

Accord professionnel
SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 8 AVRIL 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION
DANS LES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

NOR : ASET1350870M

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et la loi du 1^{er} mars 2013 relatifs au contrat de génération ont pour objet d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue l'emploi des jeunes et des seniors dans notre pays.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner le développement des entreprises du secteur, en alliant sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation des jeunes ainsi qu'à l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges, et compétitivité des entreprises.

Les changements que connaît la société française sont profonds (économiques, démographiques, technologiques ou climatiques) et le secteur de l'assurance est marqué par les évolutions qui en découlent : apparition de nouveaux risques, refonte de la relation client, nouvelle dimension du conseil et du service, développement des nouvelles technologies, de la multidistribution, du multi-accès, de la dématérialisation, concurrence accrue...

Les entreprises d'assurances doivent faire face à ces mutations, qui suscitent de nouveaux besoins en compétences et en qualifications, alors que la plupart d'entre elles connaissent un vieillissement important de leur pyramide des âges.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent, en conséquence, répondre au triple objectif visé par le contrat de génération d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

S'inscrire dans cette démarche innovante, c'est investir dans l'alliance des générations en posant un nouveau regard sur les jeunes et les seniors, dans un environnement instable où chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. Intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif, les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment, constituent des atouts précieux pour l'entreprise. Encore convient-il de structurer cette démarche à partir d'un diagnostic approfondi de la situation au niveau de la branche et de l'entreprise, et d'organiser les processus d'intégration, de maintien dans l'emploi et de transmission des compétences, dans le cadre du dialogue social.

C'est pourquoi, cet accord s'attache à préciser les mesures à prendre, en particulier pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe.

Ainsi, les parties signataires ont souhaité décliner rapidement au niveau de la branche la loi issue de l'accord national interprofessionnel conclu à l'unanimité. Le présent accord trouve ainsi sa place dans la continuité de l'accord du 26 mars 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances, ainsi que de l'accord relatif à la mixité et à la diversité du 19 décembre 2008, en cours de renégociation lors de la conclusion du présent texte.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et organismes ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ⁽¹⁾, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ⁽¹⁾ et de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ⁽¹⁾.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Par ailleurs, il participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière. Ces thèmes font également partie de la renégociation en cours de l'accord de branche sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances du 19 décembre 2008.

Article 3

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de l'assurance, résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt légal. – Extension

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension intégrale. Il entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 5

Dispositions applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe

L'extension intégrale du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du

(1) GEMA non signataire.

code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Ces obligations, ainsi que les mesures mises en place par la branche pour favoriser la mise en œuvre du contrat de génération, en particulier à destination des TPE-PME, sont détaillées au titre VI du présent accord.

TITRE II

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article 6

Réalisation du diagnostic de branche

Les parties signataires rappellent que le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée à l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA). Ce diagnostic préalable figure en annexe du présent accord.

Article 7

Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic préalable prévu par les textes porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche, sur les perspectives de départ à la retraite, de recrutement, les compétences clés de la branche et les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée. Il évalue également la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par la branche concernant l'emploi des seniors. Le diagnostic réalisé par la branche vise à répondre à l'ensemble des points mentionnés par les textes en vigueur.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux des sociétés d'assurances ;
- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles :
 - profil des jeunes de moins de 26 ans ;
 - profil des seniors de 57 ans et plus ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux compétences clés dans l'assurance.

Préalablement à la négociation de l'accord, il a fait l'objet de présentations et d'échanges entre les partenaires sociaux.

Une synthèse de ces éléments sera ajoutée aux indicateurs du rapport annuel sur la mixité et la diversité instauré par l'accord de branche du 19 décembre 2008.

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Le terme « jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En 2011, les jeunes représentaient 6,1 % des salariés des sociétés d'assurances.

Article 8

Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes

8.1. Embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

8.1.1. Objectifs de la branche

Dans un contexte économique difficile, la branche se fixe comme objectif une embauche d'au moins 2 000 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la commission de suivi instaurée par l'article 21.1 du présent accord.

8.1.2. Indicateurs chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrats à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, en lien avec l'article 3, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des sociétés d'assurances ;
- le nombre de jeunes recrutés en CDI.

8.2. Information des jeunes sur les dispositifs de branche

Les jeunes entrants bénéficieront notamment d'une information complète sur la protection sociale et notamment sur les dispositifs professionnels de prévoyance et de retraite supplémentaire.

8.3. Information des jeunes dans leur accès au logement

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les entreprises au logement des jeunes et les invitent à être attentives aux difficultés de logement que ceux-ci pourraient rencontrer. Ils les incitent à mettre à leur disposition toute information utile.

En parallèle, la branche veillera à la diffusion aux entreprises de tout document d'information adapté mis à sa disposition par Action logement.

Le rôle d'Action logement est de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes ou intermédiaires. Il offre à ce titre aux jeunes des dispositifs d'accès à des logements, des services financiers sécurisant l'accès ou le maintien dans le logement, et un prêt à l'accession à la propriété.

Article 9

Engagements de la branche en faveur de la formation des jeunes

9.1. Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Alors qu'elles ne représentaient que 5,7 % des recrutements en 2002, les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) représentaient 20,3 % des recrutements fin 2011. Cette modalité d'insertion permet à des jeunes peu qualifiés d'intégrer les entreprises du secteur en vue de l'obtention d'une certification de niveau bac + 2 généralement requise pour y accéder. Elle favorise également l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur. Elle favorise également l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur.

9.1.1. Objectif de la branche

La branche se fixe comme objectif de mieux faire connaître les dispositifs de formations en alternance et les formations à l'assurance existant en apprentissage et en contrat de professionnalisation.

Des actions de communication sont déployées en direction des entreprises, ainsi que des jeunes – en particulier les moins qualifiés – et des relais d'information.

Ces actions de communication seront augmentées de 10 %.

9.1.2. Indicateur chiffré

Le suivi de cet objectif sera effectué sur la base de 80 actions réalisées en 2012 par la FFSA, le GEMA et les organismes professionnels emploi-formation (réseau des ambassadeurs, adhérents FFSA/GEMA, IFPASS, OPCABAIA) au niveau de la branche.

9.2. Contribuer à améliorer la qualité des stages

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

A cette fin, la branche mettra à disposition des entreprises, dans le cadre de la mise en place du présent accord, la charte des stages étudiants en entreprise par laquelle les entreprises s'engagent à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Par ailleurs, un modèle de fiche de fin de stage sera proposé aux entreprises par la branche.

9.3. Contribuer à un accueil de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche

9.3.1. Mise en place d'un parcours d'accueil et d'un entretien de suivi

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Elles organisent également un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise. Des supports seront proposés par la branche afin d'accompagner les TPE-PME dans cette démarche.

9.3.2. Désignation d'un référent

Dès son arrivée, les entreprises présentent au jeune un salarié « référent » qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le référent est un salarié volontaire. Il se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, si possible hors hiérarchie, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent.

Un support précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité sera proposé par la branche, afin d'accompagner les TPE-PME dans cette démarche.

9.3.3. Intégration, accompagnement et renforcement de l'accessibilité des jeunes par la formation professionnelle

En 2011, 74,2 % des jeunes ont accédé à une formation.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ils incitent les entreprises à veiller à une intégration, à un accompagnement et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre en tenant compte, notamment, de l'âge des jeunes salariés et de leur genre.

TITRE IV

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme seniors) les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. A défaut, sont considérés comme seniors les salariés de 57 ans et plus ainsi que les salariés d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Au niveau de la branche, l'objectif fixé par l'article 7.1 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité de faire progresser l'âge moyen de cessation d'activité pour atteindre 60 ans au 31 décembre 2011 a été dépassé. Il s'est élevé à cette date à 60 ans et 2 mois.

Article 10

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

10.1. Objectif chiffré

La branche s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 55 ans et au maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus.

En corollaire de l'objectif visé à l'article 8.1.1 du présent accord, l'embauche d'au moins 2 000 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015 correspond au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la commission de suivi instaurée par l'article 21.1 du présent accord.

10.2. Indicateur chiffré

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, les recrutements des salariés ayant au moins 55 ans, ainsi que le pourcentage de seniors de 57 ans et plus dans les effectifs globaux.

Article 11

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

11.1. Informer régulièrement les entreprises d'assurances de l'évolution de la population de l'assurance

Une diffusion spécifique des informations et données fournies annuellement par l'OEMA sur la place des seniors dans la branche sera faite auprès des entreprises de la branche.

11.2. Objectif chiffré

La branche se fixe comme objectif chiffré la réalisation de 3 communications aux entreprises de la branche sur ce sujet pendant la durée de l'accord.

11.3. Indicateur de suivi de l'action

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement le nombre de communications effectuées.

Article 12

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Les parties signataires encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Article 13

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En 2011, 65 % des seniors ont accédé à une formation.

13.1. Favoriser l'accès des seniors à la formation de l'entreprise et développer la reconnaissance des qualifications

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des actions d'information et de formation en vue du transfert de compétences à l'attention des nouvelles générations.

Des actions de communication et de sensibilisation seront effectuées auprès des TPE-PME, visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, par le biais de la VAE et des CQP notamment.

13.2. Objectif chiffré

La branche se fixe comme objectif le maintien du taux d'accès à la formation des seniors.

13.3. Indicateur de suivi de l'action

Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement le taux d'accès à la formation des seniors, ainsi que l'évolution du nombre de ces salariés bénéficiant d'une action de VAE ou d'accès à un CQP (sources : 2483, OEMA, OPCABAIA).

Article 14

Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques...

Les parties signataires s'engagent à recenser les accords d'entreprises conclus sur ces thèmes, à identifier les meilleures pratiques et à les diffuser.

Elles conviennent de suivre annuellement le recensement effectué, les meilleures pratiques identifiées et leur diffusion.

Article 15

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les parties signataires s'engagent à recenser les accords d'entreprise comportant des dispositions sur ces thèmes, à identifier les meilleures pratiques incitant au maintien des seniors dans l'emploi (ex. : identification des attentes du senior par le biais des entretiens de deuxième partie de carrière, passage à temps partiel) et à les diffuser.

Elles conviennent de suivre annuellement ces trois points.

Elles encouragent la mise en place de binômes d'échanges de compétences entre salariés expérimentés et jeunes entrant dans l'entreprise ou ayant développé une première expérience professionnelle. Créateurs de lien intergénérationnel au sein de l'entreprise, ces binômes permettent de valoriser les compétences et l'expérience des seniors, ainsi que les savoirs et aptitudes détenus par les jeunes.

Un point annuel sera également réalisé sur les actions menées par B2V en matière de préparation à la retraite telles que les informations mises à disposition des seniors et les services proposés.

Article 16

Développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle

16.1. Développement de la mixité des emplois

Ce point est traité dans le cadre de la renégociation en cours de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances.

16.2. Coopération intergénérationnelle

Ce point est traité par les articles 12 et 17 du présent accord.

TITRE V

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET AIDES AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Article 17

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Jamais cette notion de transmission des savoirs et des compétences n'a été aussi présente dans les textes légaux ou réglementaires qui émaillent le paysage de l'emploi et de la formation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux décident de donner toute la dimension qui s'impose à cette transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, ils attirent tout particulièrement l'attention des sociétés sur les dispositions relatives à la désignation d'un référent en leur sein (art. 9.3.2) et au développement de binômes d'échanges de compétences entre salariés, dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

Concernant le tutorat, ils rappellent que la branche dispose de deux outils visant à en favoriser le développement :

- le dispositif professionnel d'accompagnement tutoral accessible gratuitement sur le site d'OPCABAIA ;
- la charte qualité du tutorat déjà signée par des sociétés ou groupes d'assurances représentant 70 % des effectifs de la branche.

Il est également précisé que l'entretien annuel est l'occasion, pour les salariés concernés, de faire un point spécifique sur cette activité.

Au niveau de la branche, et dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 et des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE) détermine chaque année les conditions de prise en charge des frais liés au tutorat.

Article 18

Aides aux très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME)

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

En outre, les organismes professionnels emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

Ainsi, l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance accompagne, à leur demande, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe, et participant régulièrement aux enquêtes de l'observatoire, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

Par ailleurs, afin d'encourager les TPE-PME à développer une gestion active des âges, les signataires demandent à la SPP Assurances et Assistance d'OPCABAIA de prévoir la prise en charge des coûts de diagnostic de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) des TPE-PME. Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la CPNFPE de la branche, dans le respect des textes en vigueur et des dispositions prises par les instances d'OPCABAIA en la matière.

TITRE VI

MESURES LÉGALES, RÉGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS N'APPARTENANT PAS À UN GROUPE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
Modalités de mise en œuvre	Accord de branche étendu applicable à défaut de négociation d'un accord collectif d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord, et d'élaboration d'un plan d'actions (art. L. 5121-8 du code du travail).
Modalités d'attribution de l'aide	<p>Embaucher en CDI à temps plein et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Possibilité de temps partiel avec l'accord du jeune et si son parcours ou sa situation le justifie, sans être inférieur aux 4/5 de la durée hebdomadaire de travail à temps plein.</p> <p>Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide et jusqu'à son départ en retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un salarié âgé de 57 ans au moins, ou – un salarié âgé de 55 ans au moins au moment de son embauche, ou – un salarié âgé de 55 ans au moins bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. <p>Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois de l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.</p> <p>Etre à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.</p>

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
Diagnostic (art. 18)	<p>Il est obligatoire.</p> <p>L'OEMA accompagne, à leur demande, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe, et participant régulièrement aux enquêtes de l'observatoire, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.</p> <p>Le diagnostic comporte les éléments prévus par l'article D. 5121-27 du code du travail, relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à la pyramide des âges ; – aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années disponibles ; – aux prévisions de départ à la retraite ; – aux perspectives de recrutement ; – aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites « compétences clés » ; – aux conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe. <p>Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre de l'accord ou plan d'action portant sur la GPEC, lorsqu'il existe. Il identifie notamment les métiers pour lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.</p>
ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI (ACCORD DE BRANCHE)	
Information des jeunes sur les dispositifs de branche (art. 8.2)	Information complète sur les dispositifs professionnels de santé et de prévoyance.
Information des jeunes dans leur accès au logement (art. 8.3)	Diffusion par la branche aux entreprises des documents d'information mis à disposition par Action logement.
Accès des jeunes aux formations en alternance (art. 9.1)	Actions de communication de la branche en direction des entreprises ainsi que des jeunes – en particulier les moins qualifiés – et des relais d'information.
Qualité des stages (art. 9.2)	Un modèle de fiche de fin de stage est proposé aux entreprises par la branche.
Mise en place d'un parcours et d'un entretien de suivi (art. 9.3.1)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi.
Désignation d'un référent (art. 9.3.2)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité.
ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS	
Information des entreprises sur l'évolution de la population de l'assurance (art. 11.1)	Communication spécifique sur l'emploi des seniors auprès de entreprises.
Développement des compétences et accès à la formation (art. 13)	Actions de communication de la branche auprès des TPE-PME visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, par le biais de la VAE et des CQP notamment.
Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité (art. 14)	Recensement des accords d'entreprise par la branche et diffusion des meilleures pratiques.
Aménagements des fins de carrière et transition entre activité et retraite (art. 15)	Recensement des accords d'entreprise par la branche et diffusion des meilleures pratiques. Point annuel sur les actions menées par B2V.

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET AIDES AUX PME	
Transmission des savoirs et des compétences (art. 17)	Accès gratuit au dispositif d'accompagnement tutoral de la branche sur le site d'OPCABAIA. Charte qualité du tutorat. Point spécifique à l'occasion de l'entretien annuel. Prise en charge des frais liés au tutorat par OPCABAIA.
Aides aux TPE-PME (art. 18)	Accompagnement de l'OEMA pour la réalisation du diagnostic. Prise en charge des coûts de diagnostic de GPEC à déterminer par la CPNFPE, sous réserve de l'accord des instances d'OPCABAIA.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi sur les années civiles 2013, 2014 et 2015.

