

Profil de branche 2016

données effectifs au 31/12/2015





 Introduction p.3

 Notice méthodologique p.4

 Grandes tendances (2009 - 2015) p.5

- Principaux indicateurs
- Effectifs
- Mobilité professionnelle
- Classe d'emploi : une recomposition en cours
- Âge : des seniors en nombre croissant
- Familles professionnelles : des métiers en mouvements
- Entrées : des recrutements ciblés sur l'expérience et l'expertise
- Sorties : des effectifs de « sortants » en progression
- CDD
- Alternance : une pratique en développement
- Autres indicateurs clés

 Effectifs 2015 p.27

 Egalité professionnelle (2009 - 2014) p.32

 Familles professionnelles 2014 p.39

 Mouvements de personnel 2014 p.48

 Eclairage sur ... p.55

 Annexes p.66





Le Profil de branche 2016 est la **dixième édition** de l'étude démographique de la population des salariés de la branche professionnelle Retraite complémentaire et Prévoyance. Cette étude porte sur **la population des salariés présents au 31 décembre 2015** 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 2016 fournit des éléments de constat et d'analyse utiles pour nourrir la réflexion des partenaires sociaux et des groupes paritaires de protection sociale.

Outre, les différents chapitres sur l'évolution des effectifs, des mouvements de personnel et des familles professionnelles, le Profil de branche 2016 présente plusieurs nouveautés en matière de méthodologie et d'indicateurs :

- une nouvelle nomenclature des métiers du Conseil et Gestion
- une répartition des effectifs par domaine d'activité (Retraite et/ou Assurance de personnes)
- des indicateurs sur la mobilité professionnelle...





99% des salariés de la
branche professionnelle



27 des 30 entités



15 responsables RH/
Etudes sociales

Les données présentées dans le Profil de branche 2016 concernent la population des salariés de la branche Retraite complémentaire et Prévoyance (effectifs au 31/12/2015).

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

Le Profil de branche 2016 est réalisé grâce à un recueil de données fourni par les « structures-employeurs » participantes à l'étude. Les données sont collectées, contrôlées et consolidées de février à mai 2016.

Les données sont exploitées et les résultats définitifs de l'étude sont mis en forme de juin à septembre 2016.

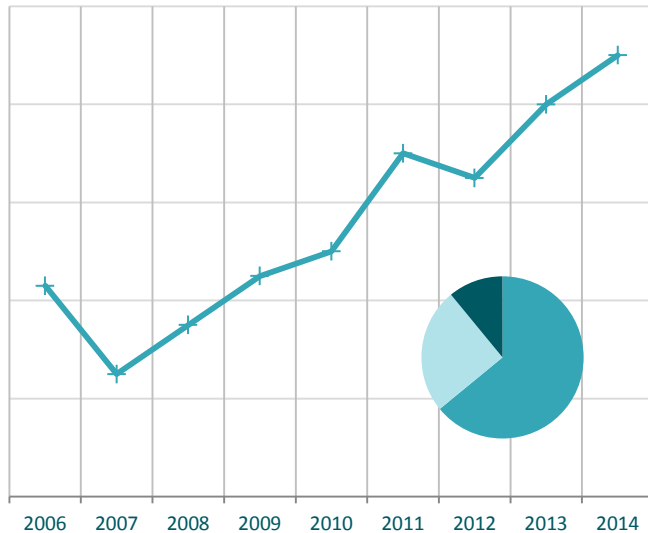
Le **taux de réponse** s'avère satisfaisant : 27 des 30 entités sollicitées ont répondu.

L'assiette du Profil de branche 2016 prend en compte 99,0% 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 2016 ».

Ce groupe est constitué de quinze responsables RH/Etudes sociales issus de groupes paritaires de protection sociale, du coordinateur diversité de la branche et des membres de l'équipe technique de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

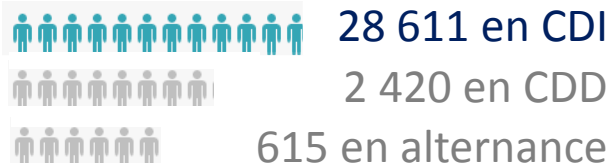
CHAPITRE 1 Grandes tendances



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).



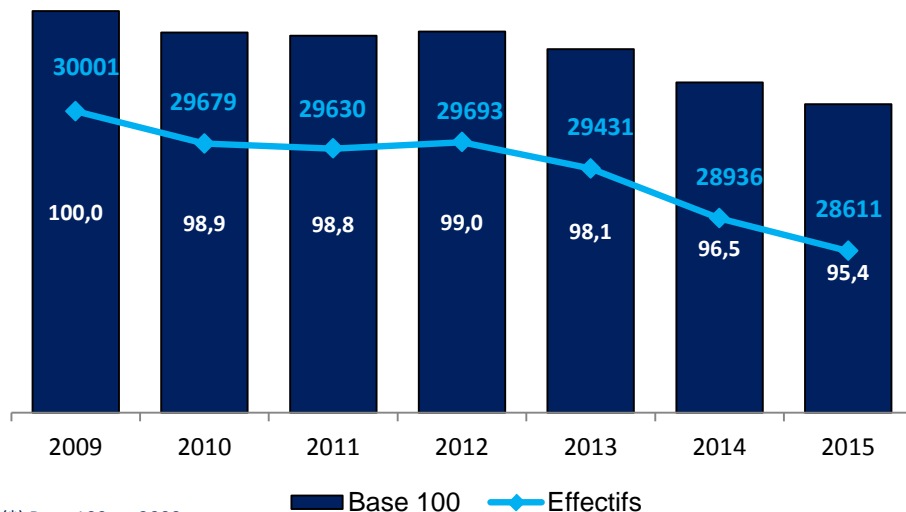


Population branche en CDI

	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	(-)	↗

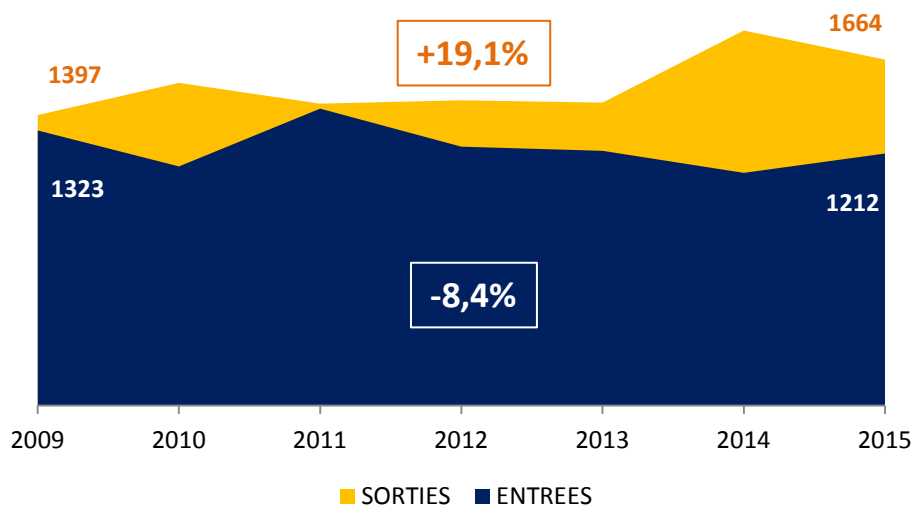


Effectifs en CDI - Retraite complémentaire et Prévoyance (*) :



(*) 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%).

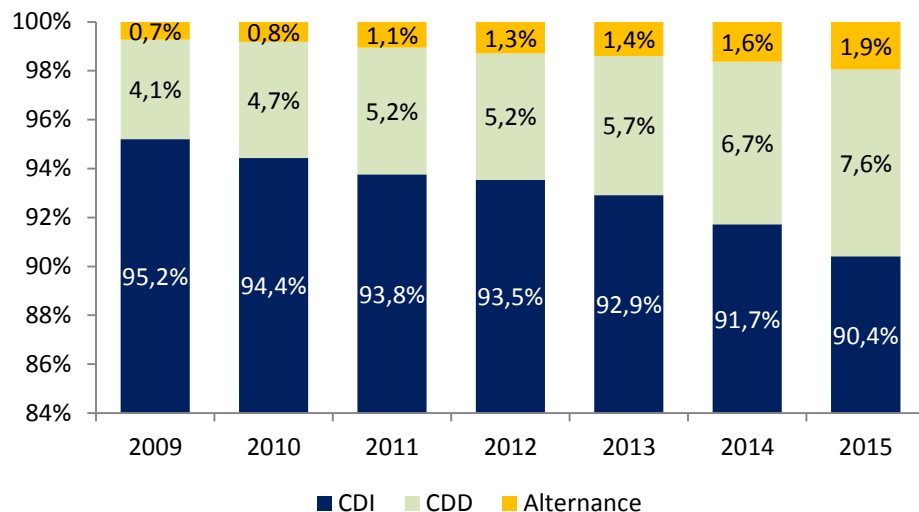
Dernier facteur explicatif de ce phénomène, la politique de recrutement à faible volumétrie d'emploi déployée au sein des GPS et principalement fondée sur :

- 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.

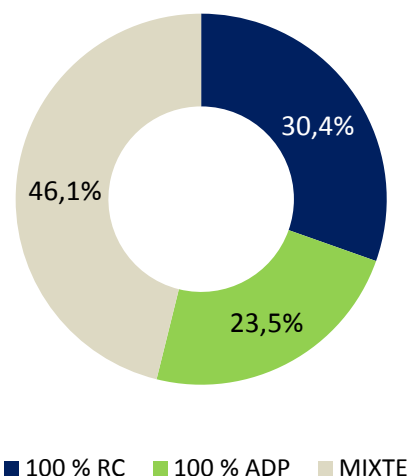
Dernier élément à prendre en compte, en lien avec la généralisation de la complémentaire santé (Accord ANI) et la substitution des clauses de désignation par des clauses de recommandation dans les accords de branche, les GPS renforcent leur force commerciale. Les métiers du Développement pèsent pour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

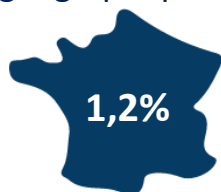
(2) Pour plus d'information voir l'étude d'éclairage des impacts RH de la mise en œuvre de la DSN et de la mensualisation des cotisations sur les activités-compétences de la Gestion entreprises Retraite complémentaire et Assurance de personnes : <http://obsmetiers.rcp-pro.fr/>

Effectifs 2015 par domaine d'activité :





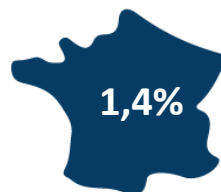
Mobilité géographique 2010 – 2015 :



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.

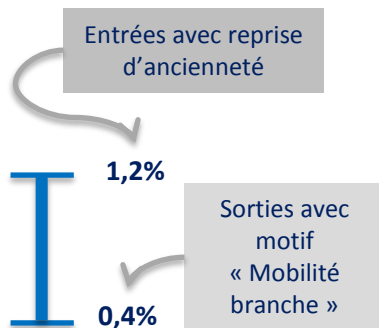
Le taux de mobilité géographique entre 2014 et 2015 est en légère augmentation par rapport à celui constaté lors de l'étude. Il passe de 1,2% à 1,4%.

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

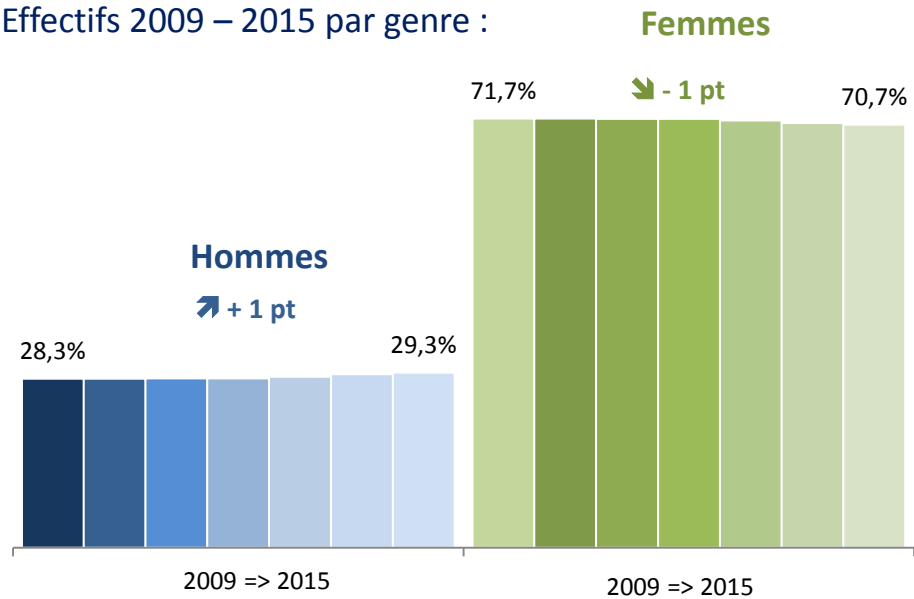
Mobilité en inter-structures
2014



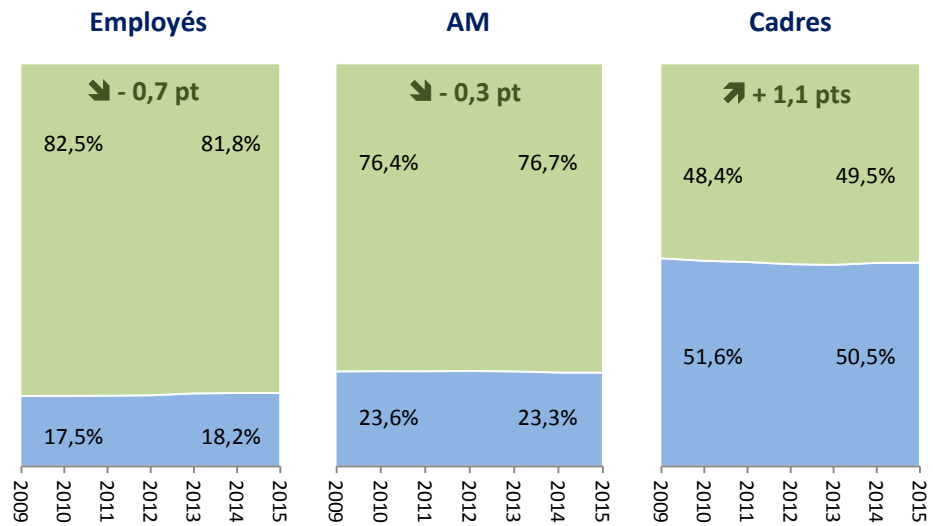
Mobilité en inter-structures
2015



Effectifs 2009 – 2015 par genre :



Effectifs 2009 – 2015 par catégorie professionnelle



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

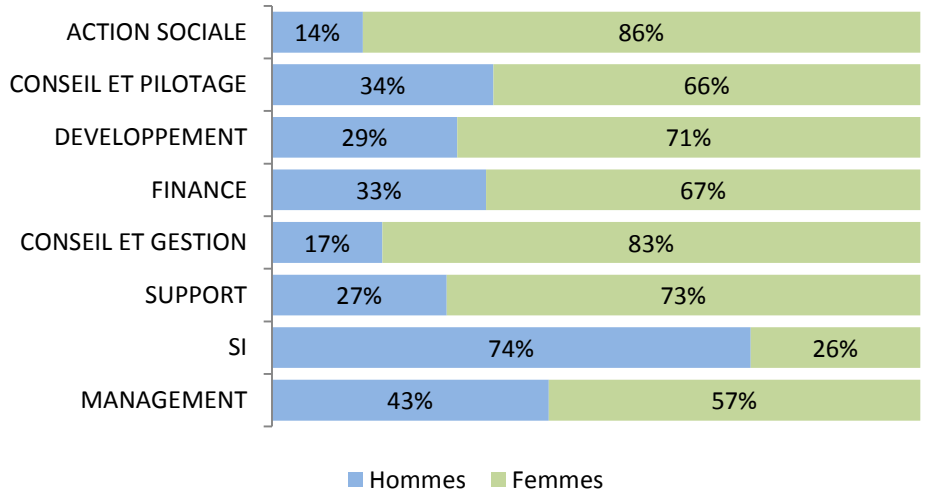
Malgré une diminution ponctuelle en 2014 et 2015 de la part des femmes au sein des cadres (recrutements masculins de commerciaux en 2014 et de managers en 2015), la parité hommes-femmes chez les cadres reste très proche au sein de la branche professionnelle.

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.

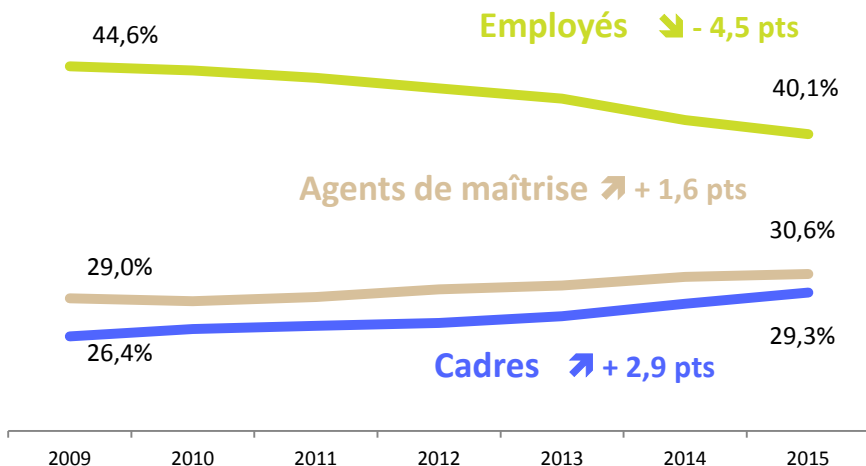
Cette évolution simultanée de la progression des femmes au sein de la catégorie Cadres et dans les métiers du Conseil et Pilotage et du Management s'observe également au sein des branches voisines.

Effectifs 2015 par famille professionnelle



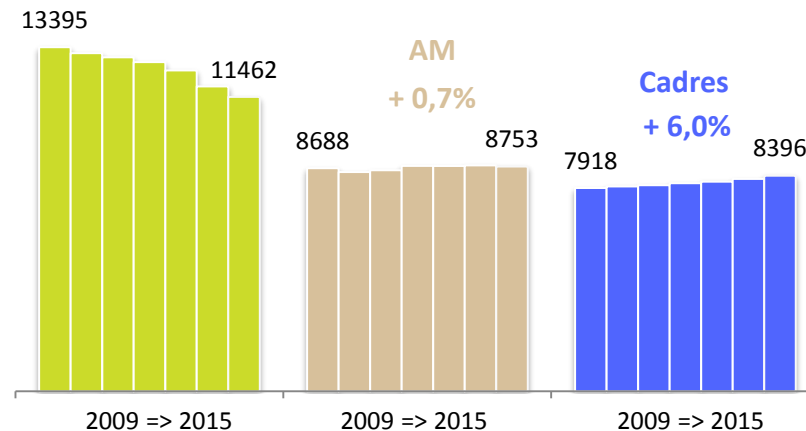


Effectifs 2009 – 2015 par catégorie professionnelle :



Effectifs 2009 – 2015 par catégorie professionnelle :

Employés - 14,4%



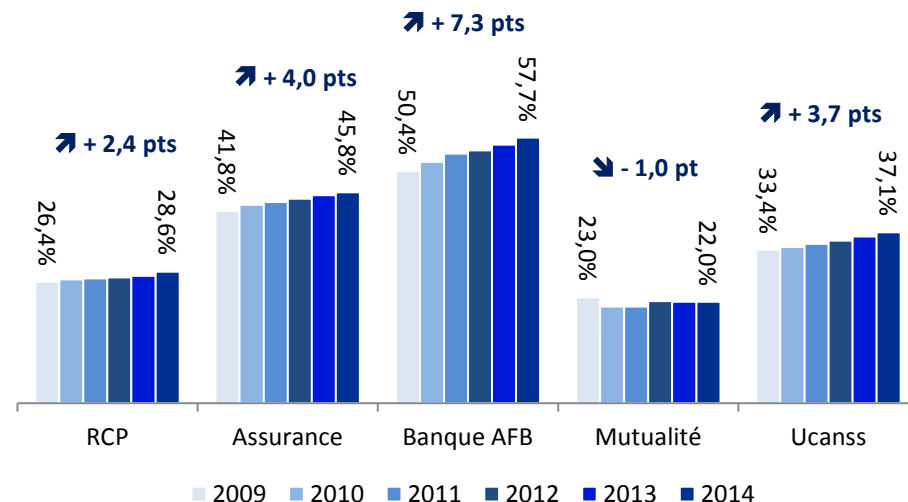
La grande tendance de recomposition de la représentativité des catégories professionnelles observée depuis 2006 se poursuit même si cette évolution connaît depuis 2009 un léger ralentissement.

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.

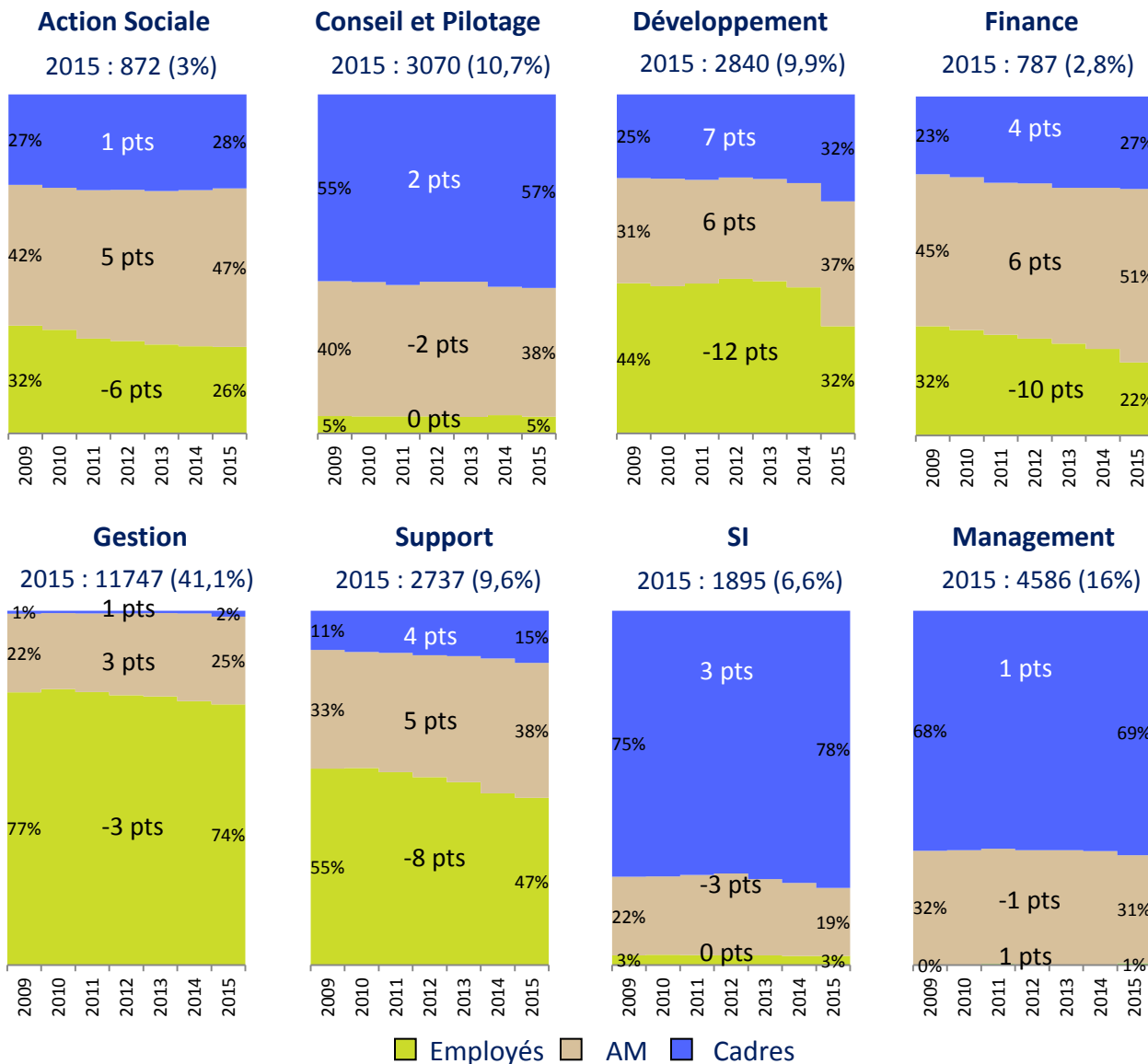
Cette augmentation des activités de pilotage, d'analyse, de contrôle et de conseil associée à une industrialisation et une automatisation des actes de gestion se constate également dans également au sein des secteurs proches comme l'Assurance ou la Mutualité.

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).

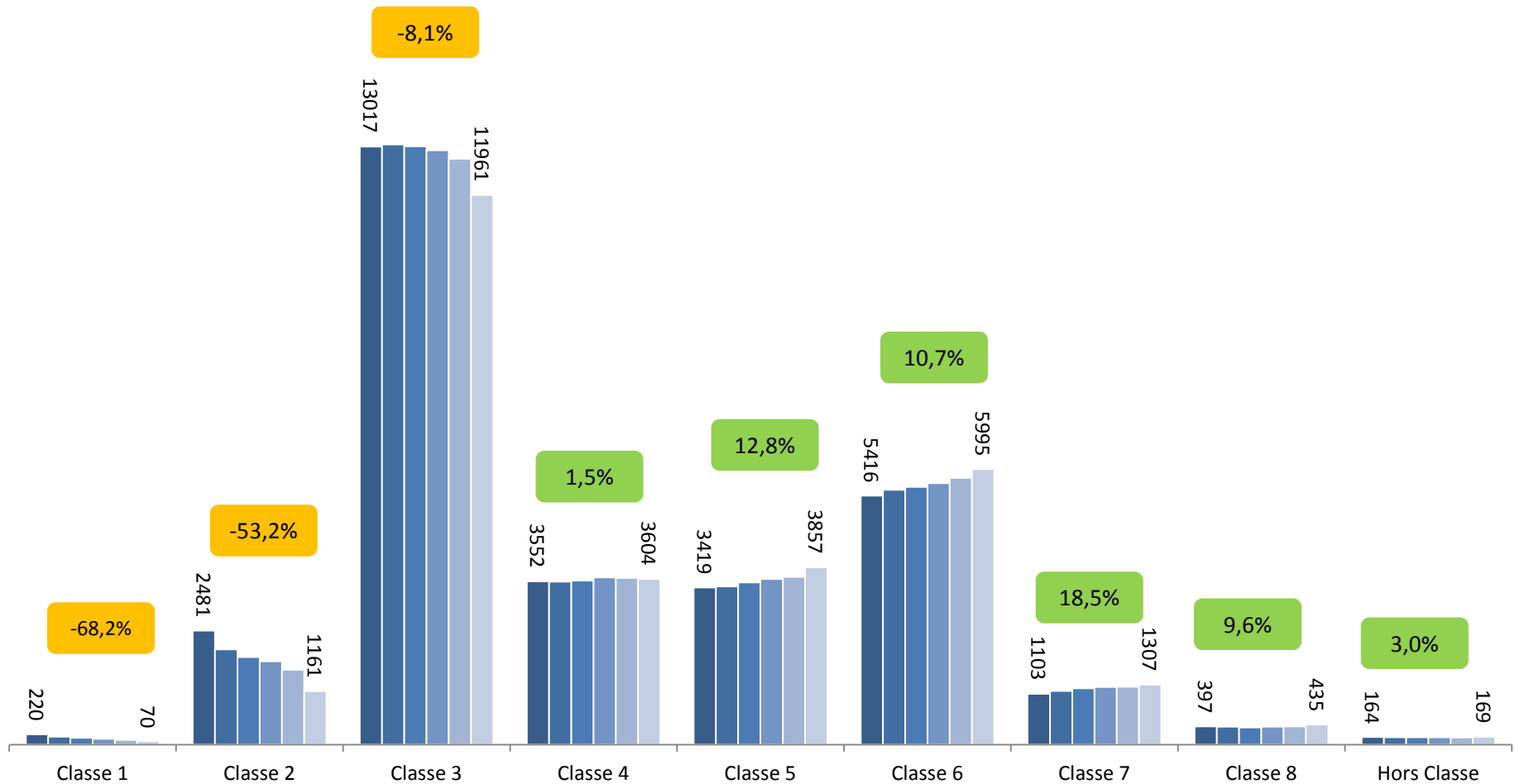
La part des Cadres continue sa progression au sein de la famille Finance et Support sous l'effet de la promotion de l'expérience acquise. Les effectifs Cadres au sein de la famille Conseil et Pilotage et Systèmes d'Information augmentent également notamment via les recrutements réalisés dans une logique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

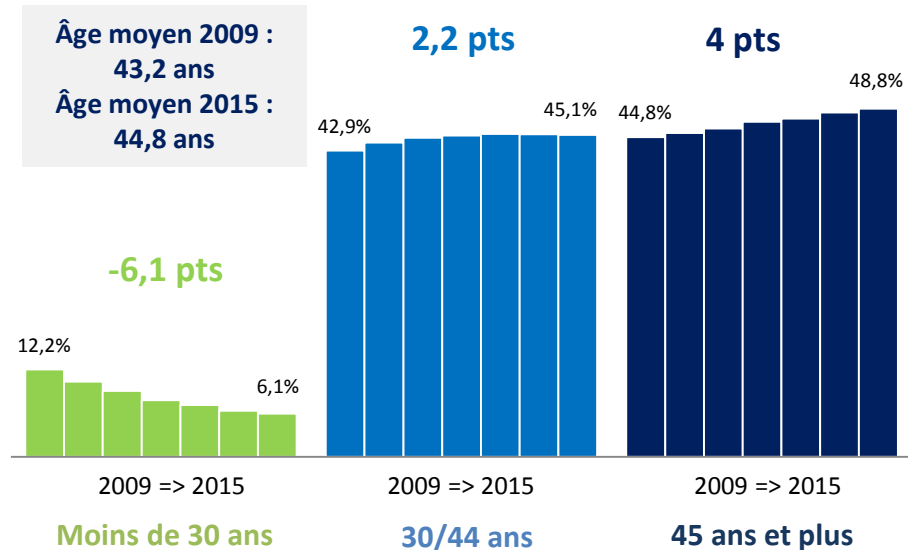


L'évolution de la part de chaque classe d'emploi comme l'évolution du poids des catégories professionnelles est liée au développement de la culture de service, aux obligations de réduction du coût de gestion, à l'amplification de l'utilisation des nouvelles technologies qui impactent le contenu de la 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.

