



Synthèse

**Bilan Social
et
Cartographie des métiers 2018**

DONNÉES 2017

Introduction

Une source statistique nécessaire à la réflexion des partenaires sociaux de la Mutualité.

Le Bilan Social de la branche constitue la source d'informations statistiques reconnue par les partenaires sociaux comme base de travail et d'échanges sur les questions d'emploi et de rémunération.

Les mutuelles concernées

Le Bilan social est réalisé grâce à un questionnaire envoyé aux organismes relevant du Code de la Mutualité et adhérents à l'ANEM. En 2018, l'enquête a ainsi été adressée aux 337 entreprises mutualistes adhérentes de l'ANEM.

Les salariés concernées

Le Bilan social comporte les informations sur les salariés relevant de la convention collective Mutualité en CDI, CDD et contrats d'alternance présents au 31/12/17.

Les alternants sont exclus des effectifs lorsque que l'on étudie les catégories et les classes. La thématique « rémunérations » porte sur les salariés en CDI, à temps plein et présents toute l'année.

Les données collectées

Ce document présente des données nationales relatives à la répartition des effectifs au sein des entreprises de la branche en fonction de leurs caractéristiques (genre, âge, ancienneté, handicap déclaré, nature du contrat de travail, classification, rémunération).

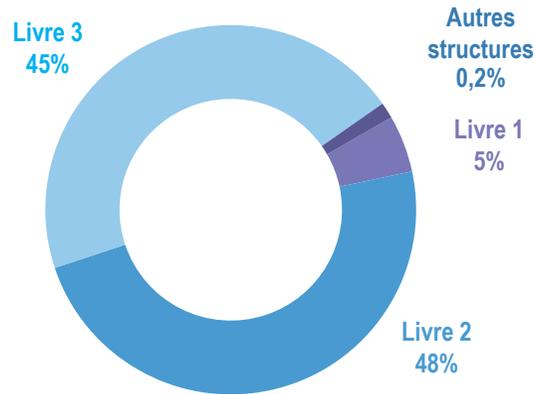
Un focus particulier est apporté sur les populations :

- Hommes/Femmes
- Personnes en situation de handicap
- Moins de 30 ans et plus de 55 ans

Les données collectées sont pondérées afin de reconstituer la réalité de la branche en 2017.

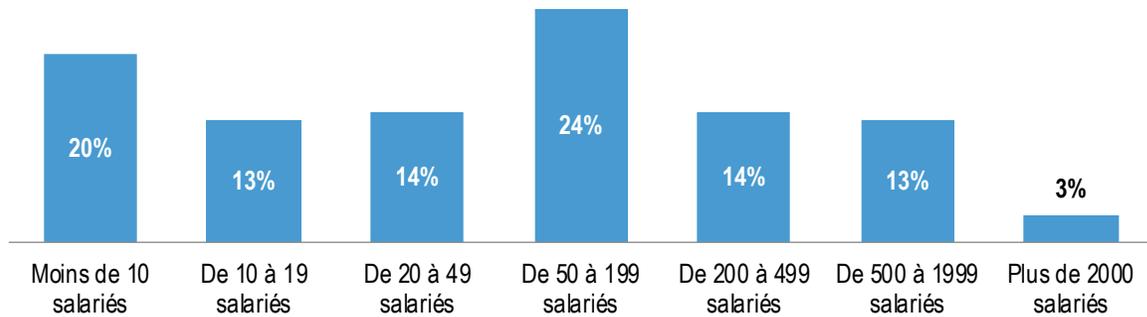
Les mutuelles répondantes

Répartition des organismes selon la forme juridique (Toutes CCN confondues)



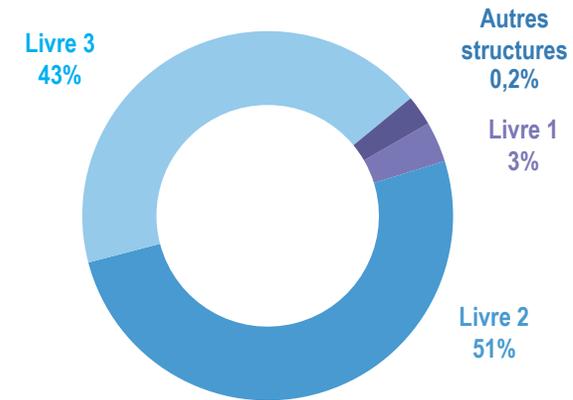
Cette année **48 % des mutuelles répondantes dépendent du Livre 2** (activités assurantielles) et **45% du Livre 3** (activités médico-sanitaires et sociales).

Répartition des organismes selon leur taille (Toutes CCN confondues)



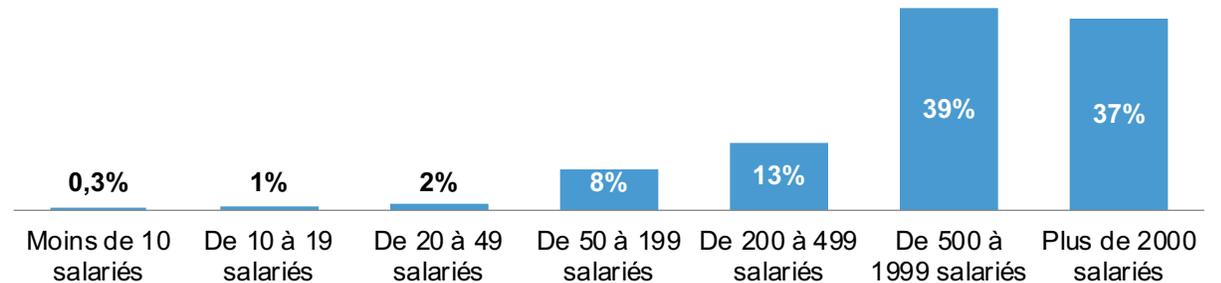
Près de 50 % des mutuelles répondantes ont moins de 50 salariés.

Répartition des salariés selon les organismes (Toutes CCN confondues)



51% des salariés des mutuelles répondantes travaillent dans une mutuelle de Livre 2 (activités assurantielles).

Répartition des salariés selon la taille des organismes (Toutes CCN confondues)



76% des salariés travaillent dans une mutuelle de plus de 500 salariés.

Informations présentées

1. Evolution des effectifs de la branche

- Evolution des effectifs tous types de contrats confondus, évolution des effectifs en CDI

2. Répartition des effectifs

- Répartition des effectifs par livre du code de la mutualité, métier, catégorie professionnelle, âge, ancienneté, genre, temps de travail, handicap déclaré, niveau de diplôme

3. Les recrutements

- Recrutements par nature de contrat, métier, catégorie professionnelle, âge, niveau de diplôme

4. Les départs

- Départs par catégorie professionnelle, motif, âge

5. Les promotions

- Changement de classe et mobilité professionnelle

6. Les formations

- Taux d'accès, durée moyenne, domaine de formation

7. Les rémunérations

- Evolution des médianes par classe et par genre

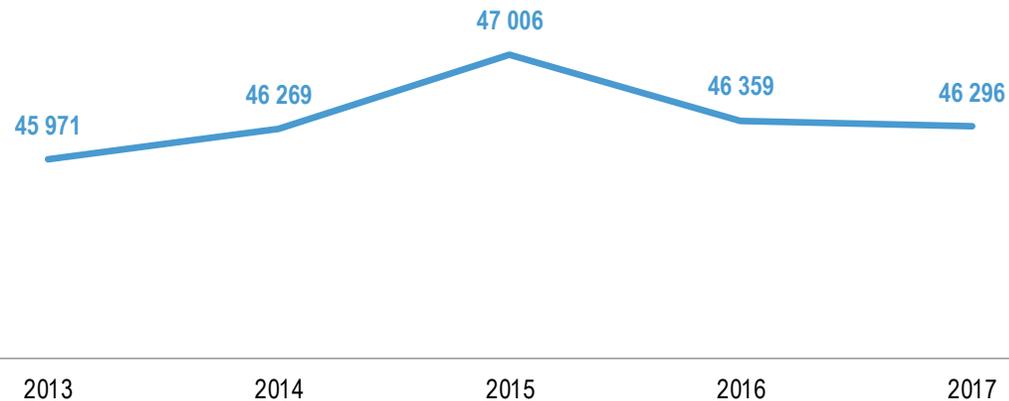


Evolution des effectifs de la branche

Evolution des effectifs de la branche

Une stabilité des effectifs de la branche Mutualité

Evolution des effectifs de 2013 à 2017



Au 31 décembre 2017, les entreprises relevant du code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM représentent **46 296 salariés**.

L'effectif de la branche, tous types de contrats confondus, reste stable (- 0,1% par rapport à 2016).

Le taux de turnover est de 10,3%. Bien qu'en progression depuis 2016 (+0,6 points), ce taux reste relativement bas.*

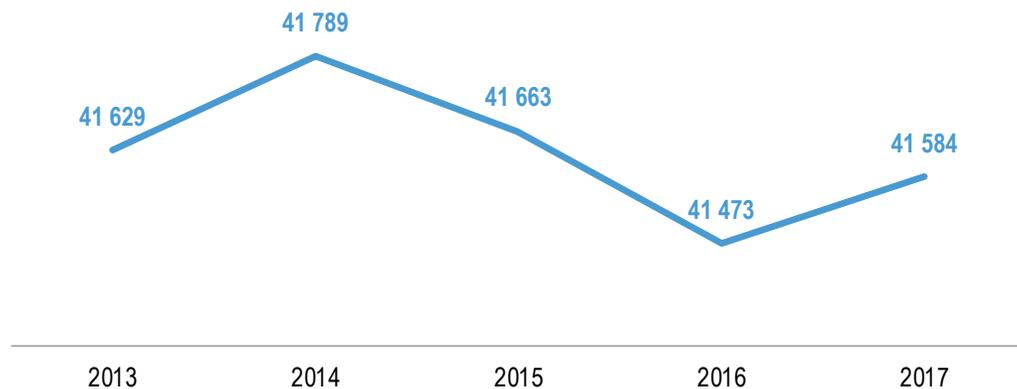
Les effectifs témoignent d'une **relative croissance depuis 2013**, ils affichent une progression de + 0,7%.

*A titre de comparaison le taux de turnover dans l'ESS est de 12% (Source : : Etude sur l'absentéisme dans l'ESS 2016, de Chorum Cides).

Evolution des effectifs de la branche

Une progression des effectifs en CDI en 2017

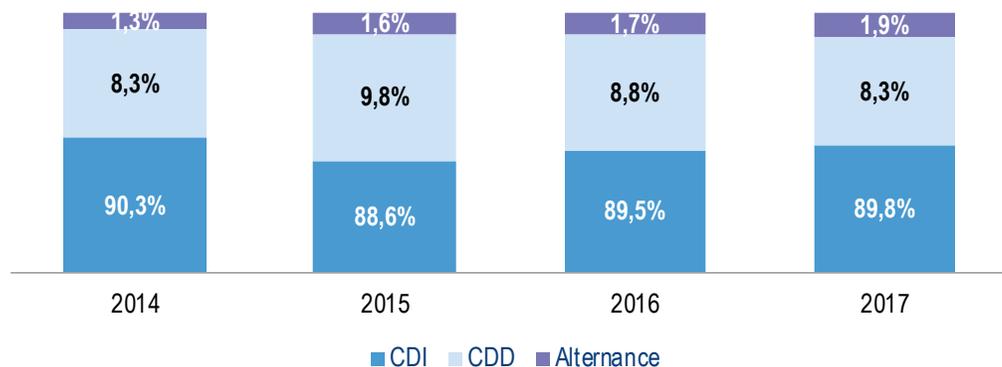
Evolution des effectifs en CDI de 2013 à 2017



Les effectifs en CDI repartent à la hausse en 2017 : il connaissent une progression de +0,3%, soit 111 salariés de plus qu'en 2016 après trois années de baisse consécutive.

90% des salariés sont en CDI

Evolution des effectifs par contrat de travail de 2014 à 2017



Les salariés en CDI représentent **près de 90% de l'effectif total** au 31 décembre 2017.

Les contrats d'alternance sont en progression constante, ils représentent près de 2% des effectifs en 2017, soit 893 alternants en 2017 contre 618 en 2014.



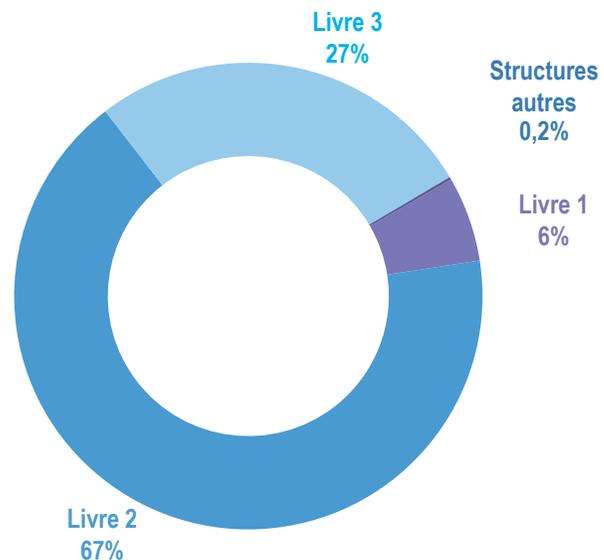
Répartition des effectifs

DONNÉES 2017

Répartition des effectifs par livre

Un Livre 3 plus représenté parmi les effectifs de la branche Mutualité en 2017

Répartition des effectifs par livre



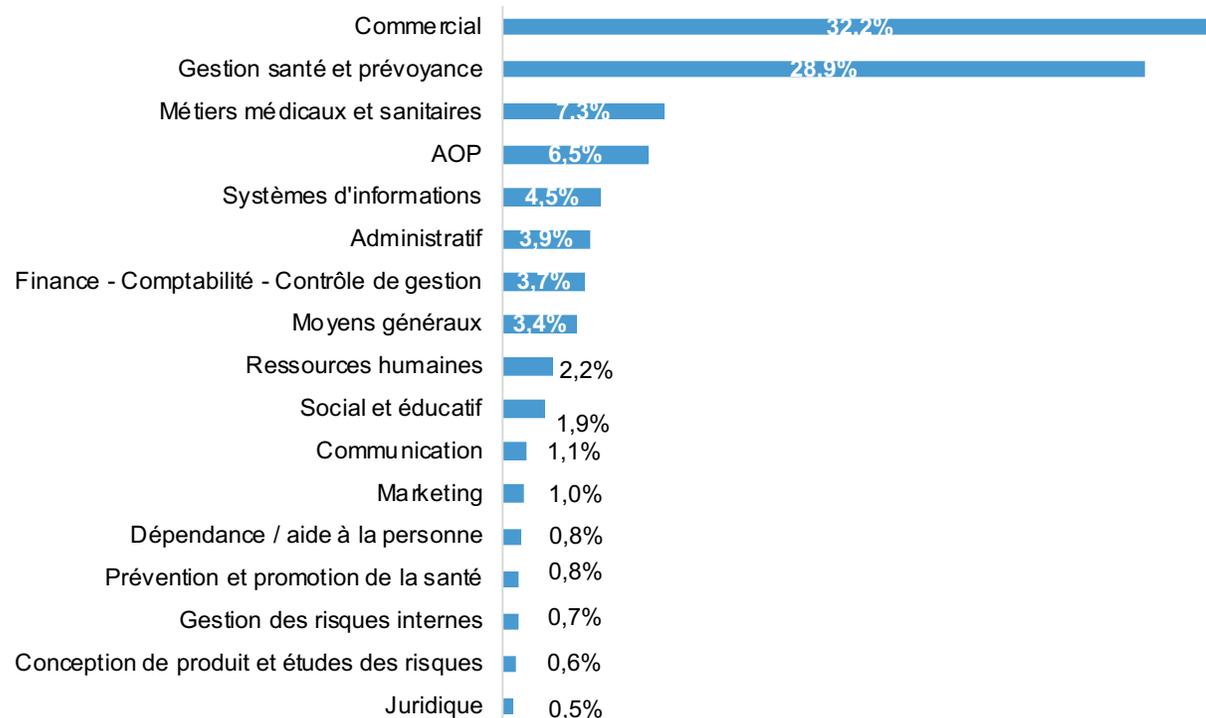
Les activités des mutuelles se répartissent en 3 livres distincts :

- **67%** des salariés sous CCN Mutualité relèvent du livre 2 et exercent des « activités assurantielles »,
- **27%** des salariés sous CCN Mutualité relèvent du livre 3 et exercent des « activités médico-sanitaires et sociales ». La part des salariés du livre 3 progresse de 3 points.
- **6%** des salariés sous CCN Mutualité relèvent du livre 1 et exercent des activités de représentation du mouvement.