Article 20

Publicité de l'accord

Une large information sera mise en place à destination des salariés des entreprises visées par le présent accord. La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord, et par les entreprises de la branche visées par le présent accord, par tous moyens (mises en ligne...).

Article 21

Suivi de l'accord

21.1. Création d'une commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

21.2. Missions de la commission de suivi

La commission de suivi examine les projets de supports prévus aux articles 9.2, 9.3.1, 9.3.2 avant transmission à la CPNFPE, dans un délai de 3 mois à dater de la signature du présent accord.

Elle suit l'application du présent accord, en particulier au niveau des entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe.

Elle établit le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au contenu fixé par décret en Conseil d'Etat.

Elle établit également le bilan qualitatif et quantitatif à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

Elle procède le cas échéant à l'ajustement de l'objectif fixé aux articles 8.1.1 et 10.1 du présent accord.

Fait à Paris, le 8 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

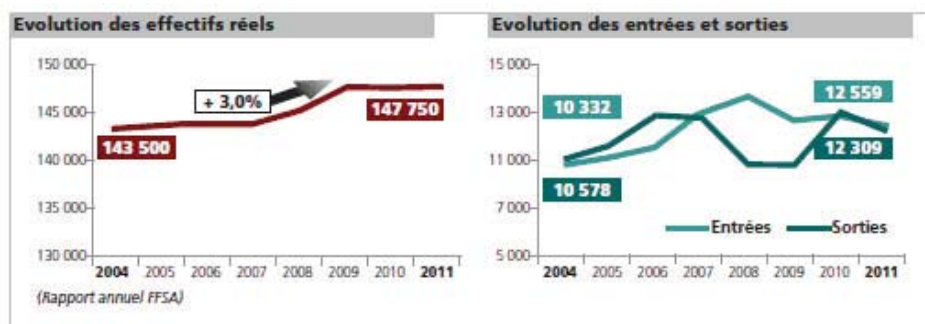
CSFV CFTC ;
SNCAPA CFE-CGC ;
SNIA CFE-CGC ;
FSPBA CGT ;
CFE-CGC Assurances ;
SNCSA CFE-CGC ;
SNAATAM CFE-CGC ;
FBA CFDT.

ANNEXE

DIAGNOSTIC PORTANT SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS DANS LES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES ADHÉRENTES DE LA FFSA ET DU GEMA

1. Données générales sur les effectifs globaux des sociétés d'assurances

1.1. Evolution des effectifs réels



NB. – Les valeurs qui suivent correspondent à l'exploitation de la base de données ROMA, qui recense 142 373 salariés au 31 décembre 2011, soit 96,4 % des effectifs totaux de la branche.

1.2. Effectifs par taille d'entreprise en 2011

(En pourcentage.)

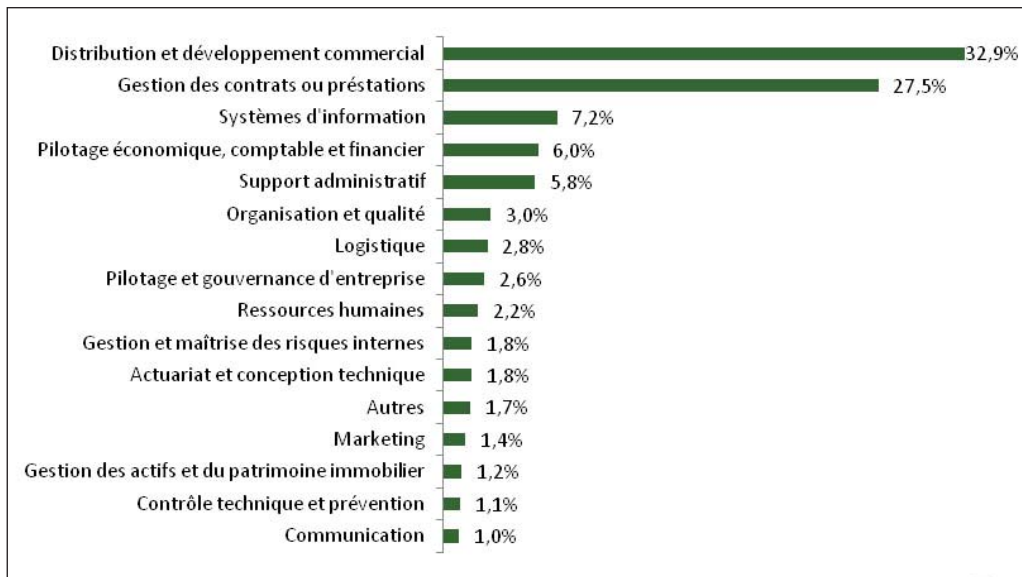
TAILLE D'ENTREPRISE	EFFECTIF	TAUX
Moins de 50 salariés	1 014	0,7
De 50 à 300 salariés	10 639	7,5
300 salariés et plus	130 720	91,8

1.3. Chiffres clés

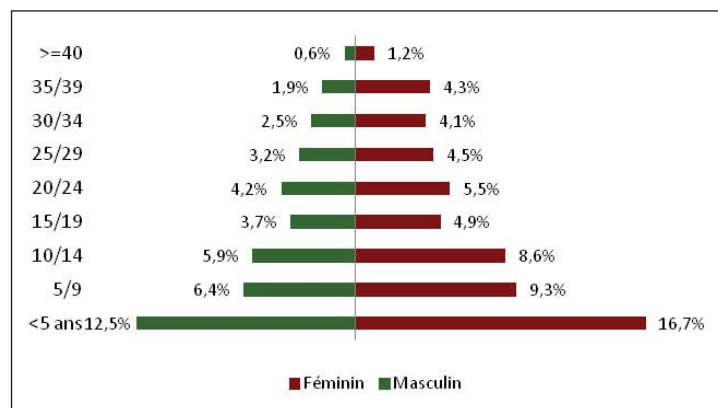
Au 31 décembre 2011 :

- 135 218 personnes sont en CDI, soit 95 % ;
- 3 716 personnes sont en CDD, soit 2,6 % ;
- 1 429 personnes sont en apprentissage, soit 1 % ;
- 1 973 personnes sont en professionnalisation, soit 1,4 % ;
- 17 % des salariés ont un niveau bac + 5 ;
- 15,9 % des salariés ont un niveau bac + 3 + 4 ;
- 28,4 % des salariés ont un niveau bac + 2 ;
- 38,7 % des salariés ont un niveau inférieur ou égal au bac ;
- 86 276 salariés travaillent en province, soit 60,6 % ;
- 56 097 salariés travaillent en Ile-de-France, soit 39,4 % ;
- 2,4 % de personnes handicapés dans la population totale, dont 5,4 % de nouveaux entrants.

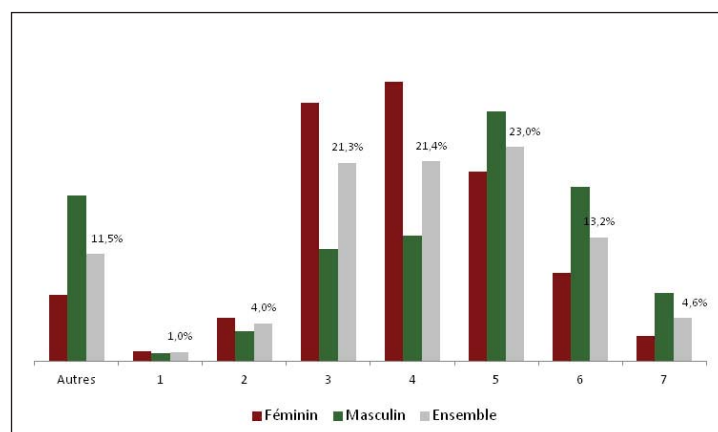
1.4. Répartition par famille de métiers en 2011



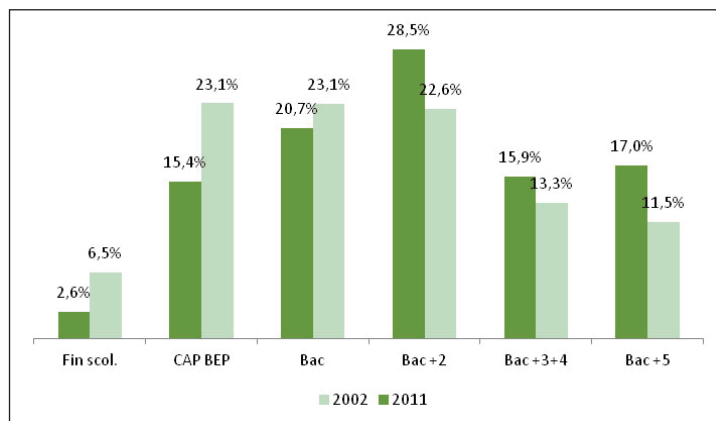
1.5. Pyramide d'ancienneté en 2011



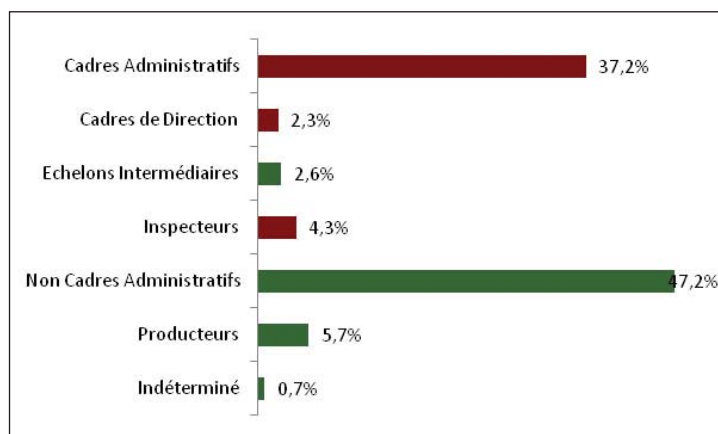
1.6. Répartition par classe de fonction en 2011



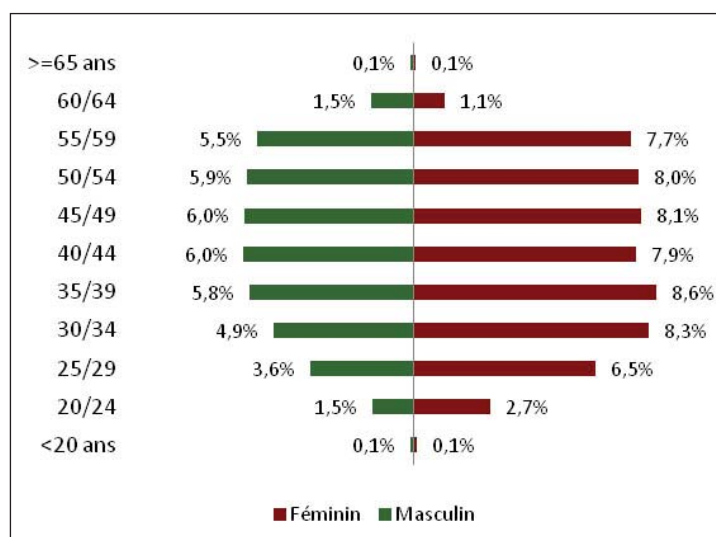
1.7. Répartition par niveau d'études en 2002 et 2011



1.8. Répartition par catégorie professionnelle en 2011



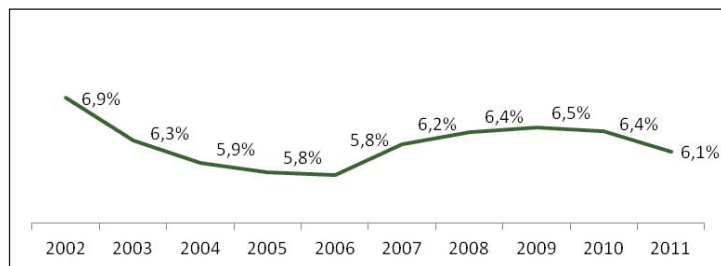
2. Pyramide des âges des salariés de l'assurance



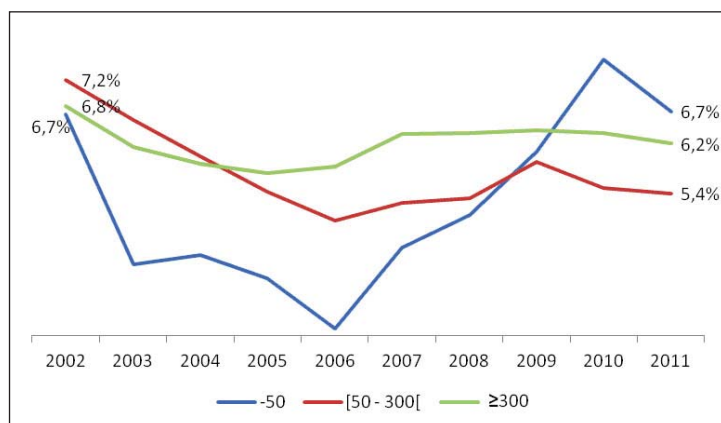
3. Caractéristiques des jeunes et des seniors, et évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 années disponibles

3.1. Profil des jeunes de moins de 26 ans

3.1.1. Poids dans la population totale de 2002 à 2011



Poids dans la population totale par taille d'entreprise de 2002 à 2011



3.1.2. Effectif et répartition par taille d'entreprise de 2002 à 2011

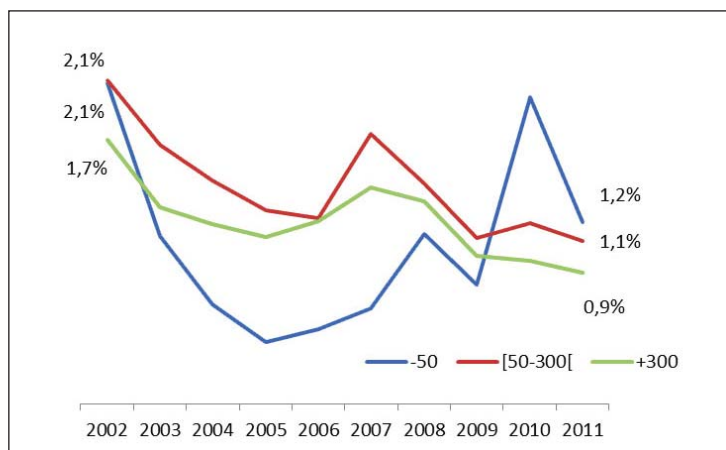
ANNÉE	EFFECTIF			TOTAL
	Moins de 50	De 50 à 300	300 et plus	
2002	102	536	2 211	6 440
2003	84	503	2 392	6 639
2004	87	452	3 172	6 532
2005	79	454	3 174	6 558
2006	58	433	4 484	6 698
2007	72	482	4 931	7 822
2008	86	531	6 440	7 707
2009	109	598	6 639	7 922
2010	72	541	6 532	7 696
2011	68	570	6 558	8 071

