

# Cartographie des métiers de la Mutualité

Données 2019

Introduction

Partie I : Présentation des filières et des familles

Partie II : Profil sociodémographique des salariés

Partie III : Classes et conditions de travail

Partie IV : Mobilité des salariés

Annexes

### Contexte

La cartographie des métiers présente le profil des salariés (sexe, âge, ancienneté...) et mesure les évolutions de la population de salariés par filières et familles de métiers (répartition des effectifs, taux de mixité, métiers en développement, métiers en déclin...).

L'objectif de la cartographie est de mettre en place une analyse dynamique de l'évolution des métiers avec une logique comparative d'année en année.

### Méthodologie

Dans le cadre de l'enquête annuelle relative au Bilan social 2020 de la branche (données 2019), il a été demandé aux mutuelles d'indiquer, pour la 7<sup>e</sup> année consécutive, le **poste occupé pour chaque salarié**.

Les salariés relevant de la convention collective Mutualité et d'une entreprise adhérente à l'ANEM ont ainsi pu être rattachés à **une filière** et **une famille de métiers** de la branche.

L'analyse de la cartographie est donc effectuée à 2 niveaux : au niveau des **3 filières métiers** et au niveau des **17 familles de métiers** (cf. graphique de présentation slide 5).

Pour rappel, une démarche de révision du référentiel des métiers de la mutualité est actuellement engagée par l'OEMM. Les classifications présentées dans ce document n'en tiennent pas compte. Toutefois, les données recueillies auprès des mutuelles confirment l'émergence de certains métiers, à l'instar des « DATA scientist » (fonction de connaissance de l'adhérent/client) et des « chargés de projet » (métier transversal pour l'accompagnement du changement), qui sont régulièrement cités. Ces métiers ne sont pas analysés ici, mais pourront l'être à partir de l'année prochaine.

Les données présentées portent sur les **salariés présents dans les mutuelles au 31 décembre 2019**. Les **comparaisons de données** sont effectuées sur les **salariés présents au 31 décembre** pour chacune des années étudiées.

La mesure des **entrées et sorties** est effectuée sur les **salariés en CDI** .

Métiers de la protection sociale, santé et prévoyance

Famille commerciale

Famille de la conception produit et études du risque

Famille de la gestion

Famille du marketing

Métiers des soins et de l'accompagnement

Famille des métiers médicaux et sanitaires

Famille des métiers du conseil et de l'offre de produits santé (AOP)

Famille des métiers de la dépendance et de l'aide à la personne

Famille des métiers du social et de l'éducatif

Métiers de la prévention et promotion santé

Métiers support

Gestion des risques internes

Finance  
Comptabilité  
Contrôle de gestion

Systemes d'informations

Administratif

RH

Juridique

Moyens généraux

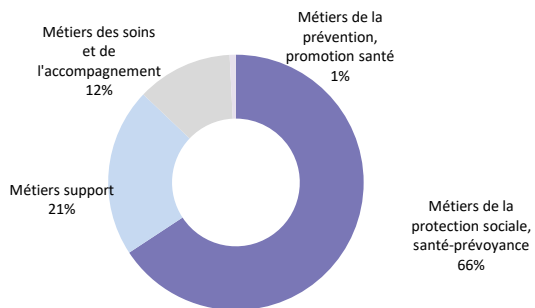
Communication

# Partie 1 : Présentation des filières et des familles de métiers

1.1 Répartition par filières de métiers

1.2 Répartition par familles de métiers

### Répartition des salariés de la branche par grandes filières

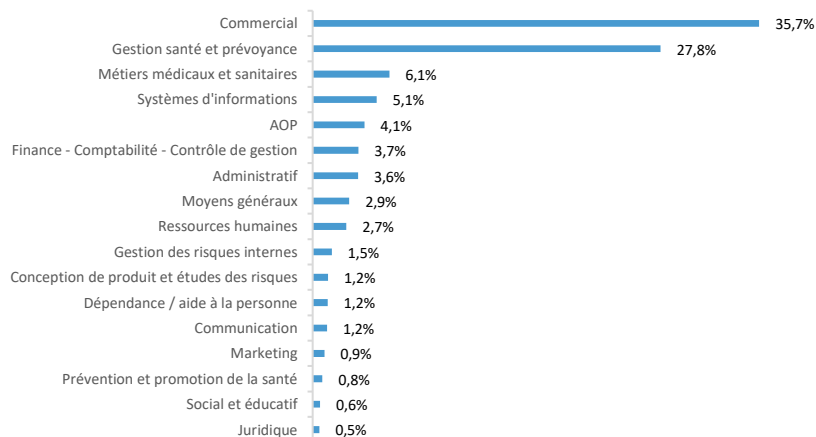


Les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance sont les plus représentés dans la branche et comprennent 66 % des effectifs.

Les métiers des soins et de l'accompagnement représentent 12 % des effectifs

Les métiers supports représentent 21% des effectifs.

### Répartition des salariés de la branche par familles de métiers

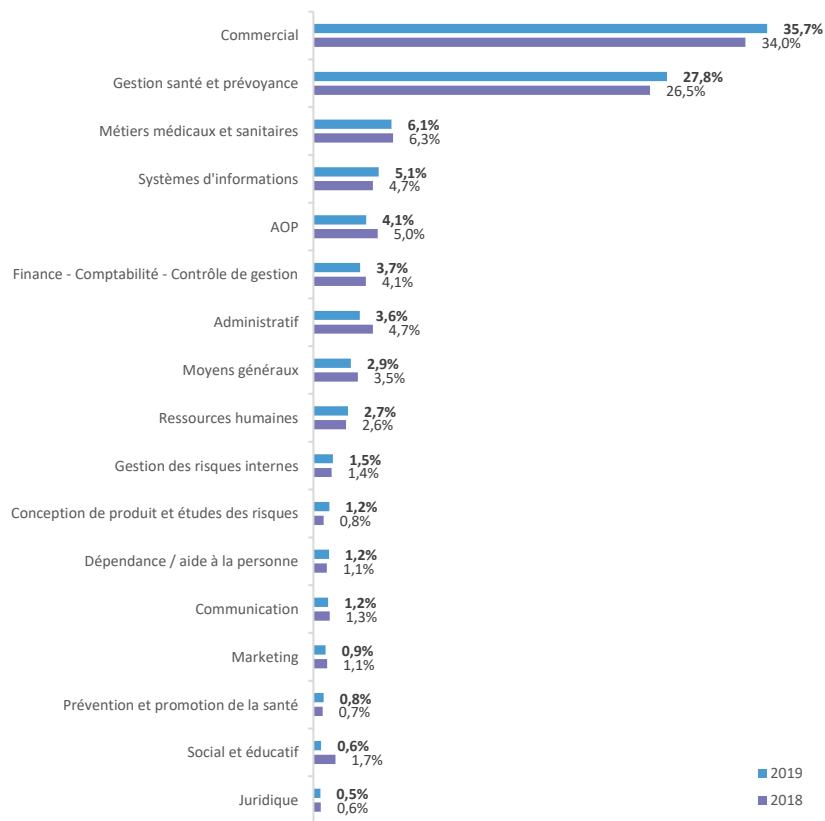


Deux familles représentent plus de 63 % des effectifs de la branche : Commercial et Gestion.

Deux autres familles représentent chacune plus de 5 % des effectifs : Métiers médicaux et sanitaires, Systèmes d'informations.

Les familles AOP, Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion, et Administratif représentent, quant à elles, plus de 3,5 % des effectifs chacune.

### Répartition des salariés par famille de métiers en 2018 et 2019



En comparaison à la répartition de l'année dernière, on peut noter que la part des familles Gestion et Commercial a augmenté.

Cette année, des mutuelles du Livre III œuvrant dans le secteur social ont moins répondu que l'année dernière. Cela explique la baisse importante de la famille Social et éducatif.

Dans les autres familles, les tendances restent proches d'une année sur l'autre. Il faut toutefois noter la croissance de la famille Systèmes d'informations, qui associée à la baisse de la famille AOP, lui permet d'être la 4<sup>ème</sup> famille la plus représentée de la branche.

# Partie 2 : Profil sociodémographique des salariés

2.1 Répartition des salariés par genre

2.2 Répartition des salariés par âge

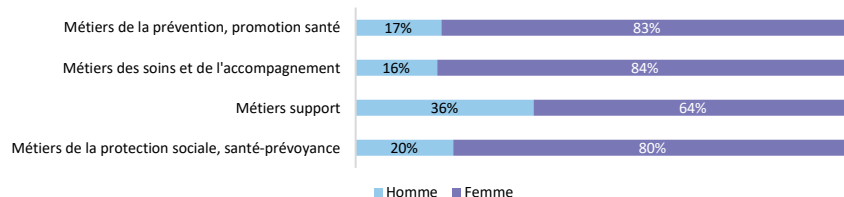
2.3 Répartition des salariés par ancienneté

2.4 Répartition des salariés par niveau de diplôme

2.5 Répartition des salariés reconnus travailleurs handicapés

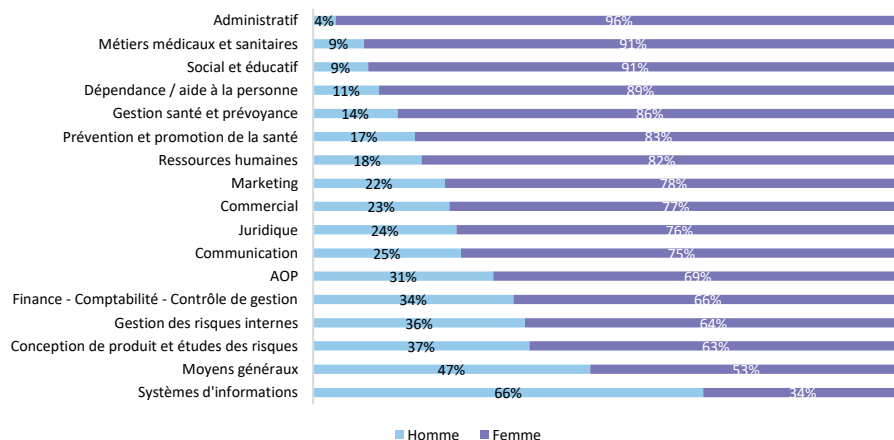


### Part de femmes dans les grandes filières



**Clé de lecture :** 36 % des salariés de la filière des métiers support sont occupés par des hommes. C'est le cas de 20 % dans la filière de la protection sociale, santé et prévoyance.

### Part de femmes dans les familles de la branche



**Clé de lecture :** 66 % des salariés de la famille Systèmes d'informations sont occupés par des hommes.

Concernant la répartition femmes/hommes, des disparités existent selon les filières. La part d'hommes est ainsi bien plus élevée dans les métiers support que dans les autres filières (36 % contre 16 % à 20 %).

Les écarts se révèlent beaucoup plus importants en fonction de la famille de métiers concernée.

Une famille de métiers est majoritairement composée d'hommes :

- ✓ Systèmes d'informations

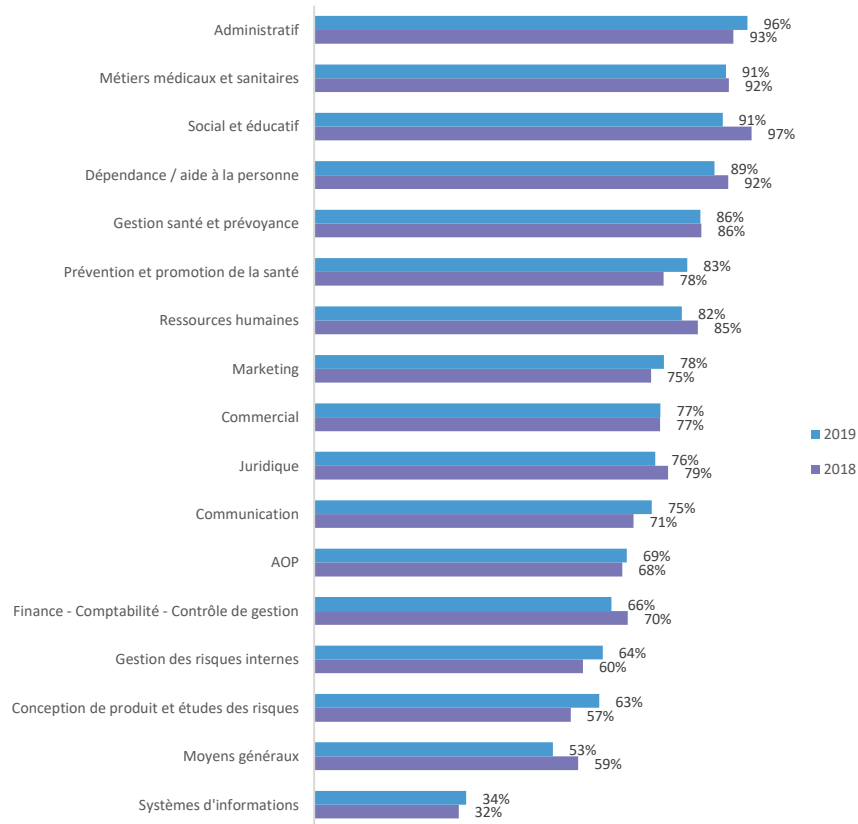
Les hommes sont également surreprésentés dans les familles suivantes :

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

Les femmes sont, quant à elles, surreprésentées dans les familles suivantes :

- ✓ Administratif
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ Social et éducatif
- ✓ Dépendance / Aide à la personne

### Part de femmes dans les familles de la branche en 2018 et 2019



Globalement, la répartition des salariés par genre au sein des familles est similaire entre 2018 et 2019.

