

PROFIL DE BRANCHE 2024



▼ OBSERVATOIRE des MÉTIERS
et des QUALIFICATIONS

Retraite complémentaire
et prévoyance

CHIFFRES CLES

DONNÉES AU 31/12/2023
TOUS CONTRATS DE TRAVAIL

EFFECTIFS 2023

28 370



-12%
entre 2015
et 2023

FEMINISATION



69%



31%

ÂGE MOYEN

45,4 ans

CATEGORIE PRO

37% Employés ▼

30% AM ▲

32% Cadres ▲

ACTIVITES

37% **63%**



Retraite



Assurance

CONTRATS

92%

Salariés en CDI

5%
en CDD

3%
en alternance

MOUVEMENTS

1 940 Entrées CDI 

1 709 Sorties CDI 

ÂGE DE DEPART A LA RETRAITE

62,6 ans

+ 1,3 an
entre 2015 et 2023

TURN OVER

4,0%



DYNAMIQUES DE BRANCHE 2024

▼ OBSERVATOIRE des MÉTIERS
et des QUALIFICATIONS

Retraite complémentaire
et prévoyance

2023, une année de réformes et de défis pour la protection sociale

L'année 2023 a débuté sur les chapeaux de roues pour notre Régime de retraite, marquée par des annonces majeures impactant l'ensemble de notre écosystème. Le 6 janvier, la Première ministre, Élisabeth Borne, a dévoilé un projet de réforme des retraites qui prévoit un report de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans. Parallèlement, Olivier Dussopt, ministre du Travail, a annoncé l'abandon du transfert du recouvrement des cotisations de l'Agirc-Arrco vers l'ACOSS, une décision aux répercussions stratégiques.



Une réforme des retraites : entre transformation et adaptation

Le projet de loi sur la réforme des retraites, mis en œuvre à partir de septembre 2023, impose d'importantes adaptations. Les systèmes d'information devront intégrer ces nouveaux paramètres, et certaines règles de gestion du système de retraite paritaire devront être revues, comme l'abandon du dispositif Bonus/Malus lié à l'âge de départ.

L'abandon du transfert des cotisations vers l'ACOSS, quant à lui, souligne la reconnaissance de notre gestion financière rigoureuse et de notre expertise dans la liaison essentielle entre la collecte des cotisations et l'attribution individualisée des points de retraite. Cependant, cette décision soulève de nouvelles questions. Parmi elles : la modernisation des systèmes d'information, le remplacement de la brique Grecco et le développement du Compte central.

Sur le plan des relations avec les entreprises et les tiers déclarants, il devient impératif de renforcer notre rôle stratégique pour être perçus comme un partenaire incontournable. Enfin, le chantier RH déjà amorcé autour du transfert de cette activité doit être réorienté. Les mobilités professionnelles proposées aux salariés concernés appellent une réallocation des ressources et des compétences, notamment dans les services dédiés aux entreprises.

Assurances de personnes : une dynamique renforcée



Dans le domaine des assurances de personnes, l'année a été marquée par la poursuite de la réforme du « 100 % santé ». Cette initiative vise à améliorer l'accès aux soins en optique, audiologie et dentaire, sans reste à charge pour les assurés. Les groupes paritaires de protection sociale ont ajusté leurs offres de complémentaires santé pour répondre à ces évolutions, garantissant une meilleure prise en charge des dépenses de santé.

La dynamique est également notable sur le plan financier. Les cotisations enregistrent une hausse significative en 2023, avec +9,1 % en assurance santé et +5,3 % en prévoyance par rapport à l'année précédente. Cette progression reflète non seulement l'évolution du marché, mais aussi l'adaptabilité des offres proposées.

L'Intelligence artificielle générative : une révolution prudente

Parmi les grandes innovations de 2023, l'Intelligence artificielle générative (IAG) s'impose comme un sujet central. L'arrivée de ChatGPT, développé par OpenAI en novembre 2022, a illustré le potentiel des grands modèles de langage dans des domaines variés : productivité, automatisation, analyse du big data, personnalisation des services, ou encore aide à la décision.



Cette révolution technologique ouvre de vastes perspectives pour les acteurs de la protection sociale, notamment en matière de détection des fraudes. Cependant, les défis restent nombreux : protection des données personnelles, conformité au RGPD, gestion des contenus soumis au droit d'auteur et fiabilité des résultats face aux risques d'erreurs (ou « hallucinations »).

Conscients de ces enjeux, les groupes paritaires de protection sociale avancent prudemment, multipliant les expérimentations pour évaluer le potentiel des IAG tout en veillant à maintenir un cadre éthique et réglementaire strict.

2023 : une année de transformations et d'opportunités

Entre les réformes législatives, l'adaptation des outils et des pratiques, et l'exploration de nouvelles technologies, 2023 se révèle être une année riche en défis. Mais c'est également une période d'opportunités pour réaffirmer notre rôle clé au sein de la protection sociale et pour innover dans l'intérêt des assurés. À nous d'accompagner ces transformations avec rigueur et ambition.



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

6 janvier : Élisabeth Borne présente un projet de **réforme des retraites** qui prévoit l'augmentation de l'âge légal de départ



10 janvier : le ministre du travail annonce que le **transfert du recouvrement** des cotisations de l'Agirc-Arrco vers l'ACOSS est annulé

16 mars : Élisabeth Borne annonce l'engagement de la responsabilité de son gouvernement sur le texte au titre de l'article **49-3** afin de faire adopter la réforme des retraites

1er septembre : Réforme des retraites et suppression du **malus Agirc-Arrco**

16 au 21 octobre : Les **Rendez-vous de la retraite** : 50 000 rendez-vous individuels avec des conseillers retraite sont proposés

1er novembre : **Revalorisation** de 4,9% des pensions Agirc-Arrco

6 décembre : le **transfert du recouvrement** des cotisations de l'Agirc-Arrco vers l'ACOSS est supprimé par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

ASSURANCE DE PERSONNES



100%

Janvier : Mise en œuvre progressive de la réforme du **100 % santé** qui vise à améliorer l'accès aux soins en optique, audiologie et dentaire sans reste à charge pour les assurés.



Avril : **Hausse des cotisations** en assurance santé et prévoyance. Les groupes paritaires de protection sociale enregistrent une accélération des cotisations en 2023, avec une augmentation de 9,1 % en assurance santé et de 5,3 % en prévoyance par rapport à l'année précédente



Juillet : Préparation à la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics. Les GPS se préparent à la mise en place progressive, à compter du 1^{er} janvier 2025, des contrats de protection sociale complémentaire santé pour les agents publics.



Octobre 2023 : Accord interministériel sur les garanties en prévoyance dans la fonction publique pour améliorer les garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'État.



Classement 2023 des groupes de protection sociale : AG2R La Mondiale et Malakoff Humanis occupent les deux premières places, suivis de Pro BTP, Apicil et Klesia. Ces groupes jouent un rôle clé dans la gestion de la retraite complémentaire et de la prévoyance en France.

Les 7 tendances majeures d'évolution

L'analyse des données socio-démographiques issues des groupes paritaires de protection sociale révèle sept grandes tendances qui redéfinissent profondément les organisations, les activités et les métiers de notre branche.

01

Recherche d'optimisation : maximiser l'efficacité et la qualité de service

La qualité de service et l'efficience restent des priorités stratégiques pour l'Agirc-Arrco et les groupes paritaires de protection sociale.

Dans le domaine de la retraite complémentaire, il s'agit de garantir la pérennité d'un régime robuste pour les actifs et les retraités.

En assurance de personnes, l'optimisation des coûts de gestion répond à une concurrence accrue et à des marges réduites, en partie dues à la standardisation imposée par la réforme du «100% santé ».

Depuis 2014, plus de 600 millions d'euros d'économies ont été réalisées dans la cadre des Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) grâce à la mutualisation des services, l'automatisation des processus (services en ligne, Selfcare, chatbots) et une digitalisation accrue des activités. Cette transformation s'accompagne d'une gestion de l'emploi ciblée : développement du capital humain par le biais de la formation, mobilité interne et recrutements limités mais orientés vers des profils experts.

BIG DATA

28 370

salariés dans la
branche

02

Une légère remontée des effectifs et des embauches

BIG DATA

+1%

Evolution des effectifs
2022-2023

Après des années de baisse continue des effectifs (près de 12 % entre 2015 et 2022), 2023 marque un léger retournement de tendance.

Pour la première fois depuis 2016, le nombre de salariés en CDI a augmenté de 1%. Les recrutements (1 940 postes) surpassent les départs (1 709 postes), et la famille

professionnelle Conseil et Gestion tire cette hausse. Cette reprise symbolise une adaptation progressive du secteur face à ses nouveaux enjeux

03

Concentration des acteurs

Le nombre de groupes paritaires de protection sociale a drastiquement diminué, passant de 55 en 1996 à 11 en 2023 en France métropolitaine. Cette concentration s'explique par :

- En assurance de personnes : les exigences de la directive Solvabilité 2, qui favorise les synergies et les économies d'échelle.
- En retraite complémentaire : des logiques de mutualisation avec des systèmes d'information uniques, l'harmonisation des processus de gestion et des politiques d'achat communes.

En 2023, 76% des salariés de la Branche sont regroupés au sein de 4 grands groupes paritaires.

BIG DATA

76%

des salariés sont dans
4 GPS

04

L'Assurance de personnes, l'activité n°1

La prépondérance de l'assurance de personnes (ADP) se confirme. En 2023, elle mobilise 63% des équivalents temps plein (ETP) de la Branche, contre seulement 37% pour la retraite complémentaire.

BIG DATA

63%

des ETP sont en
assurance de
personnes

Cette dynamique s'explique notamment par le développement l'épargne et des marges associées, et la montée en puissance des fonctions de pilotage (actuariat, contrôle de gestion, finance, conformité) pour répondre aux exigences de solvabilité et des évolutions réglementaires.

Les métiers de l'assurance de personnes continuent d'évoluer, intégrant des profils issus de mutuelles ou d'assurances.

05

Des besoins croissants en conseil et expertise

La transition numérique, l'automatisation des tâches et la priorité donnée à l'expérience client transforment les métiers de la Branche.

Trois axes se dessinent :

1. Renforcement de l'expertise métier,
2. Élargissement de la transversalité,
3. Augmentation des interactions avec les clients.

BIG DATA

+7%

de cadres entre 2015
et 2023

Les activités de pilotage, de conseil, d'analyse et de contrôle gagnent en importance. Cette évolution s'accompagne d'une recomposition des catégories professionnelles :

- Une diminution des employés,
- Une légère hausse des agents de maîtrise,
- Une progression notable des cadres, notamment au premier niveau (catégorie 6).

06

Un vieillissement des effectifs : un défi central

L'âge moyen des salariés en CDI atteint **46,8 ans** en 2023, contre 44,3 ans en 2015. Les plus de 45 ans représentent désormais près de **60 %** des effectifs, tandis que les moins de 30 ans ne constituent que **4,3 %** des CDI.



Cette pyramide des âges illustre deux enjeux majeurs :

- **Renouveler les compétences** : Attirer et fidéliser de jeunes talents pour renouveler notre pyramide des âges et notre portefeuille de compétences,
- **Accompagner les seniors** : Adapter les postes de travail et proposer des parcours de deuxième et troisième partie de carrière valorisants et adaptés en fonction de chacun.

L'allongement de l'âge légal de départ à la retraite va mécaniquement renforcer cette inclinaison. Les enjeux de recrutement et de transmission des compétences deviennent prégnants.

07

L'alternance en pleine expansion

L'alternance continue de croître, avec une augmentation de 47 % depuis 2015. En 2023, 923 contrats d'alternance ont été signés, principalement dans les métiers :

- De l'assistance (13 %),
- Des assistants commerciaux (11 %),
- Du support métier (9 %).



Cette dynamique résulte notamment de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui valorise l'alternance comme levier stratégique de formation et de renouvellement des compétences.