Répartition des effectifs par famille de métiers

60% des effectifs de la branche sont concentrés dans deux familles de métiers

Répartition des effectifs par famille de métiers



Deux familles de métiers représentent **plus de 60% des effectifs de la branche** : la **famille commerciale*** et la **famille gestion santé et prévoyance***.

Deux autres familles de métiers concentrent une part importante des salariés : la **famille des métiers médicaux et sanitaires*** (7,3% des effectifs) et la **famille des métiers de l'Audio-Optique-Pharmacie*** (6,5%).

Les métiers des SI constituent la 5e famille de métiers la plus représentée et concentrent 4,5% des effectifs.

Depuis 2015, les effectifs de la famille commerciale sont devenus plus importants que ceux de la famille gestion santé et prévoyance dont la part s'est réduite de 3,8 points en 3 ans.

*La famille commerciale est composée des métiers tels que : conseiller mutualiste individuel, conseiller mutualiste collectif, chargé d'accueil et de relation adhérents, téléconseiller, assistant commercial, responsable d'unité commerciale.

*La famille gestion santé prévoyance est composée des métiers tels que : gestionnaire santé, gestionnaire RO, gestionnaire prévoyance, spécialiste santé, référent/animateur d'unité de gestion, responsable d'unité de gestion.

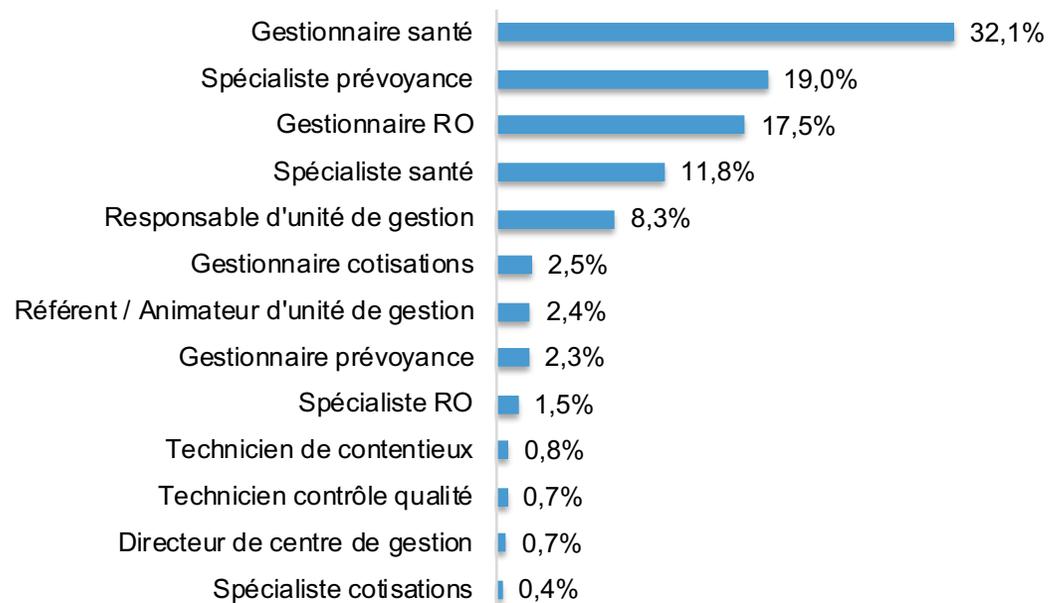
*La famille des métiers médicaux et sanitaires est composée de métiers tels que : secrétaire médical, assistant dentaire, aide-soignant, infirmier, chirurgien-dentiste, médecin coordonnateur, responsable de filière dentaire, Directeur de centre de santé.

*La famille des métiers de l'Audio-Optique-Pharmacie est composée de métiers tels que : audioprothésiste, opticien, monteur vendeur, pharmacien, responsable de filière optique.

Répartition des métiers au sein de la famille gestion

1/3 des salariés des métiers de la gestion sont « gestionnaires santé »

Répartition par métiers de la famille gestion



Près d'un tiers des salariés de la famille gestion sont des **gestionnaires santé**.

Les métiers de la prévoyance (gestionnaires et spécialistes) représentent environ 22% de la filière.

La structure des métiers de la famille gestion connaît un fort changement en 2017, nous constatons :

- ✓ Une diminution de la part des gestionnaires et spécialistes santé
- ✓ Une hausse importante des spécialistes prévoyance.

Répartition des métiers au sein de la famille commerciale

1/3 des salariés des métiers commerciaux sont « chargés d'accueil et de relation clients »

Répartition des métiers de la famille commerciale



Un tiers des salariés de la famille commerciale sont des **chargés d'accueil et de relation clients-adhérents**.

Les **conseillers mutualistes individuels** représentent un peu plus d'un quart de la famille.

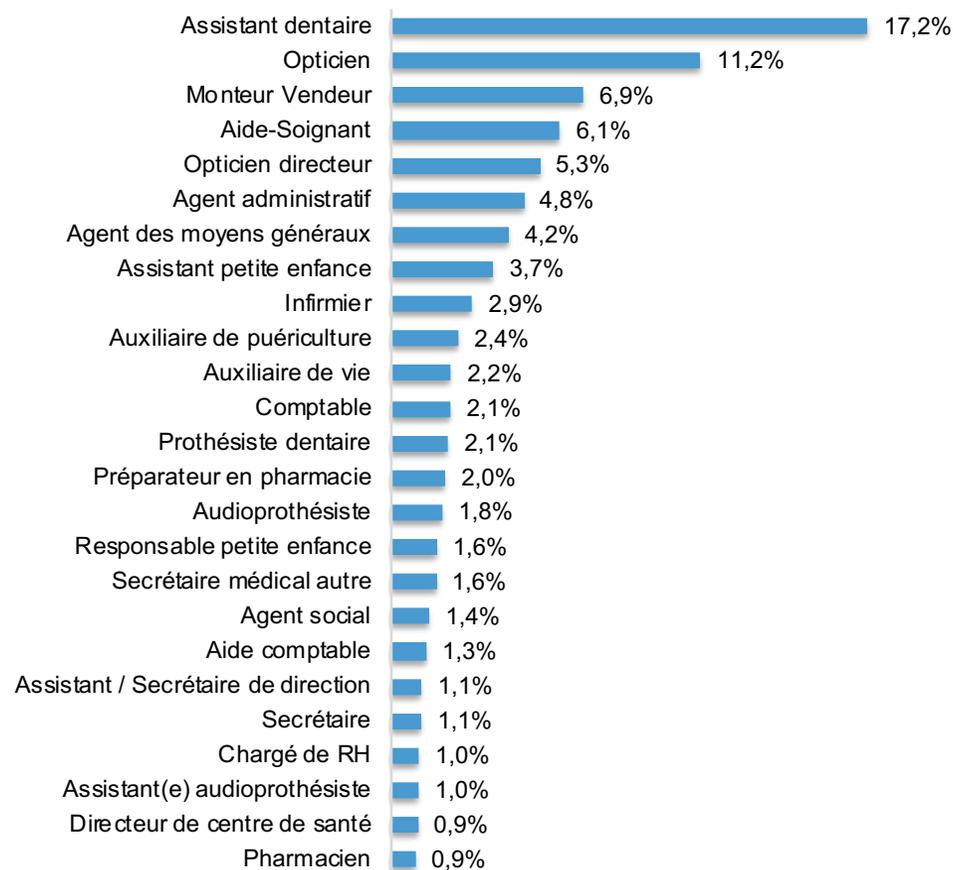
Les **téléconseillers** constituent le 3^e métier qui concentre le plus de collaborateurs dans le famille commerciale (16% des effectifs).

Par rapport aux données 2016, nous constatons une progression des effectifs au sein des métiers « chargé d'accueil et de relation client-adhérent » (+5 points), « conseiller mutualiste individuel » (+3 points) et « animateur réseau » (+1 point).

Répartition des effectifs du Livre 3

Les métiers de l'optique et du dentaire concentrent la majeure partie des effectifs du Livre 3

Répartition des salariés du Livre 3 par métier



17,2% des salariés de la filière soins et accompagnement sont des assistants dentaires.

Les opticiens constituent le 2^e métier le plus représenté dans la filière avec 11,2% des effectifs.

Au total, les **métiers de l'optique** (opticiens, monteur vendeur, opticien directeur) représentent **23,4% des effectifs**. Les **métiers dentaires** (assistant dentaire, prothésiste dentaire) représentent **19,3% des effectifs** de la filière.

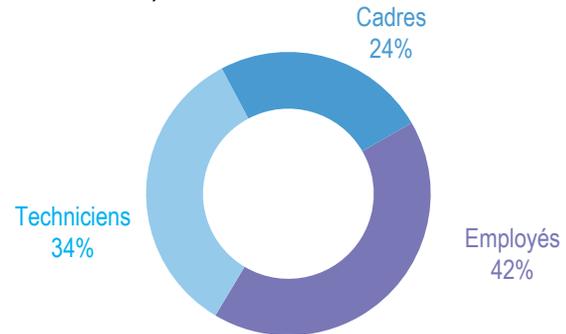
Les **métiers de la petite enfance** (assistant petite enfance, auxiliaire de puériculture, responsable petite enfance) représentent une part significative des effectifs de la filière (**7,7%**).

Il est à noter que certains métiers supports représentent près de 5% des salariés du Livre 3, comme Agent administratif et Agent de moyens généraux.

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

La catégorie « employés » est la plus représentée dans les effectifs

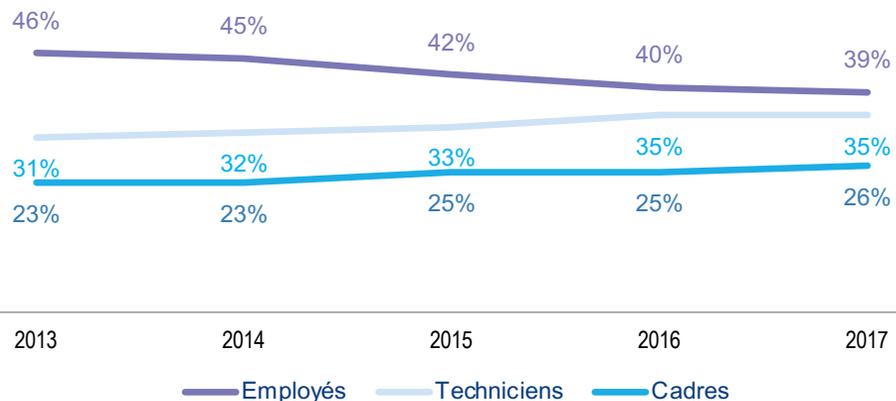
Effectifs par catégorie (tous contrats)



- Tous contrats confondus :
 - la catégorie « employés » est la plus représentée (42% des effectifs)
 - 1/3 des effectifs sont techniciens
 - 1/4 des effectifs sont cadres .

La part de cadres progresse dans les effectifs

Evolution des effectifs en CDI par catégorie de 2013 à 2017



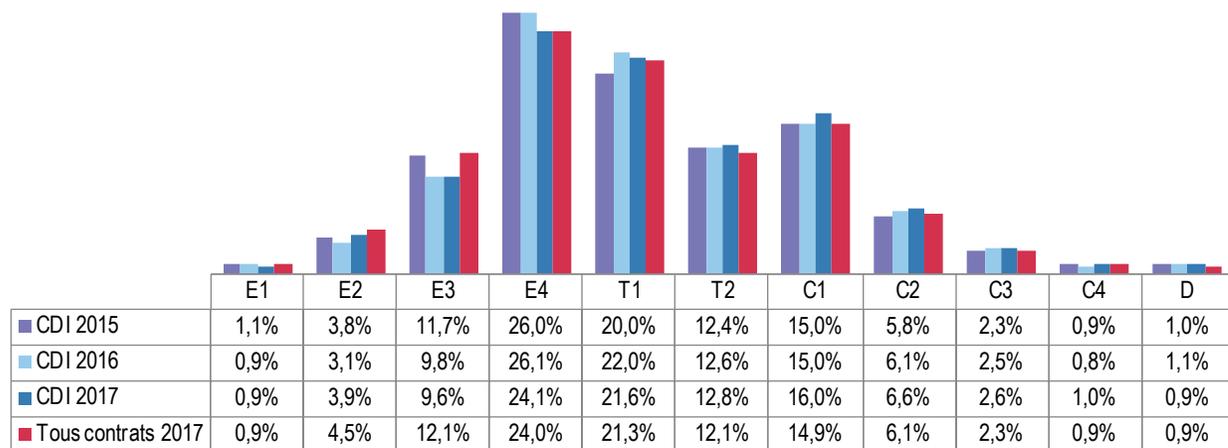
La **part des cadres** dans l'effectif en CDI est de **26%**. Elle gagne en importance en enregistrant 3 points de plus en 5 ans.

En 2017, la part des employés dans les effectifs en CDI passe sous la barre des 40%. L'écart entre la part d'employés et celle des techniciens tend à diminuer (4 points d'écart).

Répartition des effectifs par classe

Une montée en expertise des effectifs progressive

Evolution des effectifs par classe



Au 31/12/2017, **1/4 des salariés** de la branche sont classés **E4**.

Les effectifs en CDI de la catégorie E4 perdent néanmoins 2 points par rapport à 2016. L'ensemble des classes allant de T2 à C4 gagnent quant à elles des effectifs.

La **progression de la catégorie cadre** parmi les effectifs en CDI est essentiellement portée par la **catégorie C1** (+ 1 point en 1 an) et dans une moindre mesure par la **catégorie C2** (+ 0,5 point en 1 an).

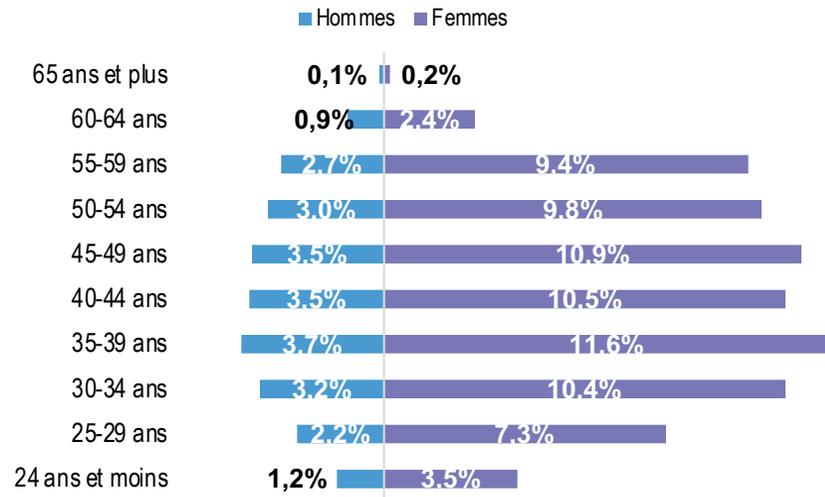
D'année en année s'installe une diminution progressive des effectifs « employés » au profit des catégories « techniciens » et « cadres ».

