

PROFIL DE BRANCHE 2025

▼ OBSERVATOIRE des MÉTIERS
et des QUALIFICATIONS

Retraite complémentaire
et prévoyance

CHIFFRES CLES

DONNÉES AU 31/12/2024
TOUS CONTRATS DE TRAVAIL

EFFECTIFS 2024

28 152



-12%
entre 2015
et 2024

FEMINISATION



69%



31%

ÂGE MOYEN

45,6 ans

CATEGORIE PRO

36% Employés ▼

30% AM ▶

34% Cadres ▲

ACTIVITES

37%

63%



Retraite



Assurance

CONTRATS

92%

Salariés en CDI

4%
en CDD

4%
en alternance

MOUVEMENTS

1 899

Entrées CDI



1 994

Sorties CDI



ÂGE DE DEPART A LA RETRAITE

62,8 ans

+ 1,5 an

entre 2015 et 2024

TURN OVER

4,0%

Peut-on se projeter dans un monde incertain ?

Le Profil de branche 2025 marque la dix-huitième édition de notre étude socio-démographique consacrée aux salariés de la branche retraite complémentaire et prévoyance.

Sa vocation reste inchangée : fournir des éléments d'information et d'analyse et permettre à chaque GPS et IP de se situer dans l'ensemble de notre branche professionnelle. Au-delà des chiffres, le Profil de branche constitue un élément pour comprendre les transformations qui redessinent nos métiers et contribuer ainsi à la mise en œuvre d'actions d'accompagnement et d'anticipation.

Mais une question s'impose : **dans un environnement incertain , se projeter à 5 ans a-t-il encore un sens ?**

L'incertitude est en effet devenue la norme : technologies qui évoluent à grande vitesse, mutations démographiques, évolutions réglementaires.... Autant de facteurs qui rendent toute anticipation linéaire illusoire.

Pour autant, renoncer à se projeter n'est pas une option. **Se projeter à 2030, c'est accepter l'incertitude et travailler à partir des tendances fortes qui se dessinent :**

- **Digitalisation et IA** : automatisation des tâches, outils intelligents, montée en compétences numériques et analytiques,
- **Démographie** : vieillissement de la population, baisse de la natalité, fragilisation du financement des systèmes de protection sociale,
- **Normes et conformité** : obligations légales et extra-financières renforcées, complexification des processus, gouvernance sous tension.

Ces transformations imposent le développement de postures telles que **l'agilité, l'adaptabilité et l'anticipation par scénarios.**

Notre rôle collectif est d'accompagner les collaborateurs de nos différents métiers dans cette transition, en décrivant les facteurs d'évolution et leurs impacts sur les compétences, afin de permettre le déploiement d'actions ayant pour objet la sécurisation des parcours professionnels, et en donnant du sens dans un environnement en mutation rapide.

C'est toute l'ambition du Profil de branche 2025, qui traite des données arrêtées au 31/12/2024.

DYNAMIQUE DE BRANCHE 2025



▼ OBSERVATOIRE des MÉTIERS
et des QUALIFICATIONS

Retraite complémentaire
et prévoyance

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE



1er janvier : Cumul emploi-retraite : génération de nouveaux droits. Impact réglementaire direct pour le Régime et ses caisses.



17 juin : conférence Agirc-Arrco dédiée à la retraite progressive et au cumul, afin de diffuser les nouvelles règles 2024 auprès des assurés

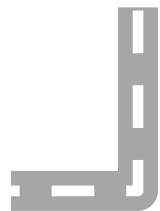
Juin : Rapport annuel du COR. Le système de retraite, excédentaire en 2023, repasse en déficit dès 2024. Selon le COR, à long terme, le déficit pourrait atteindre 0,8% du PIB d'ici 2070, malgré une légère baisse des dépenses.



Juin : Bilan à mi-parcours du COM 2023-2026 : optimisation des rectifications de carrière, accélération des mises en paiement définitives. Disponibilité du SI - RC à 99,8% et des progrès de traitement (NPS élevé, réduction des délais). Rapport d'activité Agirc-Arrco



15 octobre : Décision de revalorisation 2024. Les partenaires sociaux actent +1,6% au 1er novembre 2024. la valeur de service du point passe à 1,4386€. Décision économique/financière centrale pour 14M de retraités.



15 novembre : nouvelle convention Unedic.

Signature et publication de la convention d'assurance chômage 2024 intégrant le financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire.



L'action sociale dans les territoires

Près de 1 700 actions collectives ont été organisées en 2024 par les équipes de l'action sociale territoriale (prévention, aide aux aidants) pour un public de 86000 personnes.



ASSURANCE DE PERSONNES



1^{er} janvier : un nouveau titulaire de **PER** doit avoir au moins 18 ans. Point d'étape au T1 2024 : 10,4 millions de titulaires et 108,8 Md€ d'encours. Dynamique confirmée de l'**épargne retraite**, y compris PER individuel.

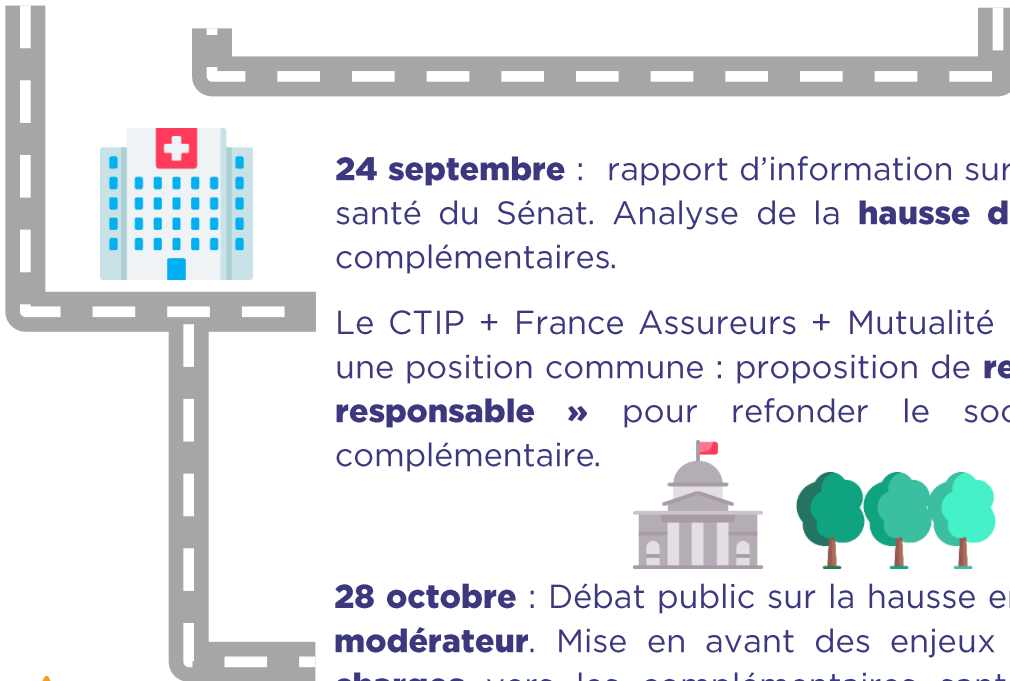


9 septembre :

Recommandations du CTIP sur les **rémunérations d'intermédiaires**



6 août : activation d'**aides d'urgence** (salariés & retraités) après les épisodes climatiques.



24 septembre : rapport d'information sur la complémentaire santé du Sénat. Analyse de la **hausse des tarifs** 2024 des complémentaires.

Le CTIP + France Assureurs + Mutualité Française prennent une position commune : proposition de **refonte du « contrat responsable »** pour refonder le socle de protection complémentaire.



28 octobre : Débat public sur la hausse envisagée du **ticket modérateur**. Mise en avant des enjeux d'un **transfert de charges** vers les complémentaires santé et des impacts potentiels sur cotisations 2025.



Bilan 2024 :

Redressement des contrats collectifs santé : cotisations +4,1% (7,8 Md€), prestations +1,3% (6,8 Md€), amélioration du ratio combiné et réduction du déficit technique santé.

Action sociale en hausse : 158 M€ d'action sociale (+17% vs 2023) : aides à la prise en charge de cotisations santé, prévention, adaptation de logements...

Assurance retraite / PER : progression des cotisations (+8,2%) et poids croissant dans l'assurance retraite (données consolidées 2024 publiées en 2025).

Évolutions 2024 et impacts sur les métiers

L'année 2024 a constitué une étape supplémentaire pour la Branche Retraite complémentaire et Prévoyance.

Entre réformes réglementaires, ajustements économiques, innovations technologiques et nouvelles exigences sociétales, elle a influé sur les conditions d'exercice et les trajectoires de compétences des métiers.

Ces transformations concernent l'ensemble des familles professionnelles mais selon des intensités et des dynamiques différentes.

Conseil et Gestion :

L'entrée en vigueur, du cumul emploi-retraite, producteur de nouveaux droits a entraîné une augmentation de la complexité réglementaire et des recalculs de droits. Les métiers de la liquidation, du pilotage et de la gestion ont dû intégrer des règles nouvelles, parfois croisées avec celles de l'Assurance chômage (nouvelle convention Unedic). Le renforcement du système d'information retraite a en parallèle accéléré l'automatisation des opérations courantes.

Tendance RH : évolution du métier vers plus de contrôle et de supervision, montée en expertise réglementaire et analytique

Relation client :

Les campagnes de communication sur la retraite progressive et les actions d'information menées par les GPS ont eu un impact sur la relation client. Les conseillers ont été confrontés à une demande accrue

d'explication et de pédagogie, notamment autour des cumuls d'activités et des transitions de fin de carrière.

Tendance RH : intensification de la relation client omnicanale, montée en compétence sur les sujets retraite-emploi, développement des postures de conseil et d'accompagnement personnalisé



Conseil et Pilotage :

La revalorisation du point Agirc-Arrco, le redressement technique des contrats santé et la préparation des exigences ESG/CSRD ont mobilisé les métiers de l'actuariat et du pilotage technique.

Ils ont dû combiner exigence de soutenabilité financière et intégration de critères extra-financiers.

Tendance RH : renforcement de la technicité, tension sur les profils experts, rapprochement entre actuariat, data science et reporting extra-financier.

Évolutions 2024 et impacts sur les métiers

La publication de recommandations sur la rémunération des intermédiaires, ainsi que la préparation des rapports CSRD, ont accru la charge des directions juridiques et conformité.

Les métiers intègrent progressivement la logique de pilotage éthique et durable, (transparence et reporting extra-financier).

Développement :

Les hausses de cotisations et la vigilance sur les équilibres techniques ont renforcé la nécessité d'un pilotage fin des portefeuilles collectifs.

Les métiers de la conception d'offre, du marketing et du commercial doivent désormais intégrer les logiques de responsabilité sociale et de transparence des garanties.

Les nouvelles offres santé/prévoyance (aidants, indépendants, post-hospitalisation, coaching santé) nécessitent pour les commerciaux de se former aux nouvelles garanties et d'adapter leur discours à des publics spécifiques (aidants, seniors, TNS)

Tendance RH : articulation plus étroite entre technique, marketing et conformité.



Systemes d'information :

L'année 2024 a confirmé le rôle central des SI dans la performance collective. Les évolutions (digitalisation des offres, intégration de l'IA, nouveaux services de prévention et plateformes clients) font évoluer les métiers. Les équipes IT sont de plus en plus sollicitées pour :

- Développer des outils métiers (plateformes de suivi santé/prévoyance, simulateurs de garanties).
- Intégrer l'intelligence artificielle dans les processus.
- Renforcer la cybersécurité, notamment autour des données sensibles.

Tendance RH : besoin de compétences en IA. Recherche de profils transverses mêlant technique, réglementation et pilotage.

Action Sociale :

Les intempéries du premier semestre 2024 et la mobilisation rapide des fonds d'urgence des GPS ont rappelé la vocation solidaire de la branche.



Évolutions 2024 et impacts sur les métiers

Parallèlement, les dépenses d'action sociale des institutions de prévoyance ont progressé de +17%, avec un renforcement des actions de prévention santé, d'aide aux aidants et d'accompagnement du vieillissement.

Côté retraite, l'Action Sociale se déploie dans les territoires au travers d'actions collectives sur les thèmes de la prévention et de l'aide aux aidants

Tendance RH : diversification des missions, élargissement du public accompagné, montée en professionnalisation des chargés de développement AS

Management :

Les transformations du secteur modifient nos organisations et renforcent le rôle des managers. Ils doivent désormais :

- Piloter des équipes hybrides (présentiel / distanciel ou en mode projet).
- Accompagner la montée en compétences sur des sujets réglementaires et techniques (acculturer à l'IA...).
- Favoriser la transversalité entre métiers (conformité, commerciaux, gestion, IT, marketing) pour répondre aux nouvelles attentes clients.

Tendance RH : Les managers évoluent vers un rôle de facilitateur, centré sur l'accompagnement individuel, la gestion du changement et la production de sens dans un environnement incertain et en mutation rapide.



Finance :

Les fonctions comptables et financières doivent renforcer la maîtrise réglementaire (Solvabilité II, contrôle ACPR, reporting ESG), accélérer la digitalisation des processus (automatisation comptable, outils de BI, dématérialisation) et piloter la performance dans un contexte d'efficacité et de recherche de rentabilité.

Tendance RH : Montée en puissance des profils hybrides : finance + data + réglementation.

Et les RH dans tout ça ?

Les RH sont au cœur de la transformation, avec des enjeux majeurs qui impliquent : accompagnement du changement, recrutements de profils hybrides, renforcement de la marque employeur, plans de développement des compétences orientés digital, data et compétences comportementales et gestion des risques sociaux (santé mentale, QVT).

Trois tendances à suivre dans un secteur en mutation

#1 L'assurance de personnes, le moteur de la branche

La prépondérance de l'assurance de personnes (ADP) se confirme. En 2024, elle mobilise 63% des équivalents temps plein (ETP) de la branche, contre 37% pour la retraite complémentaire. Cette évolution est significative : en 2015, la retraite complémentaire représentait 49% des ETP.

Cette dynamique s'explique par plusieurs facteurs :

- Développement de l'épargne et des marges associées.
- Montée en puissance des fonctions de pilotage (actuariat, contrôle de gestion, finance, conformité) pour répondre aux exigences de solvabilité et aux évolutions

63% des ETP sont en assurance de personnes

Focus sur les métiers commerciaux : une force stratégique

Les métiers commerciaux sont au cœur du développement des groupes paritaires de protection sociale, en pilotant la conquête et la fidélisation des clients. Leur rôle se renforce avec une spécialisation accrue et une segmentation des forces de vente selon le type de risque couvert et la typologie des clients.