3.2. Zoom sur les jeunes de moins de 26 ans, nouveaux entrants en CDI (moins de 26 ans, NE, CDI)

3.2.1. Poids des moins de 26 ans (NE, CDI) dans la population totale de 2002 à 2011



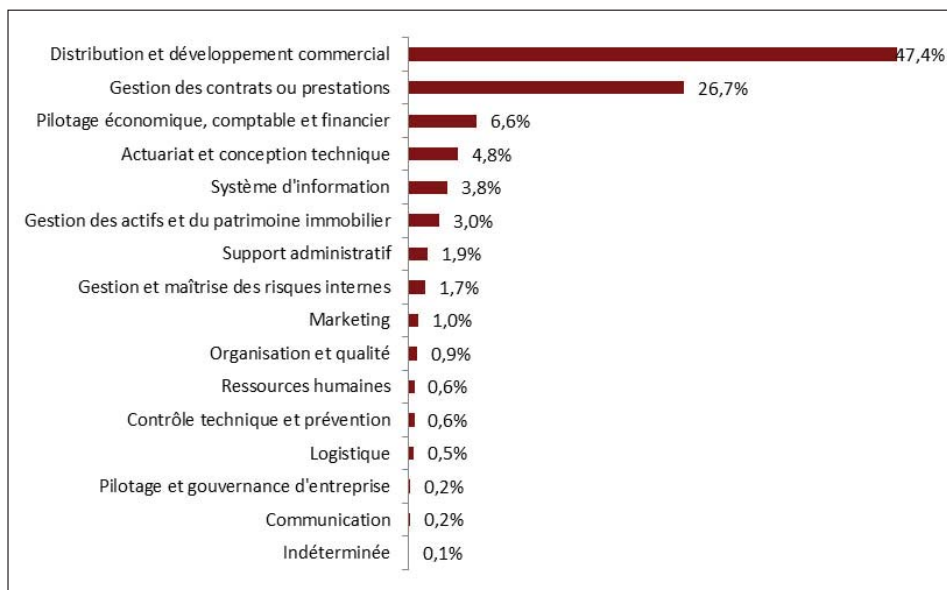
Poids des moins de 26 ans (NE, CDI) dans la population totale par taille d'entreprise de 2002 à 2011



3.2.2. Effectif et répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par taille d'entreprise de 2002 à 2011

ANNÉE	EFFECTIF			TOTAL
	Moins de 50	De 50 à 300	300 et plus	
2002	32	156	1 627	1 815
2003	22	129	1 389	1 540
2004	13	110	1 309	1 432
2005	8	106	1 247	1 361
2006	9	107	1 372	1 488
2007	10	163	1 740	1 913
2008	19	144	1 594	1 757
2009	14	110	1 188	1 312
2010	19	117	1 126	1 262
2011	12	113	1 113	1 238

3.2.3. Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par famille de métiers



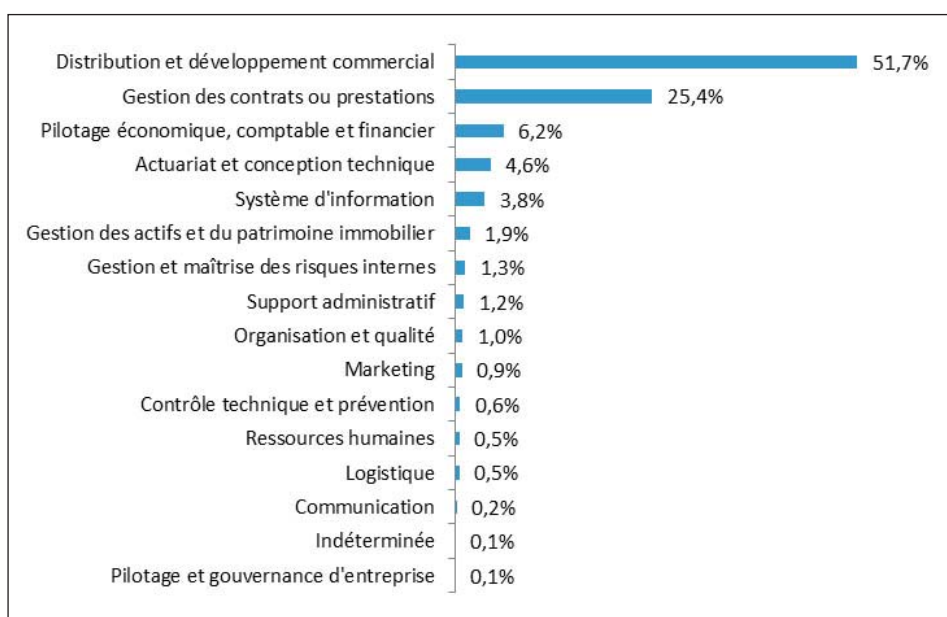
Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par famille de métiers dans les entreprises de moins de 50 salariés



Répartition par famille de métiers dans les entreprises de 50 à 299 salariés



Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par famille de métiers dans les entreprises de 300 salariés et plus



3.2.4. Poids des moins de 26 ans (NE, CDI) dans les recrutements

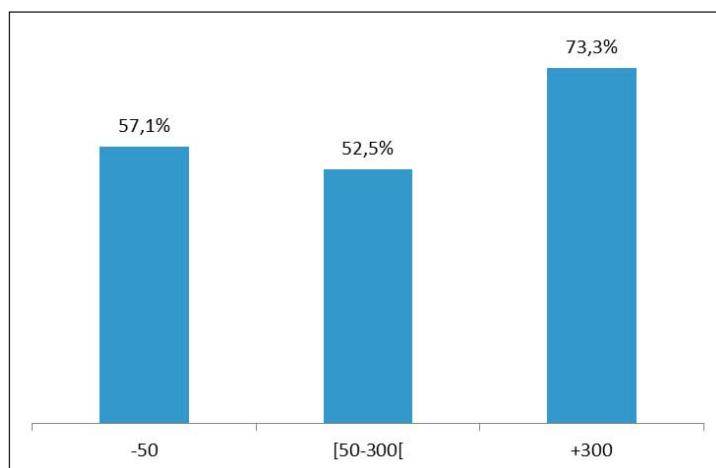
(En pourcentage.)

ANNÉE	SALARIÉ			TOTAL JEUNES
	Moins de 50	De 50 à 300	300 et plus	
2002	20,3	18,8	19,1	19,1
2003	18,6	16,6	18,2	18,1
2004	10,0	15,5	17,4	17,1
2005	6,5	14,2	15,3	15,1
2006	7,1	12,3	15,6	15,2

ANNÉE	SALARIÉ			TOTAL JEUNES
	Moins de 50	De 50 à 300	300 et plus	
2007	7,2	15,5	15,4	15,3
2008	8,8	12,4	13,5	13,4
2009	9,0	10,9	10,9	10,9
2010	14,5	11,3	10,6	10,7
2011	9,4	10,0	10,2	10,2

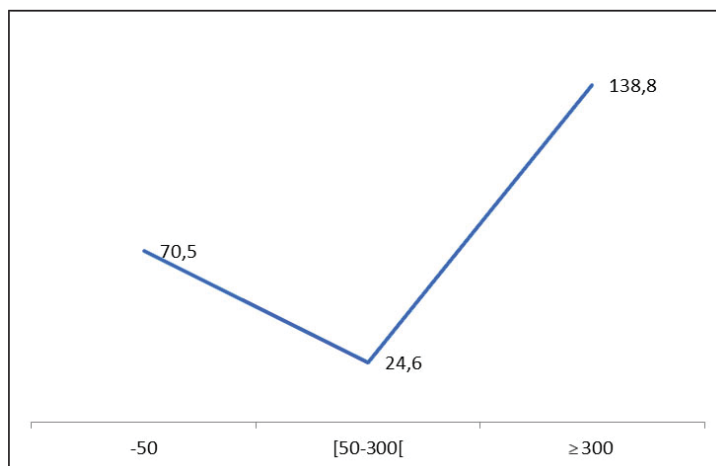
3.2.5. Formation professionnelle continue

Taux d'accès à la formation des moins de 26 ans (NE, CDI)



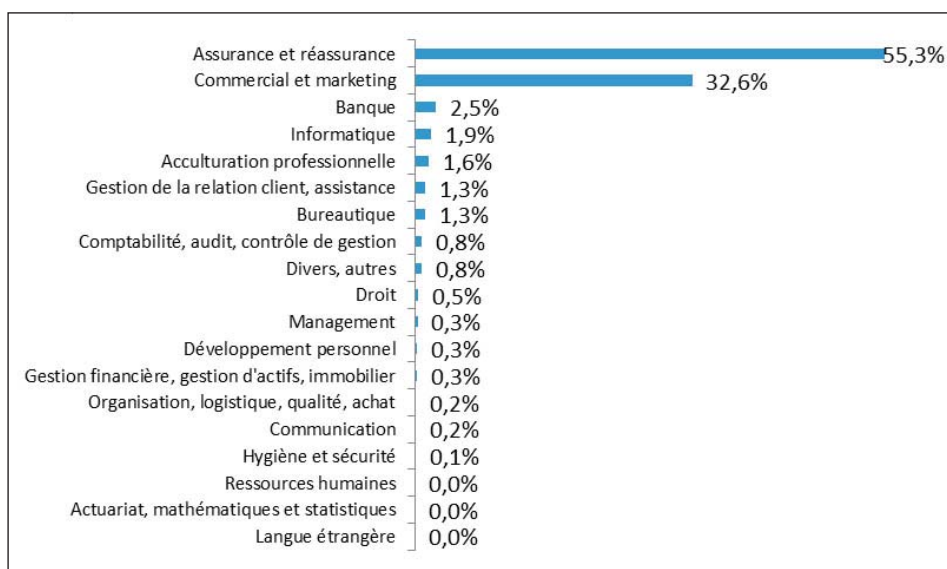
(72 % pour l'ensemble des jeunes [< 26 ans, NE en CDI])

Durée moyenne de formation des moins de 26 ans (NE, CDI)

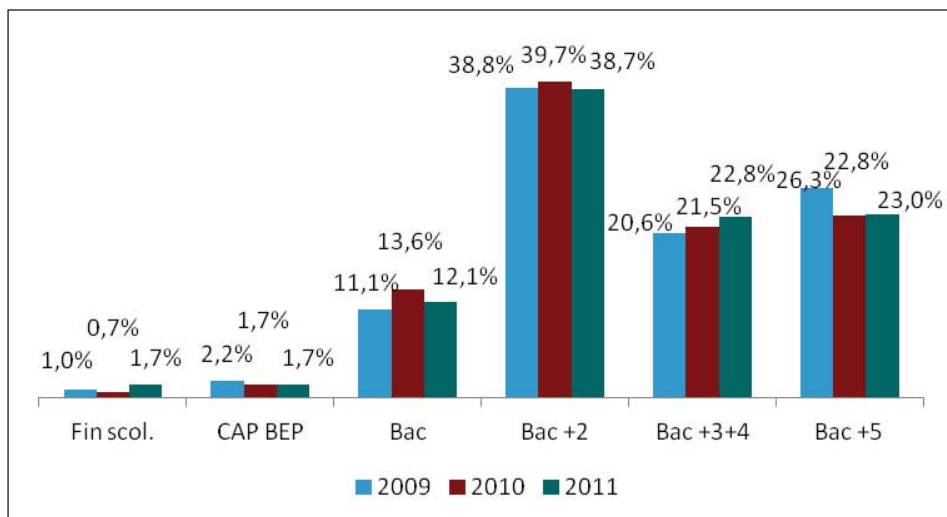


(133,6 heures de formation pour l'ensemble des jeunes [< 26 ans, NE en CDI])

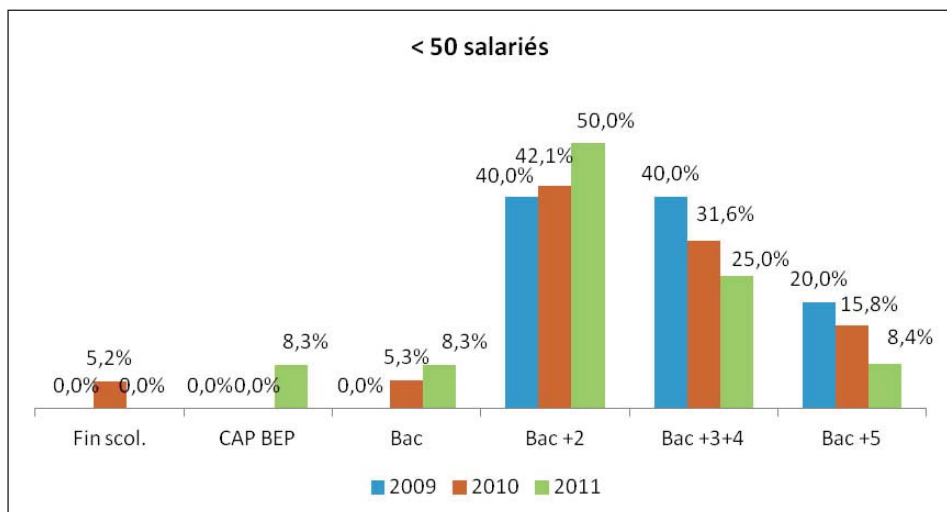
Répartition des heures par domaine de formation (moins de 26 ans, NE, CDI)

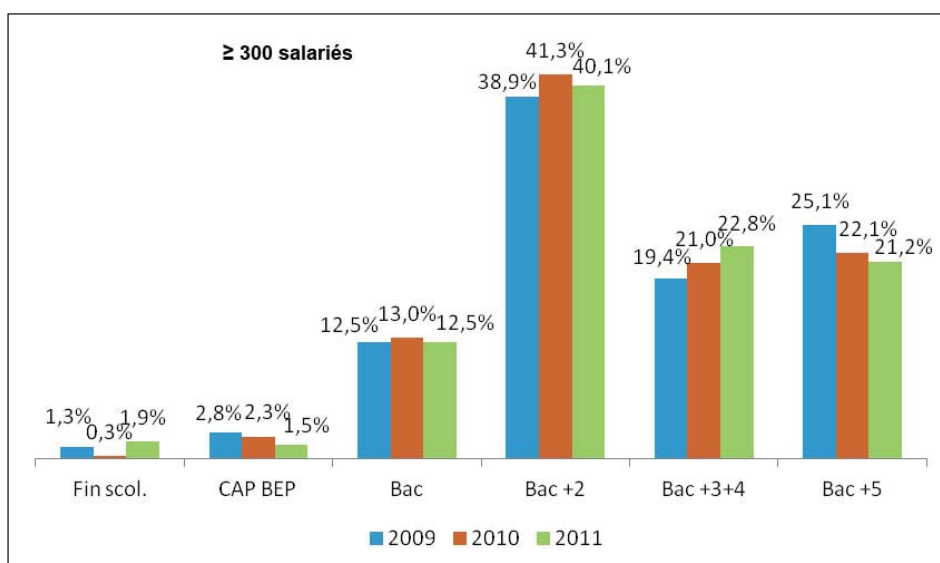
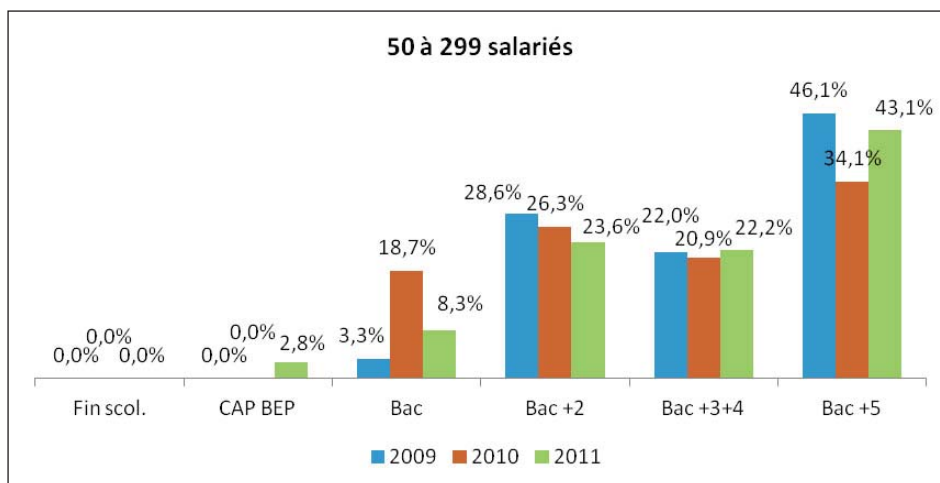


