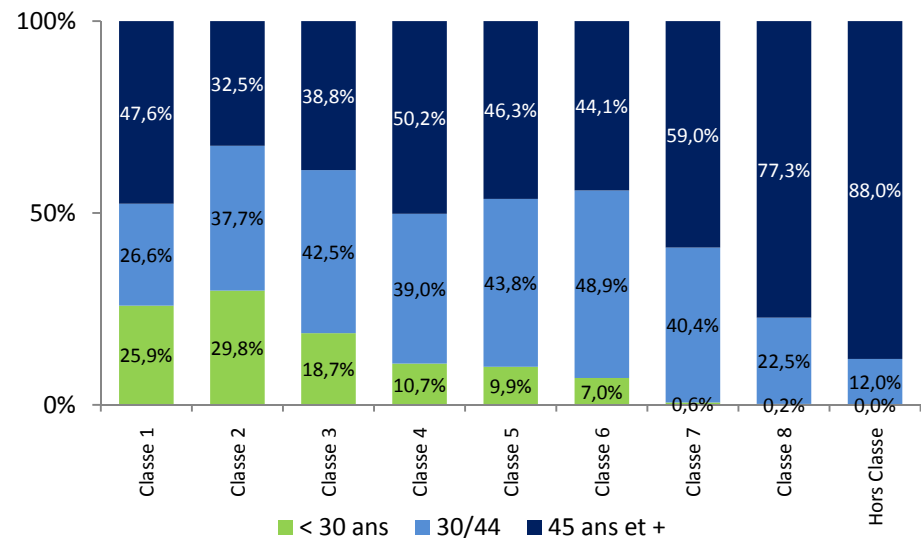
### Effectifs 2009 par classe d'emploi Avenant n°9



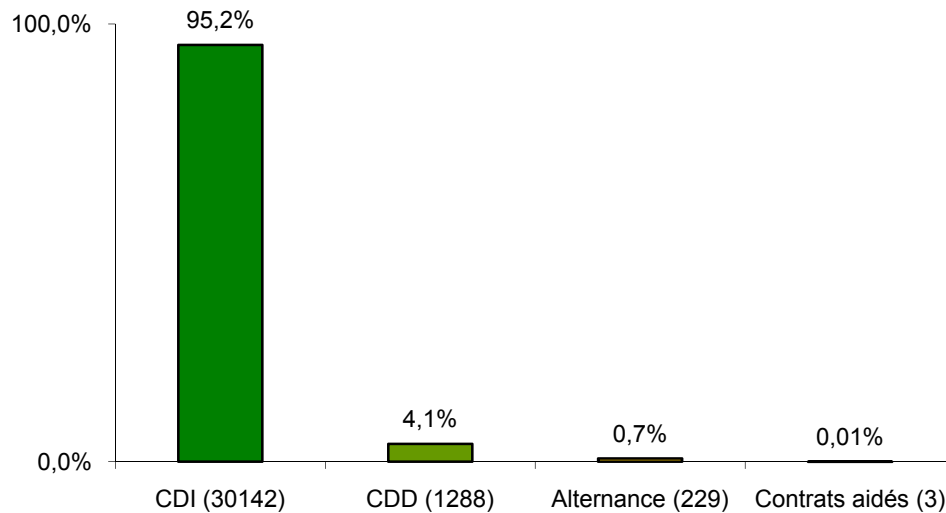
### ... et par genre



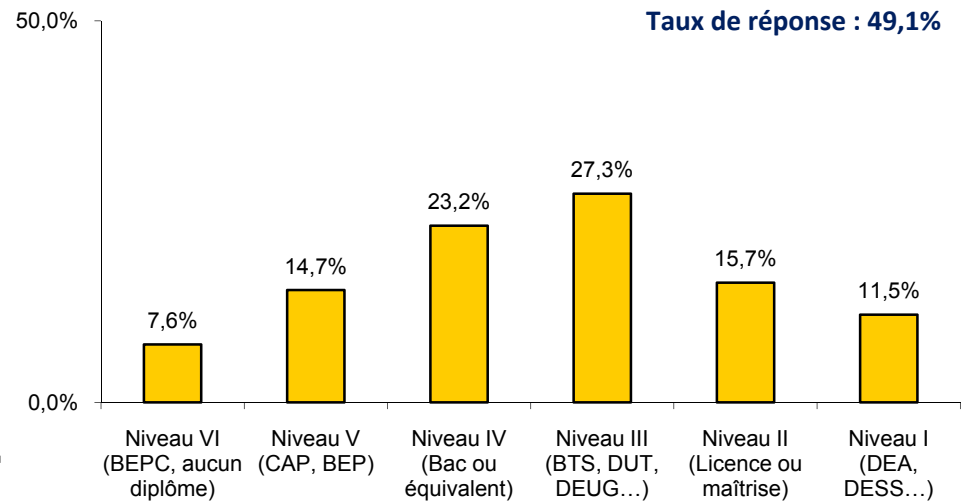
### ... et par classe d'âge



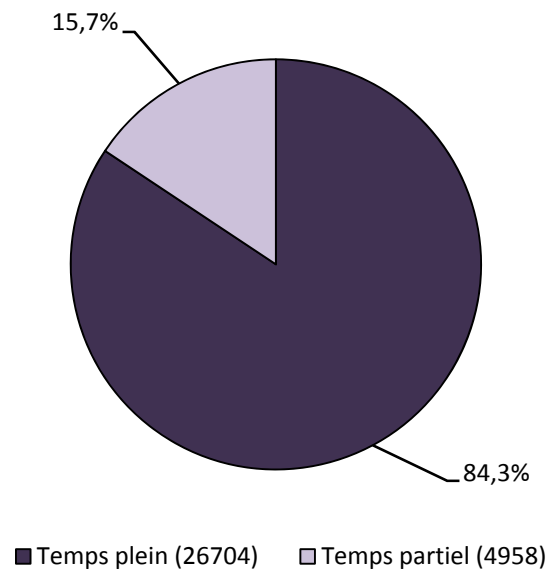
## les contrats de travail



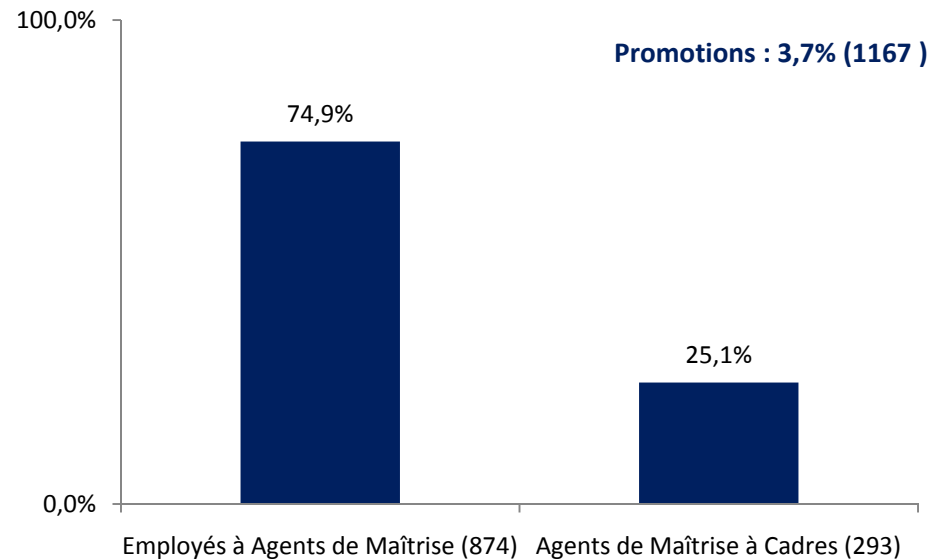
## les niveaux d'études



## le temps de travail



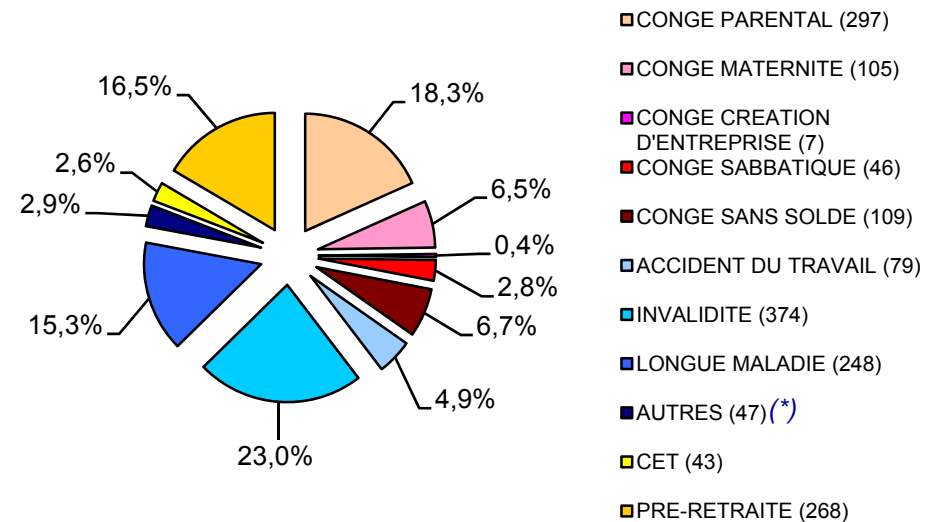
## les promotions



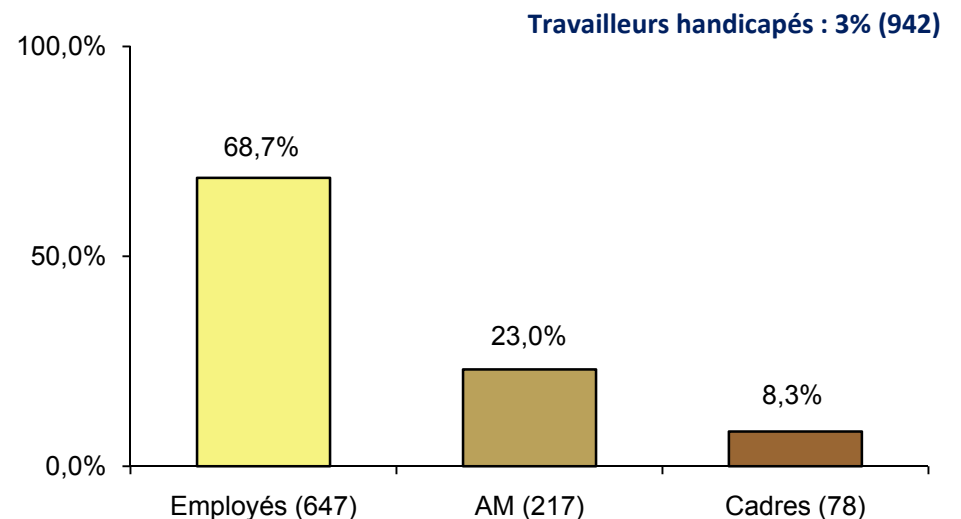
## les intérimaires

Nombre d'intérimaires occupés dans l'année	Nombre de jours travaillés par les intérimaires	Durée moyenne de l'emploi des intérimaires (en jours)
1568	68423,6	43,6