La spécialisation des commerciaux s'affirme comme une tendance forte. Elle s'organise selon deux axes principaux : le **risque couvert** (santé, prévoyance, épargne) et la **typologie des clients** (individus, TPE, PME, grands comptes).

Pour les clients individuels et les TPE, l'offre, tout en restant standard, nécessite un rôle de conseil sur les options modulaires telles que le dentaire, l'optique ou la médecine douce.

Pour les PME et les grands comptes, la maîtrise technique des produits alliée à une connaissance fine du secteur est indispensable. Sur ce marché saturé, l'enjeu est moins la conquête que le rééquipement, ce qui exige une expertise approfondie et une approche personnalisée.

Diversification des risques et nouvelles opportunités

Face au risque de réappropriation des complémentaires santé par la Sécurité sociale, les assureurs diversifient leurs offres. Les lois PACTE et sur le **partage de la valeur** ont favorisé le développement de produits d'épargne collective (épargne salariale, retraite, assurance vie).

Cette diversification implique une adaptation des compétences commerciales.

Pour les segments individuels et TPE, il s'agit de renforcer les connaissances sur l'ensemble des produits et services, afin de proposer des solutions globales.

Trois tendances à suivre dans un secteur en mutation

Pour les PME et grands comptes, la spécialisation devient incontournable, avec un recours accru à des experts pour concevoir des offres complexes et sur mesure.

Les métiers commerciaux font face à des enjeux de rentabilité renforcée. Autrefois, il était possible de vendre à bas coût et de redresser les contrats par la suite grâce à des ajustements tarifaires. Cette logique appartient désormais au passé.

Plusieurs facteurs ont profondément modifié le modèle économique :

La résiliation infra-annuelle, instaurée en 2019, accroît la volatilité des clients et impose une vigilance accrue sur la qualité des affaires.

La hausse des tarifs, liée à l'inflation et à la dérive des frais de santé, s'accompagne d'une moindre prise en charge par le régime général, ce qui renforce la sensibilité des clients au prix et à la valeur ajoutée des services.

Ces évolutions imposent aux acteurs de l'assurance de personnes une stratégie commerciale orientée vers la rentabilité immédiate, la fidélisation et la différenciation par le conseil et les services.

L'assurance de personnes s'impose comme le moteur de la branche, portée par la diversification des offres, la spécialisation des forces commerciales et une logique de rentabilité renforcée. Dans un marché en mutation rapide, la capacité à conjuguer expertise technique, conseil et adaptation aux nouvelles attentes sera déterminante pour rester compétitif.

+66% de salariés en alternance entre 2015 et 2024

#2 Alternance, un engagement sociétal sous tension

Au 31 décembre 2024, les entreprises de la branche comptaient 1 037 alternants, soit 4% des effectifs. L'âge moyen est de 23,2 ans, et 58% préparent des diplômes de niveau 6 et 7 (Bac+3 et plus).

L'alternance constitue un vivier pour attirer des compétences qualifiées, notamment dans les métiers de l'assurance de personnes, qui concentrent 44% des alternants contre 24% pour la retraite complémentaire.

Les profils sont variés : outre les assistants administratifs et les secrétaires (29%), les fonctions commerciales (12%), l'informatique (technicien support utilisateur, Concepteur-développeur et PMO - 12%), support métier (6%), communication (5%) et MOA (5%). Cette diversité illustre l'importance de l'alternance pour préparer les métiers de demain.

Cependant, la réforme du financement des contrats d'apprentissage, annoncée en avril 2025 et appliquée depuis le 1er juillet 2025, impose aux employeurs une participation obligatoire de 750€ pour chaque contrat visant une formation à partir de Bac+3.

Trois tendances à suivre dans un secteur en mutation

Cette mesure risque de freiner le développement de l'alternance dans un secteur où les besoins en compétences sont élevés.

Enfin, le suivi des parcours montre des trajectoires contrastées : sur 923 alternants présents en 2023, 39% sont restés en alternance, 9% ont été recrutés en CDI ou CDD, et 52% ont quitté l'entreprise. Certains poursuivent leurs études, d'autres diversifient leurs expériences professionnelles.

#3 Le télétravail s'installe, mais pas partout

En France, selon l'INSEE, le télétravail concerne désormais plus d'un salarié du secteur privé sur cinq. La généralisation des accords d'entreprise, accélérée par la crise sanitaire, a ancré cette pratique dans un rythme hybride, souvent autour de deux jours par semaine en distanciel. Cette tendance est particulièrement marquée chez les cadres, dont les activités se prêtent davantage au travail à domicile, notamment dans les secteurs financiers, de l'information et de la communication.

Dans la branche de la retraite complémentaire et de la prévoyance, 82% des salariés ont accès au télétravail en 2024, avec une progression notable du nombre de jours télétravaillés : 88,3 jours par an en moyenne, contre 73,3 jours en 2021. Plus de la moitié des télétravailleurs (52%) travaillent entre 50 et 99 jours par an, et 27% entre 100 et 149 jours.

82% Part des salariés ayant salariés ont accès au télétravail

Cependant, cette évolution ne concerne pas tous les métiers de la même manière. Les gestionnaires administratifs (23%), les commerciaux (36%), les chargés de développement social (38%), les techniciens postes de travail (33%) et les gestionnaires de services généraux (42%) figurent parmi ceux qui télétravaillent le moins. Ces métiers maintiennent une forte présence sur site en raison de la nature même de leurs missions.

Les gestionnaires administratifs traitent des flux physiques ou des dossiers nécessitant une coordination immédiate, ce qui limite la possibilité de travailler à distance.

Les commerciaux et chargés de développement social doivent maintenir une proximité relationnelle avec les clients et les partenaires, essentielle pour la fidélisation et la négociation.

De leur côté, les techniciens « poste de travail » et les gestionnaires de services généraux assurent des fonctions de support technique et logistique, indispensables à la continuité des opérations, et qui requièrent une présence physique.

Dans ces métiers, la présence sur site reste un facteur clé de performance et de qualité de service. Si des marges de télétravail existent, elles demeurent limitées par la nature opérationnelle et relationnelle des missions.

Se projeter à 2030 : entre tendances fortes et incertitudes

L'horizon 2030 s'annonce marqué par des transformations profondes : accélération du digital et de l'intelligence artificielle, évolution démographique avec le vieillissement des actifs et la baisse des cotisants, et renforcement des normes et réglementations dans un contexte de pression sur la soutenabilité des systèmes.

Ces facteurs dessinent des scénarios de transformation pour les métiers, les organisations et les compétences.

Cependant, cette projection doit être abordée avec prudence : la vitesse d'évolution des technologies, l'émergence de nouveaux usages et les incertitudes économiques rendent difficile toute anticipation linéaire.

Les groupes paritaires de protection sociale devront conjuguer agilité et capacité d'adaptation pour naviguer dans un environnement où les certitudes d'aujourd'hui peuvent être remises en cause demain.

IA et digitalisation : une transformation profonde des métiers

La digitalisation et l'intégration progressive de l'intelligence artificielle transforment en profondeur les métiers de la branche retraite complémentaire et prévoyance.

Cette évolution repose sur deux dynamiques majeures :

- automatisation des tâches répétitives et chronophages, permettant des gains de productivité et une réallocation du temps vers des activités à plus forte valeur ajoutée.

- développement d'outils intelligents (IA intégrée aux applications métier, assistants conversationnels, analyse prédictive) qui modifient les processus, les compétences requises et la relation client.

Ces technologies ne se limitent pas à un rôle technique : elles redéfinissent les priorités, renforcent la dimension stratégique des métiers et imposent une montée en compétences numériques, analytiques et relationnelles.

Impacts pour la branche :

- **Court terme** : automatisation partielle des processus, réduction des flux papier, déploiement hétérogène des outils IA, nécessitant des actions d'accompagnement et de formation.
- **Moyen terme (2026-2030)** : mise en œuvre des dernières solutions digitales et IA, entraînant une baisse des tâches simples, une complexification des cas à traiter et une évolution des rôles vers le conseil, l'analyse et la personnalisation des services.
- **Enjeux RH** : maintien de l'engagement des collaborateurs, prévention des risques de surcharge cognitive liés à la concentration sur les dossiers complexes, et développement / renforcement des compétences numériques, ainsi que de l'esprit critique.



En savoir plus sur l'IA ?



Se projeter à 2030 : entre tendances fortes et incertitudes

Démographie : la double lame qui redessine le marché du travail

La France connaît une transformation démographique majeure : la part des personnes âgées de plus de 65 ans atteint 22% en 2025, tandis que le taux de fécondité est passé de 2,03 enfants par femme en 2010 à 1,62 en 2024.

Cette double évolution (vieillesse accélérée et recul de la natalité) va impacter profondément le système de retraite et le marché du travail.

Elle se traduit à la fois par une augmentation des départs à la retraite et du nombre de retraités, alors que le renouvellement des générations et la base des cotisants s'affaiblissent.

Impacts pour la branche :

Externe : hausse des flux de demandes de retraite, complexité accrue des dossiers, et nécessité d'adapter les capacités de traitement face à des volumes fluctuants. À long terme, la baisse des actifs cotisants fragilise le financement du système.

Pour l'assurance de personnes : augmentation du nombre de dossiers en santé et prévoyance, diversification des offres (dépendance, prévention), et pression réglementaire renforcée (100 % santé, portabilité).

Interne : vieillissement des effectifs (23% des salariés ont 55 ans et plus), départs massifs prévus d'ici 2030 (15% des effectifs), et faible renouvellement des compétences.

La baisse des recrutements jeunes (âge moyen en CDI : 37,3 ans) accentue le risque de pénurie et de déséquilibre intergénérationnel.

Ces effets démographiques illustrent 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.



En savoir plus sur les seniors dans la branche ?



Se projeter à 2030 : entre tendances fortes et incertitudes

Normes et conformité : une pression qui s'intensifie

La pression réglementaire s'intensifie portée par des évolutions majeures : directives européennes (CSRD, Transparence salariale, IA Act), normes ISO, RGPD, NIS2, et exigences accrues en matière de lutte contre la fraude et de protection des données.

Ces transformations traduisent un double dynamique :

- renforcement des obligations légales et extra-financières (reporting social, environnemental, transparence salariale),
- complexification des processus internes, nécessitant une expertise juridique et technique pour garantir la conformité, la traçabilité et la sécurité des opérations.

Cette tendance ne se limite pas à un enjeu réglementaire : elle redéfinit les pratiques, les compétences et les responsabilités, plaçant la conformité au cœur de la performance et de la gouvernance.

Impacts pour la branche :

- **Court terme** : mise en conformité avec les nouvelles directives (CSRD, RGPD), intégration des critères ESG dans les indicateurs, et adaptation des processus internes.
- **Moyen terme (2026-2030)** : généralisation des systèmes de management de la qualité (ISO), montée en puissance des audits internes, et rôle accru des fonctions support dans la sécurisation des activités.

- **Enjeux transverses** : développement des compétences en veille réglementaire, analyse juridique, reporting extra-financier, et accompagnement du changement.