BIG DATA

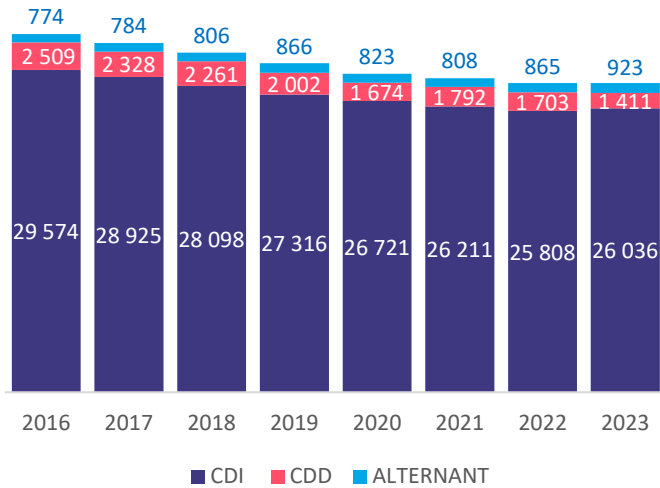
2024



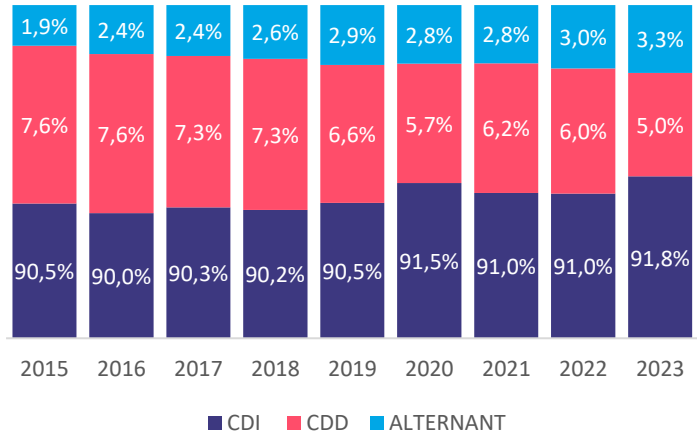
0100110100110111 01001101001111010
0010010100010100011110010001110
00110011000101110001001100010111
00101010011101000100101111100101
10111 010011010011110100010010100
01010001111001000111000110011000
101110001001100010111 01001101001
00101010011101000100101111100101
10111 010011010011110100010010101
01010001111001000111000110011000
101110001001100010111 01001101001
00101010011101000100100111100101
10110010011000101 01001101001
00101010011101010010011110010



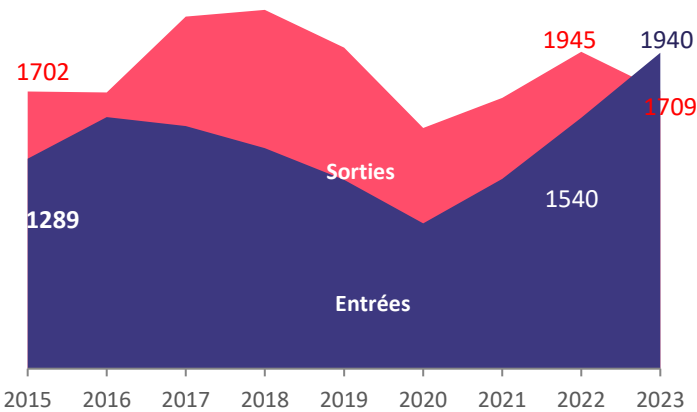
Effectifs 2015-2023



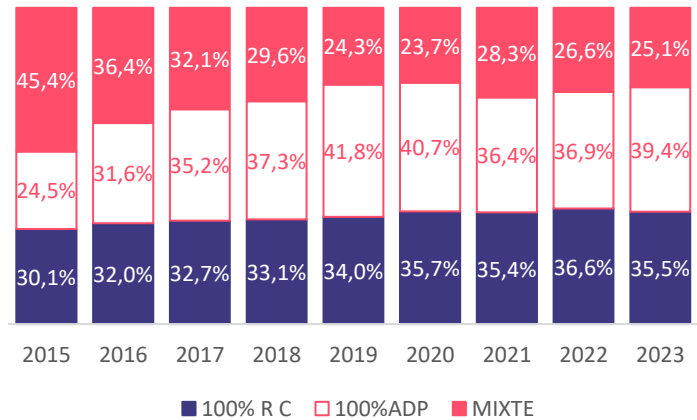
Contrats



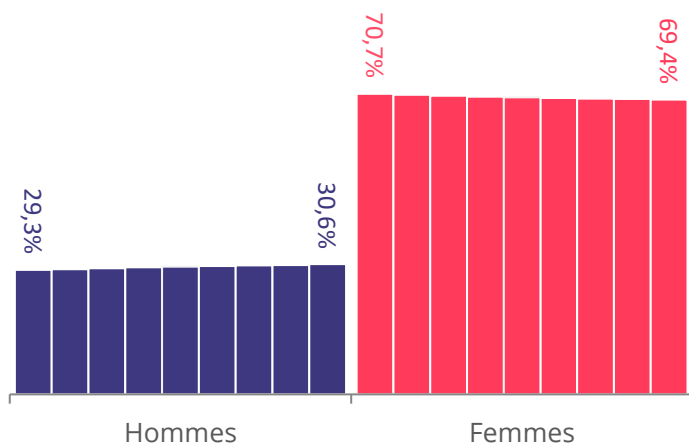
Entrées et Sorties (CDI)



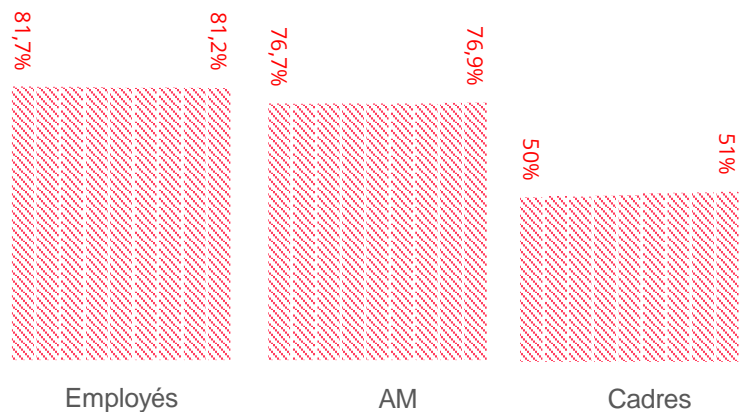
Effectifs par domaines d'activité (CDI)*



Genre (CDI)

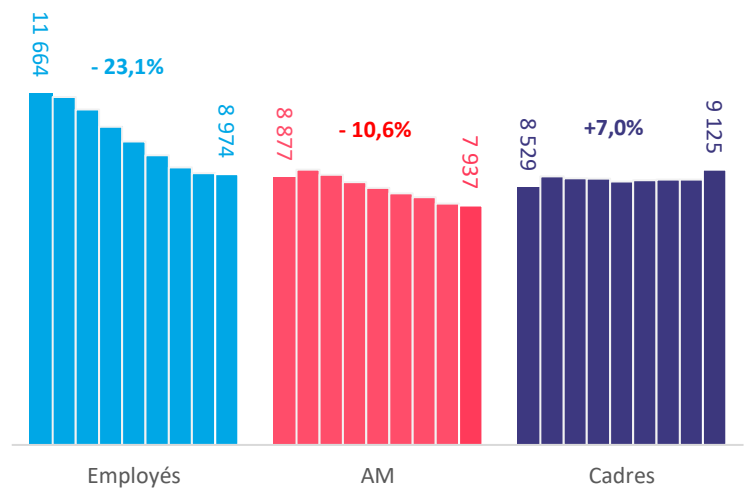
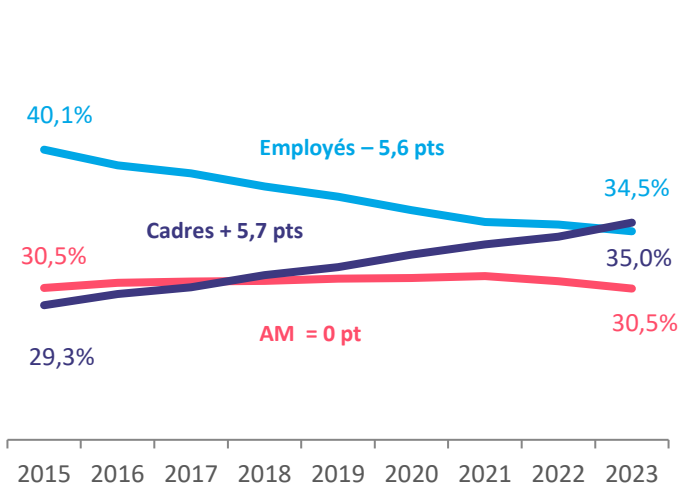


Féminisation par Cat. Pro. (CDI)

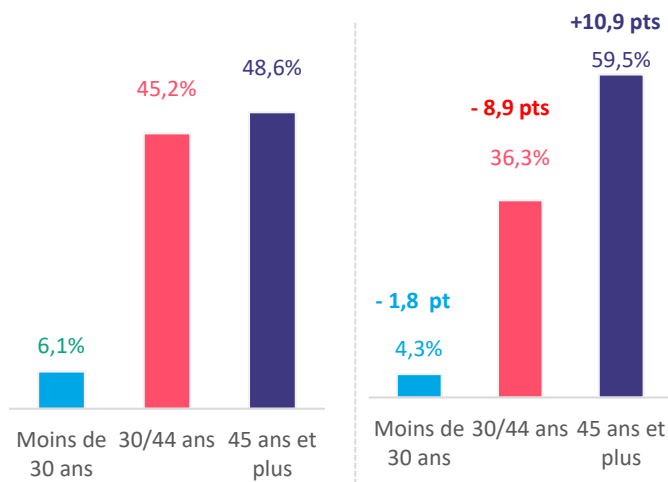


* Données en effectifs à ne pas confondre avec les ETP

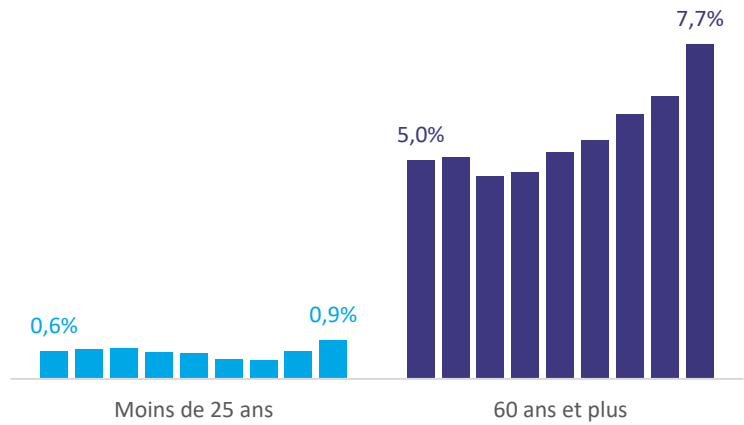
Catégories professionnelles (CDI)



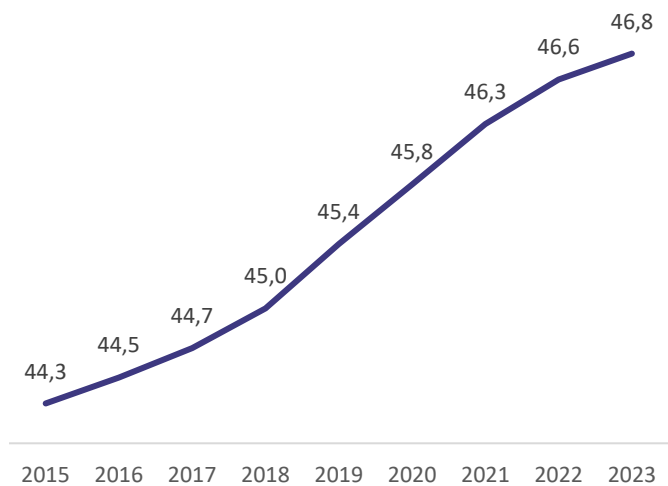
Classes d'âge (CDI)