## les situations administratives particulières

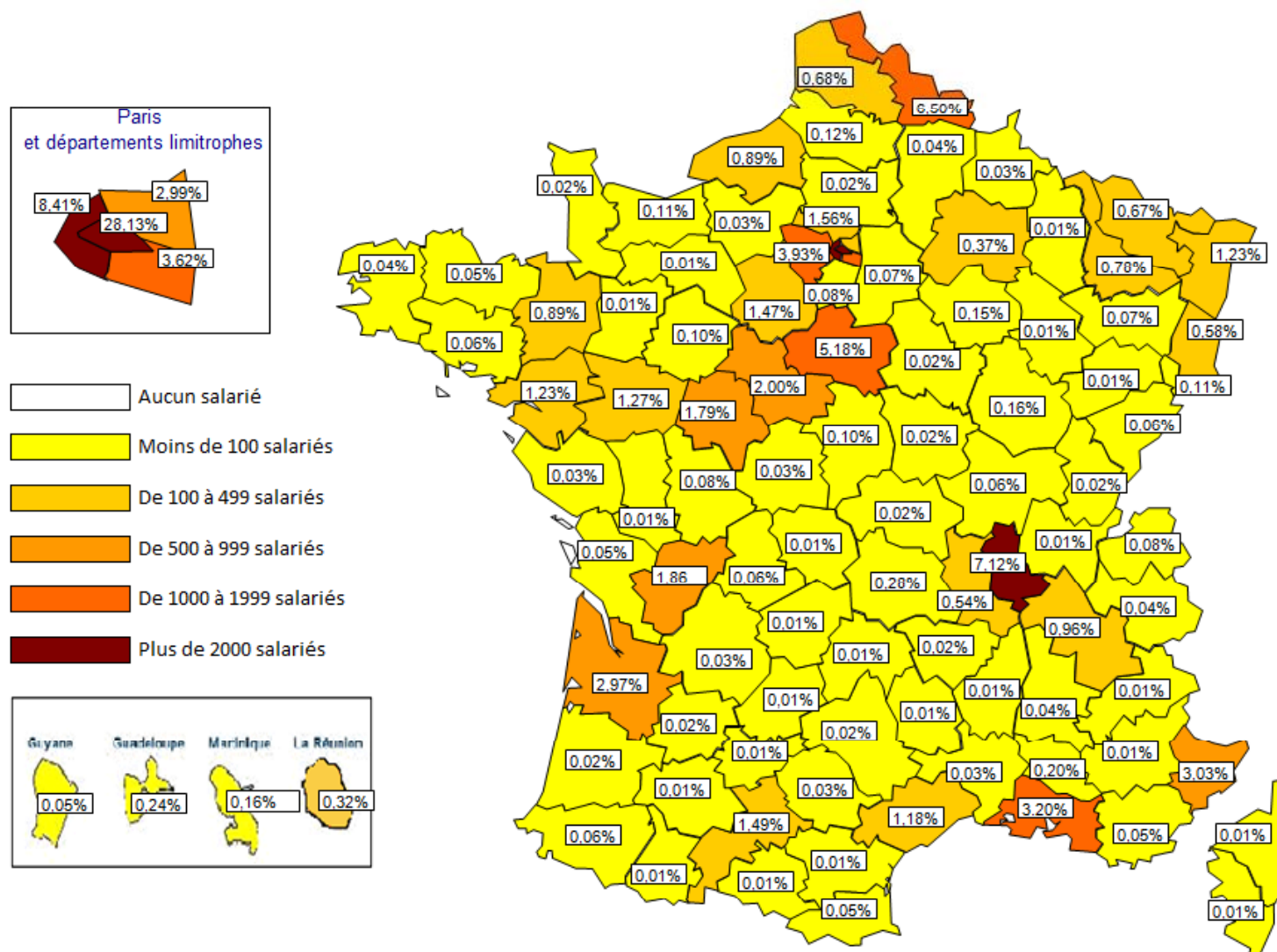


## les travailleurs handicapés par catégorie professionnelle



(\*) Autres : non précisé, dispense d'activité, CIF...

## Les salariés de la branche : la répartition géographique



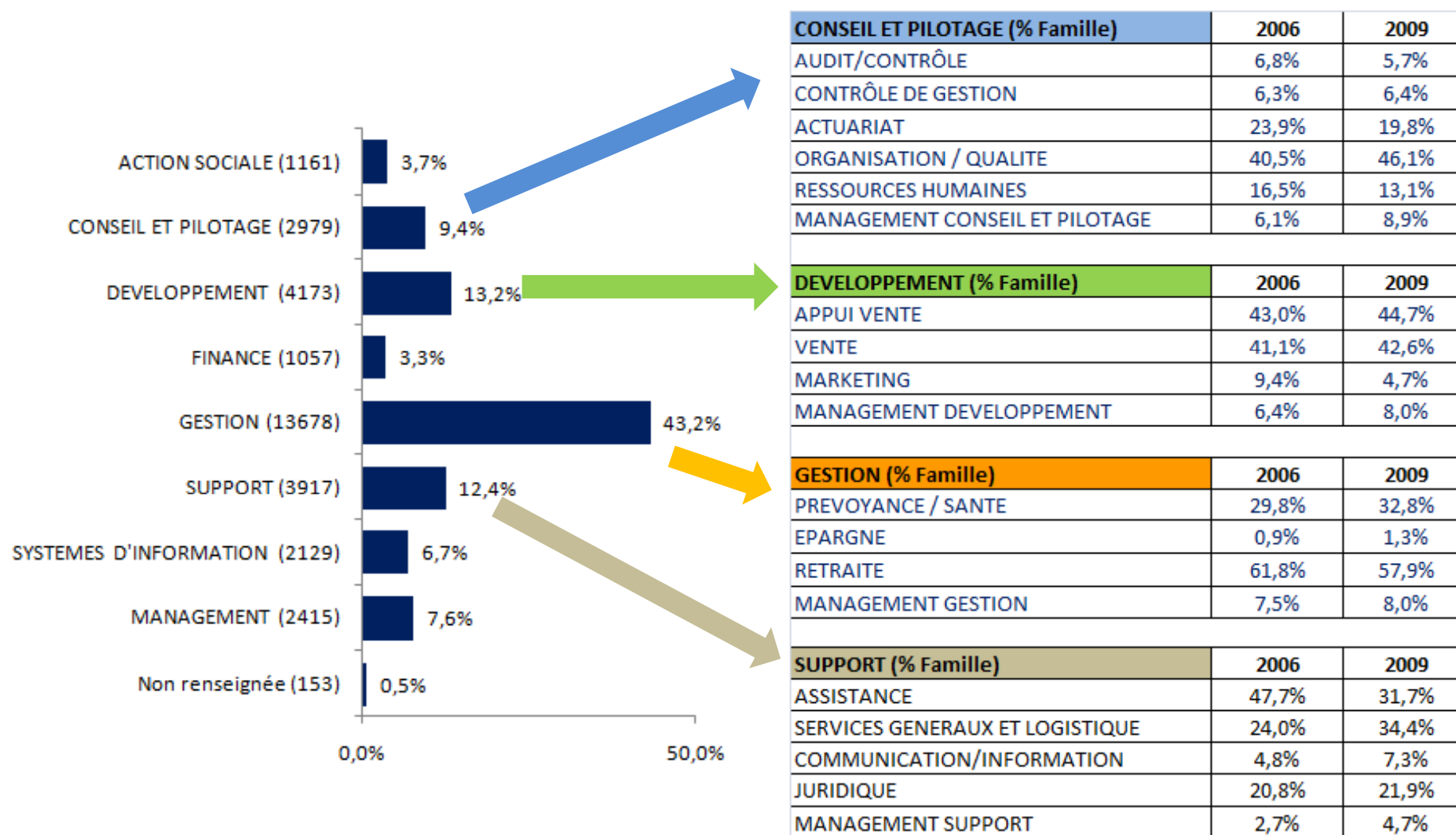
Nb : 26 salariés se trouvent dans des zones géographiques non prises en compte par l'enquête (St Pierre et Miquelon, autres territoires d'Outre-Mer)

# CHAPITRE 3

## Les familles professionnelles

Ce troisième chapitre concerne la répartition des salariés par famille professionnelle, sous-famille professionnelle et métiers.

## Les familles professionnelles :



**Données :** Effectifs tout type de contrats de travail confondus au 31/12/2009.

**Périmètre :** 38 « structures-employeurs » ayant participé au Profil de branche 2010.

**Données :** Effectifs en CDI.

**Périmètre :** « structures-employeurs » ayant participé depuis 2006 à la réalisation du Profil de Branche

# Les familles professionnelles : Action Sociale

## Effectifs 2009 de l'Action Sociale

Effectifs	1161
% Branche	3,7%

<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	29,6%
AM	36,3%
Cadres	34,1%

<b>Genre</b>	
Hommes	16,5%
Femmes	83,5%

<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	10,0%
30/44 ans	33,5%
45 ans et +	56,5%

Âge moyen	45,7
-----------	------

Moins de 5 ans d'ancienneté	23,0%
-----------------------------	-------

<b>Contrat de travail</b>	
CDI	96,2%
CDD	3,4%
Autres contrats	0,3%

Entrées en CDI	52
% des entrées en CDI	3,8%
Sorties en CDI	62
% des sorties en CDI	4,4%

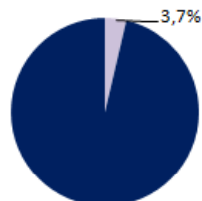
## Répartition par sous-famille professionnelle...

<b>71,1%</b>	ACCOMPAGNEMENT ET DEVELOPPEMENT SOCIAL	Chargé de Développement Social
		Chargé d'Intervention Sociale
<b>16,0%</b>	ETABLISSEMENT SOCIAL ET MEDICO SOCIAL	Chargé d'Etudes et de Suivi d'Etablissement Social et Médico-Social
		Intervenant Médico-Social
		Responsable d'Equipe / de Service
<b>12,8%</b>	MANAGEMENT	Responsable d'Activité / de Département
		Directeur

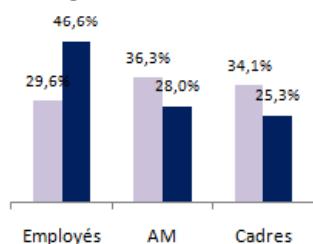
## ... et par métier

10,0%	10,6%
61,2%	59,7%
2,5%	2,1%
13,5%	13,2%
10,5%	5,7%
1,8%	1,3%
0,5%	0,5%
	Non réponse
	6,9%

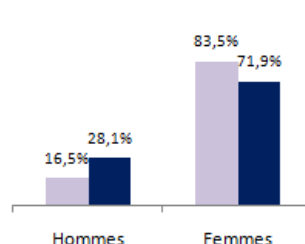
% branche



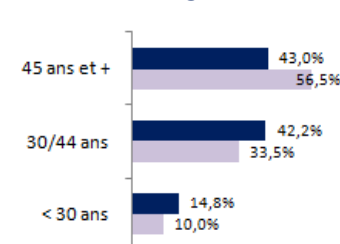
Catégorie Professionnelle



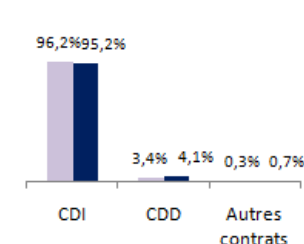
Genre



Âge



Contrat



Action Sociale Branche

# Les familles professionnelles : Conseil et Pilotage

## Effectifs 2009 du Conseil et Pilotage

Effectifs	2979
% Branche	9,4%

<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	7,3%
AM	32,9%
Cadres	59,8%

<b>Genre</b>	
Hommes	34,4%
Femmes	65,6%

<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	15,2%
30/44 ans	48,3%
45 ans et +	36,5%

<b>Âge moyen</b>	41,4
------------------	------

<b>Moins de 5 ans d'ancienneté</b>	28,9%
------------------------------------	-------

<b>Contrat de travail</b>	
CDI	96,6%
CDD	2,6%
Autres contrats	0,7%

<b>Entrées en CDI</b>	
188	
% des entrées en CDI	13,9%
<b>Sorties en CDI</b>	
151	
% des sorties en CDI	10,8%

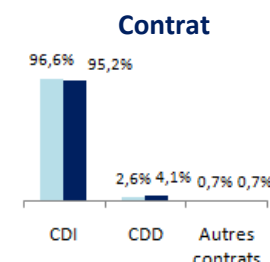
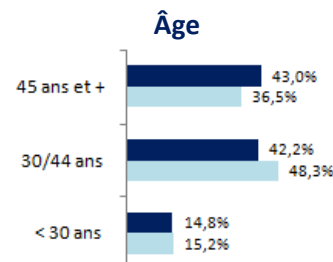
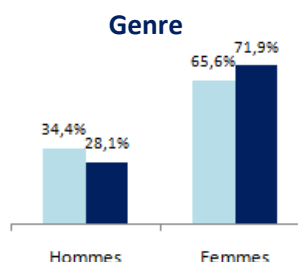
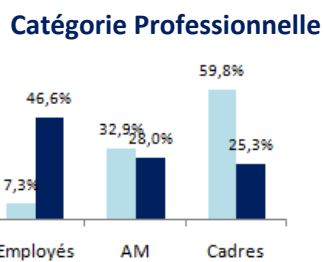
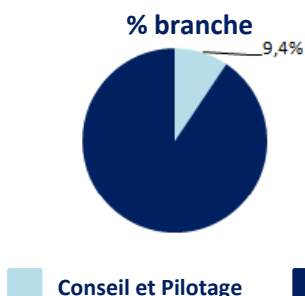
## Répartition par sous-famille professionnelle...