3.2.6. Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par niveau d'études de 2009 à 2011

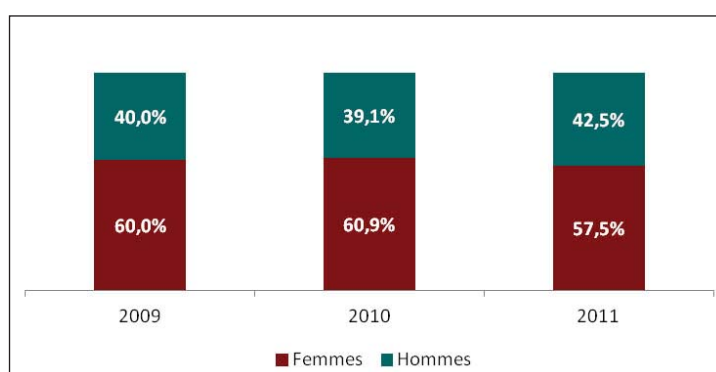


Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par niveau d'études et taille d'entreprise de 2009 à 2011

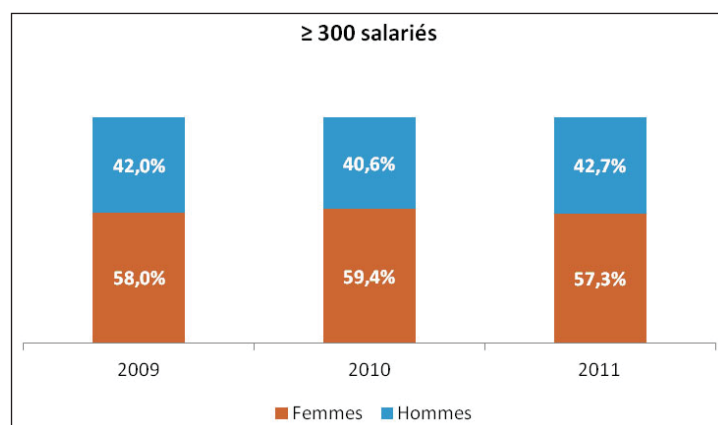
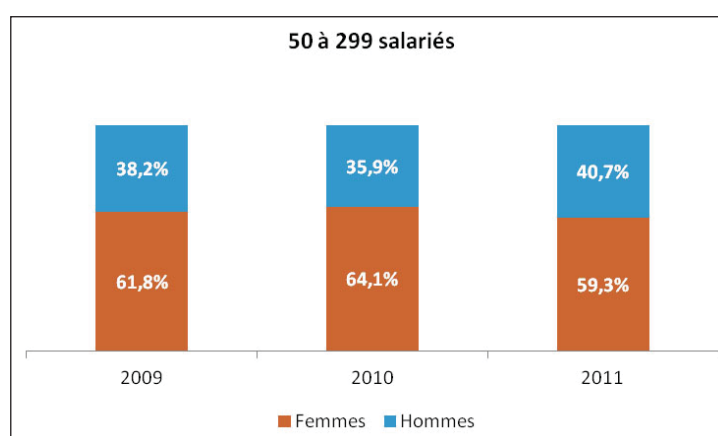
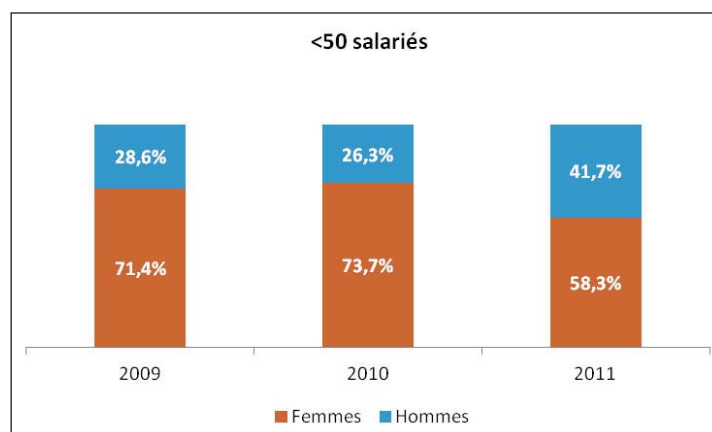




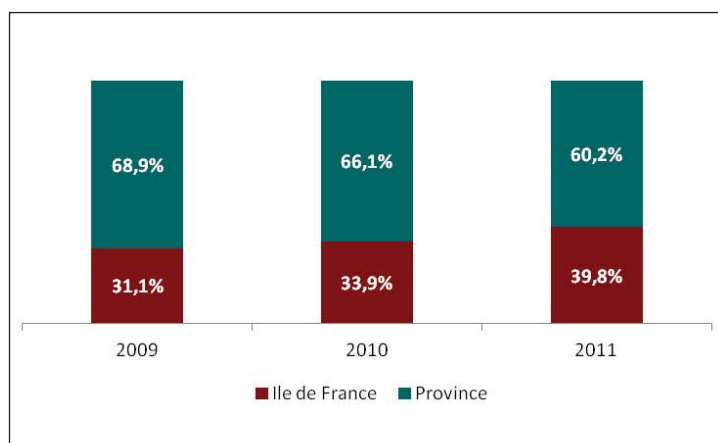
3.2.7. Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par genre de 2009 à 2011



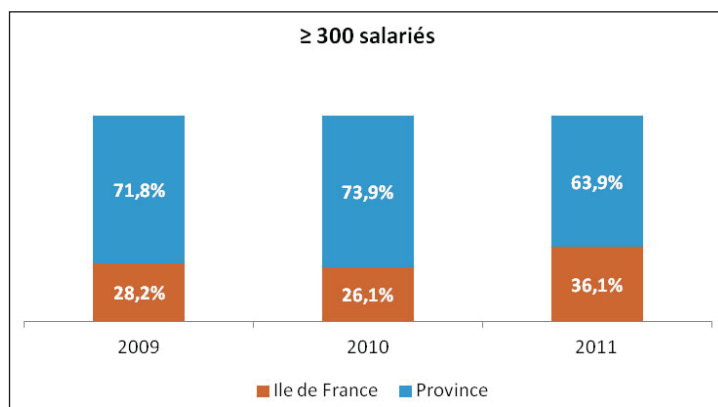
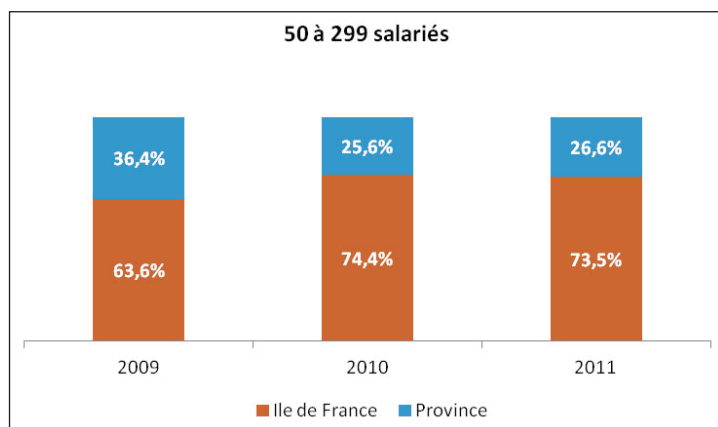
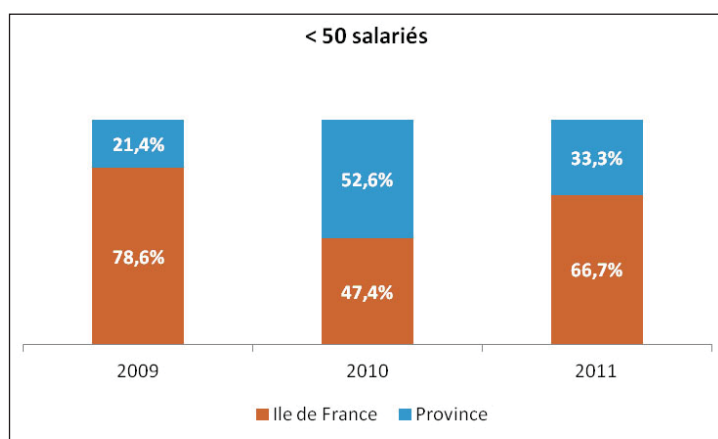
Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI)
par genre et taille d'entreprise de 2009 à 2011



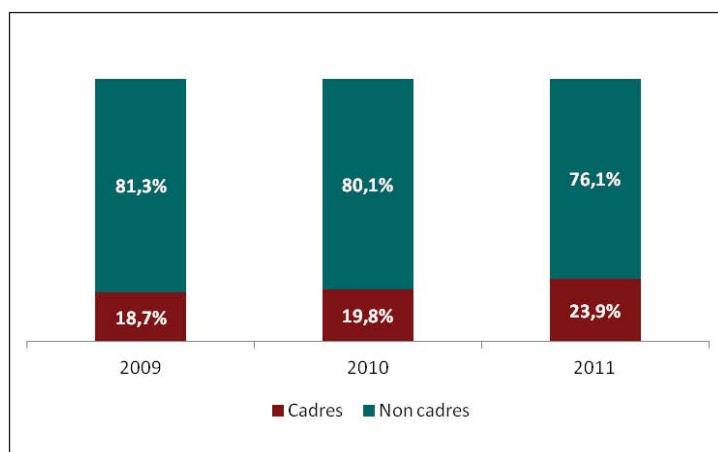
3.2.8. Répartition géographique des moins de 26 ans (NE, CDI) de 2009 à 2011



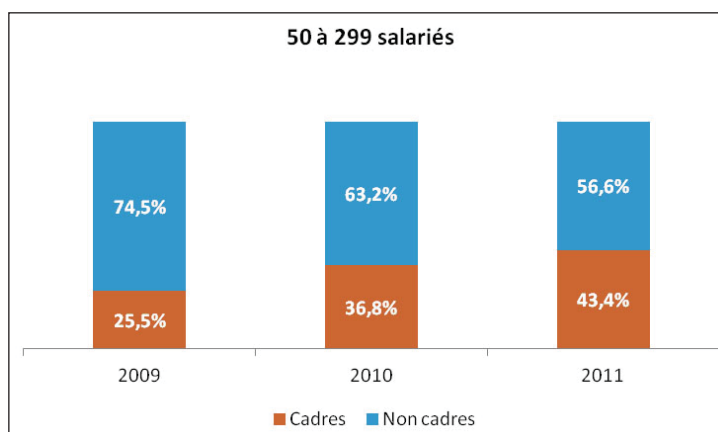
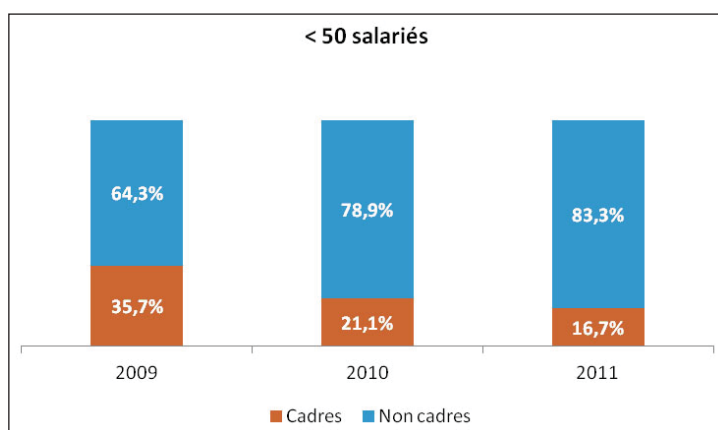
Répartition géographique des moins de 26 ans (NE, CDI) et taille d'entreprise de 2009 à 2011

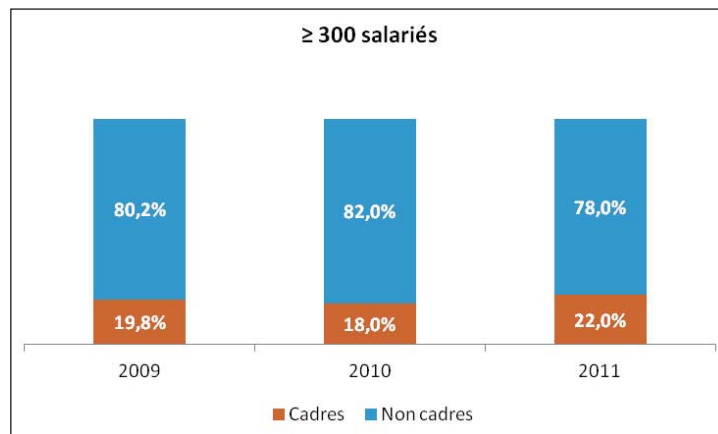


3.2.9. Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par statut de 2009 à 2011

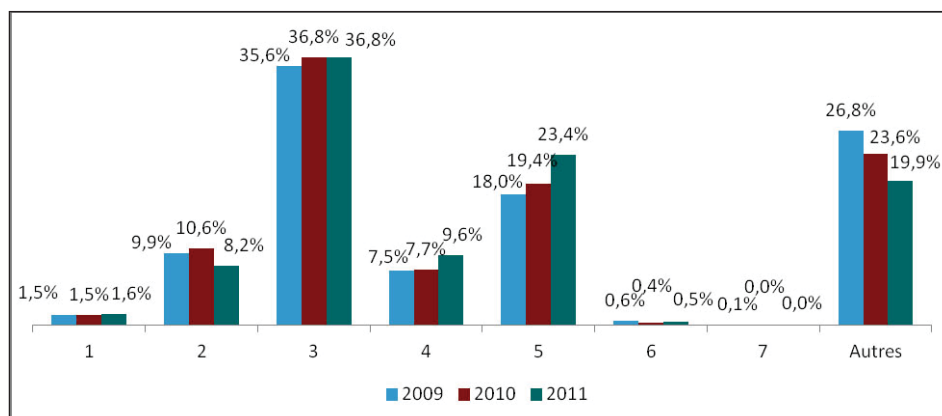


Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par statut et taille d'entreprise de 2009 à 2011