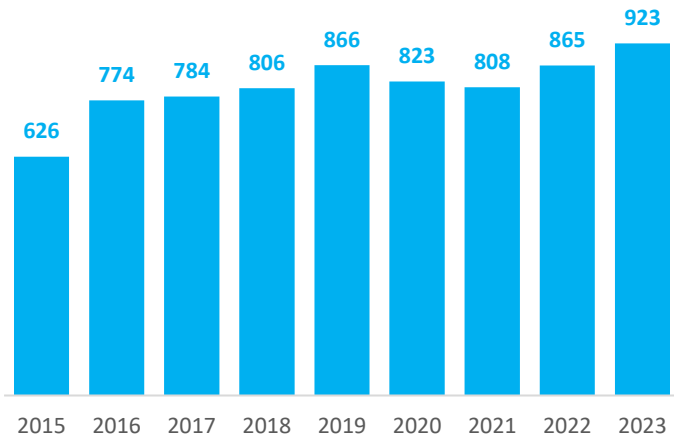
Focus : < 25 ans et 60 ans et plus



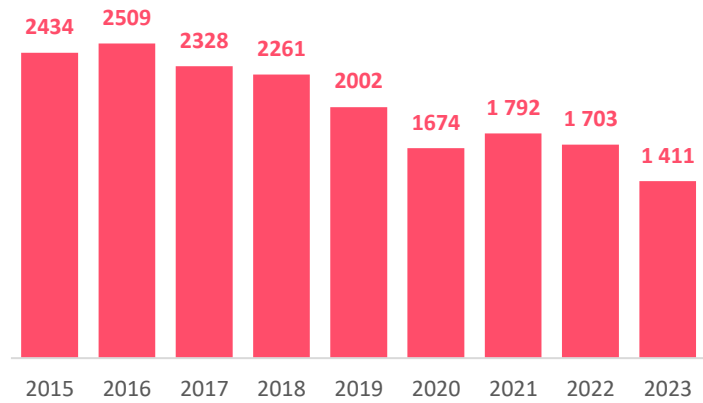
Âge moyen CDI



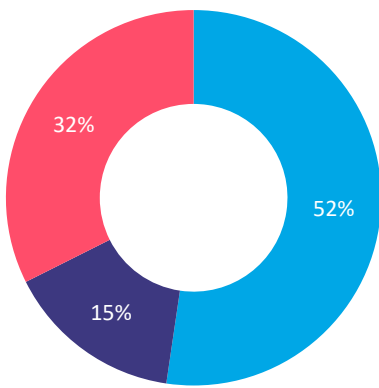
Alternance 2015-2023



CDD 2015-2023

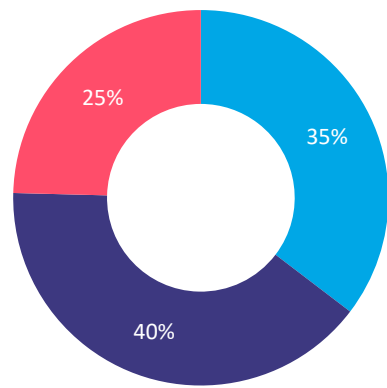


ALT : Domaines d'activité



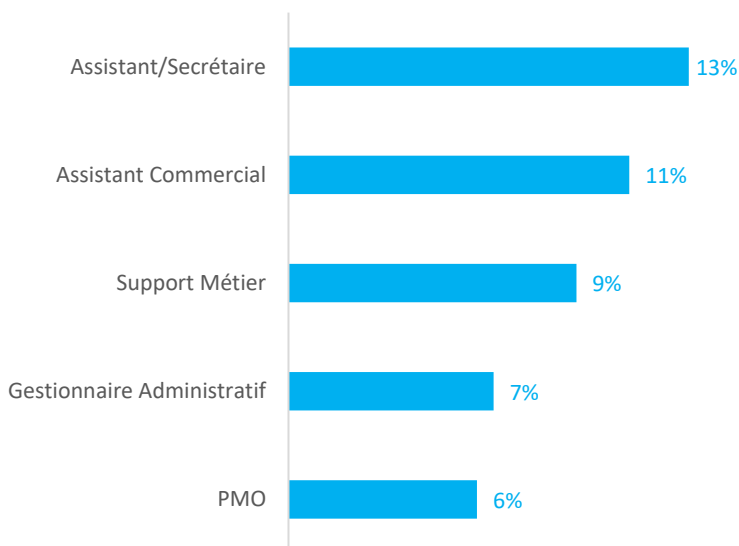
■ 100% ADP ■ 100% RC ■ MIXTE

CDD : Domaines d'activité

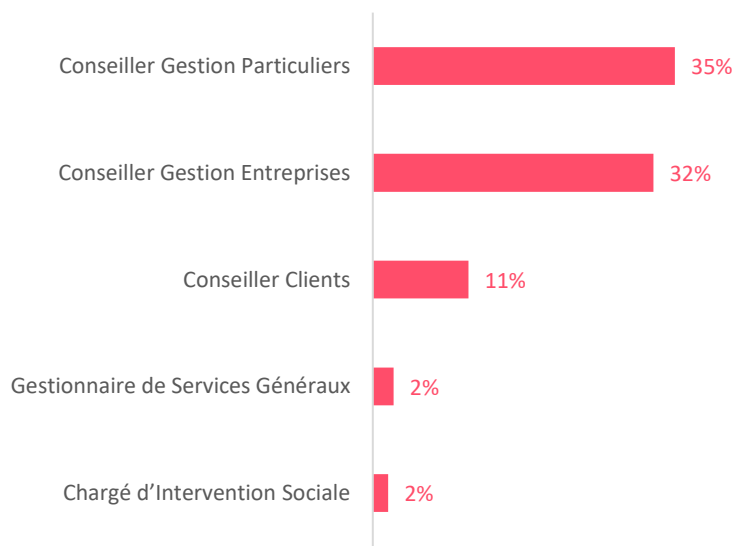


■ 100% ADP ■ 100% RC ■ MIXTE

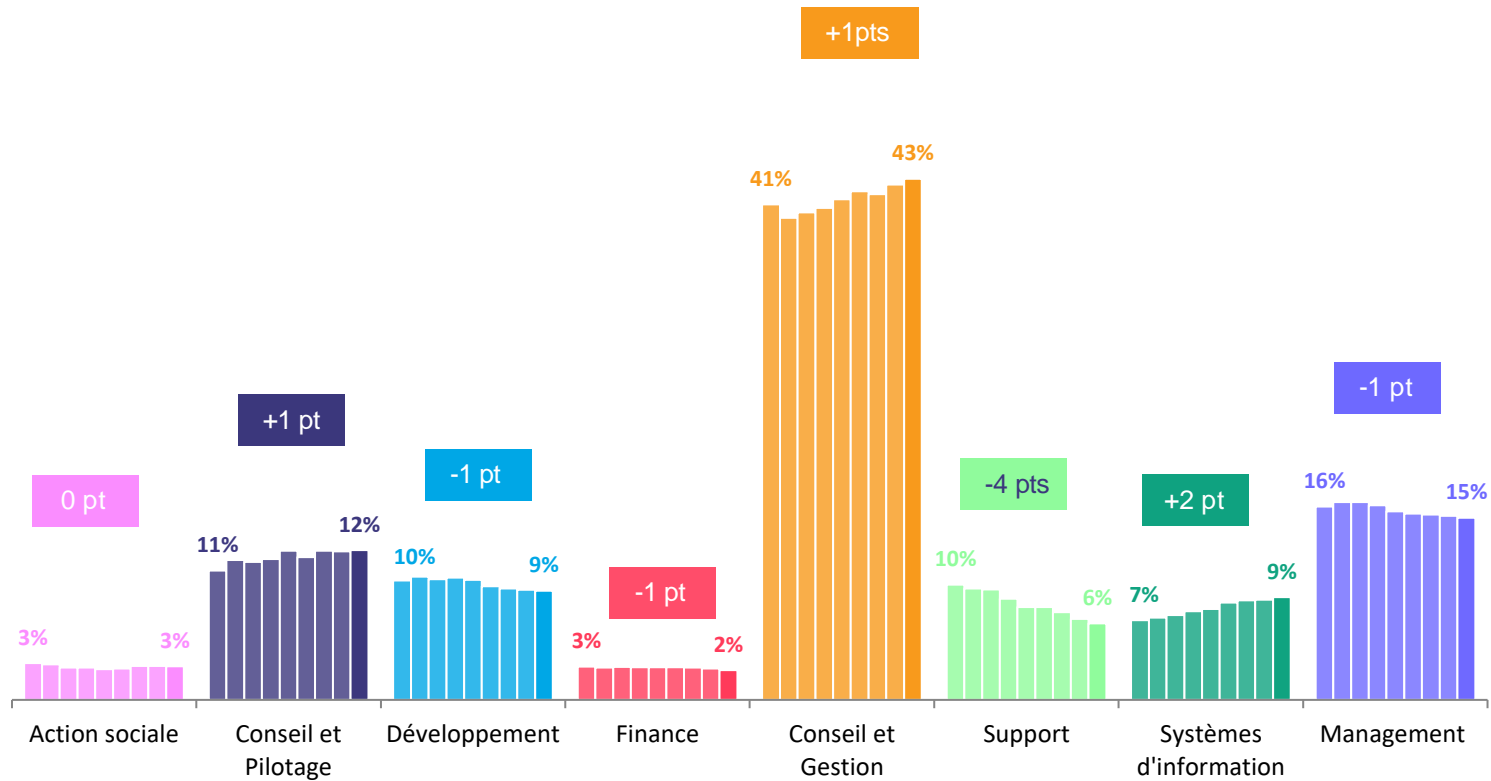
ALT : Top 5 des métiers



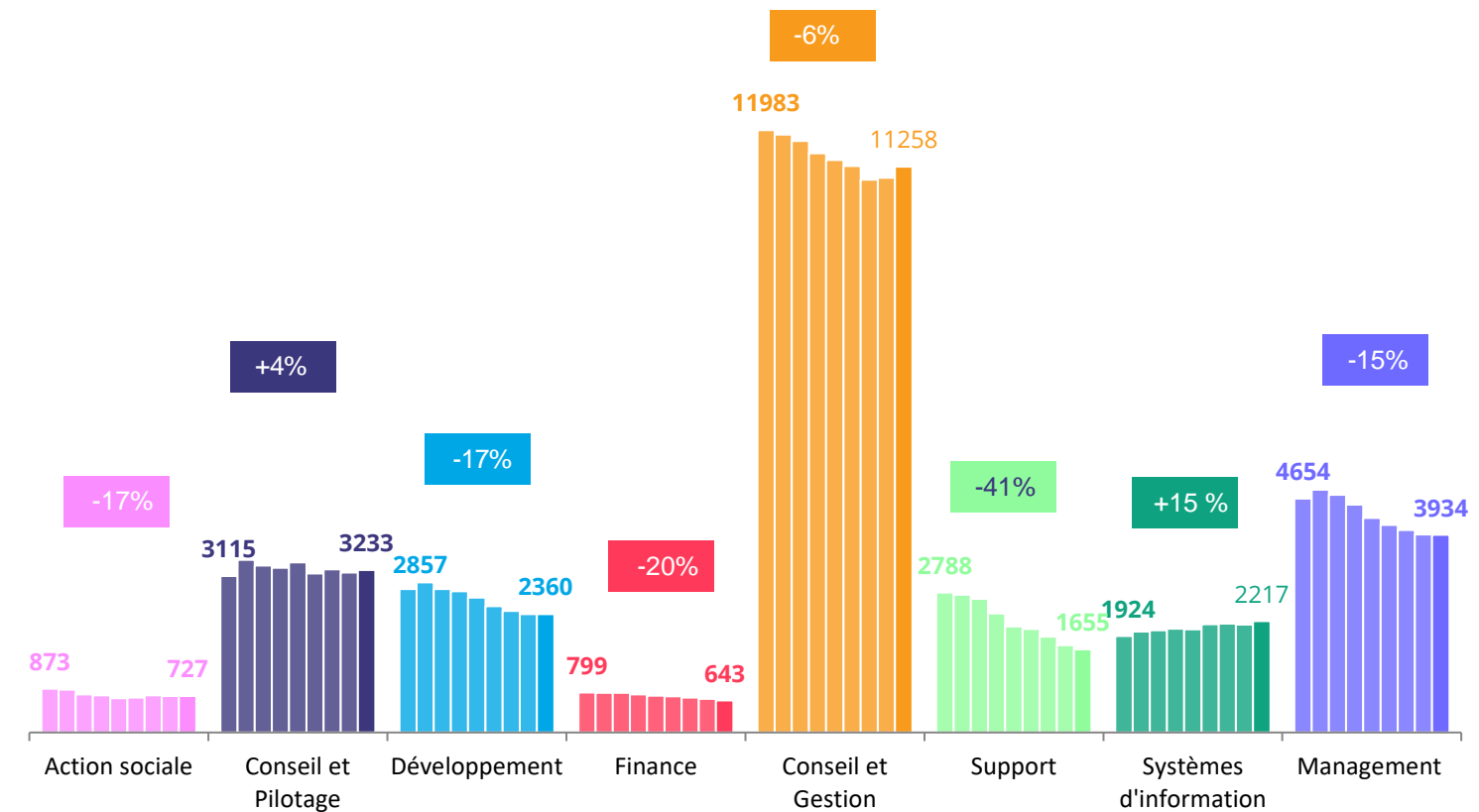
CDD : Top 5 des métiers



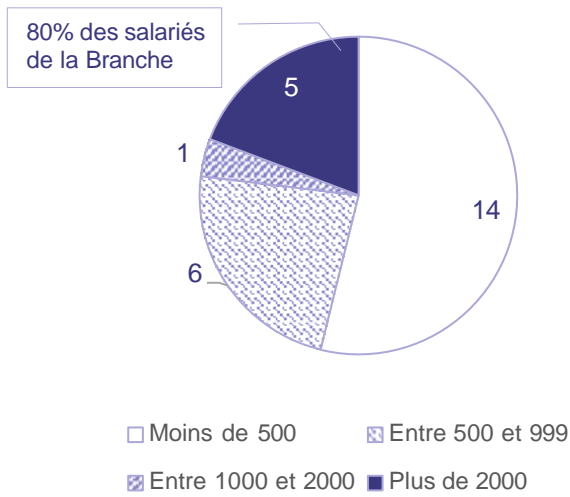
Familles professionnelles CDI 2015-2023 - %