Zoom sur la Directive sur la **transparence des salaires**



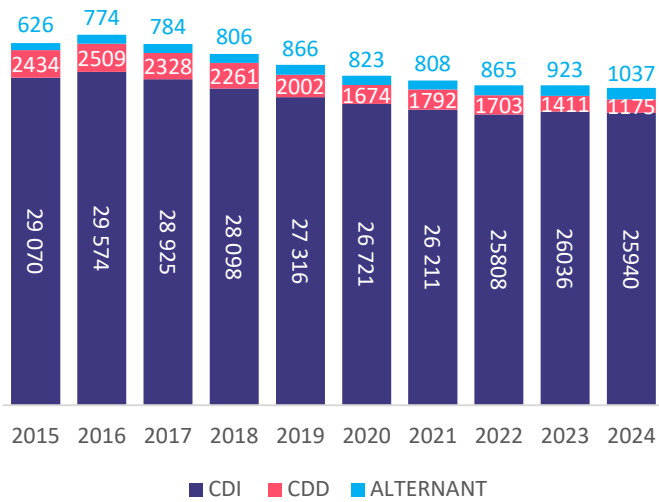
Zoom sur la **CSRD**



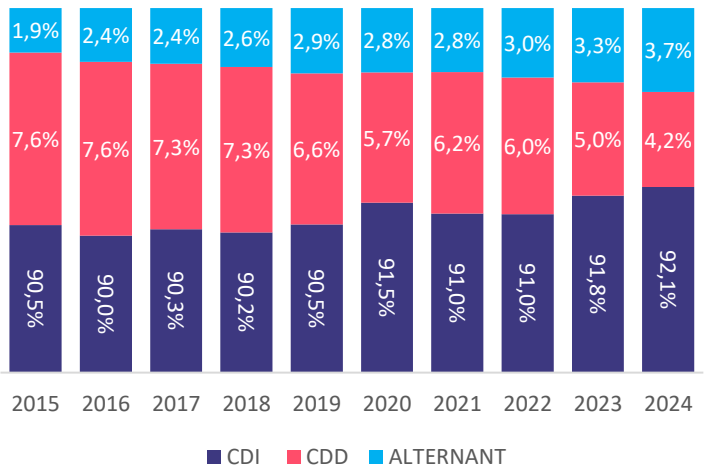
BIG DATA 2025



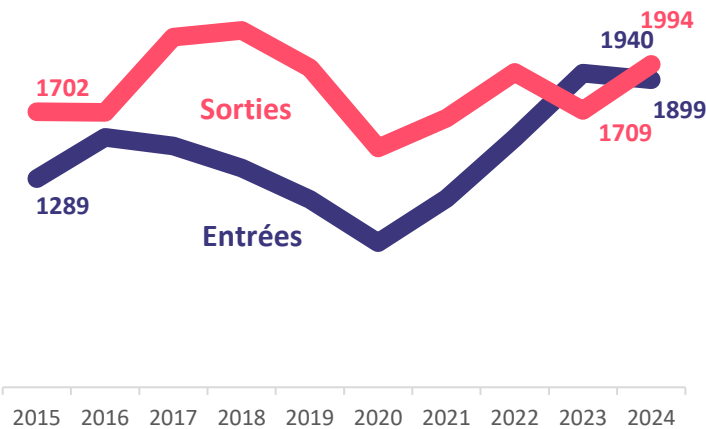
Effectifs 2015-2024



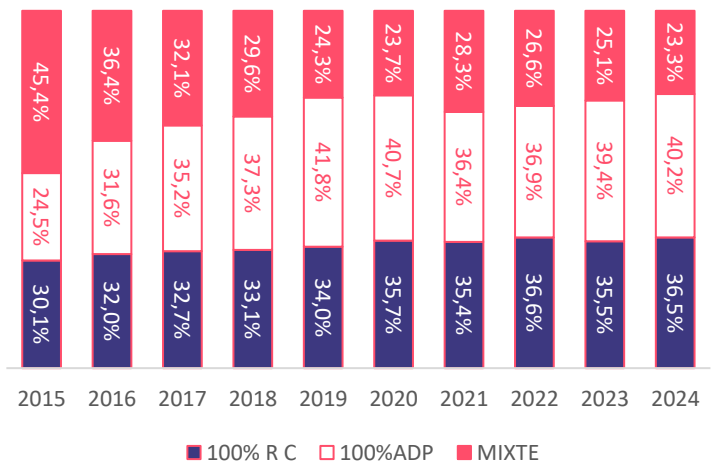
Contrats



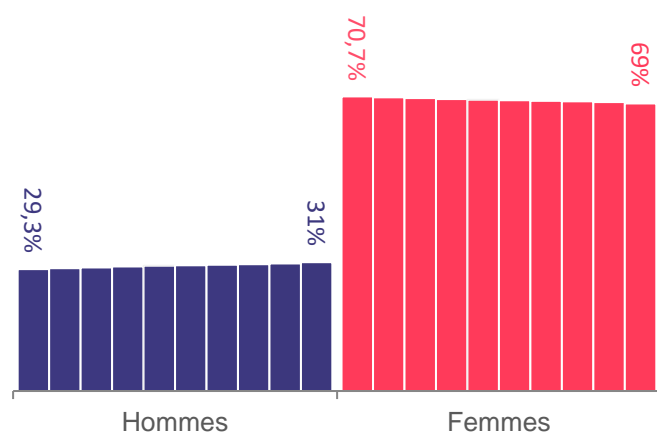
Entrées et Sorties (CDI)



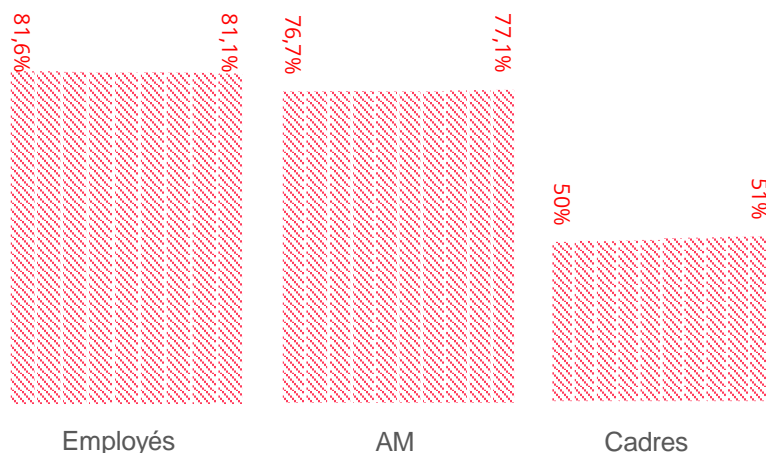
Effectifs par domaines d'activité (CDI)*



Genre (CDI)

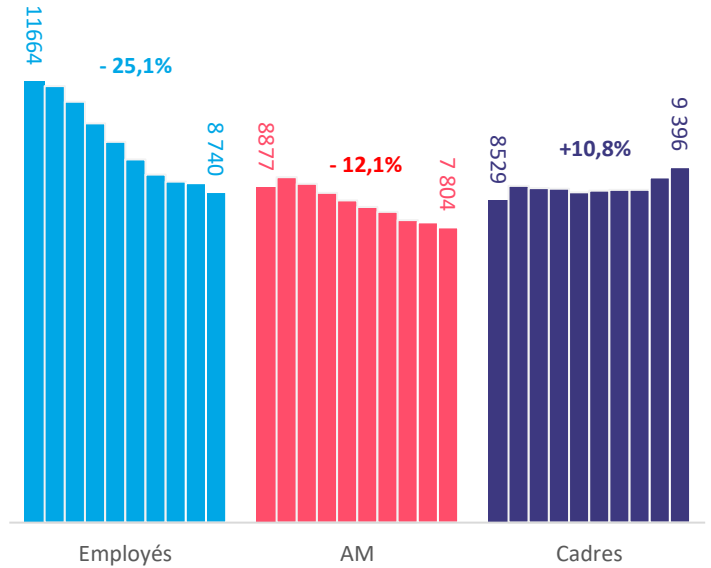
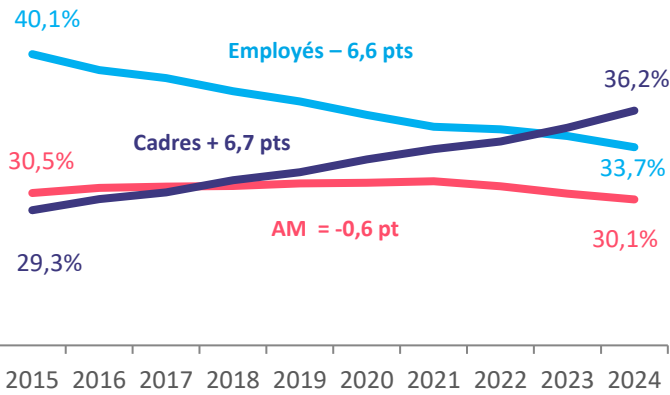


Féminisation par Cat. Pro. (CDI)

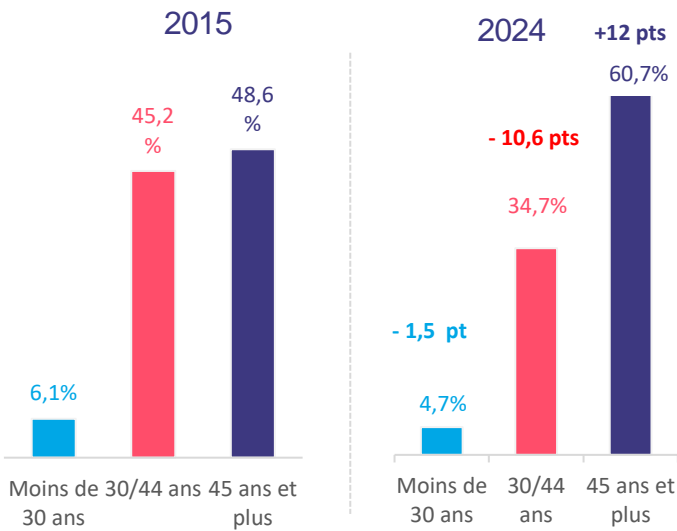


* Données en effectifs à ne pas confondre avec les ETP

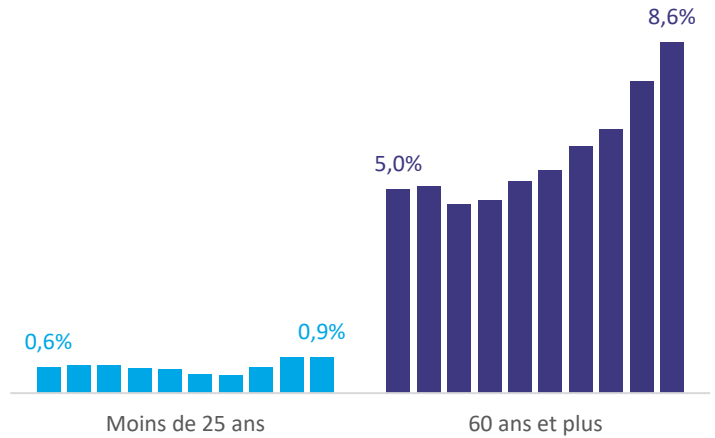
Catégories professionnelles (CDI)



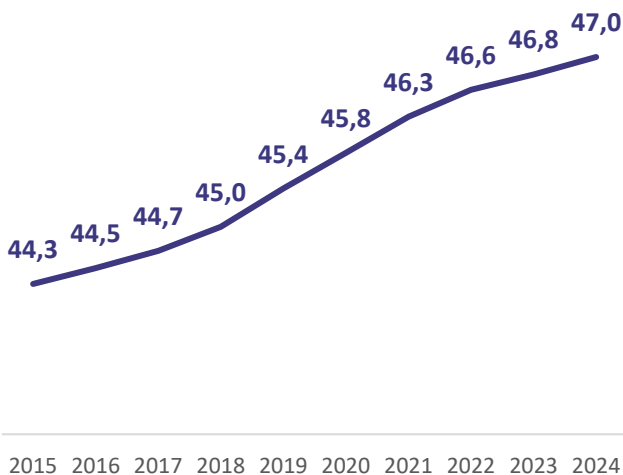
Classes d'âge (CDI)