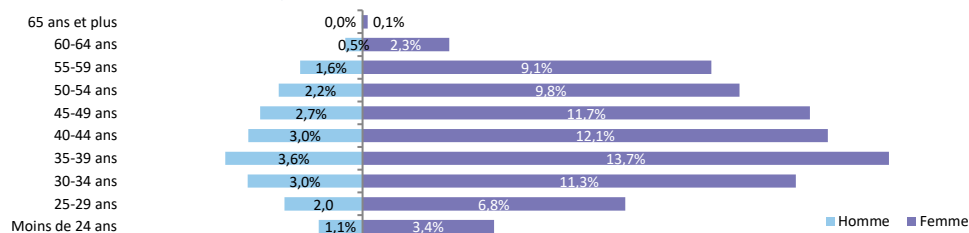
On note toutefois une légère augmentation de la part de femmes dans les familles suivantes :

- ✓ Conception de produit et études de risques (+ 6 points en 2019)
- ✓ Prévention et promotion de la santé (+ 5 points en 2019)
- ✓ Gestion des risques internes (+ 4 points en 2019, ce qui compense la baisse observée en 2018)

A l'inverse, la part d'hommes a augmenté pour les familles suivantes :

- ✓ Social et éducatif (+ 6 points en 2019, mais ce qui peut s'expliquer par une évolution dans les mutuelles répondantes)
- ✓ Moyens généraux (+ 6 points en 2019)
- ✓ Finance – Comptabilité – Contrôle de gestion (+4 points en 2019, ce qui compense la baisse observée en 2018)

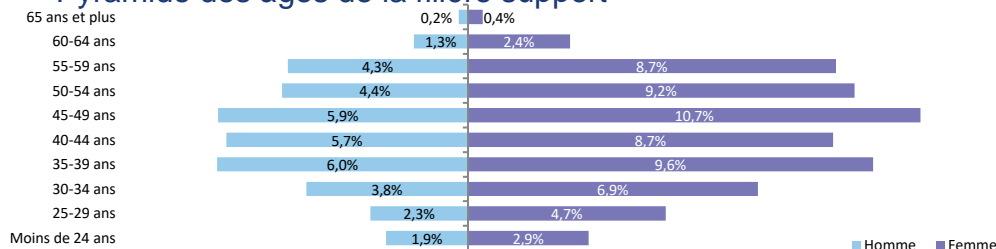
### Pyramide des âges de la filière protection social, santé, prévoyance



Age moyen des salariés de la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance : **41,6 ans**.

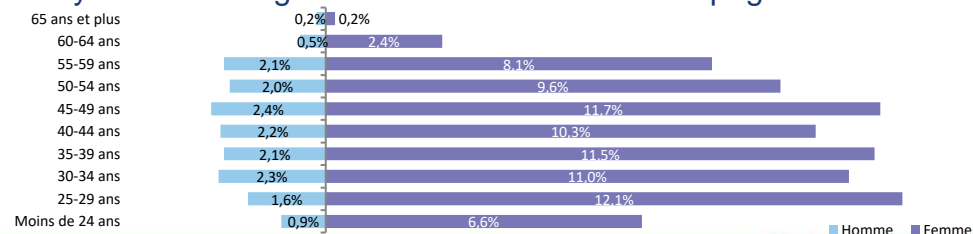
**Clé de lecture** : 1,1% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant moins de 24 ans.

### Pyramide des âges de la filière support



Age moyen dans la filière des métiers support : **43,1 ans**.

### Pyramide des âges de la filière soins et accompagnement



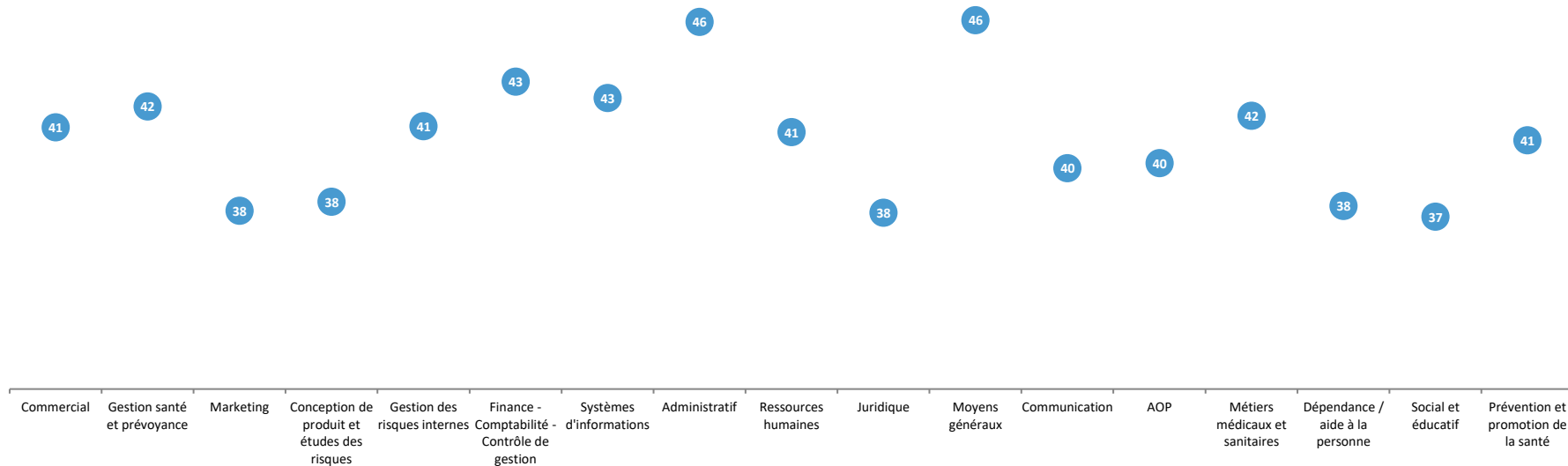
Age moyen dans la filière des métiers des soins et de l'accompagnement : **40,5 ans**.

### Âge moyen en fonction de la famille des métiers

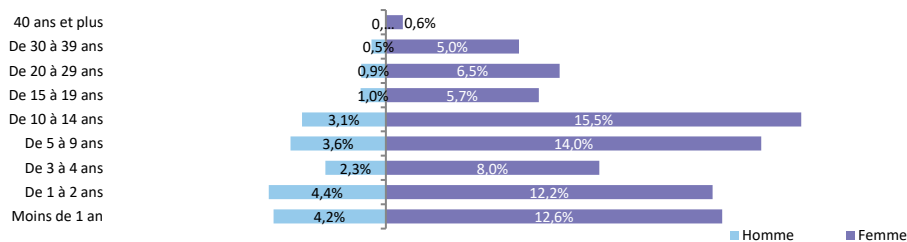
L'âge dépend relativement peu du sexe dans les filières, bien que les hommes soient légèrement plus âgés dans le soin et l'accompagnement, et les femmes légèrement plus âgées dans la protection sociale, santé-prévoyance.

De la même façon, peu d'écarts apparaissent selon le sexe au sein de familles de métiers (*excepté dans la famille AOP, où les hommes sont en moyenne 4 ans plus âgés que les femmes, et dans la famille Administratif, où les femmes sont en moyenne 5 ans plus âgées que les hommes*).

Des différences existent toutefois d'une famille à l'autre. Ainsi, l'âge moyen des familles Conception de produit et études des risques, Marketing et Juridique est de 38 ans, alors qu'il est de 46 ans pour les familles Moyens généraux et Administratif.



### Pyramide de l'ancienneté de la filière protection social, santé, prévoyance

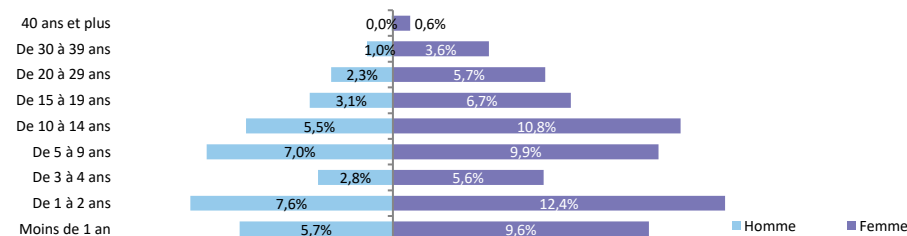


Clé de lecture : 4,2% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant moins de 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté moyenne est de 9,1 ans dans la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance, soit une stabilité globale par rapport à l'année 2018.

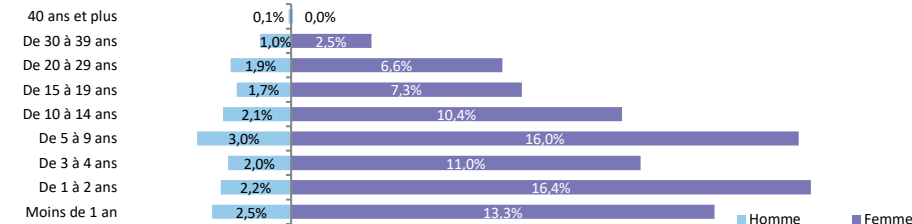
L'ancienneté médiane est de 6 ans.

### Pyramide de l'ancienneté de la filière support



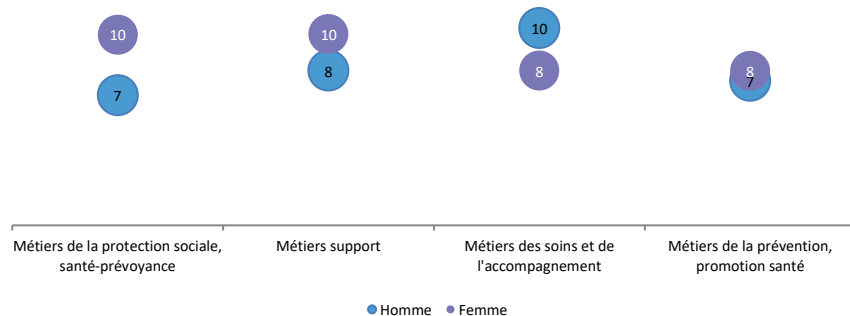
L'ancienneté moyenne de la filière des métiers support : 9,1 ans, soit une stabilité par rapport à l'année 2018 (ancienneté médiane : 6 ans).

### Pyramide des âges de la filière soins et accompagnement



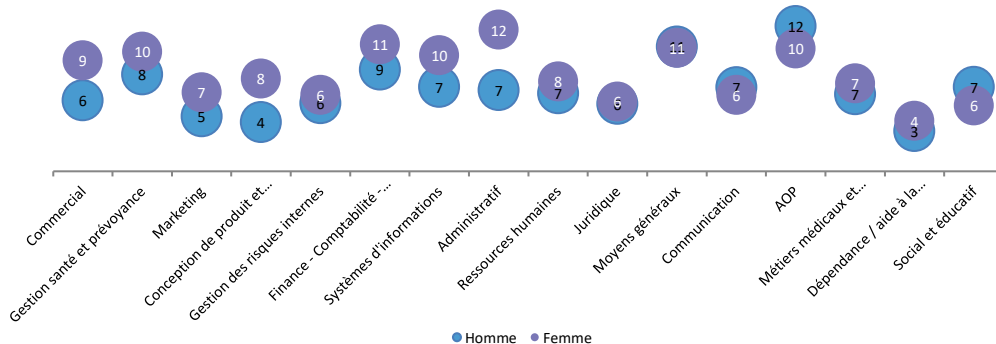
L'ancienneté moyenne dans la filière des soins et de l'accompagnement : 8,2 ans (ancienneté médiane : 5 ans).

