

Synthèse

Bilan social et cartographie des métiers 2020

DONNÉES 2019

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

Le Bilan social de la branche constitue la source d'information statistique 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 2020, l'enquête a ainsi été adressée aux 300 entreprises mutualistes adhérentes de l'ANEM.

Les salariés concernés

Le Bilan social comporte des informations sur les salariés relevant de la convention collective Mutualité en CDI, CDD et contrats d'apprentissage présents au 31/12/2019.

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

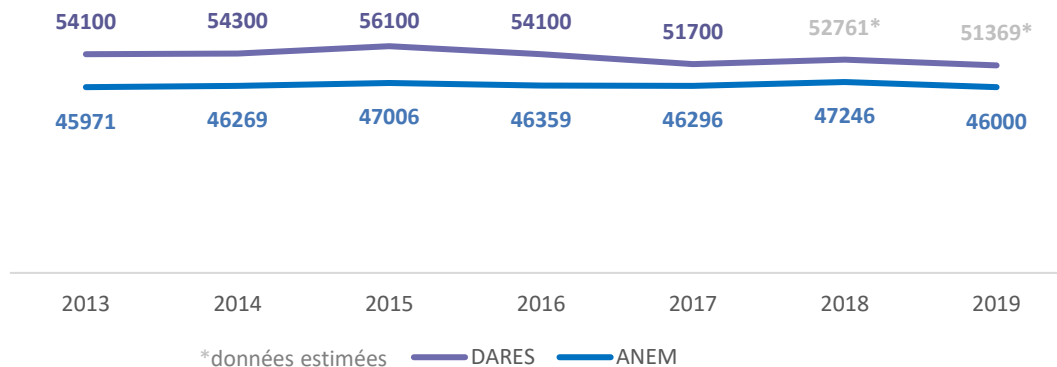
Les données collectées sont pondérées afin de reconstituer la réalité de la branche en 2019.

1. **Évolution des effectifs de la branche**
 - Évolution des effectifs tous types de contrats confondus, évolution des effectifs en CDI
2. **Répartition des effectifs**
 - Répartition par Livre du Code de la Mutualité, nature de contrat, métier, région, catégorie professionnelle, âge, ancienneté, genre, temps de travail, handicap déclaré, niveau de diplôme
3. **Le télétravail**
 - Taux de salariés bénéficiaires du télétravail, répartition par métiers, catégorie professionnelle, temps de travail
4. **Les recrutements**
 - Recrutements par type de contrat, métier, catégorie professionnelle, âge, niveau de diplôme
5. **Les départs**
 - Départs par catégorie professionnelle, motif, âge
6. **Les changements de classe et de métiers**
 - Changement de classe et Mobilité professionnelle
7. **Les formations**
 - Taux d'accès, durée moyenne, types et domaines de formation
8. **Les rémunérations**
 - Évolution des médianes par classe et par genre

Évolution des effectifs de la branche

DONNÉES 2019

Evolution des effectifs de 2013 à 2019

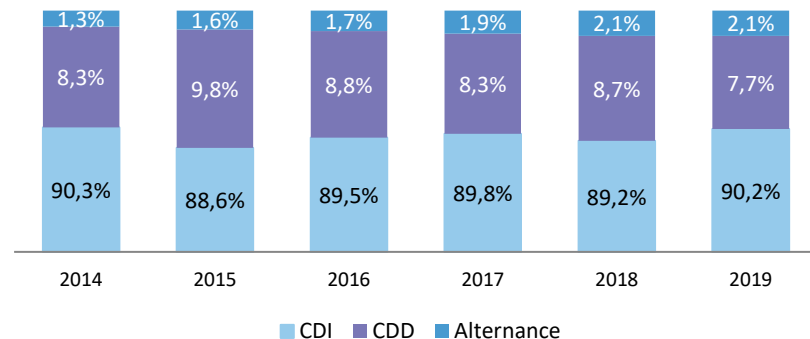


Les entreprises relevant du code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM enregistrent **46 000 salariés** sous convention collective nationale Mutualité au **31 décembre 2019**.

