



## DECRYPTAGE

Reportage :

**Baromètre Michael Page : les cadres restent optimistes**

PAGE 6

## L'essentiel de la semaine

### Marketing - page 12

Banques : les clients se sentiraient peu considérés

### Systèmes d'information - page 15

Sopra et Steria annoncent un projet de rapprochement amical

### Marketing - page 13

ANI : Mutuelle.fr propose 2 simulateurs aux patrons de TPE/PME

### Conjoncture - page 18

Jeu de chaises musicales à la CDC

### Systèmes d'information - page 14

Silver économie : Syntec Numérique publie son baromètre

### Conjoncture - page 19

L'ACPR blâme Cardif Assurance vie

# 1

## L'ESSENTIEL DE LA SEMAINE

### **Banques : les clients se sentiraient peu considérés**

Selon une étude de GMC Software Technology réalisée fin 2013 par Ipsos MORI, plus de la moitié des Français se sentent peu considérés par leur banque. Pour le commanditaire de cette enquête, « les banques doivent améliorer l'expérience client via un personnel amical, compétent et des services répondant aux désirs des clients ».

*(Lire page 12)*

### **ANI : Mutuelle.fr propose 2 simulateurs aux patrons de TPE/PME**

Pour accompagner les chefs d'entreprises dans le choix d'une complémentaire santé pour leurs salariés dans la perspective de l'adoption de l'ANI dès le 1er janvier 2016, Mutuelle.fr leur propose deux simulateurs dédiés.

*(Lire page 13)*

### **Silver économie : Syntec Numérique publie son baromètre**

Conduite en partenariat avec BVA, l'étude de cet organisme sur l'économie liée aux seniors mesure le potentiels des technologies à leur apporter des services innovants. Résultats, la télésurveillance concerne uniquement 6 % des Français là où 65 % indiquent souhaiter y recourir dans les prochaines années.

*(Lire page 14)*

### **Sopra et Steria annoncent un projet de rapprochement amical**

Les deux intégrateurs viennent de déclarer leur intention de se regrouper derrière une bannière unique. Objectif : devenir un des principaux acteurs européen de la transformation numérique pesant 3,1 Mds€ pour plus de 35 000 collaborateurs implantés dans 24 pays.

*(Lire page 15)*

### **Jeu de chaises musicales à la CDC**

Selon la CFDT, Jean-Pierre Jouyet serait partant de la Caisse des Dépôts et Consignation. L'homme qui annonçait, il y a encore un mois la fin des baronnies au sein du bras financier de l'Etat, n'aura pas pris le temps de mettre en pratique une telle stratégie. Moins de deux ans après son arrivée. Ce qui n'est pas du goût de la CFDT.

*(Lire page 18)*

### **L'ACPR blâme Cardif Assurance vie**

La Commission des sanctions de l'ACPR a prononcé contre Cardif Assurance vie un blâme émaillé d'une sanction financière de 10 millions d'euros. Objet de cette pénalité, le non-respect des dispositions de la loi du 17 décembre 2007 sur les contrats en déshérence, notamment.

*(Lire page 19)*

# SOMMAIRE

DECRYPTAGE

| Stratégie | page 5

**Baromètre Michael Page : les cadres restent optimistes**



## 1 L'EDITO DE LA SEMAINE

Baromètre Michael Page : les cadres restent optimistes..... 6

## 2 STRATÉGIE & ACTUALITÉS

**2.1 Accords de partenariats** ..... 9  
Allianz France devient partenaire exclusif de Simplon.co..... 9

## 3 MARKETING

**3.1 Innovations Produits/Service** .....10  
GAV : LA MAE lance Assurance MAE FAMILLE PLUS ..... 10  
Le Livret Investissement Local de la Banque populaire Atlantique tient ses promesses..... 11

**3.2 Communication**.....12  
Banques : les clients se sentiraient peu considérés ..... 12  
LesFurets.com conseille les automobilistes ..... 12

**3.3 Service client-fidélisation**.....13  
ANI : Mutuelle.fr propose 2 simulateurs aux patrons de TPE/PME ..... 13

## 4 SYSTEMES D'INFORMATION

**4.1 Logiciels & applications** .....14  
Silver économie : Syntec Numérique publie son baromètre ..... 14

**4.2 Partenariats** .....15  
Sopra et Steria annoncent un projet de rapprochement amical ..... 15

## 5 CONJONCTURE ECONOMIQUE ET SOCIALE

**5.1 Perspectives de croissance économique** .....16  
L'économie française enregistre un léger sursaut ..... 16

**5.2 Synthèse des marchés européens** .....17  
Collecte nette en Europe : La mise à jour de Morningstar..... 17

**5.3 Actualité sociale** .....18  
Jeu de chaises musicales à la CDC ..... 18

<b>5.4</b>	<b>Épargne / Retraite / Prévoyance</b> .....	<b>19</b>
	L'ACPR blâme Cardif Assurance vie .....	19

## **6 NOMINATIONS**

<b>6.1</b>	<b>Nominations</b> .....	<b>20</b>
	Covéa Santé Prévoyance : Quentin Bériot devient directeur de la transformation .....	20

# L'EDITO DE LA SEMAINE

Par Emmanuel Mayega

## De l'égalité des traitements dans l'assurance



Equal Pay Day. Trois mots pour désigner un espoir : celui de voir enfin actée, l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes au travail. Si vous découvrez ce concept, il est, pour le moins, fondé, sachez-le. Selon les chiffres avancés par l'organisme qui plaide pour une égalité salariale entre les sexes, la banque et l'assurance sont des branches financières où l'écart des rémunérations entre les deux populations semble encore avoir la vie dure.

Elle a eu lieu lundi 7 avril, cette Equal Pay Day. Juste un mois, jour pour jour ou presque, après la Journée internationale de la Femme. Autant de cérémonies pour les femmes montrent, si besoin était encore, le niveau de considération que l'homme a pour sa meilleure compagne. Faisons ici l'économie des mauvais traitements physiques reçus encore par certaines. Centrons-nous sur l'une de nos principales hypocrisies : le mépris de la femme au travail. Le mot est-il fort ? Si oui comment expliquer autant d'inégalités enregistrées dans les entreprises depuis belle lurette ? Selon les chiffres publiés dans le cadre de la 6ème édition de Equal Pay Day, une femme doit travailler en moyenne trois mois de plus pour gagner le même salaire annuel qu'un homme. Rappel important, l'effort supplémentaire à consentir n'a rien à voir avec les tâches ménagères, apanage du sexe dit faible. Autres chiffres, en 2011, dans les secteurs privé et public, l'écart de salaire s'élève à 17,8 % pour les salariés à temps complet et à 18,7 % pour les collaborateurs à temps partiel. Il paraît que cette différence de rémunération atteint son score le plus important dans les activités financières et d'assurance, allant même jusqu'à 41,4 %. Honteuses statistiques d'autant que le secteur d'activité compte, dans son effectif global, 59 % de femmes, et un taux de cadres féminins parmi les plus élevés (41 %). Clairement, beaucoup de chemin reste à parcourir. Pour atteindre une telle cible, un certain nombre d'acteurs engagés dans la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) l'inscrivent tout naturellement dans leur programme. La Mutuelle des Motards a profité de la Equal Pay Day pour rappeler ses actions en la matière. Depuis 1999, le groupe a mis en place un programme d'égalité des salaires entre les hommes et les

femmes. Un projet qui s'est inscrit, disons-le, dans le temps. Mais qui porte des fruits déjà mûrs.