La recomposition des effectifs témoigne de la montée en expertise des métiers dont les activités, dans un contexte d'automatisation des actes de gestion et de digitalisation de la relation client, s'orientent vers plus d'analyse, de contrôle et de conseil.

Age moyen des salariés de la branche Mutualité

L'âge moyen des salariés de la branche est de 42 ans

Effectifs par âge



L'âge moyen reste stable : il est de **42 ans** pour l'ensemble des salariés et de **43 ans** pour les effectifs en CDI.

La tranche d'âge la plus représentée dans les effectifs est celle des 35/39 ans (15,3% des effectifs).

La part des « moins de 30 ans » est de 14,2% (- 1 point).

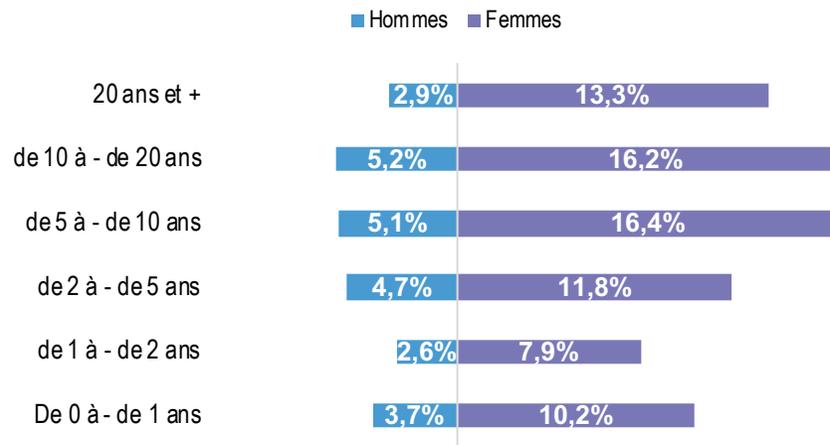
La part des « 55 ans et plus » reste stable : elle représente 15,7% des salariés.

	Age moyen	
	Tous contrats	CDI
Ensemble	42,1 ans	43,2 ans
Hommes	42,0 ans	43,3 ans
Femmes	42,1 ans	43,2 ans

Ancienneté moyenne des effectifs

L'ancienneté moyenne des salariés de la branche est de 10 ans

Effectifs par ancienneté



Ancienneté moyenne		
	Tous contrats	CDI
Ensemble	9,8 ans	10,3 ans
Hommes	8,5 ans	9,4 ans
Femmes	10,2 ans	11,3 ans

L'ancienneté moyenne des salariés est de **10 ans**.

L'ancienneté des effectifs en CDI diminue progressivement : elle est de 10,3 ans en 2017 soit - 0,8 point par rapport à 2016 et - 2,2 points en 3 ans.

La part des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté représente 16,2% des effectifs. Elle perd 1,2 points par rapport à 2016 et 2,6 points en 3 ans.

La médiane d'ancienneté reste stable : elle est de 7 ans pour l'ensemble des salariés et de 8 ans pour les CDI.

Répartition des effectifs par genre et famille de métiers

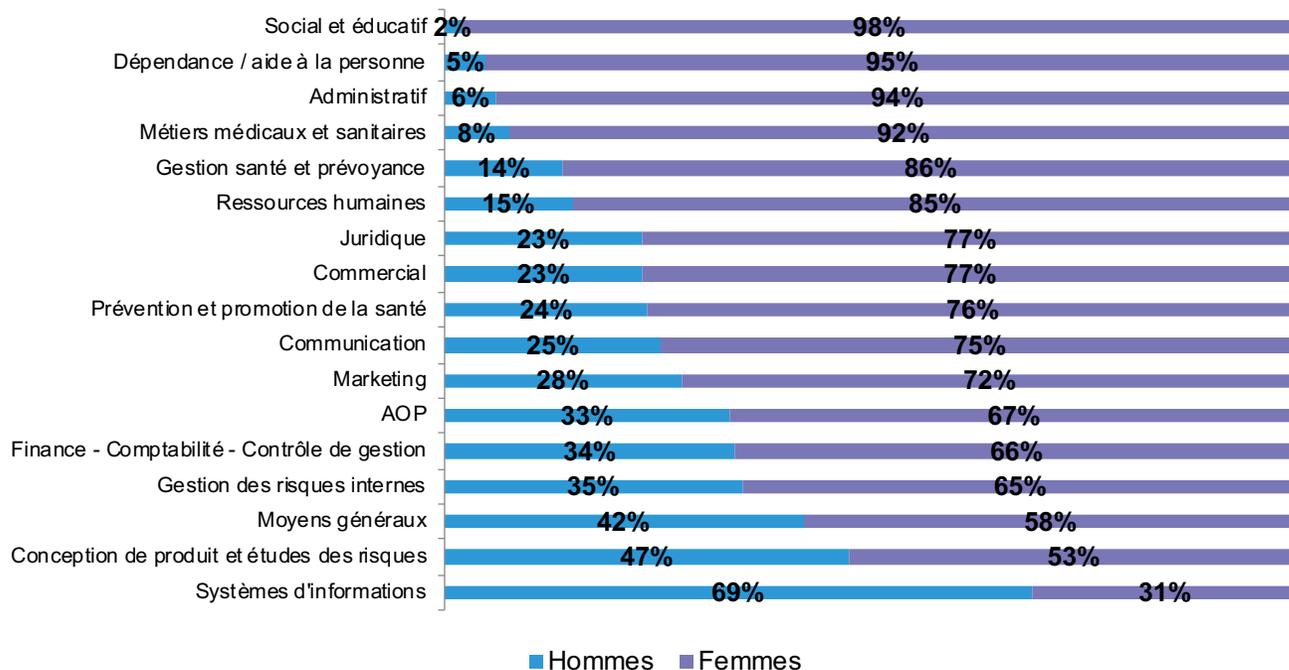
76% de femmes en Mutualité



Avec 76% de femmes, la branche Mutualité est une branche « non mixte ». Les hommes gagnent néanmoins un point dans les effectifs en 2017 : ils représentent 24% des collaborateurs.

De nombreux métiers non mixtes*

Part de femmes dans les familles de métiers



Les femmes sont surreprésentées dans les métiers suivants :

- ✓ Social et éducatif (98%)
- ✓ Dépendance / Aide à la personne (95%)
- ✓ Administratif (94%)
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires (92%)

Les Systèmes d'information sont majoritairement composés d'hommes :

- ✓ Les métiers des SI concentrent près de 70% d'hommes.

Si les femmes restent numériquement majoritaires dans la majeure partie des familles de métiers (sauf SI), les hommes sont surreprésentés dans les métiers suivants :

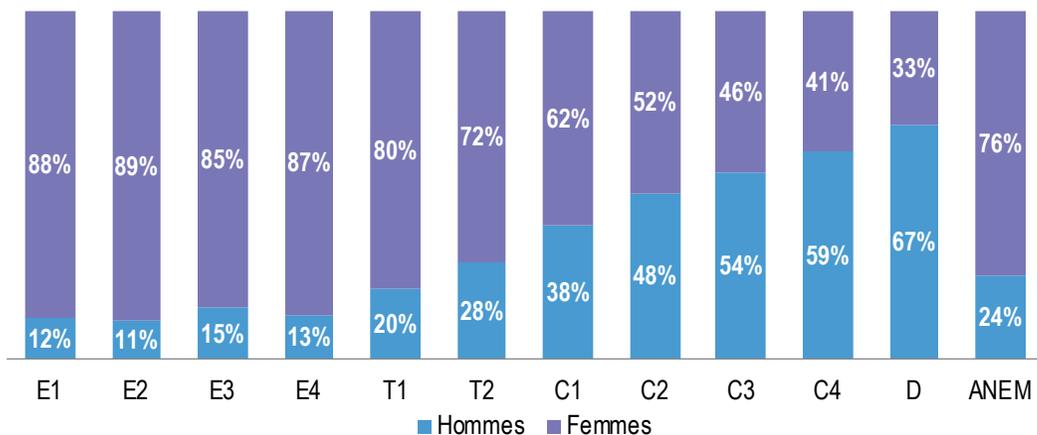
- ✓ Conception de produits et études de risques
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Finance-Comptabilité-Gestion

*Un métier est dit "mixte" quand les femmes ou les hommes représentent 60 % de ses effectifs (Source : Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle).

Répartition H/F des effectifs par catégorie professionnelle

Des hommes surreprésentés parmi les classes cadres

Effectifs par classe et par genre



Les hommes sont surreprésentés dans les classes « cadres ». En classe C4, la part de femme évolue néanmoins de 2 points.

57% de femmes parmi les cadres

Part de femmes par catégorie	
	Femmes
Employés	87%
Techniciens	77%
Cadres	57%

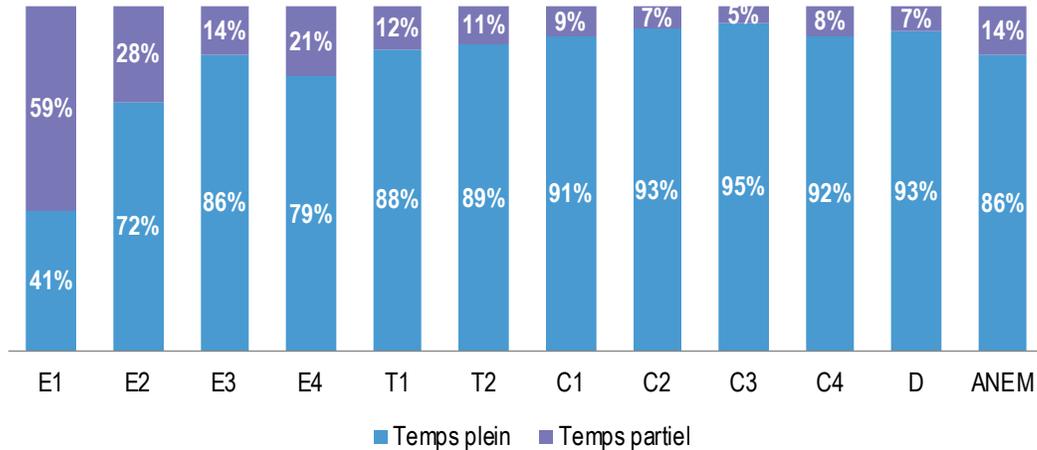
La part de femmes dans la catégorie « employés » est de 87%.

Le taux de femmes parmi les cadres est de 57% (-1 point).

Répartition des effectifs par temps de travail

86% des salariés de la branche sont à temps plein

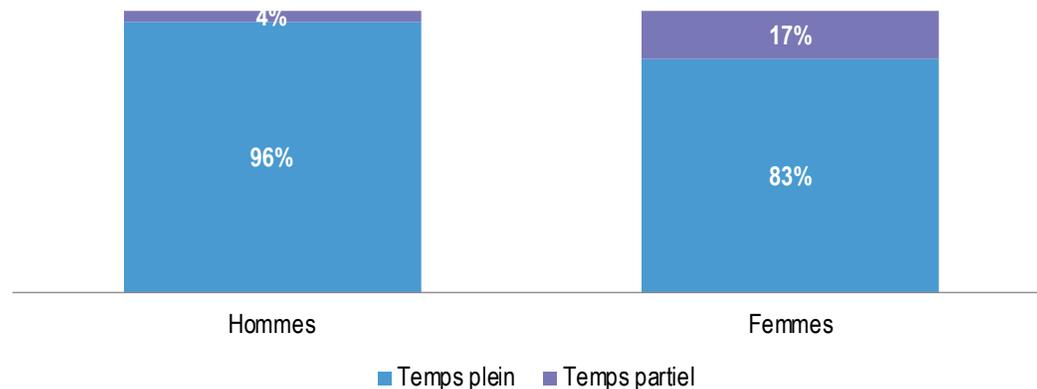
Effectifs par temps de travail et par classe



86% des salariés sont à temps plein (+ 1 point par rapport à 2016).

Si les catégories « employés » sont surreprésentées parmi les temps partiels, la part des temps partiel est néanmoins en forte diminution pour les classes E2 (-5 points) et E3 (-4 points).

Effectifs par temps de travail et par genre



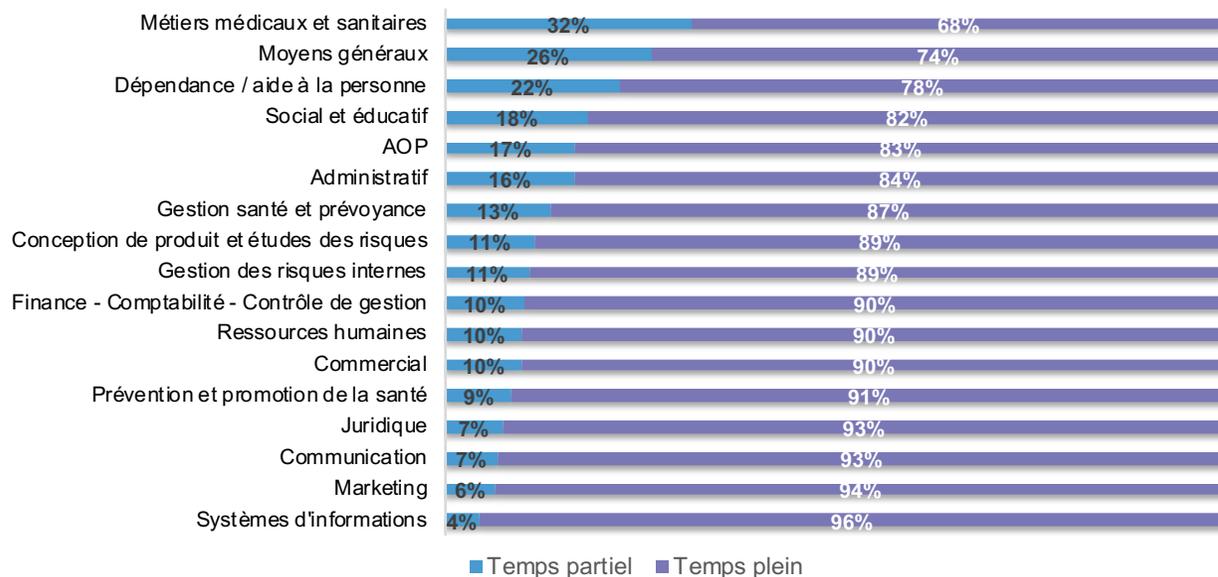
4% des hommes sont à temps partiel contre 17% des femmes.

La part des femmes en temps partiel diminue de 1 point par rapport à 2016.

Répartition des effectifs par temps de travail

Un temps partiel plus élevé parmi les métiers du Livre 3

Temps de travail en fonction de la famille



Clé de lecture : 96% des salariés de la famille Systèmes d'informations sont à temps plein.