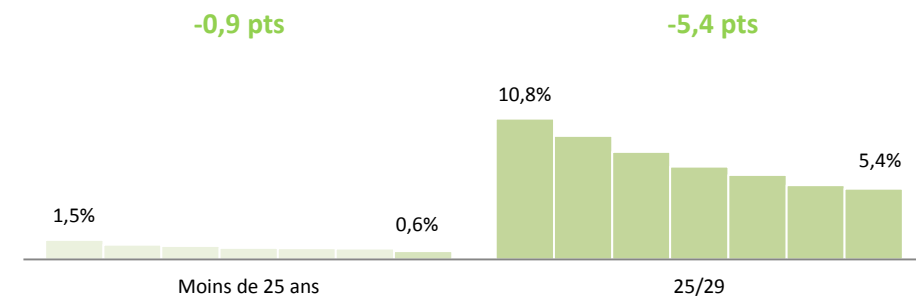




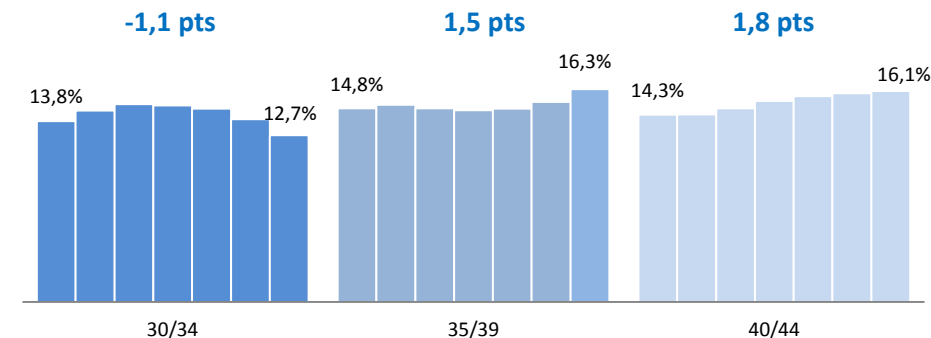
Effectifs 2009 – 2015 par classe d'âge:



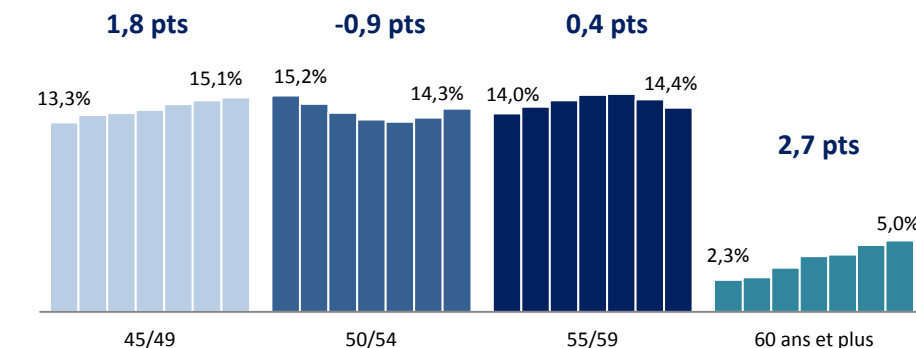
Effectifs 2009 – 2015 : Moins de 30 ans



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.

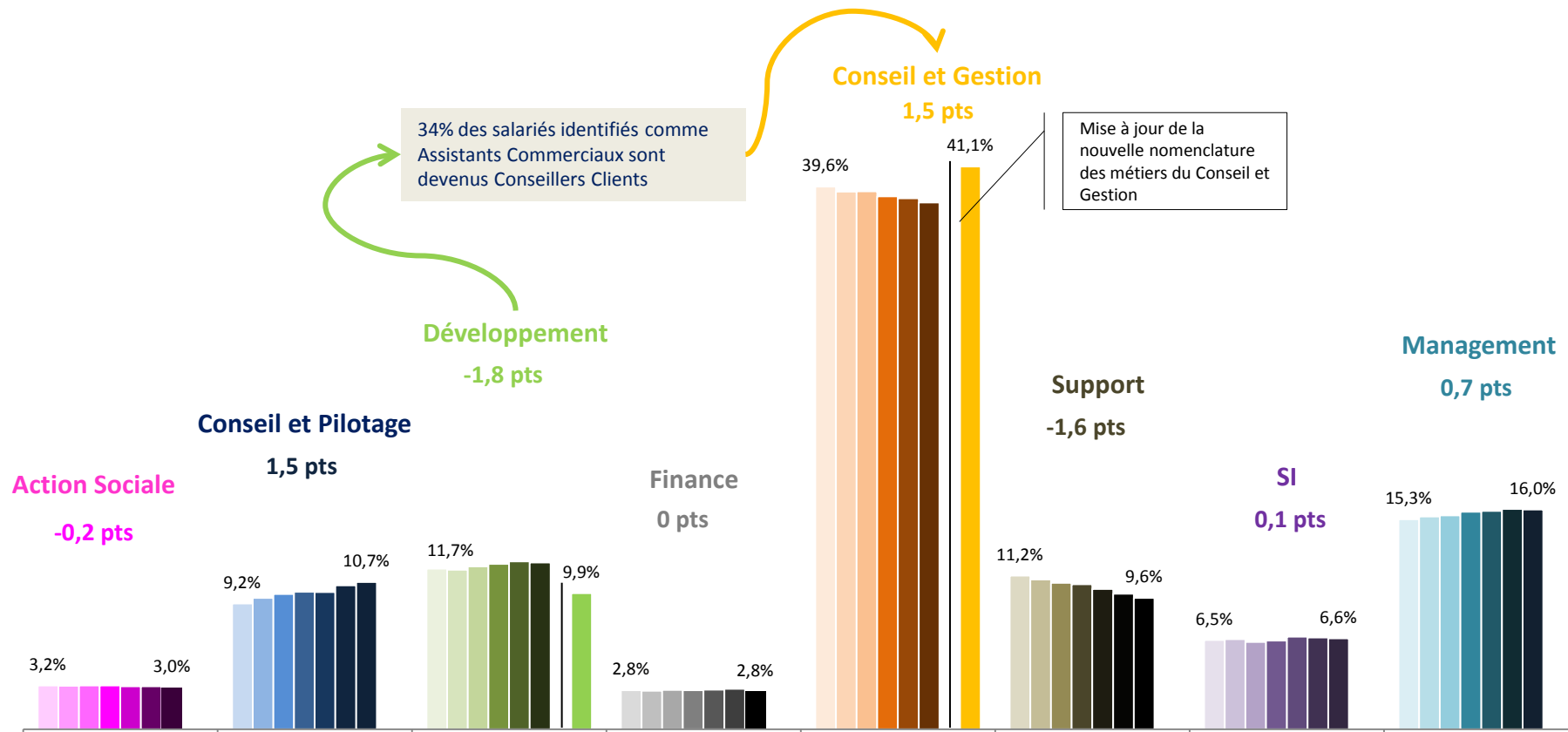
Cette évolution de la part des 30/44 s'observe également au sein des branches voisines.

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.

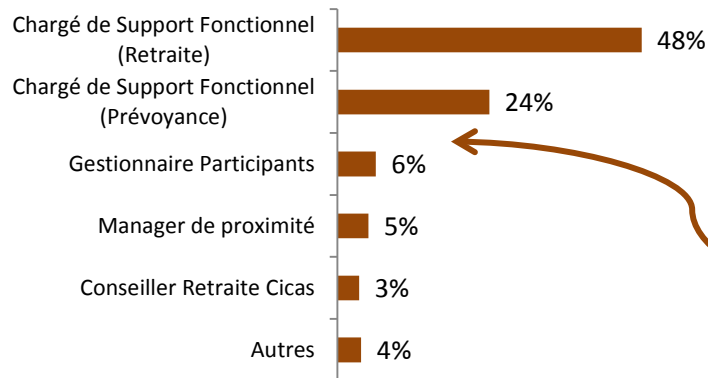




Effectifs 2015 par métiers : ancienne et nouvelle nomenclature

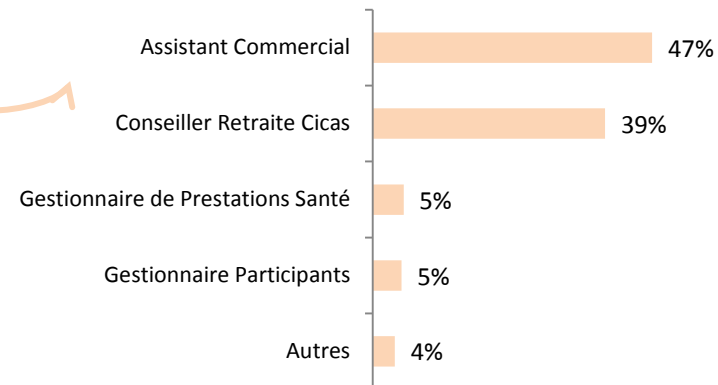
Support Métier (12,9%)

Métiers ancienne nomenclature (Répertoire 2011)



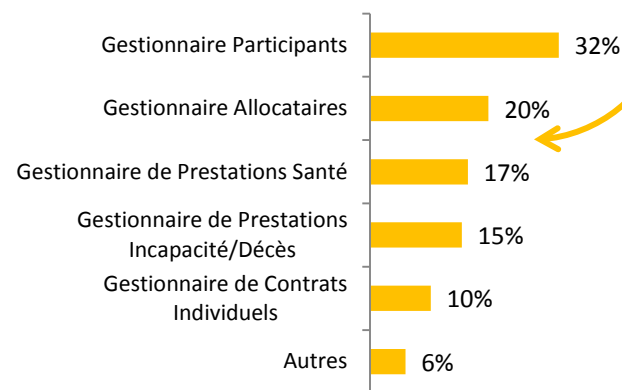
Conseiller Clients (11,5%)

Métiers ancienne nomenclature (Répertoire 2011)



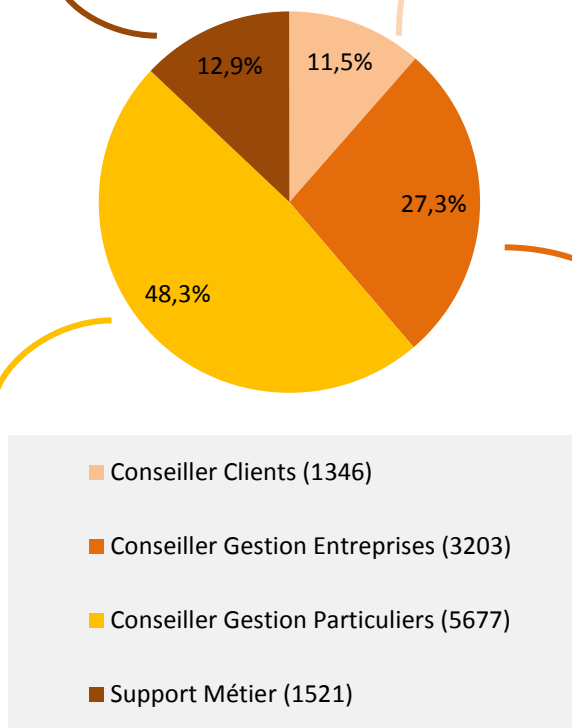
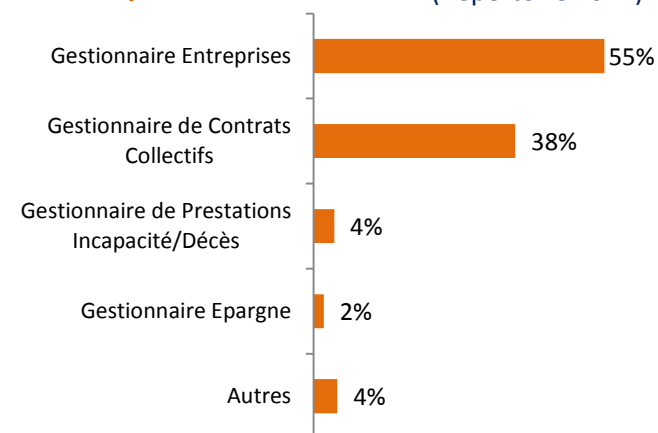
Conseiller Gestion Particuliers (48,3%)

Métiers ancienne nomenclature (Répertoire 2011)



Conseiller Gestion Entreprises (27,3%)

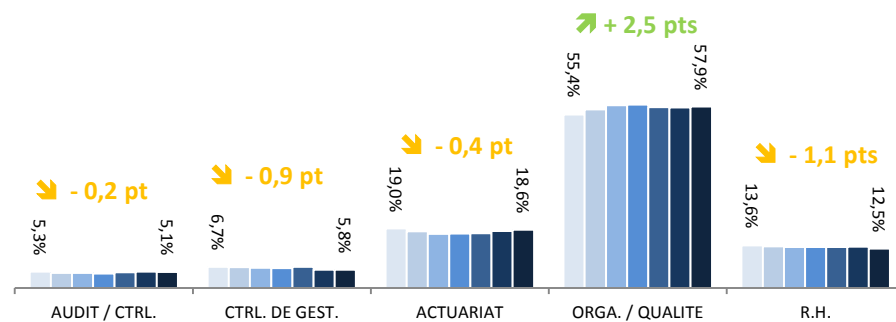
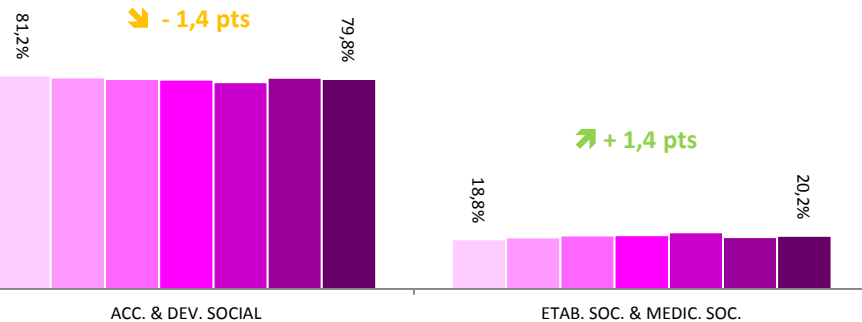
Métiers ancienne nomenclature (Répertoire 2011)





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'Etablissement 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'Etudes 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'Etudes Actuarielles connaissent la progression la plus importante de leurs effectifs.



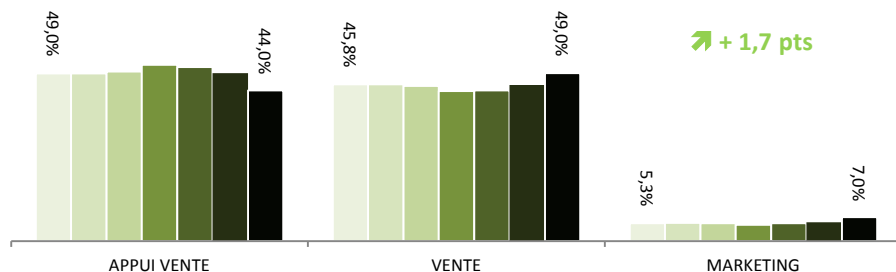


Développement : 9,9%

↘ - 5,0 pts

↗ + 2,2 pts

↗ + 1,7 pts



	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% ↘

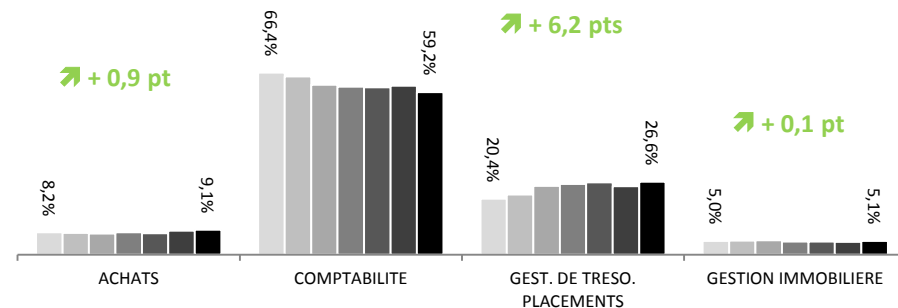
Finance : 2,8%

↘ - 7,2 pts

↗ + 0,9 pt

↗ + 6,2 pts

↗ + 0,1 pt



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evo 09-15
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.

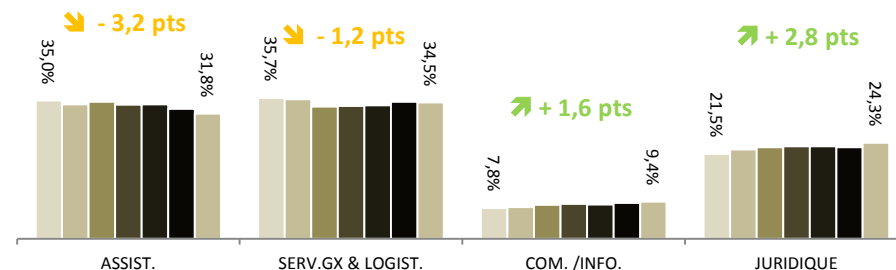
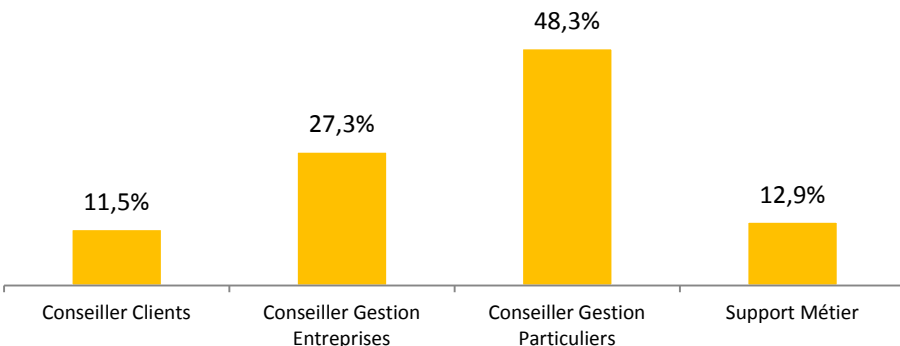
Parallèlement, les métiers de Chargé de Trésorerie et de Placements, de Gestionnaire de Trésorerie et de Placements et d'acheteurs connaissent une légère progression de leurs effectifs.





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.

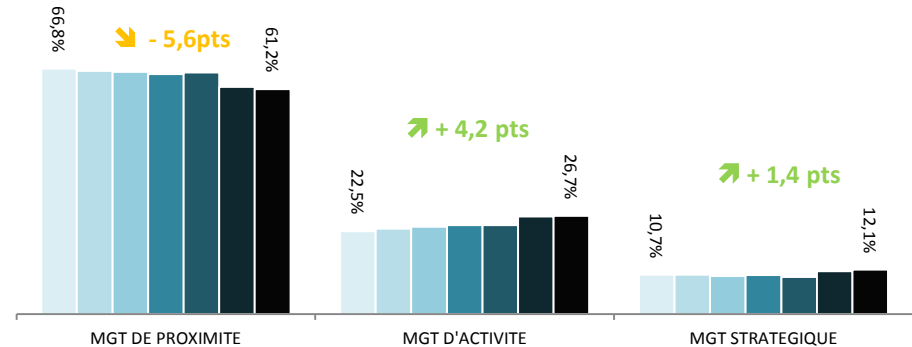
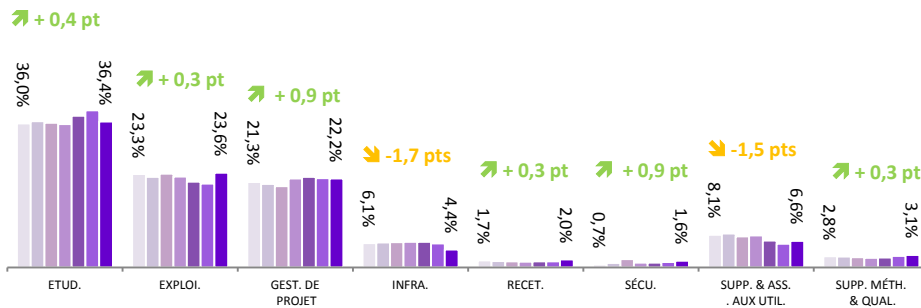
Les effectifs des sous-familles Assistance et Services Généraux et Logistique connaissent une diminution. Cette évolution est notamment à mettre en relation avec le mouvement de concentration des GPS ainsi que le renforcement de l'usage des nouvelles technologies notamment en matière de bureautique et 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.

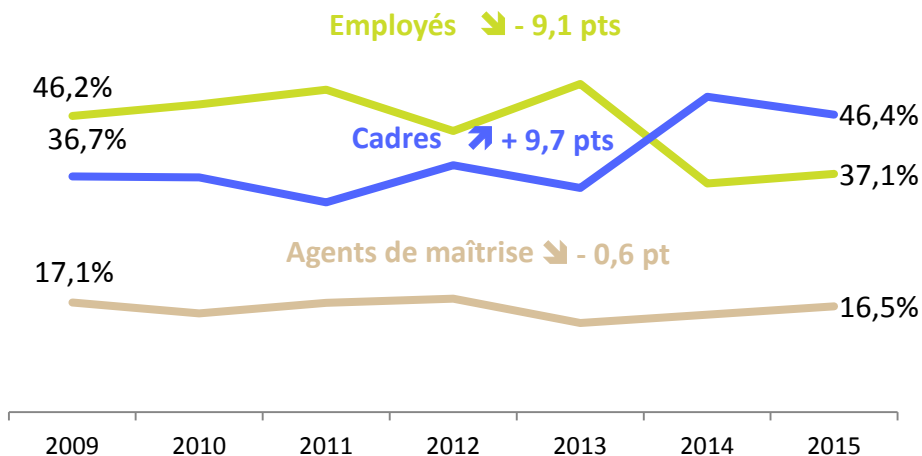
Dans un contexte où le rythme des évolutions sociétales, technologiques, économiques et réglementaires s'accroissent, le management et plus particulièrement le management de proximité joue un rôle central dans l'accompagnement du changement. Passé d'un rôle d'encadrant dont la légitimité était fondée 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.



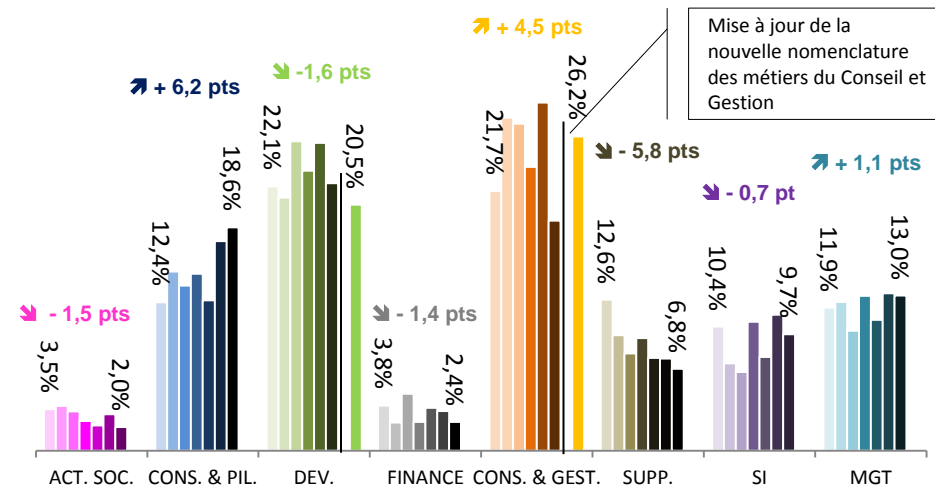


Entrées 2009 – 2015 par catégorie professionnelle

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

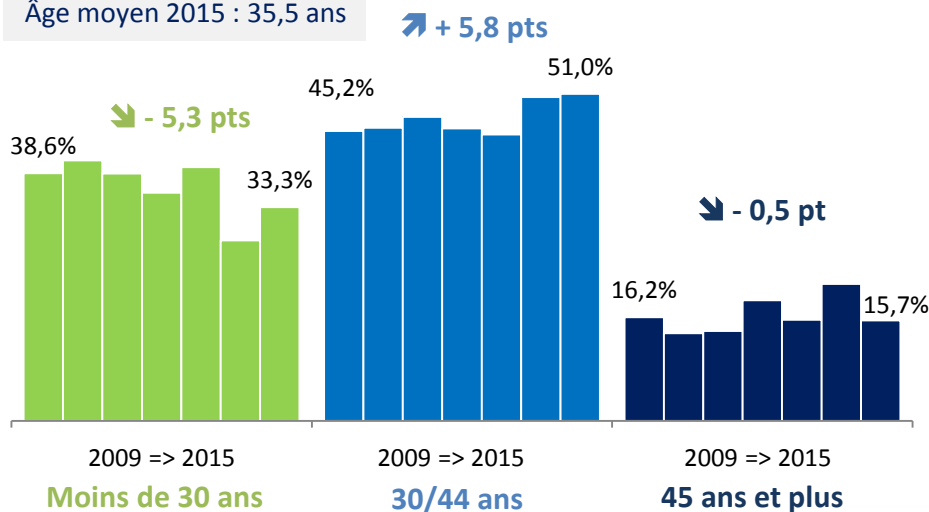


Entrées 2009 – 2015 par famille professionnelle



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.

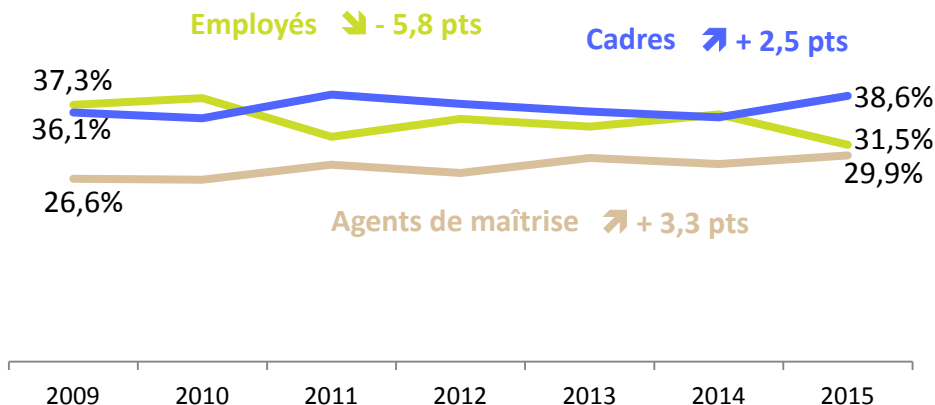
La part des 45 ans et plus représente 15,7% des nouveaux entrants. Les principaux profils recrutés sont liés au besoin de salariés expérimentés pour combler certains départs en retraite notamment au niveau de la ligne managériale, mais également à la nécessité de renforcement de la force commerciale.