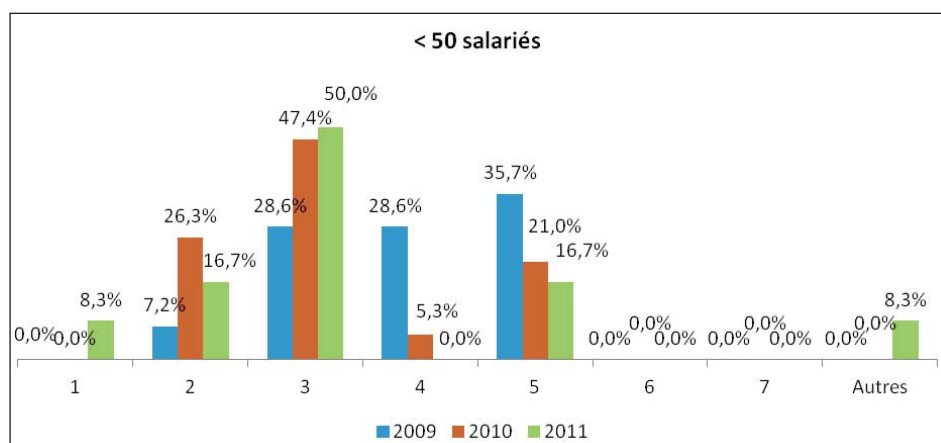


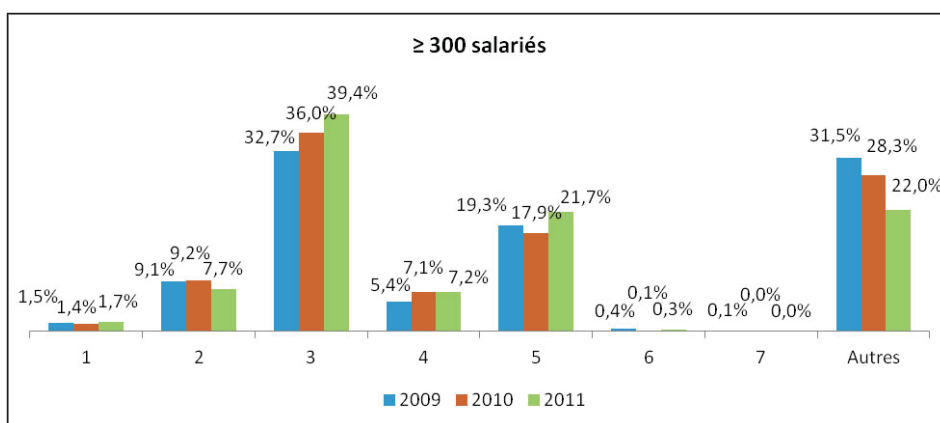
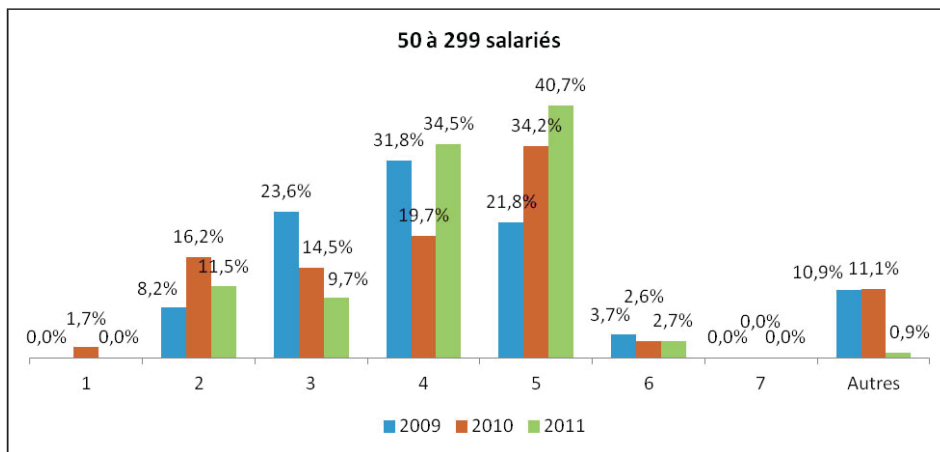


3.2.10. Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par classe de fonction de 2009 à 2011



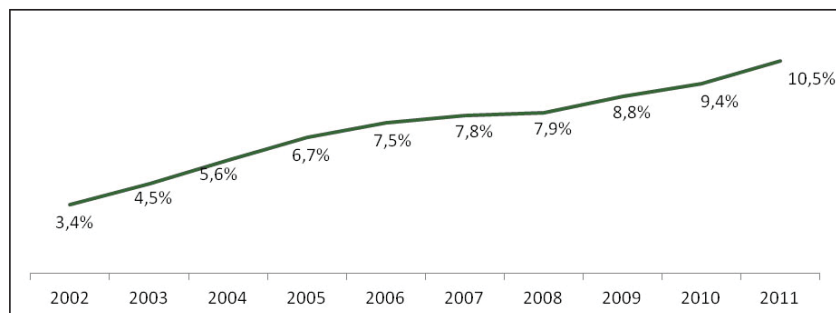
Répartition des moins de 26 ans (NE, CDI) par classe de fonction et taille d'entreprise de 2009 à 2011



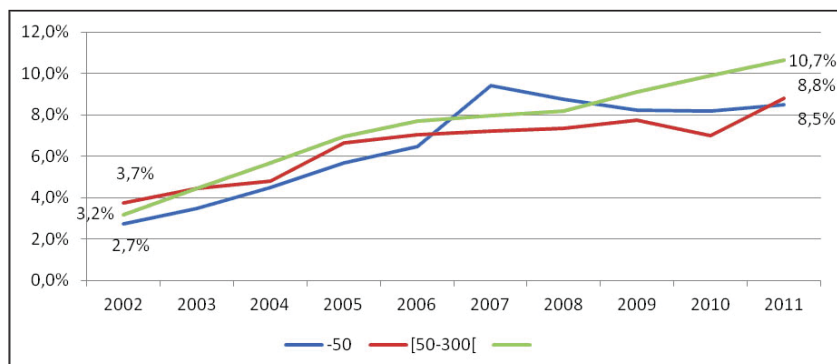


3.3. Profil des seniors (57 ans et plus)

3.3.1. Poids dans la population totale de 2002 à 2011



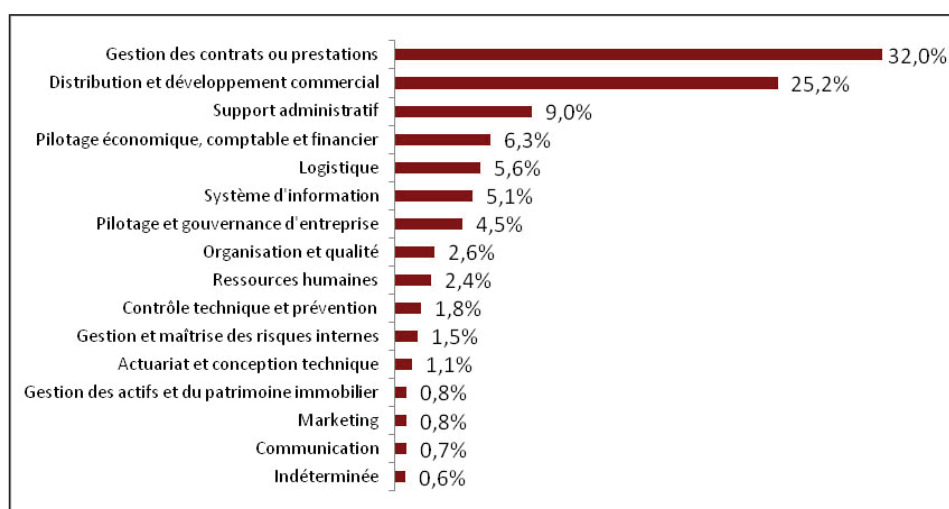
Poids dans la population totale par taille d'entreprise de 2002 à 2011



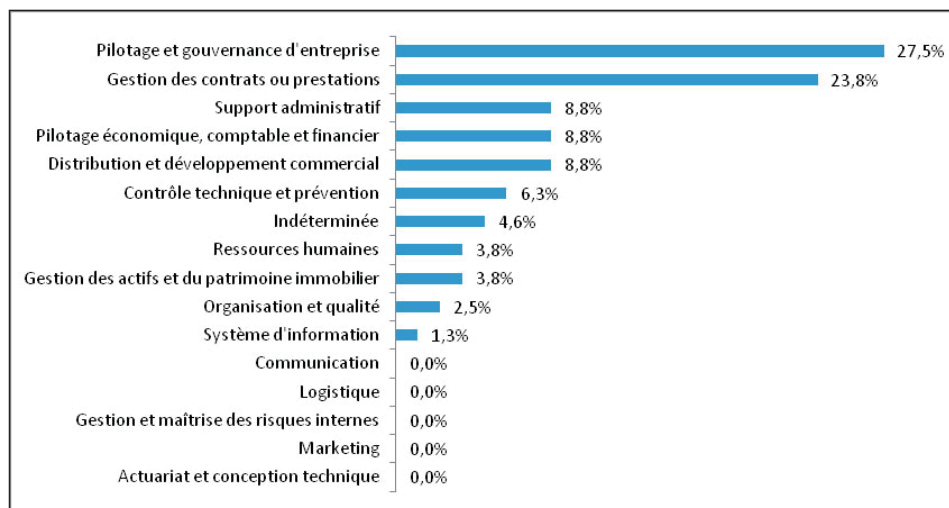
3.3.2. Effectif et répartition des seniors par taille d'entreprise de 2002 à 2011

ANNÉE	EFFECTIF			TOTAL
	Moins de 50	De 50 à 300	300 et plus	
2002	42	277	3 005	3 324
2003	70	340	4 808	5 218
2004	90	362	6 357	6 809
2005	114	558	7 986	8 658
2006	120	620	8 863	9 603
2007	152	670	9 807	10 629
2008	151	737	9 937	10 825
2009	148	787	11 254	12 189
2010	78	693	12 012	12 783
2011	86	937	13 926	14 949

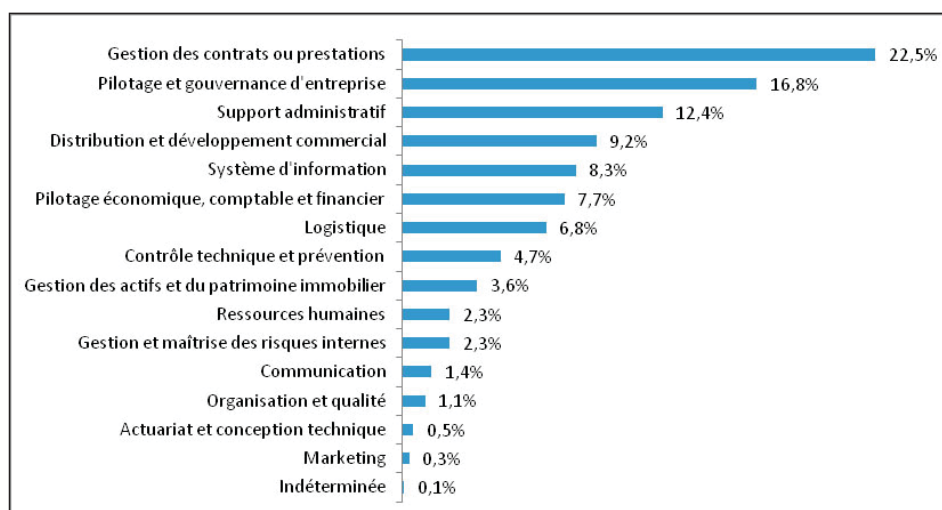
3.3.3. Répartition des seniors par famille de métiers en 2011



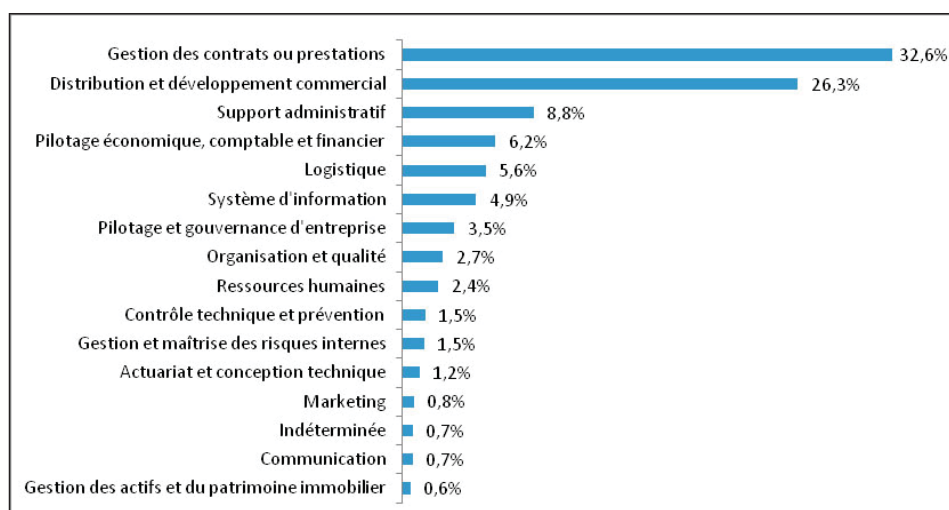
Répartition des seniors par famille de métiers dans les entreprises de moins de 50 salariés



Répartition des seniors par famille de métiers dans les entreprises de 50 à 299 salariés



Répartition des seniors par famille de métiers dans les entreprises de 300 salariés et plus

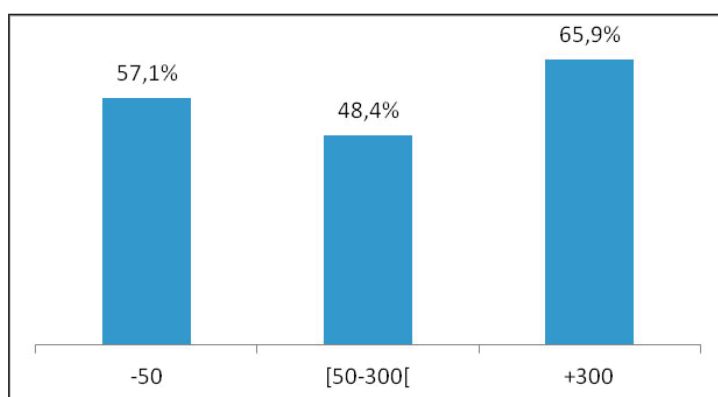


3.3.4. Poids des seniors dans les recrutements (salariés ayant au moins 55 ans)

ANNÉE	SALARIÉ			TOTAL SENIORS
	Moins de 50	De 50 à 300	300 et plus	
2002	1	19	47	67
2003	2	11	66	79
2004	2	16	87	105
2005	2	21	45	68
2006	2	15	63	80
2007	2	19	83	104
2008	1	28	139	168
2009	0	25	131	156
2010	4	18	148	170
2011	5	27	121	153

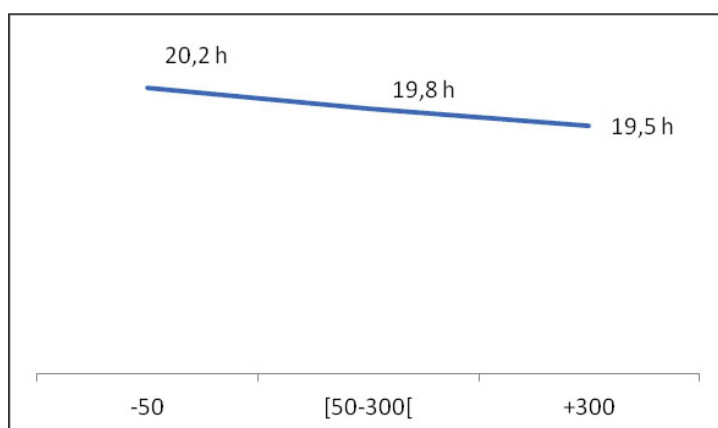
3.3.5. Formation professionnelle continue

Taux d'accès à la formation des seniors



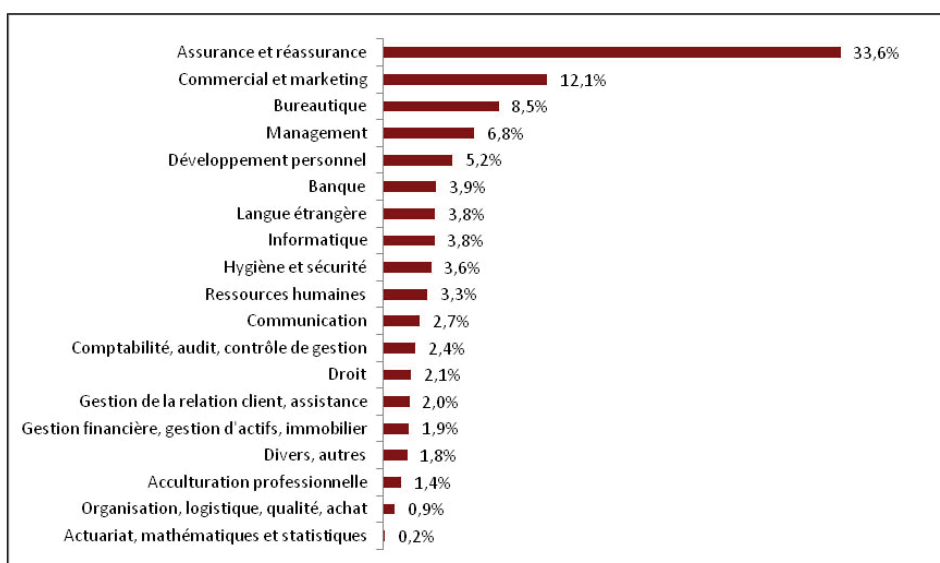
(65 % pour l'ensemble des seniors)