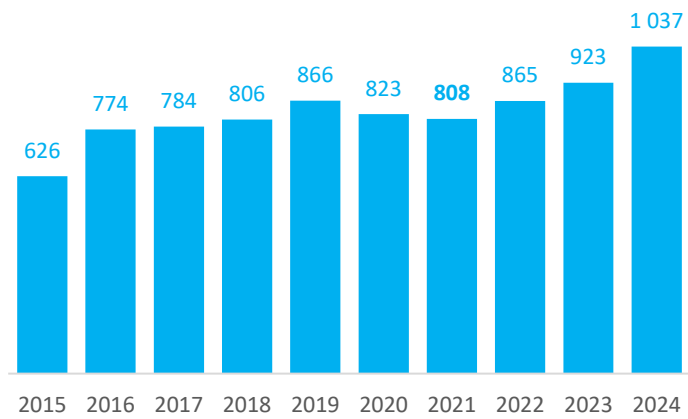
Focus : < 25 ans et 60 ans et plus



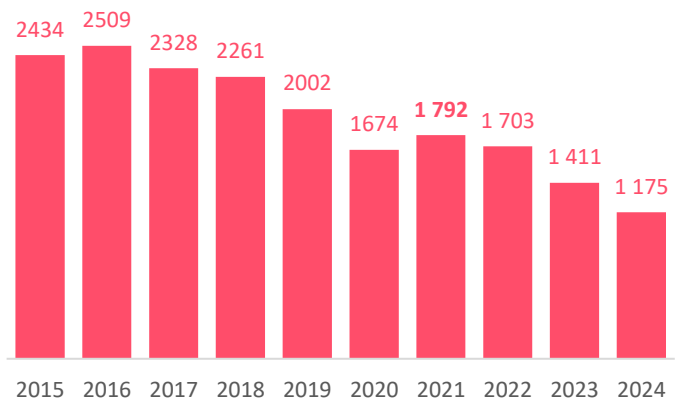
Âge moyen CDI



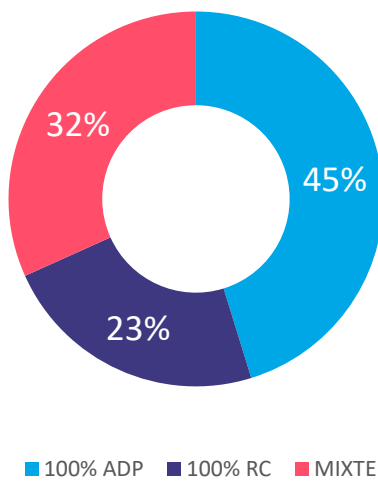
Alternance 2015-2024



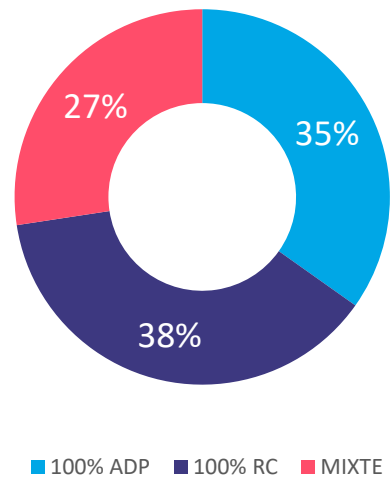
CDD 2015-2024



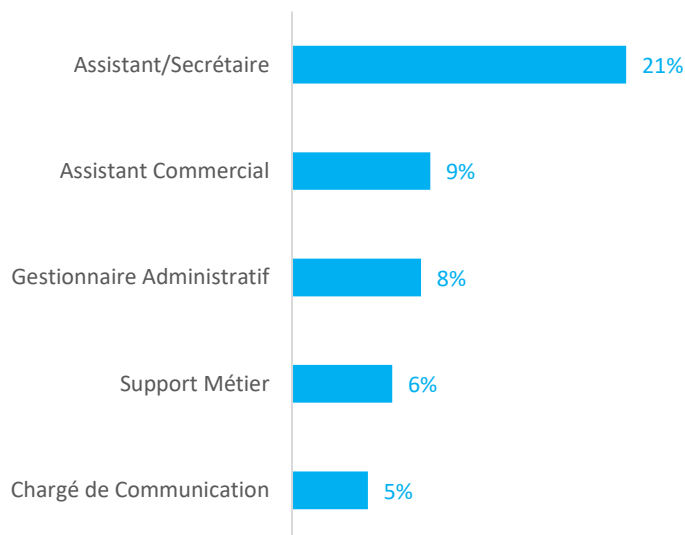
ALT : Domaines d'activité



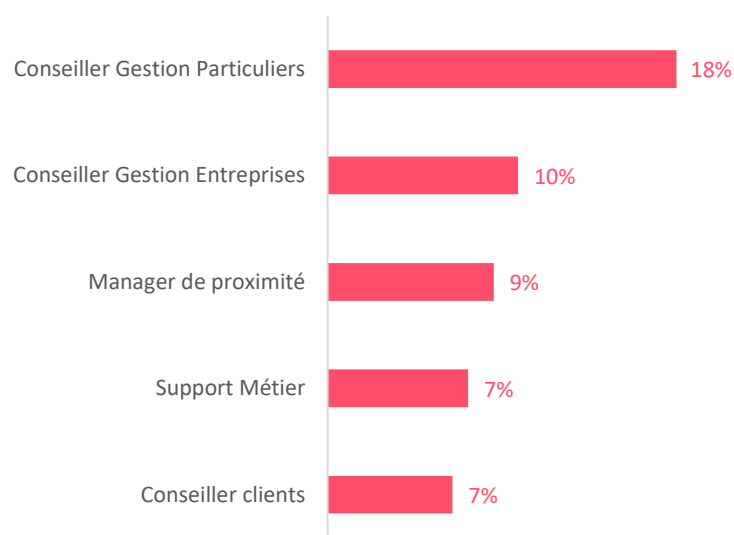
CDD : Domaines d'activité



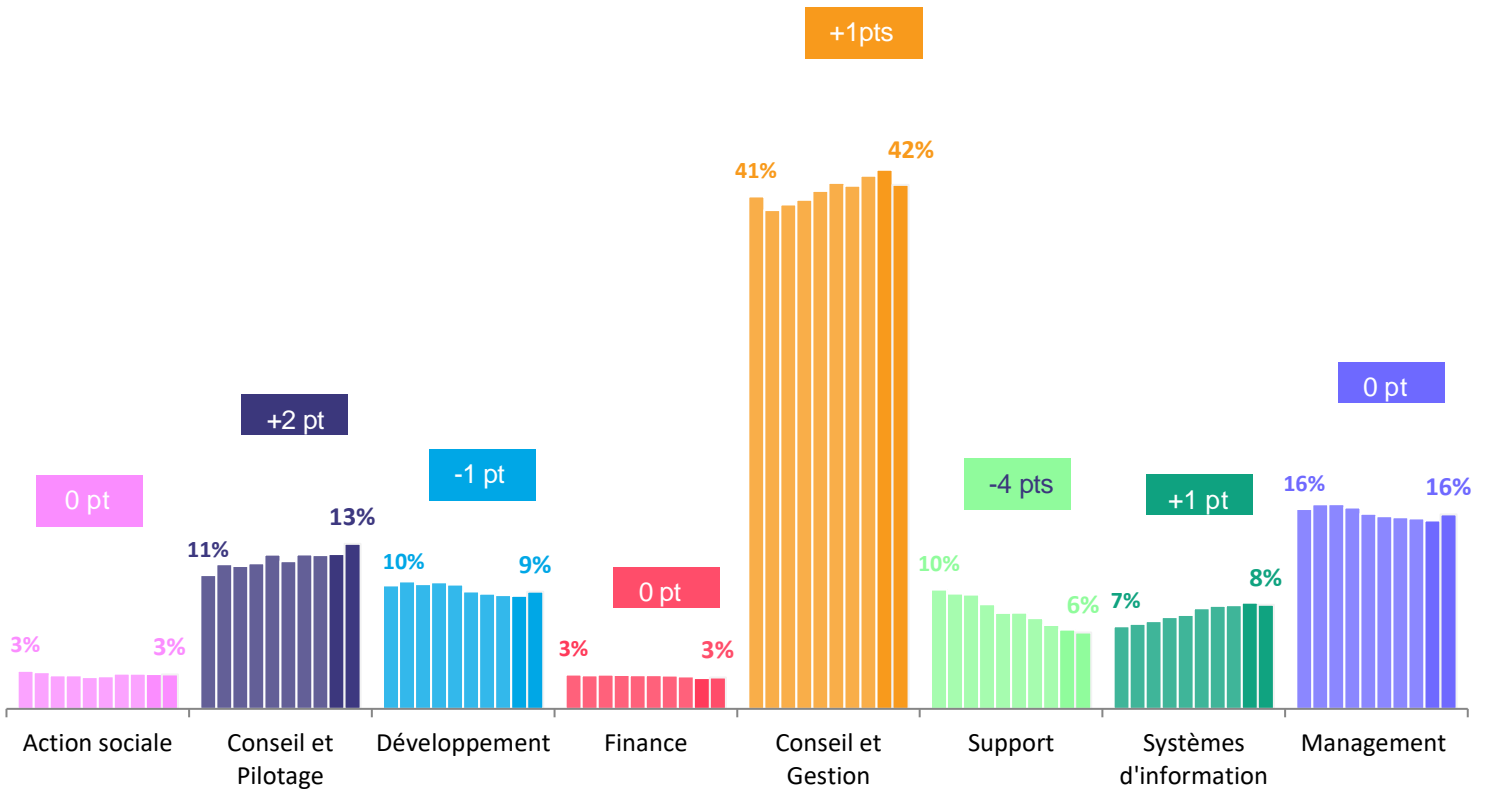
ALT : Top 5 des métiers



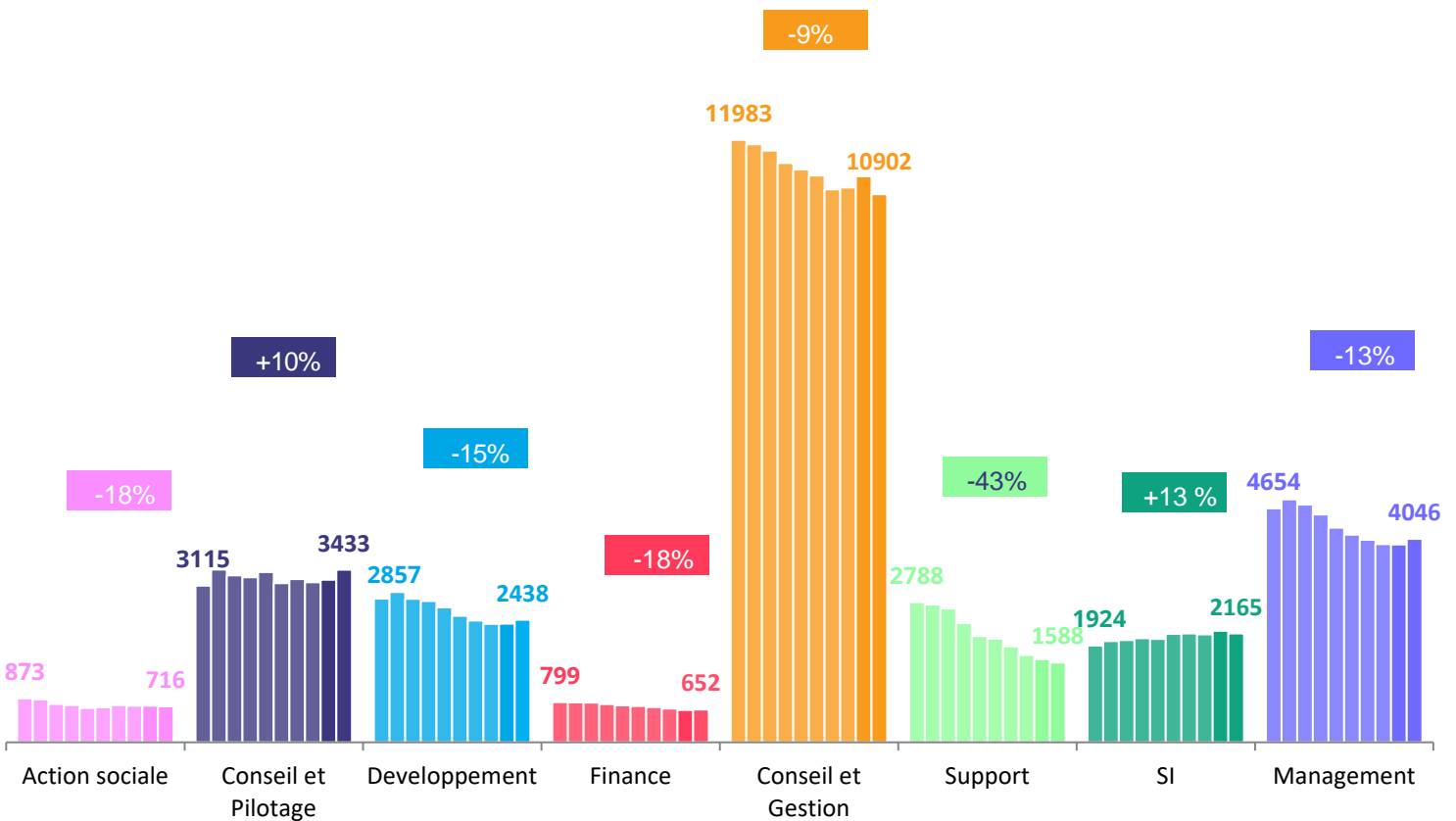
CDD : Top 5 des métiers



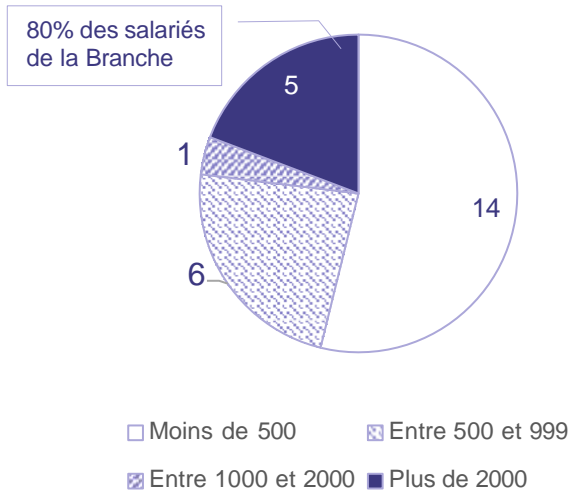
Familles professionnelles CDI 2015-2024 - %



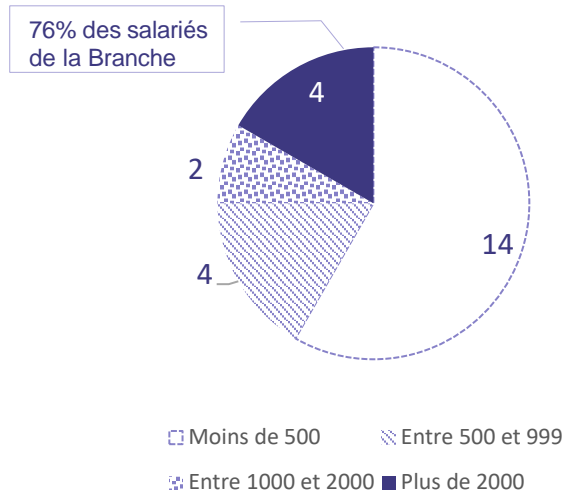
Familles professionnelles CDI 2015-2024 - Effectifs