### Ancienneté moyenne des salariés selon la filière et le genre



**Clé de lecture :** L'ancienneté moyenne dans les métiers de la protection sociale est de 9,1 ans pour les hommes, alors qu'elle est de 12,9 ans chez les femmes.

### Ancienneté moyenne des salariés selon la famille et le genre



**Clé de lecture :** L'ancienneté moyenne dans la famille Commercial est de 6 ans pour les hommes, alors qu'elle est de 9,4 ans chez les femmes.

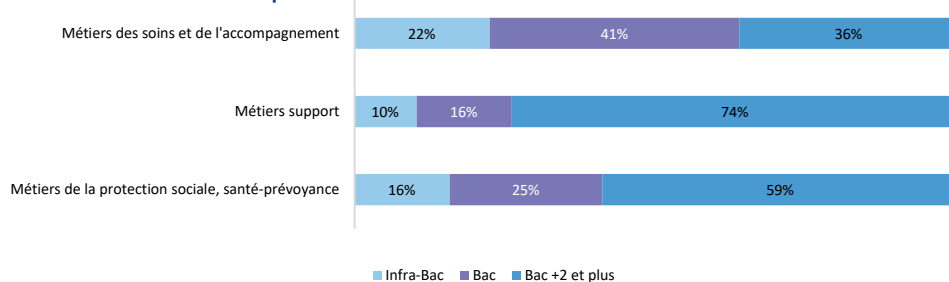
L'ancienneté varie donc en fonction des filières, mais également en fonction du sexe.

Ainsi, les femmes ont plus d'ancienneté dans les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance et dans les métiers support. Les hommes ont, quant à eux, plus d'ancienneté dans le soin et l'accompagnement.

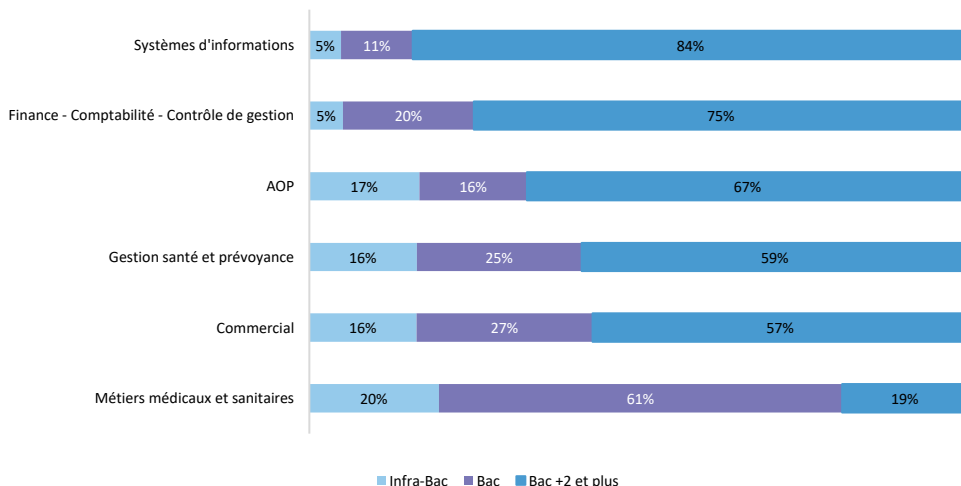
Dans les familles, des différences en termes d'ancienneté apparaissent également selon le sexe.

Les écarts sont particulièrement marqués pour les familles Commercial, Administratif, Gestion santé et prévoyance, Marketing, Conception de produits et étude des risques, et Systèmes d'informations, où les femmes ont plus d'ancienneté que les hommes alors que pour les familles Communication, AOP et Social et éducatif où c'est l'inverse.

### Niveau de diplôme des salariés en fonction de la filière



### Niveau de diplôme des salariés en fonction de la famille



**Clé de lecture :** 5 % des salariés de la famille Systèmes d'informations ont un niveau de diplôme inférieur au bac.

**NB :** Seules les familles dont l'information existe pour au moins 200 salariés au 31/12 sont représentées.

Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 25 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).

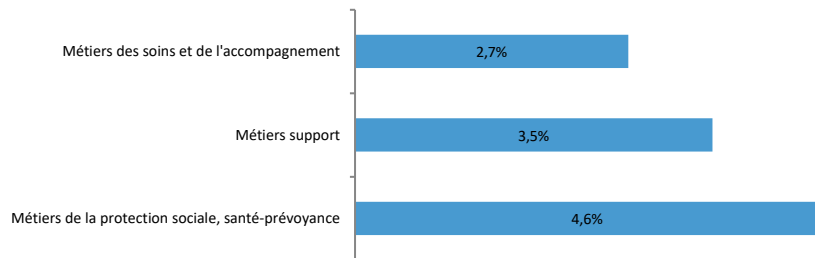
Le niveau de qualification est globalement plus élevé dans les métiers support, avec plus de trois quarts des salariés ayant un niveau égal ou supérieur à un bac + 2. A l'inverse, les métiers des soins et de l'accompagnement sont moins qualifiés, avec 63 % de niveau bac ou infra-bac.

Les deux tiers ou plus des salariés des familles suivantes ont un diplôme égal ou supérieur à un bac + 2 :

- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Finance – Comptabilité – Contrôle de Gestion
- ✓ AOP

A l'inverse, la famille Métiers médicaux et sanitaires ne comprend que 19 % de bac + 2 ou plus.

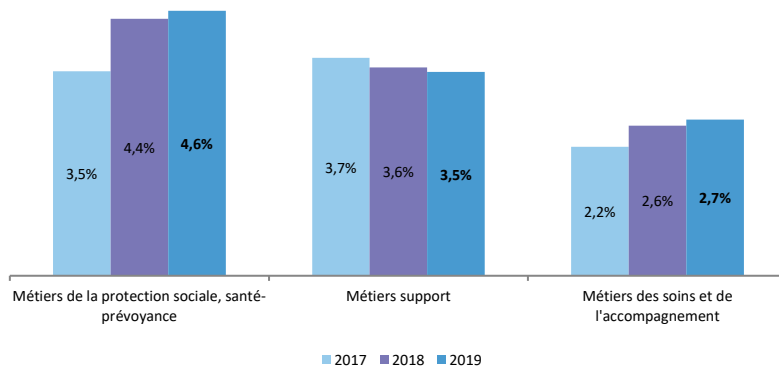
### Part de travailleurs handicapés selon les filières



**Clé de lecture :** En 2019, 2,7% des salariés de la filière Métiers des soins et de l'accompagnement sont reconnus travailleurs handicapés.

La part de travailleurs handicapés varie selon les filières. Les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance comportent 4,6 % de travailleurs handicapés et ceux des métiers support 3,5 %. Alors que les métiers des soins et de l'accompagnement sont seulement à 2,7 %.

### Evolution de la part de travailleurs handicapés selon les filières

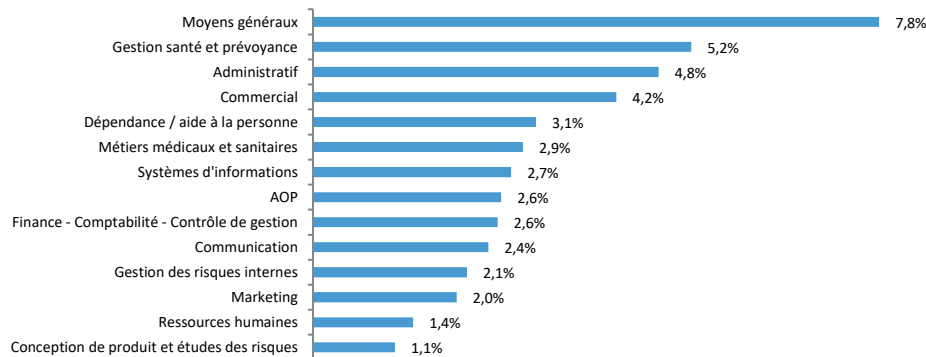


**Clé de lecture :** En 2017, 3,5 % des salariés de la filière Métiers de la protection sociale, santé-prévoyance étaient reconnus travailleurs handicapés. C'était le cas de 4,4 % des salariés de la filière en 2018 et de 4,6 % pour l'année 2019.

Entre 2018 et 2019, la part de travailleurs handicapés est restée globalement stable dans toutes les filières. Alors qu'entre 2017 et 2019, la part de travailleurs handicapés a globalement augmenté.



### Part de travailleurs handicapés selon la famille



La famille des Moyens généraux compte une part élevée de travailleurs handicapés (TH), avec 7,8 % des effectifs.

Trois autres familles comportent plus de 4 % de travailleurs handicapés :

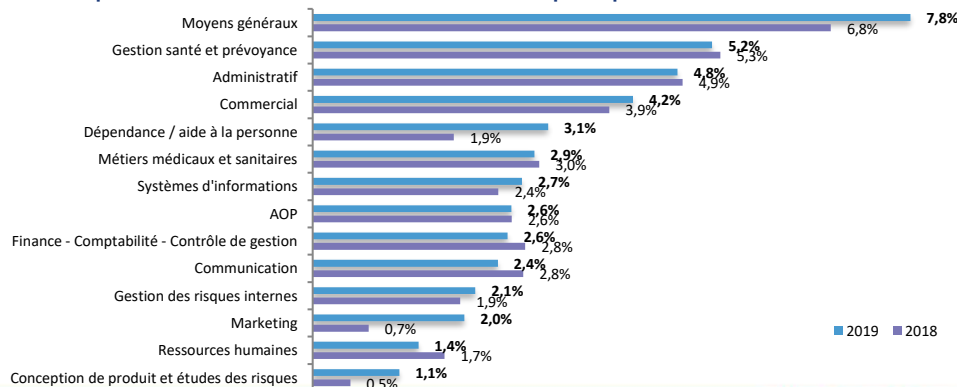
- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Administratif
- ✓ Commercial

A l'inverse, certaines en comptent une part très faible :

- ✓ Ressources humaines
- ✓ Conception de produit et études des risques

**Clé de lecture :** 7,8 % des salariés de la filière Moyens généraux sont reconnus travailleurs handicapés.

### Répartition des travailleurs handicapés par famille de métiers en 2018 et 2019



De manière globale, les familles comprenant la part la plus importante de travailleurs handicapés restent les mêmes d'une année sur l'autre. Il faut noter toutefois certains mouvements dans le taux de TH.

Trois familles connaissent une croissance de la part de travailleurs handicapés : Dépendance / aide à la personne, Marketing et Moyens généraux (ces deux dernières familles avaient connu une forte baisse l'année dernière).