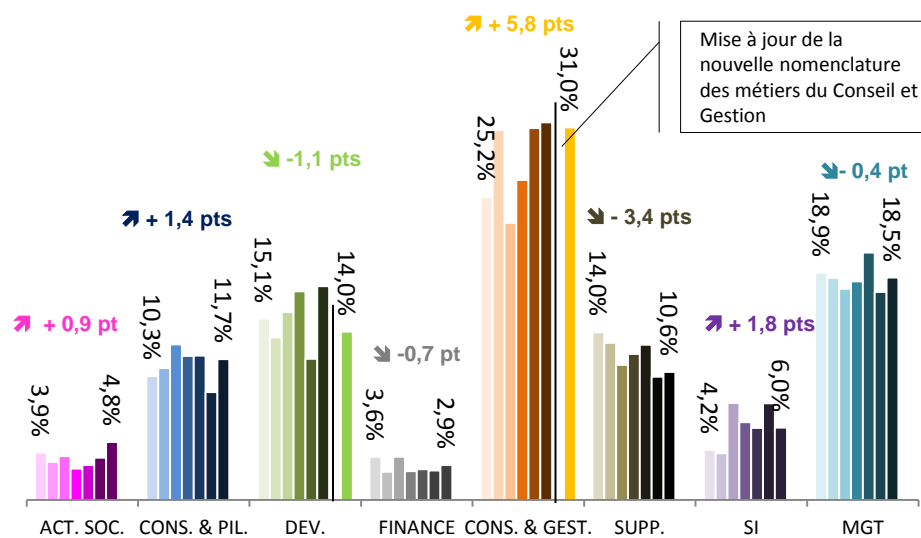


Sorties 2009 – 2015 par catégorie professionnelle

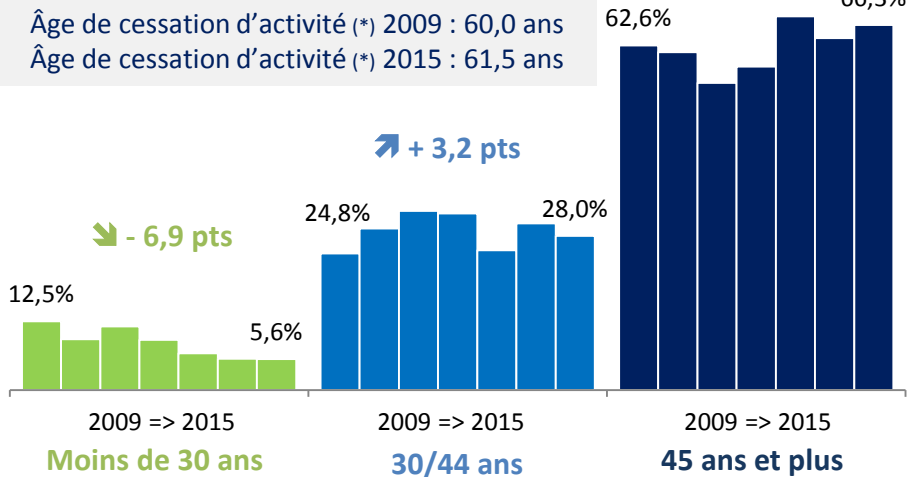
	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (*)	2015
SORTIES	1397	1552	1452	1468	1457	1804	1664



Sorties 2009 – 2015 par famille professionnelle



Sorties 2009 – 2015 par classe d'âge



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 :

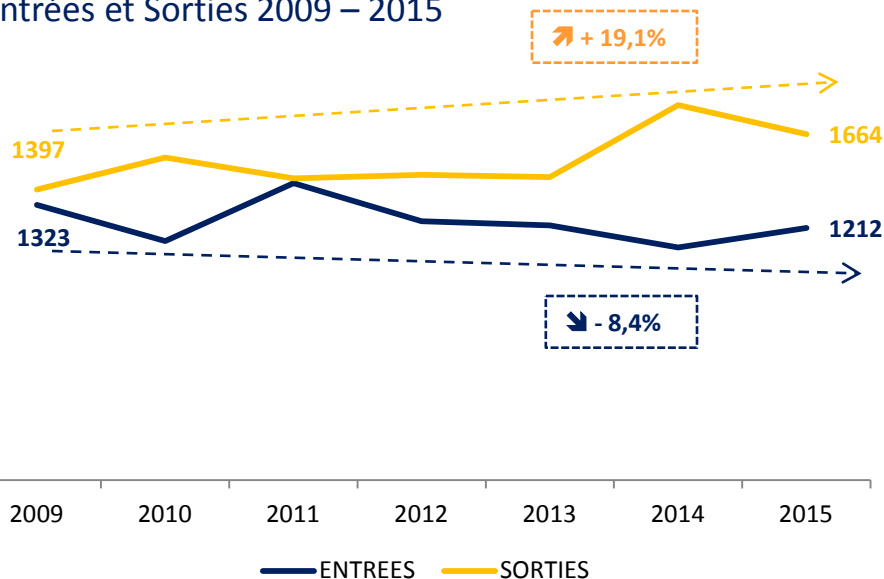
- Les familles professionnelles du Conseil et Pilotage, Systèmes d'Information et Action Sociale connaissent une progression de leur sorties. Les sorties des salariés Conseil et Pilotage sont principalement le fait du turn-over alors que les sorties des SI et de l'Action Sociale sont majoritairement 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

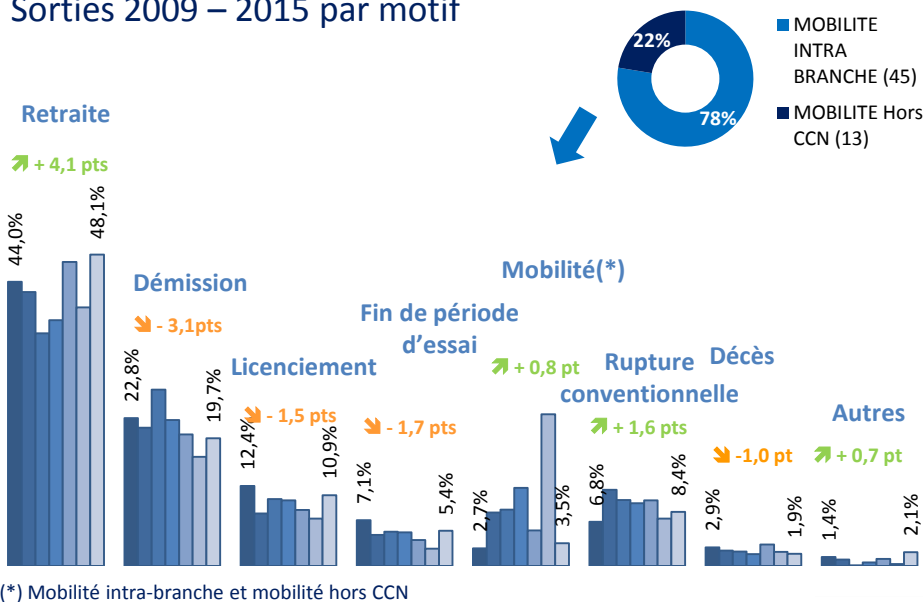


L'analyse du nombre d'entrées et de sorties sur la période 2009-2015 confirme à nouveau une double évolution caractérisée par une diminution continue des embauches et une augmentation des sorties plus marquée depuis 2013.

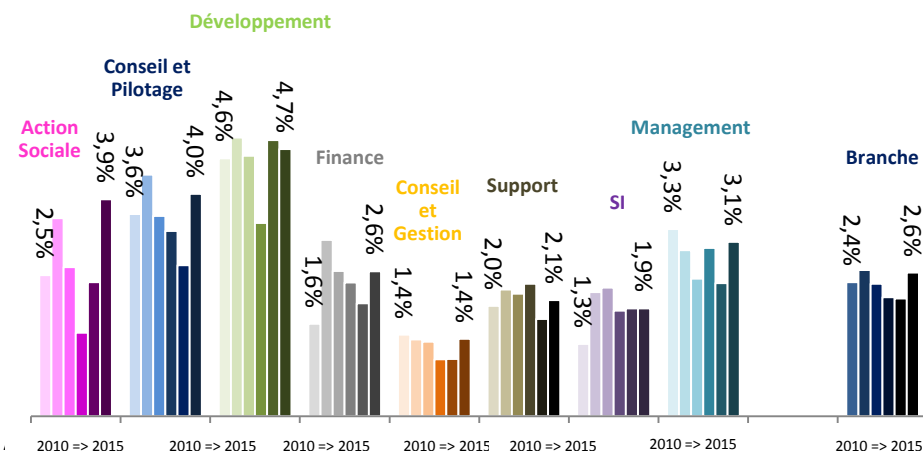
- la part des départs en retraite est en augmentation entre 2009 et 2014 et le nombre de départs en retraite est augmentation constante depuis 2011. Ils représentent près de la moitié des sorties de personnels
- la part des démissions, des licenciements et des fins de période d'essai est en diminution 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



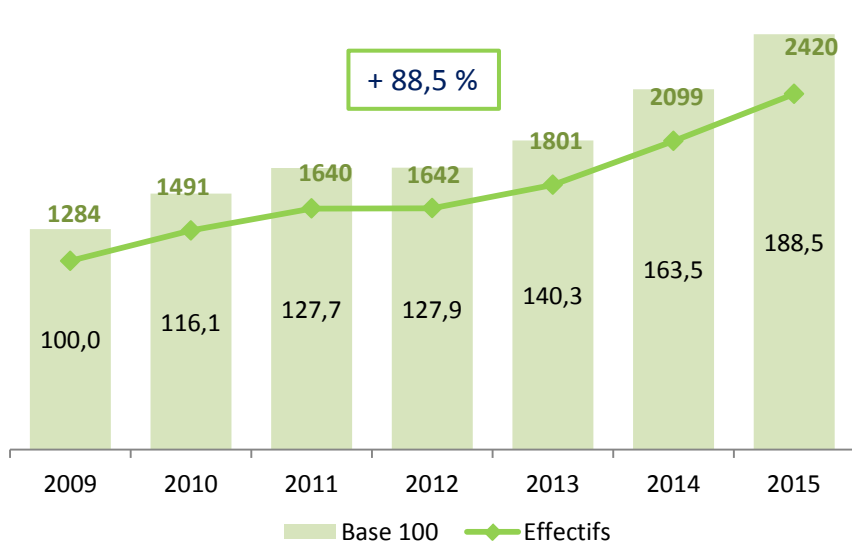
Turn-over (*) 2010 – 2015 par famille professionnelle



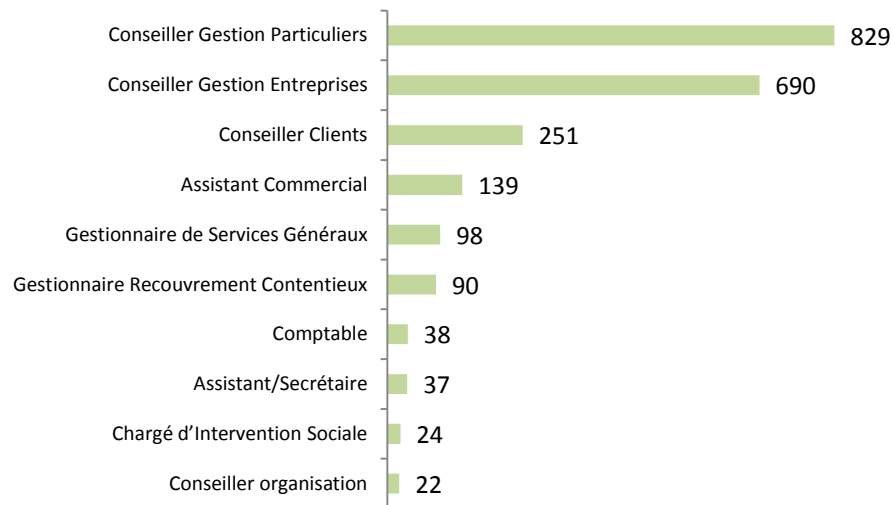
(*) Turn-over : Sorties année N (démissions, licenciements, ruptures conventionnelles, fins de période d'essai) sur effectifs année N-1



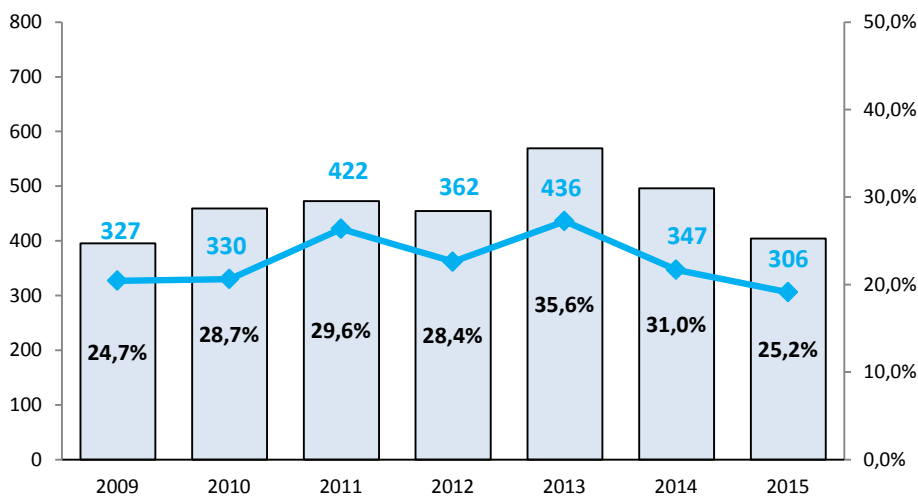
Effectifs 2009 – 2015 en CDD



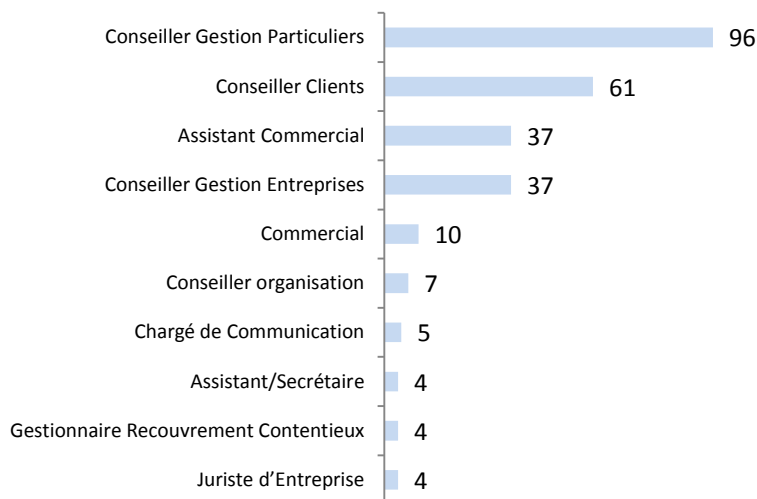
Effectifs en CDD 2015 par métier (top 10)



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

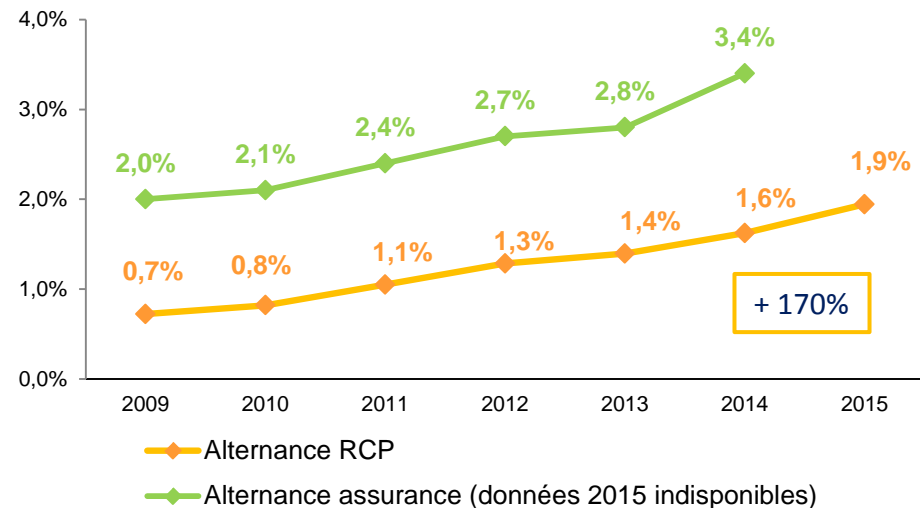


Transformations de CDD en CDI 2014 par métier (top 10)

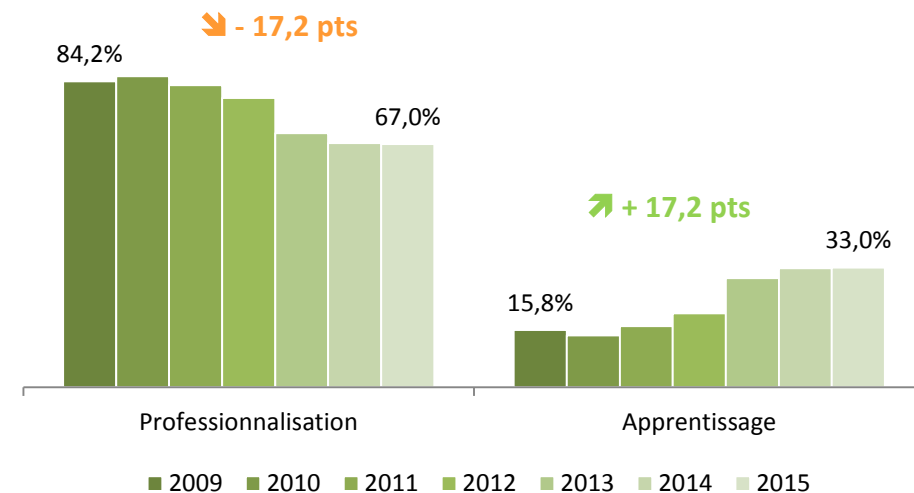




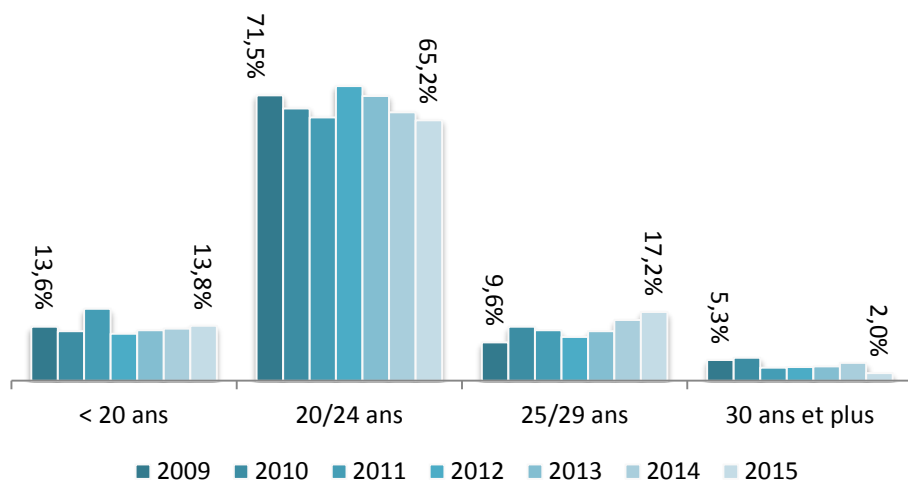
Effectifs 2009 – 2015 en alternance (comparaison avec le secteur de l'Assurance)



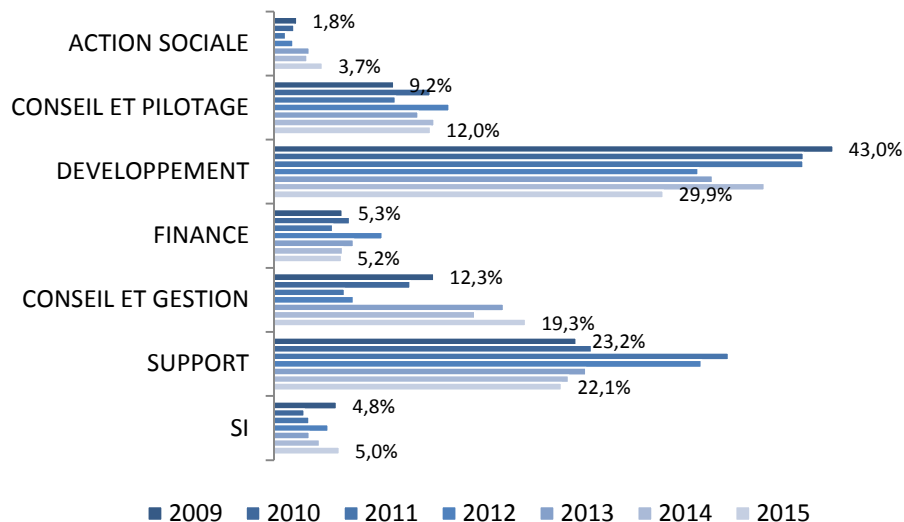
Effectifs 2009 – 2015 par type de contrat



Effectifs 2009 – 2015 par classe d'âge

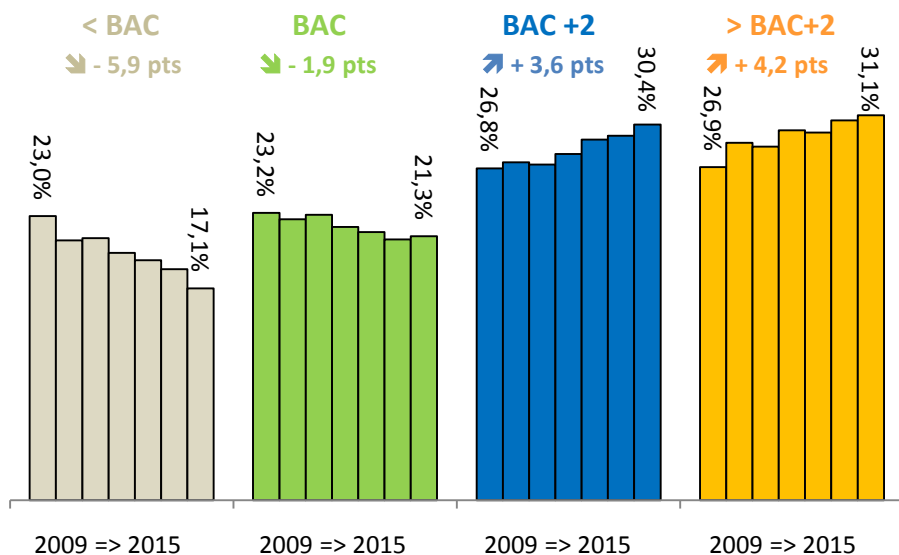


Effectifs 2009 – 2015 par famille professionnelle

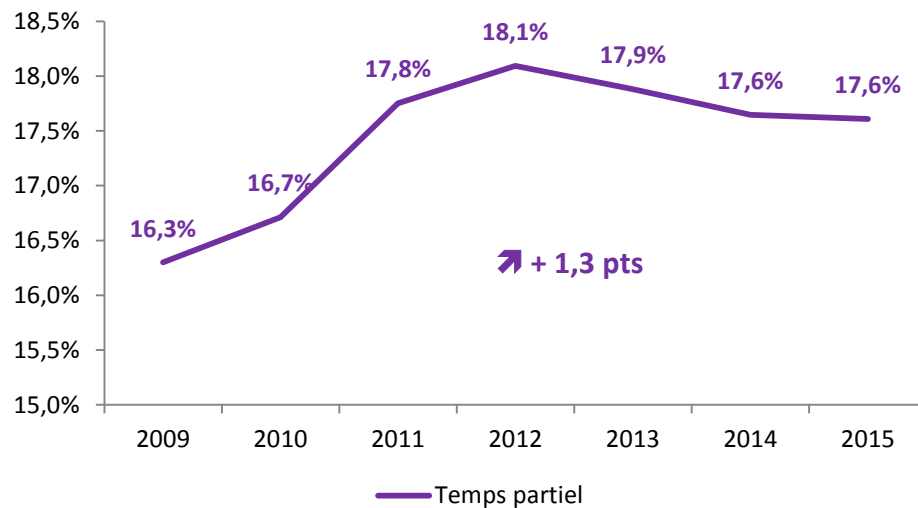




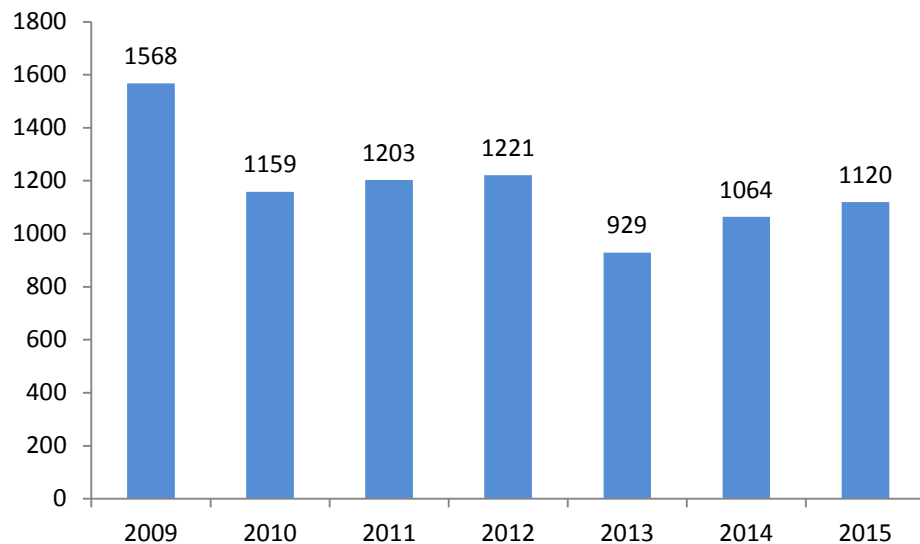
Effectifs 2009 – 2015 par niveau d'études



Effectifs 2009 – 2015 à temps partiel



Effectifs Intérimaires 2009 – 2015



CHAPITRE 2

Effectifs 2015

Le deuxième chapitre met en lumière la répartition des effectifs au 31/12/2015 en fonction de leurs caractéristiques : catégorie professionnelle, genre, âge, ancienneté, contrat de travail, classification d'emploi Avenant n°9...

Données : Effectifs tous types de contrats de travail confondus au 31/12/2015.

Périmètre : 27 « structures-employeurs » ayant participé au Profil de branche 2016 (voir liste page 68).

Effectifs : 32 162 salariés dont 29 102 en CDI, 2 433 en CDD, 626 en contrats d'alternance et 1 en contrat aidé.