Durée moyenne de formation des seniors



(19,5 heures pour l'ensemble des seniors)

Répartition des heures par domaine de formation

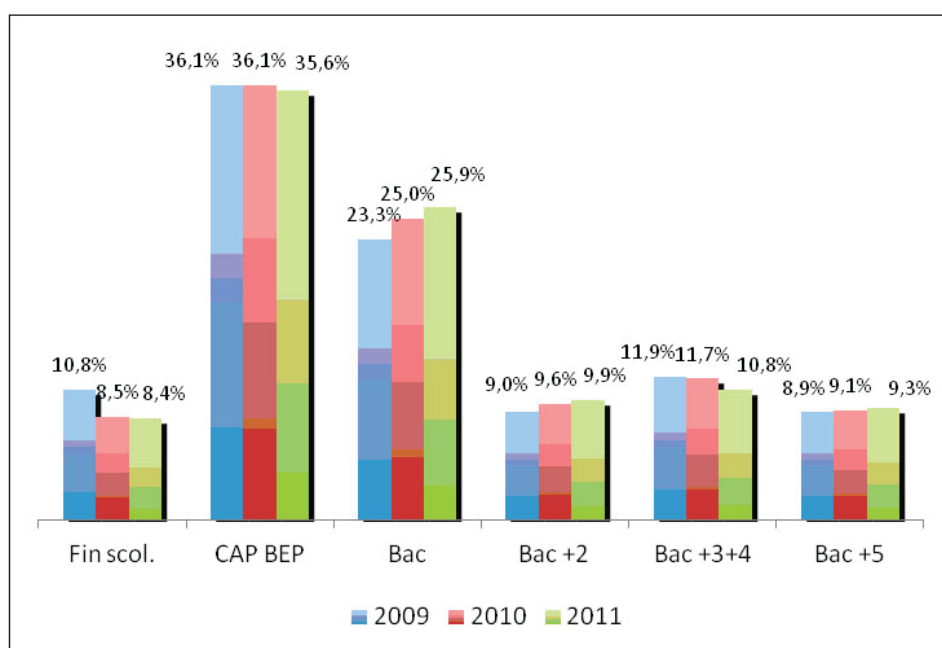


3.3.6. Répartition des seniors par type de contrat et taille d'entreprise en 2011

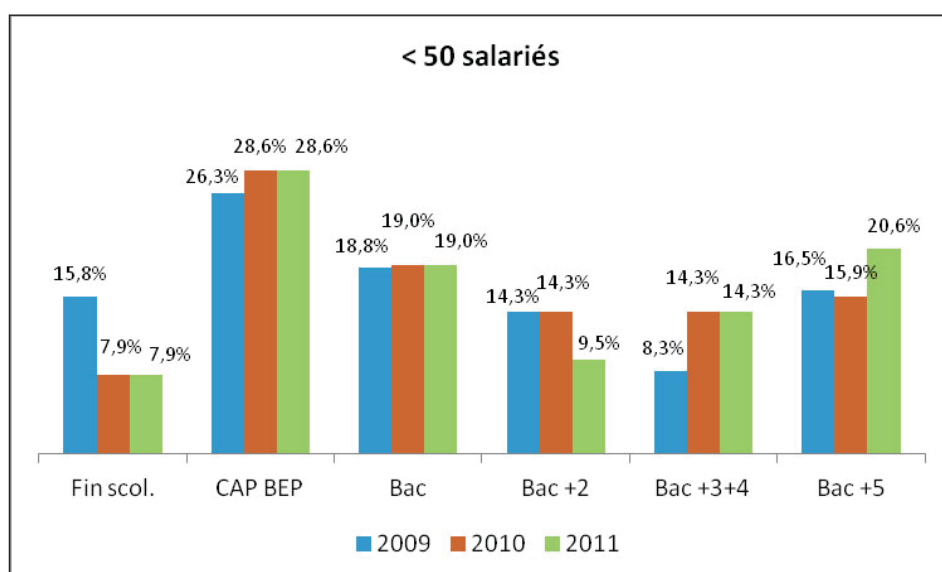
(En pourcentage.)

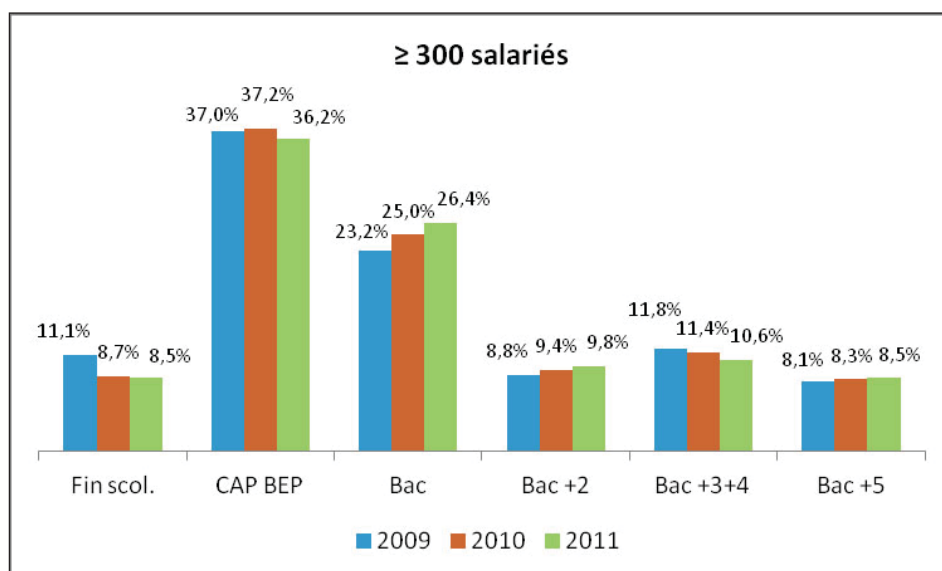
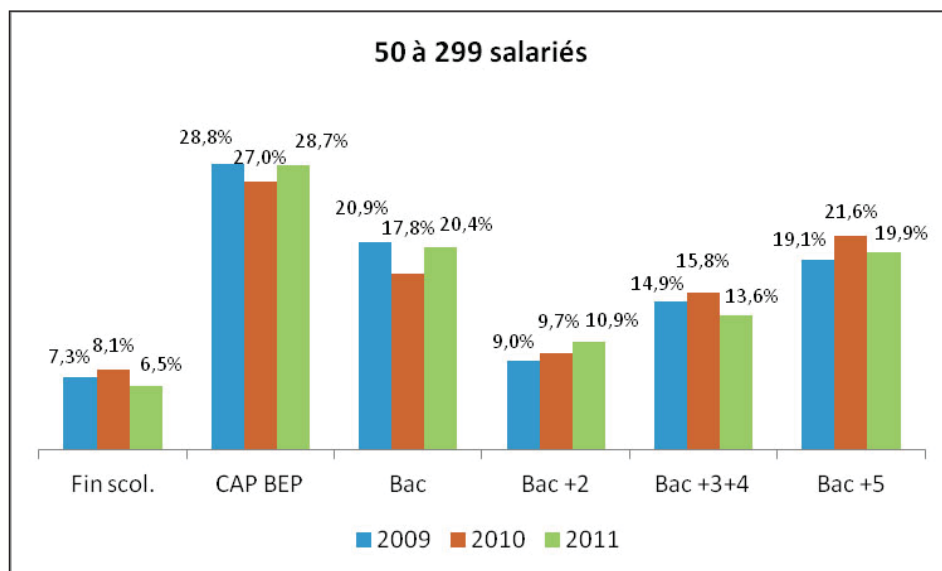
TYPE DE CONTRAT	SALARIÉ			TOTAL SENIORS
	Moins de 50	De 50 à 300	300 et plus	
CDI	98,8	98,8	99,4	99,4
CDD	–	1,1	0,5	0,6
Apprentissage	–	–	–	–
Professionnalisation	–	–	–	–
Autres	1,2	0,1	0,1	–

3.3.7. Répartition des seniors par niveau d'études de 2009 à 2011

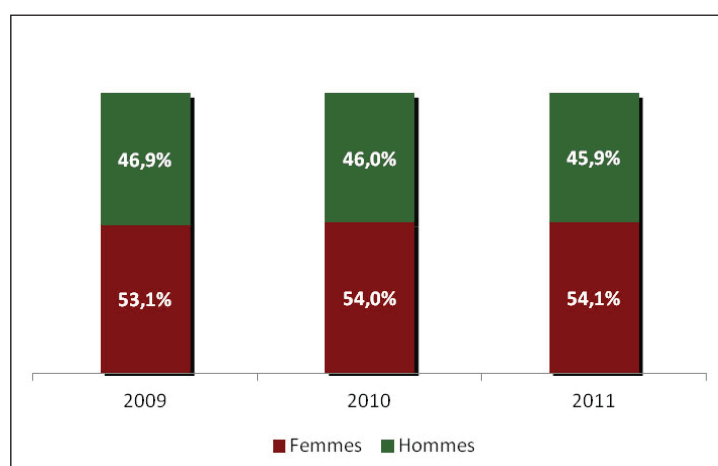


Répartition des seniors par niveau d'études et taille d'entreprise de 2009 à 2011

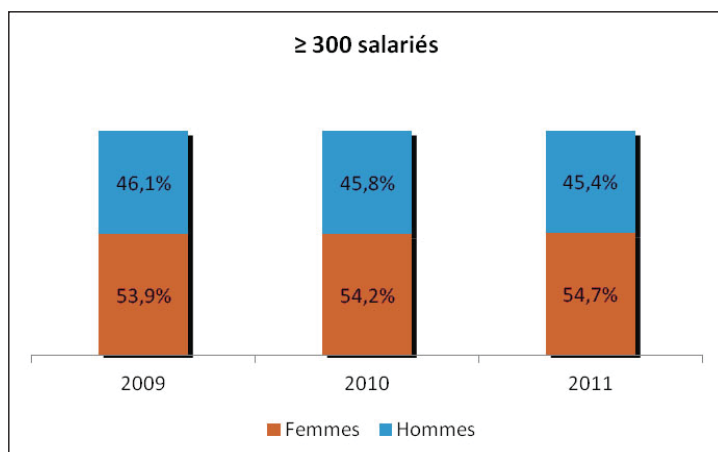
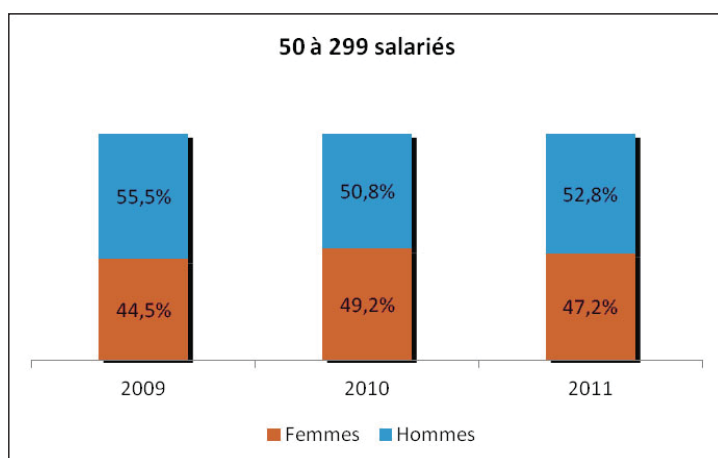
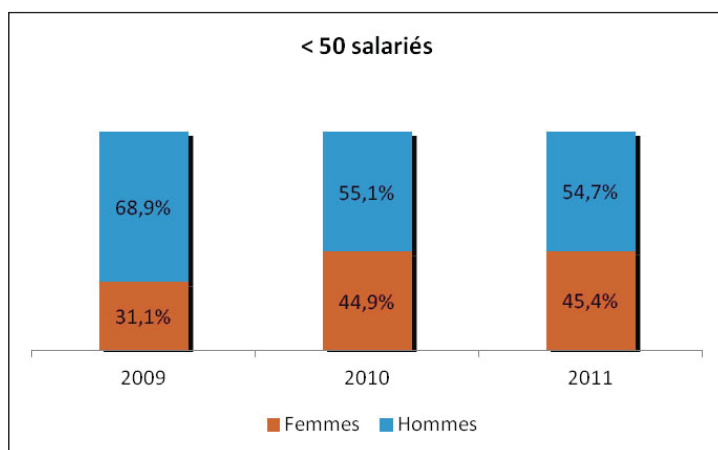




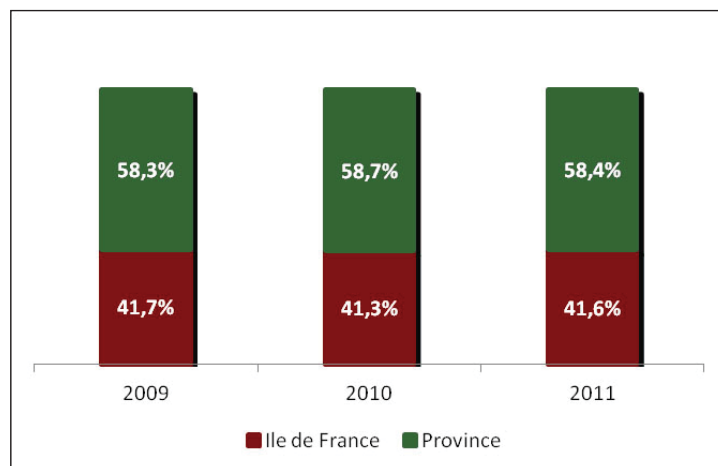
3.3.8. Répartition des seniors par genre de 2009 à 2011



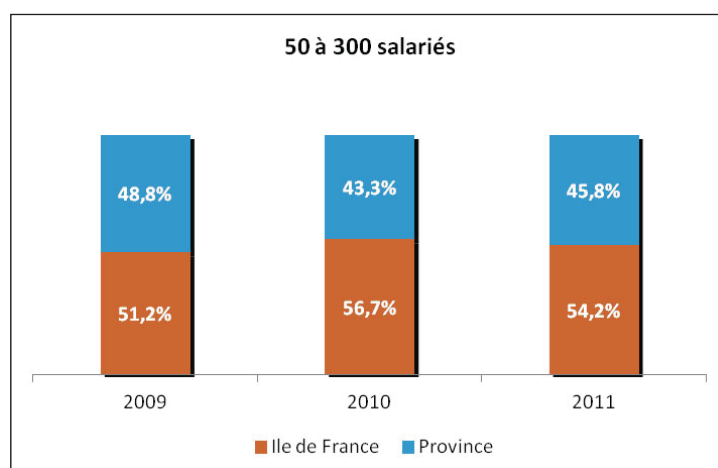
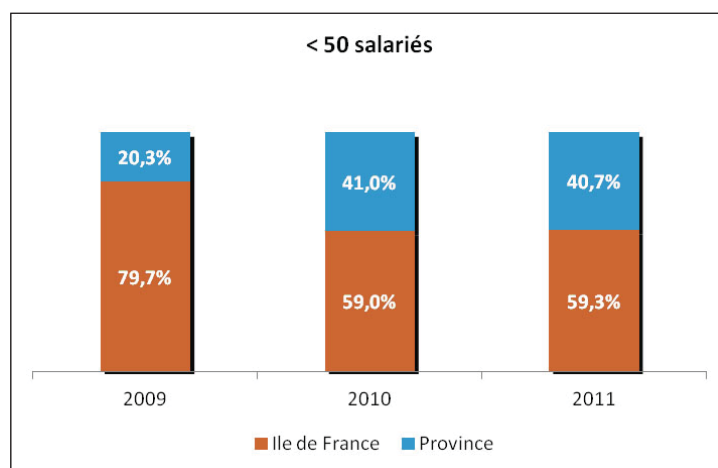
Répartition des seniors par genre et taille d'entreprise de 2009 à 2011