La part de temps partiels est particulièrement élevée (plus de 20%) dans les familles suivantes :

- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Dépendance/aide à la personne

Certaines familles comprennent quant à elles moins de 10% de salariés à temps partiel :

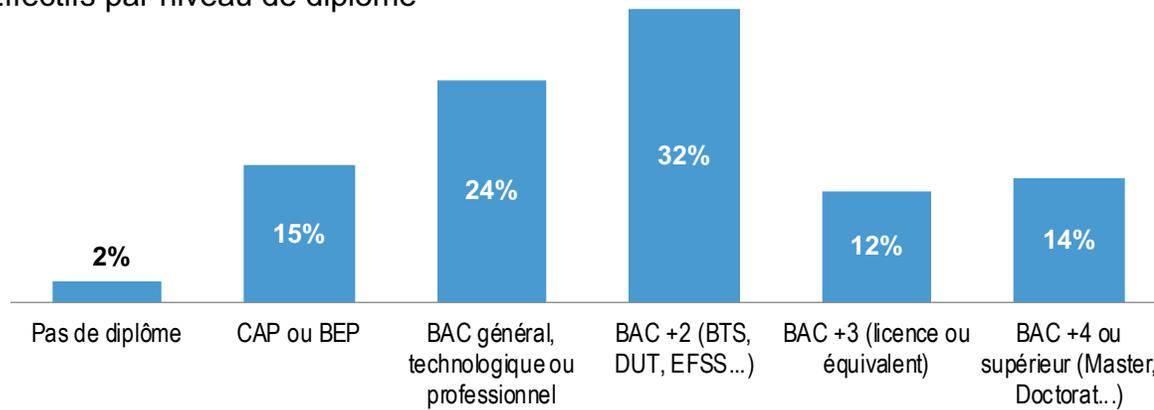
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Marketing
- ✓ Communication
- ✓ Juridique
- ✓ Prévention et promotion de la santé

Ces dernières familles sont soit surreprésentées en hommes, soit composées principalement de cadres.

Niveau de diplôme des effectifs

58% des salariés sont titulaires d'un niveau de diplôme supérieur ou égal à bac+2

Effectifs par niveau de diplôme

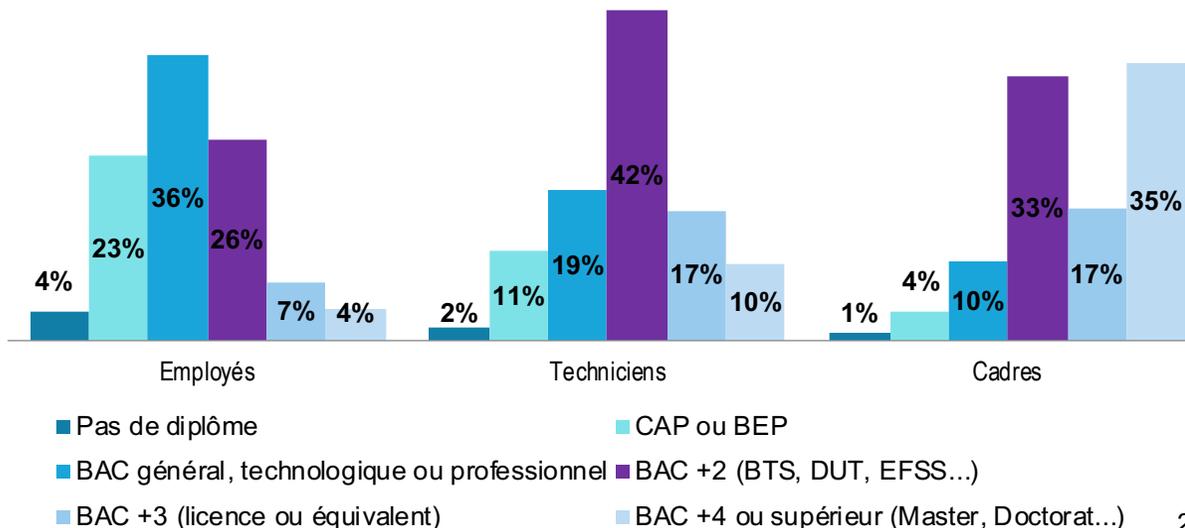


Une hausse du niveau de diplôme est constatée entre 2016 et 2017: on note une progression de la part des Bac + 2 (+2 points), Bac +3 (+ 1 point) et Bac +4 et plus (+3 points).

Les salariés de la branche sont pour 17% d'entre eux diplômés d'un niveau inférieur au bac, 24% d'un niveau bac et **58% d'un niveau bac+2 et plus**.

1/3 des effectifs est titulaire d'un **bac +2**.

Effectifs par catégorie et niveau de diplôme



Par catégorie :

36% des salariés de la catégorie « employés » sont titulaires d'un bac. Le nombre d'employés titulaires d'un niveau de diplôme supérieur au bac a progressé de 7 points.

Près de 70% des techniciens sont titulaires d'un niveau de diplôme supérieur ou égal à bac+2. .

85% des cadres sont titulaires d'un niveau de diplôme supérieur ou égal à bac+2.



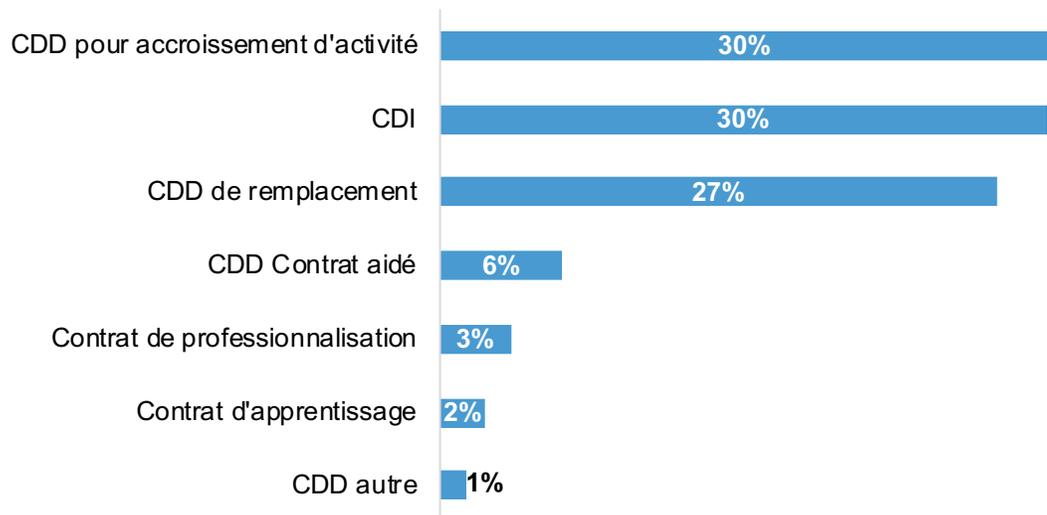
Les recrutements

DONNÉES 2017

Recrutements par nature de contrat

Un recul du recours aux CDD dans les recrutements

Recrutements par type de contrat



La part des **embauches en CDI** représente **30% des recrutements**, à l'instar de 2016.

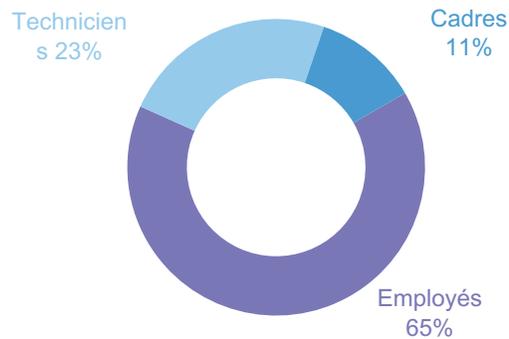
Le taux de recours aux CDD pour accroissement d'activité recule de 5 points par rapport à 2016.

Le recrutement en alternance reste stable, il représente **5%** des embauches.

Recrutements par catégorie professionnelle

La majeure partie des recrutements s'effectue dans la catégorie « employés »

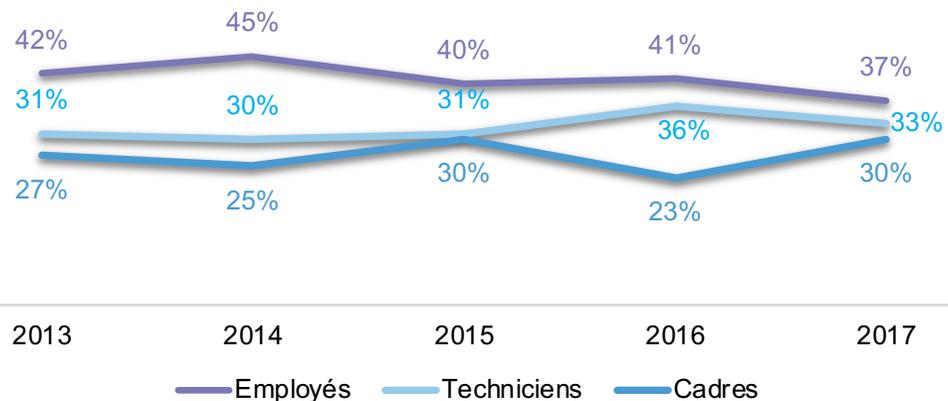
Recrutements par catégorie (tous contrats)



Tous contrats confondus, 65 % des recrutements sont effectués dans la catégorie employés, 23% dans la catégorie techniciens, 11% la catégorie cadres.

Les recrutements cadres progressent

Evolution des recrutements en CDI par catégorie de 2013 à 2017



Parmi les recrutements en CDI, 37% concernent la catégorie « employés », 33% la catégorie « techniciens », 30% la catégorie « cadres ».

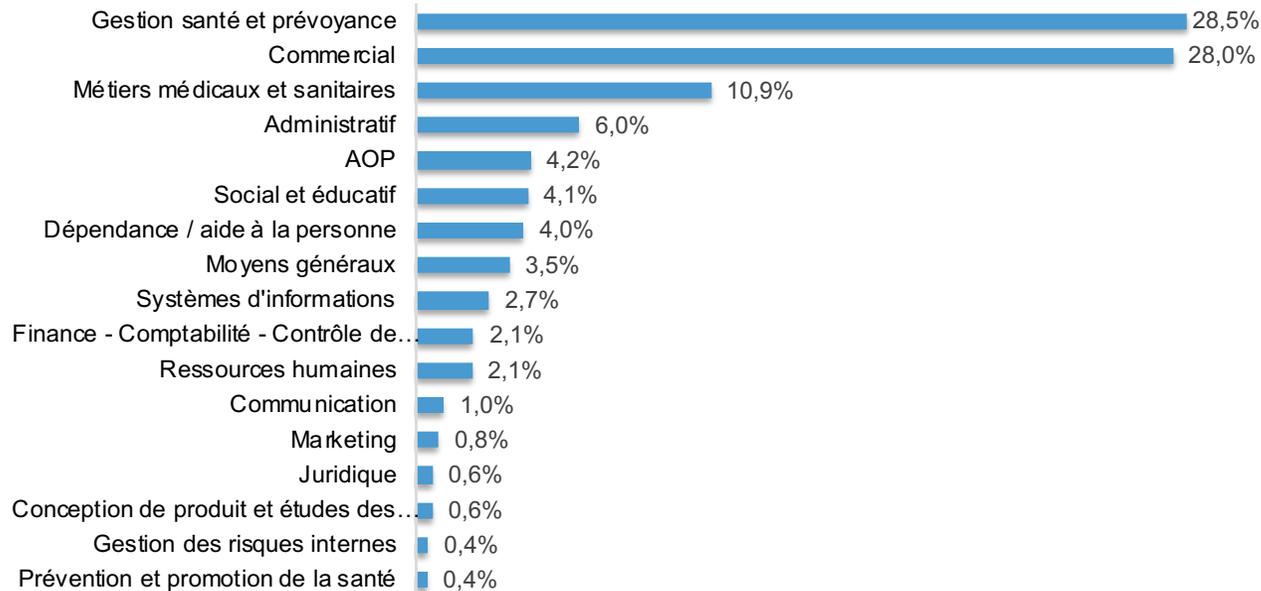
La part des cadres dans les recrutements enregistre une progression parmi les effectifs CDI (+ 7 points en 1 an). Elle affiche ainsi un taux similaire à celui de 2015.

On note, un décrochage sur les recrutements techniciens (-3 points par rapport à 2016) et employés (- 4 points par rapport à 2016).

Recrutements par famille de métiers

Deux familles de métiers concentrent plus de 50% des recrutements

Répartition des entrées (tous contrats confondus) par famille en 2017



Les familles **gestion santé-prévoyance et commerciale** concentrent plus de la moitié des recrutements au sein de la branche.

Quatre autres familles de métiers constituent également des pôles de recrutements importants :

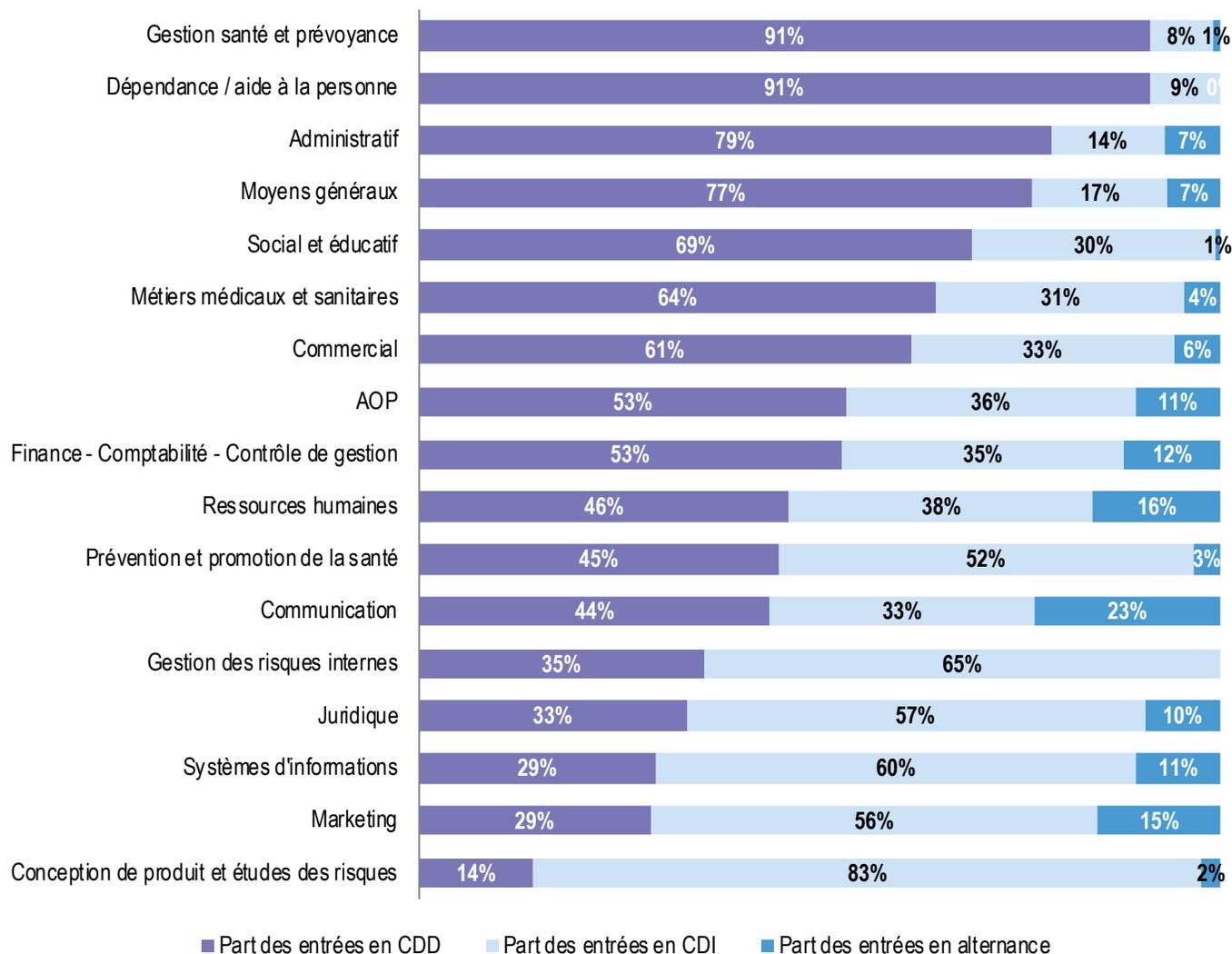
- **métiers médicaux est sanitaires,**
- support **administratif,**
- **audio-optique-dentaire,**
- **social et éducatif.**

Deux familles de métiers connaissent une progression du nombre de recrutements les **métiers médico-sanitaires** (+4,2 points) et les **métiers de la dépendance et aide à la personne** (+2,4 points).