Car malgré une équipe composée alors de 60 % de femmes, « la Mutuelle des Motards ne comptait que 10 % de cadres féminins, et jusqu'à 30 % d'écart de salaire avec leurs collègues masculins, à compétences et expériences égales », précise-t-elle. Au fil des ans, le spécialiste de la couverture des deux roues a mis au point une politique "volontariste de parité entre les hommes et les femmes jusqu'à atteindre la parité chez les cadres en 2008 ». Et réduire les écarts de salaires (moins de 7 % pour les cadres, moins de 2 % pour les employés en 2014).

D'autres porteurs de risques conduisent des efforts allant dans ce sens. Pour autant, la situation de la banque et de l'assurance est loin d'être des plus glorieuses malgré les annonces marketing de certaines directions. Quand la date du 7 avril, qui correspond au jour où la femme aura enfin touché le salaire que son collègue masculin aura gagné à la fin de l'année s'alignera-t-elle à cette dernière ? Il faudra encore attendre longtemps. Pour certains, l'an prochain, elle aura lieu courant mars, marquant ainsi d'autres efforts consentis par les entreprises. Souhaitons qu'elle arrive vite au 31 décembre pour qu'enfin, homme et femme puissent trinquer d'égal à égal.

EMMANUEL MAYEGA  
Rédacteur en chef

# DECRYPTAGE

Une exclusivité CAPA Hebdo

## Baromètre Michael Page : les cadres restent optimistes



ANNE-SOPHIE LUÇON,  
CHEZ MICHAEL PAGE

Le premier cru de l'enquête de ce cabinet de recrutement avait mis en lumière un collège de cadres de l'assurance optimiste. Le deuxième vient confirmer cette confiance. « Les personnels interrogés ont globalement une excellente image de leur secteur. Ils se déclarent très majoritairement motivés par le poste qu'ils occupent et 70 % sont confiants ou très confiants quant à l'évolution du marché de l'emploi dans leur domaine », explique Anne-Sophie Luçon, Manager Exécutif Senior au sein de la division Banque & Assurance chez Michael Page. Qu'en est-il de la parité salariale ? L'enquête ne répond pas à cette problématique abordée cette semaine, dans le cadre du Equal Pay Day (cf. édito). « Cela pourrait être intéressant d'aborder ce thème lors du prochain baromètre », indique Anne-Sophie Luçon. Eclairage d'une enquête conduite auprès d'un échantillon couvrant l'ensemble des familles de l'assurance.

PAR EMMANUEL MAYEGA

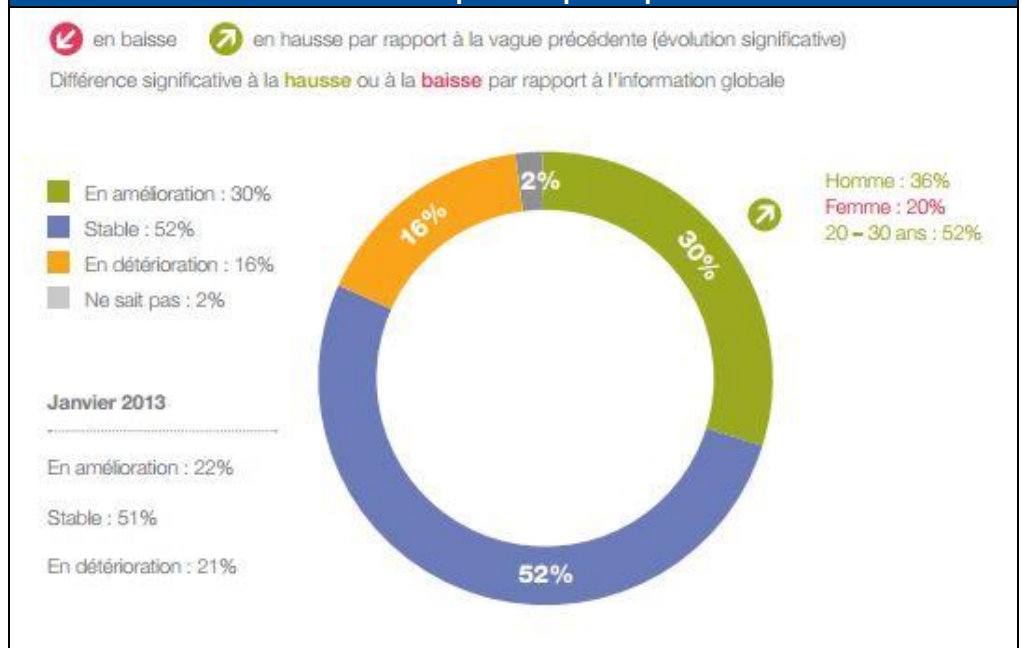
A l'instar des autres secteurs d'activité, celui de la couverture des risques est, pour le moins, confronté à la crise. Avec pour corollaire, un moral des équipes parfois en berne. Dans l'assurance, le deuxième baromètre de Michael Page prend à contre-pied cette tendance. Réalisé auprès de cadres confirmés du marché de l'assurance, il met en avant une population en pleine confiance. « Les cadres interrogés ont globalement une excellente image de leur secteur. Ils se déclarent très majoritairement motivés par le poste qu'ils occupent et 70 % sont confiants ou très confiants quant à l'évolution du marché de l'emploi dans leur domaine. C'est le premier enseignement qui en ressort.

### Le secteur de l'assurance moins fragilisé que les autres marchés

L'étude va plus loin et estime que 30 % des cadres du secteur, toutes branches confondues, ont confiance en l'avenir de la structure qui les emploie, soit une augmentation de 36 % par rapport à 2013, les 20-30 ans se montrant les plus opti-

mistes (52 %). Selon Anne-Sophie Luçon, « ces résultats s'expliquent largement par le fait que le monde de l'assurance a été beaucoup moins fragilisé par la crise que d'autres secteurs, en particulier le secteur bancaire. De fait, le secteur de l'assurance a recruté régulièrement ces dernières années, tant pour rééquilibrer sa pyramide des âges que pour s'adapter à de nouveaux contextes réglementaires et à une concurrence toujours accrue. Le marché, bien sûr, n'a rien d'euphorique mais il reste actif et encourageant pour ceux qui souhaitent bouger. »