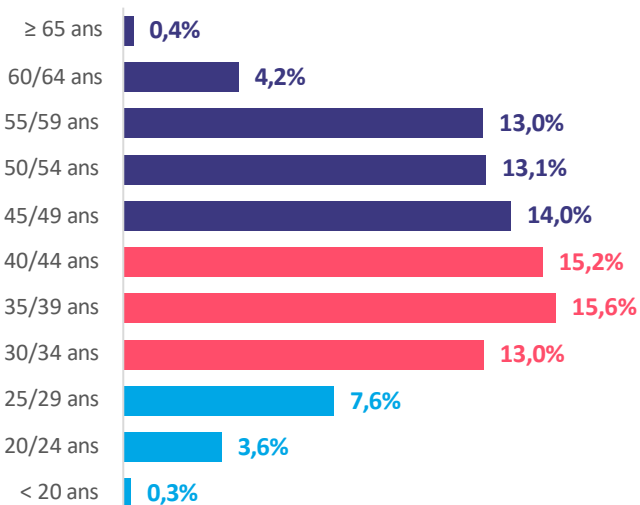
Structures employeurs 2015



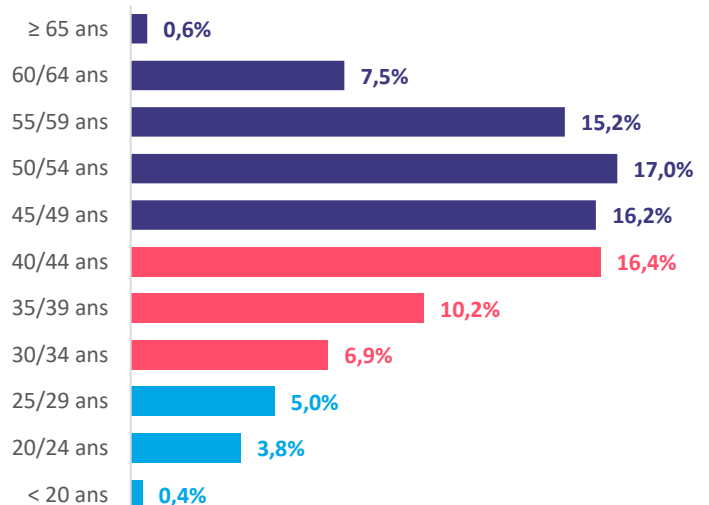
Structures employeurs 2024



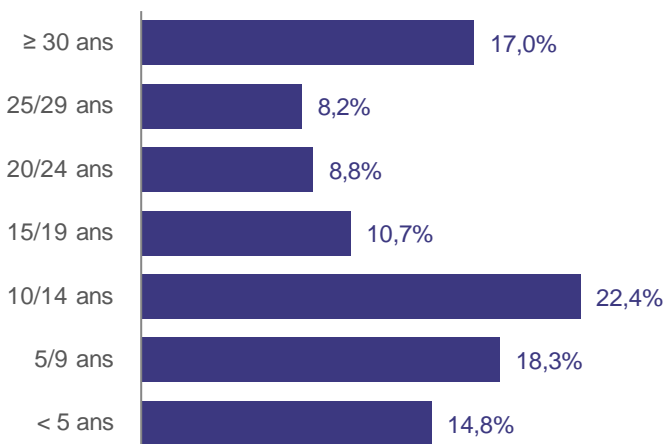
Classe d'âge 2015



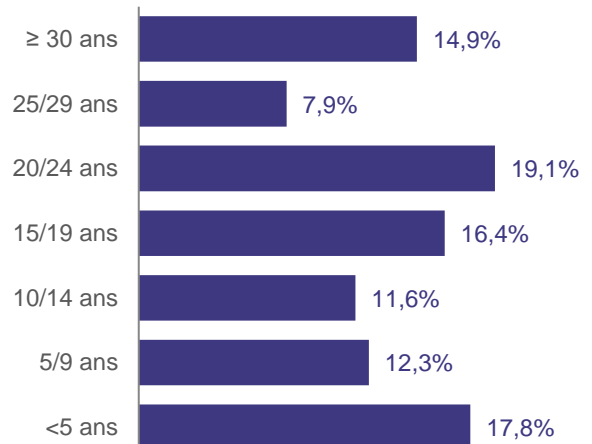
Classe d'âge 2024



Classe d'ancienneté CDI 2015



Classe d'ancienneté CDI 2024



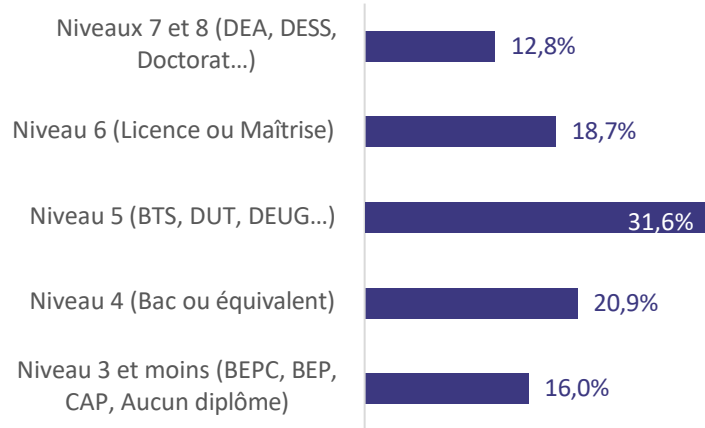
Classe d'emploi 2015



Classe d'emploi 2024

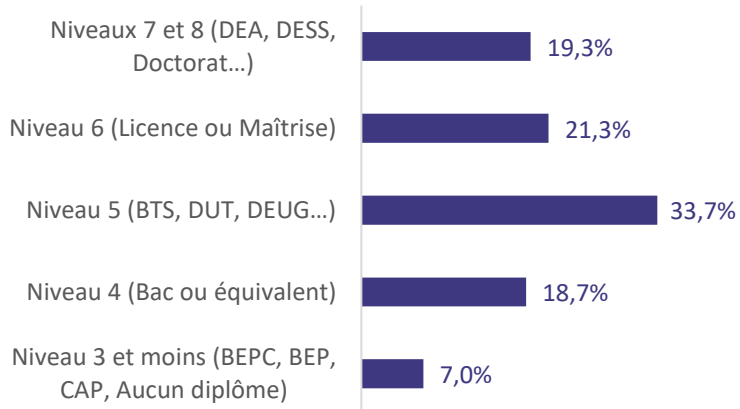


Niveaux d'études 2015



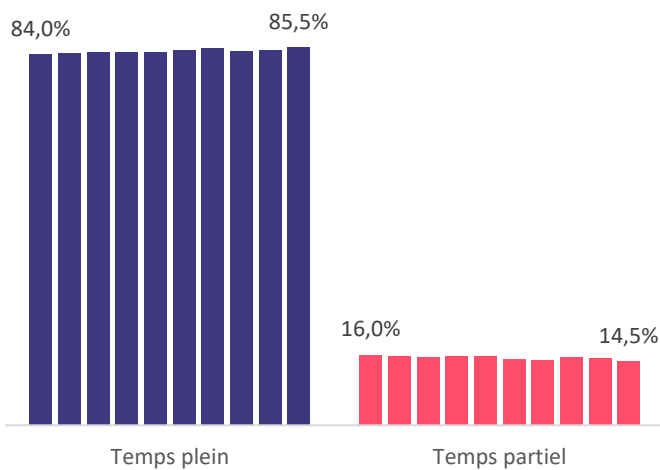
Taux de répondants : 58,4%

Niveaux d'études 2024

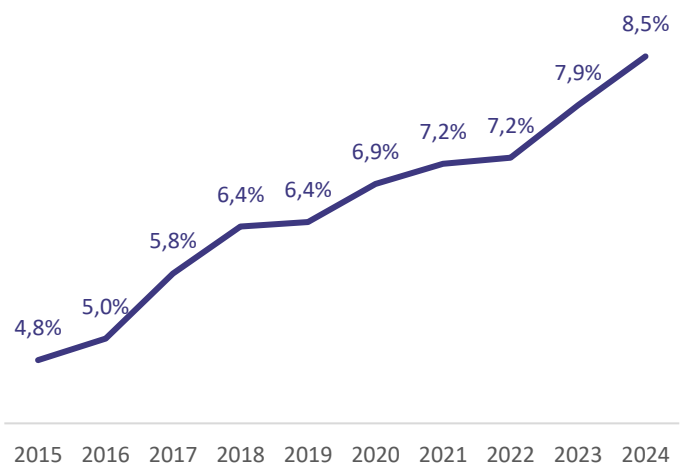


Taux de répondants : 53,3%

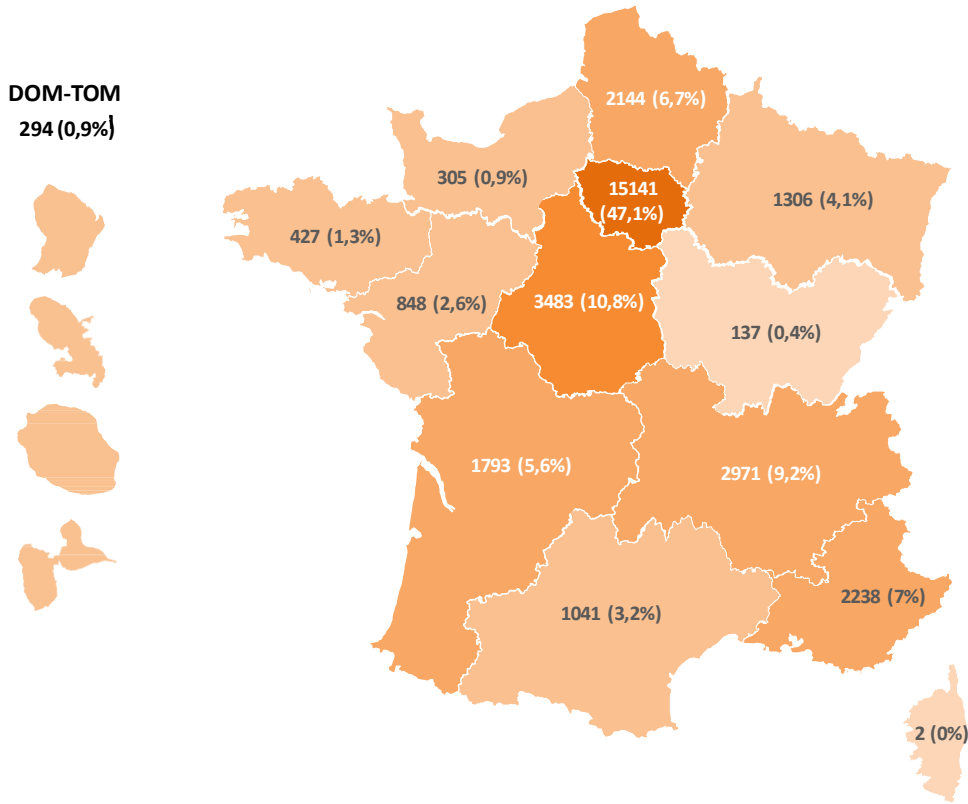
Temps de travail



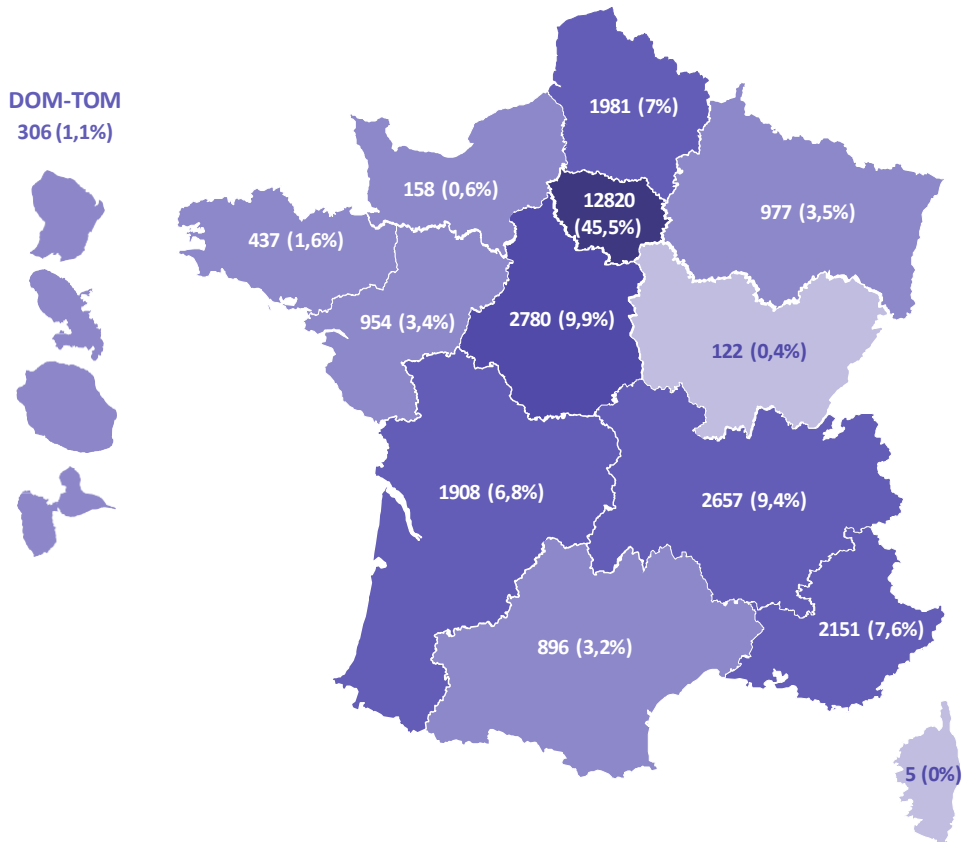
Travailleurs en situation de handicap



Répartition géographique 2015



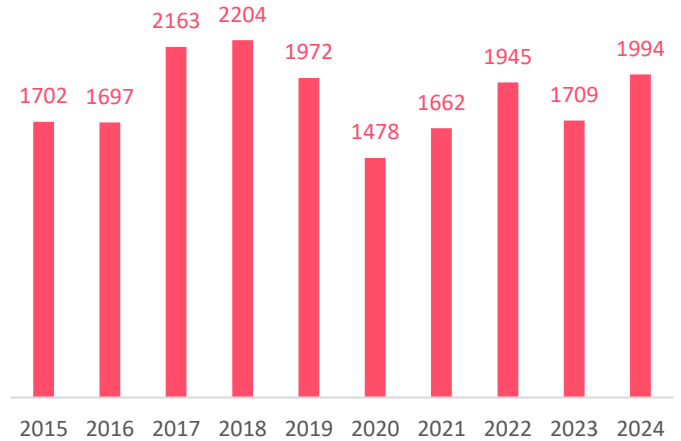
Répartition géographique 2024



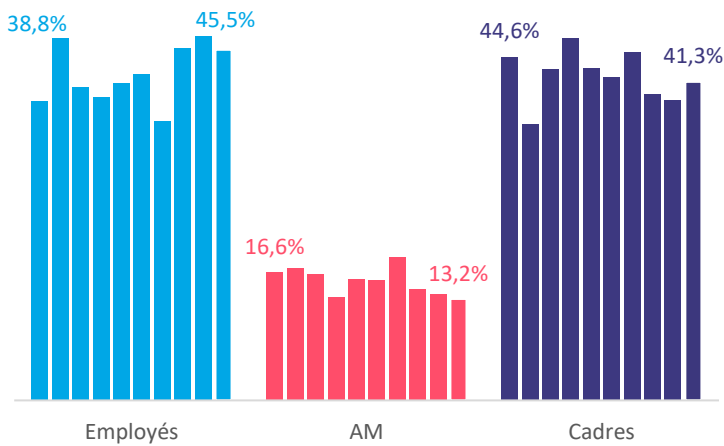
Entrées CDI



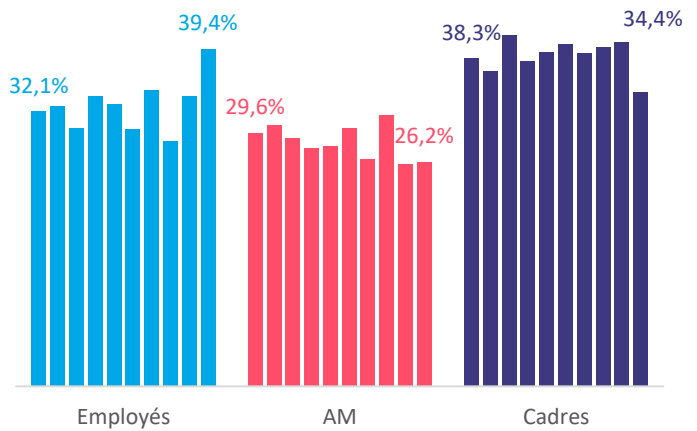
Sorties CDI



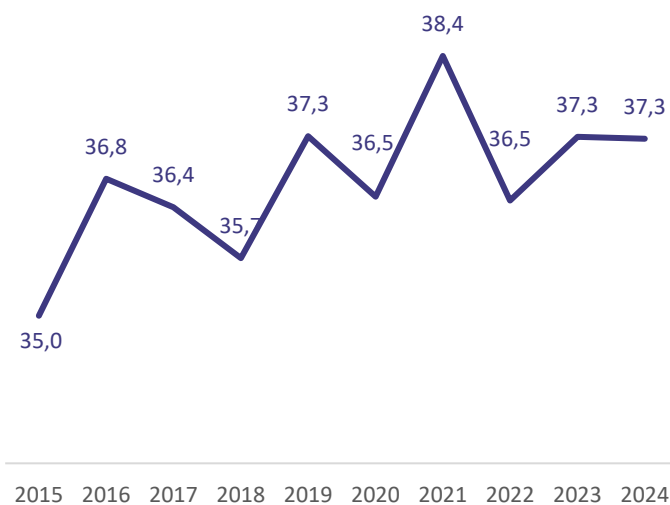
Entrées CDI par catégorie pro.