● 2006 ○ 2009 ○ 2012 ○ 2013



Employés AM Cadres

 32 162 salariés

 29 102 en CDI

 2 433 en CDD

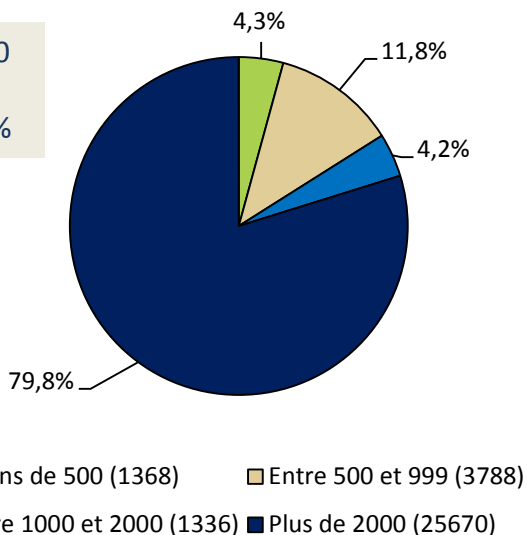
 626 en alternance



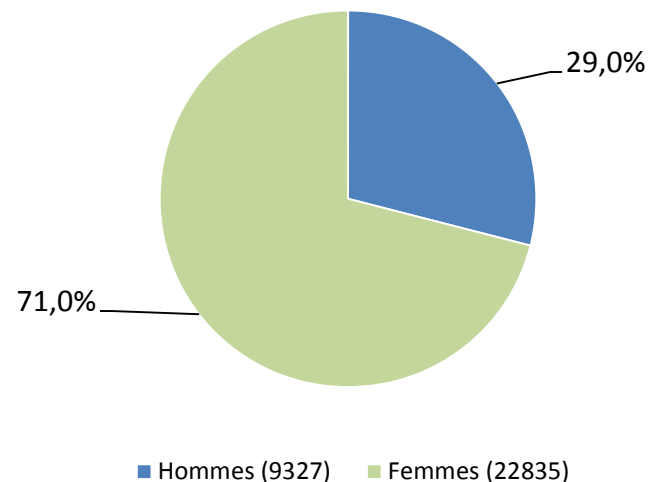


Taille des structures-employeurs

Plus de 2 000 salariés en 2007 : 51,9 %



Genre



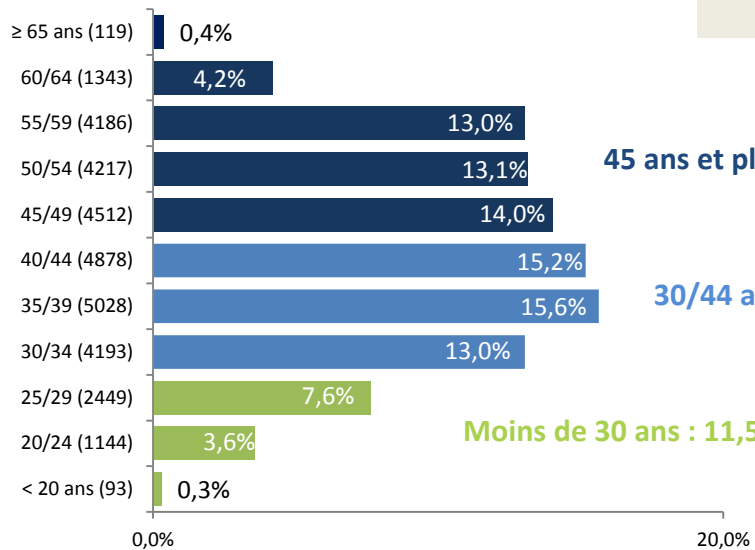
Classes d'âge

Age moyen : 43,4 ans

45 ans et plus : 44,7%

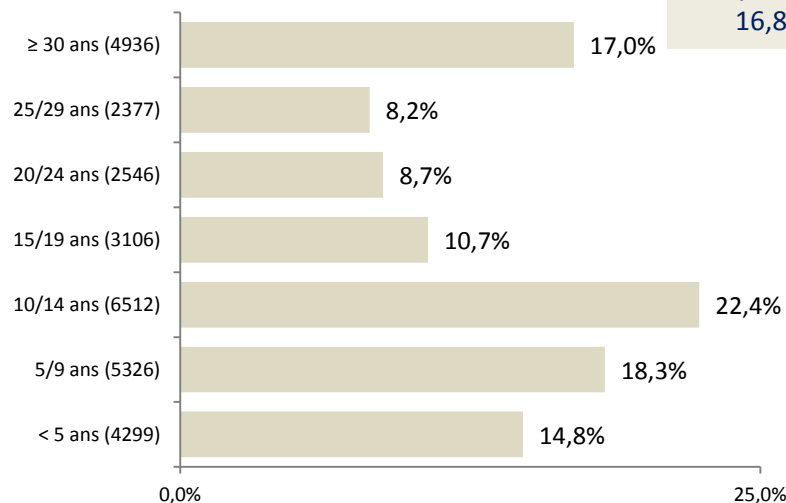
30/44 ans : 43,8%

Moins de 30 ans : 11,5%



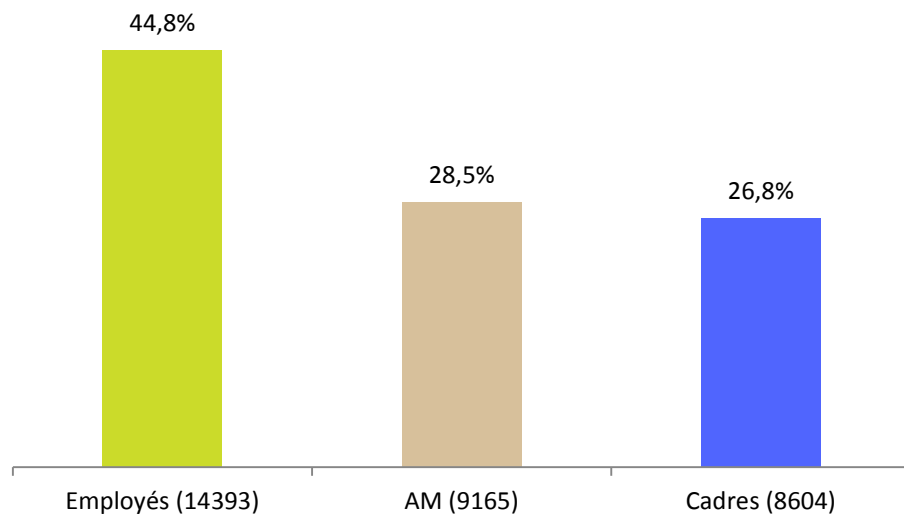
Classes d'ancienneté en CDI

Ancienneté moyenne CDI : 16,8 ans

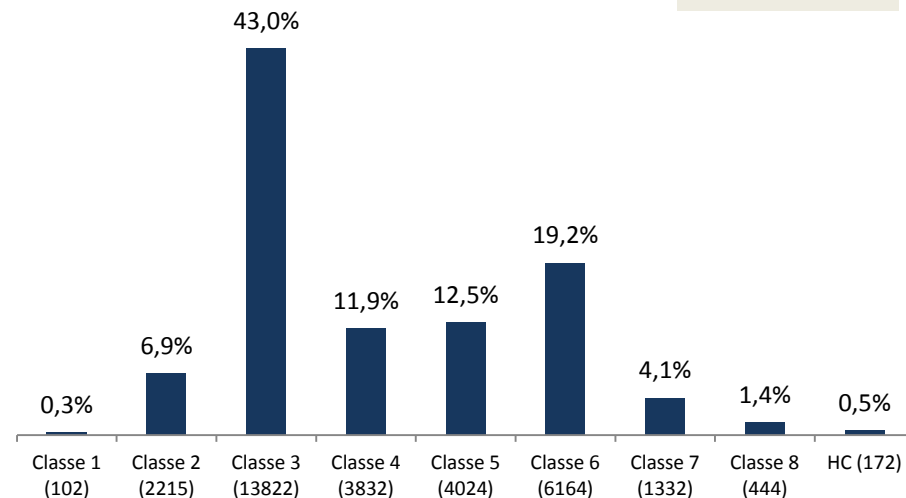




Catégories professionnelles des salariés

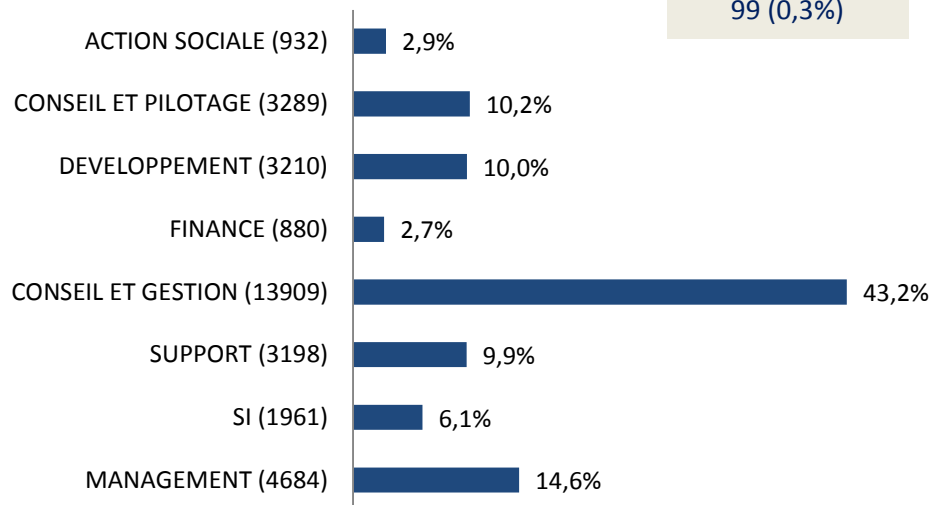


Classes d'emploi Avenant n°9



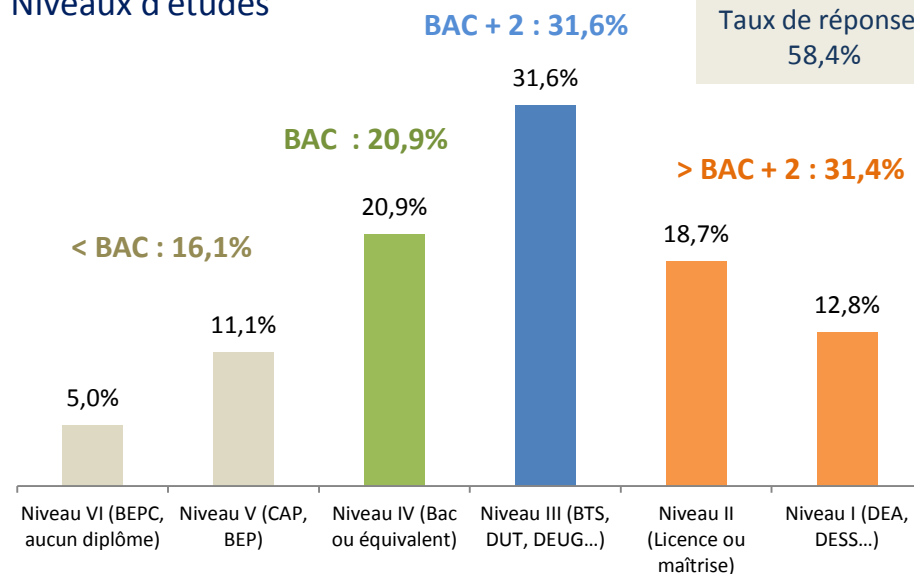
Non réponse : 55 (0,2%)

Familles professionnelles



Non réponse : 99 (0,3%)

Niveaux d'études



Taux de réponse : 58,4%

BAC + 2 : 31,6%

BAC : 20,9%

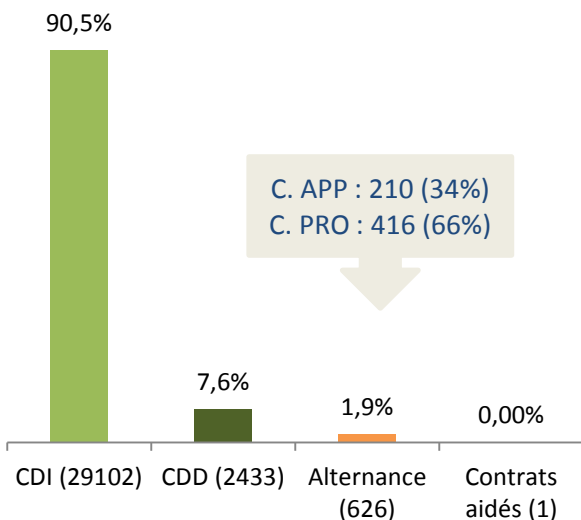
< BAC : 16,1%

> BAC + 2 : 31,4%

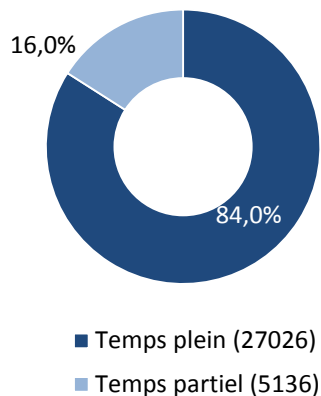




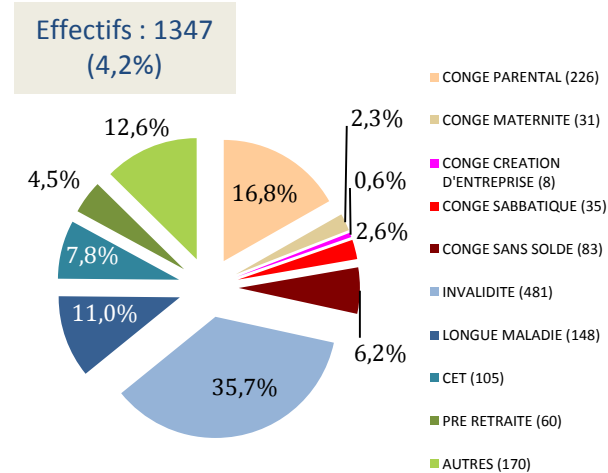
Contrats de travail



Temps de travail

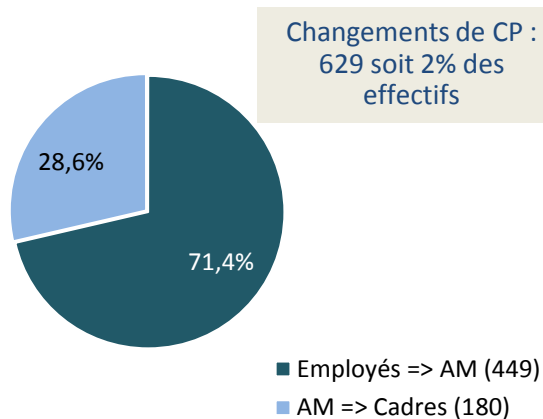


Situations administratives particulières

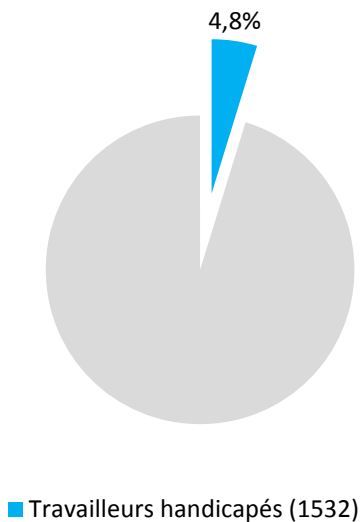


Autres : non précisé, dispenses d'activité, CIF...

Changements de catégorie professionnelle 2014 – 2015 (*)



Travailleurs handicapés



Intérimaires

Nombre d'intérimaires occupés dans l'année	1 120
Nombre de jours travaillés par les intérimaires	46 890
Durée moyenne de l'emploi des intérimaires (en jours)	41,9

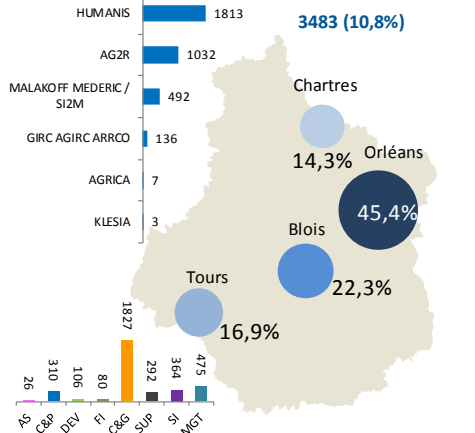
(*) Calculé sur la base des salariés présents en 2014 et toujours présents en 2015



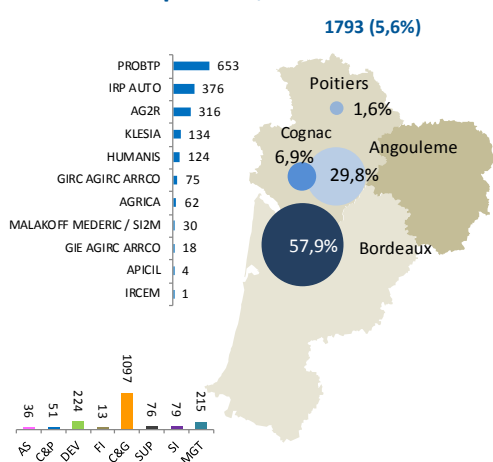
Répartition géographique des effectifs de la branche RCP

32 162 salariés

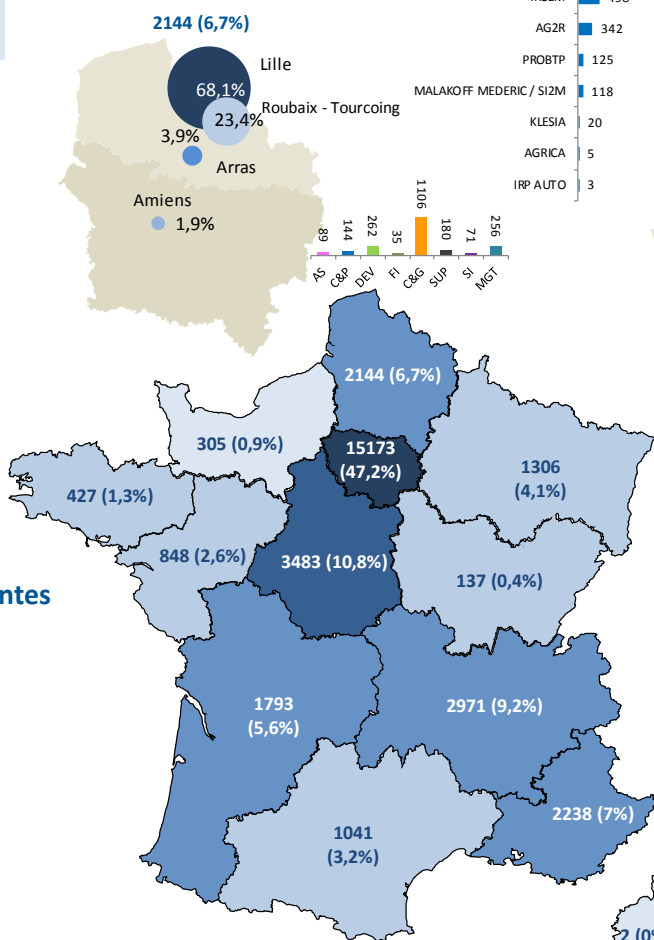
Centre Val de Loire



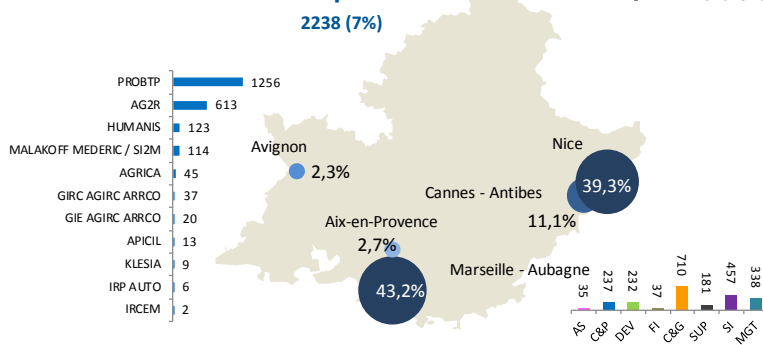
Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes



Hauts de France

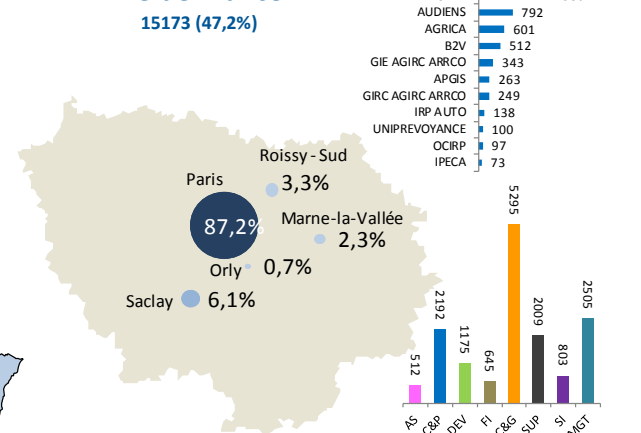


Provence-Alpes-Côte d'Azur

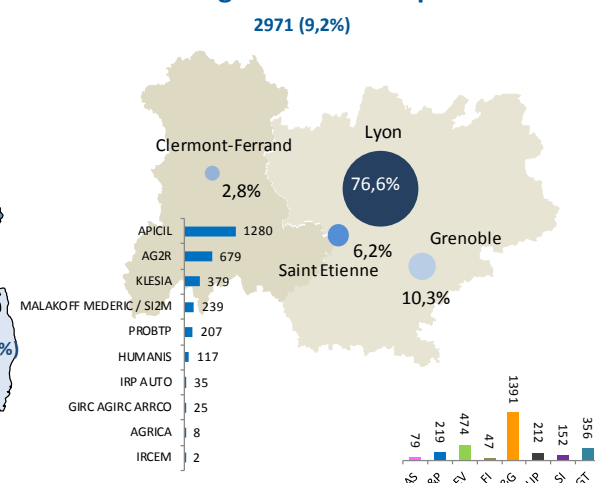


Données effectifs au 31/12/2015 tous types de contrats de travail confondus

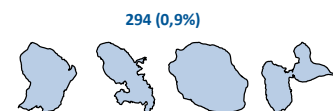
Île-de-France



Auvergne et Rhône-Alpes



DOM-TOM



Familles de métiers

- AS = Action Sociale
- C&P = Conseil et Pilotage
- DEV = Développement
- FI = Finance
- C&G = Conseil et Gestion
- SUP = Support
- SI = Systèmes d'Information
- MGT = Management

"Zones d'emploi" définies par l'INSEE

CHAPITRE 3

Egalité professionnelle

Le chapitre sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes est réalisé avec les données issues du périmètre suivant :

- Période 2009 – 2015,
- Effectifs en CDI,
- 22 « structures-employeurs » répondant au Profil de branche depuis 2006.

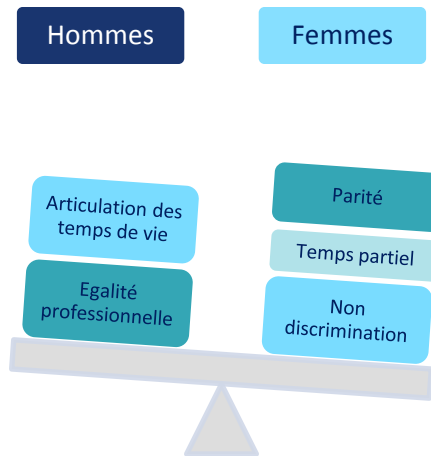
A l'exception des indicateurs marqué du logo :



Panel « Profils de branche 2010 (données 2009) et 2016 (données 2015) - tous types de contrat de travail confondus ».



Panel « cohorte des salariés présents en 2009 et toujours présents en 2010 » et « cohorte des salariés présents en 2014 et toujours présents en 2015 ».



28 611 en CDI



2 420 en CDD



615 en alternance



La proportion de salariées Femmes au sein de la branche de la Retraite complémentaire s'établit à plus de 70%.

A titre de comparaison la proportion de femme dans la branche Sécurité Sociale est de 77,6%, pour la branche mutualité, 77% et le secteur bancaire à 57,2%. (Chiffres 2014)

Dans les familles métiers, le constat de l'année précédente demeure. La part des femmes est prépondérante dans 7 des 8 familles professionnelles qui composent notre branche, excepté celle des Systèmes d'Information (26% de femmes). Au contraire, elle représente 86% dans la famille « Action Sociale ».

Les femmes sont présentes à plus de 80% dans les métiers de la gestion « cœurs d'activités » de notre branche (conseillers clients, gestion entreprises et particulier). Il en est de même dans les métiers supports (73%), développement (71%), finance (67%), conseil et pilotage (66%) et enfin management (57%).

Ces chiffres restent constants par rapport à l'année dernière.

Un focus sur la famille Management nous indique que 68% de femmes sont des managers de proximité, 47% sont des managers d'activité et 24 % des managers stratégiques.

Par rapport à l'indicateur de l'accord diversité 2105-2019, qui fixe soit 40% à fin 2019, le taux de femmes dans les classes 7, 8 et hors classes, celui-ci est à 37,5% au 31 décembre 2015, se décomposant comme suit : 43,1% niveau 7, 25,8% niveau 8, et 24,4% hors classes.

Sur plus de 5 000 salariés à temps partiel, près de 93% d'entre eux sont des femmes.

Olivier Kossowski – coordinateur diversité de la branche





Effectifs

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Effectifs	28,3%	29,3%	↗	71,7%	70,7%	↘	30001	28611

Catégories professionnelles

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Employés	17,5%	18,2%	↗	82,5%	81,8%	↘	13395	11462
AM	23,6%	23,3%	↘	76,4%	76,7%	↗	8688	8753
Cadres	51,6%	50,5%	↘	48,4%	49,5%	↗	7918	8396

Classes d'emploi

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
1	36,8%	41,4%	↗	63,2%	58,6%	↘	220	70
2	21,4%	25,2%	↗	78,6%	74,8%	↘	2481	1161
3	16,7%	17,3%	↗	83,3%	82,7%	↘	13017	11961
4	24,6%	22,1%	↘	75,4%	77,9%	↗	3552	3604
5	30,6%	29,6%	↘	69,4%	70,4%	↗	3419	3857
6	48,1%	47,1%	↘	51,9%	52,9%	↗	5416	5995
7	60,9%	57,1%	↘	39,1%	42,9%	↗	1103	1307
8	76,6%	74,7%	↘	23,4%	25,3%	↗	397	435
HC	82,3%	75,7%	↘	17,7%	24,3%	↗	164	169

Contrats de travail (*)

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
CDI	95,9%	91,3%	↘	94,9%	90,1%	↘	30142	29102
CDD	3,2%	6,3%	↗	4,4%	8,2%	↗	1288	2433
Alternance	0,9%	2,5%	↗	0,7%	1,7%	↗	229	626

(*) Panel "profil de branche 2010 et 2015 - tous types de contrat de travail confondus"

Classes d'ancienneté

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Moins de 5 ans	35,0%	37,1%	↗	65,0%	62,9%	↘	6066	4152
5/9 ans	28,3%	33,1%	↗	71,7%	66,9%	↘	6938	5202
10/14 ans	29,5%	27,4%	↘	70,5%	72,6%	↗	2975	6411
15/19 ans	29,6%	29,2%	↘	70,4%	70,8%	↗	3284	3071
20/24 ans	28,7%	30,6%	↗	71,3%	69,4%	↘	2279	2512
25/29 ans	25,0%	28,0%	↗	75,0%	72,0%	↘	2697	2351
30 ans et plus	21,1%	21,1%	→	78,9%	78,9%	→	5762	4912

Classes d'âge

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Moins de 30 ans	23,5%	28,5%	↗	76,5%	71,5%	↘	3674	1732
30/44 ans	30,4%	29,1%	↘	69,6%	70,9%	↗	12880	12914
45 ans et plus	27,5%	29,5%	↗	72,5%	70,5%	↘	13447	13965

Âge moyen par catégorie professionnelle

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Employés	39,8	41,8	↗	40,8	42,6	↗	13395	11462
AM	43,7	44,9	↗	45,9	46,8	↗	8688	8753
Cadres	45,1	46,5	↗	45,6	46,5	↗	7918	8396

Classes d'âge : Employés

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Moins de 30 ans	18,2%	21,7%	↗	81,8%	78,3%	↘	2598	1169
30/44 ans	18,4%	18,3%	↘	81,6%	81,7%	↗	6086	5855
45 ans et plus	16,0%	17,3%	↗	84,0%	82,7%	↘	4711	4438

Classes d'âge : AM

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Moins de 30 ans	29,1%	35,8%	↗	70,9%	64,2%	↘	691	288
30/44 ans	27,5%	25,8%	↘	72,5%	74,2%	↗	3321	3599
45 ans et plus	20,0%	20,7%	↗	80,0%	79,3%	↘	4676	4866

Classes d'âge : Cadres

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Moins de 30 ans	49,4%	49,8%	↗	50,6%	50,2%	↘	385	275
30/44 ans	54,4%	51,0%	↘	45,6%	49,0%	↗	3473	3460
45 ans et plus	49,5%	50,2%	↗	50,5%	49,8%	↘	4060	4661

Familles professionnelles

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
ACTION SOCIALE	14,1%	14,0%	↘	85,9%	86,0%	↗	957	872
CONSEIL ET PILOTAGE	32,5%	34,2%	↗	67,5%	65,8%	↘	2752	3070
DEVELOPPEMENT	26,2%	28,6%	↗	73,8%	71,4%	↘	3511	2840
FINANCE	31,2%	33,0%	↗	68,8%	67,0%	↘	853	787
CONSEIL ET GESTION	16,2%	17,0%	↗	83,8%	83,0%	↘	11878	11747
SUPPORT	26,7%	26,9%	↗	73,3%	73,1%	↘	3361	2737
SI	73,4%	73,8%	↗	26,6%	26,2%	↘	1949	1895
MANAGEMENT	43,1%	42,7%	↘	56,9%	57,3%	↗	4596	4586