Si de manière globale, la répartition des recrutements (tous contrats confondus) est relativement proche de la répartition des salariés dans la branche, la famille gestion santé et prévoyance effectue toutefois un nombre de recrutements supérieurs à ceux de la famille commerciale.

Recrutements par famille de métiers et nature de contrat

Répartition des entrées selon le type de contrat par famille



Ainsi, des familles recrutent très majoritairement en CDD :

- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Dépendance / Aide à la personne
- ✓ Administratif
- ✓ Moyens généraux

A l'inverse, dans d'autres familles, les recrutements en CDI ont concerné plus de 50% des entrées dans l'année :

- ✓ Conception de produit et études des risques
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Marketing
- ✓ Juridique
- ✓ Prévention et promotion de la santé

Enfin, des familles ont proportionnellement beaucoup recruté en alternance :

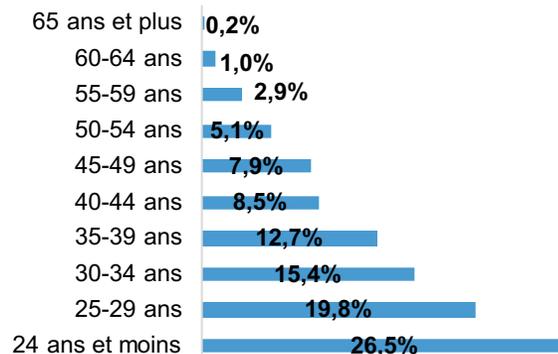
- ✓ Communication
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Marketing

Clé de lecture : Dans la famille Gestion santé et prévoyance, 91% des entrées en 2017 ont été faites en CDD, 8% en CDI, et 1% en alternance.

Recrutements par âge

L'âge moyen des salariés entrants en mutualité est de 33 ans

Recrutements par âge (tous contrats)



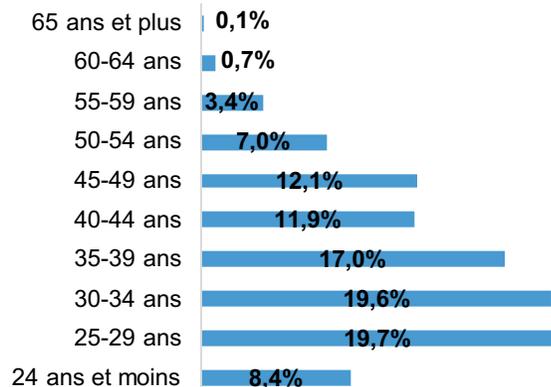
L'âge moyen des salariés recrutés est de **33 ans**.

46% des recrutements sont effectués auprès des **moins de 30 ans**.

1/4 des recrutements concernent des collaborateurs de **moins de 24 ans**.

La part des salariés de plus de 55 ans représente 4,1% des recrutements. Elle diminue de 0,6 point par rapport à 2016.

Recrutements par âge en CDI



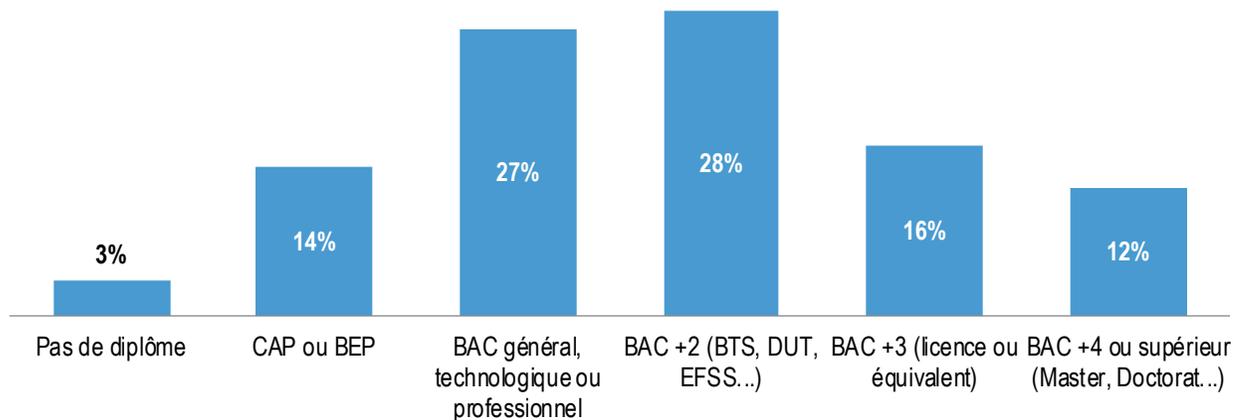
L'âge moyen des salariés recrutés en CDI est de 36,5 ans.

Près de 48% des recrutements en CDI sont effectués auprès des moins de 35 ans.

Recrutements par niveau de diplôme

Une hausse du niveau de diplôme parmi les recrutements

Recrutements par niveau de diplômes (tous contrats)



Parmi les recrutements, une forte hausse du niveau de diplôme est constatée sur une année.

On note une évolution des salariés diplômés d'un « bac +2 et plus » de 10 points passant de 46% en 2016 à 56% en 2017.

56% des salariés recrutés en 2017 sont titulaires d'un **niveau de diplôme supérieur ou égal à bac+2.**



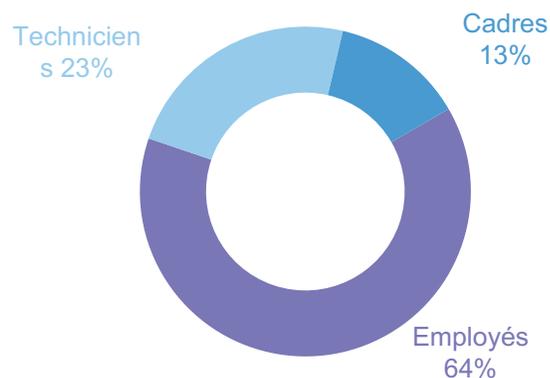
Les départs

DONNÉES 2017

Répartition des départs par catégorie professionnelle

Une relative proportionnalité entre les entrées et les sorties par catégorie professionnelle

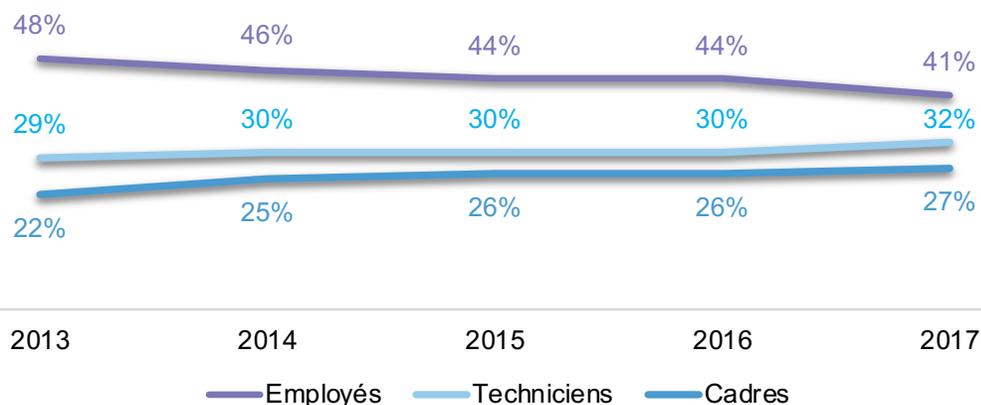
Départs par catégorie (tous contrats)



En 2017, 64% des départs ont concerné la catégorie « employés ».

13% des départs ont concerné la catégorie « cadres ».

Evolution des départs par catégorie de 2013 à 2017

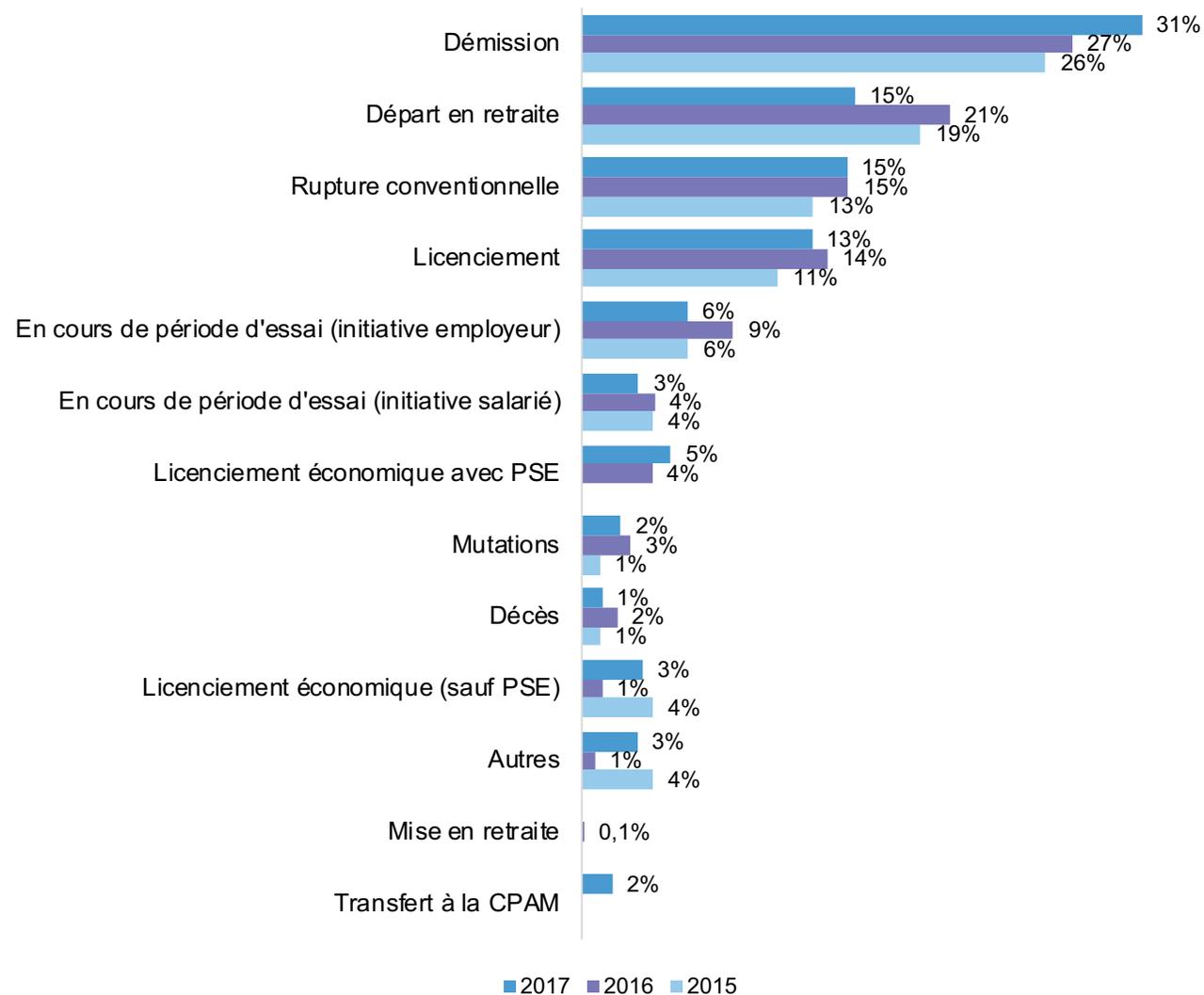


La part de cadres dans les départs augmente de 5 points en 5 ans.

La part des employés dans les départs diminue de 7 points en 5 ans.

Répartition des départs par motif

Motifs de sortie des salariés en CDI



Les principaux motifs de sorties des salariés Mutualité restent la démission, le départ à la retraite et la rupture conventionnelle.

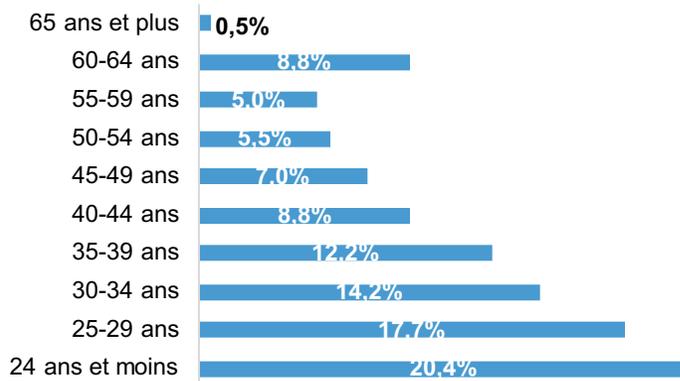
Nous notons néanmoins une baisse de 6 points des départs en retraite.

Un nouveau motif de sortie a été intégré : il s'agit du « Transfert à la CPAM » des collaborateurs qui gèrent le régime obligatoire. Ce motif représente 2% des sorties.

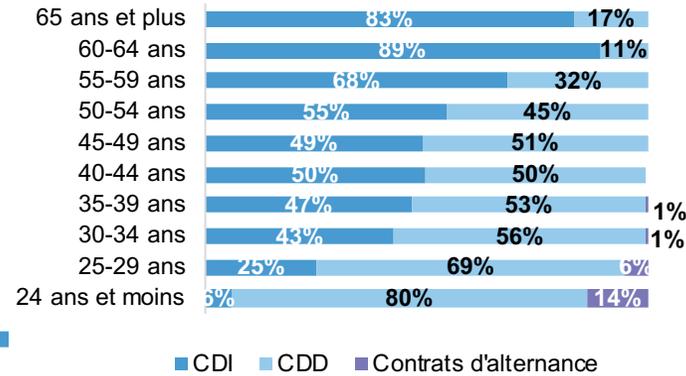
Age moyen des salariés sortants

L'âge moyen des salariés sortants est de 36,5 ans

Départs par âge (tous contrats)



Départs par âge et par contrat



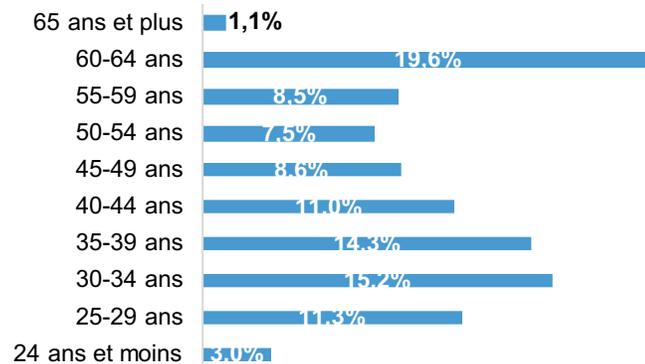
L'âge moyen des salariés sortants est de **36,5 ans**.