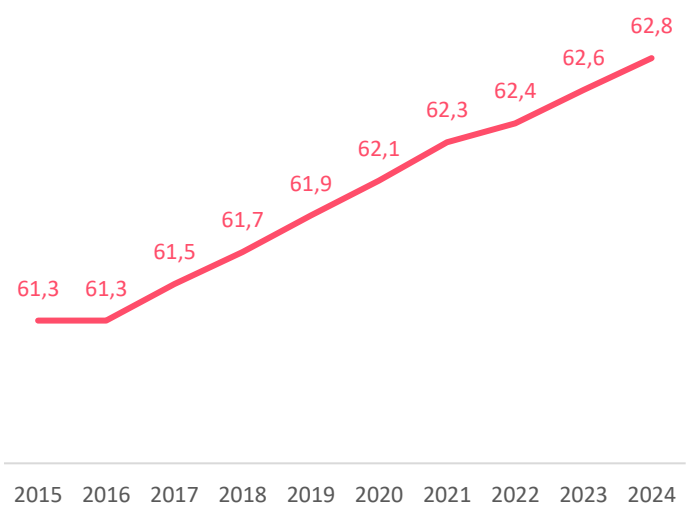
Sorties CDI par catégorie pro.



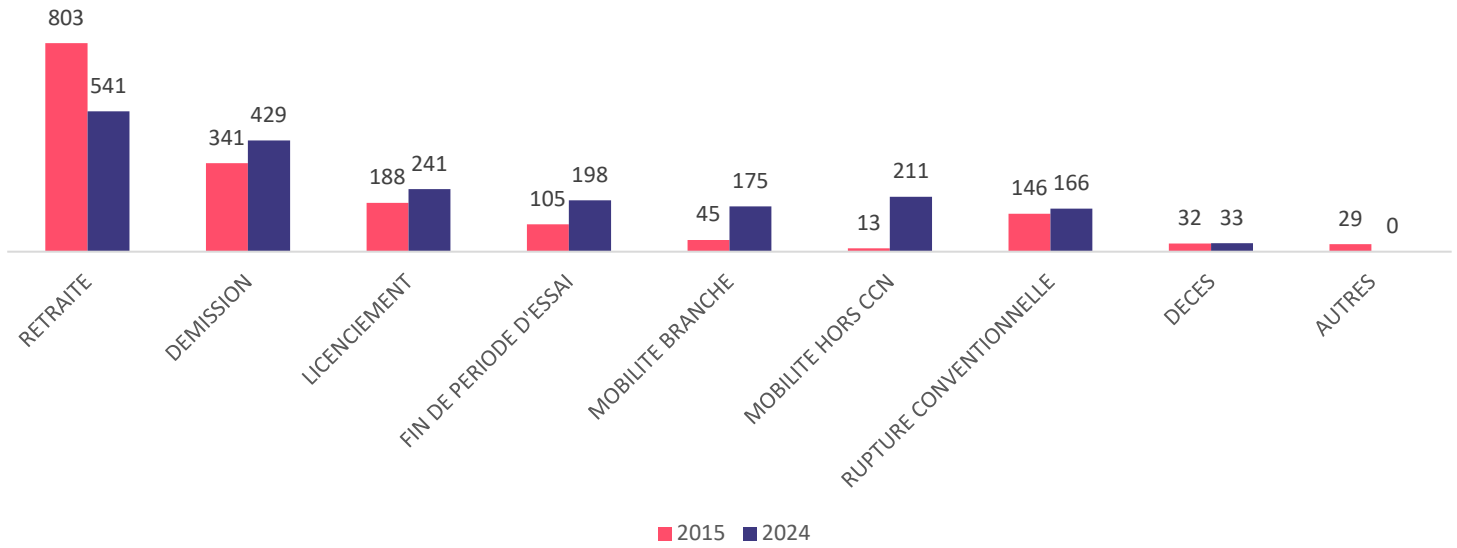
Entrées : âge moyen en CDI



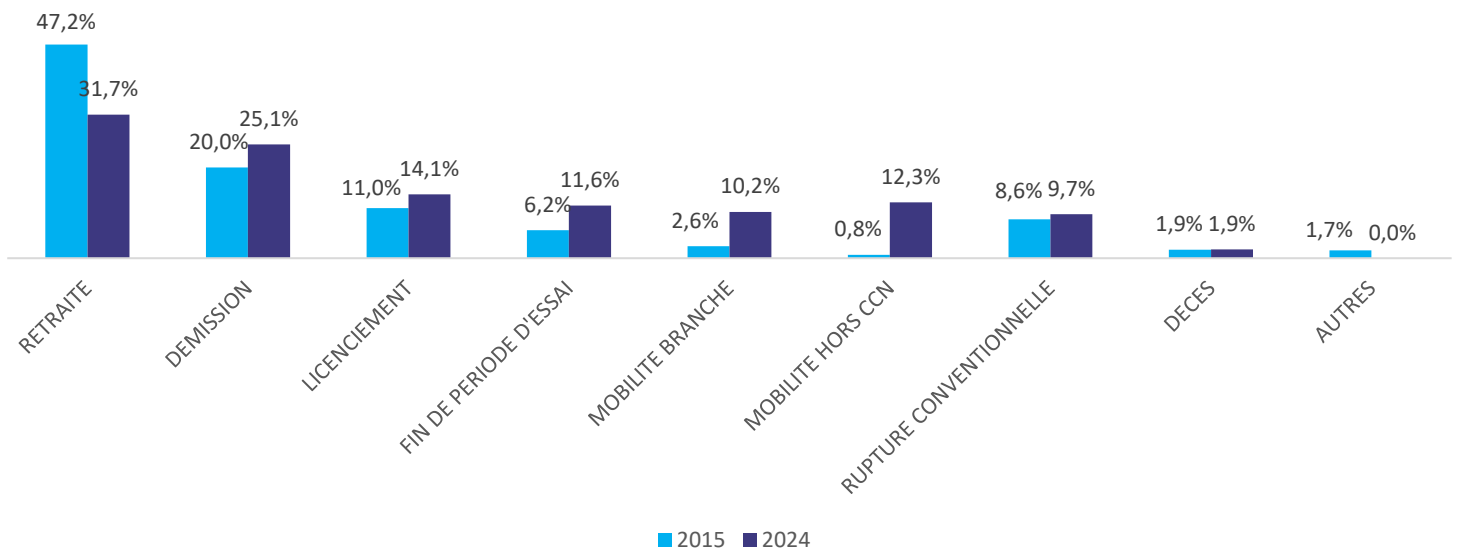
Sorties : âge moyen de départ en retraite



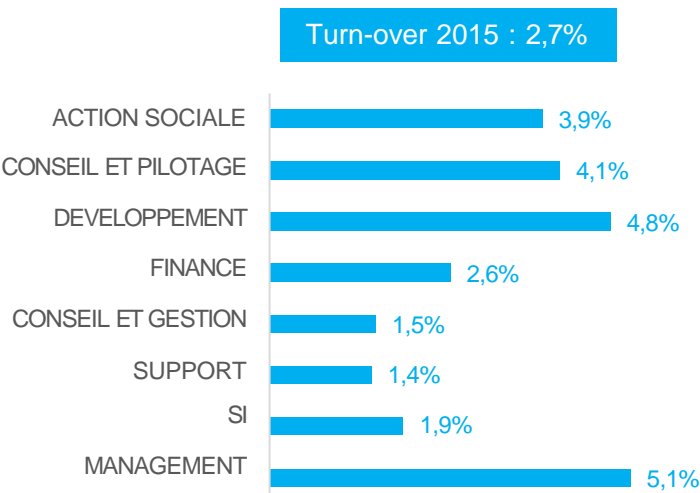
Motifs de départ (CDI) - effectifs



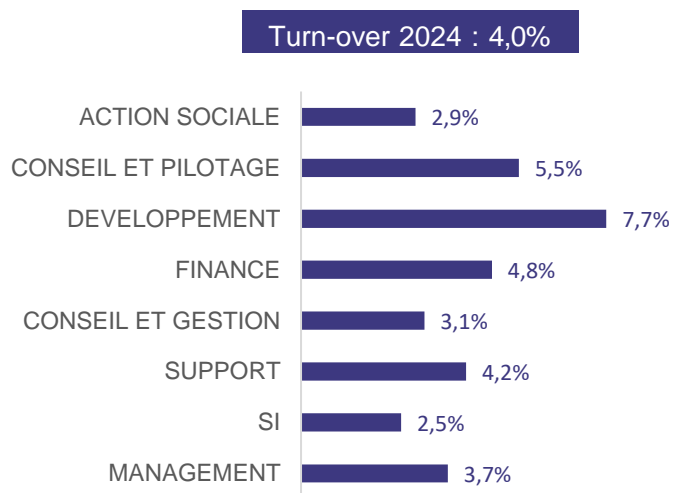
Motifs de départ (CDI) - %



Turn-over 2015 par famille



Turn-over 2024 par famille



METIERS 2025



▼ OBSERVATOIRE des MÉTIERS
et des QUALIFICATIONS

| Retraite complémentaire
et prévoyance

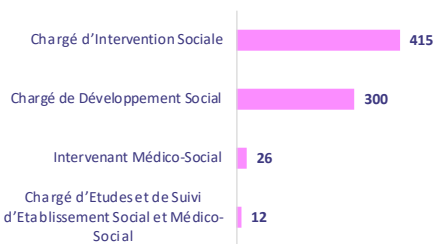
Action Sociale



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



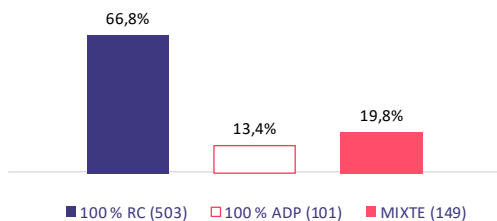
Effectifs de la famille



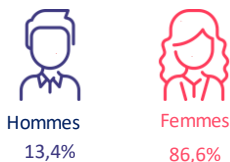
Evolution des effectifs 2015/2024



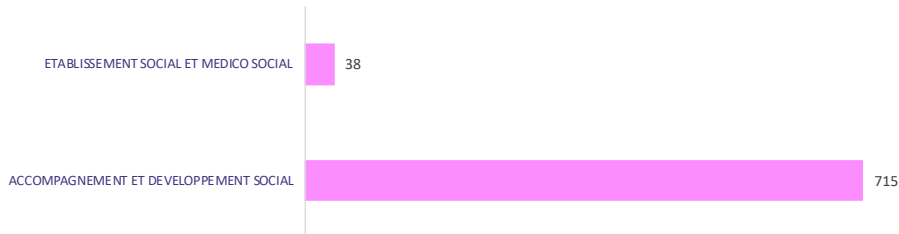
Domaines d'activité



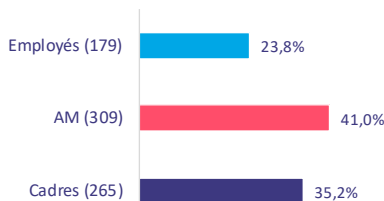
Genre



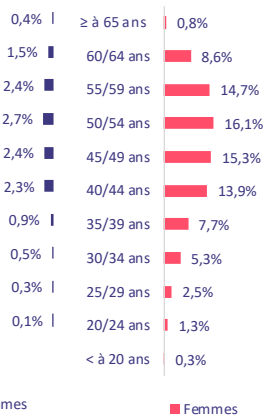
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



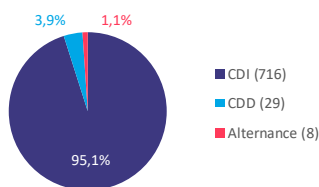
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 47,8 ans
Branche 45,6 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 29
% Entrées 1,5%

Sorties CDI



Eff. 43
% Sorties 2,2%

Turn Over

Famille 2,9%
Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 39,4 ans

Âge moyen départ en retraite 63,1 ans

Formation professionnelle

Tx d'accès
Famille 96,0%
Branche 97,5%

Durée moy.
Famille 17,2
Branche 26,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



92% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



19 Formations certifiantes



56% Heures de formation Branche

GPS 27%
CFEM 29%

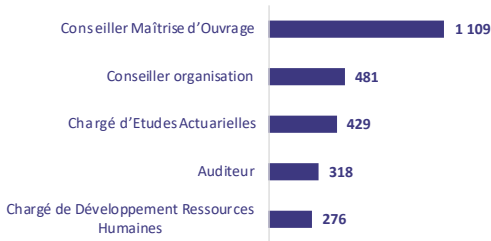
Conseil et Pilotage



Finalités

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

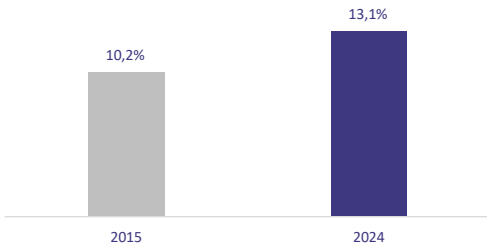
Top 5 des métiers par effectif



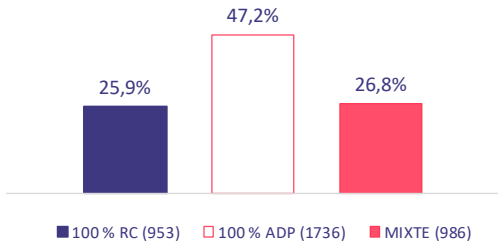
Effectifs de la famille



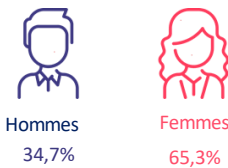
Evolution des effectifs 2015/2024



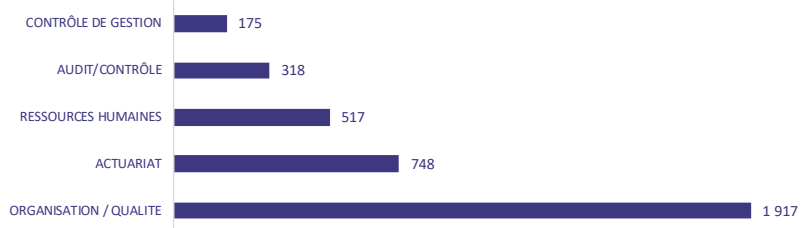
Domaines d'activité



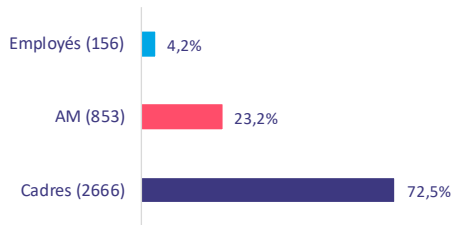
Genre



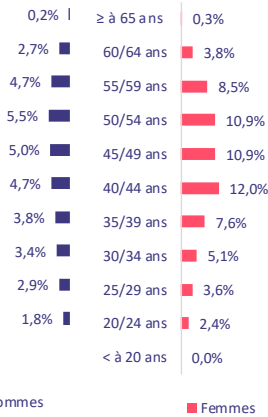
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