<b>5,6%</b>	AUDIT/CONTRÔLE	Auditeur
<b>6,4%</b>	CONTRÔLE DE GESTION	Contrôleur de Gestion
<b>19,5%</b>	ACTUARIAT	Chargé d'Etudes Actuarielles
		Technicien Actuariat
		Chargé de Souscription Contrats
<b>46,1%</b>	ORGANISATION / QUALITE	Conseiller Maîtrise d'Ouvrage
		Assistant Maîtrise d'Ouvrage
		Conseiller Organisation
		Conseiller Qualité
		Chargé de la Sécurité
<b>13,7%</b>	RESSOURCES HUMAINES	Chargé de Développement RH
		Gestionnaire Ressources Humaines
		Formateur
<b>8,7%</b>	MANAGEMENT	Responsable d'Equipe / de Service
		Responsable d'Activité / de Département
		Directeur

## ... et par métier

5,6%	4,8%
6,4%	5,9%
8,7%	7,3%
1,4%	1,2%
9,4%	8,7%
13,3%	12,8%
11,9%	9,5%
18,5%	15,6%
2,0%	1,6%
0,3%	0,3%
4,5%	4,1%
7,8%	7,2%
1,4%	1,0%
2,5%	1,6%
4,8%	2,7%
1,4%	1,1%

## En 2008



Non réponse 14,7%

# Les familles professionnelles : Développement

## Effectifs 2009 du Développement

Effectifs	4173
% Branche	13,2%
<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	44,5%
AM	27,5%
Cadres	28,0%
<b>Genre</b>	
Hommes	29,5%
Femmes	70,5%
<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	21,3%
30/44 ans	46,4%
45 ans et +	32,4%
<b>Âge moyen</b>	39,9
<b>Moins de 5 ans d'ancienneté</b>	38,2%
<b>Contrat de travail</b>	
CDI	93,5%
CDD	4,1%
Autres contrats	2,4%
<b>Entrées en CDI</b>	
	307
% des entrées en CDI	22,7%
<b>Sorties en CDI</b>	
	226
% des sorties en CDI	16,2%

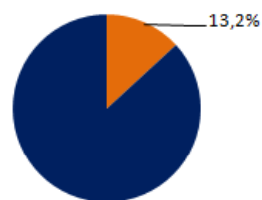
## Répartition par sous-famille professionnelle...

<b>47,0%</b>	APPUI VENTE	Assistant Commercial
<b>40,8%</b>	VENTE	Commercial
<b>4,6%</b>	MARKETING	Marketeur Opérationnel
		Marketeur Marchés/Produits
<b>7,6%</b>	MANAGEMENT	Responsable d'Equipe / de Service
		Responsable d'Activité / de Département
		Directeur

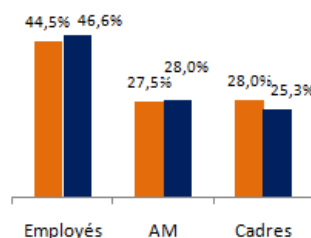
## ... et par métier

47,0%	40,7%
40,8%	29,1%
2,9%	2,2%
1,7%	1,4%
3,5%	3,3%
3,2%	1,8%
0,9%	0,7%
	<i>Non réponse</i> 20,8%

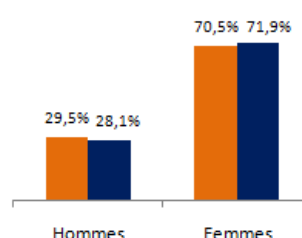
% branche



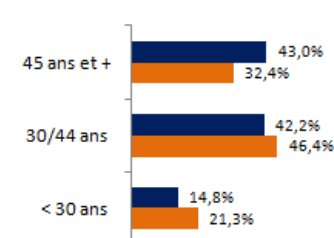
Catégorie Professionnelle



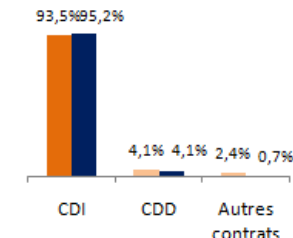
Genre



Âge



Contrat



■ Développement
 ■ Branche

# Les familles professionnelles : Finance

## Effectifs 2009 de la Finance

Effectifs	1057
% Branche	3,3%

<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	30,0%
AM	39,7%
Cadres	30,3%

<b>Genre</b>	
Hommes	33,5%
Femmes	66,5%

<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	16,3%
30/44 ans	43,8%
45 ans et +	39,9%

<b>Âge moyen</b>	41,7
------------------	------

<b>Moins de 5 ans d'ancienneté</b>	28,9%
------------------------------------	-------

<b>Contrat de travail</b>	
CDI	93,7%
CDD	5,2%
Autres contrats	1,1%

<b>Entrées en CDI</b>	
Nombre	58
% des entrées en CDI	4,3%
<b>Sorties en CDI</b>	
Nombre	60
% des sorties en CDI	4,3%

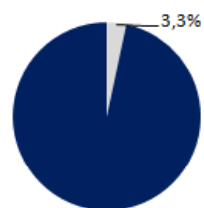
## Répartition par sous-famille professionnelle...

<b>6,7%</b>	ACHATS	Acheteur
<b>59,2%</b>	COMPTABILITE	Comptable
<b>16,8%</b>	GESTION DE TRESORERIE / PLACEMENTS	Chargé de Trésorerie et de Placements
		Gestionnaire de Trésorerie et de Placements
<b>4,1%</b>	GESTION IMMOBILIERE	Chargé d'Investiss. et de Patrimoine Immo.
<b>13,2%</b>	MANAGEMENT	Responsable d'Equipe / de Service
		Responsable d'Activité / de Département
		Directeur

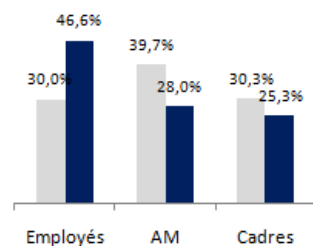
## ... et par métier

6,7%	6,2%
59,2%	54,7%
8,3%	6,1%
8,5%	8,1%
4,1%	1,4%
7,6%	6,6%
4,1%	2,6%
1,5%	1,5%
	Non réponse
	12,7%

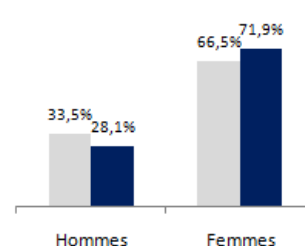
% branche



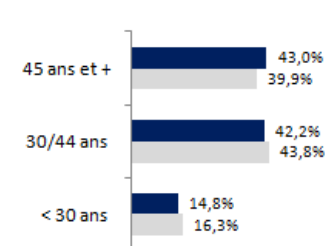
Catégorie Professionnelle



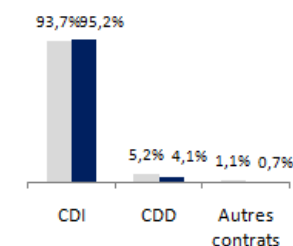
Genre



Âge



Contrat



# Les familles professionnelles : Gestion

## Effectifs 2009 de la Gestion

Effectifs	13678
% Branche	43,2%
<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	71,3%
AM	24,4%
Cadres	4,3%
<b>Genre</b>	
Hommes	17,2%
Femmes	82,8%
<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	16,0%
30/44 ans	41,6%
45 ans et +	42,4%
<b>Âge moyen</b>	
	42,2
<b>Moins de 5 ans d'ancienneté</b>	
	19,7%
<b>Contrat de travail</b>	
CDI	95,1%
CDD	4,7%
Autres contrats	0,2%
<b>Entrées en CDI</b>	
	302
% des entrées en CDI	22,3%
<b>Sorties en CDI</b>	
	402
% des sorties en CDI	28,8%

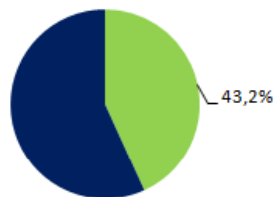
## Répartition par sous-famille professionnelle...

<b>34,1%</b>	PREVOYANCE / SANTE	Gestionnaire de Contrats Collectifs
		Gestionnaire de Contrats Individuels
		Gestionnaire de Prestations Incapacité/Décès
		Gestionnaire de Prestations Santé
		Chargé de Support Fonctionnel (Prévoyance)
<b>1,4%</b>	EPARGNE	Gestionnaire Epargne
<b>56,9%</b>	RETRAITE	Gestionnaire Entreprises
		Gestionnaire Participants
		Gestionnaire Allocataires
		Chargé de Support Fonctionnel (Retraite)
		Conseiller Retraite Cicas
<b>7,6%</b>	MANAGEMENT	Responsable d'Equipe / de Service
		Responsable d'Activité / de Département
		Directeur

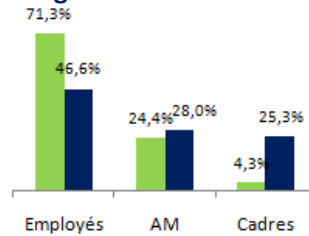
## ... et par métier

Gestionnaire de Contrats Collectifs	10,3%	8,8%
Gestionnaire de Contrats Individuels	5,1%	1,4%
Gestionnaire de Prestations Incapacité/Décès	8,7%	8,0%
Gestionnaire de Prestations Santé	8,2%	7,4%
Chargé de Support Fonctionnel (Prévoyance)	1,8%	1,9%
Gestionnaire Epargne	1,4%	1,0%
Gestionnaire Entreprises	17,4%	16,7%
Gestionnaire Participants	23,4%	24,6%
Gestionnaire Allocataires	7,6%	5,7%
Chargé de Support Fonctionnel (Retraite)	3,3%	3,3%
Conseiller Retraite Cicas	5,1%	4,8%
Responsable d'Equipe / de Service	6,6%	5,5%
Responsable d'Activité / de Département	0,8%	0,6%
Directeur	0,3%	0,3%
Non réponse		10,0%