# Partie 3 : Catégories socio-professionnelles et conditions de travail

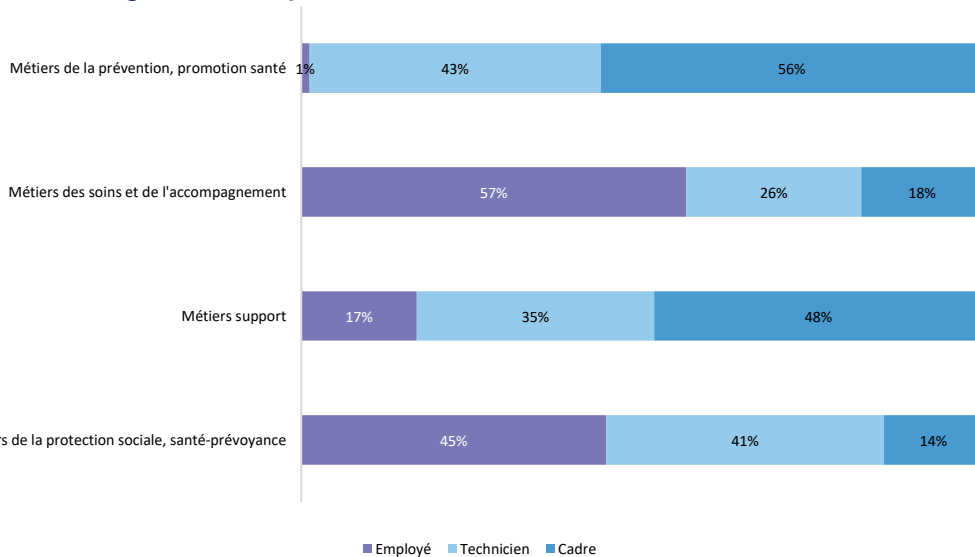
3.1 Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle

3.2 Part de femmes parmi les cadres

3.3 Répartition des salariés par types de contrats

3.4 Répartition des salariés par temps de travail

#### Catégorie socio-professionnelle selon les filières



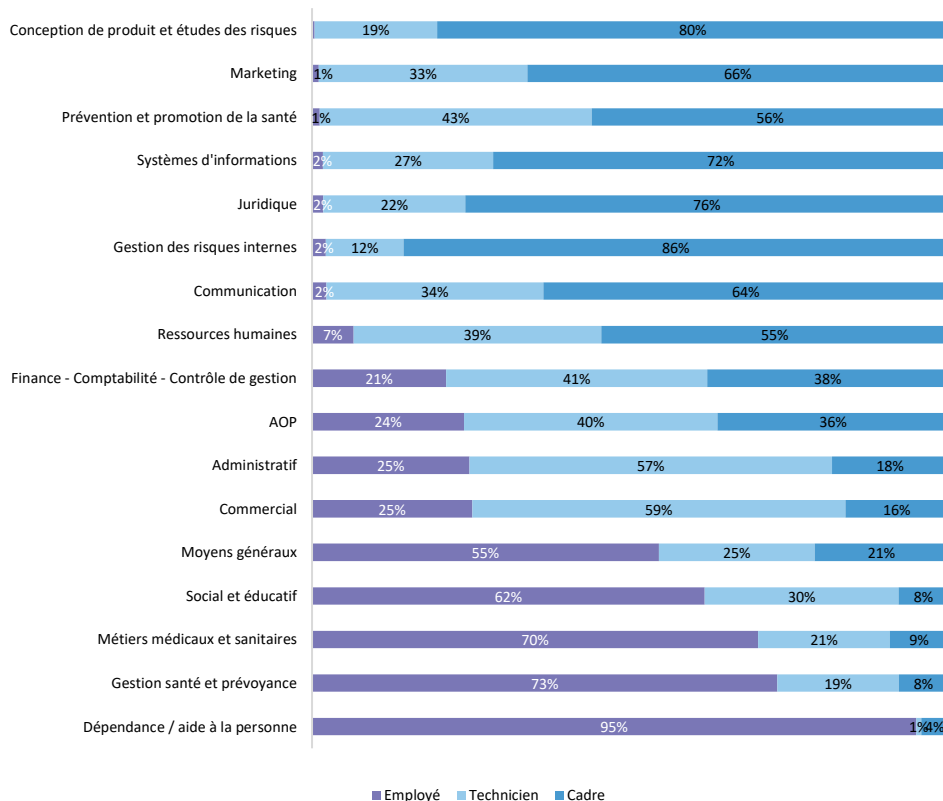
Il n'apparaît pas pertinent de réaliser une analyse détaillée par classe, étant donnée la grande hétérogénéité des filières et des familles. Les données suivantes portent donc sur les catégories socio-professionnelles.

Les employés représentent la majorité des salariés dans les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance, et dans les métiers des soins et de l'accompagnement.

Les techniciens et les cadres sont surreprésentés dans les métiers support. Les techniciens sont également très représentés dans les métiers de la protection sociale, santé-prévoyance. Il n'y a quasiment pas d'employés dans les métiers de la prévention et de la promotion santé.

**Clé de lecture :** 45 % des salariés des métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance sont des employés.

## Catégorie socio-professionnelle selon les familles



**Clé de lecture :** 59% des salariés de la famille Commercial sont des techniciens.

Certaines familles sont majoritairement composées d'employés :

- ✓ Dépendance/Aide à la personne
- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ Social et éducatif
- ✓ Moyens généraux

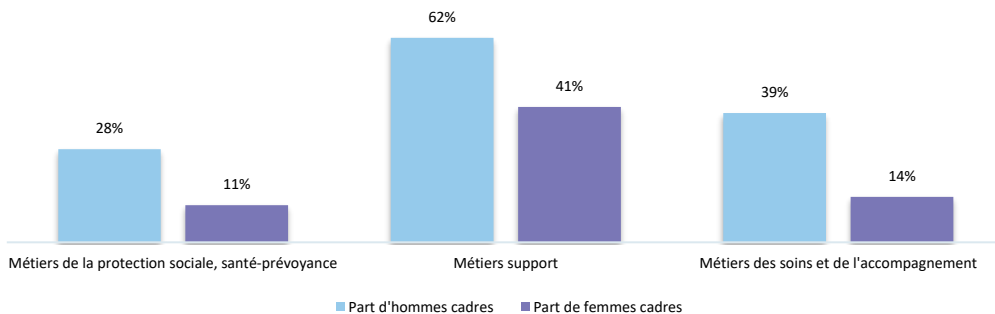
D'autres comprennent à l'inverse une proportion très importante de cadres :

- ✓ Conception de produits et études du risque
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Juridique
- ✓ Systèmes d'information
- ✓ Communication
- ✓ Marketing
- ✓ Ressources humaines

Enfin, les techniciens sont particulièrement présents dans les familles suivantes :

- ✓ Commercial
- ✓ Administratif

### Part de cadres selon le genre et la filière

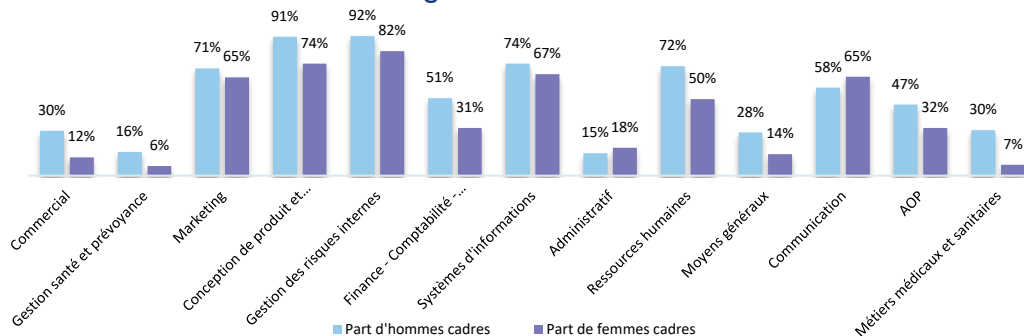


Pour les 3 filières les plus représentées dans la branche, la part de femmes cadres est inférieure à la part d'hommes cadres. En ce sens, les hommes sont largement surreprésentés chez les cadres.

A noter que la part de femmes cadres est plus élevée dans la filière des métiers supports.

**Clé de lecture :** Dans la filière des métiers supports, 62% des hommes sont des cadres, et 41% des femmes sont des cadres.

### Part de cadres selon le genre et la famille



Dans certaines familles, la part de femmes cadres est largement inférieure à la part d'hommes cadres.

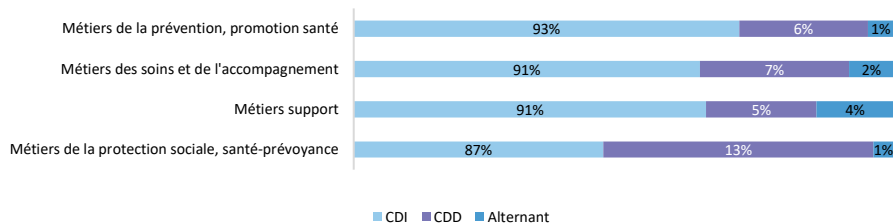
Cela s'observe notamment dans les familles Métiers médicaux et sanitaires, Commercial, Ressources humaines.

La part de femmes cadres est supérieure à celle des hommes dans les familles Communication et Administratif.

**Clé de lecture :** Dans la famille Commercial, 30% des hommes sont des cadres, et 12% des femmes sont des cadres.

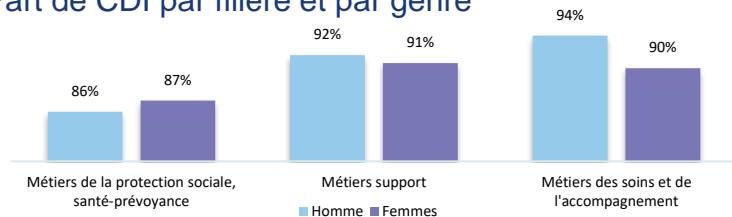
**NB :** Les familles pour lesquelles le nombre de cadres est inférieur à 150 n'apparaissent pas dans ce graphique.

#### Répartition des types de contrats par filière



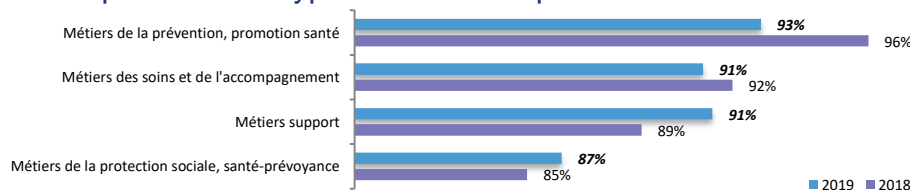
**Clé de lecture :** 91 % des salariés de la filière Métiers support présents au 31/12/2019 sont en CDI.

#### Part de CDI par filière et par genre



**Clé de lecture :** 92% des hommes de la filière Métiers support sont en CDI. C'est le cas de 91% des femmes.

#### Répartition des types de contrats par filière



**Clé de lecture :** 91 % des salariés de la filière Métiers support présents au 31/12/2019 sont en CDI. C'était le cas de 92 % des salariés également au 31/12/2018.

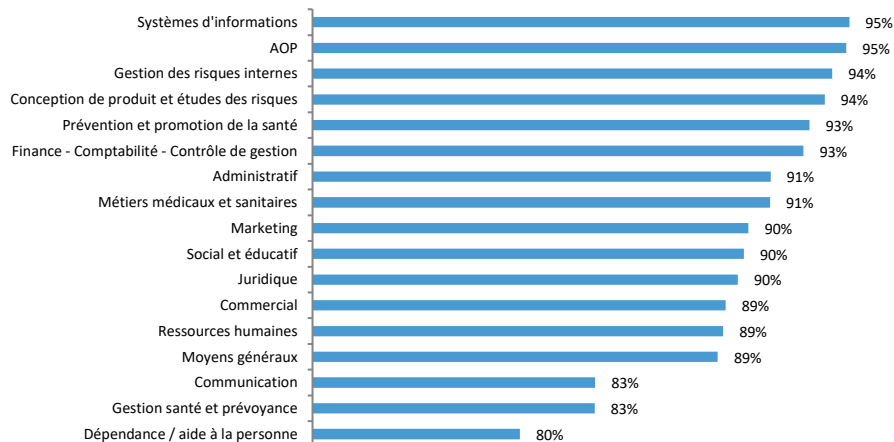
Les variations sont relativement faibles d'une filière à l'autre concernant la part de CDI chez les salariés présents au 31/12. Les salariés de la filière Métiers de la prévention et promotion santé sont toutefois plus souvent en CDI que dans les autres filières. Cela peut s'expliquer par la part très importante de cadres dans cette filière, catégorie structurellement moins en CDD que les employés. A l'inverse, les salariés des Métiers de la protection sociale, santé-prévoyance sont moins souvent en CDI.

En fonction des filières, l'écart entre les hommes et les femmes concernant la part de salariés en CDI varie également. Ainsi, la part d'hommes en CDI est plus importante dans les Métiers des soins et de l'accompagnement et dans une moindre mesure dans les métiers Support.

A l'inverse, la part de femmes en CDI est légèrement plus élevée dans les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance.

La part de salariés en CDI au 31/12 a augmenté légèrement entre 2018 et 2019 dans les filières de métiers support et de la protection sociale, santé-prévoyance.

#### Part de CDI selon les familles de métiers



**Clé de lecture :** 89 % des salariés de la famille Commercial au 31/12 sont en CDI.

8 familles comprennent plus de 90 % de CDI au 31/12.