### Des cadres de plus en plus optimistes

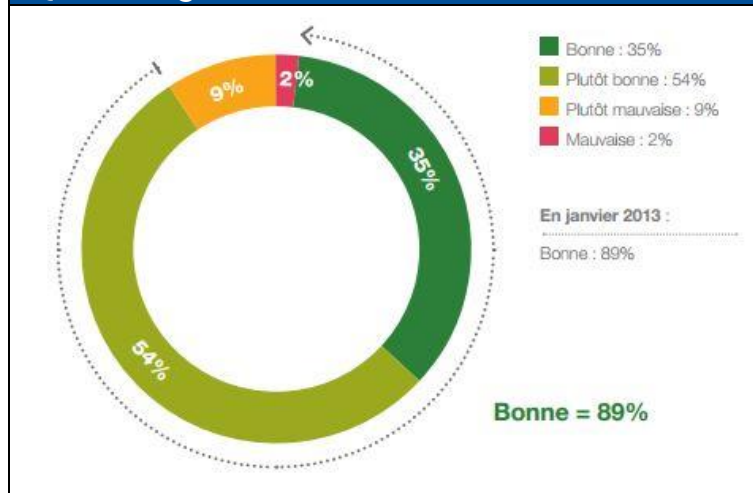


Plus généralement, le travail réalisé par ce cabinet de recrutement révèle que 70 % des cadres indiquent travailler dans de bonnes conditions et 66 % considèrent leur ambiance sympathique ; rien d'étonnant qu'autant estiment la qualité de leur travail reconnue et que 78 % des cadres interrogés au début de cette année se disent motivés, soit une tendance en hausse de 7 points par rapport à l'année dernière. Pour autant, s'ils sont globalement satisfaits, les cadres de l'assurance restent exposés au stress comme c'est le cas de leur alter ego des autres secteurs. Ainsi 80 % déclarent faire régulièrement face à des situations stressantes.

Face à cette bonne opinion, l'on devrait s'attendre à une population de cadres satisfaits de leurs conditions salariales. Pourtant, les sentiments des personnes interrogées sont plus mitigés en la matière. Tout comme ceux relatifs à leurs possibilités d'évolution de leur emploi actuels. De ce point de vue, 46 % des cadres seulement estiment que leur employeur actuel contribue réellement à leur développement professionnel et que leur rémunération est à la hauteur de leurs compétences. La combinaison de ces deux facteurs peut expliquer le manque d'optimisme sur les perspectives d'évolution de leur carrière. Car ils ne sont que 38 % à penser en avoir dans leur poste actuel, contre 54 % en 2013. Sur ce point, les plus anciens, à savoir les collaborateurs au-delà de 50 ans, se montrent encore plus pessimistes, 22 % seulement partageant l'idée qu'ils ont des perspectives d'évolution intéressantes dans leur emploi actuel. Selon le Manager Exécutif Senior au sein de la division Banque & Assurance chez Michael Page, ce sentiment se répercute naturellement sur les facteurs que les cadres mettraient en avant en cas de changement de fonction : « *Je note avec intérêt que, par rapport à l'an dernier, le premier critère de choix d'un nouveau poste n'est plus la rémunération mais nettement l'intérêt intrinsèque du poste. L'assurance est le seul secteur où nous observons ce changement de priorité* ».

Par ailleurs, quel est le moteur principal des cadres dans l'entreprise d'assurance ? En 2013 la rémunération arrivait très légèrement en tête des motivations avec 72 % de réponses favorables. En ce début d'année, la mission et les responsabilités liées au poste envisagé lui ravit la vedette avec 75 % de suffrages. En fait ce critère se détache très nettement devant la rémunération, citée par 66 %. 92 % des cadres interrogés ont cité au moins un de ces deux critères.

### Quelle image avez-vous du secteur de l'assurance ?



Autre enseignement, les perspectives d'évolution arrivent en troisième position avec 41 % de citations, dans le cas d'un changement de poste. Quant à l'importance accordée à la localisation géographique, elle n'est retenue que par 29 % des personnes interrogées, (-4 points). Les hommes, plus prompts à bouger sont manifestement moins sensibles à ce critère géographique (22 %) que les femmes (39 %) ; 52 % de ces dernières disent ne pas être prêtes à déménager pour saisir une opportunité professionnelle (contre seulement 22 % d'hommes). On peut penser que le poids des responsabilités familiales davantage assumé généralement par les femmes y soit pour beaucoup. A l'arrivée, 67 % des cadres de l'assurance se déclarent mobiles. Et 10 % des personnes interrogées sont disposées à aller n'importe où ; 29 % restreignent leur mobilité à la région dans laquelle elles résident actuellement, 39% sont prêtes à changer de région et autant à partir travailler à l'étranger. Pour autant, ils gardent un attachement particulier à leur secteur d'activité. Car 89 % des cadres de l'assurance en ont une image dynamique et responsable. Ce pourcentage n'a pas évolué par rapport à 2013. Pour la minorité, à savoir les 11 % qui ne partagent pas ce constat, les arguments avancés concernent principalement le manque d'innovation et de dynamisme, le caractère de plus en plus concurrentiel du secteur et sa mauvaise réputation dans l'opinion publique.

Corollaire de cette bonne impression, seulement 7 % des cadres envisagent de le quitter. En fait, « même si les grandes compagnies ainsi que les institutions de prévoyance/mutuelles/caisses de retraite perdent légèrement en attractivité, ils aimeraient poursuivre leur carrière dans la branche où ils travaillent aujourd'hui », observe la Manager Exécutif. En définitive, malgré la proximité des secteurs et les passerelles qui existent entre eux, seuls 4 % des cadres de l'assurance inter-

rogés envisagent de poursuivre leur carrière dans la banque, contre 8 % en 2013.

On le voit, en dépit de la crise, l'assurance reste un segment de marché attractif. La montée en puissance du réglementaire et de nouvelles activités de type Big data en vue d'asseoir une meilleure connaissance client devrait certainement y introduire des profils inédits (Data Scientists, par exemple). Ceux-là, moins logés au cœur du métier de l'assurance seront-ils aussi fidèles que les collaborateurs métiers ? Cette enquête particulièrement fouillée n'aborde pas cette thématique. Tout comme celle des licenciements dans un contexte de regroupements qui pousse notamment les institutions de protection sociale et les mutuelles à rationaliser leurs moyens, y compris humains.

### Méthodologie

Cette enquête a été menée en ligne du 21 janvier au 4 février 2014 auprès de cadres confirmés du secteur de l'assurance. 306 réponses ont été enregistrées. 44 % des répondants occupaient des fonctions techniques, 29 % des fonctions commerciales et 22 % des fonctions support. L'échantillon couvre les principaux types d'établissements et branches du secteur : compagnies d'assurances, cabinets de courtage, institutions de prévoyance/mutuelles/caisses de retraite, compagnies de réassurance, sociétés d'assistance, prestataires de services et sociétés d'expertise.





# 2

## STRATÉGIE & ACTUALITÉ

### 2.1 Accords de partenariats

#### Allianz France devient partenaire exclusif de Simplon.co

L'assureur français vient de nouer un partenariat avec cette fabrique accélérée de développeurs d'applications web/mobile et d'entrepreneurs du numérique. Cette synergie permet à Allianz France de s'inscrire comme un acteur engagé dans la société en favorisant le développement des compétences numériques en vue d'encourager la solidarité collective.