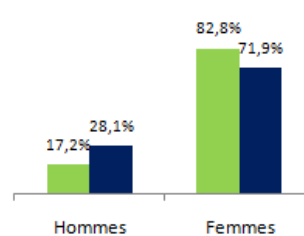
% branche



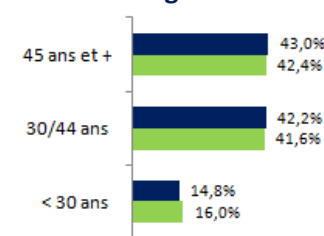
Catégorie Professionnelle



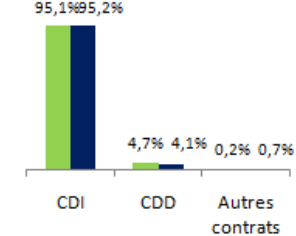
Genre



Âge



Contrat



Gestion

Branche

# Les familles professionnelles : Support

## Effectifs 2009 du Support

Effectifs	3917
% Branche	12,4%

<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	54,9%
AM	32,7%
Cadres	12,4%

<b>Genre</b>	
Hommes	27,4%
Femmes	72,6%

<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	16,0%
30/44 ans	36,2%
45 ans et +	47,8%

<b>Âge moyen</b>	43,2
------------------	------

<b>Moins de 5 ans d'ancienneté</b>	25,2%
------------------------------------	-------

<b>Contrat de travail</b>	
CDI	91,5%
CDD	7,1%
Autres contrats	1,4%

<b>Entrées en CDI</b>	
184	
% des entrées en CDI	13,6%
<b>Sorties en CDI</b>	
199	
% des sorties en CDI	14,2%

## Répartition par sous-famille professionnelle...

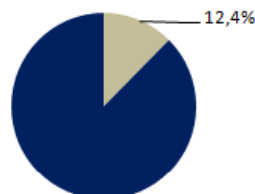
<b>34,5%</b>	ASSISTANCE	Assistant / Secrétaire
		Gestionnaire Administratif
<b>32,4%</b>	SERVICES GENERAUX ET LOGISTIQUE	Gestionnaire de Services Généraux
		Chargé des Services Généraux et Logistique
<b>7,1%</b>	COMMUNICATION / INFORMATION	Documentaliste
		Chargé de Communication
		Infographiste
		Webmestre
<b>21,5%</b>	JURIDIQUE	Juriste d'Entreprise
		Chargé des Instances
		Gestionnaire Recouvrement Contentieux
<b>4,5%</b>	MANAGEMENT	Responsable d'Equipe / de Service
		Responsable d'Activité / de Département
		Directeur

## ... et par métier

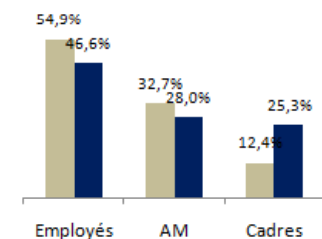
26,1%	25,9%
8,4%	8,9%
31,0%	27,6%
1,4%	1,1%
1,4%	1,2%
3,7%	3,7%
1,4%	0,9%
0,7%	0,3%
3,0%	3,1%
1,0%	1,0%
17,6%	17,1%
3,3%	2,6%
0,8%	0,7%
0,5%	0,3%
	5,6%

Non réponse

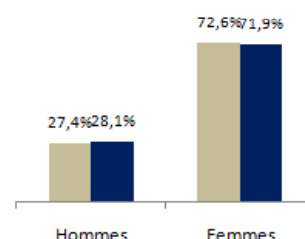
% branche



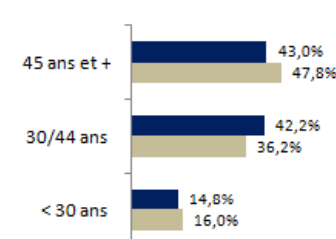
Catégorie Professionnelle



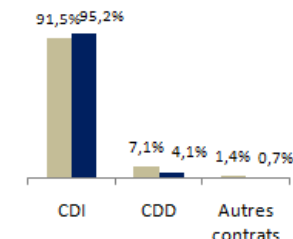
Genre



Âge



Contrat



Support

Branche

# Les familles professionnelles : Systèmes d'information

## Effectifs 2009 des Systèmes d'information

### Répartition par sous-famille professionnelle...

### ... et par métier

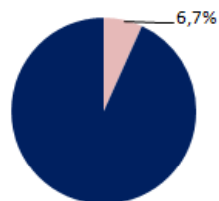
### En 2008

Effectifs	2129
% Branche	6,7%
<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	3,0%
AM	21,1%
Cadres	75,9%
<b>Genre</b>	
Hommes	73,9%
Femmes	26,1%
<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	9,7%
30/44 ans	53,0%
45 ans et +	37,3%
Âge moyen	41,9
Moins de 5 ans d'ancienneté	28,9%
<b>Contrat de travail</b>	
CDI	98,7%
CDD	0,8%
Autres contrats	0,5%
<b>Entrées en CDI</b>	
154	
% des entrées en CDI	11,4%
<b>Sorties en CDI</b>	
68	
% des sorties en CDI	4,9%

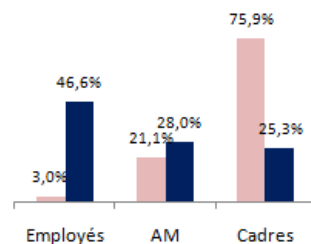
<b>43,1%</b>	ETUDES / DEVELOPPEMENT / INTEGRATION	Chef de Projet MOE
		Concepteur-Intégrateur
		Développeur
<b>19,5%</b>	SUPPORT TECHNIQUE	Administrateur
		Architecte
		Support Méthode/Qualité
		Administrateur Sécurité
<b>16,5%</b>	EXPLOITATION	Chargé de Méthode/Qualité SI
		Intégrateur d'Exploitation
		Technicien d'Exploitation
<b>14,0%</b>	ASSISTANCE AUX UTILISATEURS	Assistant aux Utilisateurs
<b>6,9%</b>	MANAGEMENT	Responsable d'Equipe / de Service
		Responsable d'Activité / de Département
		Directeur

18,9%	18,4%
14,3%	13,6%
9,9%	9,2%
12,9%	11,1%
2,5%	2,4%
3,1%	3,3%
0,8%	0,8%
0,2%	0,2%
8,7%	6,9%
7,8%	4,5%
14,0%	9,8%
2,4%	2,6%
4,0%	3,6%
0,5%	0,5%
Non réponse	13,1%

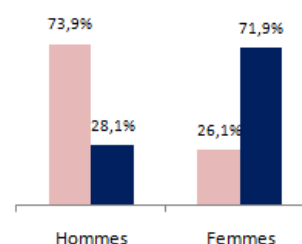
% branche



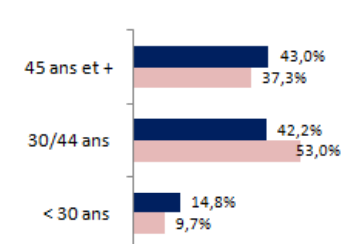
Catégorie Professionnelle



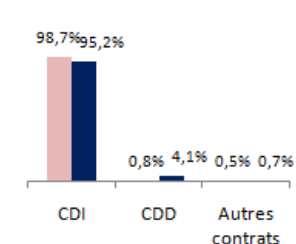
Genre



Âge



Contrat



■ Systèmes d'information ■ Branche

# Les familles professionnelles : Management

## Effectifs 2009 du Management

Effectifs	2415
% Branche	7,6%

<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	0,0%
AM	32,5%
Cadres	67,5%

<b>Genre</b>	
Hommes	43,4%
Femmes	56,6%

<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	1,6%
30/44 ans	36,1%
45 ans et +	62,4%

<b>Âge moyen</b>	47,7
------------------	------

<b>Moins de 5 ans d'ancienneté</b>	11,4%
------------------------------------	-------

<b>Contrat de travail</b>	
CDI	99,7%
CDD	0,2%
Autres contrats	0,0%

<b>Entrées en CDI</b>	88
% des entrées en CDI	6,5%
<b>Sorties en CDI</b>	161
% des sorties en CDI	11,5%

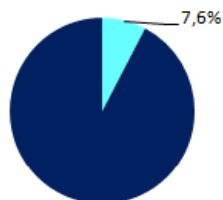
## Répartition par sous-famille professionnelle...

<b>64,9%</b>	MANAGEMENT DE PROXIMITE	Responsable d'Equipe / de Service
<b>23,6%</b>	MANAGEMENT OPERATIONNEL	Responsable d'Activité / de Département
<b>11,5%</b>	MANAGEMENT STRATEGIQUE	Directeur

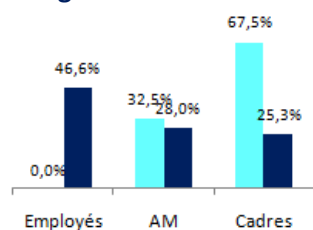
## ... et par métier

64,9%	65,4%
23,6%	23,1%
11,5%	11,5%
Non réponse	0,0%

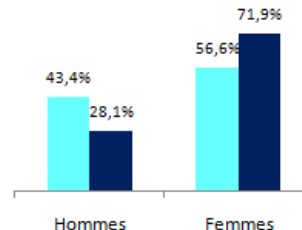
% branche



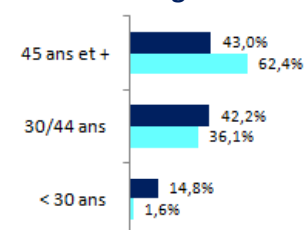
Catégorie Professionnelle



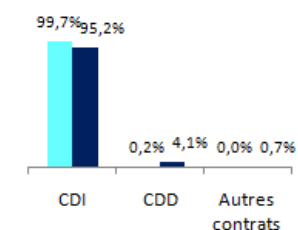
Genre



Âge



Contrat



Management Branche

# CHAPITRE 4

## Les mouvements de personnel

Ce quatrième chapitre est consacré aux mouvements de personnel au cours de l'année 2009 : entrées et sorties de personnel en CDI.

## Les mouvements : entrées et sorties de CDI

Le volume des entrées et des sorties 2009 est moins important qu'en 2008 :

- 1355 entrées en CDI en 2009 contre 2205 en 2008.
- 1397 sorties en CDI en 2009 contre 1725 en 2008.

L'âge de cessation d'activité (\*) s'élève à 60 ans.