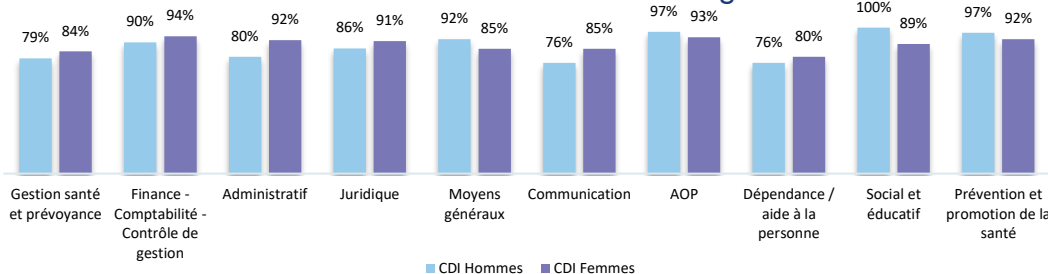
Sont particulièrement concernées les familles :

- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ AOP
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Conception de produits et études des risques

Trois familles ont une part de CDI au 31/12 inférieure ou égale à 85 % :

- ✓ Communication
- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Dépendance / Aide à la personne

#### Part de CDI dans les familles en fonction du genre

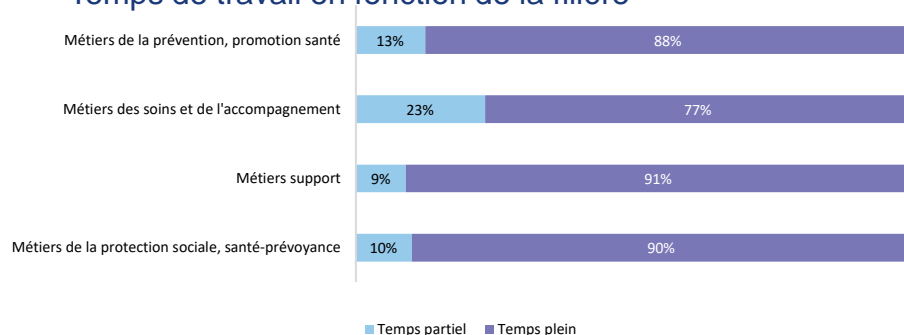


**Clé de lecture :** 79 % des hommes de la famille Gestion santé et prévoyance présents au 31/12 sont en CDI. C'est le cas de 84 % des femmes. NB : Seules les familles pour lesquelles l'écart est supérieur à 3 points apparaissent dans ce graphique.

Des écarts apparaissent en fonction du sexe dans certaines familles :

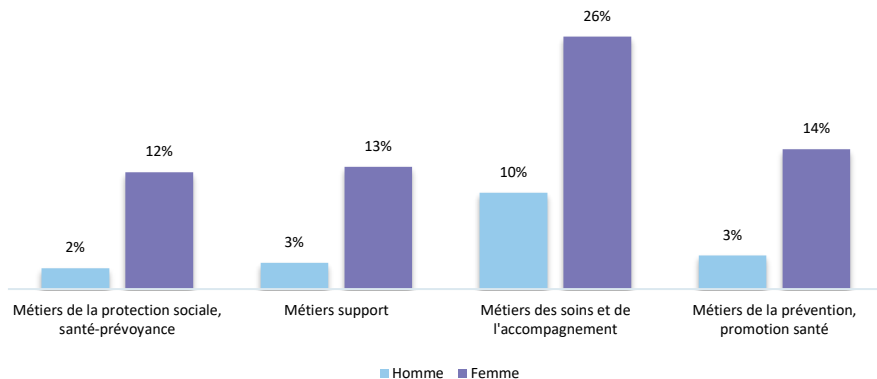
- ✓ La part des femmes en CDI est bien plus importante dans les familles Administratif, Communication et Gestion santé et prévoyance.
- ✓ La part des hommes en CDI est plus importante dans les familles Moyens généraux, AOP, Social et éducatif.

#### Temps de travail en fonction de la filière



**Clé de lecture :** 9 % des salariés de la filière Métiers support travaillent à temps partiel.

#### Part de temps partiel en fonction du genre selon la filière



**Clé de lecture :** 3 % des hommes de la filière Métiers support travaillent à temps partiel, contre 13 % des femmes.

Des écarts dans les temps de travail des salariés apparaissent en fonction des filières.

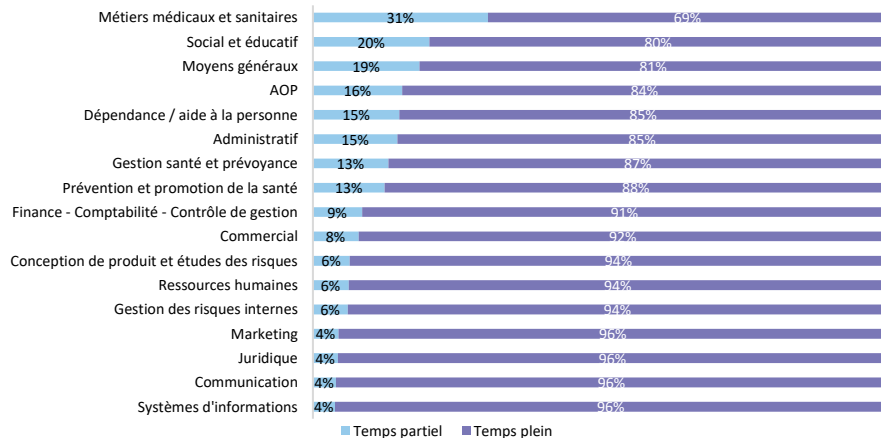
Les métiers des soins et de l'accompagnement sont ainsi particulièrement concernés par les temps partiels, puisqu'ils touchent 23% des salariés.

Des écarts très importants existent selon le sexe. Dans toutes les filières, les femmes représentent une part plus importante pour les temps partiels.

Le temps partiel chez les femmes est particulièrement important dans la filière des métiers des soins et de l'accompagnement.

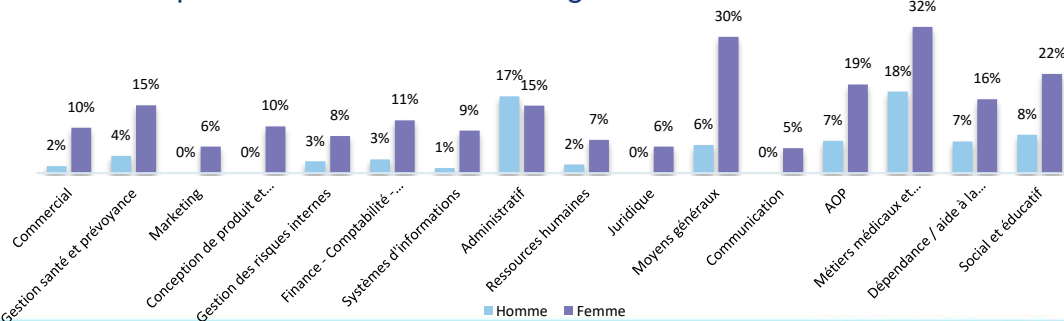


#### Temps de travail en fonction de la famille



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

#### Temps de travail en fonction du genre selon la famille de métiers



La part de temps partiel est particulièrement élevée (19% et plus) dans les familles suivantes :

- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ Social et éducatif
- ✓ Moyens généraux

Certaines familles comprennent, quant à elles, moins de 5 % de salariés à temps partiel :

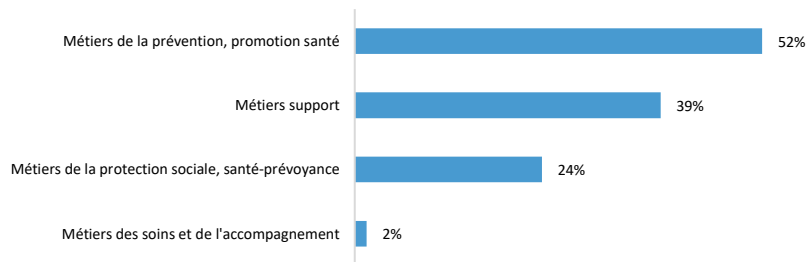
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Communication
- ✓ Juridique
- ✓ Marketing
- ✓ Gestion des risques internes

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

Dans toutes les familles sauf une (Administratif), les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. L'écart est particulièrement marqué dans les Moyens généraux, avec notamment 30 % de femmes à temps partiel (contre 6 % d'hommes).

Les hommes à temps partiel sont particulièrement nombreux dans les familles Métiers médicaux et sanitaires et Administratif (mais la part d'hommes est faible dans ces familles).

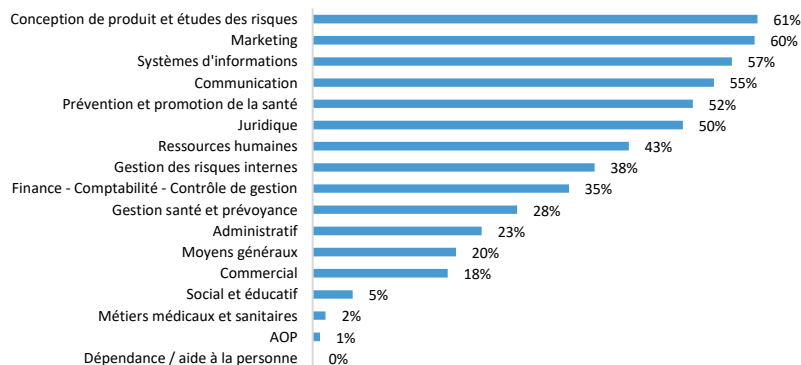
### Effectifs en télétravail par filière



Le télétravail est plus courant dans les métiers support que dans les métiers de la protection sociale, santé-prévoyance. Sans surprise, il est très peu pratiqué dans les métiers des soins et de l'accompagnement.

**Clé de lecture :** 39 % des salariés de la filière Métiers support ont bénéficié du télétravail en 2019.

### Part de salariés ayant bénéficié du télétravail par famille



Dans plusieurs familles, plus de la moitié des salariés ont pu pratiquer le télétravail en 2019 :

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

Les familles du Livre 3 sont très peu marquées par le télétravail (moins de 5 % des effectifs). Dans les autres familles, celles dont les salariés utilisent le moins le télétravail sont :

- ✓ Commercial
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Administratif

# Partie 4 : Mobilité des salariés

4.1 Taux d'entrée et de sortie (définition)

4.2 Taux d'entrée et de sortie par filière

4.3 Taux d'entrée et de sortie par famille

4.4 Mobilité inter et intra famille

### Méthodologie

Afin d'assurer la fiabilité des résultats, les taux d'entrée et de sortie sont calculés uniquement pour les **salariés en CDI**.

Le taux d'entrée en CDI correspond au rapport entre le nombre de personnes arrivées en CDI dans les mutuelles en 2019 et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2019.

Le taux de sortie en CDI correspond au rapport entre le nombre de personnes en CDI ayant quitté leur poste en 2019 et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2019.

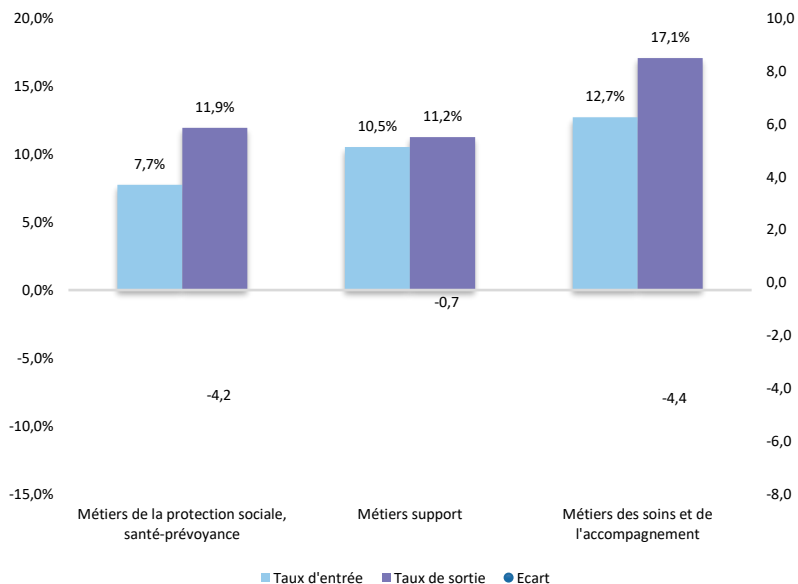
Le turnover en CDI correspond au rapport entre le nombre d'entrées et sorties en CDI additionnés et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2019.

### Constat

Le taux d'entrée des salariés en CDI est de 10 % et le taux de sortie est de 13,1 %. Le taux de turnover est de 11,6 %.