Près d'un cadre sur deux est une femme

Hausse de la part des femmes en classes 6, 7, 8 et HC

Hausse de la part des femmes managers



Entrées par contrats de travail (*)

★	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	CDI	38,5%	40,2%	↗	61,5%	59,8%	↘	1355
CDD	27,3%	26,3%	↘	72,7%	73,7%	↗	4769	5043
Alternance	28,1%	36,0%	↗	71,9%	64,0%	↘	148	484

(*) Panel "profil de branche 2010 et 2013 - tous types de contrat de travail confondus"

Sorties par contrats de travail (*)

★	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	CDI	33,7%	32,6%	↘	66,3%	67,4%	↗	1397
CDD	27,5%	26,3%	↘	72,5%	73,7%	↗	4734	4716
Alternance	28,8%	34,2%	↗	71,2%	65,8%	↘	113	380

(*) Panel "profil de branche 2010 et 2013 - tous types de contrat de travail confondus"

Taux d'entrées en CDI (*)

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	Taux d'embauche	6,0%	5,8%	↘	3,8%	3,5%	↘	1323

(*) Rapport entre les entrées par genre en CDI et les effectifs en CDI de l'année N-1

Classes d'âge en CDI

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	Moins de 30 ans	30,3%	28,7%	↘	69,7%	71,3%	↗	175
30/44 ans	43,2%	38,8%	↘	56,8%	61,2%	↗	347	466
45 ans et plus	30,6%	30,3%	↘	69,4%	69,7%	↗	875	1104

Classes d'âge en CDI

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	Moins de 30 ans	27,8%	32,9%	↗	72,2%	67,1%	↘	511
30/44 ans	45,1%	41,4%	↘	54,9%	58,6%	↗	596	618
45 ans et plus	44,4%	51,6%	↗	55,6%	48,4%	↘	216	190

Catégories professionnelles en CDI

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	Employés	20,8%	23,6%	↗	79,2%	76,4%	↘	611
AM	42,5%	36,0%	↘	57,5%	64,0%	↗	226	200
Cadres	58,4%	55,0%	↘	41,6%	45,0%	↗	486	562

Catégories professionnelles en CDI

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	Employés	18,6%	17,4%	↘	81,4%	82,6%	↗	521
AM	27,2%	25,3%	↘	72,8%	74,7%	↗	371	498
Cadres	54,1%	50,8%	↘	45,9%	49,2%	↗	505	642

Familles professionnelles en CDI

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	ACTION SOCIALE	21,7%	25,0%	↗	78,3%	75,0%	↘	46
CONSEIL ET PILOTAGE	43,3%	41,6%	↘	56,7%	58,4%	↗	164	226
DEVELOPPEMENT	37,0%	35,3%	↘	63,0%	64,7%	↗	292	249
FINANCE	58,0%	48,3%	↘	42,0%	51,7%	↗	50	29
CONSEIL ET GESTION	16,0%	22,3%	↗	84,0%	77,7%	↘	287	318
SUPPORT	24,6%	24,1%	↘	75,4%	75,9%	↗	167	83
SI	78,1%	72,0%	↘	21,9%	28,0%	↗	137	118
MANAGEMENT	57,6%	65,6%	↗	42,4%	34,4%	↘	158	157

Familles professionnelles en CDI

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	ACTION SOCIALE	23,6%	17,5%	↘	76,4%	82,5%	↗	55
CONSEIL ET PILOTAGE	34,7%	31,3%	↘	65,3%	68,7%	↗	144	195
DEVELOPPEMENT	35,1%	38,6%	↗	64,9%	61,4%	↘	211	233
FINANCE	40,0%	27,1%	↘	60,0%	72,9%	↗	50	48
CONSEIL ET GESTION	17,9%	17,4%	↘	82,1%	82,6%	↗	352	516
SUPPORT	24,1%	24,9%	↗	75,9%	75,1%	↘	195	177
SI	70,7%	74,0%	↗	29,3%	26,0%	↘	58	100
MANAGEMENT	53,4%	49,7%	↘	46,6%	50,3%	↗	264	308

Motifs de départ en CDI

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
	RETRAITE	26,1%	23,6%	↘	73,9%	76,4%	↗	614
DEMISSION	33,2%	34,5%	↗	66,8%	65,5%	↘	319	328
LICENCIEMENT	50,9%	45,6%	↘	49,1%	54,4%	↗	173	182
FIN DE PERIODE D'ESSAI	49,5%	47,8%	↘	50,5%	52,2%	↗	99	90
MOBILITE INTRA BRANCHE	(-)	46,7%	(-)	(-)	53,3%	(-)	(-)	45
MOBILITE Hors CCN	(-)	46,2%	(-)	(-)	53,8%	(-)	(-)	13
RUPTURE CONVENTIONNELLE	41,1%	37,4%	↘	58,9%	62,6%	↗	95	139
DECES	40,0%	51,6%	↗	60,0%	48,4%	↘	40	31
AUTRES	15,8%	57,1%	↗	84,2%	42,9%	↘	19	35

Embauches :
hausse de la
part des
femmes
Cadres



Plus de 60% des passages d'Agent de Maîtrise à Cadre concernent des femmes

Promus : changement de catégorie professionnelle (*)

★	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Promus (*)	22,8%	27,2%	↗	77,2%	72,8%	↘	670	628

(*) Salariés présents en 2009 et toujours présents en 2010 : soit 29 227 salariés & salariés présents en 2014 et toujours présents en 2015 : soit 28 869 salariés

Changements de catégorie professionnelle (*)

★	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009-2010	2014-2015	09-15	2009-2010	2014-2015	09-15	2009	2015
EMP => AM	20,1%	23,0%	↗	79,9%	77,1%	↘	487	448
AM => Cadres	30,1%	37,8%	↗	69,9%	62,2%	↘	183	180

Changements de classes d'emploi (*)

★	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009-2010	2014-2015	09-15	2009-2010	2014-2015	09-15	2009-2010	2014-2015
1 => 2	29,0%	83,3%	↗	71,0%	16,7%	↘	31	12
2 => 3	19,8%	20,5%	↗	80,2%	79,5%	↘	496	151
3 => 4	19,5%	21,8%	↗	80,5%	78,2%	↘	293	293
4 => 5	26,0%	27,3%	↗	74,0%	72,7%	↘	177	183
5 => 6	31,8%	41,5%	↗	68,2%	58,5%	↘	179	147
6 => 7	49,2%	57,9%	↗	50,8%	42,1%	↘	120	57
7 => 8	52,6%	76,5%	↗	47,4%	23,5%	↘	19	17

Effectifs à temps partiel

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Temps partiel	6,4%	7,2%	↗	93,6%	92,8%	↘	4892	5038

Catégories professionnelles (temps partiel)

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
Employés	3,2%	4,7%	↗	96,8%	95,3%	↘	2906	2789
AM	5,0%	4,9%	↘	95,0%	95,1%	↗	1291	1509
Cadres	22,3%	21,5%	↘	77,7%	78,5%	↗	695	740

Plus de 9 salariés à temps partiel sur 10 sont des femmes

Familles professionnelles (temps partiel)

	Hommes			Femmes			Effectifs	
	2009	2015	09-15	2009	2015	09-15	2009	2015
ACTION SOCIALE	18,1%	19,5%	↗	81,9%	80,5%	↘	281	262
CONSEIL ET PILOTAGE	8,8%	5,9%	↘	91,2%	94,1%	↗	318	404
DEVELOPPEMENT	3,2%	1,7%	↘	96,8%	98,3%	↗	432	302
FINANCE	5,7%	7,5%	↗	94,3%	92,5%	↘	123	120
CONSEIL ET GESTION	3,2%	4,6%	↗	96,8%	95,4%	↘	2652	2935
SUPPORT	6,7%	9,5%	↗	93,3%	90,5%	↘	568	474
SI	22,1%	30,0%	↗	77,9%	70,0%	↘	181	210
MANAGEMENT	15,7%	10,1%	↘	84,3%	89,9%	↗	305	316



Famille	% F	% H	Sous Famille	% F	% H	Métiers	% F	% H
ACTION SOCIALE	86%	14%	ACCOMPAGNEMENT ET DEVELOPPEMENT SOCIAL	91%	9%	Chargé d'Intervention Sociale (569)	91%	9%
			ETABLISSEMENT SOCIAL ET MEDICO SOCIAL	66%	34%	Chargé de Développement Social (127)	91%	9%
						Chargé d'Etudes et de Suivi d'Etablissement Social et Médico-Social (14)	93%	7%
CONSEIL ET PILOTAGE	66%	34%	ACTUARIAT	59%	41%	Intervenant Médico-Social (162)	64%	36%
						Chargé d'Etudes Actuarielles (284)	51%	49%
						Chargé de Souscription Contrats (204)	70%	30%
			AUDIT/CONTRÔLE	54%	46%	Technicien Actuariat (83)	55%	45%
						Auditeur (158)	54%	46%
			CONTRÔLE DE GESTION	65%	35%	Contrôleur de Gestion (179)	65%	35%
						Assistant Maîtrise d'Ouvrage (267)	70%	30%
			ORGANISATION / QUALITE	65%	35%	Chargé de la Sécurité (6)	50%	50%
						Conseiller Maîtrise d'Ouvrage (617)	59%	41%
						Conseiller Organisation (822)	68%	32%
Conseiller Qualité (65)	68%	32%						
Chargé de Développement Ressources Humaines (141)	83%	17%						
RESSOURCES HUMAINES	86%	14%	Formateur (64)	83%	17%			
			Gestionnaire Ressources Humaines (180)	89%	11%			
			Assistant Commercial (1249)	85%	15%			
DEVELOPPEMENT	71%	29%	APPUI VENTE	85%	15%			
			MARKETING	77%	23%			
			VENTE	58%	42%			
FINANCE	67%	33%	ACHATS	63%	38%			
			COMPTABILITE	75%	25%			
			GESTION DE TRESORERIE/PLACEMENTS	55%	45%	Acheteur (72)	63%	38%
						Comptable (466)	75%	25%
			GESTION IMMOBILIERE	48%	53%			
CONSEIL ET GESTION	83%	17%	CONSEIL CLIENTS	81%	19%	Chargé de Trésorerie et de Placements (114)	39%	61%
						Chargé d'Investissements et de Patrimoine Immobilier (40)	48%	53%
			GESTION ENTREPRISES	82%	18%			
			GESTION PARTICULIERS	85%	15%			
			SUPPORT METIER	78%	22%			





Famille	% F	% H	Sous Famille	% F	% H	Métiers	% F	% H		
SUPPORT	73%	27%	ASSISTANCE	92%	8%	Assistant/Secrétaire (788)	94%	6%		
						Gestionnaire Administratif (81)	74%	26%		
			COMMUNICATION/INFORMATION	74%	26%	83%	17%	Chargé de Communication (160)	81%	19%
								Documentaliste (30)	87%	13%
								Infographiste (39)	62%	38%
								Webmestre (29)	45%	55%
			JURIDIQUE	83%	17%	48%	52%	Chargé des Instances (47)	89%	11%
								Gestionnaire Recouvrement Contentieux (458)	82%	18%
			SERVICES GENERAUX ET LOGISTIQUE	48%	52%	35%	65%	Juriste d'Entreprise (160)	83%	18%
								Chargé des Services Généraux et Logistique (47)	23%	77%
			Gestionnaire de Services Généraux (898)	50%	50%	13%	87%	Analyste fonctionnel (194)	36%	64%
								Architecte fonctionnel (42)	12%	88%
SI	26%	74%	ETUDES	35%	65%	Architecte logiciel /applicatif (23)	13%	87%		
						Concepteur-développeur (324)	35%	65%		
			EXPLOITATION	13%	87%	28%	72%	Intégrateur fonctionnel (66)	55%	45%
								Référent de domaine applicatif (41)	37%	63%
								Administrateur base de données (70)	16%	84%
								Administrateur outils, systèmes, réseaux et télécoms (191)	12%	88%
			GESTION DE PROJET	28%	72%	4%	96%	Intégrateur d'exploitation (84)	13%	87%
								Pilote d'exploitation (23)	4%	96%
			INFRASTRUCTURES	4%	96%	63%	37%	Technicien d'exploitation (80)	15%	85%
								Chef de projet MOE (376)	27%	73%
			RECETTE	63%	37%	13%	87%	Directeur de projet (28)	18%	82%
								PMO (17)	59%	41%
			SÉCURITÉ	13%	87%	25%	75%	Architecte technique (52)	4%	96%
								Expert systèmes, réseaux et télécoms (28)	4%	96%
			SUPPORT ET ASSISTANCE AUX UTILISATEURS	25%	75%	35%	65%	Technicien Réseaux et Télécoms (4)	0%	100%
								Recetteur (10)	40%	60%
			SUPPORT, MÉTHODE ET QUALITÉ	35%	65%	68%	32%	Référent recette (28)	71%	29%
								Expert sécurité informatique (19)	11%	89%
			MANAGEMENT	57%	43%	47%	53%	Responsable sécurité des systèmes d'information (12)	17%	83%
								Assistant fonctionnel (14)	14%	86%
								Technicien poste de travail (30)	23%	77%
			MANAGEMENT STRATEGIQUE	24%	76%	68%	32%	Technicien support utilisateur (81)	27%	73%
								Expert méthodes, qualité et outils (56)	32%	68%
			MANAGEMENT DE PROXIMITE	68%	32%	47%	53%	Manager de contrats (2)	50%	50%
Manager de proximité (2807)	68%	32%								
MANAGEMENT D'ACTIVITE	47%	53%	24%	76%	Manager d'activité (1225)	47%	53%			
					Manager stratégique (554)	24%	76%			



CHAPITRE 4

Familles professionnelles

Ce quatrième chapitre concerne la répartition des salariés par famille professionnelle, sous-famille professionnelle et métier.

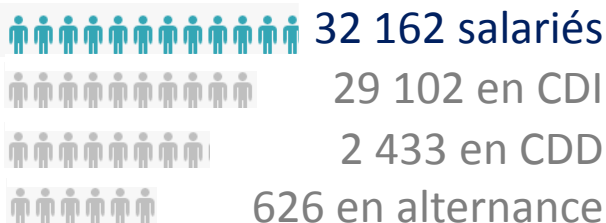
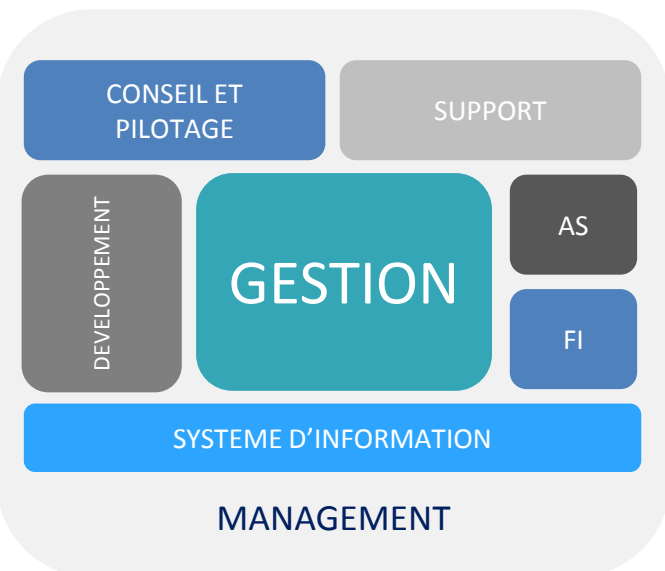
En 2011, la nomenclature du Répertoire des métiers (2007) a été enrichie d'une huitième famille professionnelle : la famille « Management ». En 2013, une mise à jour du lien entre les emplois avenant n°9 et les métiers (LEM) a été réalisée. En 2014, une mise à jour du lien entre les emplois avenant n°9 « informatiques » et les métiers de la nouvelle nomenclature des métiers des Systèmes d'information a été réalisée. En 2016, à la suite l'actualisation de la nomenclature 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

La nomenclature des métiers est disponible page 70.

Données : Effectifs tous types de contrats de travail confondus au 31/12/2015.

Périmètre : 27 « structures-employeurs » ayant participé au Profil de branche 2016 (voir liste page 68).

Effectifs : 32 162 salariés dont 29 102 en CDI, 2 433 en CDD, 626 en contrats d'apprentissage et 2 salariés en contrats aidés.





Effectifs 2015 de l'Action Sociale

Effectifs	932
% Branche	2,9%

Catégorie professionnelle	
Employés	28,5%
AM	45,5%
Cadres	26,0%

Genre	
Hommes	14,1%
Femmes	85,9%

Classe d'âge	
< 30 ans	9,0%
30/44 ans	34,7%
45 ans et +	56,3%

Âge moyen	46,4
------------------	------

Moins de 5 ans d'ancienneté	18,5%
------------------------------------	-------

Contrat de travail	
CDI	93,7%
CDD	3,9%
Autres contrats	2,5%

Entrées en CDI	
	25
% des entrées en CDI	1,9%
Sorties en CDI	
	80
% des sorties en CDI	4,7%

Répartition par sous-famille professionnelle...

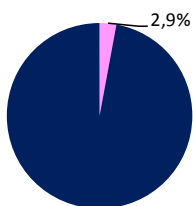
80,0%	ACCOMPAGNEMENT ET DEVELOPPEMENT SOCIAL	Chargé de Développement Social
		Chargé d'Intervention Sociale
20,0%	ETABLISSEMENT SOCIAL ET MEDICO SOCIAL	Chargé d'Etudes et de Suivi d'Etablissement Social et Médico-Social
		Intervenant Médico-Social

... et par métier

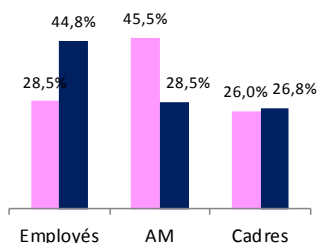
14,6%	14,0%
65,5%	67,3%
1,6%	1,5%
18,3%	17,3%

En 2014

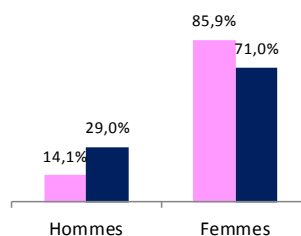
% branche



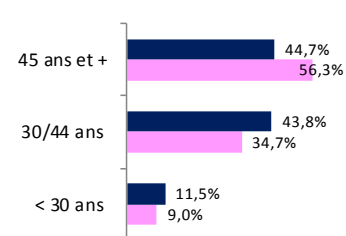
Catégorie Professionnelle



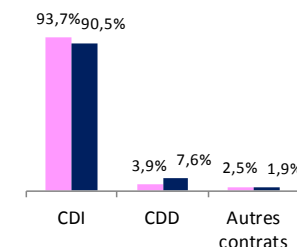
Genre



Âge



Contrat



Action Sociale

Branche



Effectifs 2015 du Conseil et Pilotage

Effectifs	3289
% Branche	10,2%

Catégorie professionnelle	
Employés	6,2%
AM	38,3%
Cadres	55,5%

Genre	
Hommes	34,3%
Femmes	65,7%

Classe d'âge	
< 30 ans	10,6%
30/44 ans	50,1%
45 ans et +	39,3%

Âge moyen	42,5
------------------	------

Moins de 5 ans d'ancienneté	24,4%
------------------------------------	-------

Contrat de travail	
CDI	94,9%
CDD	2,8%
Autres contrats	2,3%

Entrées en CDI	233
% des entrées en CDI	18,1%

Sorties en CDI	203
% des sorties en CDI	11,9%

Répartition par sous-famille professionnelle...

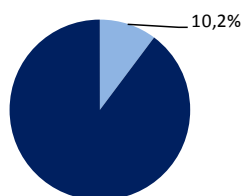
5,1% AUDIT/CONTRÔLE	Auditeur
5,8% CONTRÔLE DE GESTION	Contrôleur de Gestion
19,5% ACTUARIAT	Chargé d'Etudes Actuarielles
	Technicien Actuariat
	Chargé de Souscription Contrats
56,0% ORGANISATION / QUALITE	Conseiller Maîtrise d'Ouvrage
	Assistant Maîtrise d'Ouvrage
	Conseiller Organisation
	Conseiller Qualité
	Chargé de la Sécurité
13,6% RESSOURCES HUMAINES	Chargé de Développement RH
	Gestionnaire Ressources Humaines
	Formateur

... et par métier

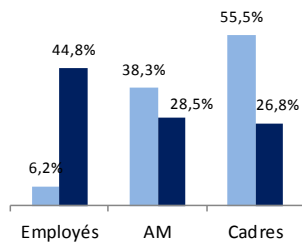
5,1%	5,3%
5,8%	5,7%
9,3%	8,5%
3,2%	3,3%
7,1%	7,1%
19,3%	18,9%
8,5%	8,4%
26,0%	27,0%
2,0%	1,8%
0,2%	0,1%
4,5%	4,0%
7,1%	7,8%
1,9%	2,2%

En 2014

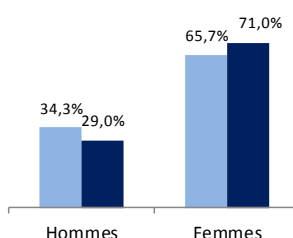
% branche



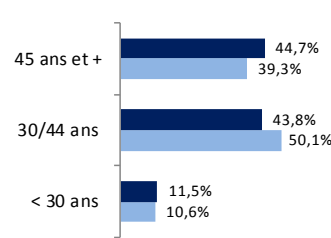
Catégorie Professionnelle



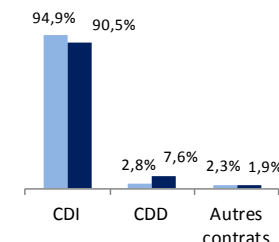
Genre



Âge



Contrat



Conseil et Pilotage

Branche



Effectifs 2015 du Développement

Répartition par sous-famille professionnelle...

... et par métier

En 2014

Effectifs	3210
% Branche	10,0%

Catégorie professionnelle	
Employés	37,6%
AM	33,8%
Cadres	28,5%

Genre	
Hommes	29,2%
Femmes	70,8%

Classe d'âge	
< 30 ans	17,8%
30/44 ans	45,7%
45 ans et +	36,5%

Âge moyen	40,9
------------------	------

Moins de 5 ans d'ancienneté	33,0%
------------------------------------	-------

Contrat de travail	
CDI	89,0%
CDD	5,3%
Autres contrats	5,7%

Entrées en CDI	252
% des entrées en CDI	19,6%
Sorties en CDI	238
% des sorties en CDI	13,9%

48,6%	APPUI VENTE	Assistant Commercial
44,1%	VENTE	Commercial
7,3%	MARKETING	Marketeur Opérationnel
		Marketeur Marchés/Produits

48,6%	53,3%
44,1%	41,0%
4,5%	3,4%
2,8%	2,3%

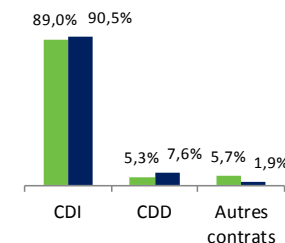
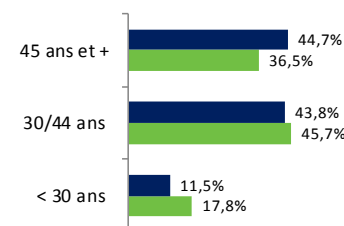
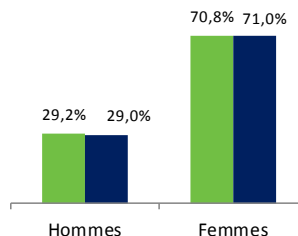
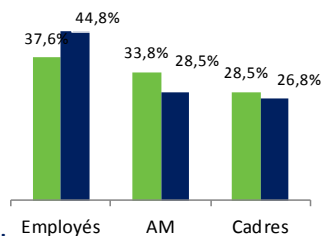
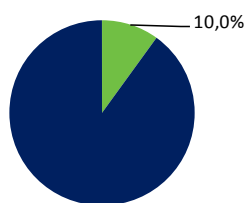
% branche

Catégorie Professionnelle

Genre

Âge

Contrat





Effectifs 2015 de la Finance

Effectifs	880
% Branche	2,7%

Catégorie professionnelle	
Employés	24,9%
AM	50,5%
Cadres	24,7%

Genre	
Hommes	33,0%
Femmes	67,0%

Classe d'âge	
< 30 ans	11,9%
30/44 ans	47,3%
45 ans et +	40,8%

Âge moyen	42,4
------------------	------

Moins de 5 ans d'ancienneté	25,3%
------------------------------------	-------

Contrat de travail	
CDI	90,8%
CDD	5,6%
Autres contrats	3,6%

Entrées en CDI	31
% des entrées en CDI	2,4%
Sorties en CDI	45
% des sorties en CDI	2,6%

Répartition par sous-famille professionnelle...

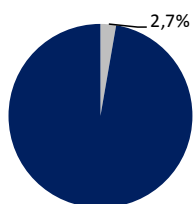
8,8%	ACHATS	Acheteur
61,7%	COMPTABILITE	Comptable
24,8%	GESTION DE TRESORERIE / PLACEMENTS	Chargé de Trésorerie et de Placements Gestionnaire de Trésorerie et de Placements
4,8%	GESTION IMMOBILIERE	Chargé d'Investiss. et de Patrimoine Immo.

... et par métier

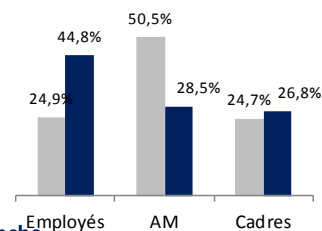
8,8%	8,4%
61,7%	64,1%
13,2%	12,1%
11,6%	10,9%
4,8%	4,5%

En 2014

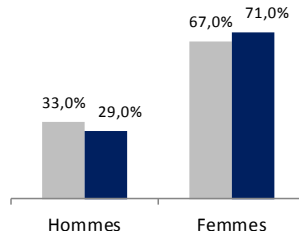
% branche



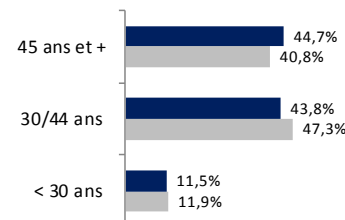
Catégorie Professionnelle



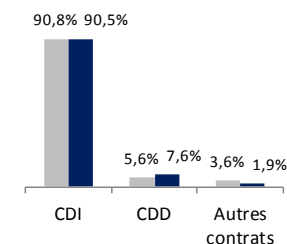
Genre



Âge



Contrat





Effectifs 2015 du Conseil et Gestion

Répartition par sous-famille professionnelle...

... et par métier

Effectifs	13909
% Branche	43,2%

Catégorie professionnelle	
Employés	77,1%
AM	21,5%
Cadres	1,4%

Genre	
Hommes	17,8%
Femmes	82,2%

Classe d'âge	
< 30 ans	14,2%
30/44 ans	45,7%
45 ans et +	40,1%

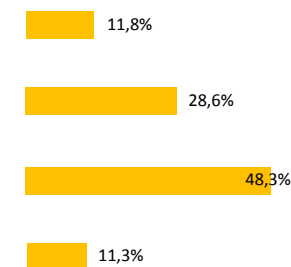
Âge moyen	42,1
------------------	------

Moins de 5 ans d'ancienneté	24,6%
------------------------------------	-------

Contrat de travail	
CDI	86,3%
CDD	12,8%
Autres contrats	0,9%

Entrées en CDI	352
% des entrées en CDI	27,3%
Sorties en CDI	522
% des sorties en CDI	30,5%

11,8%	CONSEIL CLIENTS	Conseiller Clients
28,6%	GESTION ENTREPRISES	Conseiller Gestion Entreprises
48,3%	GESTION PATRICULIERS	Conseiller Gestion Particuliers
11,3%	SUPPORT METIER	Support Métier



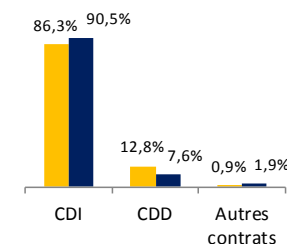
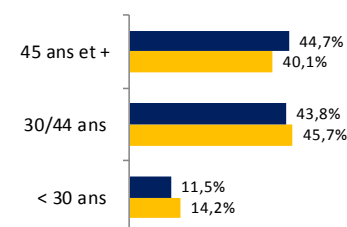
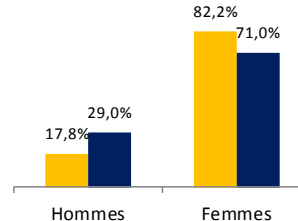
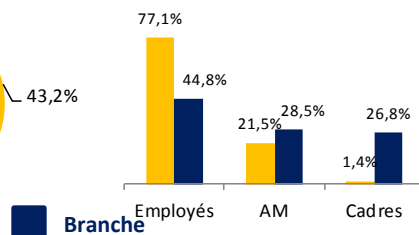
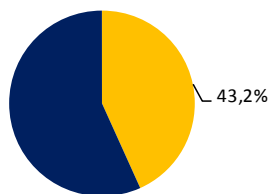
% branche

Catégorie Professionnelle

Genre

Âge

Contrat





Effectifs 2015 du Support

Effectifs	3198
% Branche	9,9%

Catégorie professionnelle	
Employés	51,7%
AM	34,8%
Cadres	13,4%

Genre	
Hommes	27,1%
Femmes	72,9%

Classe d'âge	
< 30 ans	14,1%
30/44 ans	35,6%
45 ans et +	50,3%

Âge moyen	44,0
------------------	------

Moins de 5 ans d'ancienneté	23,6%
------------------------------------	-------

Contrat de travail	
CDI	87,2%
CDD	8,3%
Autres contrats	4,4%

Entrées en CDI	
98	
% des entrées en CDI	7,6%
Sorties en CDI	
189	
% des sorties en CDI	11,1%

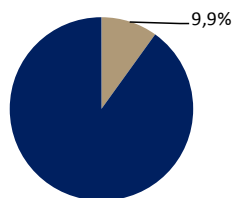
Répartition par sous-famille professionnelle...