La part des plus de 55 ans dans les départs augmente de 1 point.

38% des départs, tous contrats confondus, concernent des salariés ayant moins de 30 ans.

Une part importante de ces salariés est néanmoins en CDD. Ainsi 80% des départs de salariés de moins de 24 ans sont effectués en CDD.

Départs par âge en CDI



L'âge moyen des salariés sortants en CDI est de 43,9 ans.

Les départs en CDI des salariés ayant 60 ans et plus diminue de 4,5 points par rapport à 2016.



Promotion :

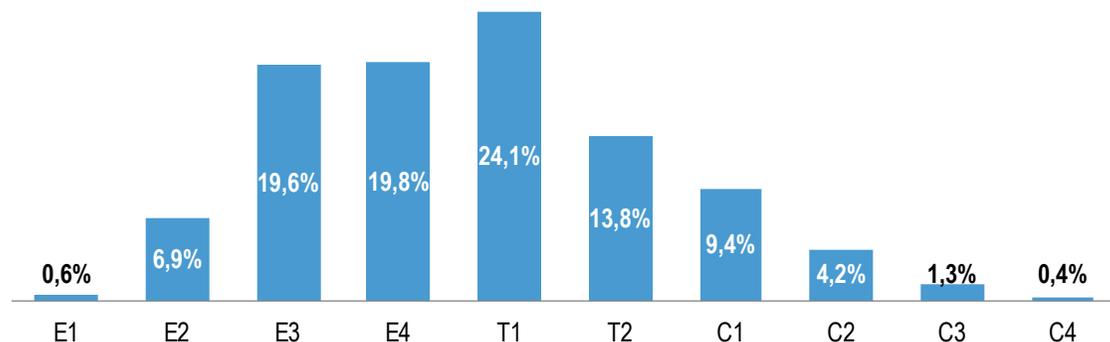
**Changement de classe
et**

Mobilité professionnelle

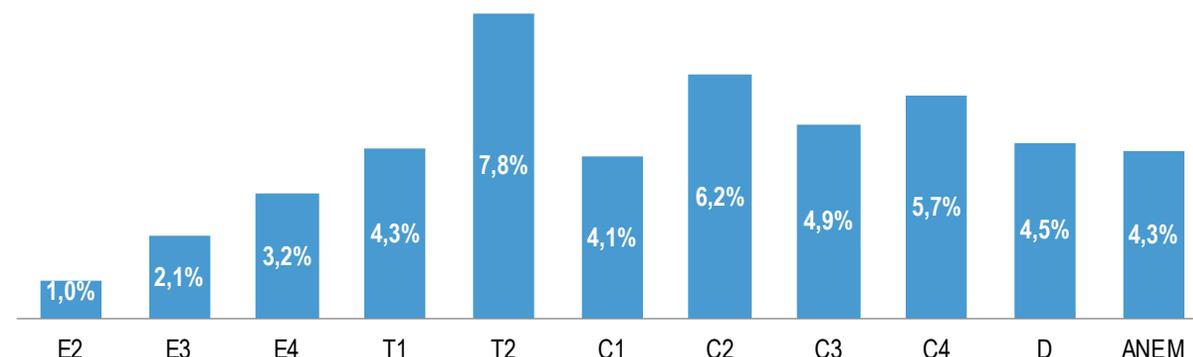
DONNÉES 2017

Les promotions 2017

Classe de départ



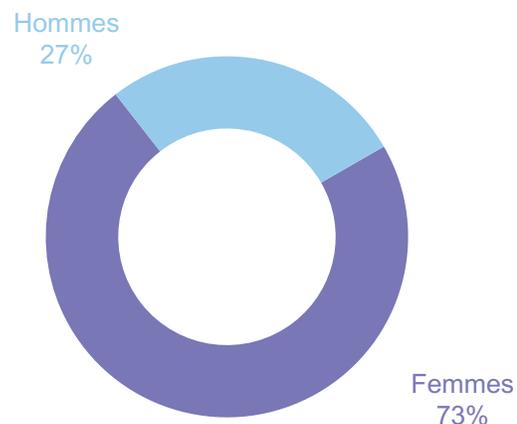
Classe d'arrivée



Clé de lecture : Sur le total des salariés ayant changé de classe 19,8% étaient en E4 en début d'année.

Clé de lecture : 4,3% des techniciens de classe T1 sont issus d'une promotion dans l'année 2017.

Changement de classe par genre



1/4 des salariés ayant changé de classe proviennent de la classe **T1**.

Comme les années précédentes, les classes tremplins sont E4 (20%), E3 (20%) et T1 (24%).

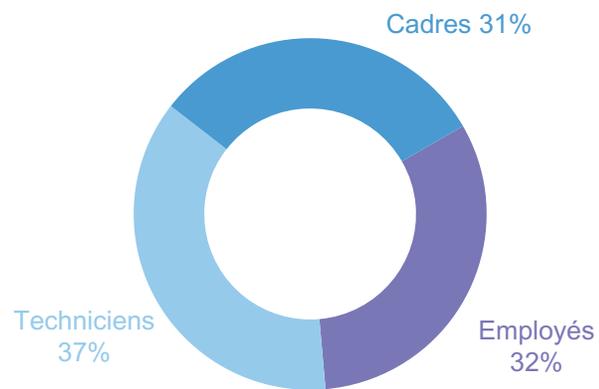
Les classes T2 et C2 enregistrent une part significative de salariés issus d'une promotion (près de 8% des salariés en T2 et 6% des salariés en C2).

Au total, **4,3% des salariés** de la branche ont connu un **changement de classe** en 2017 (+0,1 point).

Proportionnellement à la répartition des effectifs au sein de la branche, 73% des changements de classe concernent les femmes.

Les promotions 2017

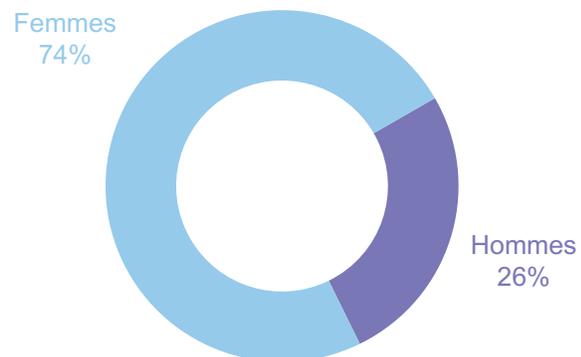
Mobilité professionnelle* par catégorie



Parmi les salariés qui ont connu une **mobilité professionnelle (changement de métier)** durant l'année :

- 37% sont techniciens,
- 31% cadres,
- 32% employés.

Mobilité professionnelle par genre



74% des mobilités concernent les femmes.

* La mobilité professionnelle est ici représentée par un changement de métier

Mobilité inter et intra famille

Une mobilité professionnelle importante pour les salariés de la branche mutualité en 2017

Concernant la mobilité entre familles de métiers : **45% des salariés ayant changé de métier ont également changé de famille de métier.**

Ce taux est bien plus élevé qu'en 2016, où seuls 26% des mobilités se faisaient dans une autre famille de métiers.

Au total, 2,8% des salariés de la branche ont changé de métier. Ce taux est 2 fois plus élevé qu'en 2016.

Part des salariés ayant changé d'emploi au cours de l'année par famille de métier



La part de salarié ayant changé d'emploi au cours de l'année varie largement d'une famille à l'autre.

Ainsi, **plus de 10% des salariés** ont changé d'emploi dans les familles :

- ✓ Marketing
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Conception de produit et études des risques

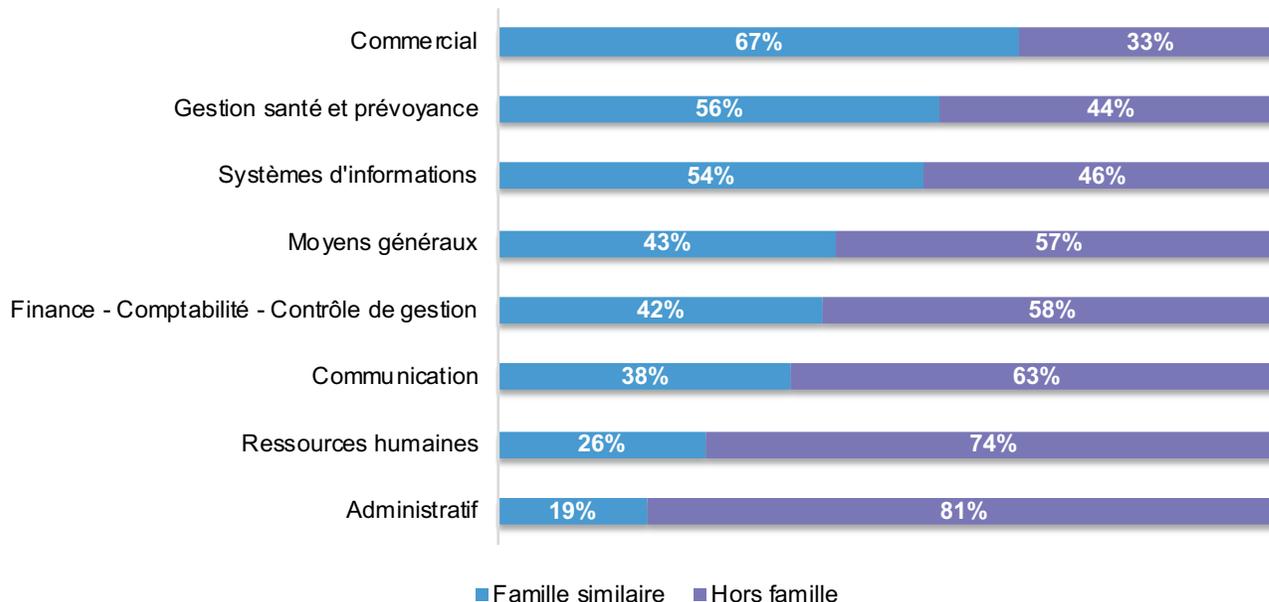
A l'inverse, 1% ou moins des salariés ont changé d'emploi dans les familles :

- ✓ Social et éducatif
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ AOP
- ✓ Dépendance/aide à la personne

Mobilité inter et intra famille

Une mobilité professionnelle orientée vers les métiers commerciaux

Part des mobilités dans la famille de métiers et en dehors de la famille de métier



NB : Seule les familles ayant au moins 30 salariés ayant changé d'emploi sont représentées.

La mobilité des métiers commerciaux ainsi que celle des métiers de la gestion a principalement lieu au sein de la famille de métier :

- 67% des métiers commerciaux connaissent une mobilité au sein de la famille des métiers commerciaux
 - Par exemple, **1/3 des conseillers mutualistes collectifs** issus d'une mobilité interne étaient auparavant chargé d'accueil et de relation client- adhérent.
- 56% des métiers de la gestion connaissent une mobilité au sein des métiers de la gestion
 - Par exemple, **41% des spécialistes santé** issus d'une mobilité interne étaient auparavant des gestionnaires santé

La mobilité inter famille de métiers est, en revanche, très importante pour les salariés issus de la famille Administratif et Ressources humaines.

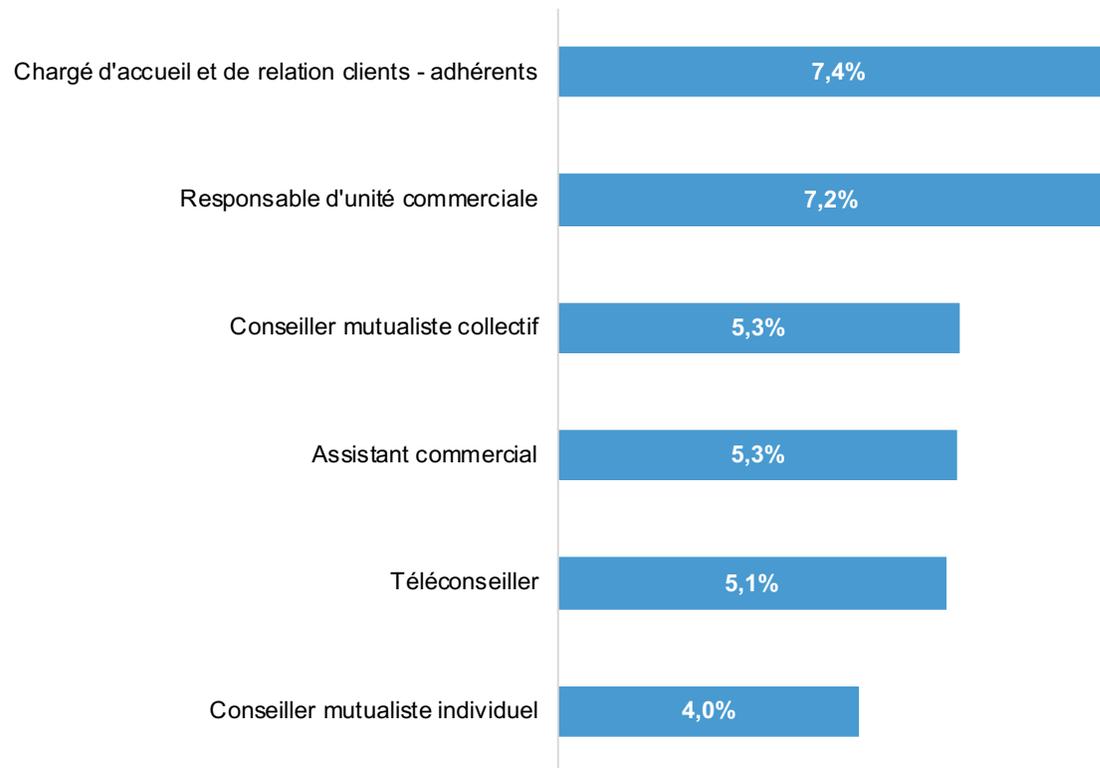
Les salariés issus des familles Administratif et Ressources humaines accèdent en grande partie à la famille Commerciale.

Au total, 44% des mouvements amènent des salariés dans la famille commerciale.

Mobilité inter-métiers

Les métiers de chargé d'accueil et de responsable commercial connaissent une mobilité importante

Part de salariés de la famille commerciale ayant changé d'emploi au cours de l'année par métier



Clé de lecture : 7,4% des chargé d'accueil au 31/12 ont changé d'emploi au cours de l'année.

NB : Seuls les métiers comprenant plus de 100 salariés au 31/12 sont représentés.

Au 31/12/2017, **9,7%** des salariés de la famille commerciale ont changé d'emploi au cours de l'année au sein de leur mutuelle.