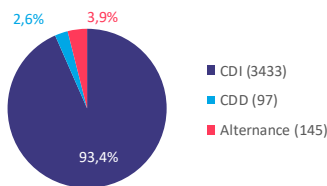
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 44,6 ans | Branche 45,6 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 356 | % Entrées 18,7%

Sorties CDI



Eff. 251 | % Sorties 12,6%

Turn Over

Famille 5,5% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 36,3 ans

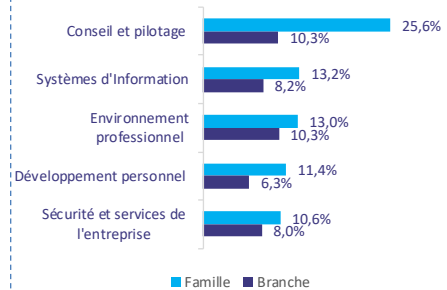
Âge moyen départ en retraite 62,9 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	99,7%	20,7
Branche	97,5%	26,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



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



143 Formations certifiantes



31% Heures de formation Branche

GPS 27% + CFEM 4%

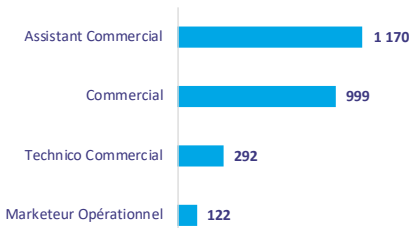
Développement



Finalités

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

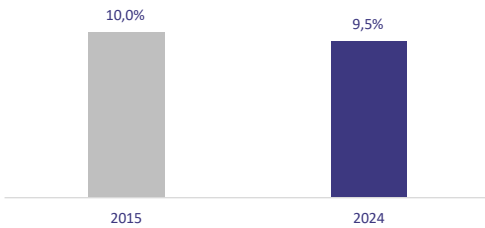
Top 5 des métiers par effectif



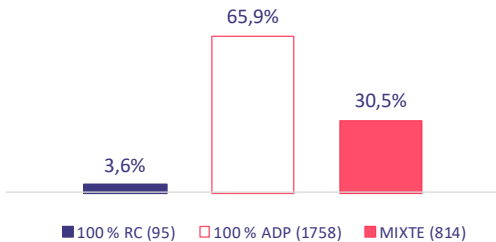
Effectifs de la famille



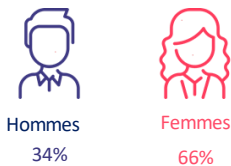
Evolution des effectifs 2015/2024



Domaines d'activité



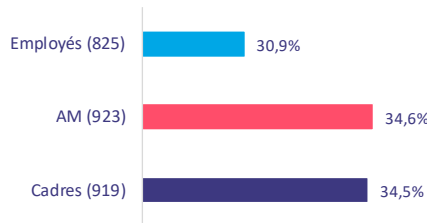
Genre



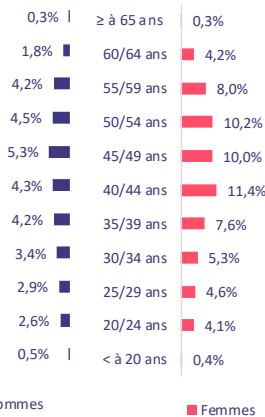
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



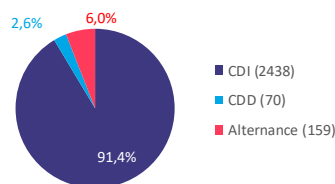
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 43,3 ans | Branche 45,6 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 279 | % Entrées 14,7%

Sorties CDI



Eff. 223 | % Sorties 11,2%

Turn Over

Famille 7,7% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 36,5 ans

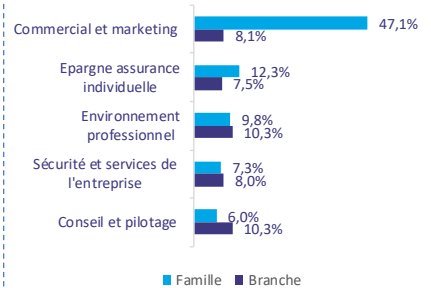
Âge moyen départ en retraite 62,8 ans

Formation professionnelle

Tx d'accès	Durée moy.
Famille	100,0% 34,2
Branche	97,5% 26,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



95% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



73 Formations certifiantes



55% Heures de formation Branche

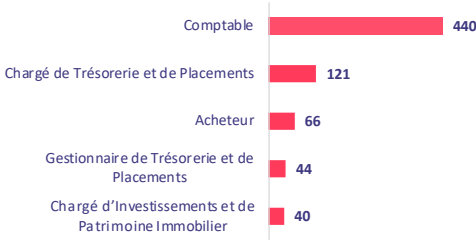
GPS 55% + CFEM 0%



Finalités

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

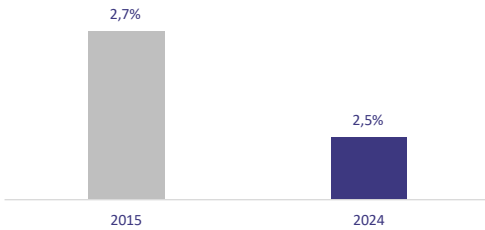
Top 5 des métiers par effectif



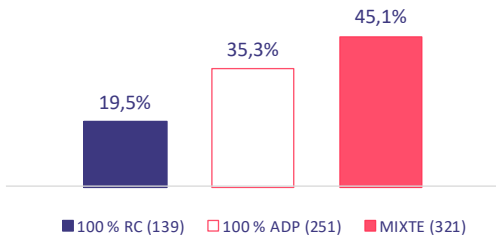
Effectifs de la famille



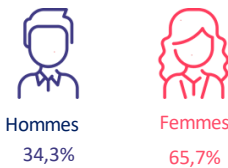
Evolution des effectifs 2015/2024



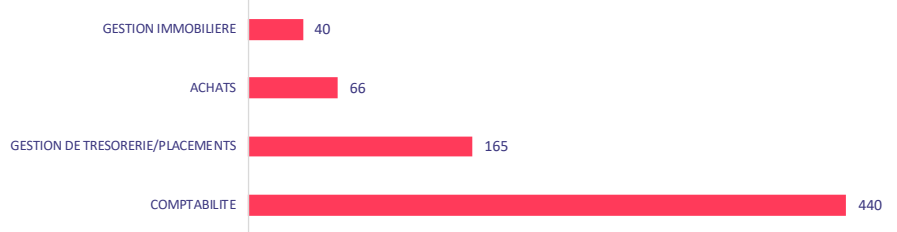
Domaines d'activité



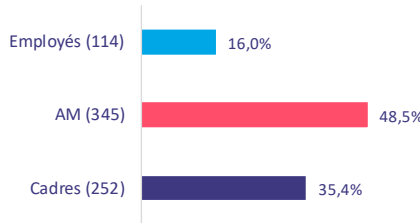
Genre



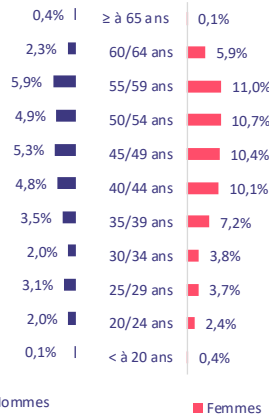
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



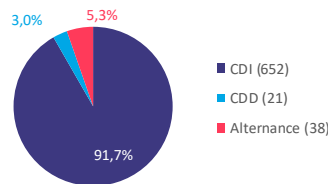
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille : 45,5 ans
Branche : 45,6 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 54
% Entrées 2,8%

Sorties CDI



Eff. 47
% Sorties 2,4%

Turn Over

Famille : 4,8%
Branche : 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI : 37,5 ans

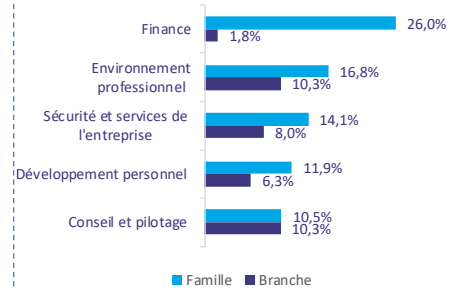
Âge moyen départ en retraite : 63,1 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	91,1%	14,2
Branche	97,5%	26,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



84% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



13 Formations certifiantes



29% Heures de formation Branche

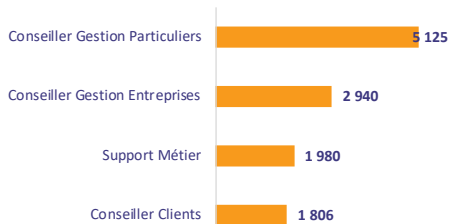
GPS : 20%
CFEM : 9%



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



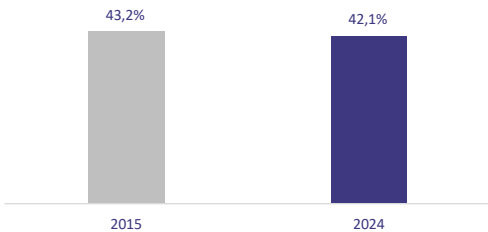
Effectifs de la famille



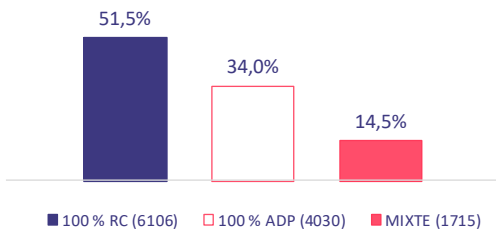
42,1%

11851

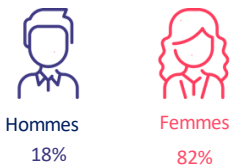
Evolution des effectifs 2015/2024



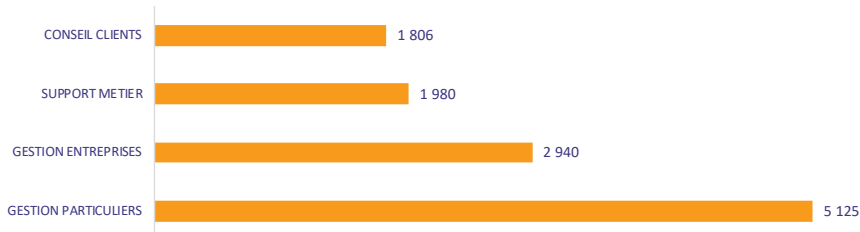
Domaines d'activité



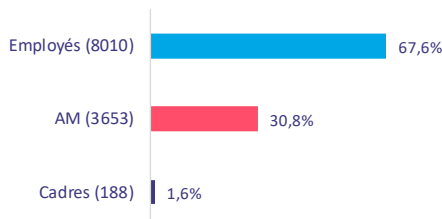
Genre



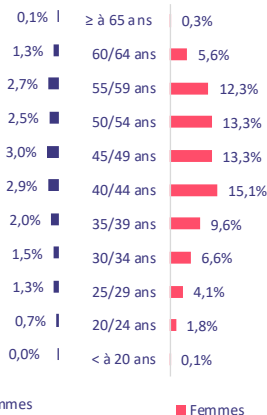
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



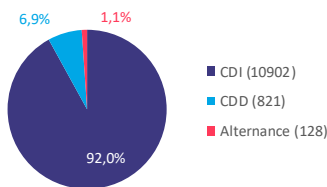
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 45,4 ans | Branche 45,6 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 715 | % Entrées 37,7%

Sorties CDI



Eff. 859 | % Sorties 43,1%

Turn Over

Famille 3,1% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 36,3 ans

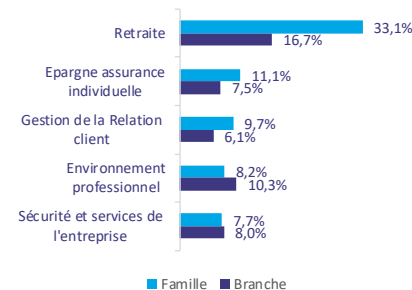
Âge moyen départ en retraite 62,5 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	98,9%	27,1
Branche	97,5%	26,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



92% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel



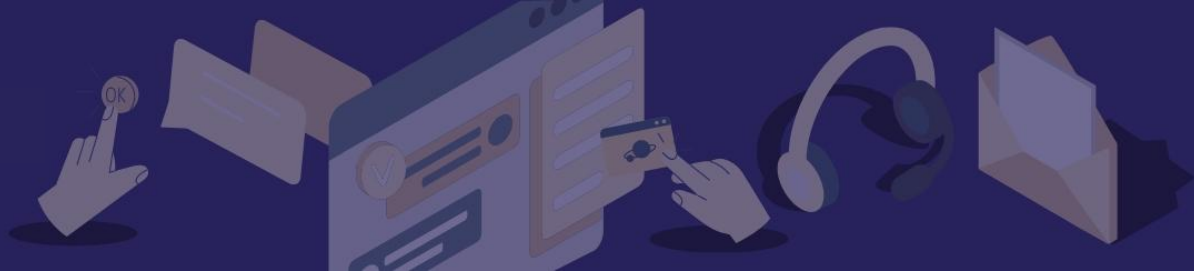
550 Formations certifiantes



71% Heures de formation Branche

GPS 60% + CFEM 12%

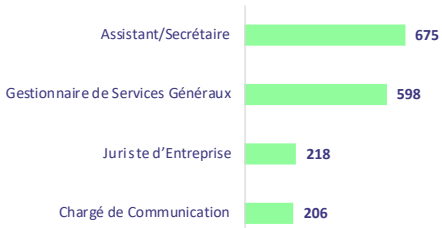
Support



Finalités

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

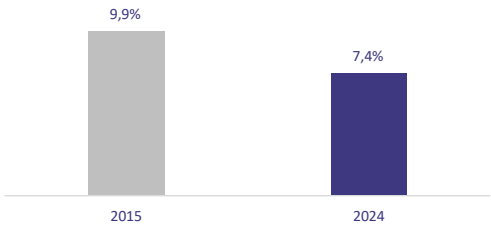
Top 5 des métiers par effectif



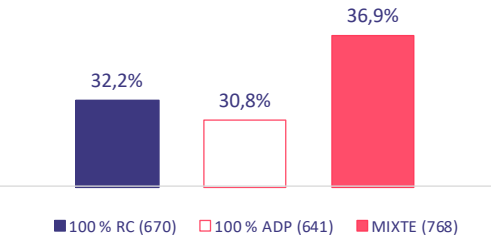
Effectifs de la famille



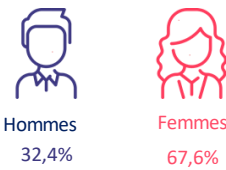
Evolution des effectifs 2015/2024



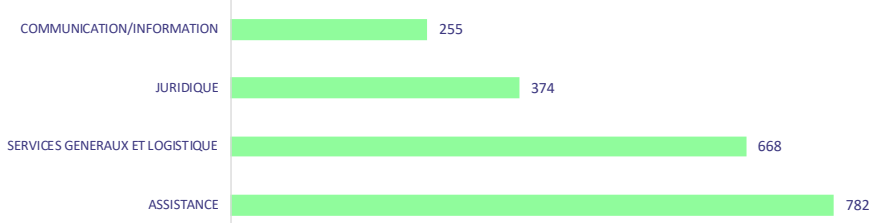
Domaines d'activité



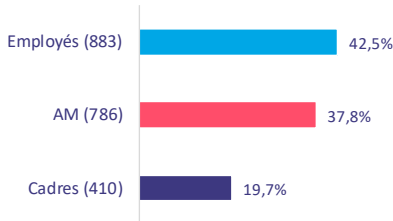
Genre



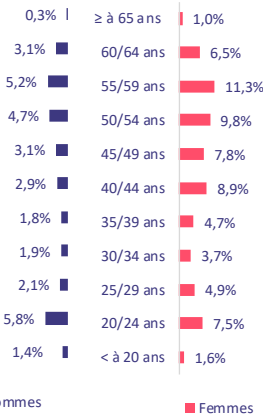
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