Mouvements de personnel				
	Entrées 2009 en CDI		Sorties 2009 En CDI	
	Eff.	%	Eff.	%
Effectifs	1355	(-)	1397	(-)
Hommes	522	38,5%	471	33,7%
Femmes	833	61,5%	926	66,3%
Employés	621	45,8%	521	37,3%
Agents de maîtrise	232	17,1%	371	26,6%
Cadres	502	37,0%	505	36,1%
Moins de 30 ans	561	41,4%	175	12,5%
30/44 ans	584	43,1%	347	24,8%
45 ans et plus	210	15,5%	875	62,6%
Âge moyen	34,6 ans	(-)	49,1 ans	(-)
	Niveau d'études (*)		Niveau d'études (**)	
Inférieur à Bac	48	7,5%	159	33,3%
De Bac à Bac +2	279	43,6%	195	40,9%
Supérieur à Bac+2	313	48,9%	123	25,8%

(\*) 47,2% de répondants

(\*\*) 34,1% de répondants

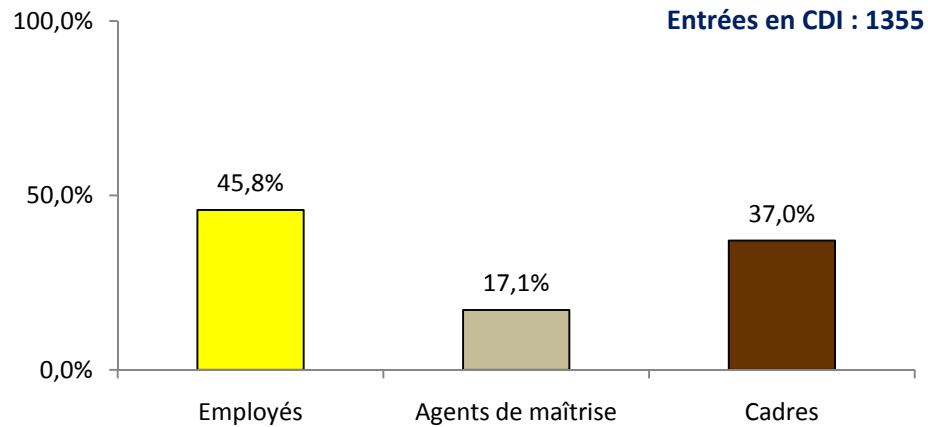
**Rappel : Effectifs 2009 par catégorie professionnelle**

	% Branche
Employés	46,6%
AM	28,0%
Cadres	25,3%
Total	100,0%

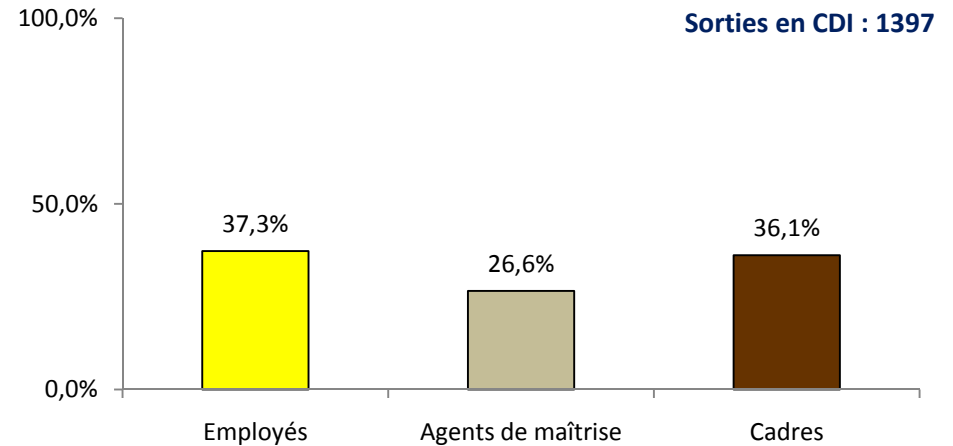
(\*) Âge de cessation d'activité : moyenne d'âge des salariés sortants à partir de 55 ans (toutes causes de sortie confondues)

## Les mouvements : entrées et sorties de CDI

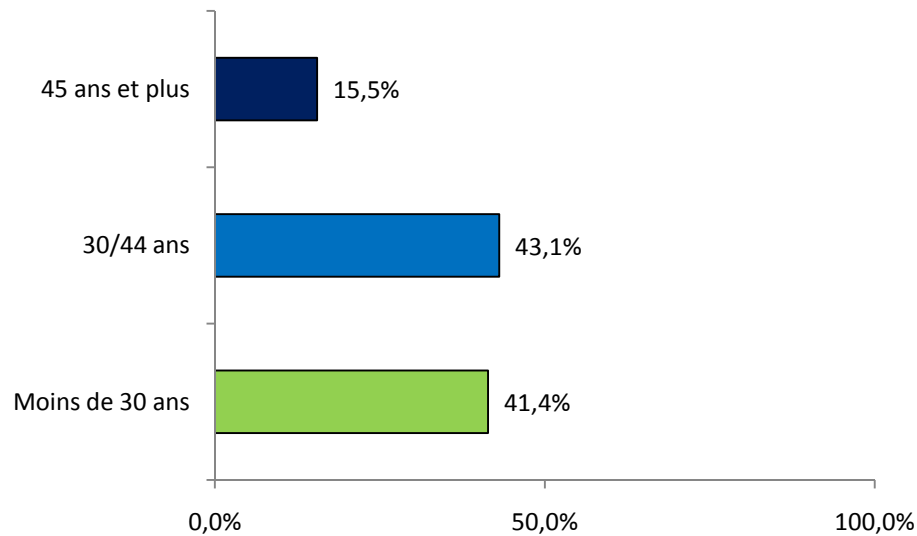
### Entrées de personnel en CDI 2009 par catégorie professionnelle



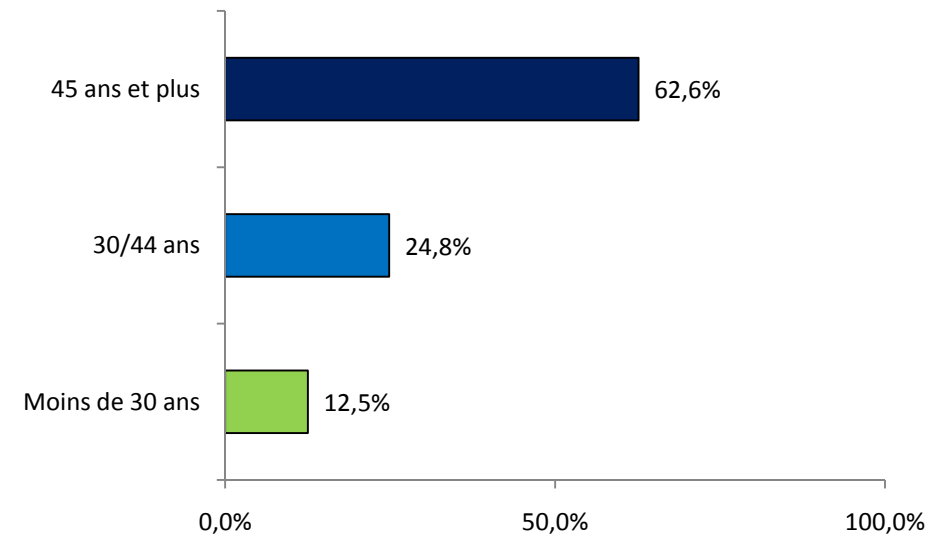
### Sorties de personnel en CDI 2009 par catégorie professionnelle



### Entrées de personnel en CDI 2009 par classe d'âge

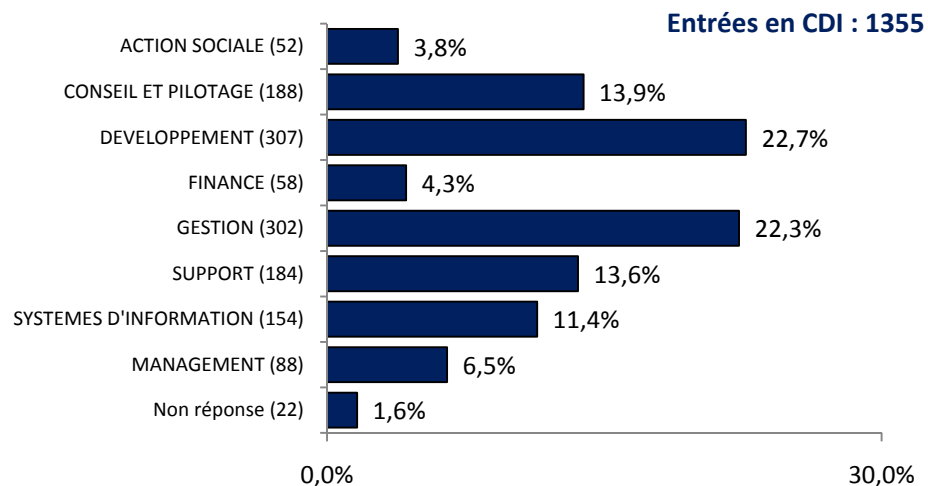


### Sorties de personnel en CDI 2009 par classe d'âge

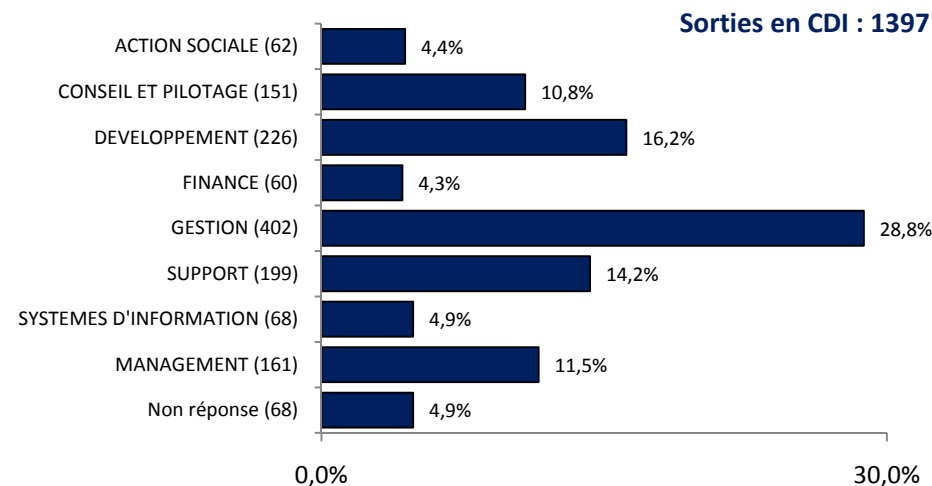


# Les mouvements : entrées et sorties de CDI

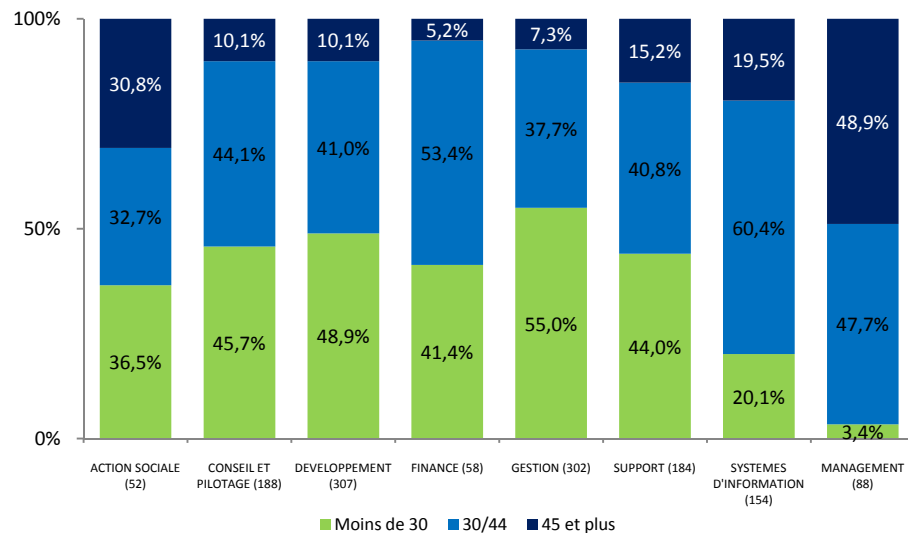
## Entrées de personnel en CDI 2009 par famille professionnelle