Les métiers commerciaux qui connaissent une forte mobilité sont le chargé d'accueil et de relation clients-adhérents et le responsable d'unité commerciale

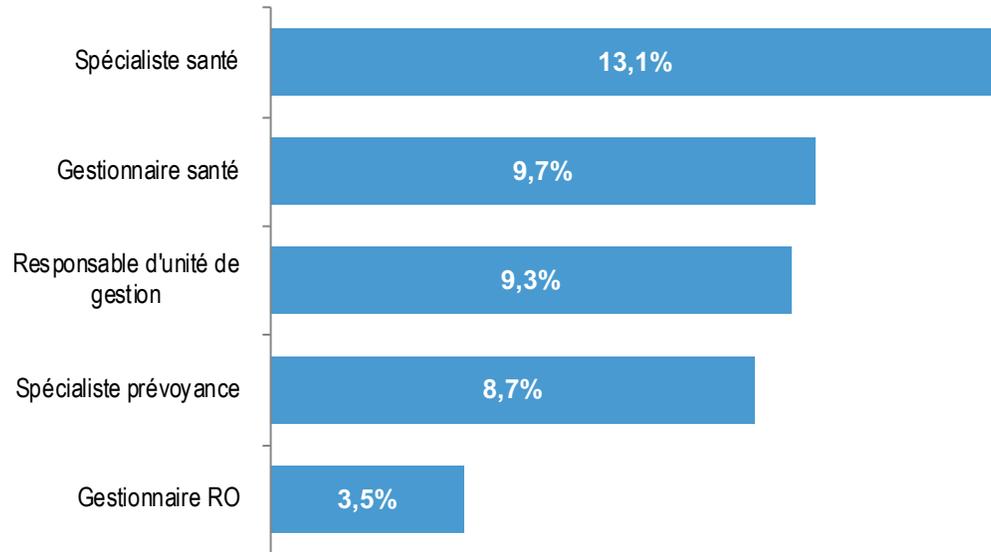
Près d'un tiers des **responsables d'unités commerciale** issus d'une mobilité interne occupait un emploi de **chargé d'accueil et de relation clients-adhérents**.

Près d'un tiers des **conseillers mutualistes collectifs** issus d'une mobilité interne occupait auparavant un emploi de **chargé d'accueil et de relation clients-adhérents**.

Mobilité inter-métiers

Les métiers de gestionnaire et spécialiste santé connaissent une mobilité importante

Part des salariés de la famille gestion ayant changé d'emploi au cours de l'année par métier



Clé de lecture : 13,1% des spécialistes santé au 31/12 ont changé d'emploi au cours de l'année.

NB : Seuls les métiers comprenant plus de 100 salariés au 31/12 sont représentés.

Au 31/12/2017, **7,1%** des salariés de la famille gestion ont changé d'emploi au cours de l'année.

Les deux métiers de la gestion qui connaissent une forte mobilité sont le spécialiste et le gestionnaire santé.

Un cinquième des **responsables d'unité de gestion** issus d'une mobilité interne occupait auparavant un poste de **spécialiste santé**.

Un cinquième des **référénts d'unité de gestion** issus d'une mobilité interne occupait auparavant un poste de **spécialiste santé**.

Il est également à noter que **41%** des **spécialistes santé** issus d'une mobilité interne étaient auparavant des **gestionnaires santé**.



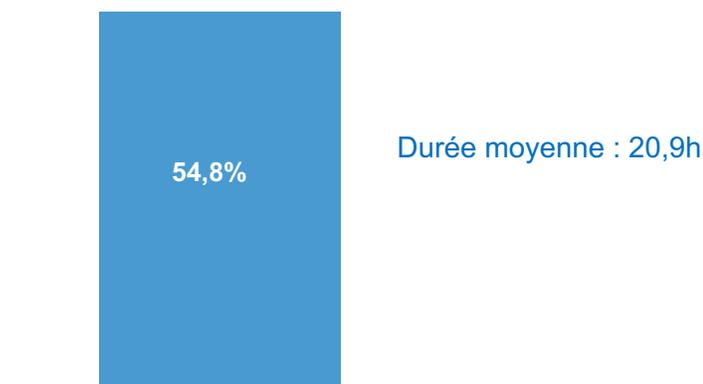
Les formations

DONNÉES 2017

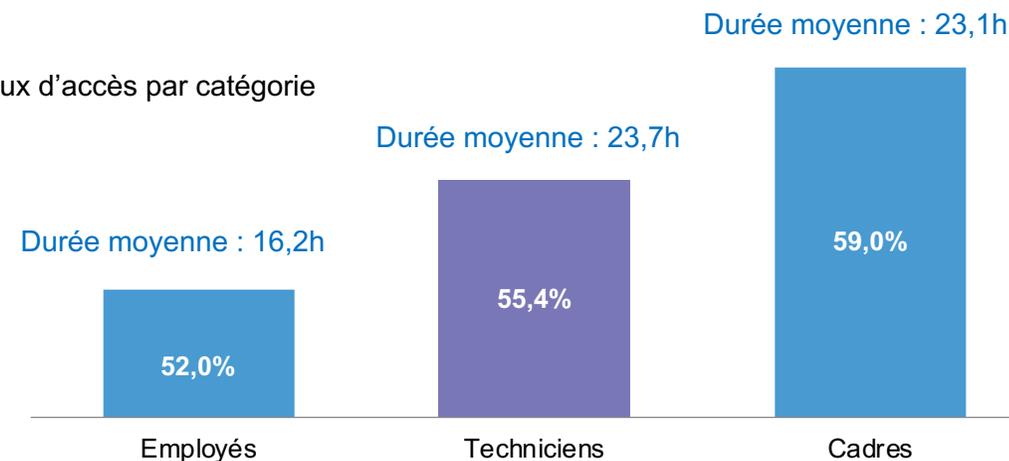
Les formations 2017

La formation concerne plus d'un salarié sur deux en 2017

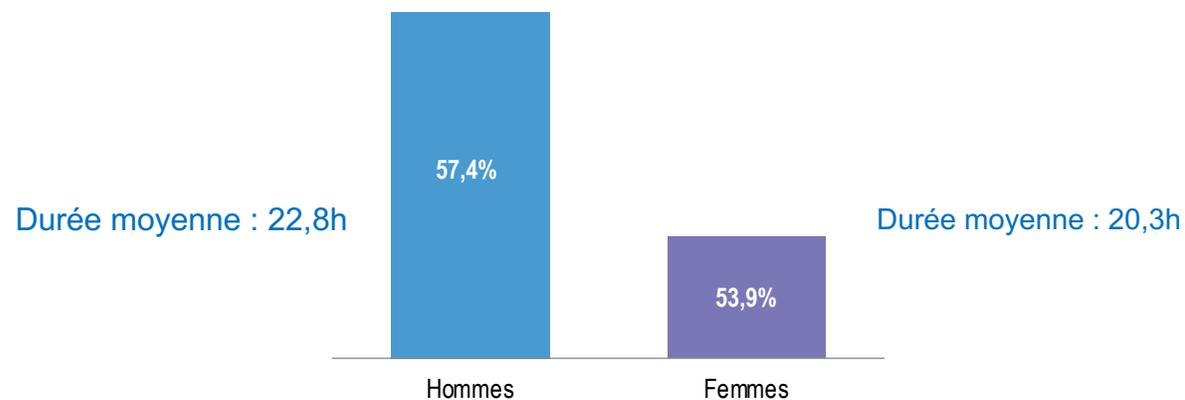
Taux d'accès



Taux d'accès par catégorie



Taux d'accès par genre



Le taux d'accès des salariés à la formation (hors contrats d'alternance) est de **54,8%** en 2017 pour une durée moyenne de **20,9h**.

Le taux d'accès à la formation le plus élevé concerne en 2017 la catégorie « cadres » (60% d'entre eux). L'an dernier, le taux d'accès à la formation concernait les techniciens (72% d'entre eux).

Le taux d'accès et la durée moyenne de la formation des femmes et des hommes sont assez proches.

Précaution de lecture : L'information sur la formation n'est présente que **pour 88% des salariés**. Ces données sont donc à lire avec précaution.

Les formations 2017

La majeure partie des effectifs est formée sur les produits distribués par la mutuelle

Répartition des salariés formés par domaine de formation



Les trois domaines de formation les plus suivis sont :

- la gestion des produits de la mutuelle (17,1%)
- la bureautique (8,9%)
- la gestion de la relation client (5,4%).

Nous notons une augmentation de la part des formations de la bureautique (+3 points) et de l'acculturation professionnelle (+3 points) par rapport à 2016.

*Précaution de lecture : L'information sur la formation n'est présente que **pour 88% des salariés**. Ces données sont donc à lire avec précaution.*

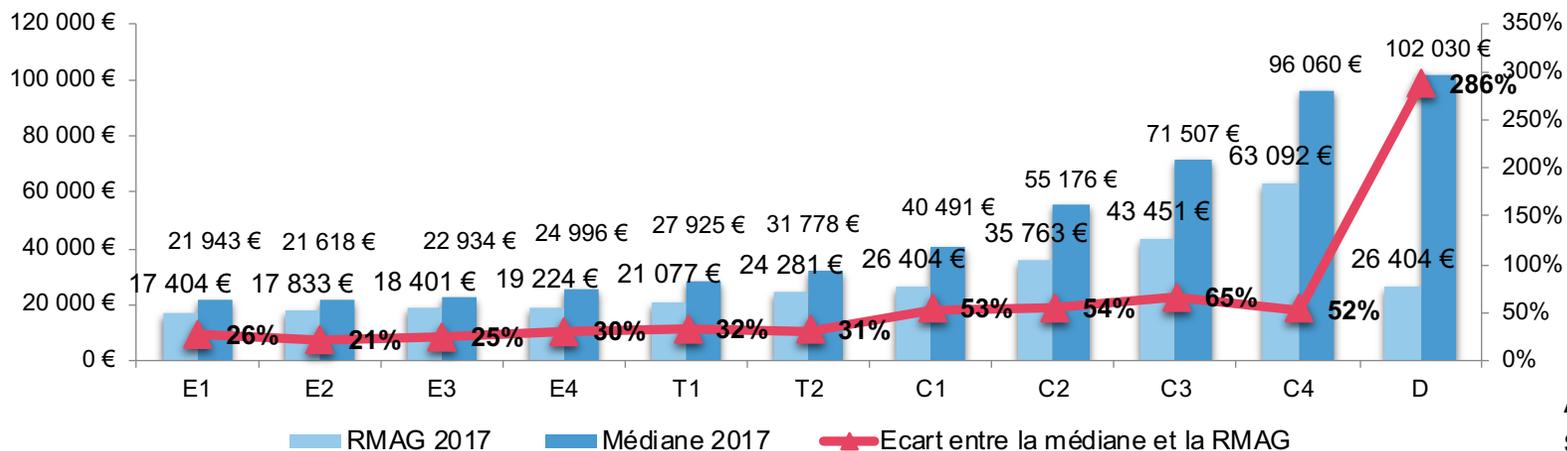


Les rémunérations

DONNÉES 2017

Les rémunérations

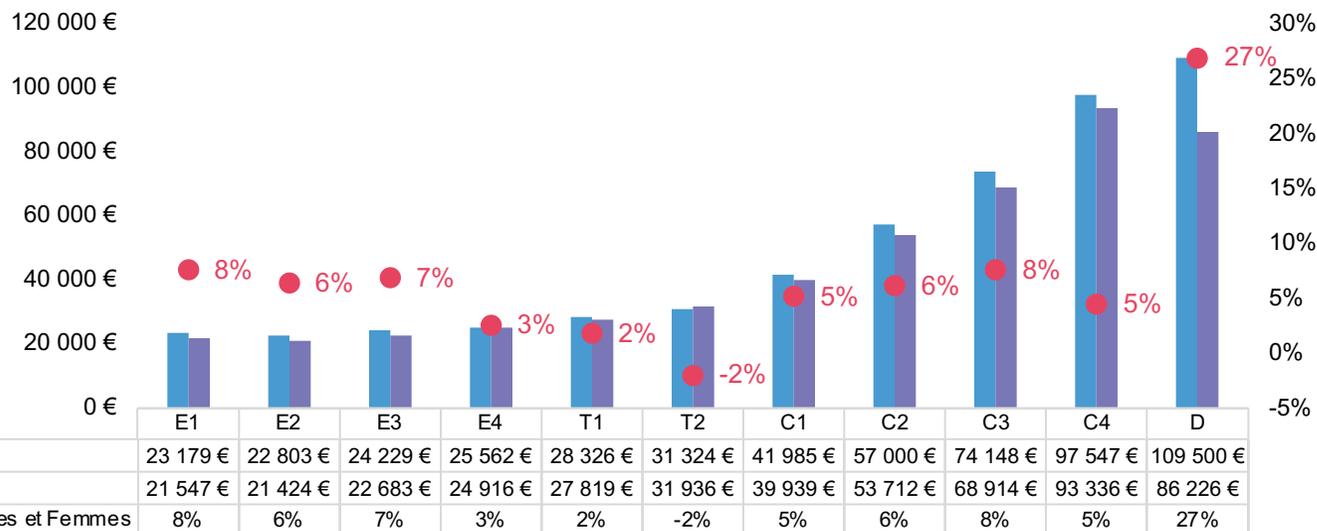
Médiane par classe



Médiane par catégorie	
Employés	24 129 €
Techniciens	29 502 €
Cadres	46 069 €
Directeurs	102 030 €

A partir de la classe T1, la médiane des salaires est supérieure de 30% à la RMAG.

Médiane par classe et par genre

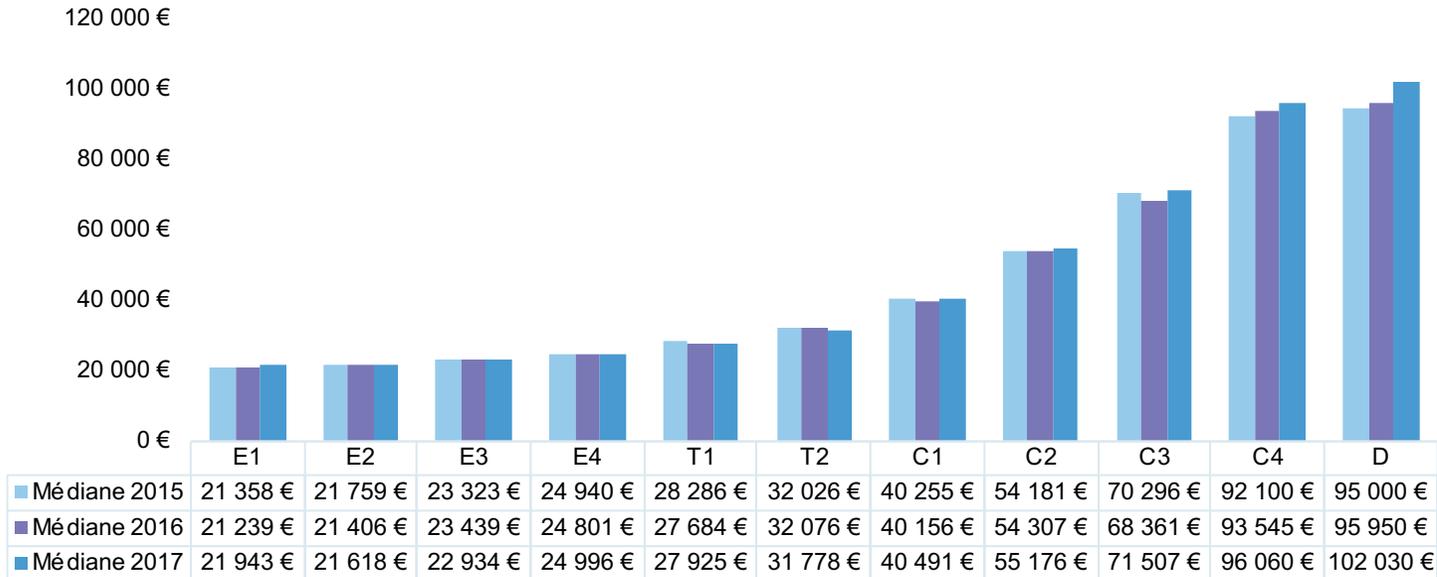


Médiane par catégorie		
	Hommes	Femmes
Employés	24 701 €	24 017 €
Techniciens	30 064 €	29 266 €
Cadres	49 975 €	43 616 €
Directeurs	109 500 €	86 226 €

Nous notons une différence des médianes entre les hommes et les femmes de E1 à E3 et de C1 à D alors que dans les classes intermédiaires, de E4 à T2, peu d'écart sont constatés.