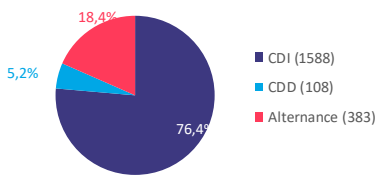
Pyramide des âges



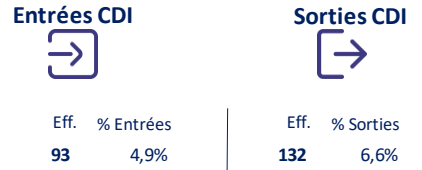
Âge moyen

Famille 43,4 ans
Branche 45,6 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI



Turn Over

Famille 4,2%
Branche 4,0%

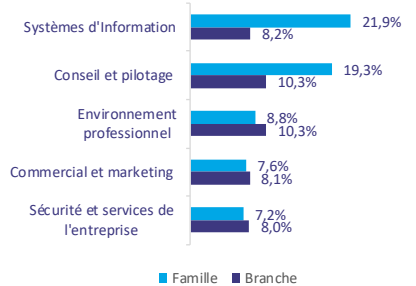
Âge moyen de recrutement CDI 38,4 ans

Âge moyen départ en retraite 62,8 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	94,5%	32,3
Branche	97,5%	26,6

Domaine de formation (top 5) en heures de formation

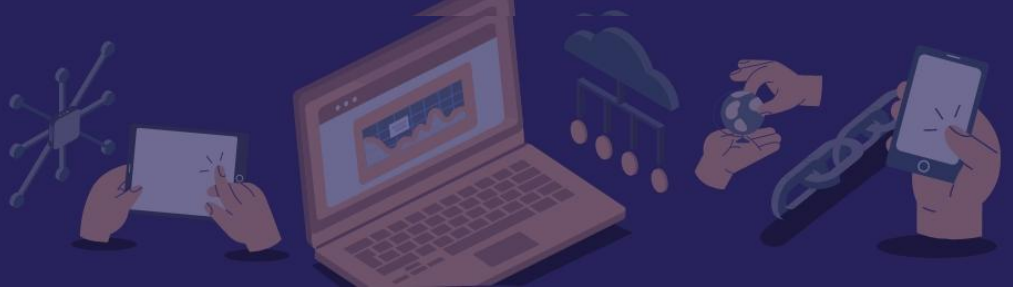


84% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel

48 Formations certifiantes

18% Heures de formation Branche
GPS 15%
CFEM 3%

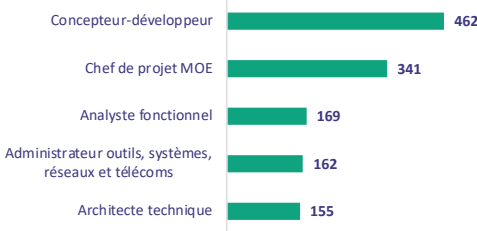
Systemes d'information



Finalités

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

Top 5 des métiers par effectif



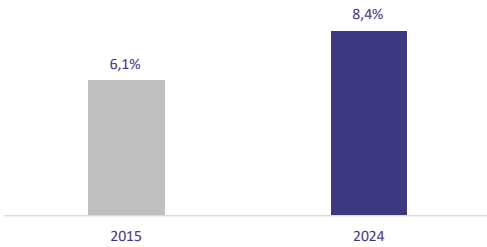
Effectifs de la famille



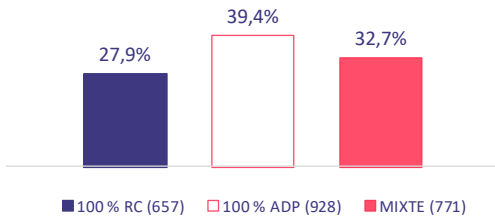
8,4%

2356

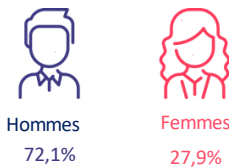
Evolution des effectifs 2015/2024



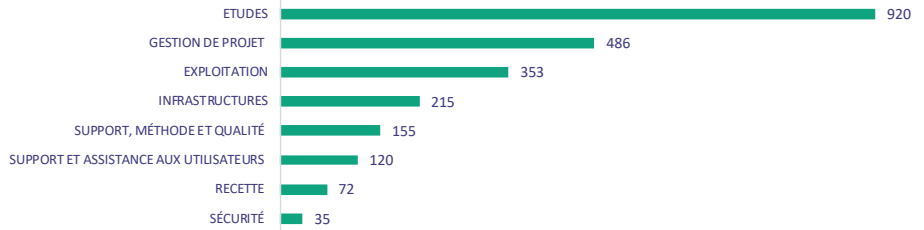
Domaines d'activité



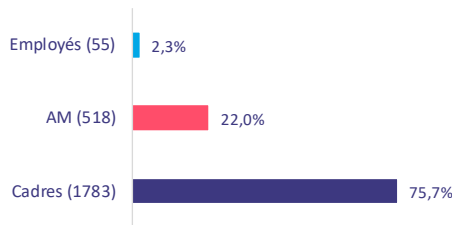
Genre



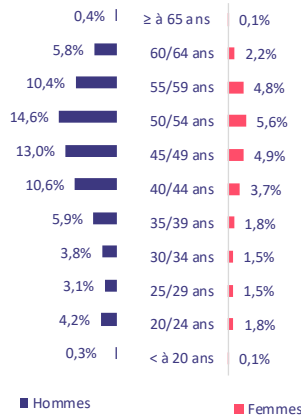
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



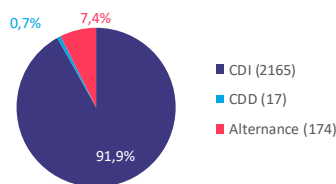
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille 46 ans | Branche 45,6 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. 179 | % Entrées 9,4%

Sorties CDI



Eff. 132 | % Sorties 6,6%

Turn Over

Famille 2,5% | Branche 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI 36,9 ans

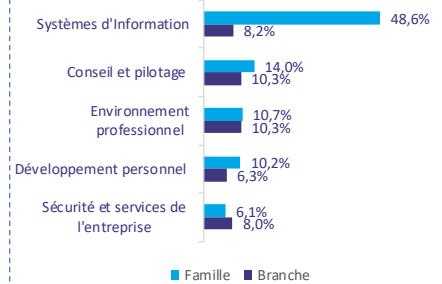
Âge moyen départ en retraite 63,1 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	88,8%	20,4
Branche	97,5%	26,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



80% Salariés formés ayant suivi au moins une formation en distanciel

116 Formations certifiantes

30% Heures de formation Branche



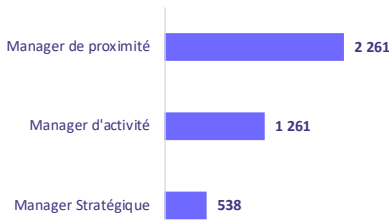
Management



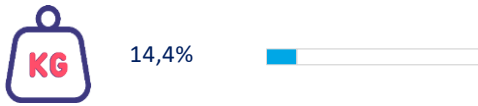
Finalités

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

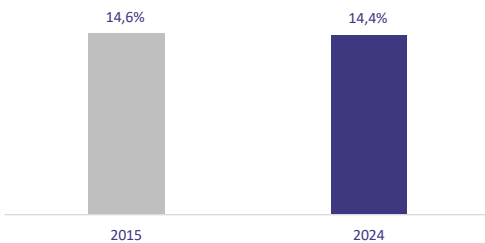
Top 5 des métiers par effectif



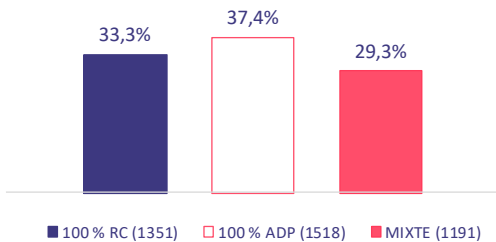
Effectifs de la famille



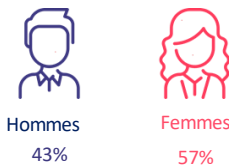
Evolution des effectifs 2015/2024



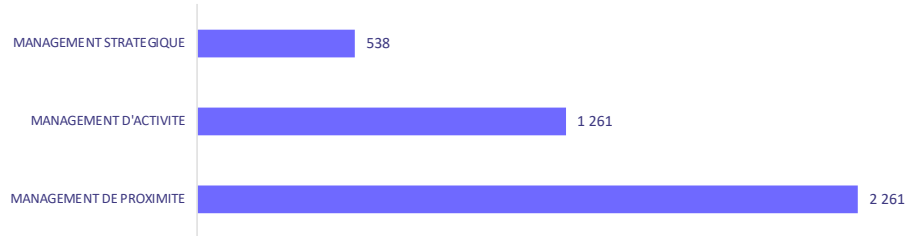
Domaines d'activité



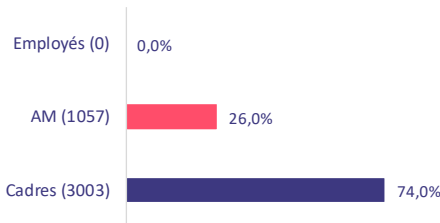
Genre



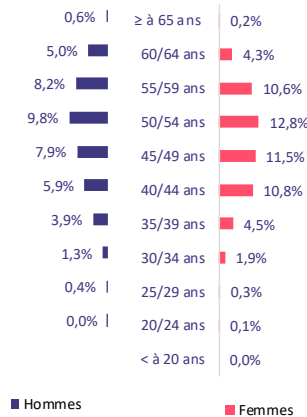
Répartition des effectifs par sous-famille



Catégorie professionnelle



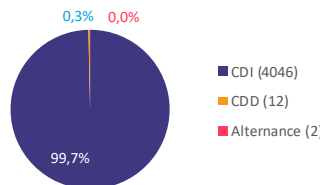
Pyramide des âges



Âge moyen

Famille : 49,2 ans
Branche : 45,6 ans

Types de contrat



Mouvements en CDI

Entrées CDI



Eff. : 194
% Entrées : 10,2%

Sorties CDI



Eff. : 307
% Sorties : 15,4%

Turn Over

Famille : 3,7%
Branche : 4,0%

Âge moyen de recrutement CDI : 43,5 ans

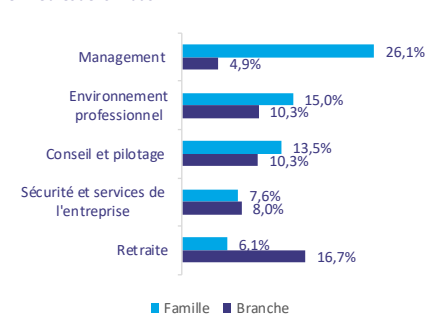
Âge moyen départ en retraite : 63,1 ans

Formation professionnelle

	Tx d'accès	Durée moy.
Famille	94,7%	28,9
Branche	97,5%	26,6



Domaine de formation (top 5) en heures de formation



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



203 Formations certifiantes



34% Heures de formation Branche

GPS : 29%
CFEM : 5%

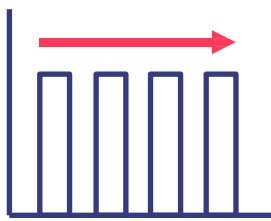
Le **Profil de branche 2025** est la dix-huitième édition de l'étude socio-démographique des salariés de la branche retraite complémentaire et prévoyance.

Il a pour finalité de mettre à disposition des éléments d'information et d'analyse et de permettre à chaque GPS et IP de se situer dans l'ensemble de notre branche professionnelle.

Il constitue une base de données qui permet d'alimenter les études métiers et qui contribue aux grands projets d'accompagnement des transformations que connaît notre branche professionnelle.

Il est réalisé grâce à un recueil de données au 31/12/2024 fourni par les « structures-employeurs » participant à l'étude. Les données au 31/12/2024 ont été collectées, contrôlées et consolidées de février à mai 2025. Les données ont été exploitées et les résultats définitifs de l'étude mis en forme de septembre à novembre 2025.

PANEL REPONDANTS



Constant
de 2015 à 2024

EFFECTIFS 2024

28 152

EFFECTIFS 2015

32 130

CONTRATS 2023

92%

Salariés en CDI

4%

en CDD

4%

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

99,2%

des salariés de
la branche

UN GRAND MERCI À CEUX ET CELLES QUI PARTICIPER À L'ÉTUDE

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

Cédrick 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

Statistiques : Anass Agzennay

Rédaction : Frédéric Joly

Mise en page : Frédéric Joly

Conception graphique : Livio Bernardo

▼ **OBSERVATOIRE des MÉTIERS
et des QUALIFICATIONS**

Retraite complémentaire
et prévoyance