32,7%	ASSISTANCE	Assistant / Secrétaire
		Gestionnaire Administratif
33,2%	SERVICES GENERAUX ET LOGISTIQUE	Gestionnaire de Services Généraux
		Chargé des Services Généraux et Logistique
9,2%	COMMUNICATION / INFORMATION	Documentaliste
		Chargé de Communication
		Infographiste
		Webmestre
24,9%	JURIDIQUE	Juriste d'Entreprise
		Chargé des Instances
		Gestionnaire Recouvrement Contentieux

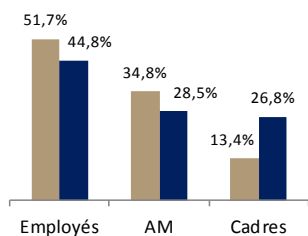
... et par métier

28,7%	30,0%
4,0%	3,9%
31,7%	31,1%
1,5%	1,6%
1,0%	0,9%
6,0%	5,3%
1,3%	1,6%
0,9%	1,2%
6,0%	5,2%
1,5%	1,3%
17,4%	17,8%

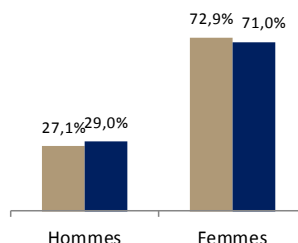
% branche



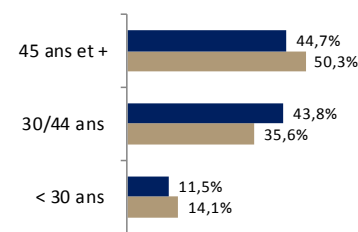
Catégorie Professionnelle



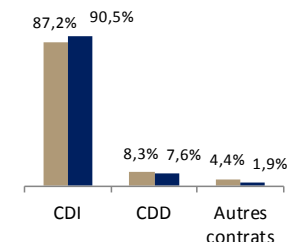
Genre



Âge



Contrat





Effectifs 2015 des Systemes d'Information Répartition par sous-famille professionnelle...

Effectifs	1961
% Branche	6,1%

Catégorie professionnelle	
Employés	3,4%
AM	20,1%
Cadres	76,5%

Genre	
Hommes	74,2%
Femmes	25,8%

Classe d'âge	
< 30 ans	4,3%
30/44 ans	51,2%
45 ans et +	44,5%

Âge moyen	44,3
------------------	------

Moins de 5 ans d'ancienneté	18,9%
------------------------------------	-------

Contrat de travail	
CDI	98,1%
CDD	0,2%
Autres contrats	1,7%

Entrées en CDI	121
% des entrées en CDI	9,4%
Sorties en CDI	101
% des sorties en CDI	5,9%

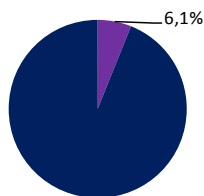
21,9%	GESTION DE PROJETS	Directeur de Projet Chef de Projet MOE PMO
36,5%	ETUDES	Urbaniste Architecte fonctionnel Architecte logiciel /applicatif Réfèrent de domaine applicatif Intégrateur fonctionnel Analyste fonctionnel Concepteur-développeur
1,9%	RECETTE	Réfèrent recette Recetteur
4,5%	INFRASTRUCTURES	Architecte technique Expert systèmes, réseaux et télécoms Technicien réseaux et télécoms
23,5%	EXPLOITATION	Admin. outils, systèmes, réseaux et télécoms Administrateur base de données Intégrateur d'exploitation Technicien d'exploitation Pilote d'exploitation
3,0%	SUPPORT, METHODE ET QUALITE	Expert méthodes, qualité et outils Manager de contrats
1,6%	SECURITE	Responsable sécurité des SI Expert sécurité informatique
7,0%	SUPPORT ET ASSISTANCE AUX UTILISATEURS	Assistant fonctionnel Technicien support utilisateur Technicien poste de travail

... et par métier

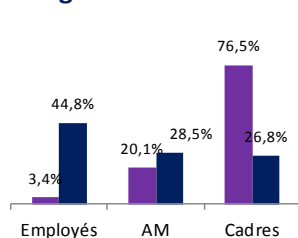
1,4%	1,4%
19,5%	19,7%
1,0%	0,9%
0,0%	0,0%
2,1%	1,8%
1,2%	0,9%
2,1%	3,2%
3,4%	3,9%
9,9%	8,9%
17,7%	20,2%
1,4%	1,0%
0,5%	0,5%
2,7%	2,3%
1,6%	3,2%
0,3%	0,6%
10,1%	8,5%
3,6%	2,2%
4,3%	4,2%
4,3%	5,1%
1,2%	1,3%
2,9%	2,7%
0,1%	0,2%
0,6%	0,5%
1,0%	0,9%
0,9%	0,9%
4,2%	3,2%
1,9%	2,4%

En 2014

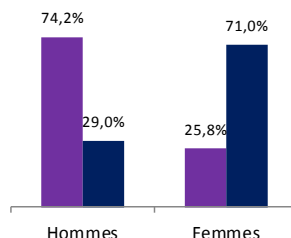
% branche



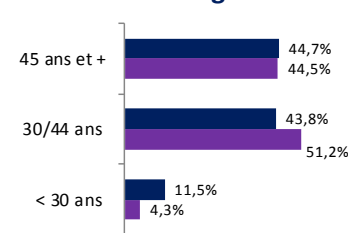
Catégorie Professionnelle



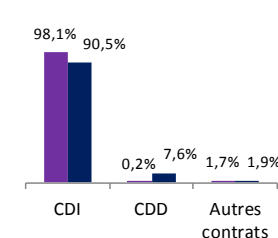
Genre



Âge



Contrat





Effectifs 2015 du Management

Effectifs	4684
% Branche	14,6%

Catégorie professionnelle	
Employés	0,6%
AM	30,4%
Cadres	69,0%

Genre	
Hommes	42,7%
Femmes	57,3%

Classe d'âge	
< 30 ans	0,8%
30/44 ans	36,4%
45 ans et +	62,8%

Âge moyen	48,1
------------------	------

Moins de 5 ans d'ancienneté	10,7%
------------------------------------	-------

Contrat de travail	
CDI	99,4%
CDD	0,6%
Autres contrats	0,0%

Entrées en CDI	159
% des entrées en CDI	12,3%
Sorties en CDI	320
% des sorties en CDI	18,7%

Répartition par sous-famille professionnelle...

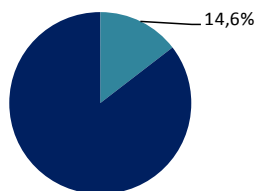
61,4%	MANAGEMENT DE PROXIMITE	Manager de proximité
26,5%	MANAGEMENT D'ACTIVITE	Manager d'activité
12,1%	MANAGEMENT STRATEGIQUE	Manager Stratégique

... et par métier

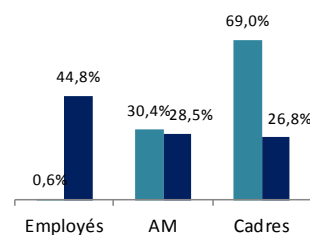
61,4%	61,6%
26,5%	26,5%
12,1%	11,9%

En 2014

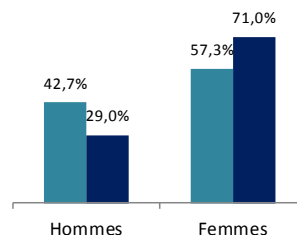
% branche



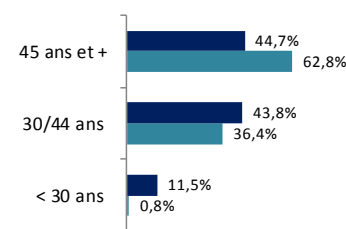
Catégorie Professionnelle



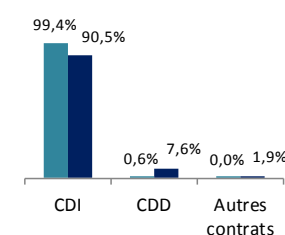
Genre



Âge



Contrat



Management Branche

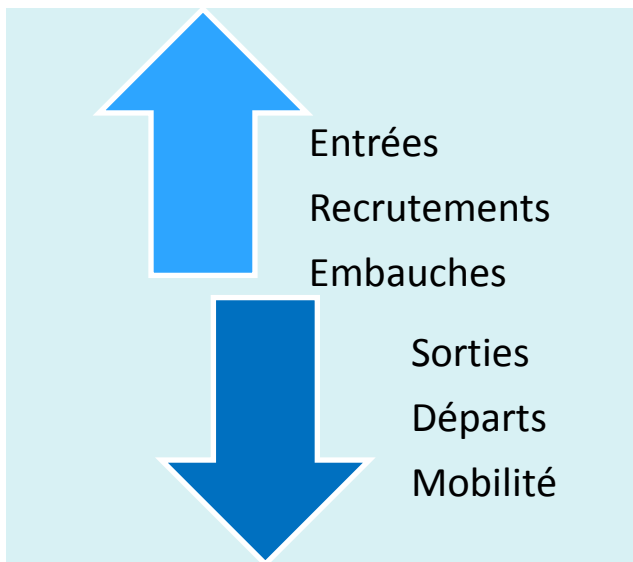
CHAPITRE 5

Mouvements de personnel

Ce cinquième chapitre est consacré aux mouvements de personnel au cours de l'année 2015 : entrées et sorties de personnel en CDI.

Données : Effectifs en CDI entrés et/ou sorties entre le 01/01/2015 et le 31/12/2015.

27 « structures-employeurs » ayant participé au Profil de branche 2016 (voir liste page 68).





- 1 289 entrées en CDI en 2015 contre 1 171 en 2014.

- 1 709 sorties en CDI en 2015 contre 1 852 en 2014.

L'âge de cessation d'activité (*) s'élève à 61,5 ans.

Mouvements de personnel en CDI

	Entrées 2015 en CDI		Sorties 2015 en CDI	
	Eff.	%	Eff.	%
Effectifs	1289	(-)	1709	(-)
Hommes	517	40,1%	563	32,9%
Femmes	772	59,9%	1146	67,1%
Employés	500	38,8%	548	32,1%
Agents de maîtrise	214	16,6%	507	29,7%
Cadres	575	44,6%	654	38,3%
Moins de 30 ans	432	33,5%	104	6,1%
30/44 ans	655	50,8%	488	28,6%
45 ans et plus	202	15,7%	1117	65,4%
Âge moyen	35,5	(-)	51,3	(-)
	Niveau d'études (*)		Niveau d'études (**)	
Inférieur à Bac	16	4,1%	216	25,4%
Bac	15	3,9%	165	19,4%
Bac+2	167	43,3%	184	21,6%
Supérieur à Bac+2	188	48,7%	285	33,5%

(*) 29,9% de répondants

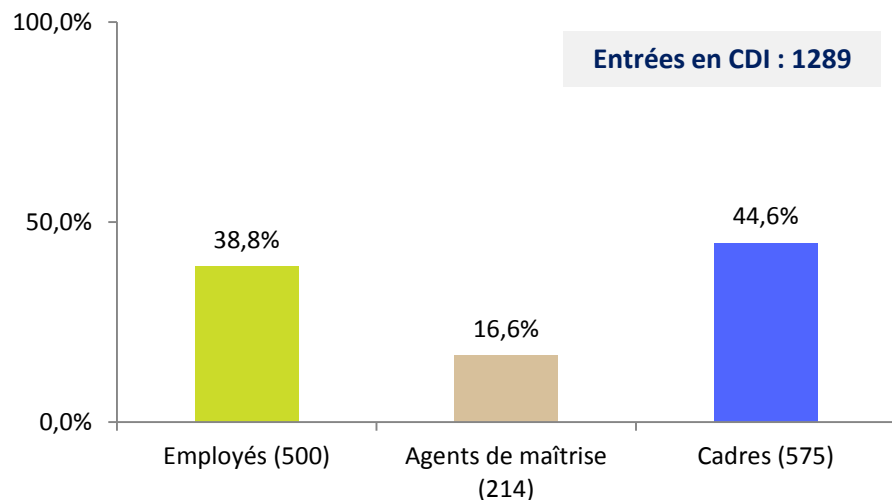
(*) 49,7% de répondants

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

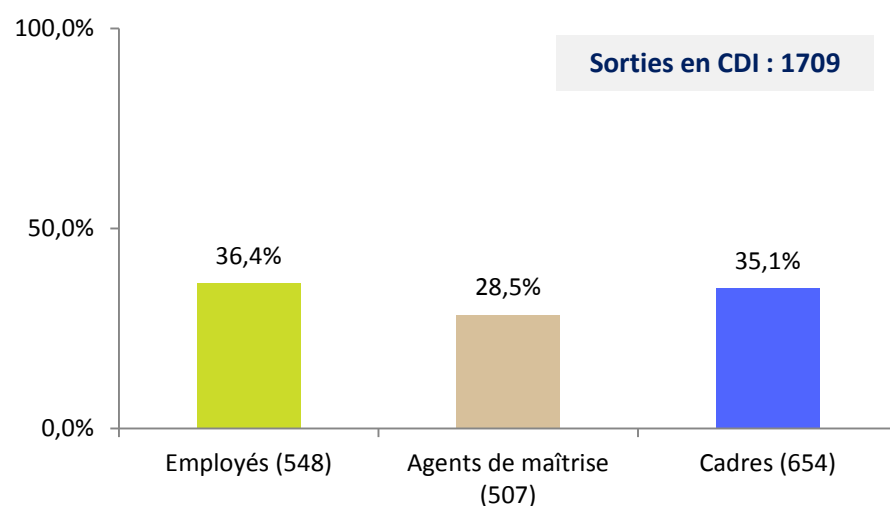




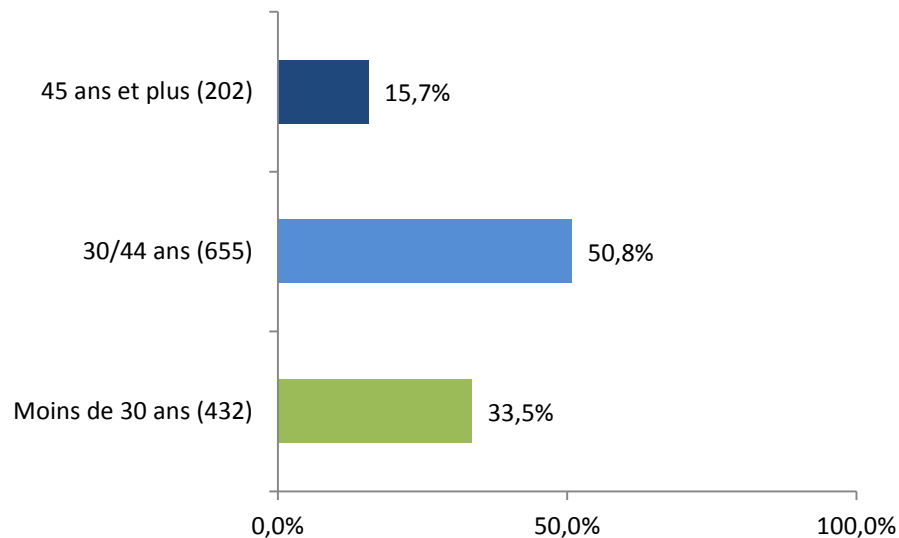
Entrées de personnel en CDI par catégorie professionnelle en 2015



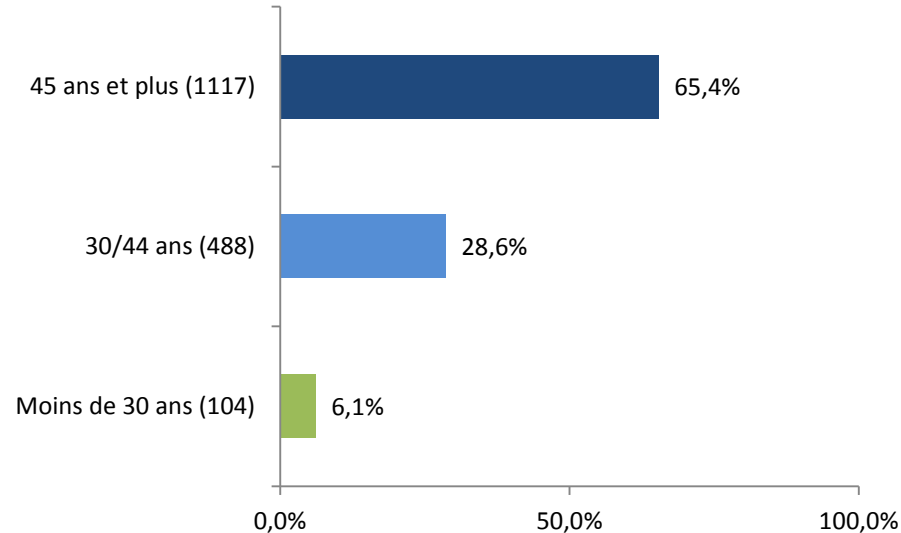
Sorties de personnel en CDI par catégorie professionnelle en 2015



Entrées de personnel en CDI par classe d'âge en 2015



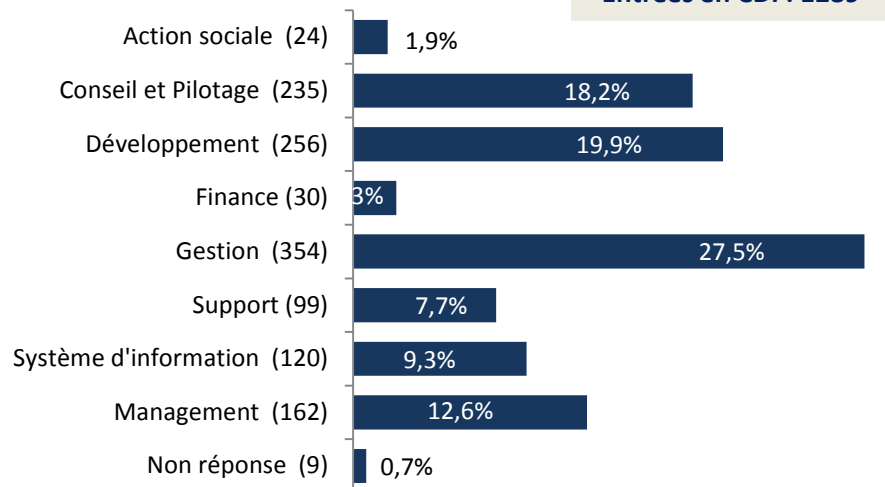
Sorties de personnel en CDI par classe d'âge en 2015





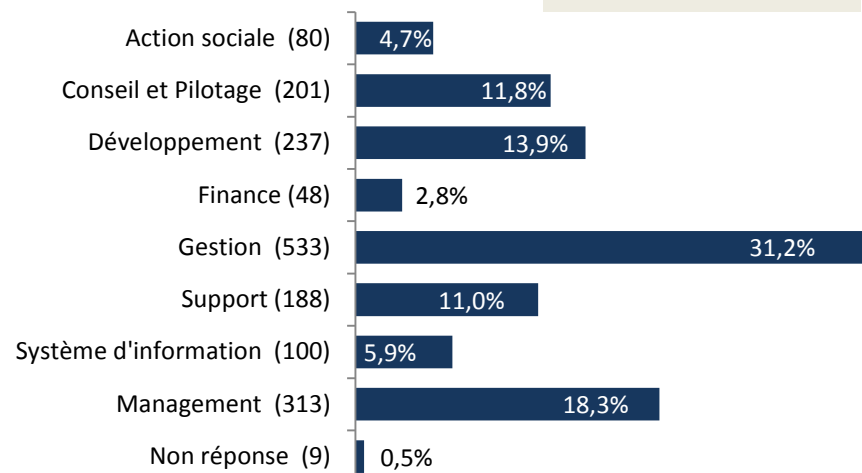
Entrées de personnel en CDI par famille professionnelle en 2015

Entrées en CDI : 1289

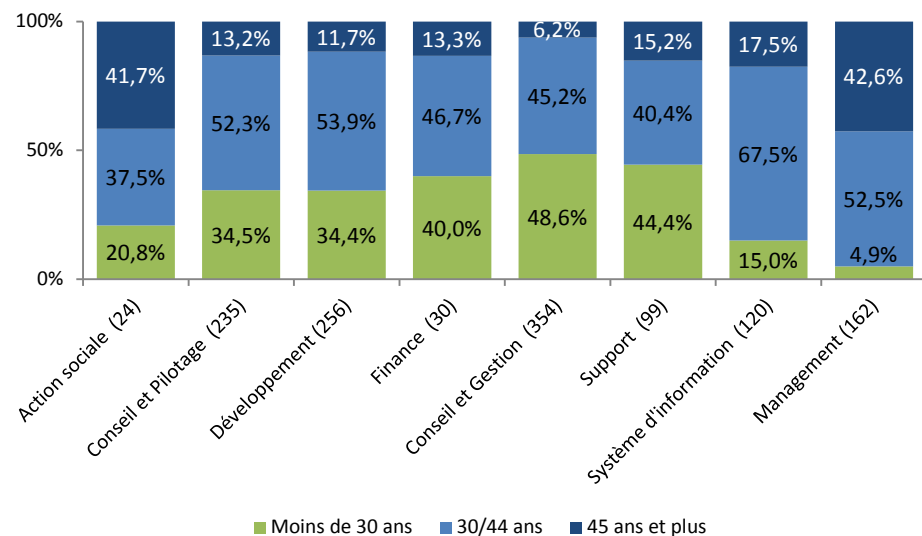


Sorties de personnel en CDI par famille professionnelle en 2015

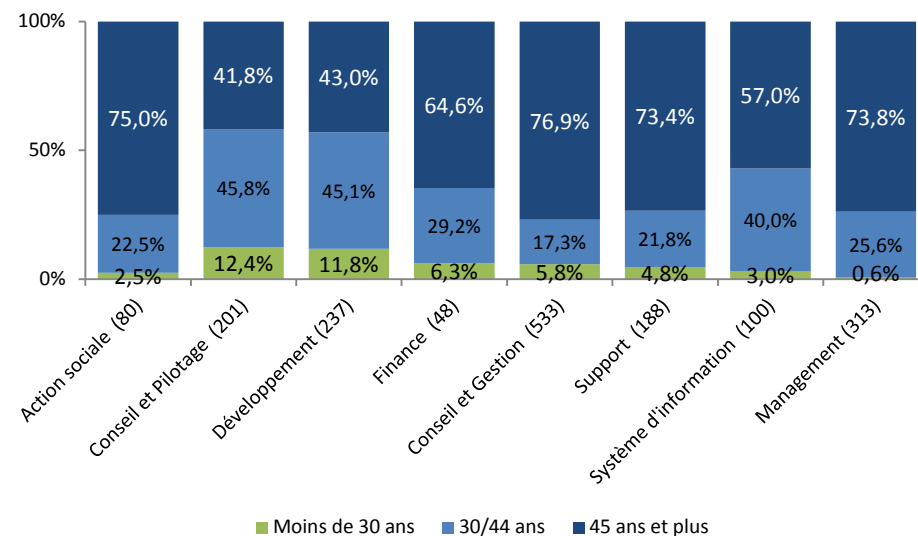
Sorties en CDI : 1709



... et par classe d'âge

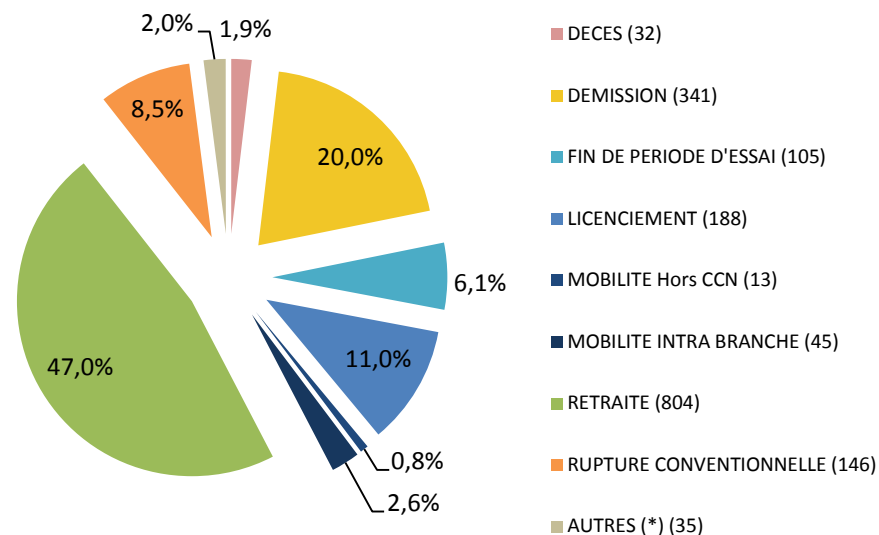


... et par classe d'âge





Sorties de personnel en CDI par motif de départ en 2015



Effectifs concernés : 1709
soit 5,3% des effectifs de
la branche

	Eff.	%	Âge moyen	Ancienneté moyenne dans la branche
DECES	32	1,9%	55,0	29,4
DEMISSION	341	20,0%	38,0	7,8
FIN DE PERIODE D'ESSAI	105	6,1%	37,4	1,1
LICENCIEMENT	188	11,0%	46,7	14,7
MOBILITE Hors CCN	13	0,8%	38,2	8,3
MOBILITE INTRA BRANCHE	45	2,6%	44,3	11,6
RETRAITE	804	47,0%	61,8	36,4
RUPTURE CONVENTIONNELLE	146	8,5%	44,1	14,9
AUTRES (*)	35	2,0%	43,9	13,2
Total	1709	100,0%	51,3	22,8

(*) Autres motifs non précisés, données non renseignées...