Allianz France et Simplon.co ont décidé d'unir leurs forces. Ce partenariat prévoit l'utilisation de l'expertise de Simplon.co tournée vers l'innovation numérique pour développer des services innovants en lien avec l'activité de l'assureur. D'autre part, il prévoit un fort volet de sensibilisation et de formation des collaborateurs d'Allianz à la culture digitale en lien avec la transformation numérique de l'entreprise ainsi que l'intégration assistée de nouveaux profils au sein de la compagnie. Par ailleurs, cette collaboration offre la possibilité à Allianz France de s'illustrer comme un acteur engagé dans la société en favorisant le développement des compétences numériques, son utilisation en vue de renforcer la solidarité collective et la capacité d'agir individuel des publics qui en ont le plus besoin. Pour l'assureur, ce partenariat s'inscrit dans sa stratégie d'acteur « engagé pour l'égalité des chances, le développement de toutes les compétences et l'inclusion sociale. En outre cette coopération s'inscrit dans le programme de digitalisation de l'entreprise en sensibilisant et formant ses collaborateurs à la



culture du numérique et en intégrant de nouveaux profils dans l'entreprise. » Pour mémoire, Simplon.co et Les Compagnons du DEV, son partenaire, participent à la démocratisation des usages du numérique et à l'émancipation des populations défavorisées dans l'univers du digital. A cette fin, cette structure développe des activités de sensibilisation, de formation et d'accompagnement auprès des publics fragiles ou sous-représentés dans les métiers et les entreprises du digital (zones urbaines sensibles, personnes en situation de handicap, seniors, femmes). Le partenariat avec Simplon.co vient confirmer la volonté d'Allianz France d'être sur tous les fronts du numérique, y compris sur ses territoires connexes parmi lesquels l'émancipation de groupes défavorisés.

# 3

## MARKETING

### 3.1 Innovations produits/Services sur Internet

#### GAV : LA MAE lance Assurance MAE FAMILLE PLUS

Il s'agit d'une nouvelle couverture dédiée à toute la famille : des garanties pour les enfants et un niveau de protection renforcé pour les parents. Une offre qui vise les 11 millions de personnes confrontées chaque année aux accidents de la vie courante (chiffres du ministère de la Santé).

Face à cette troisième cause de mortalité (accidents domestiques, sport, bricolage, jardinage...) qui peut porter sérieusement atteinte à l'équilibre et au niveau de vie d'une famille, MAE déploie l'offre MAE FAMILLE PLUS. Elle vient couvrir les carences de la Sécurité sociale et de la complémentaire qui prennent en charge uniquement une partie des frais de santé, les indemnités versées ne suffisant généralement pas à faire face aux conséquences associées : Arrêt de travail, besoin d'une aide-ménagère, ou encore réaménagement du domicile par exemple, etc. MAE FAMILLE PLUS, propose des garanties pour les enfants (Assurance Scolaire et Extrascolaire incluse) et un niveau de protection renforcé pour les parents, afin d'assurer une couverture optimale à toute la famille.

Plus généralement, en cas d'accident de la vie courante, la MAE garantit à ses adhérents des indemnités journalières forfaitaires : jusqu'à 35 € par jour en cas d'incapacité temporaire totale ; des frais médicaux et d'hospitalisation complétés jusqu'à 50 000 € jusqu'à 330 000 € en cas d'invalidité permanente (dès 1 % d'IPP pour les enfants) ; ce capital majoré de 25 % afin de faire appel aux services d'une tierce personne ; la couverture des frais liés aux aménagements

## Le Livret Investissement Local de la Banque populaire Atlantique tient ses promesses

Lancé en septembre 2013, ce support d'épargne centré sur la promotion du dynamisme économique régional enregistre un succès remarquable. Selon la Banque Populaire Atlantique, il totalise déjà 61,5 millions d'euros collectés.

En un peu plus de six mois, le Livret Investissement Local de la Banque populaire Atlantique a engrangé plus de 3 000 souscriptions. Les sommes collectées ont été reversées sous la forme de crédits pour le financement de projets d'entrepreneurs locaux (artisans, commerçants, PME etc.), participant directement et concrètement à la compétitivité et au dynamisme des entreprises du territoire. L'objectif de collecte annoncé par l'établissement est de 100 millions d'euros en un an. Une barre symbolique qui sera atteinte facilement, si la tendance observée se maintient. Plus généralement, ce produit d'épargne a vocation à contribuer à l'enveloppe de crédit annuelle à destination des professionnels et PME. « Pour 2014, nous avons décidé d'allouer une enveloppe de 630 millions d'euros de crédits aux acteurs économiques régionaux. C'est pour nous et pour les conseillers Professionnels et Entreprises de nos 175 agences, le meilleur moyen de démontrer notre engagement concret auprès des créateurs et professionnels installés. C'est tout le sens de notre politique responsable et engagée : la solidarité et l'ancrage économique régional font partie des gènes de la Banque Populaire Atlantique », indique Olivier de Marignan, directeur général. Le principe de fonctionnement de ce placement est tout aussi simple que celui des autres livrets : la banque collecte l'épargne auprès de ses clients sur un livret totalement sécurisé et la reverse sous forme de finance-

ments aux entreprises et professionnels de la région. Très rapidement, les clients ont répondu présents à cette proposition d'épargne solidaire. Pour la Banque Populaire Atlantique, cette initiative illustre sa volonté d'être le partenaire privilégié de celles et ceux qui investissent - et s'investissent - pour l'emploi et le dynamisme du territoire.

MON ÉPARGNE  
OXYGÈNE MA RÉGION

Livret  
Alp'Industries

Plus d'infos ▶

1 € épargné = 1 € investi  
dans les  
entreprises locales

1 EURO ÉPARGNÉ  
= 1 EURO INVESTI

## 3.2 Communication

### Banques : les clients se sentiraient peu considérés

Selon une étude de GMC Software Technology réalisée fin 2013 par Ipsos MORI, plus de la moitié des Français se sentent peu considérés par leur banque. Pour le commanditaire de cette enquête, « les banques doivent améliorer l'expérience client via un personnel amical, compétent et des services répondant aux désirs des clients ».

Les enquêtes sur le regard que les consommateurs portent sur leurs banques se succèdent et ne produisent pas toujours les mêmes résultats. En attendant ceux de la quatrième édition du baromètre annuel « Relations banques et clients » de Deloitte réalisé en partenariat avec Harris Interactive, GMC Software Technology publie la sienne, conduite fin décembre dernier. Selon cette enquête, seulement « 8 % des Français considèrent que les services clients des banques sont de qualité. Et la société d'en conclure que ces « résultats montrent en effet l'écart entre l'expérience client souhaitée par les usagers et l'expérience réelle ». Au-delà de ce constat qui paraît, pour le moins, sévère, ce baromètre apporte d'autres enseignements. « Il y a un temps et un contexte pour chaque communication et que les banques doivent adopter les technologies et stratégies qui les aideront à engager un dialogue efficace avec chaque client. Courriers, Call centers, internet, Smartphones, mais aussi réseaux sociaux : un client possède de nombreux moyens d'interagir avec sa banque, et nombre d'entre eux souhaite-

raient pouvoir tirer parti de cette situation. » En fait, pour cette enquête, « une bonne relation client est une relation personnalisée, ce qui semble frappé au coin du bon sens. Illustration de cette réalité, « 72 % des Français préféreraient pouvoir décider via quel canal ils reçoivent les informations de leur banque et 74 % aimeraient choisir l'horaire auquel ils les reçoivent. »

Conclusion de GMC, éditeur de solutions de Customer Communications Management (CCM) : « A l'ère des réseaux sociaux, des Smartphones et autres tablettes, il est donc essentiel que les banques adoptent les technologies actuelles pour améliorer leur relation client et mieux répondre aux besoins et aux habitudes de leur clientèle ».