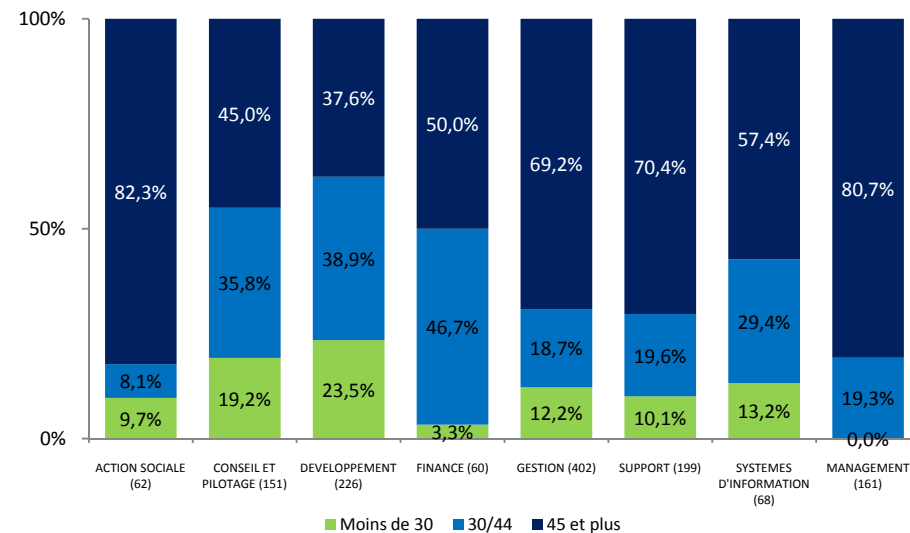
## Sorties de personnel en CDI 2009 par famille professionnelle



## ... et par classe d'âge



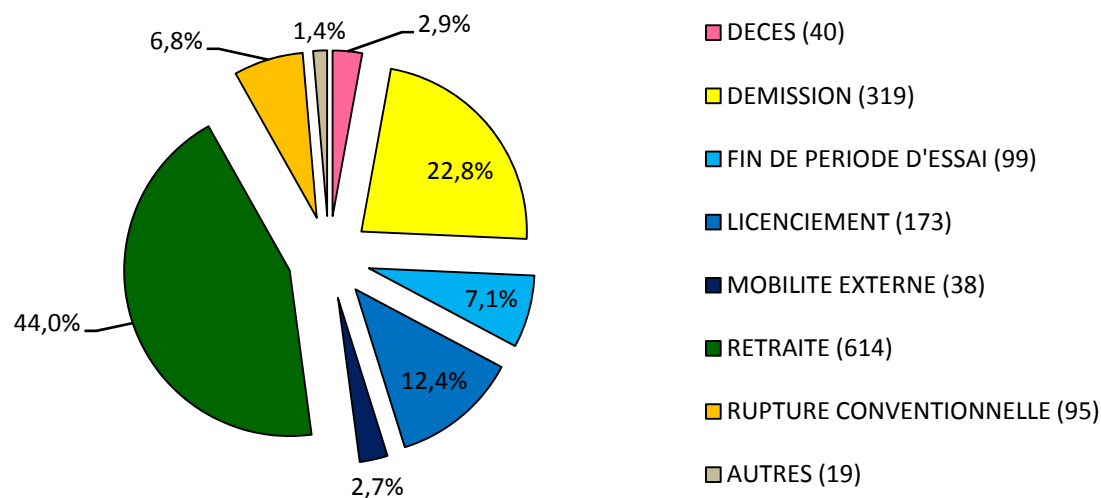
## ... et par classe d'âge



## Les mouvements : sorties de CDI

### Sorties de personnel en CDI 2009 par motif de départ

Effectifs concernés : 1397 soit 4,4% des effectifs de la branche



	Eff.	%	Âge moyen	Ancienneté moyenne dans la branche
DECES	40	2,9%	50,9	18,6
DEMISSION	319	22,8%	35,1	5,3
FIN DE PERIODE D'ESSAI	99	7,1%	37,8	3,6
LICENCIEMENT	173	12,4%	45,3	11,9
MOBILITE EXTERNE (*)	38	2,7%	44,0	10,2
RETRAITE	614	44,0%	60,4	26,0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	95	6,8%	45,6	14,7
AUTRES (**)	19	1,4%	39,8	9,3
Total	1397	100,0%	49,1	16,3

(\*) Mobilité externe (mutation vers « structure-employeur » hors branche, transfert vers GIE informatique

(\*\*) Autres motifs, non renseigné

# CHAPITRE 5

## Eclairage sur...

Ce cinquième chapitre présente un éclairage sur les salariés à temps partiel, en CDD, ayant connu un changement de catégorie professionnelle...

# Eclairage sur les salariés en CDD en 2009

## Effectifs 2009 des salariés en CDD

Effectifs	1288
% Branche	4,1%

<b>Comparatif autres branches</b>	
Assurance	2,4%
Banque	1,2%
UCANSS	4,8%

<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	86,3%
AM	10,2%
Cadres	3,5%

<b>Genre</b>	
Hommes	22,0%
Femmes	78,0%

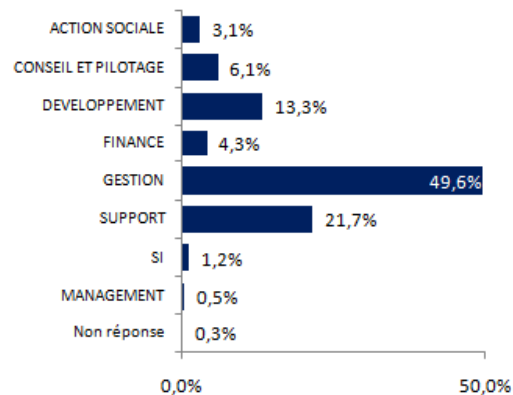
<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	60,9%
30/44 ans	31,6%
45 ans et +	7,5%

<b>Âge moyen</b>	30,5 ans
------------------	----------

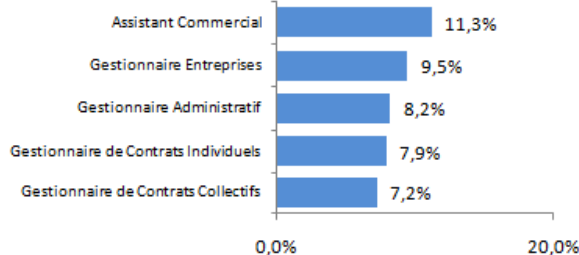
<b>Evolution 2006 - 2009</b>	-21,8%
------------------------------	--------

## Effectifs

### Famille Professionnelle

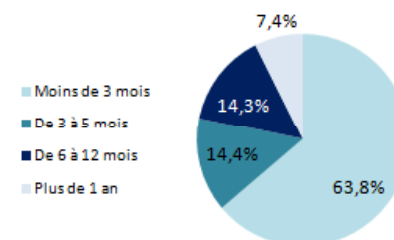


### Principaux métiers

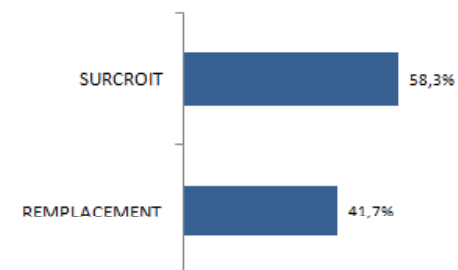


## Mouvements

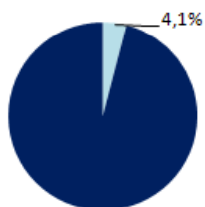
### Durée des contrats



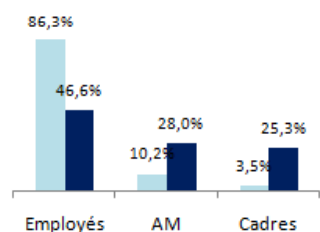
### Motif du CDD



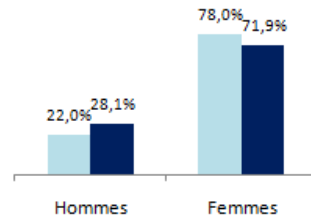
### % branche



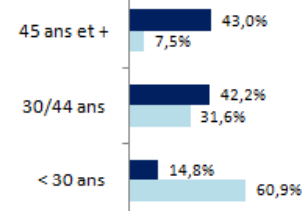
### Catégorie Professionnelle



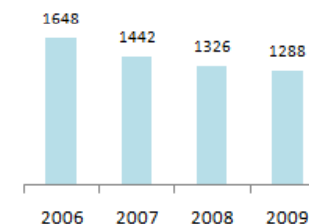
### Genre



### Âge



### Évolution 2006 - 2009



CDD

Branche

# Eclairage sur les salariés en contrats d'alternance en 2009

## Effectifs 2009 des salariés en contrats d'alternance

Effectifs	229
% Branche	0,7%

<b>Comparatif autres branches</b>	
Assurance	1,9%
Banque	3%

<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	87,3%
AM	11,4%
Cadres	1,3%

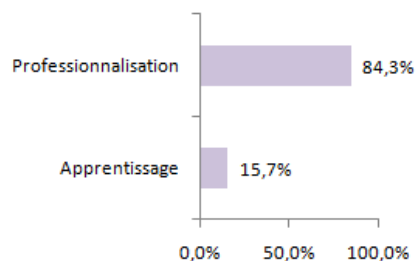
<b>Genre</b>	
Hommes	33,2%
Femmes	66,8%

<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	94,8%
30/44 ans	3,9%
45 ans et +	1,3%

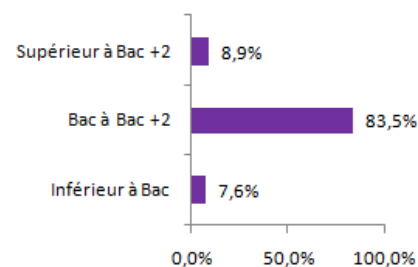
<b>Âge moyen</b>	23 ans
------------------	--------

<b>Evolution 2006 - 2009</b>	47,7%
------------------------------	-------

### Type de contrats

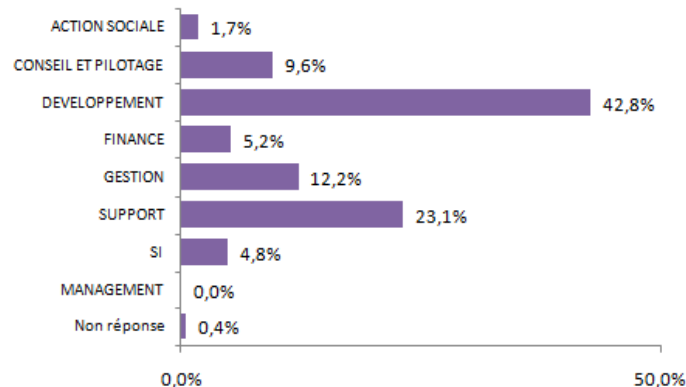


### Niveau d'études

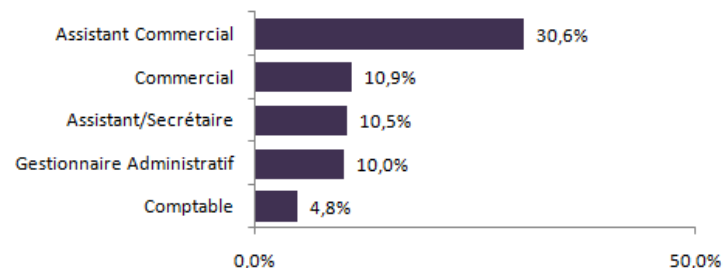


Sur la base de 34,5% de répondants

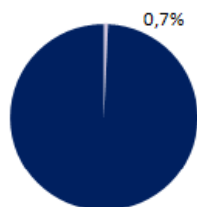
### Famille Professionnelle



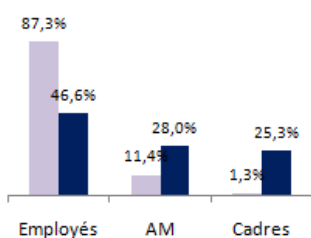
### Principaux métiers



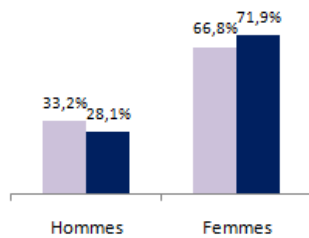
### % branche



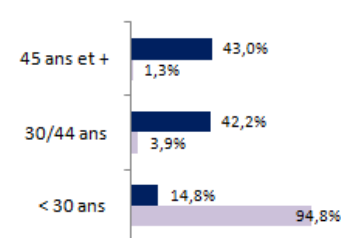
### Catégorie Professionnelle



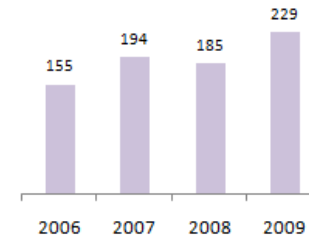
### Genre



### Âge



### Évolution 2006 - 2009



Alternance Branche

# Eclairage sur les salariés à temps partiel en 2009

## Effectifs 2009 des salariés à temps partiel

Effectifs	4958
% Branche	15,7%

Comparatif autres branches	
Assurance	12,5%
Banque	10,9%
Mutualité	21,0%
UCANSS	18,0%