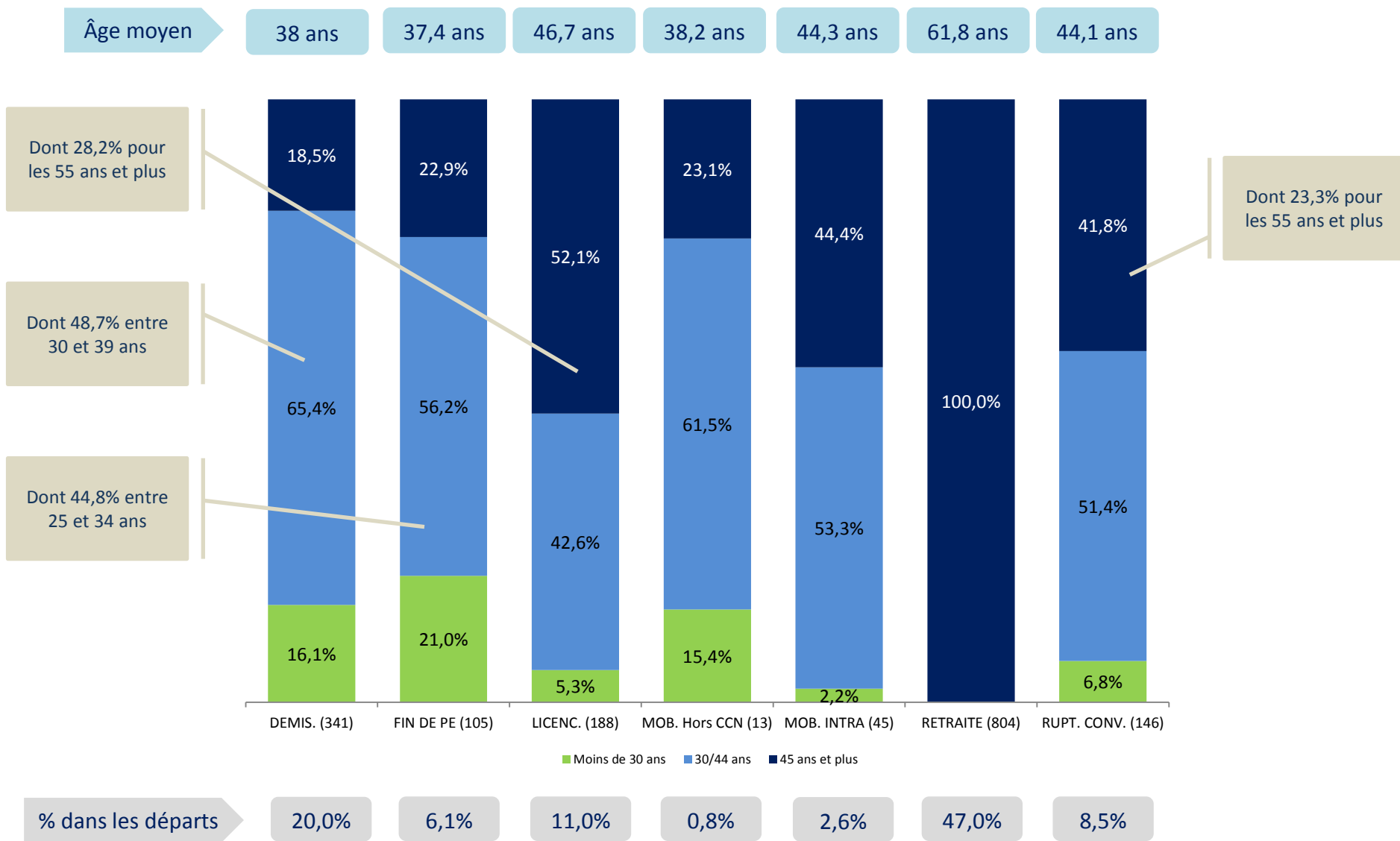
Sorties de personnel en CDI par motif de départ en 2015: indicateurs clés

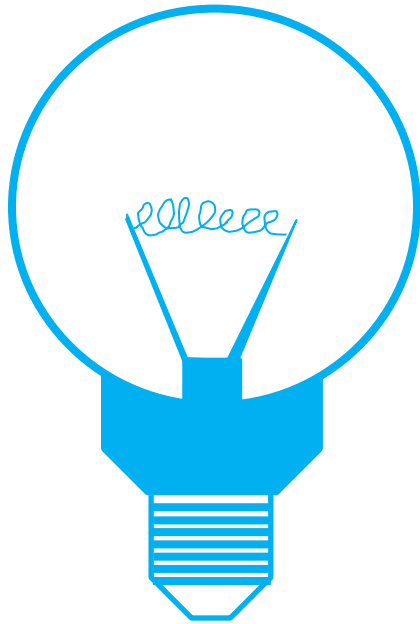
Profils des sortants \ Nature des sorties	Démission	Rupture conventionnelle	Fin de période d'essai	Mobilité Hors CCN	Mobilité Intra Branche
Genre	34,6% d'hommes 65,4% de femmes	37,7% d'hommes 62,3% de femmes	48,6% d'hommes 51,4% de femmes	46,2% d'hommes 53,8% de femmes	46,7% d'hommes 53,3% de femmes
Catégorie professionnelle	54,5% de Cadres	35,6% d'Employés, 39,7% de Cadres	32,4% d'Employés, 45,7% de Cadres	61,5% d'Employés	77,8% de Cadres
Classe d'âge	81,5% âgés de moins de 45 ans	34,9% âgés de 30/39 ans, 23,3% âgés de 55 ans et plus	77,1% âgés de moins de 45 ans	61,5% âgés de 30/44 ans	53,3% âgés de 30/44 ans
Ancienneté recrutement	54,3% recrutés depuis moins de 5 ans	64,4% recrutés depuis moins de 10 ans		84,6% recrutés depuis moins de 10 ans	73,3% recrutés depuis moins de 10 ans
Famille professionnelle	26,4% sont issus de la famille Développement, 23,8% du Conseil & Pilotage, 15,8% du Conseil & Gestion	30,1% sont issus de la famille Conseil & Gestion, 24,7% du Management, 13,7% du Développement	27,6% sont issus de la famille Développement, 19% du Conseil & Gestion, 16,2% du Management	53,8% sont issus de la famille Développement	33,3% sont issus de la famille SI, 20% du Conseil & Pilotage





Sorties 2015 en CDI par motif de départs et âge





Ce sixième chapitre présente un éclairage sur les salariés :

- en CDD,
- en alternance,
- âgés de moins de 26 ans,
- âgés de 57 ans et plus,
- à temps partiel,
- ayant changé de catégorie professionnelle,
- ayant démissionné,
- en rupture conventionnelle...





Effectifs 2015 des salariés en CDD

Effectifs	2433
% Branche	7,6%

Comparatif autres branches 2014	
Assurance	6,1%
UCANSS	4,0%

Catégorie professionnelle	
Employés	92,0%
AM	5,4%
Cadres	2,6%

Genre	
Hommes	23,8%
Femmes	76,2%

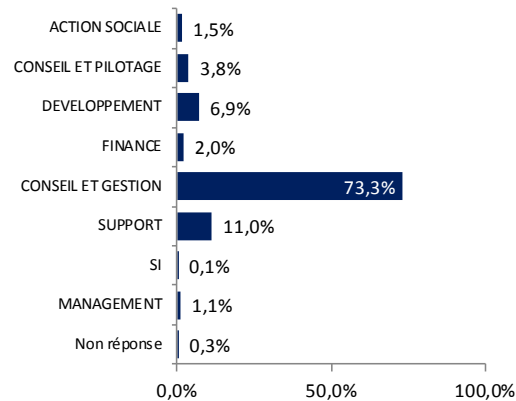
Classe d'âge	
< 30 ans	53,4%
30/44 ans	37,7%
45 ans et +	8,8%

Âge moyen	31,6 ans
------------------	----------

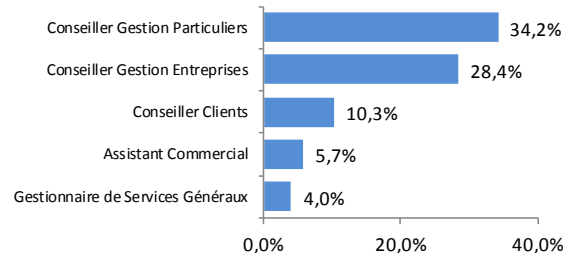
Evolution 2006 - 2015	47,6%
------------------------------	-------

Effectifs

Famille Professionnelle

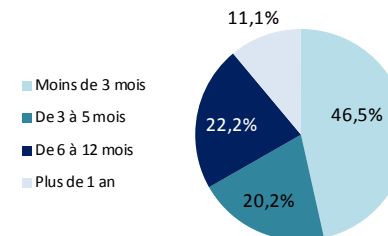


Principaux métiers

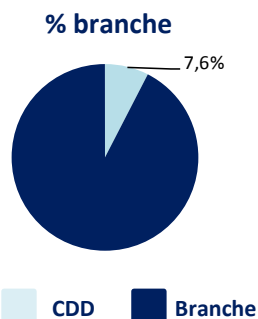
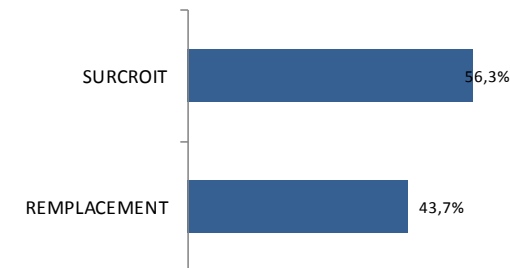


Mouvements

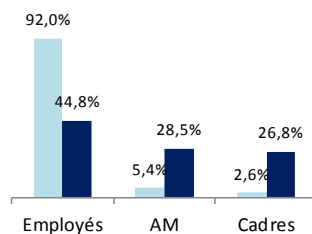
Durée des contrats



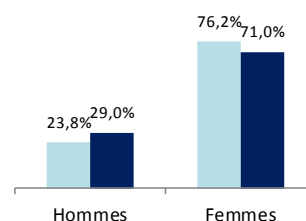
Motif du CDD



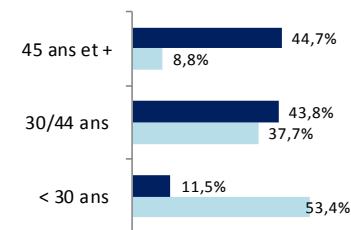
Catégorie Professionnelle



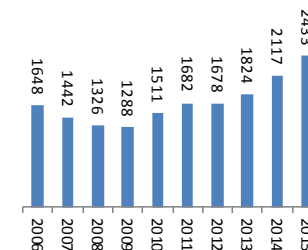
Genre



Âge



Evolution 2006 - 2015





Effectifs 2015 des salariés en contrats d'alternance

Effectifs	626
% Branche	1,9%

Comparatif autres branches 2014	
Assurance	2,8%

Catégorie professionnelle	
Employés	75,9%
AM	23,0%
Cadres	1,1%

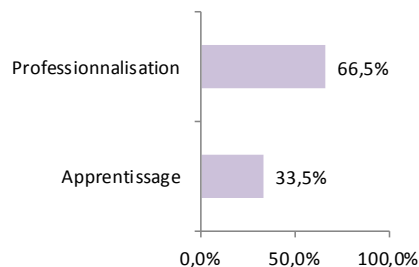
Genre	
Hommes	37,1%
Femmes	62,9%

Classe d'âge	
< 30 ans	96,2%
30/44 ans	3,4%
45 ans et +	0,5%

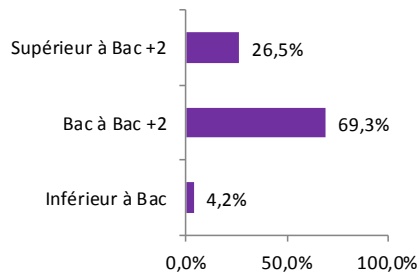
Âge moyen	23,2 ans
------------------	----------

Evolution 2006 - 2015	303,9%
------------------------------	--------

Type de contrats

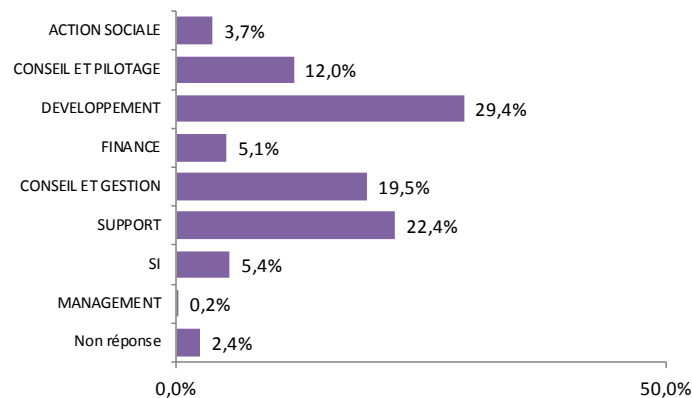


Niveau d'études

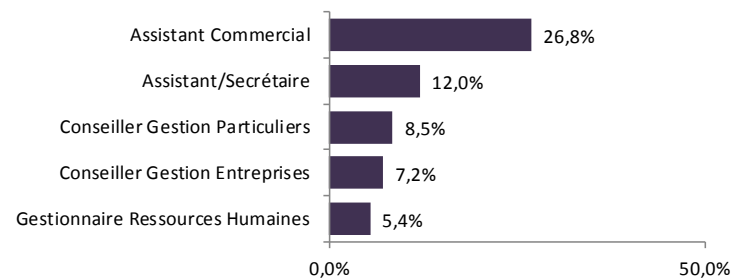


Base de répondants : 34,3%

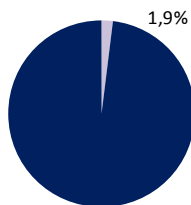
Famille Professionnelle



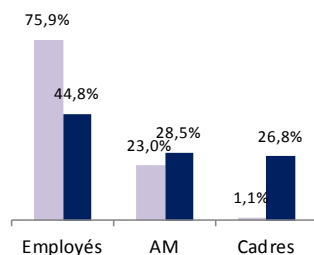
Principaux métiers



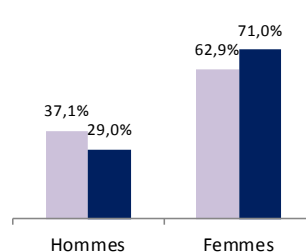
% branche



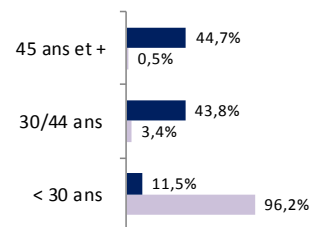
Catégorie Professionnelle



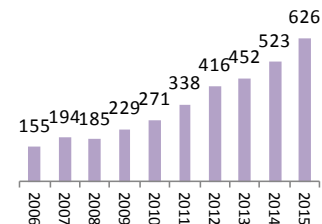
Genre



Âge



Evolution 2006 - 2015



Alternance Branche



Effectifs 2015 des salariés de moins de 26 ans

Effectifs	1674
% Branche	5,2%

Catégorie professionnelle	
Employés	84,7%
AM	12,2%
Cadres	3,1%

Genre	
Hommes	28,8%
Femmes	71,2%

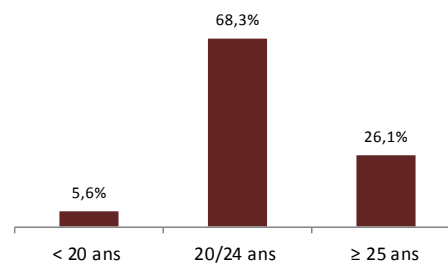
Classe d'âge	
< 20 ans	5,6%
20/24 ans	68,3%
≥ 25 ans	26,1%

Contrat	
CDI	44,4%
CDD	23,2%
Autres	32,4%

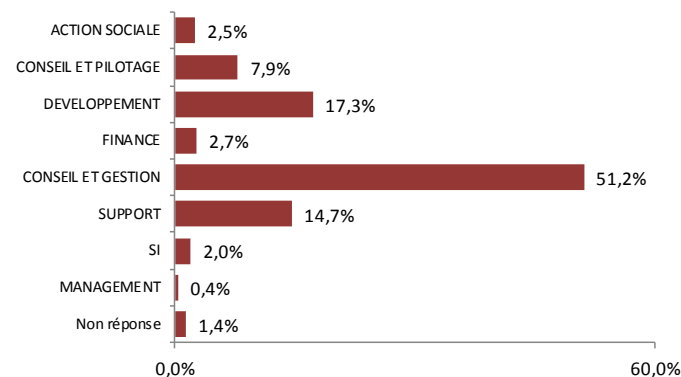
Âge moyen	23,4 ans
------------------	----------

Evolution 2006 - 2015	-23,8%
------------------------------	--------

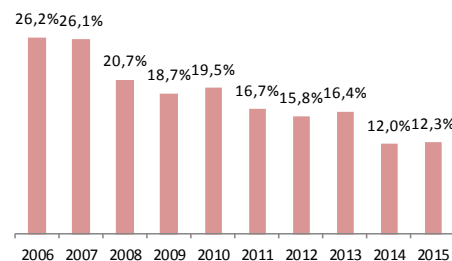
Classe d'âge



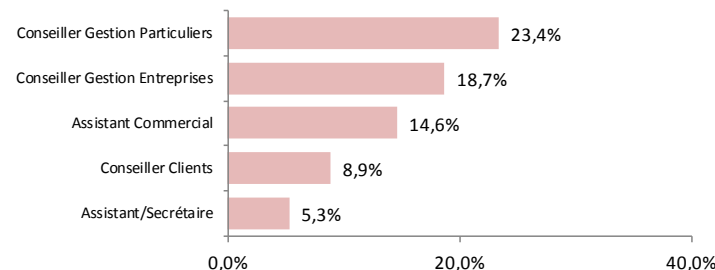
Famille Professionnelle



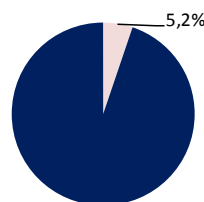
Recrutement en CDI



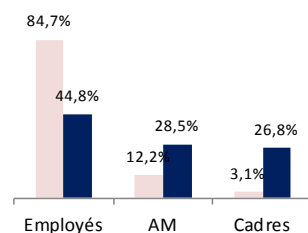
Principaux métiers



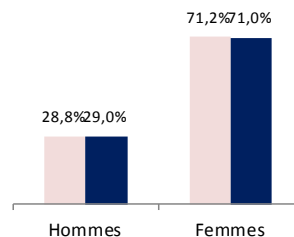
% branche



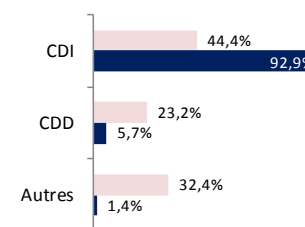
Catégorie Professionnelle



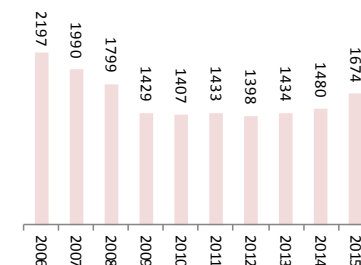
Genre



Contrat



Evolution 2006 - 2015



■ Âgés de moins de 26 ans

■ Branche



Effectifs 2015 des salariés de 57 ans et plus

Effectifs	4059
% Branche	12,6%

Catégorie professionnelle	
Employés	31,3%
AM	37,0%
Cadres	31,8%

Genre	
Hommes	26,8%
Femmes	73,2%

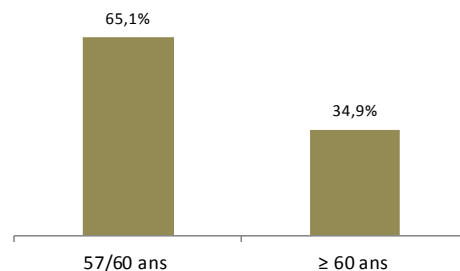
Classe d'âge	
57/60 ans	65,1%
≥ 60 ans	34,9%

Contrat	
CDI	99,4%
CDD	0,6%
Autres	0,0%

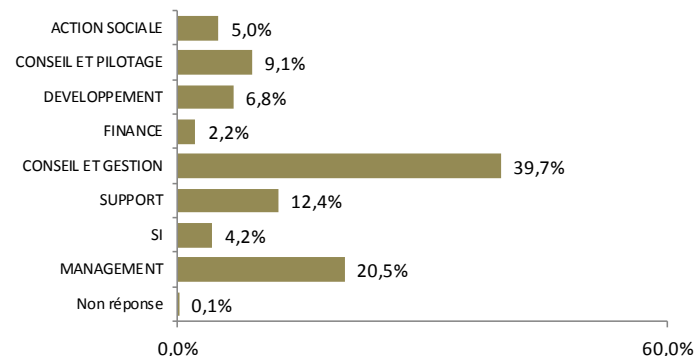
Âge moyen	59,7 ans
------------------	----------

Evolution 2006 - 2015	47,0%
------------------------------	-------

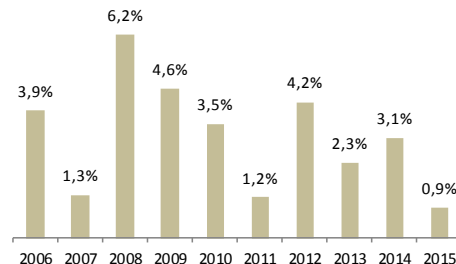
Classe d'âge



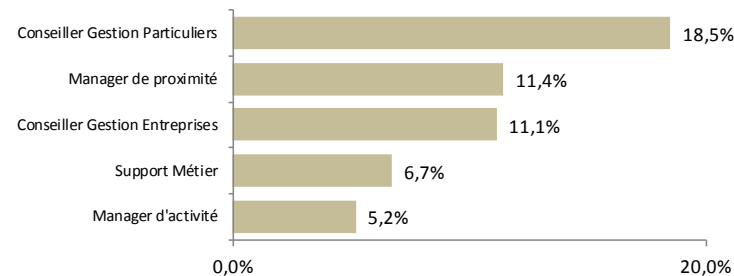
Famille Professionnelle



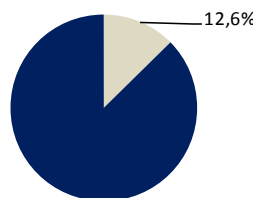
Recrutement en CDI



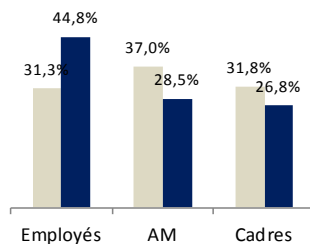
Principaux métiers



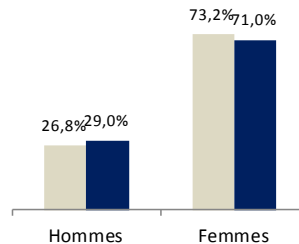
% branche



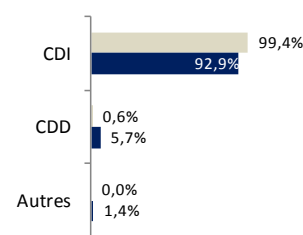
Catégorie Professionnelle



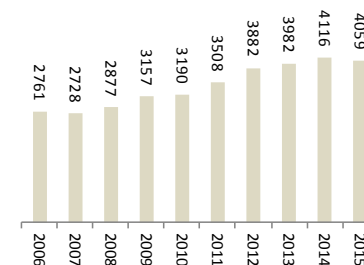
Genre



Contrat



Evolution 2006 - 2015



■ Âgés de 57 ans et plus ■ Branche



Effectifs 2015 des salariés à temps partiel

Effectifs	5136
% Branche	16,0%

Comparatif autres branches 2014	
Assurance	13,7%
Banque	12,0%
Mutualité	17,0%
UCANSS	17,8%

Catégorie professionnelle	
Employés	55,7%
AM	29,7%
Cadres	14,6%

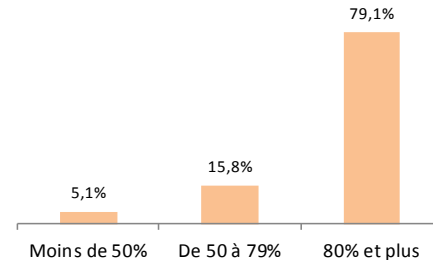
Genre	
Hommes	7,4%
Femmes	92,6%

Classe d'âge	
< 30 ans	2,2%
30/44 ans	49,5%
45 ans et +	48,3%

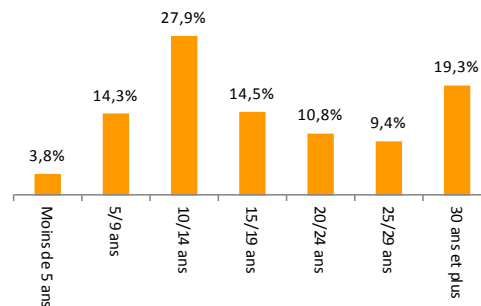
Âge moyen	45,2
------------------	------

Evolution 2006 - 2015	17,4%
------------------------------	-------

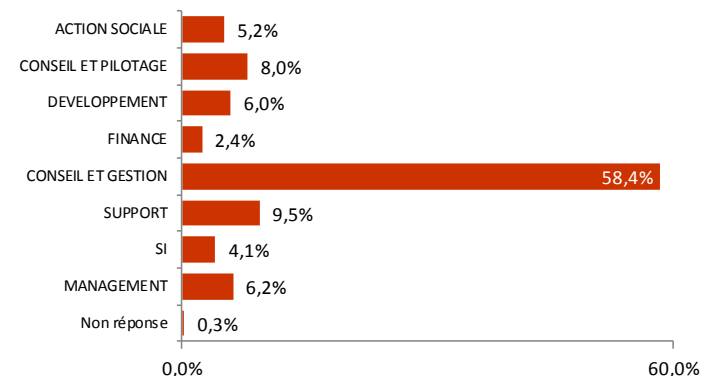
Taux d'activité



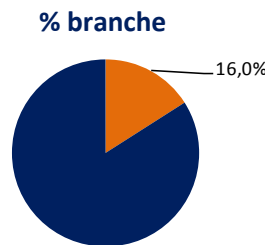
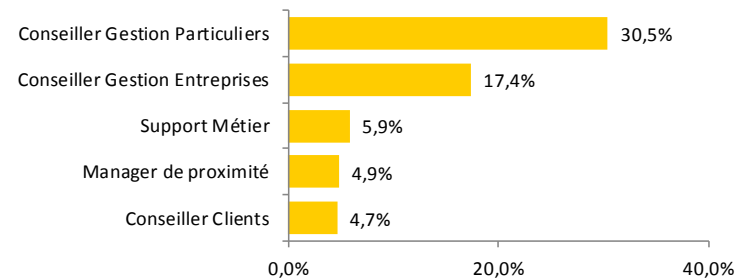
Ancienneté (CDI)



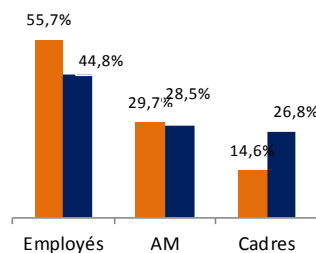
Famille Professionnelle



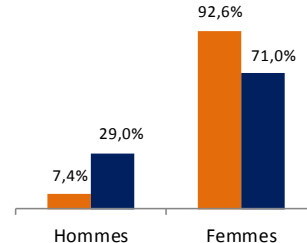
Principaux métiers



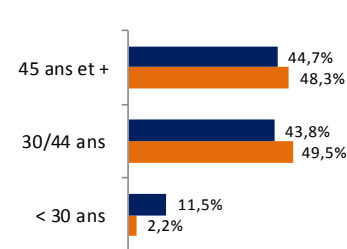
Catégorie Professionnelle



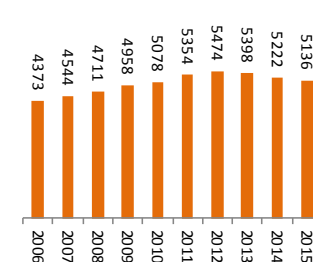
Genre



Âge



Evolution 2006 - 2015



Temps partiel

Branche



Effectifs 2015 des salariés ayant changé de catégorie professionnelle (*)

Effectifs	628
% Branche	2,2%

Catégorie professionnelle	
Employés => AM	71,3%
AM => Cadres	28,7%

Genre	
Hommes	27,2%
Femmes	72,8%

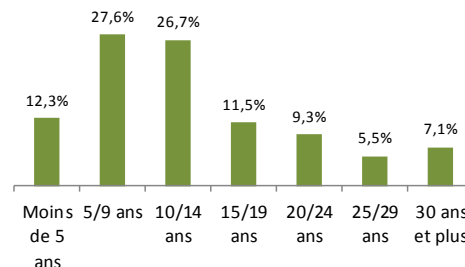
Classe d'âge	
< 30 ans	12,4%
30/44 ans	58,0%
45 ans et +	29,6%

Âge moyen	40,2 ans
------------------	----------

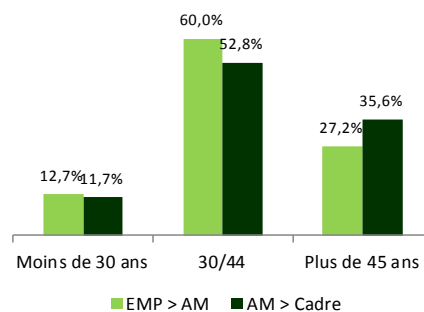
Evolution 2010 - 2015	-6,3%
------------------------------	-------