### LesFurets.com conseille les automobilistes

Sur un marché des comparateurs où règne une concurrence impitoyable, chacun a son arme de différenciation. Si Assurland a choisi l'information et l'analyse (cf. son indice IPAP qui mesure l'évolution des tarifs dans l'assurance de masse, ndr), son concurrent, LesFurets.com joue la carte du conseil. Il propose, par exemple aux internautes, des astuces pour réaliser des économies dans l'achat de leur assurance auto.

LesFurets.com part du constat selon lequel plus de 700 000 conducteurs roulent sans assurance chaque année, comme le prouvent les chiffres du Fonds de Garanties des assurances. Pour motiver cette population, qui prend des risques graves, à revenir sur le chemin de la légalité, le comparateur leur propose de trouver une offre d'assurance abordable. Ainsi, explique la plateforme, « si un conducteur est en possession d'une voiture de plus de 9 neuf ans, il sera plus intéressant pour lui d'avoir une assurance au tiers plutôt qu'une assurance tous risques car le remboursement sera équivalent à la valeur du véhicule, c'est-à-dire rien. » En fait, le comparateur propose au conducteur un éclairage qui lui permet d'adapter les garanties d'assurance à son usage. D'autre part, il montre à l'assuré

potentiel comment, en jouant sur les franchises, il peut optimiser son tarif. Et va jusqu'à proposer d'envisager des formules spécifiques comme l'assurance au kilomètre. Enfin, comparer avant d'acheter permet toujours de réaliser des économies qui peuvent aller jusqu'à 248 euros, rappelle l'opérateur. A travers une telle action, LesFurets.com entend jouer la carte du conseil et crédibiliser davantage son portail d'information. A cette action viennent s'ajouter des campagnes marketing. Un terrain sur lequel ses alter ego sont également présents, sauf, curieusement, le plus ancien : Assurland.

### 3.3 Service client-fidélisation

#### ANI : Mutuelle.fr propose 2 simulateurs aux patrons de TPE/PME

Pour accompagner les chefs d'entreprises dans le choix d'une complémentaire santé pour leurs salariés dans la perspective de l'adoption de l'ANI dès le 1er janvier 2016, Mutuelle.fr leur propose deux simulateurs dédiés.

Les deux outils que déploie le comparateur offrent la possibilité aux chefs d'entreprises d'anticiper le choix d'une offre de complémentaire santé. Ces espaces permettent de dérouler les principales conventions collectives et charges sociales en matière de couverture santé et de se positionner en connaissance de cause. Car la loi du 14 juin 2013, sur la sécurisation de l'emploi, oblige les entreprises à instaurer une couverture santé collective pour tous leurs salariés, d'ici au 1er janvier 2016, dans le cadre de l'offre désormais appelée ANI. Celle-ci devra couvrir au minimum 50 % du coût de l'assurance. Une obligation qui s'impose à toutes les entreprises sachant, toutefois, que « le niveau de couverture minimum à respecter varie aussi en fonction de la convention collective », indique Mutuelle.fr. En clair, cette évolution réglementaire introduit une dose de complexité dans le choix des offres.

Les deux simulateurs que propose le comparateur aux employeurs et tout particulièrement les TPE et PME de prendre facilement connaissance des contraintes qui s'appliquent à eux et les aider à simuler les coûts à venir. Ils apportent également des éclairages aux salariés, ces derniers pouvant les utiliser pour estimer la valeur économique de la couverture santé mise en place par leur entreprise et la comparer avec une augmentation de salaire net équivalente.

Disponible à l'adresse <http://mutuelle.fr/entreprise/conve...>, le premier Simulateur indique aux entreprises si des accords de branche existent sur leur secteur d'activité et précise les éventuelles contraintes qui en découlent. Quant aux salariés, ils peuvent trouver la convention collective dont ils

dépendent et connaître leur niveau de couverture. Véritable outil décisionnel, ce simulateur permet au chef d'entreprise de définir dans quel cadre choisir son contrat, sachant qu'il peut se trouver parmi trois cas de figures (aucun accord de branche n'est signé : le chef d'entreprise est libre de choisir la complémentaire santé et l'organisme assureur de son choix ; un accord de branche précise les garanties minimum à couvrir : le chef d'entreprise peut choisir l'organisme assureur de son choix, tout en respectant le minimum de couverture prévu par l'accord ; un accord de branche prévoit une désignation d'un organisme d'assurance : le chef d'entreprise a l'obligation de souscrire auprès de cet organisme. Quant au second simulateur accessible à partir de l'URL <http://mutuelle.fr/entreprise/simul...>, il calcule le coût complet de la prise en charge par l'entreprise d'une mutuelle collective et évalue l'impact économique pour ses salariés. Ce composant évalue la charge financière pour les entreprises et la valeur économique nette pour le salarié. Car les entreprises devront financer une partie des contrats d'assurance santé de leurs salariés. Le simulateur fiscal et social de Mutuelle.fr leur permet de comparer, pour chaque montant d'euros investis dans une participation à un contrat de complémentaire santé, versus euros investis en augmentation de salaires, le coût économique total pour l'entreprise et le gain en équivalent de salaire net pour le salarié. Pour l'entreprise, le simulateur tient compte des charges sociales, tandis que pour le salarié, il intègre les charges sociales et fiscales, ajustables selon le niveau d'imposition du salarié.

# 4

## SYSTEMES D'INFORMATION

### 4.1 Logiciels & applications

#### Silver économie : Syntec Numérique publie son baromètre

Conduite en partenariat avec BVA, l'étude de cet organisme sur l'économie liée aux seniors mesure le potentiels des technologies à leur apporter des services innovants. Résultats, la télé-surveillance concerne uniquement 6 % des Français là où 65 % indiquent souhaiter y recourir dans les prochaines années.

Selon l'étude de Syntec Numérique qui intervient dans un contexte de transition démographique, le recours à des services connectés devient incontournables mais reste aujourd'hui encore très limité. Les personnes interrogées ont l'intention de s'en équiper prochainement, pour eux ou leurs proches. Plus précisément, près d'un tiers des Français sont actuellement équipés d'un service de communication connecté. Et les taux d'usage restent encore faibles pour ceux destinés aux seniors. Ainsi, seulement 6 % des Français déclarent que leurs proches ou eux-mêmes sont équipés d'un service de télé-surveillance et 5 % d'une aide personnalisée à l'autonomie. Seuls outils connectés à être déployés chez les Français comme outils d'aide aux personnes âgées : les télévisions connectées ou les tablettes (30 %). On le sait, ces outils ne sont pas entièrement centrés sur l'assistance ou au diagnostic. Pour autant, ils permettent de montrer que le digital est déjà présent chez les seniors au quotidien. Selon Syntec Numérique, cette utilisation même encore limitée révèle le potentiel de la Silver économie en termes de marché à forts enjeux de croissance et de création de nouvelles applications. En vue d'y faire face, cet organisme a mis en place, en septembre dernier, un groupe de travail dédié aux thématiques « Autonomie, TIC et vieillissement ». Ce qui corrobore l'intérêt croissant des entreprises du numérique à l'existence d'une filière spécifique et à son développement. Au-delà de cette implication, cette enquête apporte d'autres éclairages parmi lesquels l'intérêt nourri pour la télé-surveillance. 61 % des Français sont intéressés par ces services ; 58 % par ceux de communication, et 47 % par l'aide personnalisée à l'autonomie. Par ailleurs, « 65 % des interrogés placent la possibilité de signaler un problème comme le premier avantage de ces services connectés, car cela représente notamment une garantie de prise en charge rapide en cas de problème », explique le