Catégorie professionnelle	
Employés	59,7%
AM	26,1%
Cadres	14,2%

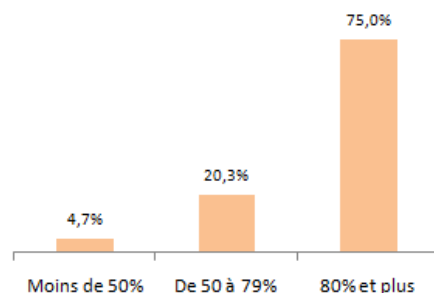
Genre	
Hommes	6,6%
Femmes	93,4%

Classe d'âge	
< 30 ans	5,3%
30/44 ans	49,7%
45 ans et +	45,0%

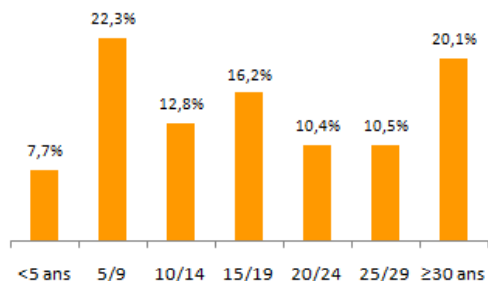
Âge moyen	44,1 ans
-----------	----------

Evolution 2006 - 2009	13,4%
-----------------------	-------

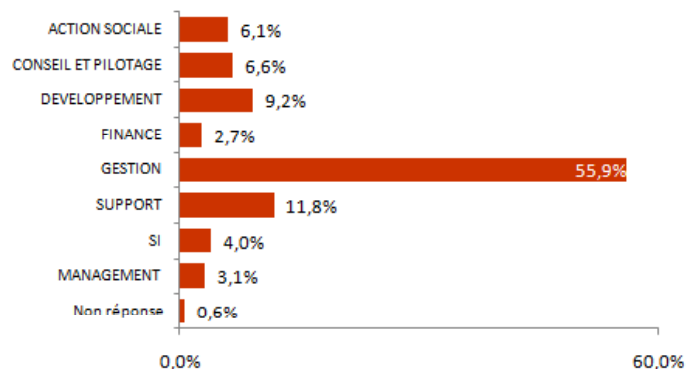
### Taux d'activité



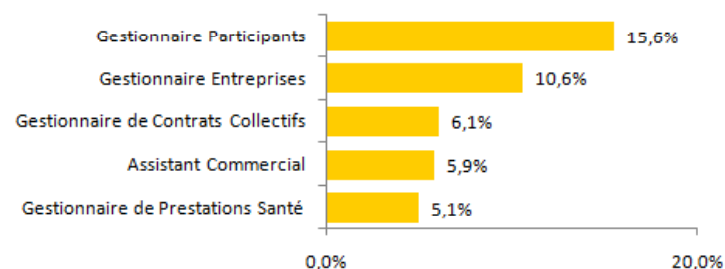
### Ancienneté (CDI)



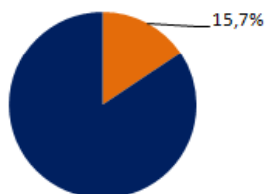
### Famille Professionnelle



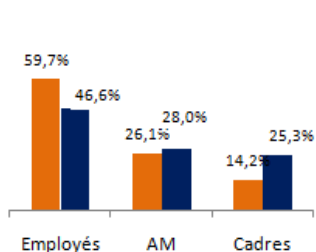
### Principaux métiers



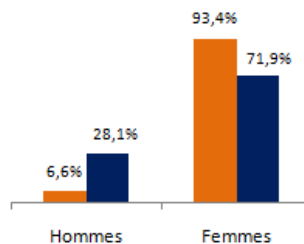
### % branche



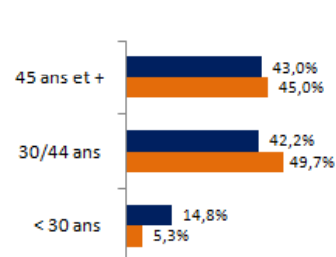
### Catégorie Professionnelle



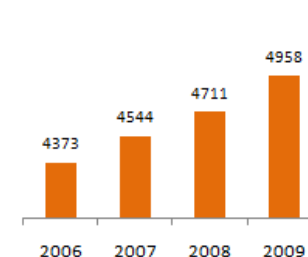
### Genre



### Âge



### Évolution 2006 - 2009



■ Temps partiel ■ Branche

# Eclairage sur les changements de catégorie professionnelle en 2009

## Effectifs 2009 des salariés ayant changé de catégorie professionnelle

Effectifs	1167
% Branche	3,7%

<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés => AM	74,9%
AM => Cadres	25,1%

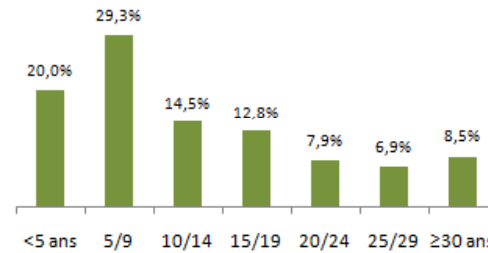
<b>Genre</b>	
Hommes	26,8%
Femmes	73,2%

<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	16,8%
30/44 ans	55,4%
45 ans et +	27,8%

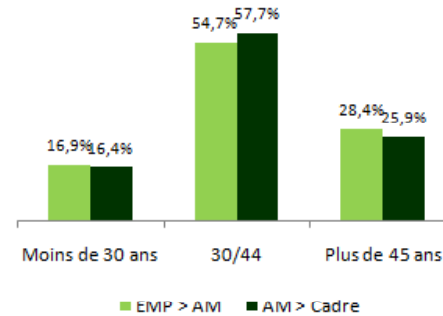
<b>Âge moyen</b>	39,4 ans
------------------	----------

<b>Evolution 2006 - 2009</b>	69,4%
------------------------------	-------

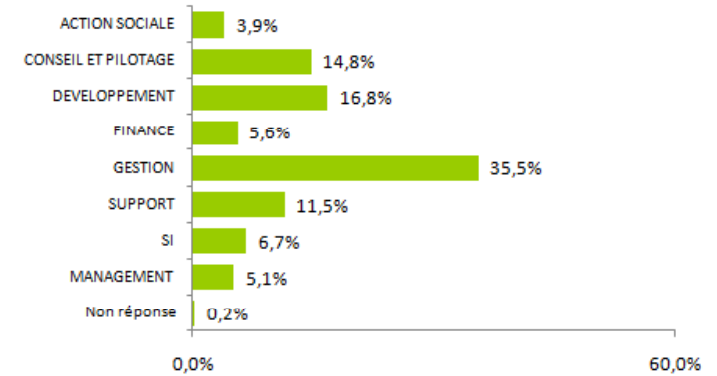
### Ancienneté (CDI)



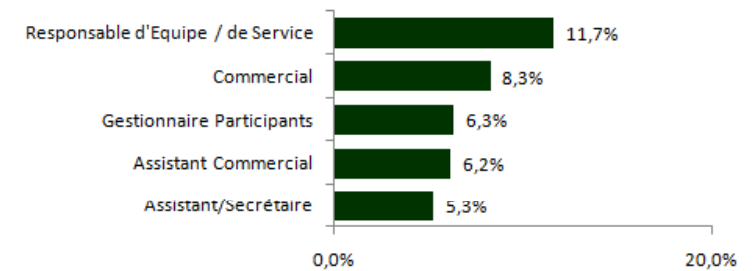
### Âge



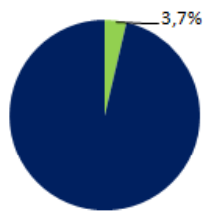
### Famille Professionnelle



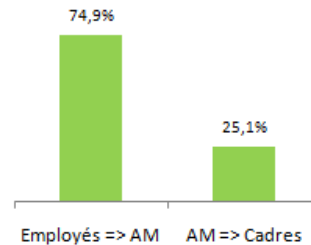
### Principaux métiers



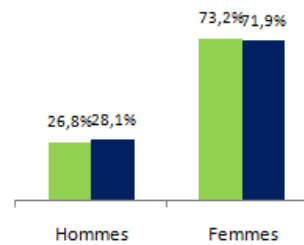
### % branche



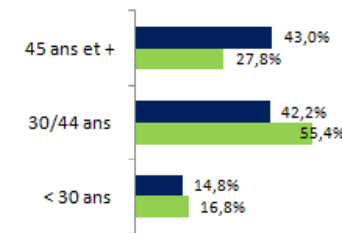
### Catégorie Professionnelle



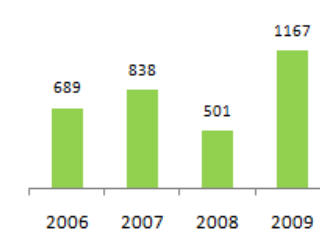
### Genre



### Âge



### Évolution 2006 - 2009



# Eclairage sur les démissions en 2009

## Effectifs 2009 des salariés en CDI ayant démissionné

Effectifs	319
% Branche	1,0%

<b>Catégorie professionnelle</b>	
Employés	37,6%
AM	18,2%
Cadres	44,2%

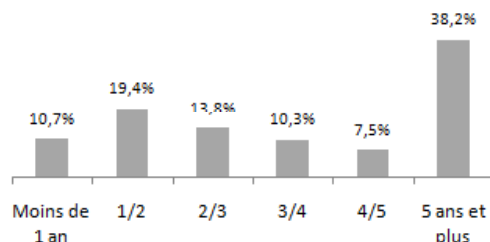
<b>Genre</b>	
Hommes	33,2%
Femmes	66,8%

<b>Classe d'âge</b>	
< 30 ans	33,5%
30/44 ans	52,4%
45 ans et +	14,1%

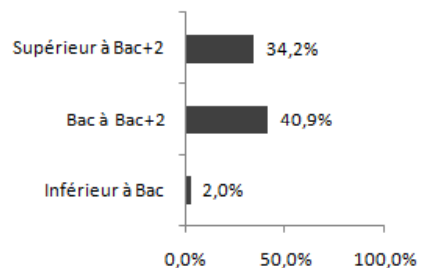
<b>Âge moyen</b>	35,1 ans
------------------	----------