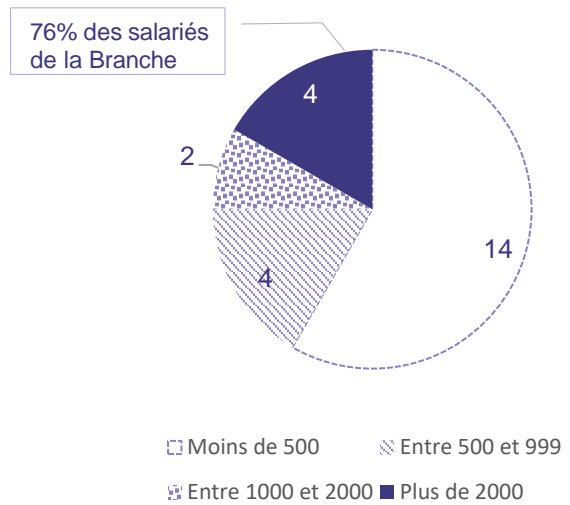
Familles professionnelles CDI 2015-2023 - Effectifs



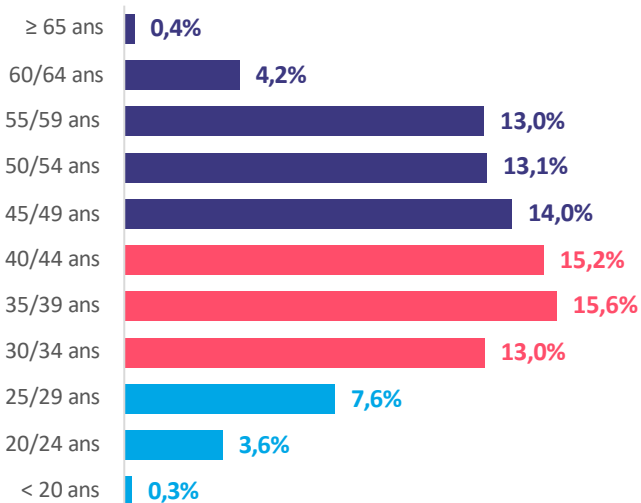
Structures employeurs 2015



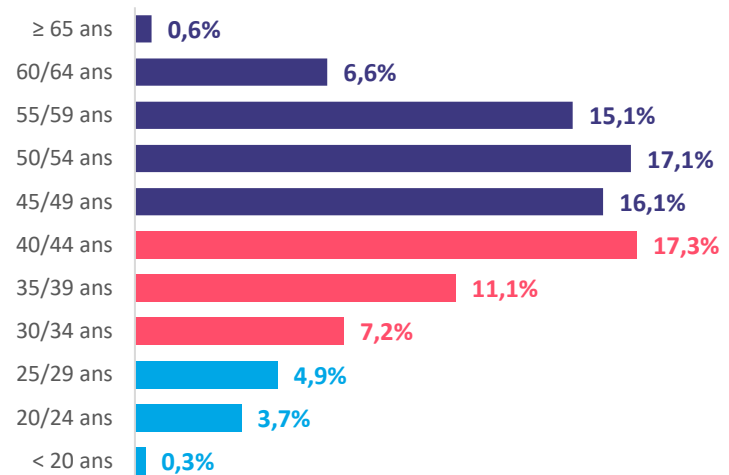
Structures employeurs 2023



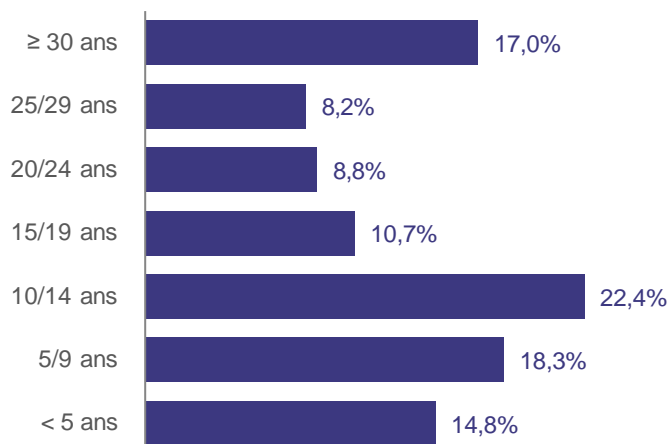
Classe d'âge 2015



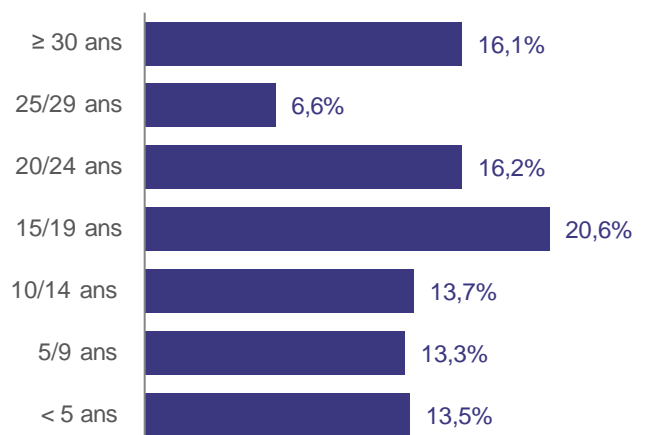
Classe d'âge 2023



Classe d'ancienneté CDI 2015



Classe d'ancienneté CDI 2023



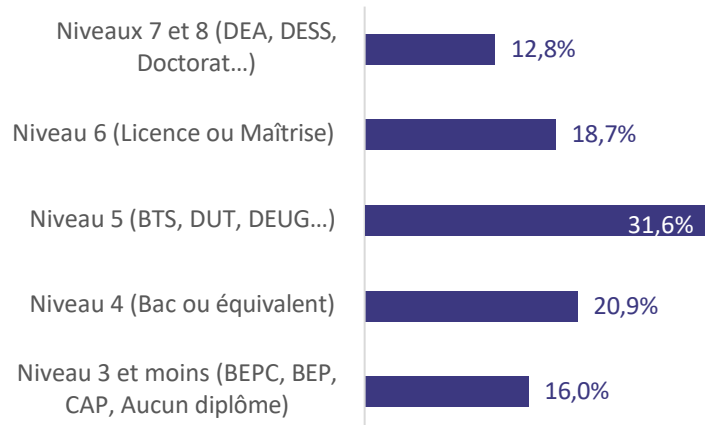
Classe d'emploi 2015



Classe d'emploi 2023

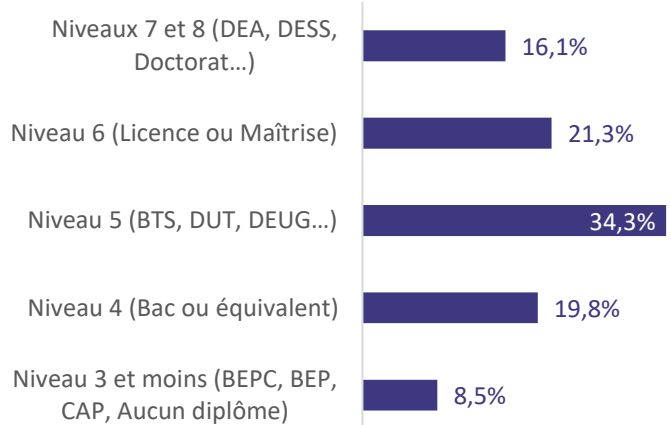


Niveaux d'études 2015



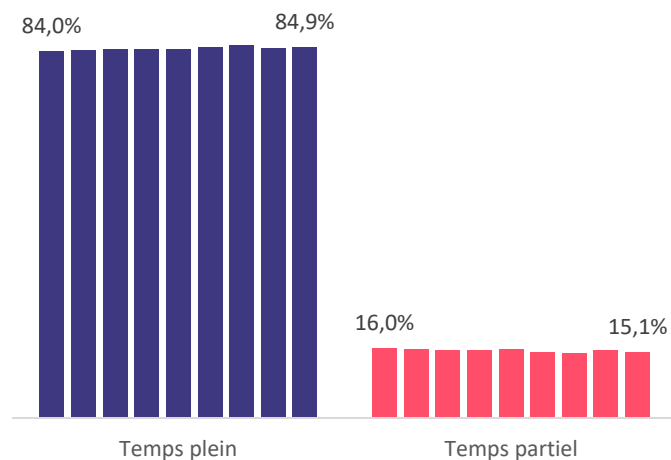
Taux de répondants : 58,4%

Niveaux d'étude 2023

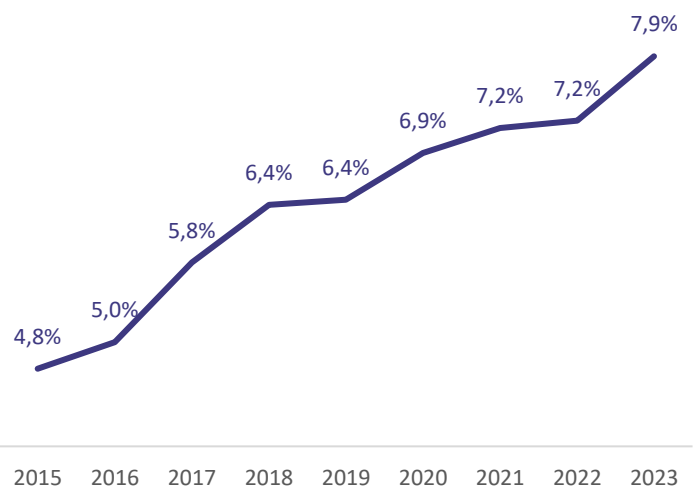