communiqué de presse de Syntec Numérique. L'enquête montre également que l'utilisation des nouvelles technologies est un facteur de réassurance pour les seniors et leurs proches dans 56 % des cas, ainsi qu'un moyen de leur apporter du confort et d'améliorer leur quotidien. Selon Bruno Vanryb, président du collège des éditeurs de Syntec Numérique, « pour créer les conditions de l'appropriation par les seniors et leurs proches de ces services connectés, il faut impliquer l'ensemble des parties prenantes. Les utilisateurs bien évidemment : en équipant les personnes âgées, c'est une façon d'acculturer cette population au numérique alors qu'elle en était traditionnellement exclue. Notre industrie, ensuite : il est évident que ce nouveau marché représente une opportunité de croissance importante alors que la pyramide des âges s'inverse. Prendre en compte les besoins spécifiques des seniors pour proposer des interfaces simplifiées doit être en haut de notre feuille de route. Enfin, le système médical doit jouer pleinement son rôle de prescripteur auprès des personnes âgées, en les encourageant à utiliser des services connectés. Il existe peu de sujets qui allient business et utilité sociale : aider les personnes âgées à gagner en autonomie et en confort grâce au numérique en est un. »

#### Méthodologie

L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de Français recrutés par téléphone et interrogés par Internet les 3 et 4 avril 2014. Echantillon de 1 025 personnes représentatif de la population française, âgée de 18 ans et plus. La représentativité de ce panel est assurée par la méthode des quotas appliqués aux variables suivantes : sexe, âge, profession du chef de famille après stratification par région et catégorie d'agglomération.

## 4.2 Partenariats

### Sopra et Steria annoncent un projet de rapprochement amical

Les deux intégrateurs viennent de déclarer leur intention de se regrouper derrière une bannière unique. Objectif : devenir un des principaux acteurs européen de la transformation numérique pesant 3,1 Mds€ pour plus de 35 000 collaborateurs implantés dans 24 pays.

Complémentarités métiers et géographiques sont les principaux arguments qui motivent les deux grands intégrateurs européens à unir leurs forces au sein d'un groupe qui permet de mettre sur pied un des portefeuilles d'offres les plus complets du marché. Ce projet de rapprochement prendra la forme d'une offre publique d'échange amicale et volontaire initiée par Sopra sur la totalité des actions de Steria, sur la base d'une action Sopra pour quatre actions Steria. Au 4 avril 2014, cette offre représente une contre-valeur de 22 € par action Steria sur la base du cours moyen pondéré sur un mois de Sopra, soit une prime de 40 % sur le dernier cours de clôture de Steria et de 49 % sur son cours moyen pondéré sur les 3 derniers mois. Selon Pierre Pasquier, Président et Fondateur de Sopra et François Enaud, Gérant Exécutif de Steria, « nos entreprises respectives partagent des cultures d'indépendance et de croissance et un grand respect mutuel. L'idée d'une combinaison de leurs forces a toujours eu du sens. L'accélération de la révolution numérique et les nouveaux modes de consommation du service engendrent une mutation profonde de notre marché. Dans ce contexte, notre rapprochement viserait à apporter les meilleures solutions de transformation à nos clients pour leur adaptation au monde numérique. L'alliance de Sopra et de Steria permettrait de constituer l'un des portefeuilles d'offres les plus complets du marché, des solutions logicielles à l'exécution des processus métiers. Ce projet industriel bénéficierait également à nos salariés qui pourraient évoluer vers de nouveaux métiers et de nouvelles compétences et à nos actionnaires qui pourraient accompagner un projet structurant, créateur de valeur ». Jacques Bentz, Président du Conseil de Surveillance de Steria et Eric Hayat, Vice-Président du Conseil de Surveillance et co-fondateur de Steria ont, pour leur

part, déclaré : « Nous avons choisi de soutenir cette offre car il s'agit d'un rapprochement accepté par l'associé commandité et qui présente un potentiel de création de valeur substantiel pour les collaborateurs, les clients et les actionnaires ». Quel avenir pour le nouveau groupe ? Il devrait fonctionner avec une gouvernance équilibrée dans le cadre d'un projet de rapprochement entre égaux. La présidence de son Conseil d'administration serait assurée par Pierre Pasquier et la fonction de Directeur Général par François Enaud. Au sein du Conseil d'administration, Sopra et Steria seraient représentés par quatre administrateurs chacun auxquels s'ajouteraient des membres indépendants et des représentants des salariés. Quant au capital de ce mastodonte en devenir, il serait structuré autour d'un bloc représentant les fondateurs et certains des managers de Sopra pour un total d'environ 22 % du capital, d'un bloc représentant Geninfo à hauteur de 7 % du capital et, et par ailleurs, d'un bloc représentant d'anciens et actuels actionnaires salariés de Steria à hauteur de 10 % du capital. L'ensemble des blocs décrits ci-dessus représenterait 39 % du capital. Cette structure actionnariale serait matérialisée par un pacte d'actionnaires entre Sopra GMT et Soderi, ce dernier représentant les anciens actionnaires salariés de Steria. On avait cru les grandes manœuvres de regroupements derrière nous. Elles reviennent en force, dans l'informatique comme dans les télécoms (cf. SFR-Numéricable). Une recomposition qui signifie pour les assurances et les banques moins de mise en concurrence de prestations.

# 5

## CONJONCTURE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

### 5.1 Perspectives de croissance économique

#### L'économie française enregistre un léger sursaut

Atone depuis un moment, l'économie de la France reprendrait-elle du poil de la bête ? En tout cas, son taux de croissance devrait afficher un léger plus au premier trimestre 2014, soit +0,1 %, puis 0,3 % au deuxième trimestre.

Les chiffres macro-économiques de la France publiés enfin de semaine dernière par l'Insee mettent en avant un léger frémissement de croissance. Il souffle comme un léger vent de reprise de l'économie avec, en prévision, un taux de croissance de 0,1 % au premier trimestre 2014, puis de 0,3 % au deuxième trimestre. Plus précisément, à la fin du premier semestre 2014, l'acquis de croissance serait de 0,7 %. Comment expliquer ce manque de dynamisme ? En cause, les différents postes de la demande. Ainsi, les exportations continuent à progresser, mais à un rythme moins soutenu ; quant à la consommation des ménages, elle n'est guère mieux lotie et montre même des signes d'essoufflement ; les investissements des

entreprises ne sont pas non plus à la fête. Corollaire de ce tableau morose, une timide reprise en France ne pourra permettre une inversion significative de la courbe du chômage. Selon l'INSEE, le taux de chômage de la population active demeurerait stable d'ici à la mi-2014. Tout comme l'inflation.