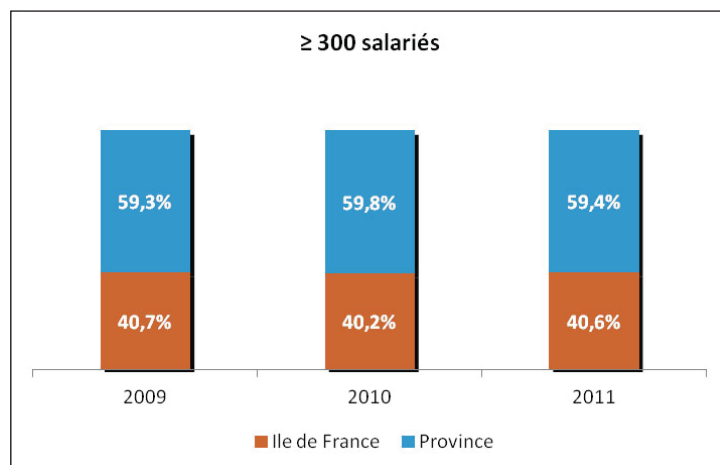


3.3.9. Répartition géographique des seniors de 2009 à 2011

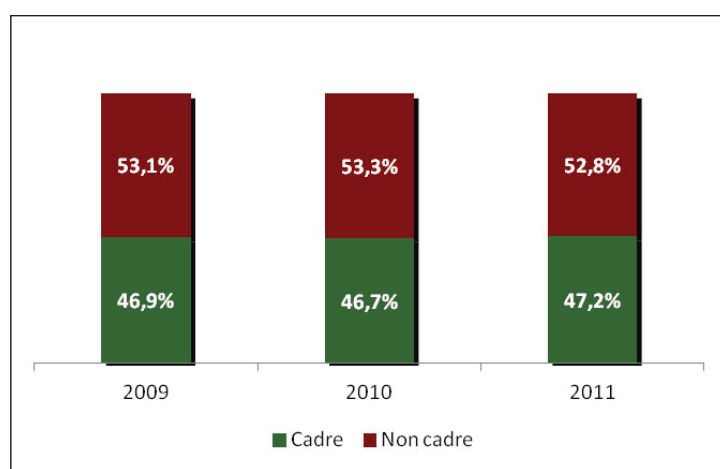


Répartition géographique des seniors par taille d'entreprise de 2009 à 2011

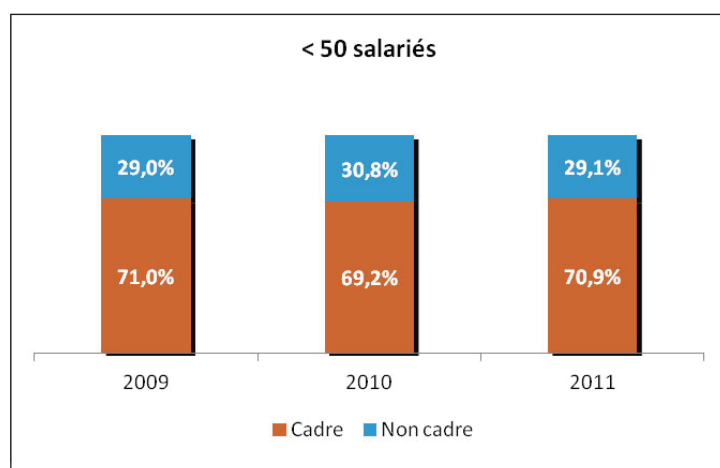


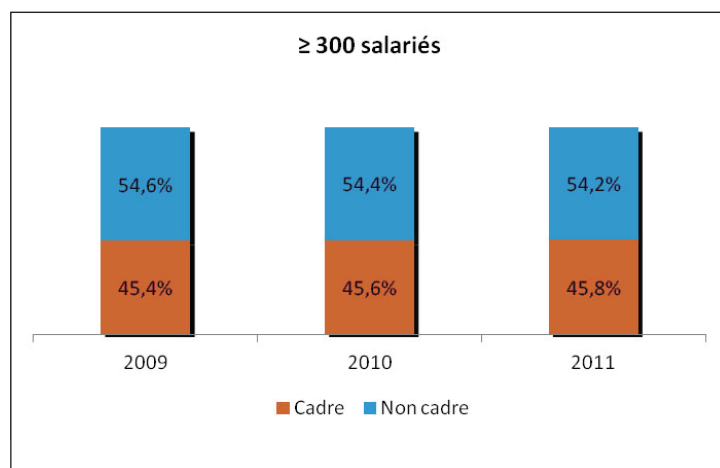
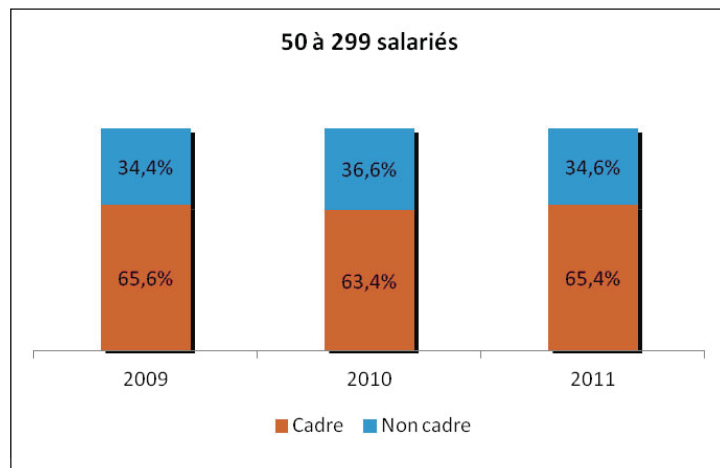


3.3.10. Répartition des seniors par statut de 2009 à 2011

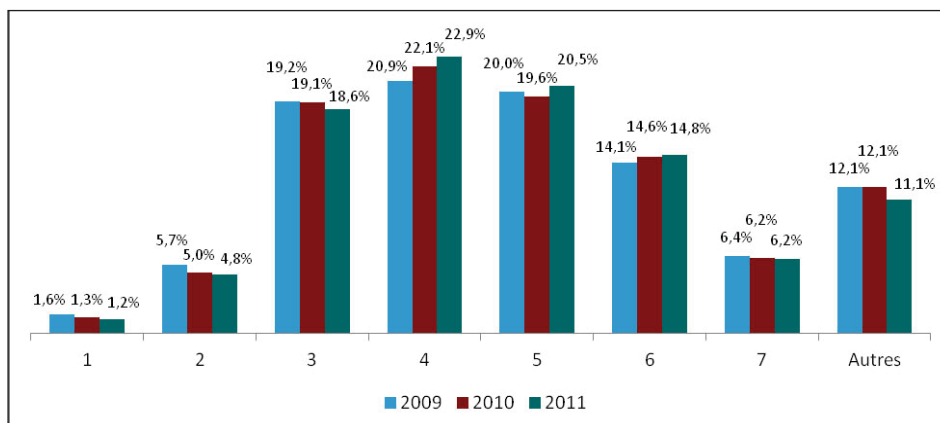


Répartition des seniors par statut et taille d'entreprise de 2009 à 2011

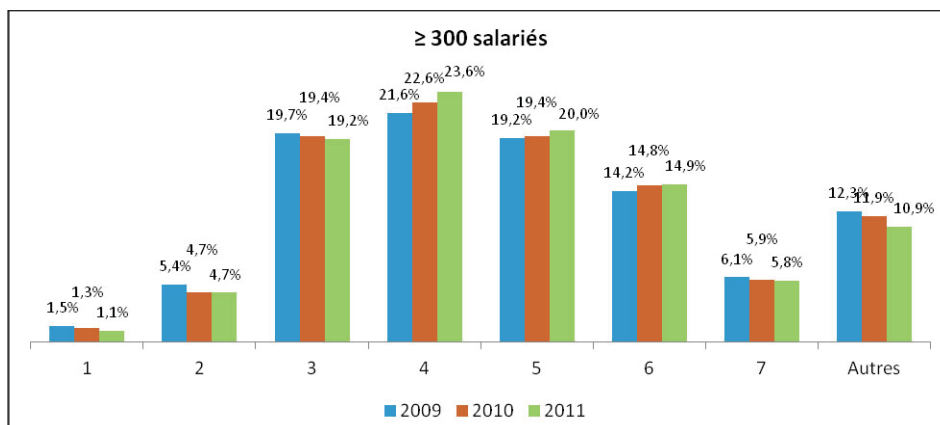
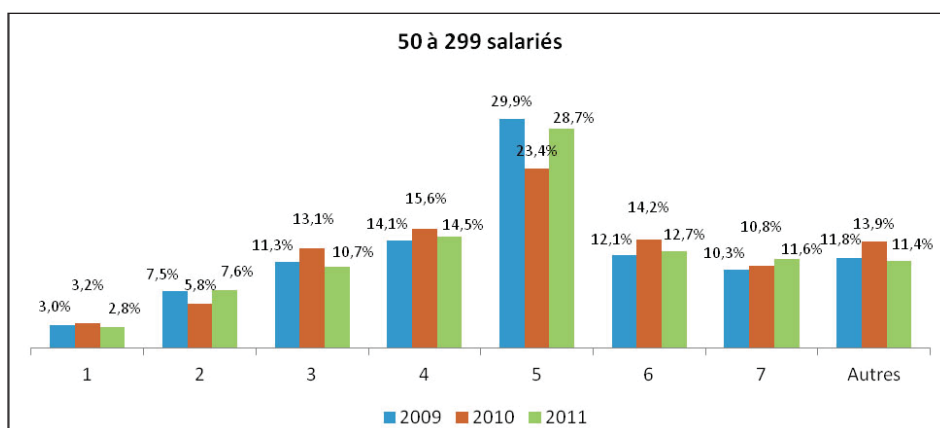
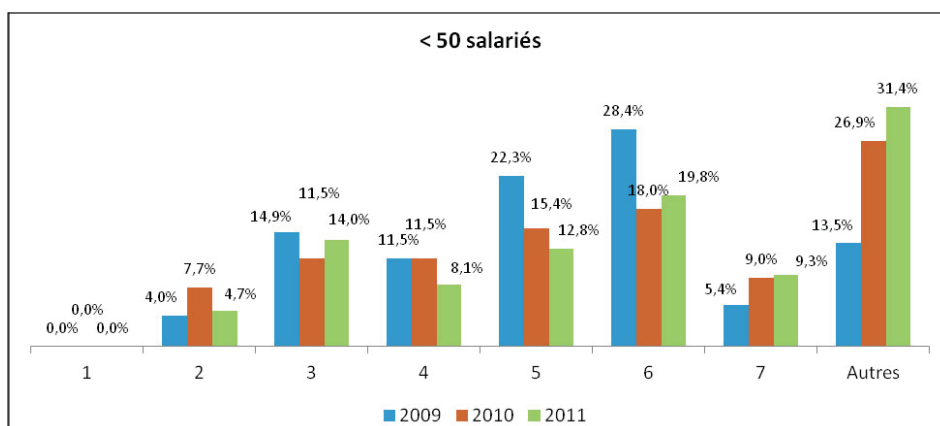




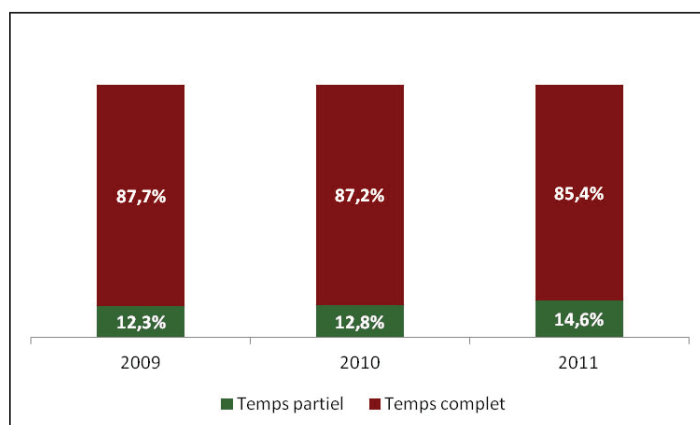
3.3.11. Répartition des seniors par classe de fonction de 2009 à 2011



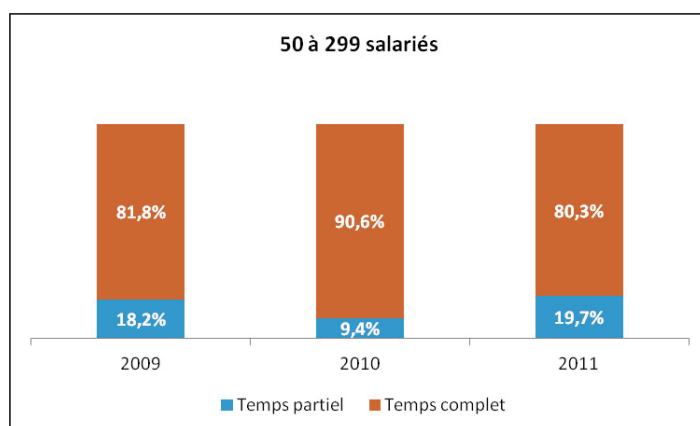
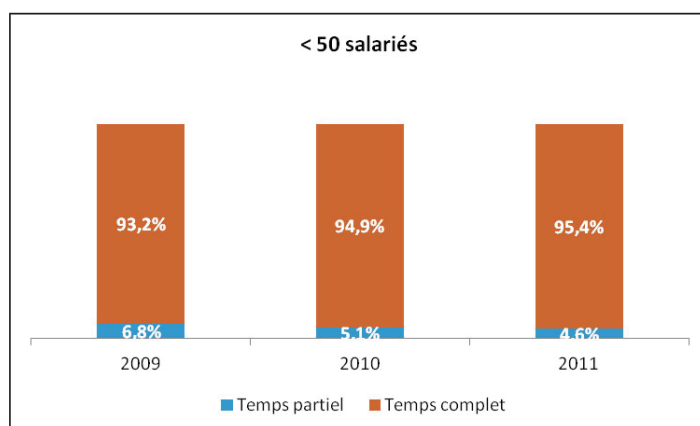
Répartition des seniors par classe de fonction et taille d'entreprise de 2009 à 2011

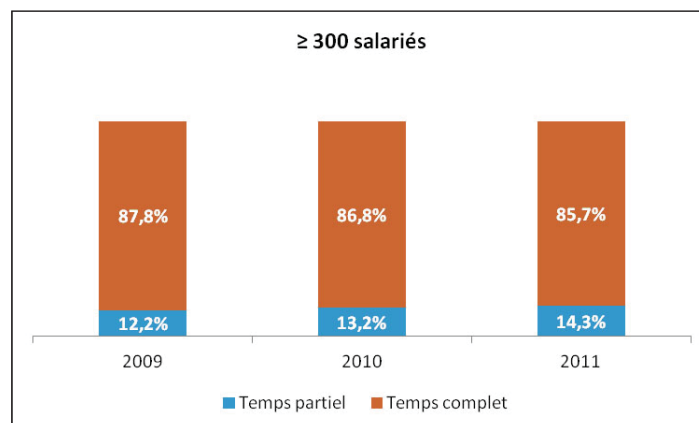


3.3.12. Répartition des seniors par taux d'activité de 2009 à 2011



Répartition des seniors par taux d'activité et taille d'entreprise de 2009 à 2011





3.3.13. Répartition des seniors par ancienneté moyenne et taille d'entreprise de 2009 à 2011

ANNÉE	SALARIÉ			TOTAL SENIORS
	Moins de 50	De 50 à 300	300 et plus	
2009	27,2 ans	22 ans	29,3 ans	28,8 ans
2010	24,8 ans	23,4 ans	29,6 ans	29,1 ans
2011	22 ans	21,7 ans	29,6 ans	29,1 ans

4. Prévisions de départs à la retraite de 2012 à 2016 (sur l'hypothèse d'un départ à 62 ans)

Les prévisions de départs à la retraite sont calculées par vieillissement linéaire de la pyramide des âges des salariés de l'assurance au 31 décembre 2011, sur l'hypothèse d'un départ à 62 ans.