Taux de répondants : 59,9%

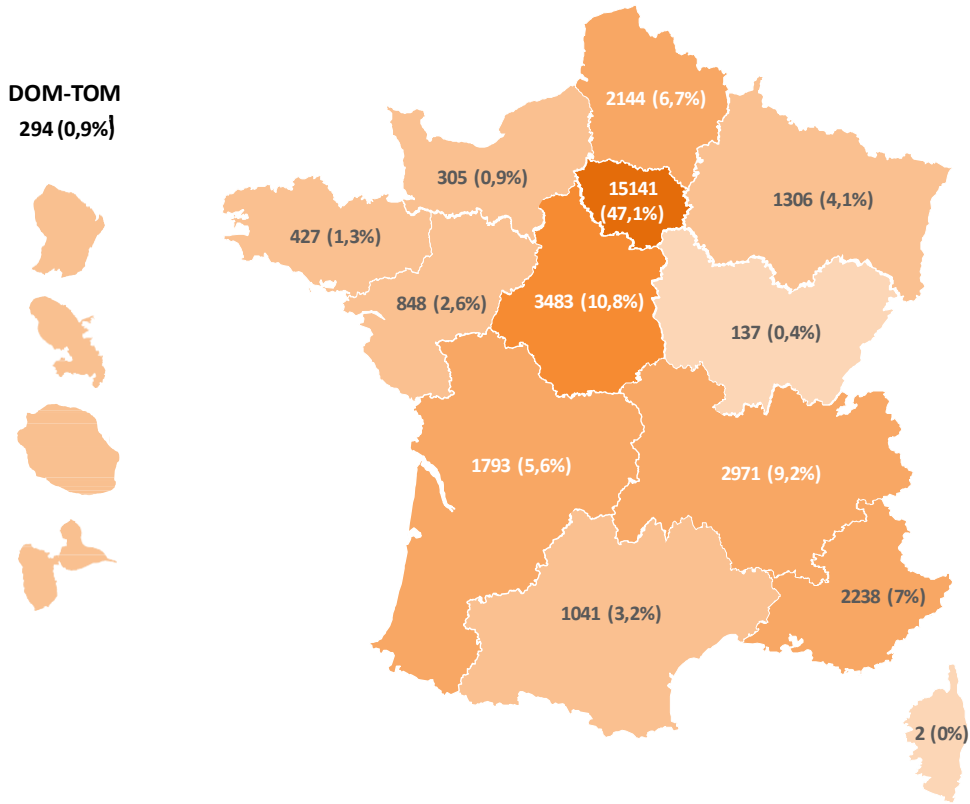
Temps de travail



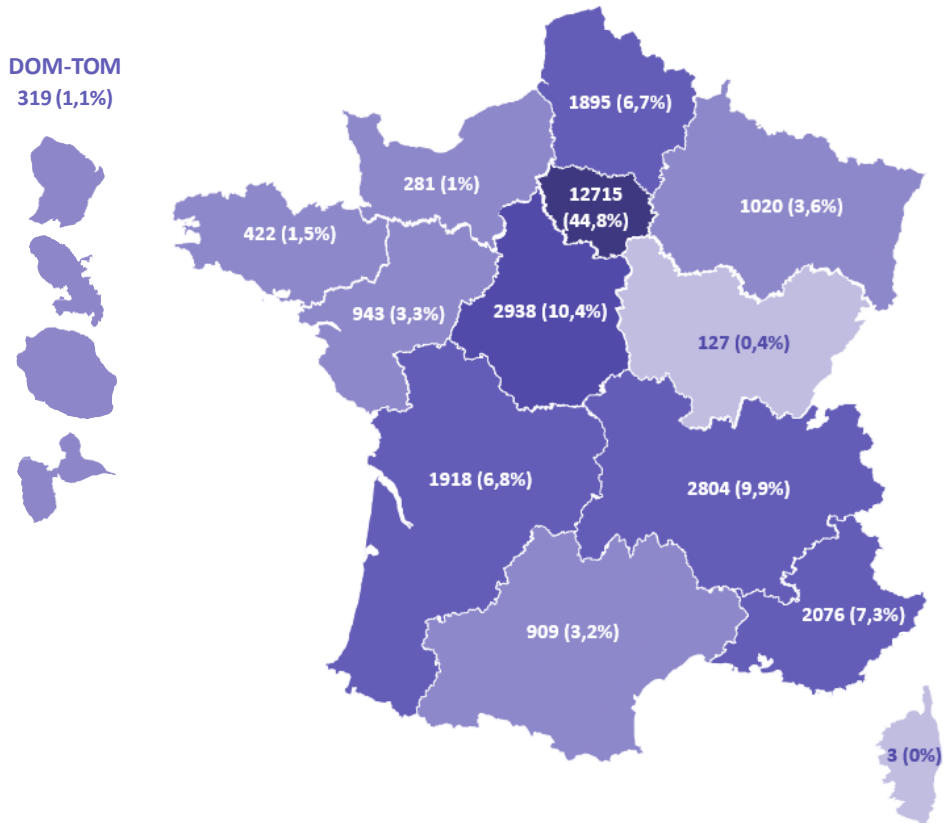
Travailleurs en situation de handicap



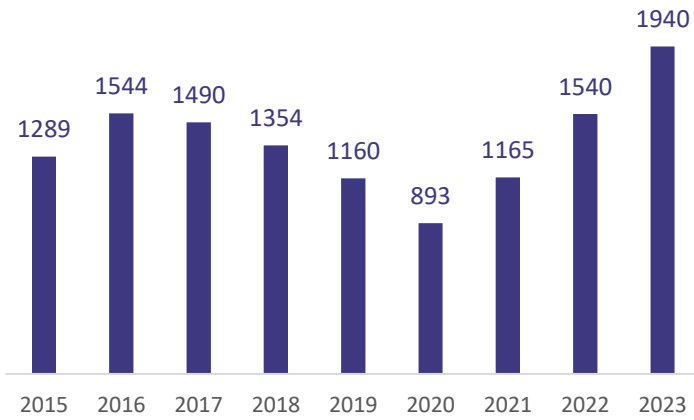
Répartition géographique 2015



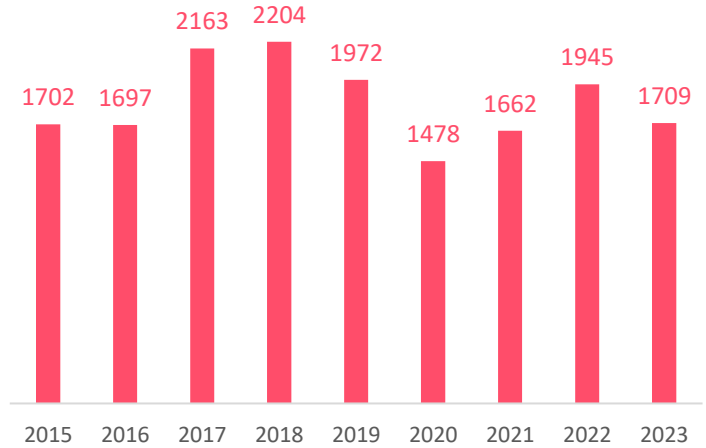
Répartition géographique 2023



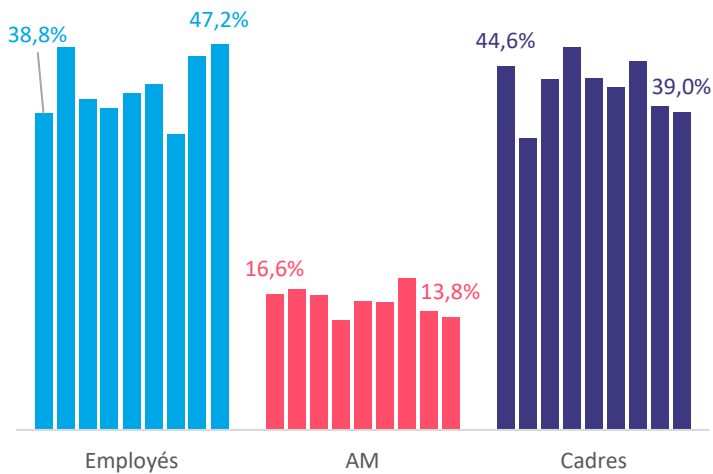
Entrées CDI



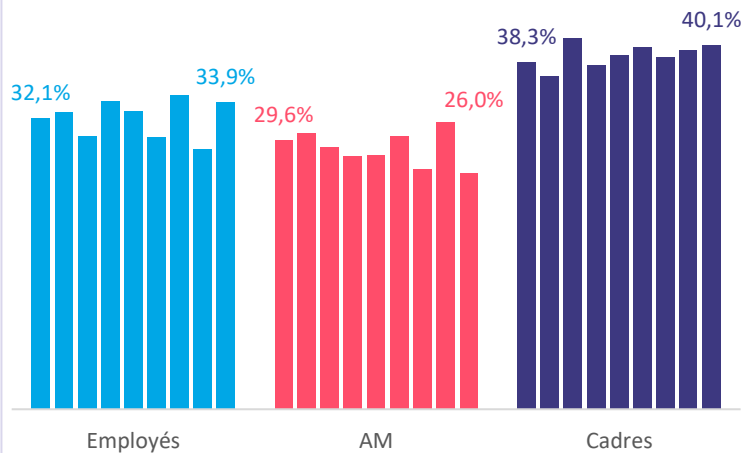
Sorties CDI



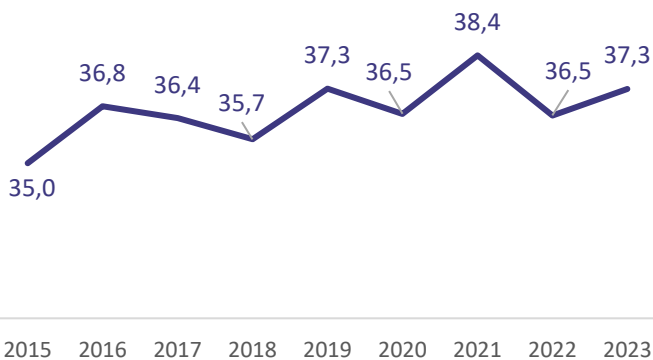
Entrées CDI par catégorie pro.



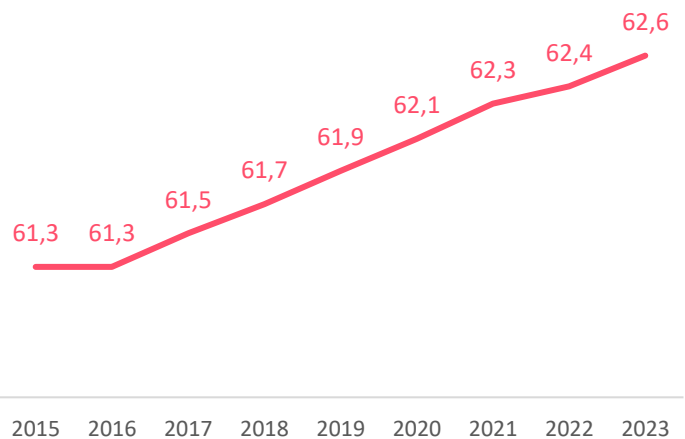
Sorties CDI par catégorie pro.



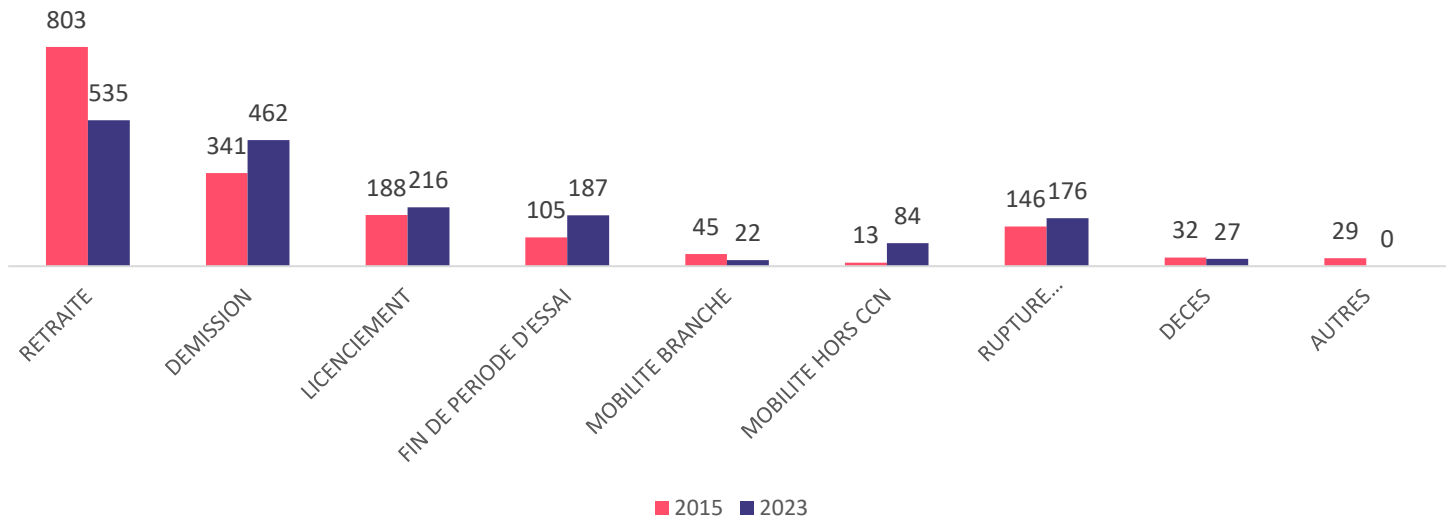
Entrées : âge moyen en CDI



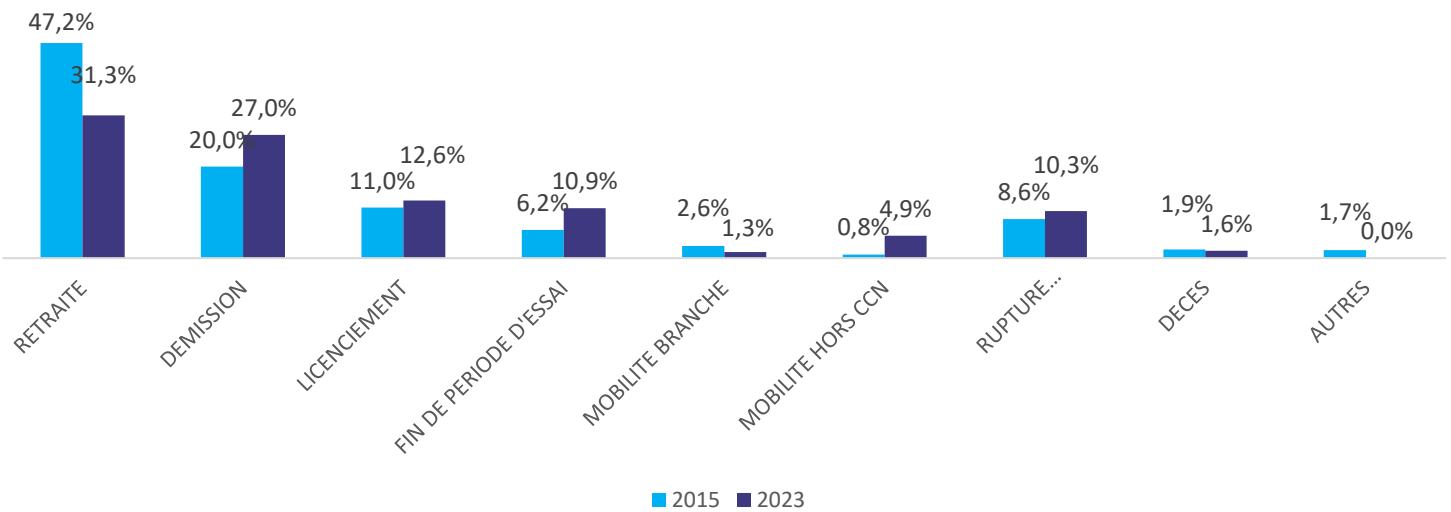
Sorties : âge moyen de départ en retraite