## 5.2 Synthèse des marchés européens

### Collecte nette en Europe : La mise à jour de Morningstar

Selon le cabinet d'analystes, la collecte de long terme s'est amplifiée en février, sur le Vieux continent. Dans le même temps, le rebond des marchés a attiré beaucoup de flux vers les gérants de long terme.

En février 2014, la tension des investisseurs obligataires à l'égard du « tapering » de la Fed et le rebond des marchés actions après une période de volatilité n'ont pas pesé sur la collecte des fonds investis sur le long terme. Elle a atteint 34,5 milliards d'euros sur cette période. Toutes catégories confondues, des flux positifs sur le mois février, fonds monétaires compris. « Les trois grandes classes d'actifs - actions, obligations, allocation - ont bénéficié d'une collecte significative, mais les investisseurs se sont également beaucoup intéressés aux obligations convertibles et aux stratégies alternatives, cette dernière catégorie enregistrant une collecte record depuis que des données valables sont recueillies par Morningstar », explique le cabinet.

Dans cette dynamique, la catégorie ayant le plus collecté en février est celle des « Other Bonds ». Elle intègre un ensemble de fonds à échéance, de produits structurés et de parts couvertes en devises dans certaines catégories spécifiques. Quant aux fonds investis en actions de grandes capitalisations boursières, ils ont également attiré des flux ; idem pour les fonds d'allocation prudente en euros.

Par ailleurs, la forte demande pour les fonds investis en obligations d'entreprises est plus récente, sachant que jusque-là, « les investisseurs privilégiaient plutôt les obligations à haut rendement du fait de la compression des spreads qui rendait la catégorie « haut rendement » plus intéressante que la catégorie « investissement » aux yeux d'investisseurs à la recherche de rendement. » Dans le même temps, les stratégies alternatives de type « long/short » ont également gagné du terrain,

avec des croissances organiques d'actifs gérés comprises entre 25 % (stratégies US) et 8,5 % (Royaume-Uni). De leur côté, les fonds investis dans les métaux précieux ont enregistré une croissance de 16,4 %. Selon Morningstar, « ce rebond s'inscrit dans la foulée de la hausse des cours des sociétés minières et aurifères, traduisant la quête de performance de la part des investisseurs. » Quid des catégories ayant souffert durant cette période ? Il s'agit des fonds garantis et ceux investis sur les marchés émergents. Géographiquement, la Malaisie et le Brésil ont enregistré les plus fortes baisses d'actifs sous gestion durant le mois.



Rapportée à l'aune des sociétés de gestion, l'analyse du cabinet met en lumière plusieurs fonds importants ayant subi des mouvements de décollecte d'envergure : exemple du fonds Templeton Global Bond noté « Silver » qui a dévissé à hauteur de 1,24 milliard d'euros en février, ou de Carmignac Patrimoine (notation identique, ndlr) qui a perdu 730 millions d'euros d'encours du fait de performances décevantes. Enfin, le fonds PIMCO Total Return Bond noté « Gold » a également subi une décollecte à hauteur de 580 millions d'euros. A contrario, M&G Optimal Income noté « Silver » a connu le plus gros succès avec une collecte nette de 966 millions d'euros. Belle performance pour un fonds qui totalise 22 milliards d'euros d'actifs sous gestion.

## 5.3 Actualité sociale

### Jeu de chaises musicales à la CDC

Selon la CFDT, Jean-Pierre Jouyet serait partant de la Caisse des Dépôts et Consignation. L'homme qui annonçait, il y a encore un mois la fin des baronnies au sein du bras financier de l'Etat, n'aura pas pris le temps de mettre en pratique une telle stratégie. Moins de deux ans après son arrivée. Ce qui n'est pas du goût de la CFDT.

Selon un communiqué de presse de CFDT CDC, le patron actuel de la CDC aurait décidé de quitter son poste « pour de nouvelles responsabilités, moins de deux ans après avoir été nommé ». Le syndicat y voit « un brin de désinvolture dans ce jeu de places auquel s'adonnent, de promotion en promotion, énarques et membres des grands corps ! » Pour autant, tout ne semble pas triste, vu de la fenêtre de cet organisme syndical. Selon le communiqué de presse qu'il a publié, on peut trouver un « avantage à cette valse à mille temps : le mandat du Directeur général va être ainsi découplé du mandat présidentiel et le nouveau directeur général aura 5 ans devant lui. On peut donc espérer de sa part un meilleur investissement dans la fonction et une ligne de conduite garantissant l'indépendance de la CDC vis à vis du pouvoir exécutif. » Quid de l'avenir du partant ? la CFDT croit savoir qu'il « va pouvoir dorénavant prolonger en toute liberté son action et ses préférences dans le dossier Bouygues-SFR-Numéricable, débarrassé qu'il est désormais des impératifs propres à la fonction de directeur général de la CDC : autonomie de l'Etablissement Public, investissements de long terme d'intérêt général, défense de l'épargne des français. Et la CDC verra peut-être se lever ainsi l'hypothèque d'une attaque des ultralibéraux comme au temps du raid raté de la CDC sur la Société générale. » Pour le remplacer, Renaud-Basso, directrice générale adjointe est appelée à exercer l'intérim. Un jeu de chaises musicales qui ne déplaît pas totalement à la CFDT : « C'est au moins quelque chose que M.

Jouyet a organisé, et nous lui en savons gré : il n'y aura pas de flottement à la tête de l'Etablissement ; d'autant que la directrice générale adjointe nous a montré déjà sa capacité à comprendre et maîtriser les enjeux inhérents à la nature même de la Caisse des dépôts. Et qu'elle nous a paru partager le point de vue exposé dans le « plan stratégique » lentement construit ces derniers mois, à savoir un appui de la CDC sur ses métiers incontestables : garant de l'épargne, gestionnaire sous mandats - avec la volonté de retrouver des marges financières suffisantes en fonds propres pour agir, en accompagnement des politiques publiques, au service de l'intérêt général. »

Enfin, le syndicat dénonce la valse des dirigeants à la tête d'un organisme qui a besoin d'inscrire son action dans le temps : « le personnels de la CDC, et plus largement de l'ensemble du groupe, ont besoin de continuité dans l'action et d'une vision claire pour l'avenir. Des dirigeants de passage ne peuvent y suffire ! Une transition trop longue serait destructrice de valeur pour la CDC, et les missions qu'elle exerce pour la France. Nous souhaitons la nomination rapide d'un nouveau Directeur général, qui, par son serment devant la Commission de surveillance, s'engagera pour les cinq ans à venir. »

## 5.4 Épargne / Retraite / Prévoyance

### L'ACPR blâme Cardif Assurance vie



La Commission des sanctions de l'ACPR a prononcé contre Cardif Assurance vie un blâme émaillé d'une sanction financière de 10 millions d'euros. Objet de cette pénalité, le non-respect des dispositions de la loi du 17 décembre 2007 sur les contrats en déshérence, notamment.