L'écart entre les deux indicateurs montre donc une baisse relativement importante des effectifs en CDI au cours de l'année 2019.

### Taux d'entrée et de sortie par métiers et écart entre les deux indicateurs



Le nombre d'entrées a été plus faible que le nombre de sorties en 2019 dans toutes les filières. La baisse est importante pour les métiers de la protection sociale santé-prévoyance et les métiers des soins et de l'accompagnement. Elle est plus limitée pour les métiers support.

Il faut noter que la part de recrutement en CDI dans la branche (sur l'ensemble des entrées dans l'année) est stable par rapport à 2018, restant à 39 %.

**Clé de lecture :** Dans la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance, le taux d'entrée en CDI est de 7,7 %, le taux de sortie en CDI de 11,9 %. L'écart entre les deux est donc de - 4,2 points.

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Turnover	Ecart
Commercial	10,4%	13,6%	12,0%	-3,2
Gestion santé et prévoyance	3,6%	9,5%	6,5%	-5,8
Conception de produit et études des risques	10,9%	12,1%	11,5%	-1,2
Gestion des risques internes	14,3%	11,4%	12,8%	2,9
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	7,3%	10,8%	9,0%	-3,5
Systèmes d'informations	12,9%	9,7%	11,3%	3,2
Administratif	5,5%	10,1%	7,8%	-4,5
Ressources humaines	13,7%	12,7%	13,2%	1,0
Moyens généraux	9,7%	12,6%	11,2%	-2,9
Communication	11,2%	11,7%	11,5%	-0,5
AOP	9,2%	12,6%	10,9%	-3,4
Métiers médicaux et sanitaires	15,8%	19,8%	17,8%	-4,0
Dépendance / aide à la personne	8,7%	12,1%	10,4%	-3,4

Cette année, la majorité des familles connaît une baisse de leurs effectifs en CDI. Cette baisse est particulièrement marquée pour les familles :

- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Administratif
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires

Deux familles ont un taux d'entrée bien supérieur à leur taux de sortie :

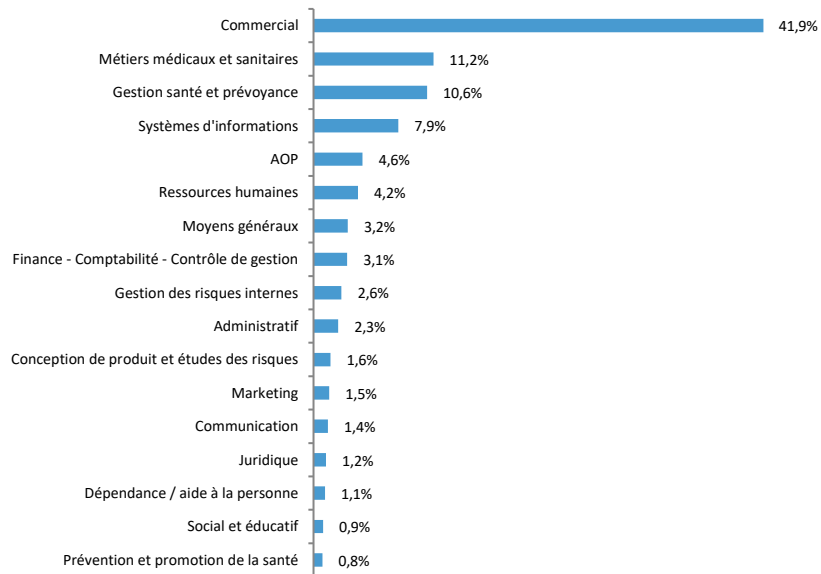
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Gestion des risques internes

Enfin, certaines familles sont touchées par un turnover particulièrement fort :

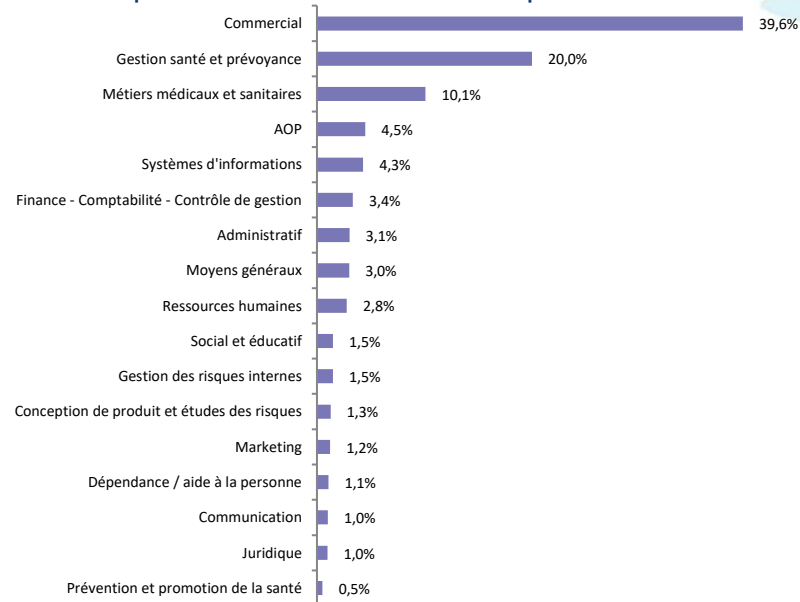
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ Ressources humaines

**Clé de lecture :** Seules les familles pour lesquelles les effectifs en CDI au 31/12/2019 sont supérieurs à 200 salariés apparaissent dans ce tableau.

### Répartition des entrées en CDI par famille



### Répartition des sorties en CDI par famille

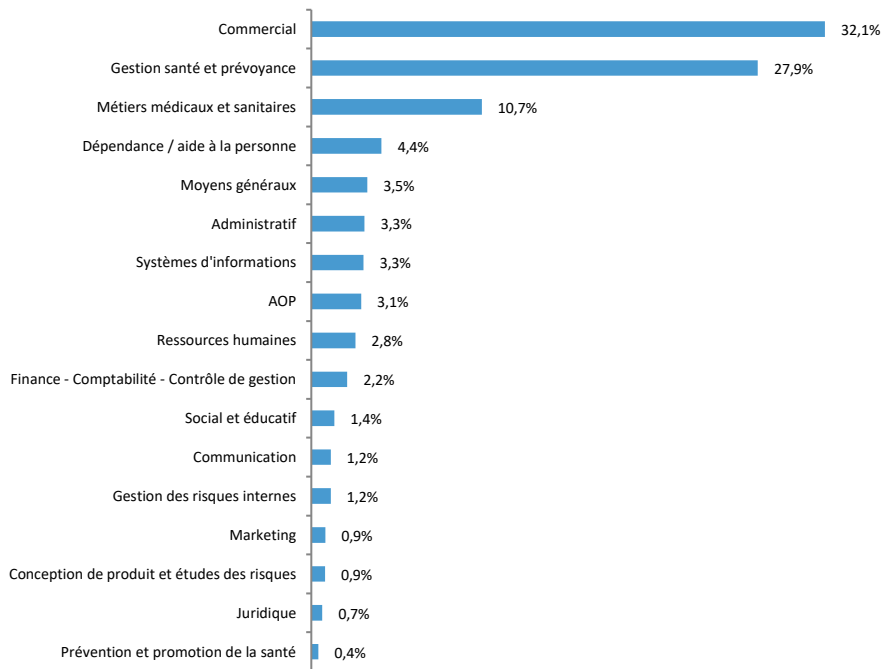


**Clé de lecture :** 41,9 % des entrées en CDI se sont faites dans la famille Commercial. C'est le cas de 39,6 % des sorties.

En terme de répartition entre les familles, des différences apparaissent logiquement. La famille Commercial est celle où le nombre de mouvements est le plus important.

Il faut noter une grande disparité au sein de la famille Gestion santé et prévoyance, puisque les sorties dans cette famille représentent 20 % du total, alors que les entrées ne pèsent que pour 10,6 % de l'ensemble des arrivées. Cet écart était également observé l'année dernière et indique une réduction toujours plus forte de l'emploi dans cette famille (même si la baisse est un peu moins marquée cette année).

### Répartition des entrées (tous contrats confondus) par famille en 2019



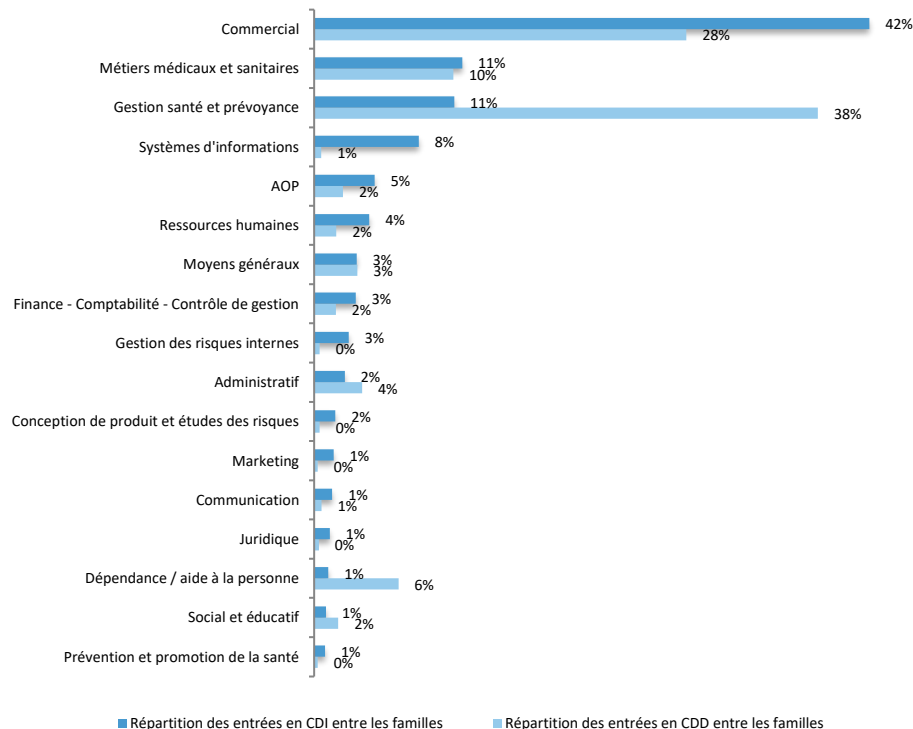
De manière globale, la répartition des recrutements (tous contrats confondus) est plus proche de la répartition des salariés dans la branche.

Pour la seconde année d'affilée, la famille Commercial connaît plus d'entrées brutes que la famille Gestion santé et prévoyance, ce qui confirme la baisse continue du poids de cette dernière dans la branche.

**Clé de lecture :** 32,1 % des entrées, tous contrats confondus, se sont faites dans la famille Commercial.



### Répartition des entrées en CDI et CDD par famille



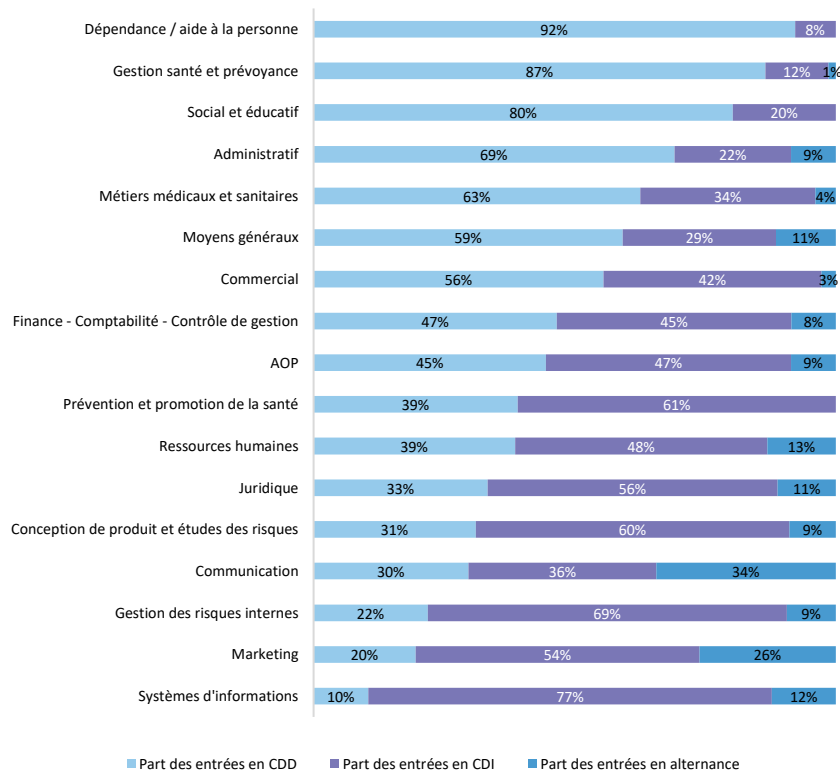
Si on regarde la répartition entre les entrées en CDI et celle des entrées en CDD, on se rend compte que les modes de recrutements diffèrent largement d'une famille à l'autre.