<b>Evolution 2006 - 2009</b>	-24,8%
------------------------------	--------

### Ancienneté

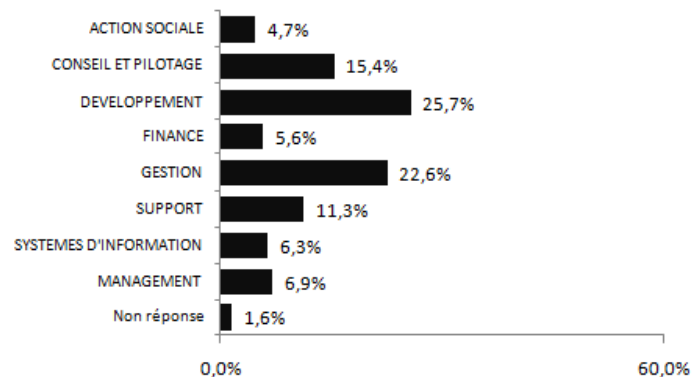


### Niveau d'études

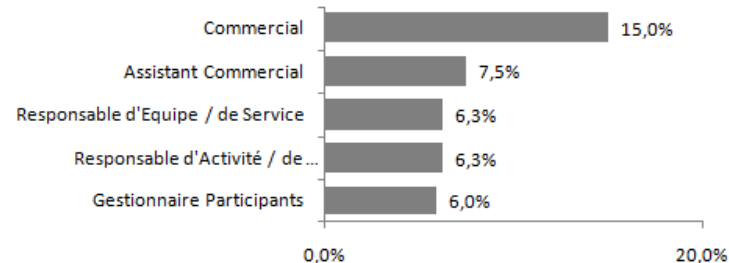


Sur la base de 36,1% de répondants

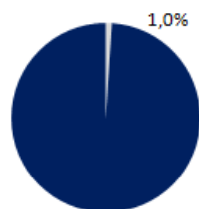
### Famille Professionnelle



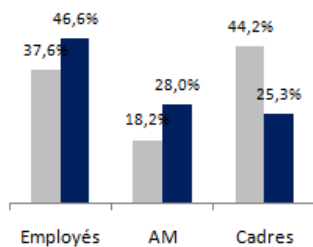
### Principaux métiers



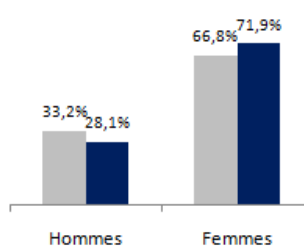
### % branche



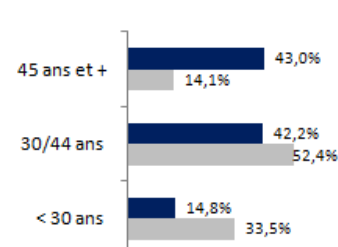
### Catégorie Professionnelle



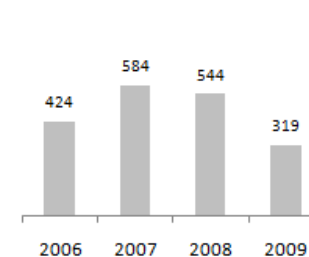
### Genre



### Âge



### Évolution 2006 - 2009



■ démissions ■ Branche

# Annexes

**Âge de cessation d'activité** : moyenne d'âge des salariés sortants à partir de 55 ans (toutes causes de sortie confondues).

**Âge moyen** : moyenne d'âge de l'ensemble des salariés concernés.

**Alternance** : contrat d'apprentissage, contrat de qualification et contrat de professionnalisation.

**Ancienneté CDI** : répartition par des tranches d'ancienneté des salariés en CDI.

**Ancienneté moyenne** : durée moyenne d'ancienneté de l'ensemble des salariés concernés.

**AM** : agent de maîtrise.

**Branche** : effectifs de la branche.

**Contrats aidés** : contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat initiative emploi, contrat emploi consolidé.

**CP** : catégorie professionnelle : employés, agents de maîtrise, cadres.

**Eff.** : effectifs.

**Entrées** : embauches tous types de contrats confondus.

**Equivalent temps plein (ETP)** : mesure de l'effectif au travers de la durée du temps de travail à temps plein.

**Famille professionnelle** :

ACT. SOC. : Action Sociale

CONS. & PIL. : Conseil et Pilotage

DEV. : Développement

FI. : Finance

GEST. : Gestion

SUPP. : Support

SI : Systèmes d'information

MGT : Management

**GPS** : groupe paritaire de protection sociale.

**Niveaux d'études** :

Niveau I : DESS, DEA...

Niveau II : Licence ou maîtrise

Niveau III : BTS, DUT, DEUG...

Niveau IV : Bac ou équivalent

Niveau V : CAP, BEP...

Niveau VI : Aucun diplôme, BEPC...

**RCP** : retraite complémentaire et prévoyance.

**Situation administrative particulière** : congé parental, congé maternité, congé création d'entreprise, congé sabbatique, congé sans solde, accident du travail, invalidité, longue maladie, CET (utilisation du Compte Épargne Temps), pré-retraite, autres (non précisé, dispense d'activité, CIF).

**Sorties** : décès, démission, fin de CDD, fin de période d'essai, licenciement, mobilité externe (mutation vers autre « structure-employeur »), retraite, autres (non précisé).

**Structures-employeurs** : groupes de protection sociale, GIE informatiques, institutions d'outre mer, institutions de prévoyance relevant de la CCN de la retraite complémentaire du 09 décembre 1993 et autres organismes associés.

**Taux de nouveaux entrants par famille professionnelle**: rapport entre le nombre d'entrées de la famille professionnelle au regard de son effectif au 31/12/2009.

**Temps partiel** : taux d'activité inférieur au temps complet.

**Temps plein** : taux d'activité à temps complet.

## Annexes : panel des « structures-employeurs » ayant participé depuis l'année 2006 à la réalisation des Profils de branche

Le panel d'origine des « structures-employeurs » dont les données sont exploitées dans le chapitre intitulé « Regard sur les principaux indicateurs (2006 – 2009) » est constitué des « structures employeurs » ayant participé depuis l'année 2006 à la réalisation des Profils de branche.

AG2R-ISICA	B2V	IONIS	OCIRP
AGRICA	CGRR	IRCEM-EF	PREMALLIANCE
ALCIRE (ex GIE 100)	CRC (CRR)	IRP AUTO	PROBTP
APICIL	CREPA	LA VERRIERE (IRCOM)	REUNICA (ex REUNICA BAYARD)
APRI	D & O	LOURMEL	SI2M
ARP-BTP/A.G.	GICR	MALAKOFF MEDERIC (ex MALAKOFF et ex MEDERIC)	SYGEPREV
ARPEGE	GIE AGIRC ARRCO	MORNAY	TAITBOUT
AUDIENS	IGRC	NOVALIS (ex MV4Parunion)	VAUBAN HUMANIS

## Annexes : panel des « structures-employeurs » du Profil de branche 2010

L'Observatoire des métiers et des qualifications tient à remercier les « structures-employeurs » et leurs correspondants ayant contribué au Profil de branche 2010 :

<b>AG2R</b>	<b>B2V</b>	<b>ICIRS MICIRS</b>	<b>OCIRP</b>
<b>AGRICA</b>	<b>CAPSSA</b>	<b>IGRC</b>	<b>PREMALLIANCE</b>
<b>ALCIRE</b>	<b>CGRR</b>	<b>IPECA</b>	<b>PRO BTP</b>
<b>APICIL</b>	<b>CRC</b>	<b>IRCEM</b>	<b>REUNICA</b>
<b>APRIONIS</b>	<b>CREPA</b>	<b>IRP AUTO</b>	<b>SI2M</b>
<b>ARAMICE</b>	<b>CTIP</b>	<b>LA VERRIERE</b>	<b>SYGEPREV</b>
<b>ARIES</b>	<b>D&amp;O</b>	<b>LOURMEL</b>	<b>SYSTALIANS</b>
<b>ARPBTPAG</b>	<b>GICR</b>	<b>MALAKOFF MEDERIC</b>	<b>VAUBAN HUMANIS</b>
<b>ARPEGE</b>	<b>GIE AGIRC ARRCO</b>	<b>MORNAY</b>	
<b>AUDIENS</b>	<b>GNP</b>	<b>NOVALIS TAITBOUT</b>	

## Annexes : « Groupe Profil de branche 2010 »

L'Observatoire des métiers et des qualifications tient à remercier les membres du « Groupe profil de branche » ayant contribué à la réalisation de cette étude :

<b>AG2R</b>	Caroline FAURE	<b>MALAKOFF-MEDERIC</b>	Joëlle BOURIFFET
<b>AGRICA</b>	Alexis MOINARD	<b>PRO BTP</b>	François DESTRE
<b>APRIONIS</b>	Magali CASTANET	<b>REUNICA</b>	Jean-Baptiste FALEZAN
<b>AUDIENS</b>	Virginie RIDEL	<b>REUNICA</b>	Danielle DOTTIN
<b>GIE AGIRC ARRCO</b>	Florence THEROND	<b>REUNICA</b>	Laurence BLANDEAU
<b>MALAKOFF-MEDERIC</b>	Alice BOURGOIN	<b>SI2M</b>	ZANUTEL Christelle

# Nomenclature des métiers

## ACTION SOCIALE

- ▶ Accompagnement et développement social
  - Chargé de développement social
  - Chargé d'intervention sociale
- ▶ Établissement social et médico-social
  - Chargé d'études et de suivi d'établissement social et médico-social

## CONSEIL ET PILOTAGE

- ▶ Audit/Contrôle
  - Auditeur
- ▶ Contrôle de gestion
  - Contrôleur de gestion
- ▶ Actuariat
  - Chargé d'études actuarielles
  - Chargé de souscription contrats
- ▶ Organisation/Qualité
  - Conseiller maîtrise d'ouvrage
  - Conseiller organisation
  - Conseiller qualité
- ▶ Ressources humaines
  - Chargé de développement ressources humaines
  - Gestionnaire ressources humaines
  - Formateur

## DEVELOPPEMENT

- ▶ Appui vente
  - Assistant commercial
- ▶ Vente
  - Commercial
- ▶ Marketing
  - Marketeur marchés/produits
  - Marketeur opérationnel

## FINANCE

- ▶ Achats
  - Acheteur
- ▶ Comptabilité
  - Comptable
- ▶ Gestion de trésorerie/placements
  - Chargé de trésorerie et de placements
- ▶ Gestion immobilière
  - Chargé d'investissements et de patrimoine immobilier

## GESTION

- ▶ Prévoyance
  - Gestionnaire de contrats collectifs
  - Gestionnaire de contrats individuels
  - Gestionnaire de prestations incapacité/décès
  - Gestionnaire de prestations santé
  - Chargé de support fonctionnel (Prévoyance)
- ▶ Épargne
  - Gestionnaire épargne
- ▶ Retraite
  - Gestionnaire entreprises
  - Gestionnaire participants
  - Gestionnaire allocataires
  - Chargé de support fonctionnel (Retraite)
  - Conseiller retraite Cicas

## SUPPORT

- ▶ Assistance
  - Assistant/secrétaire
  - Gestionnaire administratif
- ▶ Services généraux et logistique
  - Gestionnaire de services généraux
  - Chargé des services généraux et logistique
- ▶ Communication/information
  - Documentaliste
  - Chargé de communication
  - Infographiste
  - Webmestre
- ▶ Juridique
  - Juriste d'entreprise
  - Chargé des instances
  - Gestionnaire recouvrement contentieux

## SYSTEME D'INFORMATION

- ▶ Études/Développement/Intégration
  - Chef de projet MOE
  - Concepteur-intégrateur
  - Développeur
- ▶ Support technique
  - Administrateur
  - Architecte
  - Support méthode/qualité
  - Administrateur sécurité
- ▶ Exploitation
  - Intégrateur d'exploitation
  - Technicien d'exploitation
- ▶ Assistance aux utilisateurs
  - Assistant aux utilisateurs