La sanction vient de tomber. Et occupe le haut du pavé. La filiale d'assurance vie de BNP Paribas a récemment subi les foudres de la commission des sanctions de l'ACPR. Celle-ci vient de lui infliger un blâme accompagné d'une pénalité pécuniaire de 10 millions d'euros. Les raisons de cette punition sont doubles. D'un côté, Cardif Assurance vie a, selon l'ACPR, « tardé à respecter correctement les dispositions de la loi du 17 décembre 2007 relatives à la recherche des bénéficiaires des contrats d'assurance sur la vie non réclamés, qui lui imposaient d'adopter une démarche active d'identification des assurés décédés, notamment par la consultation du Registre national d'identification des personnes physiques (RNIPP), et de recherche des bénéficiaires de ces contrats en cas d'information sur un décès », d'autre part, elle n'a pas « pleinement appliqué les dispositions de cette loi qui lui imposaient de mettre en place un dispositif automatique de revalorisation des sommes dues au titre des capitaux décès. » Plus généralement, l'organe de l'ACPR a particulièrement relevé, « pour justifier le montant de la sanction pécuniaire qu'elle a prononcée, que ces insuffisances et ces retards dans la mise en œuvre des exigences de la loi du 17 décembre 2007 se sont initialement traduits, pour Cardif Assurance vie, par de moindres dépenses au regard de ce qui était nécessaire et par la conservation indue de sommes qui auraient dû être versées aux bénéficiaires. Il en est également résulté, sur un plan plus général, un effet négatif sur la confiance des assurés pour les produits d'assurance vie. » En revanche, la commission de l'ACPR a tenu compte « de ce que les premières consultations du RNIPP (Répertoire national d'identification des personnes physiques) allaient au-delà de ce qui aurait résulté de la

seule application des critères alors définis par la profession et de la régularisation par Cardif Assurance vie des carences constatées en matière de revalorisation des capitaux décès. » S'engouffrant dans la brèche de cette condamnation, le président de l'Union des Syndicats de Généalogistes Professionnels (USGP) a tenu à rappeler que ses pairs « travaillent quotidiennement à rechercher et retrouver des héritiers ou bénéficiaires inconnus. La proposition de loi de Christian Eckert en discussion au Sénat va certainement dans le bon sens en limitant, pour le futur, le phénomène de la déshérence et en incitant les compagnies les moins diligentes à être proactives. Mais nous nous battons, pour l'instant sans succès, pour que les obligations de recherche des compagnies d'assurance vie et des banques, soient renforcées notamment en ce qui concerne les très importants stocks de contrats et comptes non dénoués. Nous préférons qu'à l'avenir les banques et les assurances ne soient plus condamnées, et que les ayants-droit héritent. Pour l'instant ce n'est pas le cas. L'unique solution pour restituer aux Français les fonds qui leur reviennent et mettre fin à des années de spoliation, consiste à faire appel à des professionnels compétents, expérimentés. Nous espérons vivement être entendus par le Sénat. » Du reste, les impacts de cette sanction sont davantage symboliques que numériques. Que valent les 10 M€ d'amendes infligés au bancassureur ? Pas grand-chose au regard des montants concernés.

# 6

## NOMINATIONS

### 6.1 Nominations

#### **Covéa Santé Prévoyance : Quentin Bériot devient directeur de la transformation**

Agé de 42 ans, Quentin Bériot, vient d'être nommé directeur de la transformation au sein de la direction générale Santé et Prévoyance du Groupe Covéa. Il prend en charge la Direction Programme de Transformation Post-ANI.

Quentin Bériot est diplômé du MBA Institute, de l'IEP Grenoble et titulaire du CPA à l'EM Lyon. Il débute sa carrière en 1997 au sein du cabinet de conseil Schlumberger-Sema Consulting comme directeur de mission où il intervient auprès de filiales de grands Groupes d'assurance. En 2003, il rejoint le Groupe Apicil. D'abord responsable du département Organisation et Pilotage des projets, il est nommé en 2006 directeur de la Relation Client et des réseaux commerciaux multicanal. En 2009, il

devient directeur adjoint du GIE informatique d'Apicil le GIPS (Groupement Informatique de la Protection Sociale). Depuis 2011, il était Directeur Général de l'Ipsec, Institution de prévoyance du groupe Caisse des Dépôts et des Collectivités Locales.

# CAPA Conseil est une marque d'INSERVIO

Depuis plus de 50 ans, CAPA Conseil, aide les acteurs du secteur financier à appréhender, anticiper les évolutions de marchés et les nouveaux enjeux.

## Une expertise reconnue

CAPA Conseil est un partenaire reconnu pour : son analyse indépendante et objective de l'actualité, pour la mise en perspectives des données pertinentes, le repérage des innovations et des évolutions clés de l'assurance et de l'épargne.

## Des publications opérationnelles

CAPA Conseil, c'est une production de publications thématiques pour vous aider dans vos prises de décisions stratégiques, accroître votre performance et contribuer au développement de votre innovation.

Six domaines d'intervention : Stratégie, Marketing, Distribution, Système d'information, Conjoncture économique et sociale

## Nos clients

De nombreuses sociétés nous font confiance : sociétés d'assurances, Mutuelles Sans Intermédiaires (MSI), Banques, Caisses de Retraite, Institutions de Prévoyance, Cabinets de Conseil...

## Dernières publications

**Panorama 2012 « Santé-Prévoyance »** : L'actualité du marché des assurances santé et prévoyance au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2012

**Point de Vue 2012 « Agents Généraux - Compagnies »** : Un modèle économique à revoir

**Point de Vue 2012 « Prévention et assurance »** : Un binôme évolutif

**Point de Vue 2012 « Développement Durable »** : L'épargne solidaire pose ses jalons

**Panorama 2012 « Les aidants familiaux »** : Un nouveau marché de niche pour les acteurs de l'assurance ?

## CAPA Conseil

23 rue du Départ - 75014 Paris  
Tél : 09.50.81.21.86

E-mail : [capa@capaweb.com](mailto:capa@capaweb.com) - [www.capaweb.com](http://www.capaweb.com)

### Directeur de la publication:

Pascal ARNOULD - [parnould@capaweb.com](mailto:parnould@capaweb.com)

### Rédacteur en chef:

Emmanuel MAYEGA - [emayega@capaweb.com](mailto:emayega@capaweb.com)

### Secrétariat de rédaction:

Bruno Fontela - [bfontela@capaweb.com](mailto:bfontela@capaweb.com)

### Contacts commerciaux :

Aurélia Deslandes  
[adeslandes@capaweb.com](mailto:adeslandes@capaweb.com) - 09.50.81.21.86



## S'abonner au CAPA Hebdo

**Un an (45 numéros) - 269,10 € TTC**

### Retourner ce document à CAPA Conseil :

23 rue du Départ (local 15) - 75014 Paris  
ou par e-mail : [capa@capaweb.com](mailto:capa@capaweb.com)

Règlement par chèque bancaire ci-joint à l'ordre de CAPA Conseil

Virement bancaire : Société Générale Niort  
30003 01520 00025713284 21

A réception de facture

Nom : ..... Prénom : .....

Fonction : .....

Société : .....

Secteur d'activité : .....

Email : .....

Tél : ..... Fax : .....

Adresse : .....

.....

Code Postal ..... Ville .....

Date..... Signature