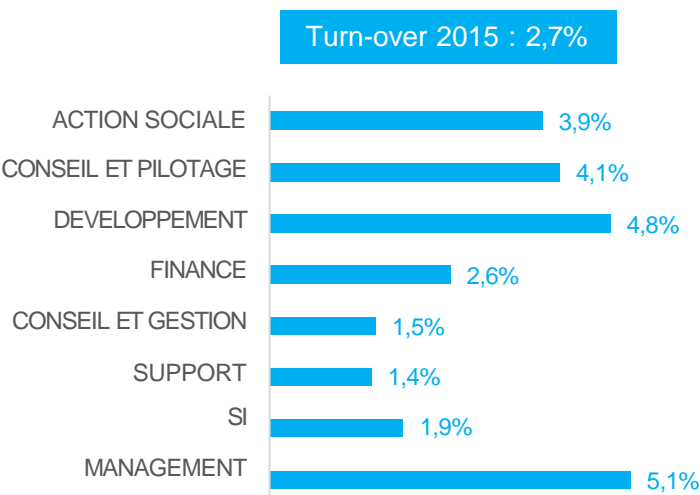
Motifs de départ (CDI) - effectifs



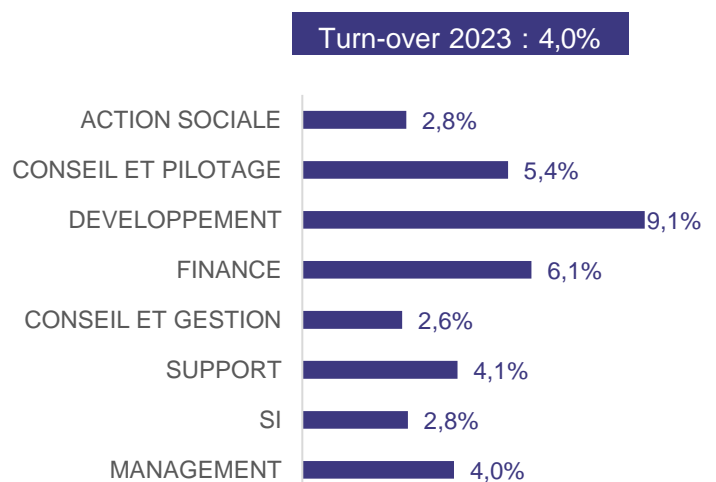
Motifs de départ (CDI) - %



Turn-over 2015 par famille



Turn-over 2023 par famille



METIERS

2024



▼ **OBSERVATOIRE des MÉTIERS**
et des **QUALIFICATIONS**

Retraite complémentaire
et prévoyance

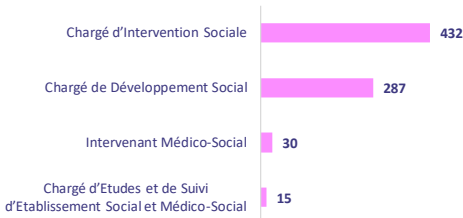
Action Sociale



Finalités

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

Top 5 des métiers par effectif



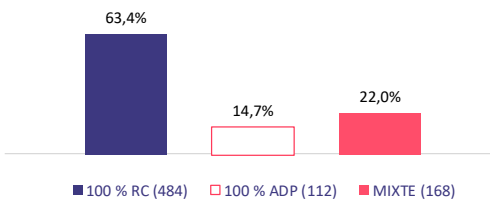
Effectifs de la famille



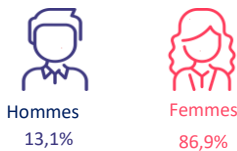
Evolution des effectifs 2015/2023



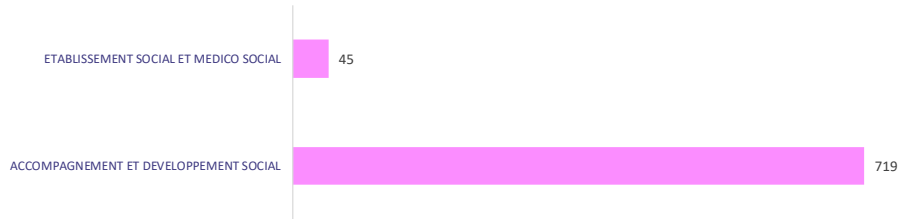
Domaines d'activité



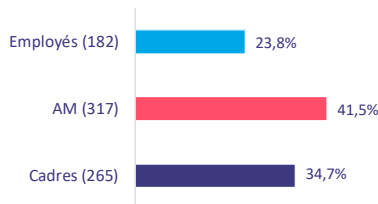
Genre



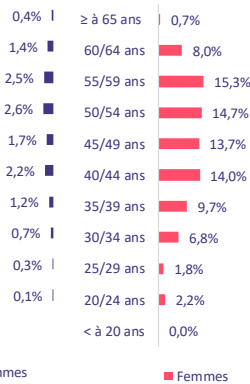
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



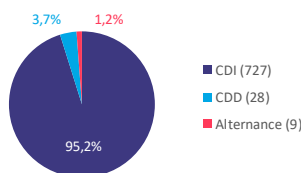
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 47,2 ans | Branche 45,4 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 26 | % Entrées 1,3%

Sorties CDI



Eff. 44 | % Sorties 2,6%

Turn Over

Famille 2,8% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI

37 ans

Âge moyen départ en retraite

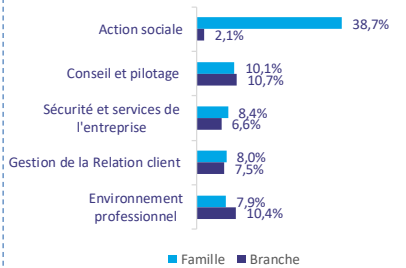
62,1 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	95,3%	19,4
Branche	97,5%	24,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



89% Salariés formés ayant suivi au moins une **formation** en **distanciel**



19 Formations **certifiantes**



48% Heures de **formation** **Branche**

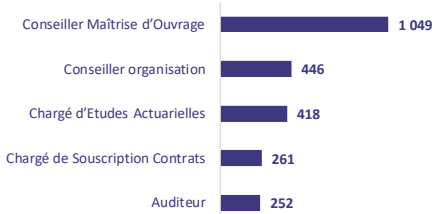
GPS 29% + CFEM 19%



Finalités

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

Top 5 des métiers par effectif



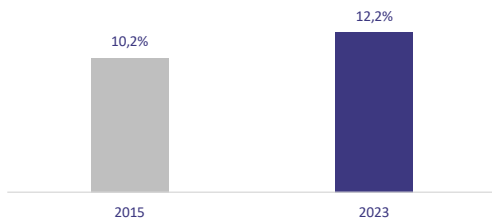
Effectifs de la famille



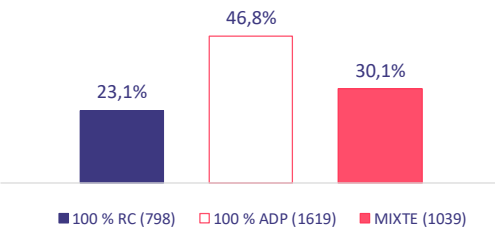
12,2%

3456

Evolution des effectifs 2015/2023



Domaines d'activité



Genre

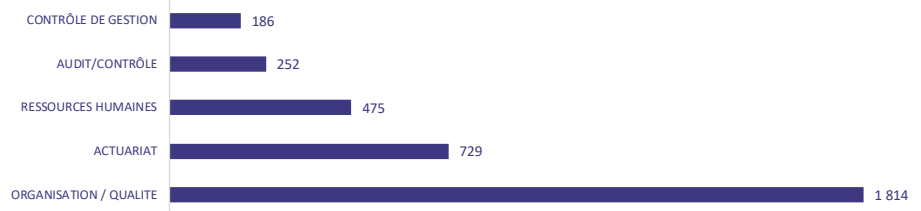


Hommes
35,2%

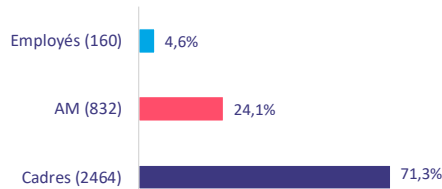


Femmes
64,8%

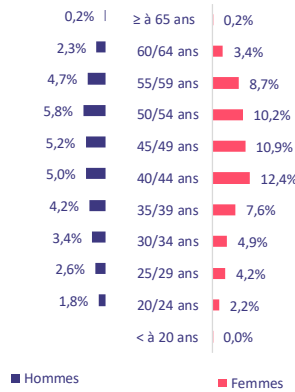
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



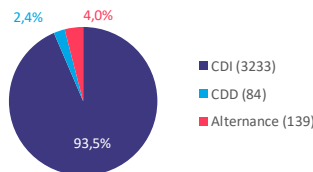
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44,4 ans | Branche 45,4 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 304 | % Entrées 15,7%

Sorties CDI



Eff. 244 | % Sorties 14,3%

Turn Over

Famille 5,5% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 34,9 ans

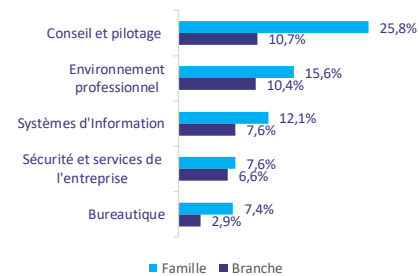
Âge moyen départ en retraite 62,4 ans

Formation professionnelle

Tx d'accès	Durée moy.
Famille 96,8%	18,8
Branche 97,5%	24,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



88% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



129 Formations certifiantes



27% Heures de formation Branche

GPS 22% + CFEM 5%

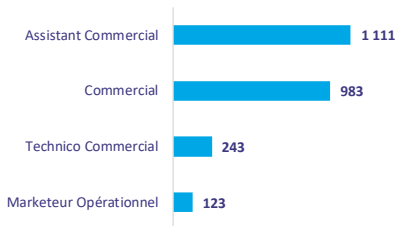
Développement



Finalités

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

Top 5 des métiers par effectif



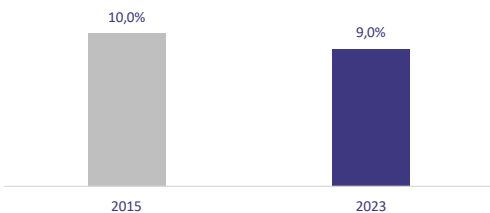
Effectifs de la famille

2546

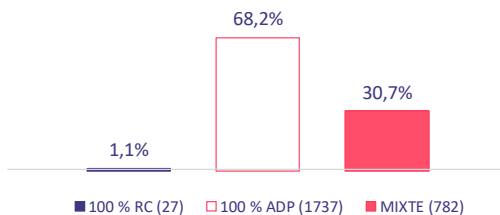


9%

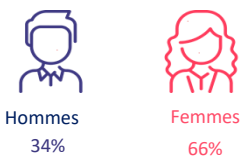
Evolution des effectifs 2015/2023



Domaines d'activité



Genre



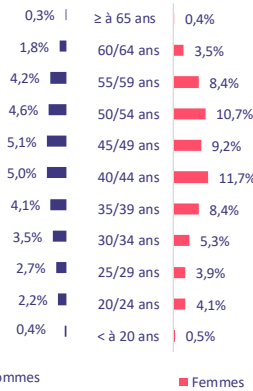
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



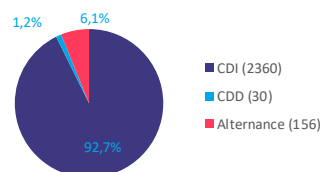
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 43,4 ans | Branche 45,4 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 281 | % Entrées 14,5%

Sorties CDI



Eff. 253 | % Sorties 14,8%

Turn Over

Famille 9,1% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 36,1 ans

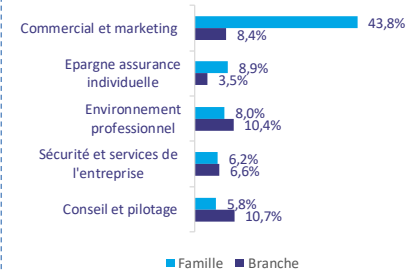
Âge moyen départ en retraite 63,1 ans

Formation professionnelle

Tx d'accès | Durée moy.
Famille 100,0% | 36,1
Branche 97,5% | 24,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



97% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



96 Formations certifiantes



59% Heures de formation Branche

GPS 59% + CFEM 0%

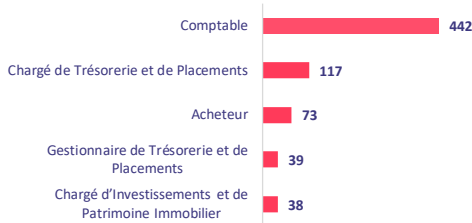
Finance



Finalités

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

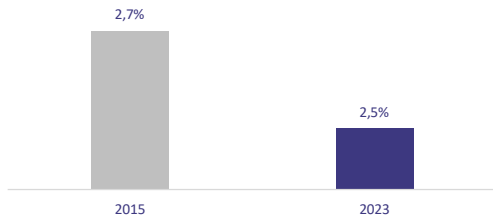
Top 5 des métiers par effectif



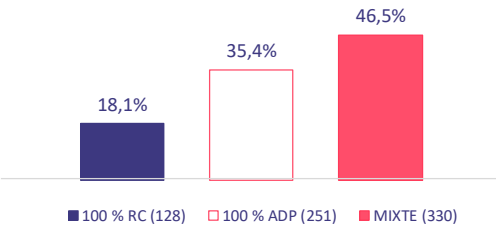
Effectifs de la famille



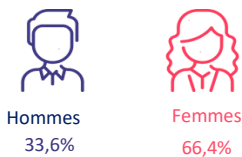
Evolution des effectifs 2015/2023



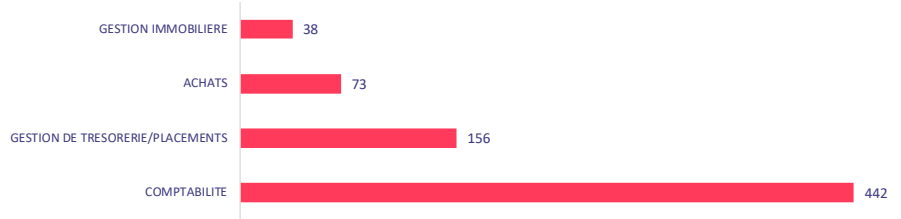
Domaines d'activité



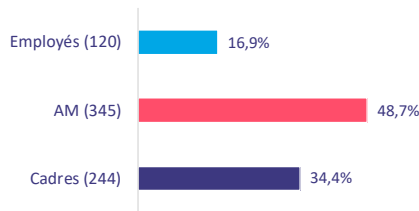
Genre



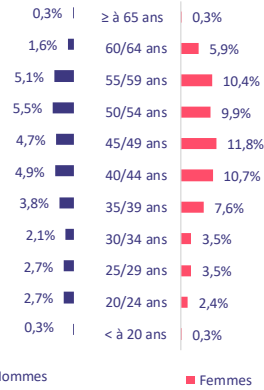
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



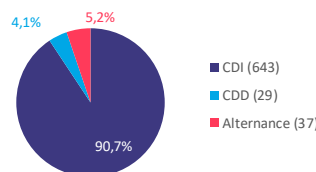
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 45,1 ans | Branche 45,4 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 54 | % Entrées 2,8%

Sorties CDI



Eff. 84 | % Sorties 4,9%

Turn Over

Famille 5,8% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 37,7 ans

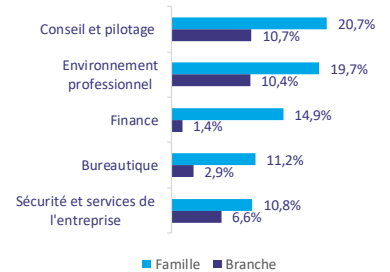
Âge moyen départ en retraite 63,5 ans

Formation professionnelle

Tx d'accès | Durée moy.
Famille 91,5% | 13,8
Branche 97,5% | 24,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



86%

Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



10

Formations certifiantes



25%

Heures de formation Branche

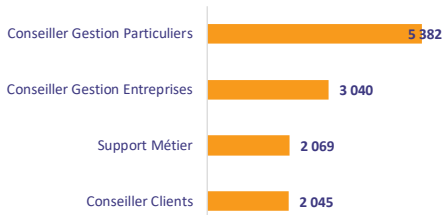
GPS 22% + CFEM 3%



Finalités

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

Top 5 des métiers par effectif



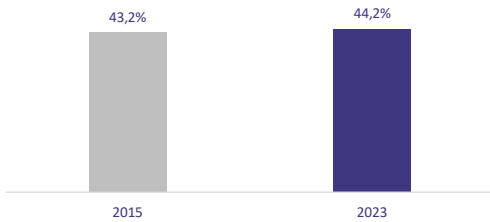
Effectifs de la famille



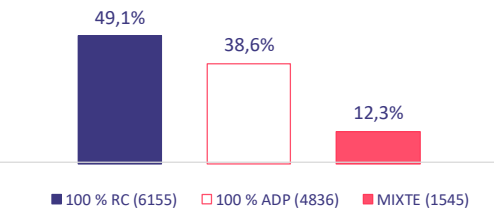
44,2%

12536

Evolution des effectifs 2015/2023



Domaines d'activité



Genre

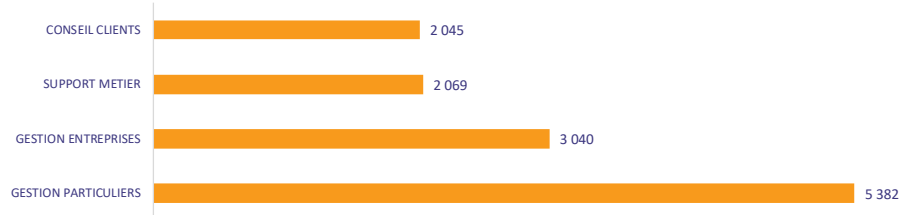


Hommes
18,1%

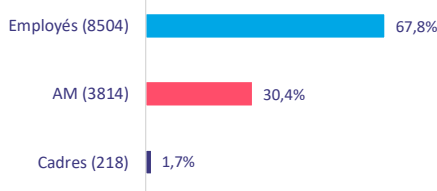


Femmes
81,9%

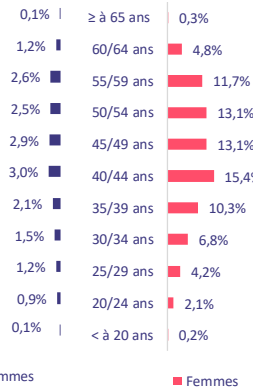
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



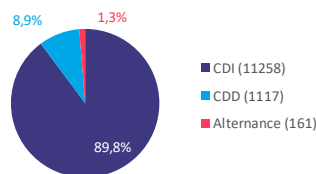
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44,9 ans | Branche 45,4 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 791 | % Entrées 40,8%

Sorties CDI



Eff. 551 | % Sorties 32,2%

Turn Over

Famille 2,7% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 35,7 ans

Âge moyen départ en retraite 62,2 ans

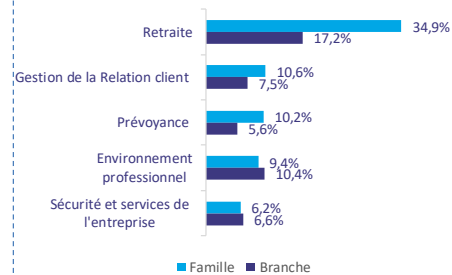
Formation professionnelle

Tx d'accès | Durée moy.

Famille	99,9%	23,8
Branche	97,5%	24,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



93% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



506 Formations certifiantes



75% Heures de formation Branche

GPS 58% + CFEM 17%

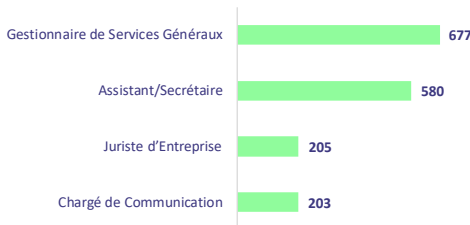
Support



Finalités

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

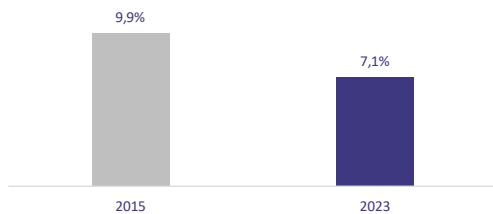
Top 5 des métiers par effectif



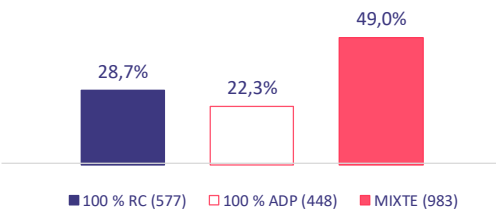
Effectifs de la famille



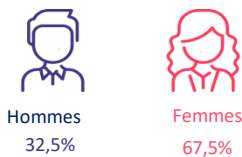
Evolution des effectifs 2015/2023



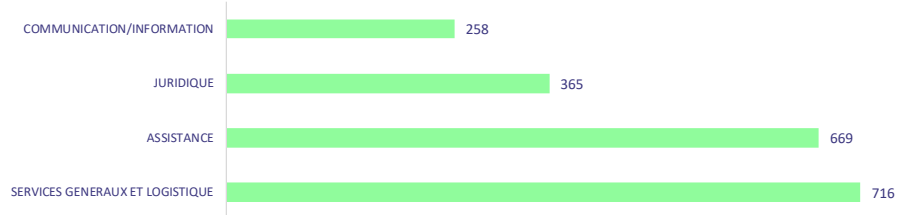
Domaines d'activité



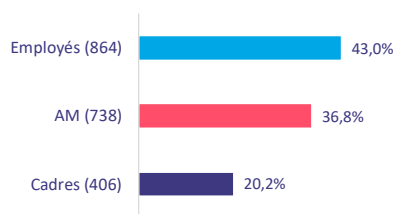
Genre



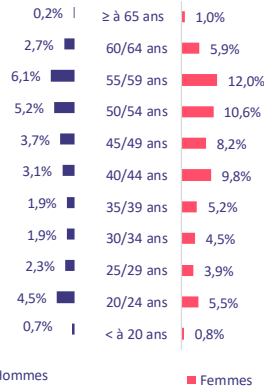
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



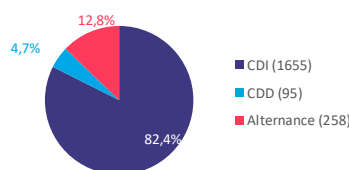
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44,5 ans | Branche 45,4 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 87 | % Entrées 4,5%

Sorties CDI



Eff. 155 | % Sorties 9,1%

Turn Over

Famille 3,9% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 36,5 ans

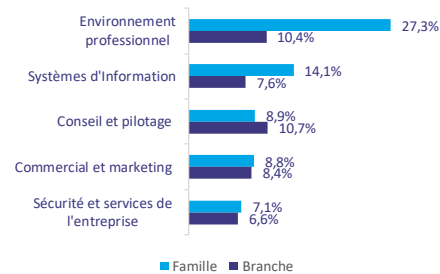
Âge moyen départ en retraite 62,8 ans

Formation professionnelle

Tx d'accès | Durée moy.
Famille 91,7% | 26,8
Branche 97,5% | 24,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



88% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



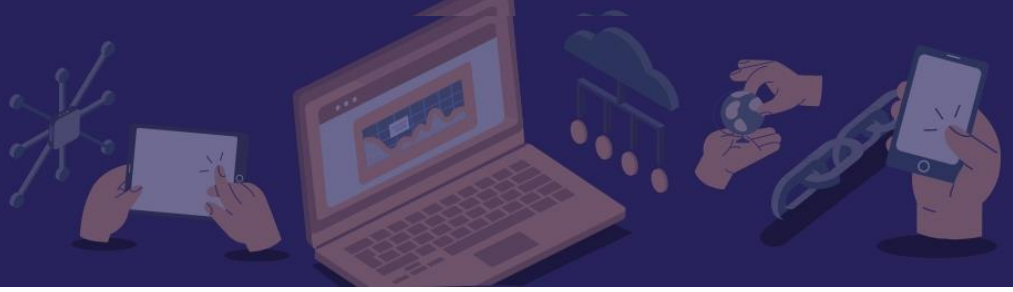
63 Formations certifiantes



16% Heures de formation Branche

GPS 14% | CFEM 2%

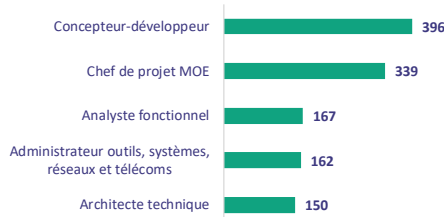
Systèmes d'information



Finalités

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

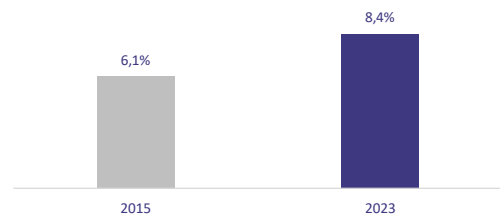
Top 5 des métiers par effectif



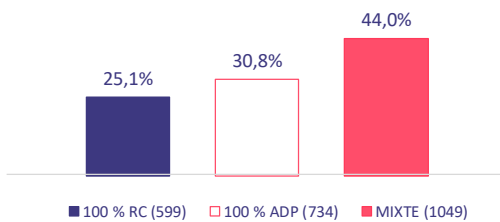
Effectifs de la famille



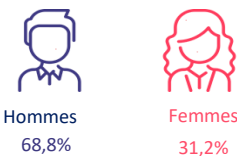
Evolution des effectifs 2015/2023



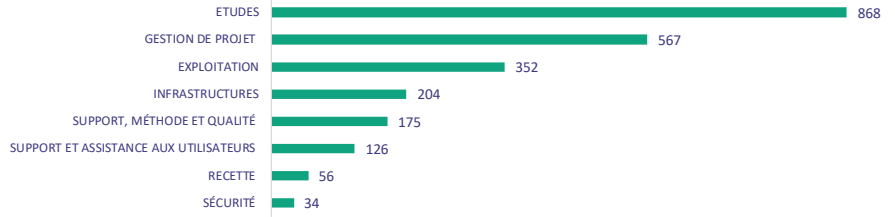
Domaines d'activité



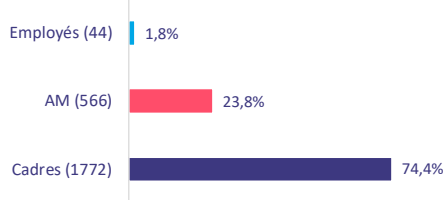
Genre



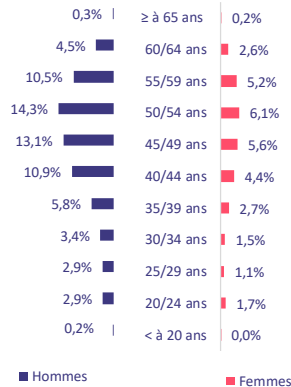
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