Ainsi, 42 % des entrées en CDI sont réalisées par la famille Commercial.

38 % des entrées en CDD sont réalisées par la famille Gestion santé et prévoyance (alors qu'elles ne participent que pour 11 % aux entrées en CDI).

**Clé de lecture :** 42% des entrées en CDI se sont faites dans la famille Commercial. C'est le cas de 28 % des entrées en CDD.

### Répartition des entrées selon le type de contrat par famille



**Clé de lecture :** Dans la famille *Gestion santé et prévoyance*, 87 % des entrées en 2019 ont été faite en CDD, 12 % en CDI et 1 % en alternance. ✓ Ressources humaines

Ce constat de disparité d'une famille à l'autre est confirmé par la répartition des entrées par type de contrat dans chaque famille. Ainsi, des familles recrutent très majoritairement en CDD :

- ✓ Dépendance / Aide à la personne
- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Social et éducatif
- ✓ Administratif

Cela explique un taux d'entrées en CDI plutôt faible pour ces familles.

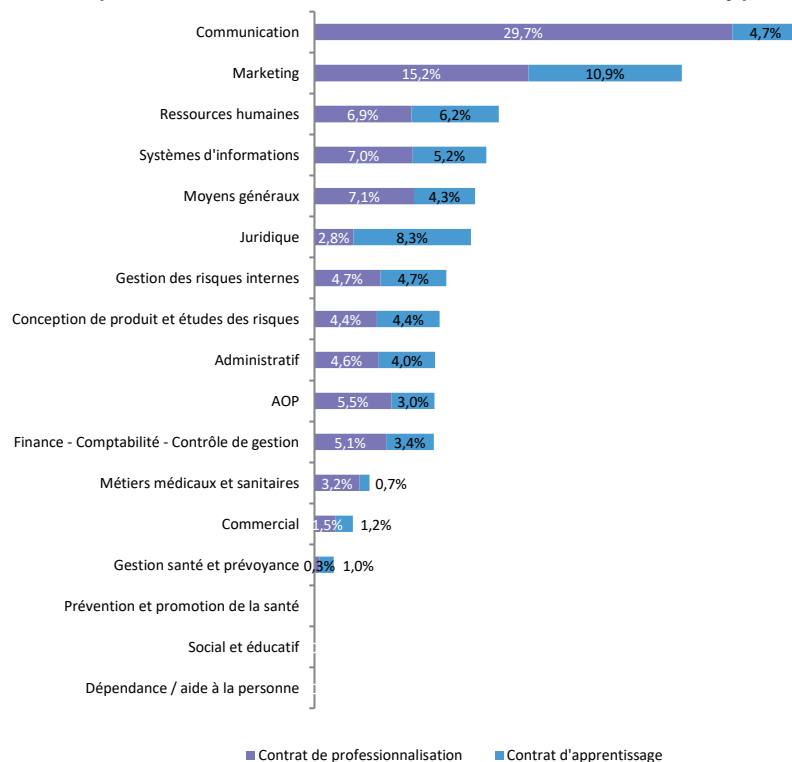
A l'inverse, dans certaines familles, les recrutements en CDI ont concerné plus de 50 % des entrées dans l'année :

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

Enfin, des familles ont proportionnellement beaucoup recruté en alternance :

- ✓ Communication
- ✓ Marketing
- ✓ Ressources humaines

### Répartition des entrées en alternance selon le type de contrat par famille



Des disparités importantes existent également entre les familles en termes de recours à l'alternance.

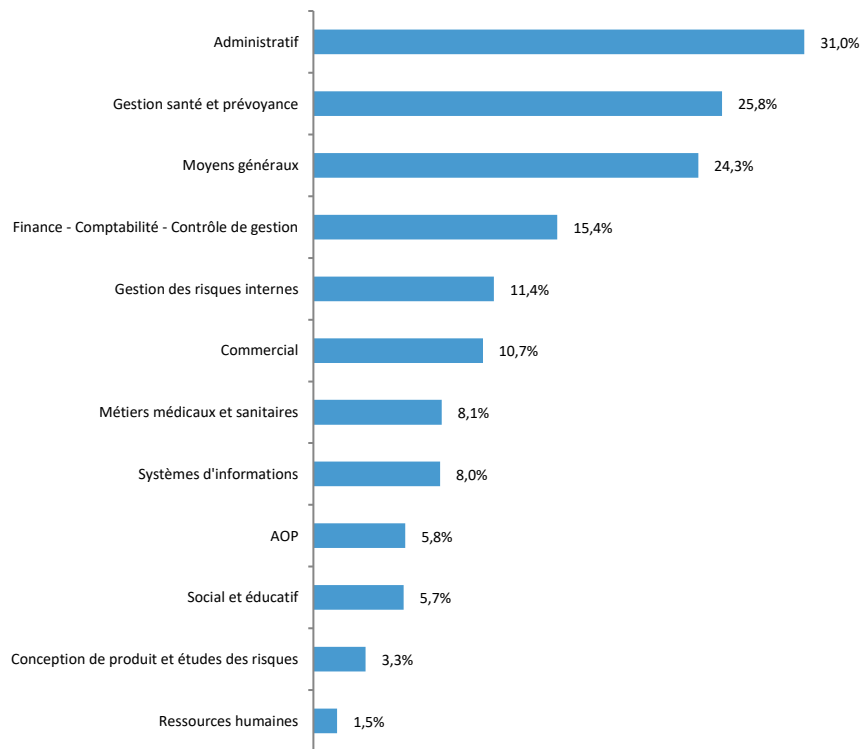
Dans 6 familles, la part d'entrées en alternance est supérieure à 10 % :

- ✓ Communication
- ✓ Marketing
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Juridique

Globalement, quelle que soit la famille (à l'exception de la famille Juridique), le contrat de professionnalisation est plus souvent utilisé que le contrat d'apprentissage.

**Clé de lecture :** Dans la famille Communication, 34,4 % des entrants sont des alternants dont 29,7 % en contrat de professionnalisation et 4,7 % en contrat d'apprentissage.

### Part des départs à la retraite des personnes en CDI par famille



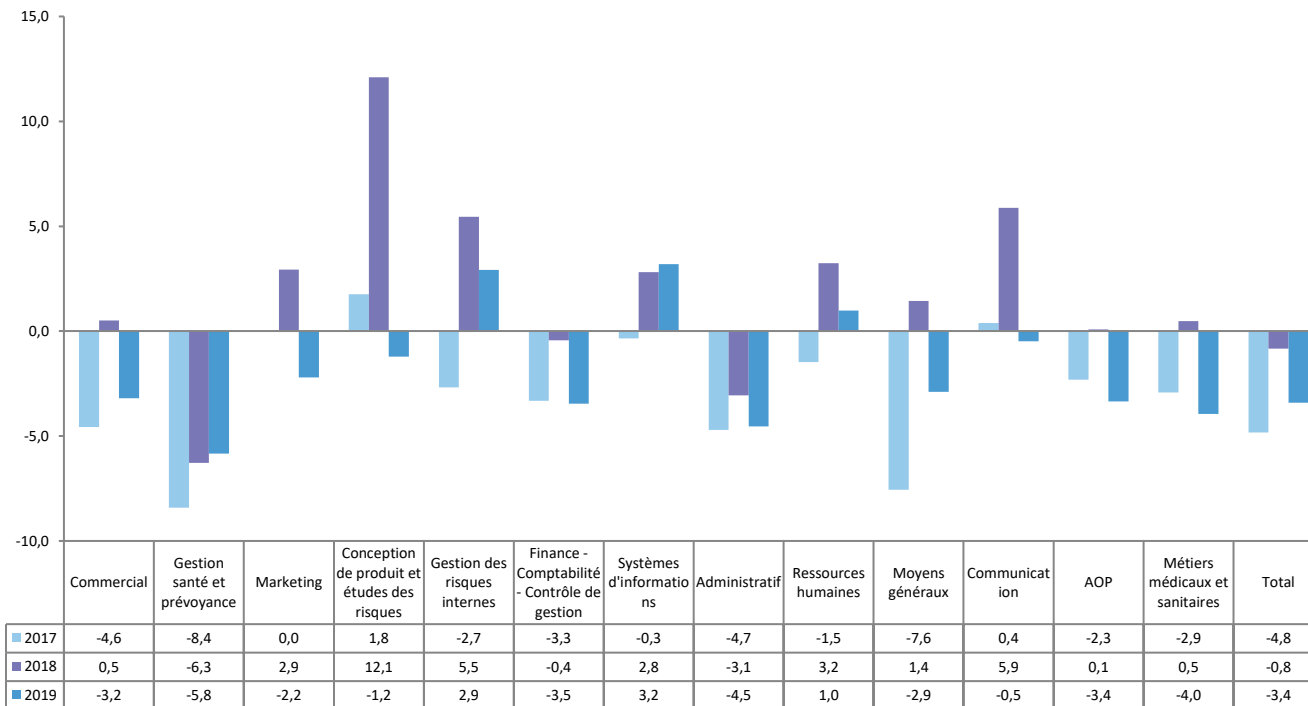
Une des explications d'un taux de sortie élevé peut être la pyramide des âges des familles et donc le nombre de départs à la retraite de personnes en CDI.

Il apparaît de grande disparité d'une famille à l'autre sur ce point, mais il est clair que les familles connaissant la plus grande part de départs à la retraite sont aussi celles qui ont des taux de sorties supérieurs à leurs taux d'entrées :

- ✓ Administratif
- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Moyens généraux

**Clé de lecture :** Dans la famille Administratif, 31 % des sorties en CDI sont liées à un départ à la retraite.

### Evolution de la progression des effectifs par famille



En regardant l'évolution au cours des trois dernières années, il apparaît que plusieurs familles sont en baisse continue de leurs effectifs en CDI, quand d'autres alternent les phases de croissance et de décroissance.

La baisse est particulièrement marquée et régulière pour la Gestion santé et prévoyance, pour l'administratif, et dans une moindre mesure pour Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion.

A l'inverse, une croissance s'observe pour la Gestion des risques internes et les Systèmes d'information.

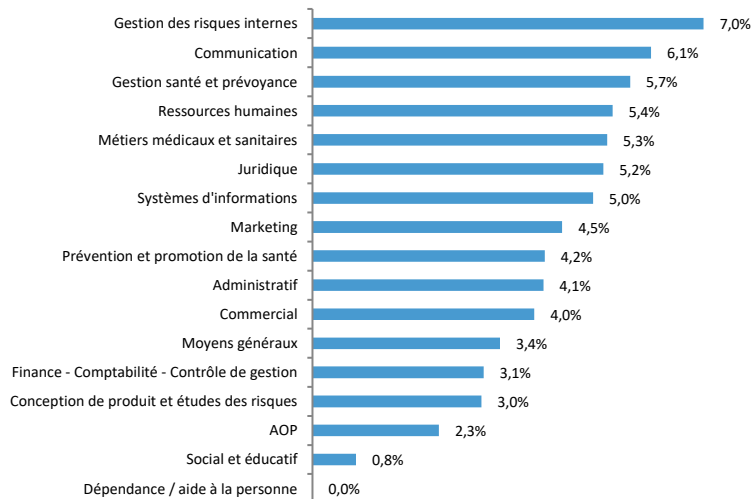
Enfin, certaines familles sont en baisse cette année après une phase de croissance. C'est le cas de la Conception de produits et études des risques, et de la Communication.

**Clé de lecture :** Dans la famille Commercial, l'écart entre le taux d'entrées et le taux de sorties des salariés en CDI a été de - 4,6 en 2017, + 0,5 en 2018, et - 3,2 points en 2019.

4,2 % des salariés ont changé d'emploi dans une même mutuelle au cours de l'année, dont 11% ont changé de filière.