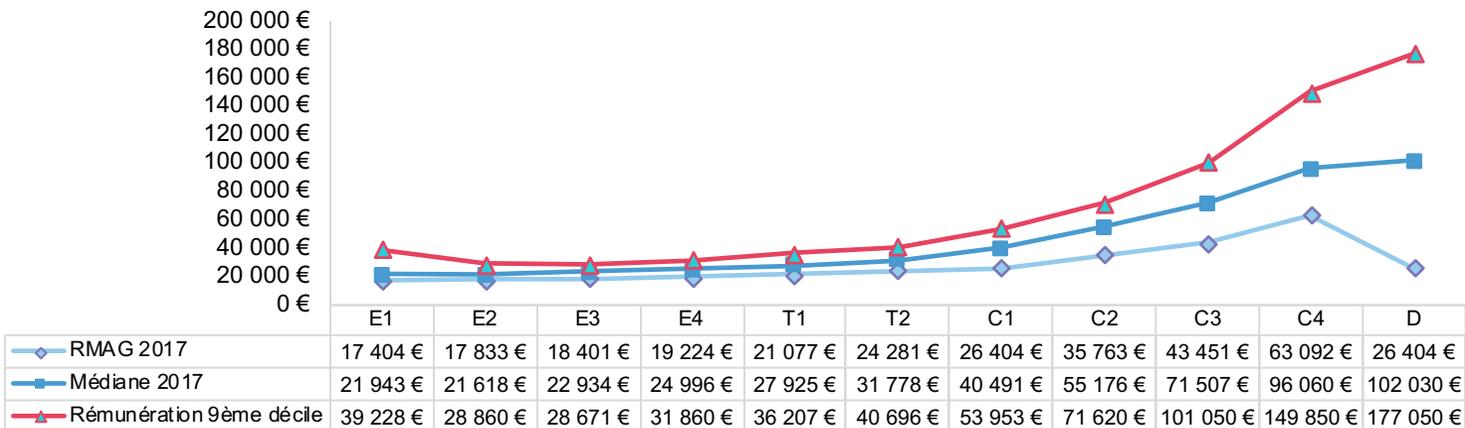
Les rémunérations

Evolution des médianes



Globalement, les médianes de chaque classe sont stables depuis 3 ans.

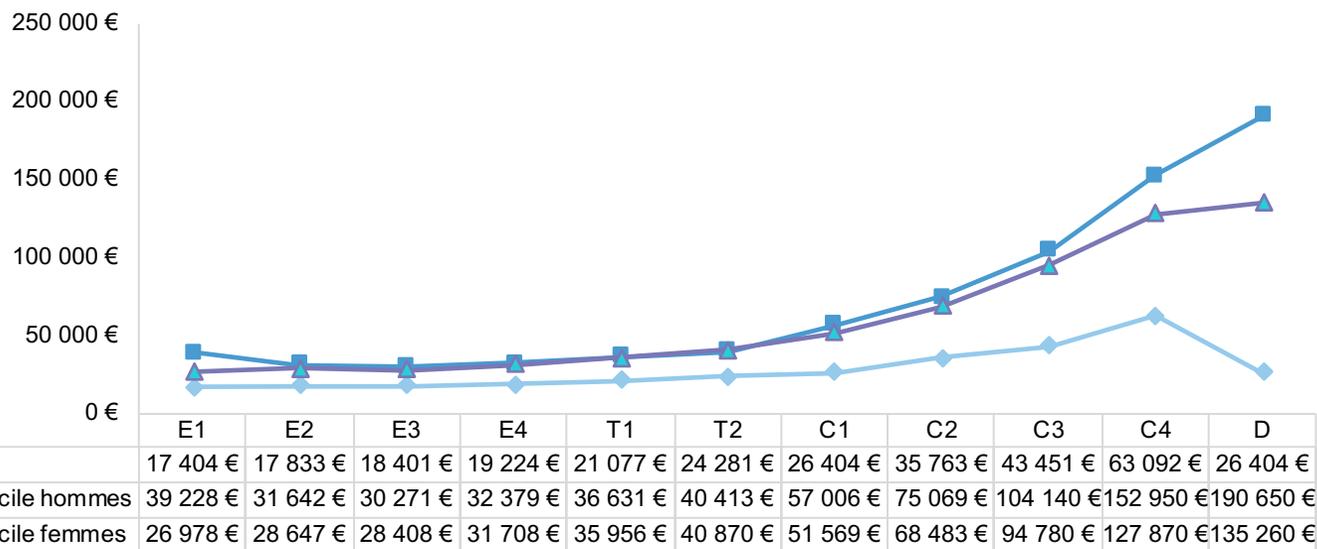
Médiane et maximum par classe



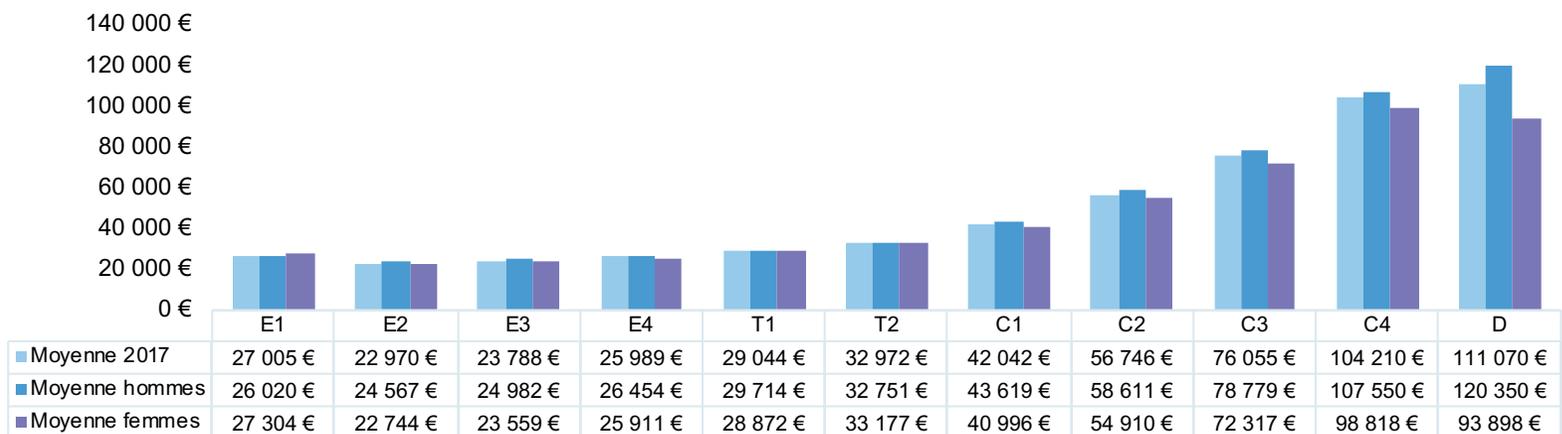
	Rému. 9ème décile par catégorie
Employés	30 932 €
Techniciens	38 274 €
Cadres	73 473 €
Directeurs	177 050 €

Les rémunérations

Médiane et maximum par genre



Moyenne par classe et par genre



Rému. 9ème décile par catégorie et par genre

	Hommes	Femmes
Employés	32 037 €	30 725 €
Techniciens	38 909 €	38 061 €
Cadres	80 738 €	66 182 €
Directeurs	190 650 €	135 260 €

Moyenne par catégorie

Employés	25 697 €
Techniciens	30 485 €
Cadres	50 147 €
Directeurs	104 850 €

Moyenne par catégorie et par genre

	Hommes	Femmes
Employés	25 901 €	25 063 €
Techniciens	31 161 €	30 326 €
Cadres	55 151 €	47 885 €
Directeurs	120 350 €	93 898 €

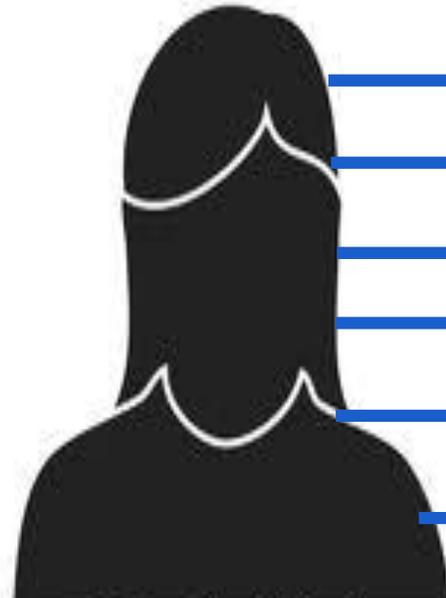


Portrait type du salarié en Mutualité

DONNÉES 2017

Portrait type du salarié en Mutualité

Portrait type du salarié en Mutualité (*données 2017*)



76 % de femmes

90 % de salariés en CDI

42 ans d'âge moyen

10 ans d'ancienneté

24 % de cadres, 32% de techniciens, 42% d'employés

58% titulaires d'un bac+2 ou plus

Remerciements aux mutuelles

GIE-SIROCO	MUTUELLE D'ACTION SOCIALE 04-05	LA MUTUELLE GENERALE	LA MUTUELLE FAMILIALE
GROUPE HOSPITALIER DE LA MUTUALITE FRANCAISE	MUTUELLE DE FRANCE ALPES DU SUD	MG UNION	MUTEX UNION
MUTUELLE DES PAYS DE VAUCLUSE	MUTUALITE FRANCAISE CENTRE ATLANTIQUE	MUTUALITE DENTAIRE DE L'EST	FEDERATION NATIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE
MUTUELLE CNM	MAISON DE PARENTS EN BOURGOGNE	GARANCE	MUTUALITE FRANCAISE LOIRE-HAUTE LOIRE SSAM
MUTUELLE CIOTAT NORD MEDITERRANEE	MUTUALITE FRANCAISE HAUTE SAONE	MUTUELLE SANTE DE L UNC	MUTUELLE SERAMM
UNION REGIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE DE CORSE	MUTUALITE FRANCAISE RHONE SSAM	MPOSS	GROUPE AESIO
LA PREVOYANCE ARTISANALE COMMERCIALE ET SALARIALE	MUTUELLE DES SERVICES PUBLICS	MASFIP	APREVA MUTUELLE
MUTUELLE DE LA POLICE NATIONALE	MUTUALITE FRANCAISE LIMOUSINE	MUTUALITE FRANCAISE LANDES	MUTUELLES DU PAYS HAUT
MUTUALITE FRANCAISE GRAND EST	MUTUALITE FRANCAISE COMTOISE SSAM	UNION DE GESTION DES REALISATIONS MUTUALISTES DRÔME ARDECHE	MUTUELLE DU PAYS MARTEGAL
REFUGE MUTUALISTE AVEYRONNAIS	MUTUALITE FRANCAISE FINISTERE MORBIHAN	MUTUELLE COMPLEMENTAIRE DE LA VILLE DE PARIS	VIASANTE Mutuelle
CENTRE DE GESTION MUTUALISTE PARTAGE	HARMONIE MUTUELLE	AUBEANE MUTUELLE DE France	MGPS
MUTUELLE GENERALE DES CHEMINOTS	HARMONIE MUTUELLES	SO'LYON MUTUELLE	LA FRANCE MUTUALISTE
GIE GROUPE ACMIL	SYSTEMES INFORMATION HARMONIE MUTUELLES SIHM	MUTUALITE FRANCAISE JURA	LA SOLIDARITE MUTUALISTE
MUTUELLE GENERALE DES ŒUVRES SOCIALES	KALIVIA	MGEFI	MUTUELLE INTERPROFESSIONNELLE DE PREVOYANCE "M.I.P"
SOLIMUT MUTUELLE CENTRE OCEAN	SYNERGIE MUTUELLES	MUTUALITE FRANCAISE ALSACE	SOLIMUT MUTUELLE DE France
SOMUCO	MUTUELLE MAE	MUTUALITE FRANCAISE NORD PAS DE CALAIS SSAM	MFBSAM
MUTUELLE LA FRANCE MARITIME	M COMME MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE ILLE ET VILAINE	MUTUELLE FAMILIALE DE LA CORSE
UNION MUTUALISTE RETRAITE	UMT-MUTUALITE TERRES D'OC	UNION DES MUTEULLES DE DUNKERQUE	MUTUELLE INTEGRANCE
UNION REGIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE HAUTS DE France	MUTUELLE EUROPE	MUTUELLES DE France RESEAU SANTE	MUTAERO
L'ESPACE MUTUEL	CARAC	MUTUELLE ENTRENOUS	MGEN
CDM Paris 13	MUTUELLE DE FRANCE DES HOSPITALIERS	RADIANCE GROUPE HUMANIS	MGEN Technologies
MILTIS	LA MUTUELLE DES ETUDIANTS	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE II	MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE
OMPN ASSISTANCE	LA MUTUELLE INTERIALE ENTREPRISES ET EXPATRIES	UGOSMUT	MGEN UNION
MUTUALITE FRANCAISE CENTRE-VAL DE LOIRE	MUTUELLE CPAMIF	MUTEST	FSP MGEN
MUTUELLE GROUPE LA DEPECHE DU MIDI	MUTUALITE 64	ADREA MUTUELLE	MGEN CENTRES DE SANTE
UNION THIERNOISE DES MUTUELLES	UNION DE GESTION DES REALISATIONS MUTUALISTES	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE III	MG SERVICES
VISAUDIO CENTRALE	MUTUALITE FRANCAISE NORMANDIE SSAM	M.B.A Mutuelle	VYV CARE IT
VISAUDIO FAC	AROCMUT	MUTUALITE FRANCAISE CENTRE	VYV CARE
VISAUDIO MOYENS	GROUPE AESIO	MUTUALITE FONCTION PUBLIQUE SERVICES	GRAND CONSEIL DE LA MUTUALITE
VISAUDIO sas	MUTUELLE ENTRAIN	MUTUALITE SANTE SERVICES	MUTUALITE FRANCAISE PACA SSAM
MNPEM	MUTUELLE DE L'OISE DES AGENTS TERRITORIAUX	FEDERATION DES MUTUELLES DE France	
MUTUALITE FRANCAISE PAYS DE LA LOIRE	MUTUALITE FRANCAISE ALLIER SSAM	MUTUELLE LMP	
UNION THIERNOISE DES MUTUELLES	ENTRAIN-SSAM	UNION MUTUALITE FRANCAISE AUDE SSAM	
MUTUELLE JUST	MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE	MGAS	
JUST EN FAMILLE	MUTAMI	MUTUELLE LA FRATERNELLE	
MUTUELLE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPEENNES	CCMO Mutuelle	MUTUELLE OYONNAXIENNE	
MUTUALITE FRANCAISE AISNE	MUTUELLE DE LA MEDITERRANEE	UNEO	
EOVI MCD MUTUELLE	INTERIALE MUTUELLE	MUTUELLE NATIONALE MILITAIRE	
MUTUELLES DE France DU VAR	MUTUALITE FRANCAISE DE LOT-ET-GARONNE	MUTUELLE DE L ARMEE DE L AIR	
MUTUELLE D'IVRY LA FRATERNELLE	SMIE MUTUELLE	CAISSE NAT GENDARME-MUTUELLE GENDARMERIE	



**Pour plus de
renseignements,
nous restons à
votre disposition :**

Amandine Leviel
Responsable de l'OEMM
T. : 01 53 64 53 45
a.leviel@anem-mutualite.fr

Pédro Gameiro
Administration ANEM
T. : 01 53 64 53 41
p.gameiro@anem-mutualite.fr