ANNÉE	SALARIÉ			TOTAL
	Moins de 50	De 50 à 300	300 et plus	
2012	2	70	809	881
2013	10	128	1 587	1 725
2014	21	175	2 990	3 186
2015	22	171	3 545	3 738
2016	15	226	3 790	4 031
Total	70	770	12 721	13 561

5. Perspectives de recrutement de 2012 à 2016

5.1. Méthodologie

Dans une projection au 31 décembre 2016, les perspectives de recrutement du secteur de l'assurance ont été modélisées par interpolation linéaire des embauches recensées entre 2002 et 2011.

Les tendances structurelles observées en matière de démographie de la population de l'assurance ont aussi été prises en compte, principalement les prévisions de départ à la retraite d'ici à 2016 (cf. *supra*).

En effet, même si l'analyse statistique comparée des départs à la retraite et des recrutements montre une absence de corrélation directe entre ces deux indicateurs pour la période de 2002

à 2011, nous ne pouvons pas ignorer la rupture de tendance liée au phénomène démographique du papy-boom. De fait, ce dernier entraînera nécessairement une hausse mécanique des recrutements, en part relative. Pour autant, il paraît peu probable que chaque départ à la retraite donne lieu à un remplacement systématique.

En parallèle, il est important d'indiquer que la mobilité interentreprises et le turnover naturel (c'est-à-dire hors départs à la retraite) n'ont pas été intégrés dans le modèle d'analyse, la structure de la base de données de l'observatoire ne permettant pas de suivre cet indicateur.

Enfin, les taux de réponse aux enquêtes ROMA étant variables selon les indicateurs et les années, nous avons systématiquement rétabli les valeurs en base 100 pour ne pas fausser l'analyse par des fluctuations éventuelles du périmètre de référence (méthode des panels).

L'hypothèse présentée ci-après est donc le produit pondéré des variables précédemment explicitées, à savoir :

- les prévisions de départ à la retraite ;
- l'évolution des effectifs de la branche, dans le rapport global entre les entrées et les sorties ;
- l'évolution des recrutements, c'est-à-dire leur part dans les effectifs totaux.

5.2. Hypothèse moyenne retenue

Après une période de croissance régulière (environ 1 % par an de 2002 à 2009), puis d'une stabilisation en 2010 et 2011, la population des sociétés d'assurances connaît une décrue régulière sur la période 2012-2016 (environ - 1 % par an, en moyenne). Les effectifs passent ainsi progressivement de 147 750 salariés au 31 décembre 2011 à 140 500 salariés au 31 décembre 2016.

La part des nouveaux entrants dans la population totale augmente légèrement sur la période, passant de 8 % en 2012 à 8,3 % en 2016. Elle accompagne ainsi la croissance progressive des départs à la retraite et permet de limiter la décrue de la population totale. Néanmoins, dans cette hypothèse, le nombre de recrutements reste stable sur la période, soit environ 11 700 salariés par an.

Le tableau qui suit indique en valeurs arrondies les perspectives de recrutement qui en découlent.

ANNÉE	PERSPECTIVES d'effectifs totaux	PART DE NOUVEAUX ENTRANTS/ population totale	PERSPECTIVES de recrutements
2012	146 300	8,0 %	11 700
2013	144 800	8,1 %	11 700
2014	143 300	8,2 %	11 700
2015	141 900	8,2 %	11 700
2016	140 500	8,3 %	11 700

6. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

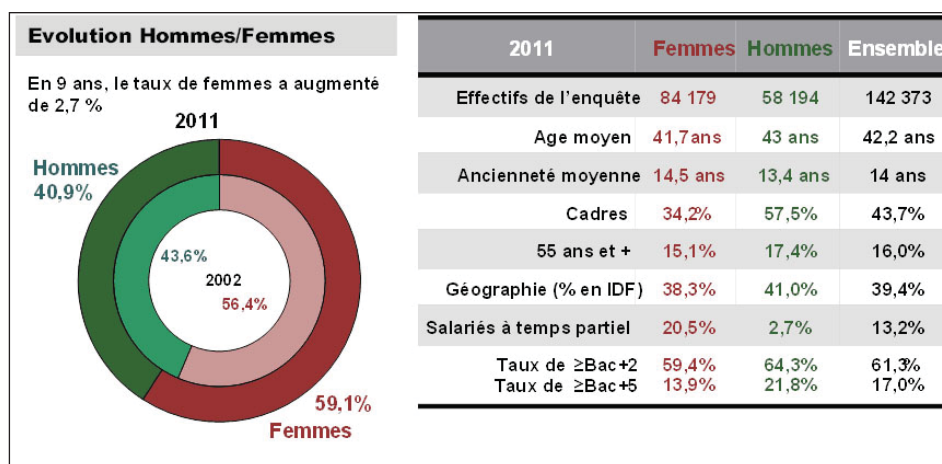
Chaque année, l'observatoire publie plusieurs études traitant de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit notamment du ROMA/ROFA, ainsi que du rapport « mixité et diversité dans les sociétés d'assurances ».

Les graphiques qui suivent sont extraits du ROMA/ROFA 2012 (données au 31 décembre 2011).

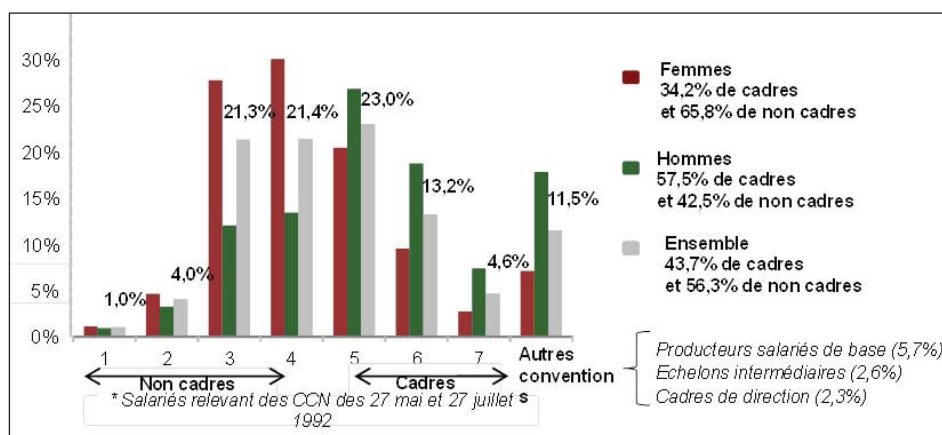
6.1. Age moyen et ancienneté moyenne comparés en 2002 et 2011

AGE MOYEN	2002	2011	ANCIENNETÉ MOYENNE	2002	2011
	40,6 ans	42,2 ans		13,4 ans	14 ans
Hommes	41,3 ans	43,0 ans	Hommes	12,6 ans	13,4 ans
Femmes	40,0 ans	41,7 ans	Femmes	14,1 ans	14,5 ans

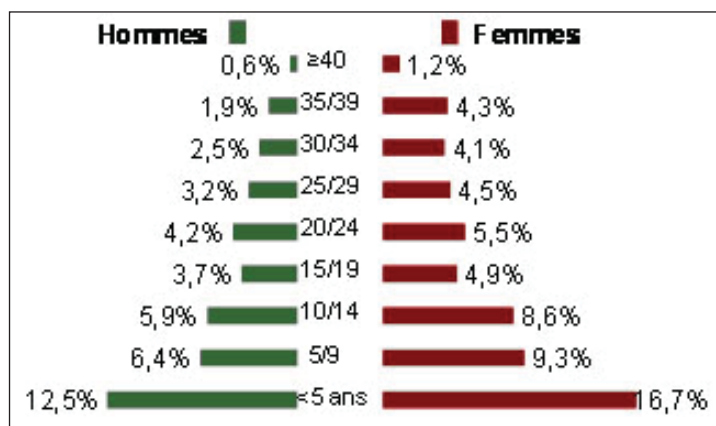
6.2. Répartition hommes/femmes et principales caractéristiques sociodémographiques



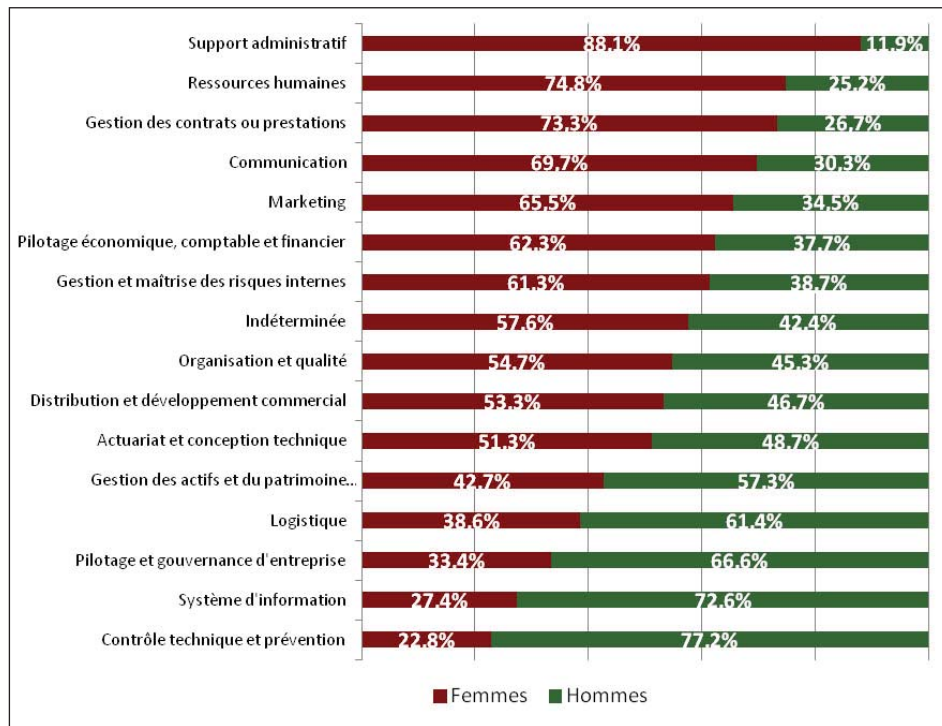
6.3. Répartition par classe de fonction en 2011



6.4. Pyramide d'ancienneté hommes/femmes en 2011



6.5. Répartition hommes/femmes par famille de métiers en 2011



7. Compétences clés dans l'assurance

Les compétences clés de l'assurance ont été classées selon deux typologies complémentaires :

- les compétences transversales ;
- les compétences spécifiques.

7.1. Compétences transversales recensées

Présentes dans de nombreux métiers, les compétences transversales sont repérées à partir de la nouvelle nomenclature des métiers de l'assurance, en procédant au tri des compétences récurrentes par famille et sous-famille de métiers. Ont été sélectionnées celles qui relèvent d'au moins huit sous-familles de métiers.

Connaissances générales :

- connaissance de l'entreprise : l'organisation, le fonctionnement interne, les métiers, les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- les techniques d'expression orale et téléphonique ;
- les techniques d'expression écrite.

Savoir-faire d'analyse et d'étude :

- rechercher, analyser, puis synthétiser des informations, des données et problématiques utiles dans son domaine d'activité ;
- analyser le besoin du client.

Savoir-faire pédagogiques et de communication :

- expliquer, négocier argumenter, convaincre ;
- mener un entretien et mettre en confiance son interlocuteur ;
- comprendre le client et lui apporter des réponses claires.

Savoir-faire organisationnels :

- gérer des projets ou chantiers (planification, coordination, suivi budgétaire, contrôle et reporting) ;
- construire et utiliser des outils de pilotage et de suivi.

Savoir-faire comportementaux :

- anticiper les échéances, respecter les délais et gérer les priorités ;
- préserver la confidentialité des données ou informations accessibles par le biais de son activité.

7.2. Compétences spécifiques

Les compétences spécifiques, quant à elles, sont liées au métier exercé. Les métiers identifiés sont ceux qui présentent un besoin de renouvellement important, soit un enjeu de transfert de compétences entre générations.

Ils se caractérisent par :

- une pyramide des âges présentant un déséquilibre marqué, avec des générations « âgées » plus importantes, associé à une moyenne d'âge élevée (supérieure à 42 ans) ;
- une ancienneté supérieure à la moyenne de branche, et des niveaux de formation et de classification élevés.

Les principaux métiers concernés correspondent aux familles et sous-familles suivantes :

FAMILLE	SOUS-FAMILLE
Actuariat et conception technique	Actuariat et études techniques
Distribution et développement commercial	Animation de réseaux non salariés (prescripteurs, partenaires, intermédiaires) Support et appui aux réseaux
Contrôle technique et prévention	Evaluation des risques, contrôle technique, prévention Expertise salariée
Gestion des contrats ou prestations	Souscription des risques non standard Gestion et indemnisation des sinistres complexes ou contentieux Contrôle et surveillance du portefeuille
Gestion des actifs et du patrimoine immobilier	Gestion du patrimoine immobilier
Gestion et maîtrise des risques internes	Audit interne
Pilotage économique, comptable et financier	Comptabilité générale ou spécifique (assurance, réassurance, placements financiers) Achats de biens et prestations
Systèmes d'information	Architecture, urbanisme, sécurité et méthodes Conception, développement et intégration des systèmes d'information Production, maintenance
Organisation et qualité	Maîtrise d'ouvrage, organisation, planification Pilotage de la qualité
Communication	Communication interne, externe, relations publiques Conception et animation multimédia Documentation, traduction, interprétariat
Ressources humaines	Développement opérationnel des ressources humaines Formation Pilotage et expertises des ressources humaines
Pilotage et gouvernance d'entreprise	Etudes stratégiques et prospectives

De manière complémentaire, le graphique qui suit permet de visualiser l'importance proportionnelle des cohortes composant chaque famille de métier, ainsi que les éventuels décalages générationnels en matière de niveaux de diplôme.

Les 15 familles de métiers de l'assurance sont classées par ordre croissant d'âge moyen.

Chaque famille est ensuite subdivisée selon le poids proportionnel de chaque tranche d'âges en son sein (moins de 40 ans, 40-44 ans, 45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60 ans et plus).

Enfin, chaque tranche d'âges fait l'objet d'un code couleur :

- « vert », lorsque plus de 50 % des effectifs ont un niveau supérieur ou égal au bac + 2 ;
- « rouge », lorsque plus de 50 % des effectifs ont un niveau inférieur au bac + 2.

NB. – En 2011, 74,8 % des nouveaux entrants étaient titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à bac + 2.

Répartition de la population totale de l'assurance par famille de métiers,
tranche d'âges et niveau de diplôme, au 31 décembre 2011