Concernant la mobilité entre les familles de métiers, 22 % des salariés ayant changé de métier ont changé de famille de métier. Cela représente au total 0,8 % des salariés de la branche. Ces taux sont bien plus bas que l'année précédente, où 31 % des mobilités se faisaient dans une autre famille de métiers (45 % en 2017).

### Part des salariés au 31/12 ayant changé d'emploi au cours de l'année (par famille)



**Clé de lecture :** 7 % des salariés de la famille *Gestion des risques internes* au 31/12 ont changé d'emploi au cours de l'année. C'est le cas de seulement 0,8 % des salariés de la famille *Social et éducatif*.

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

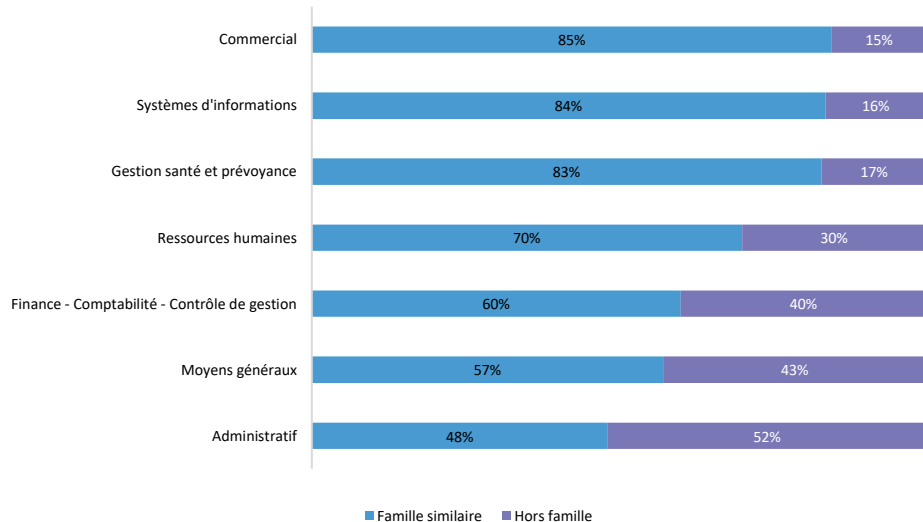
Ainsi, plus de 5,5 % des salariés présents au 31/12 ont changé d'emploi dans les familles :

- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Communication
- ✓ Gestion santé et prévoyance

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

- ✓ Social et éducatif
- ✓ Dépendance/aide à la personne

### Part des mobilités inter-famille



**Clé de lecture :** 85 % des salariés de la famille Commercial présents au 31/12 ayant changé d'emploi au cours de l'année sont restés dans la famille Commercial.

**NB :** Seules les familles ayant au moins 25 salariés ayant changé d'emploi sont représentées.

Des différences importantes apparaissent d'une famille à l'autre : la mobilité inter-famille est faible dans les familles Commercial, Systèmes d'informations et Gestion santé et prévoyance.

A l'inverse, elle est importante pour les salariés issus des familles Administratif et Moyens généraux

Les salariés issus des familles Administratif et Moyens généraux accèdent en grande partie aux familles Commercial et Gestion santé et prévoyance.

Au total, 33 % des mouvements amènent des salariés dans la famille Commercial.

En terme de mouvement entre les métiers, les principales trajectoires observées concernent :

- ✓ Des gestionnaires santé devenant spécialistes santé, gestionnaires des moyens généraux, ou animateurs réseau (signe d'une grande diversité des trajectoires)
- ✓ Des développeurs ou chargés de MOA devenant chefs de projets SI.

# Annexes

**Annexe 1 : Données Brutes**

**Annexe 2 : Fiches d'identités par famille (de plus de 200 salariés)**



**Effectifs présents au 31/12 par filières**

Métiers de la protection sociale, santé-prévoyance	13 974
Métiers support	4 539
Métiers des soins et de l'accompagnement	2 575
Métiers de la prévention, promotion santé	168
<b>Total</b>	<b>21 256</b>
Filière non identifiée	1 656
<b>Ensemble des répondants (non pondéré)</b>	<b>22 912</b>

**Effectifs présents au 31/12 par familles**

Commercial	7 593
Gestion santé et prévoyance	5 916
Marketing	201
Conception de produit et études des risques	264
Gestion des risques internes	328
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	782
Systèmes d'informations	1 093
Administratif	773
Ressources humaines	576
Juridique	115
Moyens généraux	625
Communication	247
AOP	882
Métiers médicaux et sanitaires	1 306
Dépendance / aide à la personne	259
Social et éducatif	128
Prévention et promotion de la santé	168
<b>Total</b>	<b>21 256</b>
Filière non identifiée	1 656
<b>Ensemble des répondants (non pondéré)</b>	<b>22 912</b>

<b>Commercial</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	35,7 %
Part des femmes	77 %
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	12 ans
Part de cadres	16 %
Part de travailleurs handicapés	4,2 %
Taux d'entrée (CDI)	10,4 %
Taux de sortie (CDI)	13,6 %

<b>Gestion santé et prévoyance</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	27,8 %
Part des femmes	86 %
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	12 ans
Part de cadres	8 %
Part de travailleurs handicapés	5,2 %
Taux d'entrée (CDI)	3,6 %
Taux de sortie (CDI)	9,5 %

<b>Marketing</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	0,9 %
Part des femmes	78 %
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	10 ans
Part de cadres	66 %
Part de travailleurs handicapés	2 %
Taux d'entrée (CDI)	13,8 %
Taux de sortie (CDI)	16 %

<b>Conception de produit et études des risques</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,2 %
Part des femmes	63 %
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	8 ans
Part de cadres	80 %
Part de travailleurs handicapés	1,1 %
Taux d'entrée (CDI)	10,9 %
Taux de sortie (CDI)	12,1 %

**Gestion des risques internes**

Part des effectifs de la famille dans la branche	1,5 %
Part des femmes	64 %
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	86 %
Part de travailleurs handicapés	2,1 %
Taux d'entrée (CDI)	14,3 %
Taux de sortie (CDI)	11,4 %

**Finance – Comptabilité – Contrôle de gestion**

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,7 %
Part des femmes	66 %
Age moyen	43 ans
Ancienneté moyenne	12 ans
Part de cadres	38 %
Part de travailleurs handicapés	2,6 %
Taux d'entrée (CDI)	7,3 %
Taux de sortie (CDI)	10,8 %

**Systèmes d'informations**

Part des effectifs de la famille dans la branche	5,1 %
Part des femmes	34 %
Age moyen	43 ans
Ancienneté moyenne	12 ans
Part de cadres	72 %
Part de travailleurs handicapés	2,7 %
Taux d'entrée (CDI)	12,9 %
Taux de sortie (CDI)	9,7 %

**Administratif**

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,6 %
Part des femmes	96 %
Age moyen	46 ans
Ancienneté moyenne	13 ans
Part de cadres	18 %
Part de travailleurs handicapés	4,8 %
Taux d'entrée (CDI)	5,5 %
Taux de sortie (CDI)	10,1 %

<b>Ressources humaines</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	2,7 %
Part des femmes	82 %
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	10 ans
Part de cadres	55 %
Part de travailleurs handicapés	1,4 %
Taux d'entrée (CDI)	13,7 %
Taux de sortie (CDI)	12,7 %

<b>Moyens généraux</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	2,9 %
Part des femmes	53 %
Age moyen	46 ans
Ancienneté moyenne	13 ans
Part de cadres	21 %
Part de travailleurs handicapés	7,8 %
Taux d'entrée (CDI)	9,7 %
Taux de sortie (CDI)	12,6 %

<b>Communication</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,2 %
Part des femmes	75 %
Age moyen	40 ans
Ancienneté moyenne	10 ans
Part de cadres	64 %
Part de travailleurs handicapés	2,4 %
Taux d'entrée (CDI)	11,2 %
Taux de sortie (CDI)	11,7 %

<b>AOP</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	4,1 %
Part des femmes	69 %
Age moyen	40 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	39 %
Part de travailleurs handicapés	2,6 %
Taux d'entrée (CDI)	9,2 %
Taux de sortie (CDI)	12,6 %

**Métiers médicaux et sanitaires**

Part des effectifs de la famille dans la branche	6,1 %
Part des femmes	91 %
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	9 %
Part de travailleurs handicapés	2,9 %
Taux d'entrée (CDI)	15,8 %
Taux de sortie (CDI)	19,8 %

**Dépendance / aide à la personne**

Part des effectifs de la famille dans la branche	1,2 %
Part des femmes	89 %
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	4 ans
Part de cadres	4 %
Part de travailleurs handicapés	3,1 %
Taux d'entrée (CDI)	8,7 %
Taux de sortie (CDI)	12,1 %



# Remerciements aux mutuelles

AUBEANE MUTUELLE DE France	MG SERVICES	MUTUELLE DE FRANCE ALPES DU SUD	MUTUELLE SOLIMUT CENTRE OCEAN
AVENIR SANTE MUTUELLE	MG UNION	MUTUELLE DE FRANCE DES HOSPITALIERS	MUTUELLES DE FRANCE DU VAR
CARAC	MGEFI	MUTUELLE DE L'INSEE	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE II
ENTRAIN-SSAM	MGEN CENTRES DE SANTE	MUTUELLE DE LA MEDITERRANEE	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE III
EOVI MCD MUTUELLE	MGEN UNION	MUTUELLE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPEENNES	RADIANCE MUTUELLE
FEDERATION NATIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE	MPOSS	MUTUELLE DES COOPERATEURS	RESSOURCES MUTUELLES ASSISTANCE
FEDERATION NATIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE	MUTAMI	MUTUELLE DES PAYS DE VAUCLUSE	SMIE MUTUELLE
FONDATION ENTREPRISE MGEN SANTE PUBLIQUE	MUTEX UNION	MUTUELLE DES SERVICES PUBLICS	SO'LYON Mutuelle
GARANÇE	MUTUALITE 64	MUTUELLE DU MONDE COMBATTANT	SOLIDARITE MUTUELLE DES COOPERATEURS (SOMUCO)
GICAL	MUTUALITE DENTAIRE DE L'EST	MUTUELLE DU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS MICHELIN	SYNERGIE MUTUELLES
GRUPE VVV	MUTUALITE FONCTION PUBLIQUE	MUTUELLE ENTRAIN	SYSTEMES INFORMATION HARMONIE MUTUELLES SIHM
HARMONIE MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE ALSACE	MUTUELLE ENTRENOUS	UDSMA - Mutualité Française Aveyron
HARMONIE MUTUELLES	MUTUALITE FRANCAISE CENTRE-VAL DE LOIRE	MUTUELLE GENERALE DE PREVOYANCE ET D'ASSISTANCE	UNION DE GESTION DES REALISATIONS MUTUALISTES
KALIXIA	MUTUALITE FRANCAISE CHARENTE	MUTUELLE GENERALE DES CHEMINOTS	UNION DES MUTUELLES DE DUNKERQUE
L'ESPACE MUTUEL	MUTUALITE FRANCAISE DE LOT-ET-GARONNE	MUTUELLE GENERALE EDUCATION NATIONALE	UNION MUTUALISTE ENFANCE FAMILLE HANDICAP SOINS PAYS DE LA LOIRE
LA FRANCE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE DES SAVOIE	MUTUELLE GROUPE LA DEPECHE DU MIDI COMPLEMENTAIRE SANTE	UNION MUTUALISTE RETRAITE
LA MUTUELLE FAMILIALE	MUTUALITÉ FRANCAISE HAUTE-SAONE	MUTUELLE INTERIALE	UNION REGIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE DE CORSE
LA MUTUELLE GENERALE	MUTUALITE FRANCAISE JURA	MUTUELLE JUST	UNION REGIONALE GUYANE
LA PREVOYANCE ARTISANALE COMMERCIALE ET SALARIALE	MUTUALITE FRANCAISE LANDES	MUTUELLE LA FRANCE MARITIME	VIASANTE MUTUELLE
LE REFUGE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANÇAISE NORMANDIE SSAM	MUTUELLE MAE	VVV <sup>3</sup>
M COMME MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE PAYS DE LA LOIRE	MUTUELLE MARE GAILLARD	VVV <sup>3</sup> IT
M.B.A MUTUELLE	MUTUELLE ALSACIENNE POUR LA SANTE - MUTA SANTE	MUTUELLE MEDICIS	
MASFIP	MUTUELLE CENTRALE DES FINANCES	MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE	
MFP SERVICES	MUTUELLE D'IVRY LA FRATERNELLE	MUTUELLE POLICE NATIONALE	