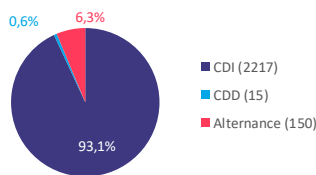
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 46,3 ans | Branche 45,4 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 192 | % Entrées 9,9%

Sorties CDI



Eff. 100 | % Sorties 5,9%

Turn Over

Famille 2,9% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 40,1 ans

Âge moyen départ en retraite 63,1 ans

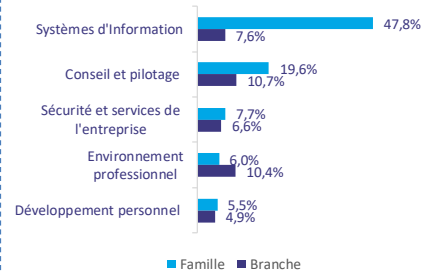
Formation professionnelle

Tx d'accès	Durée moy.
Famille 89,3%	19,6
Branche 97,5%	24,6



Domaine de formation (top 5)

en heures de formation



85% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



164 Formations certifiantes



21% Heures de formation Branche

GPS 14% + CFEM 7%

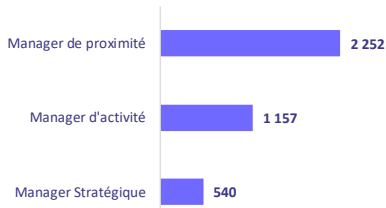
Management



Finalités

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

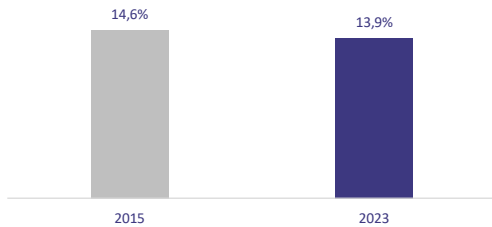
Top 5 des métiers par effectif



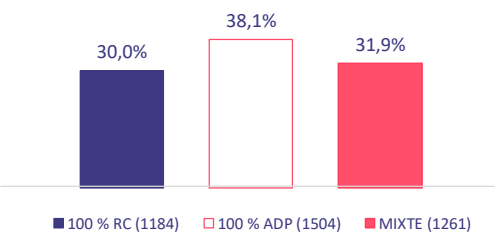
Effectifs de la famille



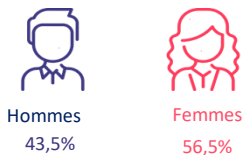
Evolution des effectifs 2015/2023



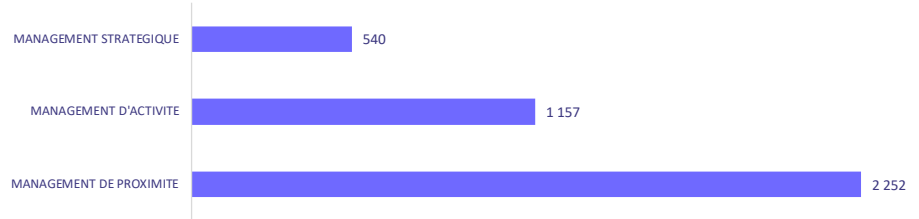
Domaines d'activité



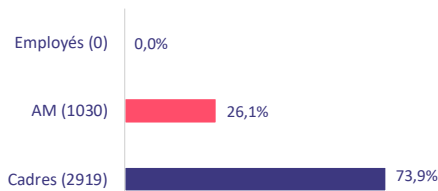
Genre



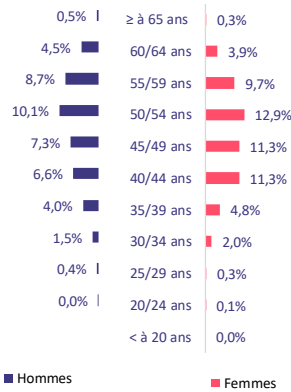
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



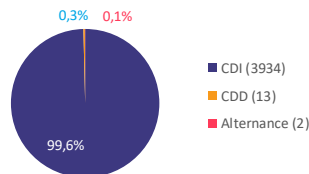
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 49 ans | Branche 45,4 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 197 | % Entrées 10,2%

Sorties CDI



Eff. 271 | % Sorties 15,9%

Turn Over

Famille 4,0% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 42,8 ans

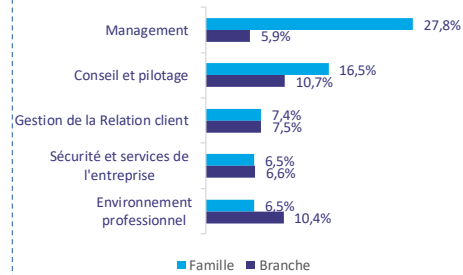
Âge moyen départ en retraite 63,1 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	95,5%	28,6
Branche	97,5%	24,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



88% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



323 Formations certifiantes

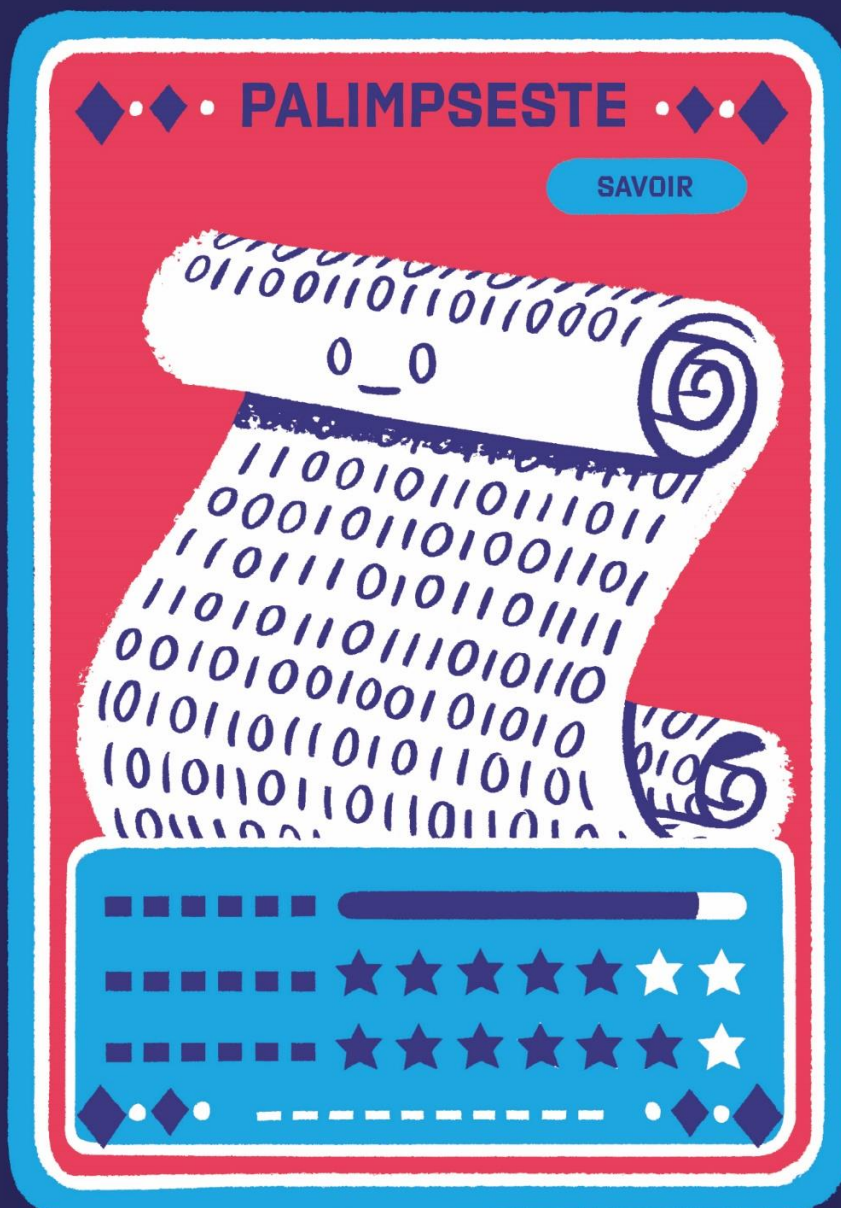


33% Heures de formation Branche

GPS 27% + CFEM 6%

ANNEXES

2024



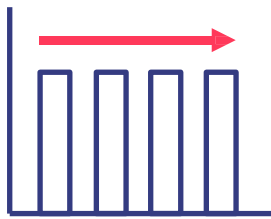
Le **Profil de branche 2024** est la dix-septième édition de l'étude démographique des personnels de la retraite complémentaire et de la prévoyance.

Cette étude a pour finalité de mettre à disposition des partenaires sociaux des éléments d'information et d'analyse utiles à leur réflexion et de permettre à chaque GPS de se situer dans l'ensemble de notre branche professionnelle.

Le Profil de Branche, c'est également une base de données qui permet d'alimenter nos études métiers et qui contribue aux grands projets d'accompagnement des transformations que connaît notre branche professionnelle.

Le Profil de branche est réalisé grâce à un recueil de données au 31/12/2023 fourni par les « structures-employeurs » participant à l'étude. Les données sont collectées, contrôlées et consolidées de février à mai. Les données sont exploitées et les résultats définitifs de l'étude sont mis en forme de juin à septembre.

PANEL REPONDANTS



Constant
de 2015 à 2023

EFFECTIFS 2023

28 370

EFFECTIFS 2015

32 130

CONTRATS 2023

92%

Salariés en CDI

5%

en CDD

3%

en alternance

STRUCTURES EMPLOYEURS

24



11 Groupes paritaires
de protection sociale

4 Caisses d'outre-mer

7 Institutions de
Prévoyance

2 Autres structures

TAUX REPONSE

99,1%

des salariés de
la branche

AG2R La Mondiale

AGIRC-ARRCO

AGRICA

APGIS

APICIL

AUDIENS

B2V

BTPR

CAPSSA

CGRR

CRC

CTIP

IPBP

IPECA

IRCEM

IRCOM

IRP AUTO

KERIALIS

KLESIA

LOURMEL

MALAKOFF HUMANIS

OCIRP

PROBTP

UNIPREVOYANCE

Magalie BLOURD

Morgane QUAGLIA-POZZOLI

Laurène BOURCIER

Anice TARGAOUCHI

Tristan AUGEREAU

Sindy MERRIEN

Nadia HAMDIOUI

Alila DELEM

Robert LEBRUN

Cédric COMBET

Keren GRONDIN

Souad FADILI

Vincent MARZIN

Alexandra AUREL

Maria-Carmen DOS SANTOS

Jeff CRESSON

Fanny BAUDRY

Corinne PLUMELLE

Sandrine GRZELAK

Stéphan CHAZE

Alice BOURGOIN

Syndie PEREIRA-NIETO

Stéphan CHAZE

Adrien VIDAL



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

Statistiques : Nathalie Graciannette

Rédaction : Frédéric Joly

Mise en page : Frédéric Joly

Conception graphique : Alice Des