(*) Salariés présents en 2014 toujours présents en 2015 : soit 28 869 salariés

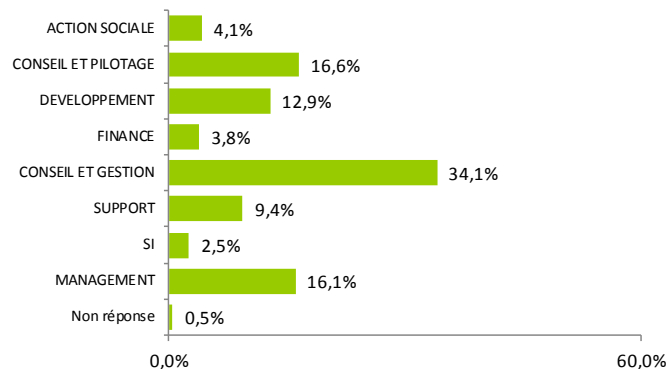
Ancienneté (CDI)



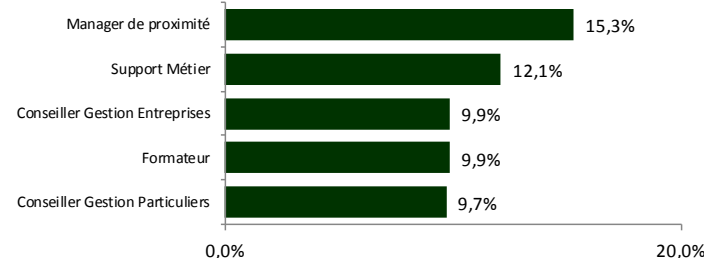
Âge



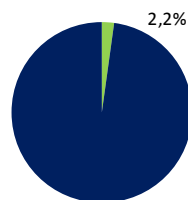
Famille Professionnelle



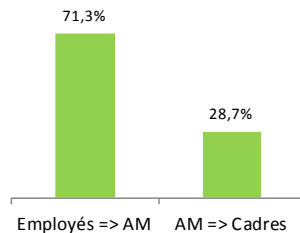
Principaux métiers



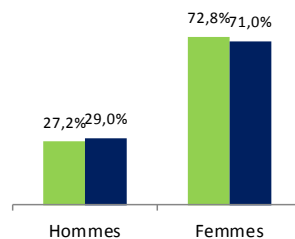
% branche



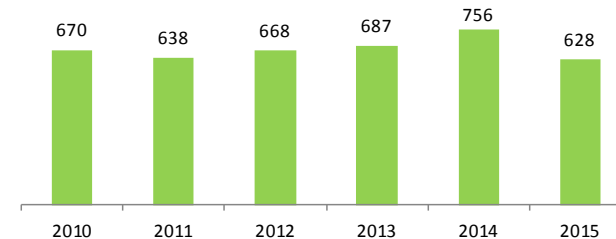
Catégorie Professionnelle



Genre



Evolution 2010 - 2015



Salariés ayant changé de catégorie professionnelle Branche



Effectifs 2015 des salariés en CDI ayant démissionné

Effectifs	341
% Branche	1,2%

Catégorie professionnelle	
Employés	27,0%
AM	18,5%
Cadres	54,5%

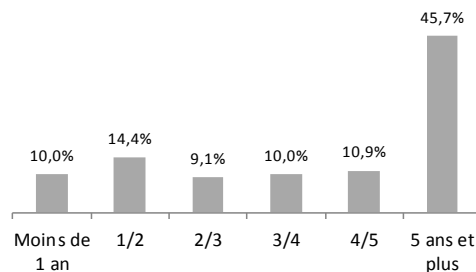
Genre	
Hommes	34,6%
Femmes	65,4%

Classe d'âge	
< 30 ans	16,1%
30/44 ans	65,4%
45 ans et +	18,5%

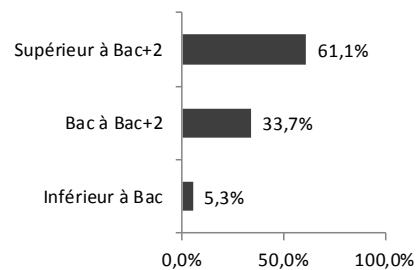
Âge moyen	38 ans
------------------	--------

Evolution 2006 - 2015	-19,6%
------------------------------	--------

Ancienneté

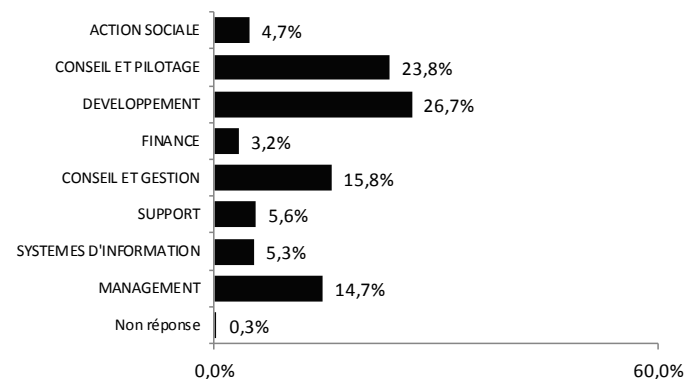


Niveau d'études

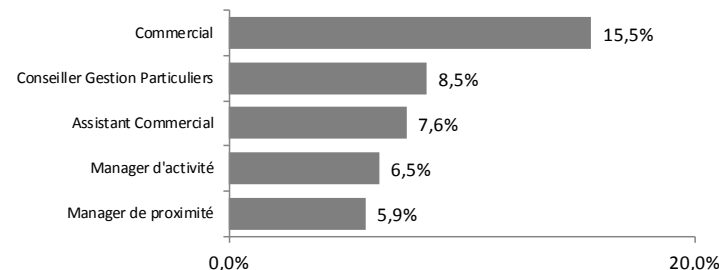


Base de répondants : 55,7%

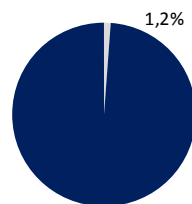
Famille Professionnelle



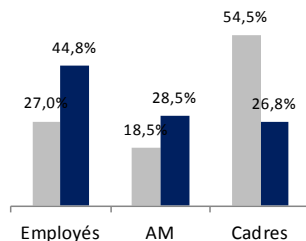
Principaux métiers



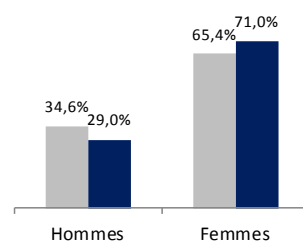
% branche



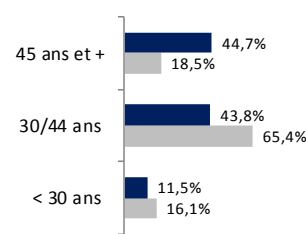
Catégorie Professionnelle



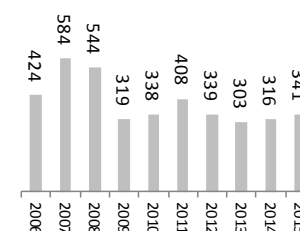
Genre



Âge



Evolution 2006 - 2015



■ Démissions ■ Branche



Effectifs 2015 des ruptures conventionnelles (en CDI)

Effectifs	146
% Branche	0,5%

Catégorie professionnelle	
Employés	35,6%
AM	24,7%
Cadres	39,7%

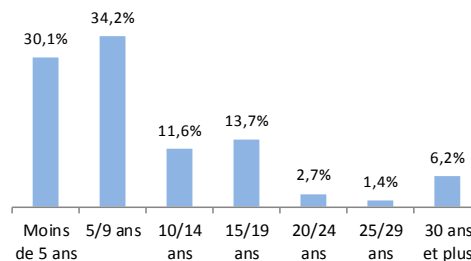
Genre	
Hommes	37,7%
Femmes	62,3%

Classe d'âge	
< 30 ans	6,8%
30/44 ans	51,4%
45 ans et +	41,8%

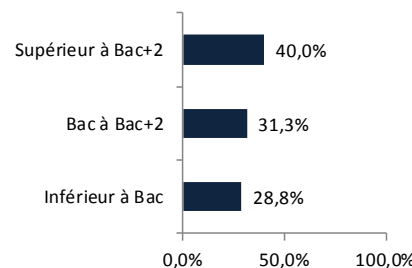
Âge moyen	44,1 ans
-----------	----------

Evolution 2008 - 2015	812,5%
-----------------------	--------

Ancienneté

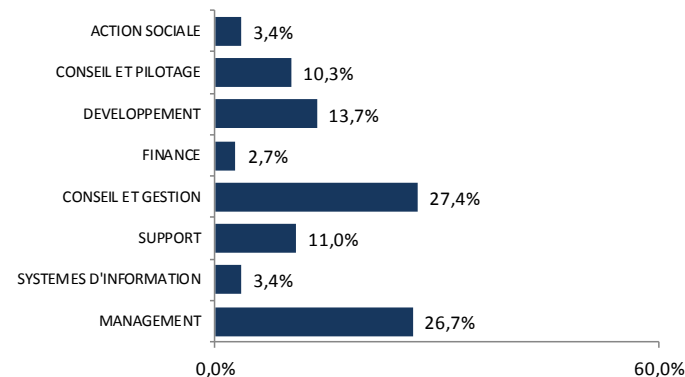


Niveau d'études

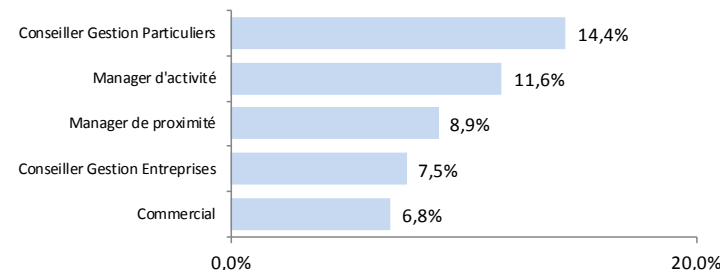


Base de répondants : 54,8%

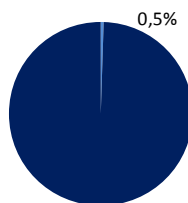
Famille Professionnelle



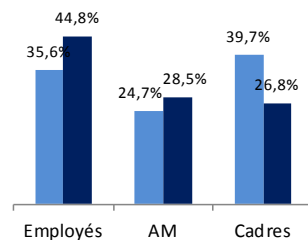
Principaux métiers



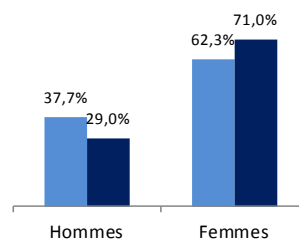
% branche



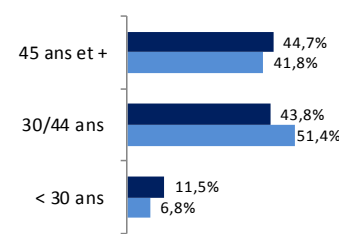
Catégorie Professionnelle



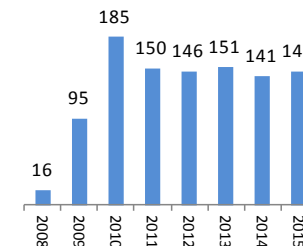
Genre



Âge



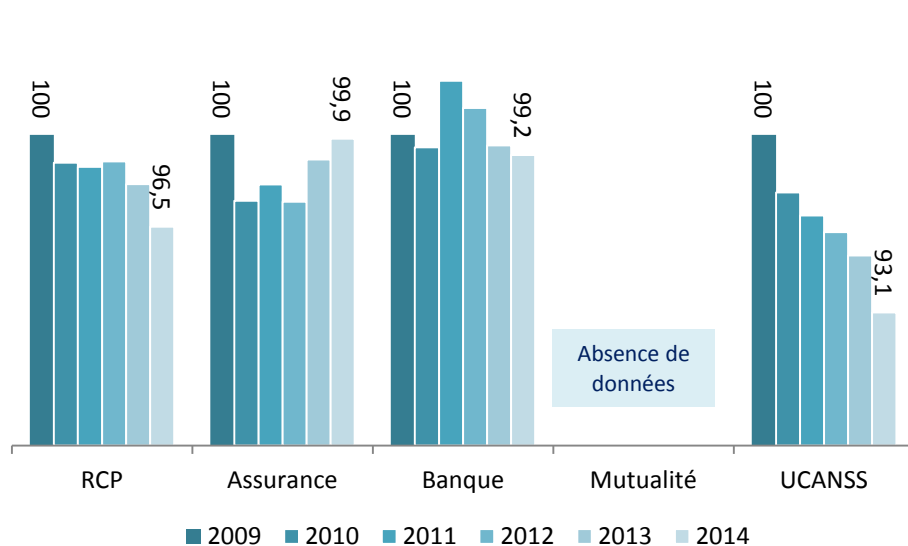
Evolution 2008 - 2015



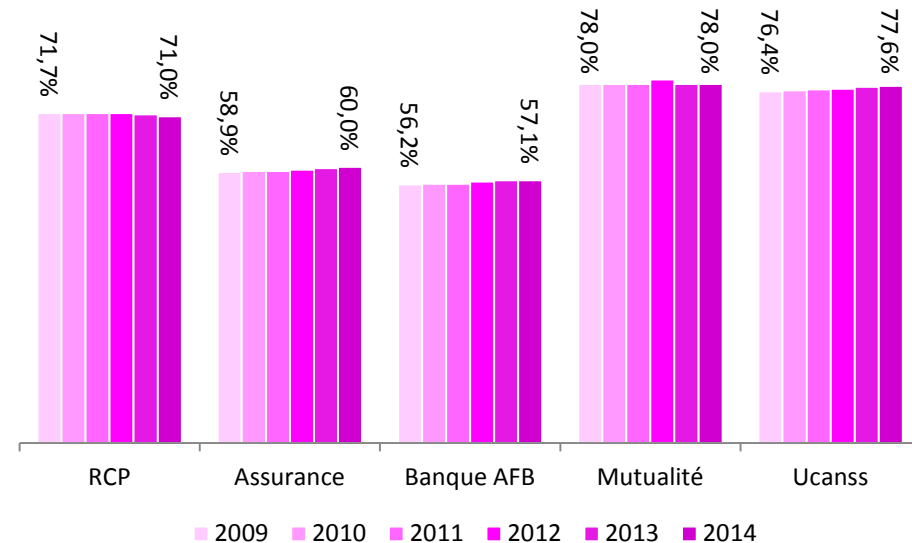
Ruptures conventionnelles Branche



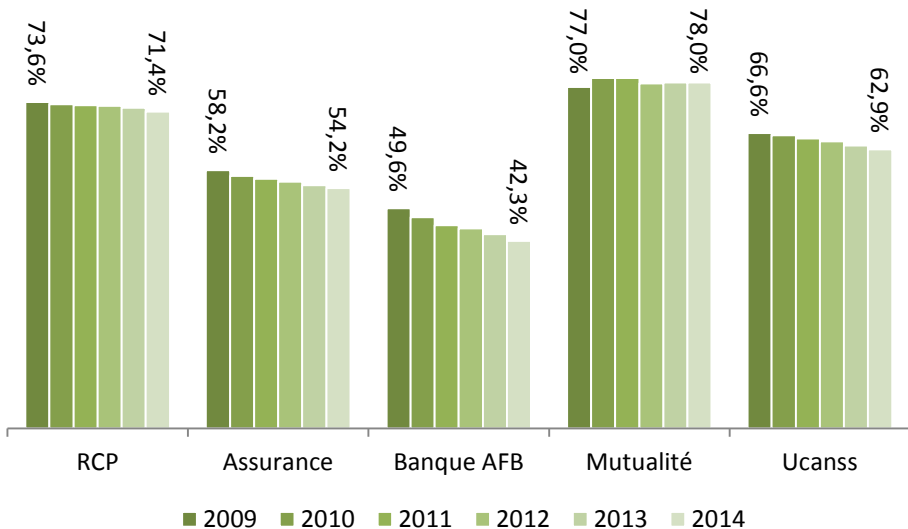
Effectifs 2009 – 2014 (base 100 en 2009)



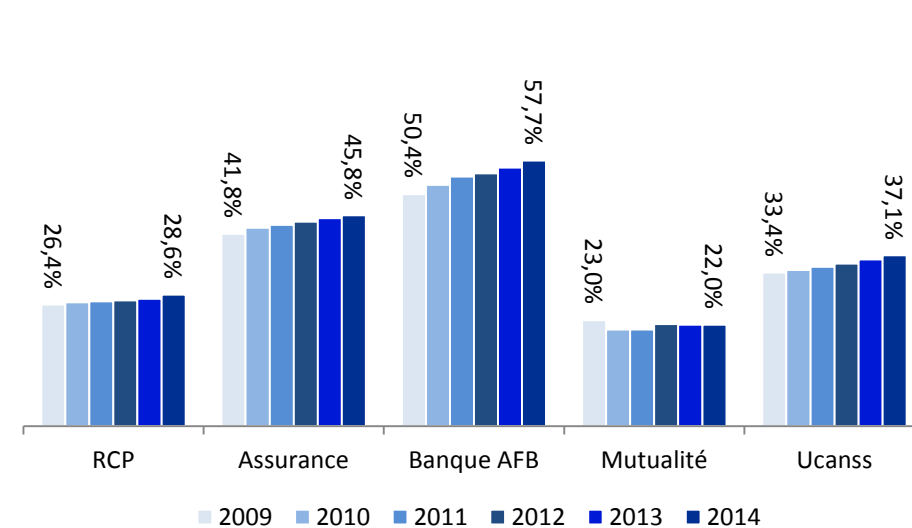
Effectifs 2009 – 2014 : le taux de féminisation



Effectifs 2009 – 2014 : les Non Cadres



Effectifs 2009 – 2014 : les Cadres

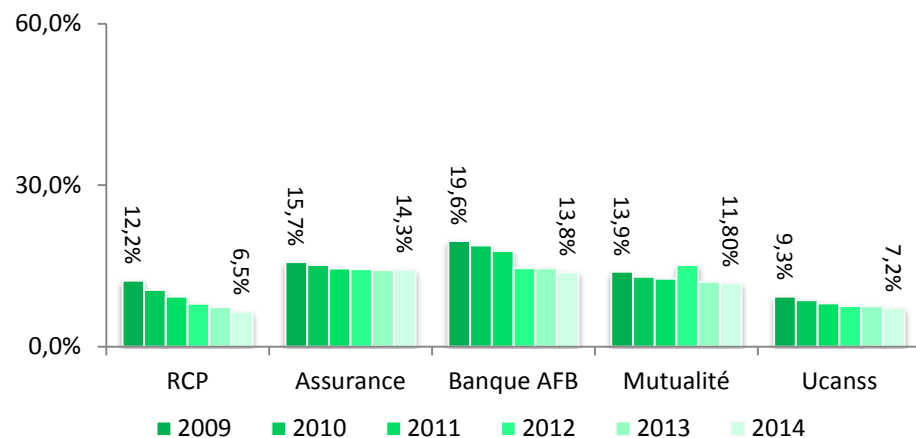


Les données Retraite complémentaire et Prévoyance sont issues de la base de données de l'ensemble des « structures-employeurs » ayant participé depuis 2006 à la réalisation du Profil de branche.

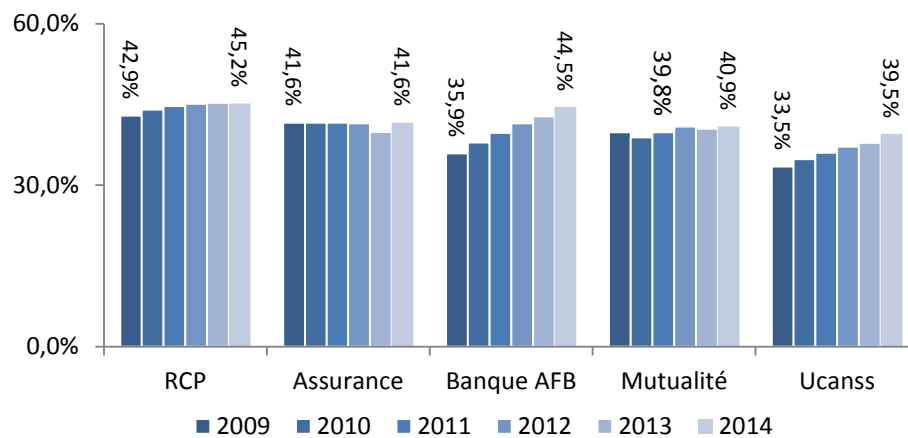




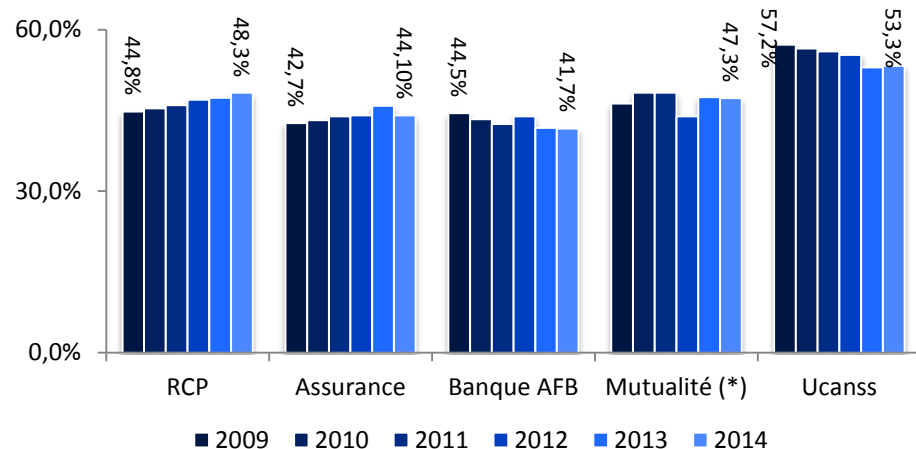
Effectifs 2009 – 2015 : les moins de 30 ans



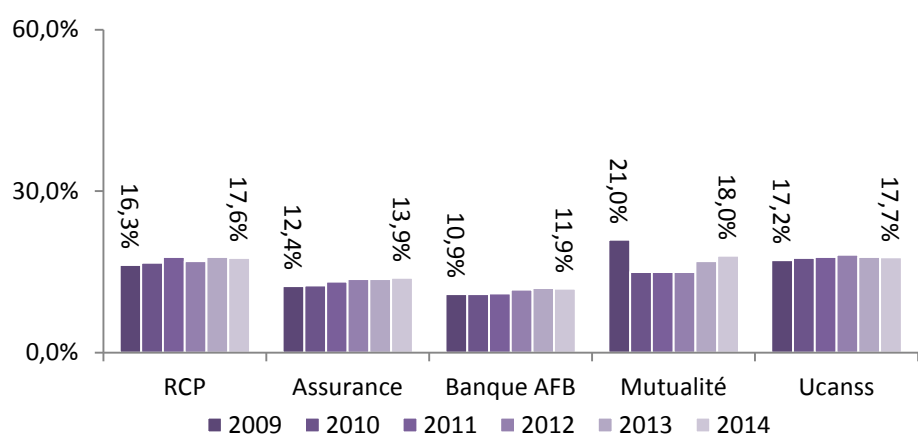
Effectifs 2009 – 2015 : les 30/44 ans



Effectifs 2009 – 2015 : les 45 ans et plus



Effectifs 2009 – 2015 : les salariés à temps partiel



Les données Retraite complémentaire et Prévoyance sont issues de la base de données de l'ensemble des « structures-employeurs » ayant participé depuis 2006 à la réalisation du Profil de branche.



Annexes





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

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

Ancienneté CDI : répartition par tranche d'ancienneté des salariés en CDI

AM : Agent de Maîtrise

Branche : effectifs de la branche

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

CIGREF : club informatique des grandes entreprises françaises

CP : catégorie professionnelle (Employés, Agents de Maîtrise, Cadres)

Domaines d'activités : répartition du taux d'activité Retraite Complémentaire (RC) et Assurance de Personnes (ADP). Trois choix possibles : 100 % RC / 100% ADP / Mixte.

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

CONS. & GEST. : Conseil et Gestion

SUPP. : Support

SI : Système d'Information

MGT : Management

GPS : groupe paritaire de protection sociale

LEM : lien emplois-métiers

Mobilités Intra Branche : mutation vers autres « structures employeurs » de la Branche.

Mobilités Hors CCN: mutation vers

Mobilités professionnelles :

Mobilité fonctionnelle : changement de métier pour le collaborateur

Mobilité géographique : changement de localisation géographique.

Mobilité inter-structures : mobilité externe vers une autre « structure-employeur » relevant de la Convention Collective

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...

NTIC : nouvelles technologies de l'information et de la communication

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 Intra Branche, mobilité Hors CCN, 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 31/12/2013.

Temps partiel : taux d'activité inférieur au temps complet

Temps plein : taux d'activité à temps complet

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





L'Observatoire des métiers et des qualifications tient à remercier les « structures-employeurs » et leurs correspondants ayant contribué au Profil de branche 2016 :

AG2R La Mondiale (+ ex REUNICA et ex SYSTALIANS)	CRC	IRCOM LA VERRIERE
AGRICA	CREPA	IRP AUTO
APGIS	CTIP	KLESIA
APICIL	GIE AGIRC ARRCO	LOURMEL
AUDIENS	GIRC AGIRC ARRCO (ex ALCARA et GIE PROD)	MALAKOFF MEDERIC (+ SI2M)
B2V	HUMANIS (+ ex ARIES + ex GNP)	OCIRP
BTPR	IGRC	PROBTP
CAPSSA	IPECA	UES PERSPECTIVES
CGRR	IRCEM	UNIPREVOYANCE

22 « structures employeurs » ayant participé depuis l'année 2006 à la réalisation des Profils de branche (voir chapitre 1 et 3)





L'Observatoire des métiers et des qualifications tient à remercier les membres* du groupe de travail Profil de branche 2016 ayant contribué à la réalisation de cette étude :

AG2R LA MONDIALE	Caroline FAURE	MALAKOFF MEDERIC	Karin SIMONI
AG2R LA MONDIALE	Cinthia SAMAKE	MALAKOFF MEDERIC	Laurence BLANDEAU
AGRICA	Nora LAFERE	PRO BTP	IsabelleBOURETTE
B2V	Pascale CANTECOR	PRO BTP	Hervé PORTELANCE
GIRC AGIRC ARRCO	Caroline BOUCHER	SI2M	Sabrina COHEN
GIRC AGIRC ARRCO	Benoit EYMERY	SI2M	Christelle ZANUTEL
HUMANIS	Armelle DUGELAY	UNIPREVOYANCE	Clémence GALERA
KLESIA	Valérie DANNIOU		

(*) Olivier KOSSOWSKI, coordinateur diversité de la branche pour sa participation au chapitre sur l'égalité professionnelle
Laurène HAMMES, responsable du pôle GPEC opérationnel pour ses lumières en matière d'évolution de la population informatique





ACTION SOCIALE

- Accompagnement et développement social
 - Chargé de développement social
 - Chargé d'intervention sociale
- Etablissement 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

CONSEIL ET GESTION

- Conseil Clients
 - Conseiller Clients
- Gestion Entreprises
 - Gestionnaire Entreprises
- Gestion Particuliers
 - Gestionnaire Particuliers
- Support Métier
 - Support Métier

MANAGEMENT

- Manager de proximité
- Manager d'activité
- Manager stratégique

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

SYSTÈME D'INFORMATION

- Gestion de projet
 - Directeur de projet
 - Chef de projet MOE
 - PMO
- Etudes
 - Urbaniste
 - Architecte fonctionnel
 - Architecte logiciel /applicatif
 - Référent de domaine applicatif
 - Intégrateur fonctionnel
 - Analyste fonctionnel
 - Concepteur-développeur
- Recette
 - Référent recette
 - Recetteur
- Infrastructures
 - Architecte technique
 - Expert systèmes, réseaux et télécoms
 - Technicien réseaux et télécoms
- Exploitation
 - Administrateur outils, systèmes, réseaux et télécoms
 - Administrateur base de données
 - Intégrateur d'exploitation
 - Technicien d'exploitation
 - Pilote d'exploitation
- Support, méthode et qualité
 - Expert méthodes, qualité et outils
 - Manager de contrats
- Sécurité
 - Responsable sécurité des systèmes d'information
 - Expert sécurité informatique
- Support et assistance aux utilisateurs
 - Assistant fonctionnel
 - Technicien support utilisateur
 - Technicien poste de travail