La DARES estime les effectifs de la branche Mutualité à **51 700 salariés** au **31 décembre 2017**.

Si les effectifs des mutuelles adhérentes à l'ANEM enregistrent une légère diminution par rapport à 2018 (-2,6%), ils restent relativement stable depuis 2013. En revanche, les effectifs recensés par la DARES pour la branche Mutualité ont tendance à décroître sur la même période.

Évolution des effectifs par contrat de travail

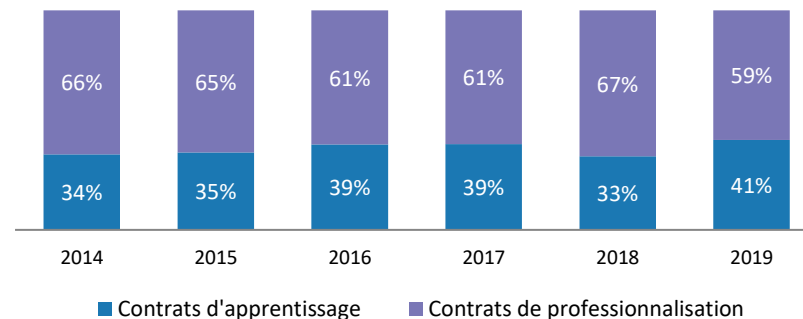


La part des effectifs en CDI progresse de 1 point tandis que la part des CDD recule de 1 point par rapport à 2018.

Ainsi **plus de 90%** des salariés sont en **CDI**.

Le recours à l'alternance reste stable par rapport à 2018. Il représente **2,1% des effectifs en alternance**, soit **920 contrats d'alternance**. Depuis 2014, la part des alternants dans les effectifs a progressé de 0,8 point.

Évolution des alternants par nature de contrat

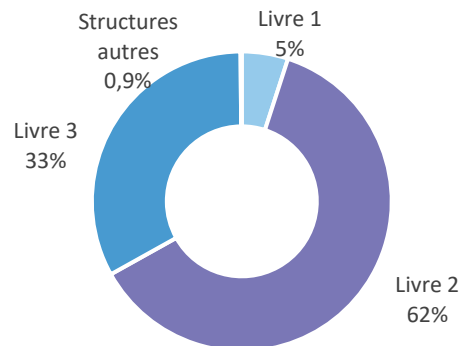


Parmi les contrats en alternance, les contrats de professionnalisation restent majoritaires (59%) mais les contrats d'apprentissage progressent de 7 points par rapport à 2014.

Répartition des effectifs

DONNÉES 2019

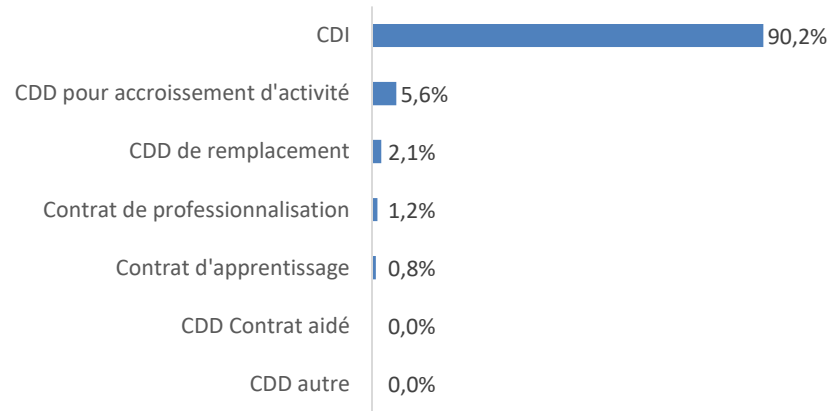
Effectifs par Livre



Les activités des mutuelles se répartissent en 3 Livres distincts :

- **62% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 2** et exercent des « activités assurantielles »,
- **33% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 3** et exercent des « activités médico-sanitaires et sociales ».

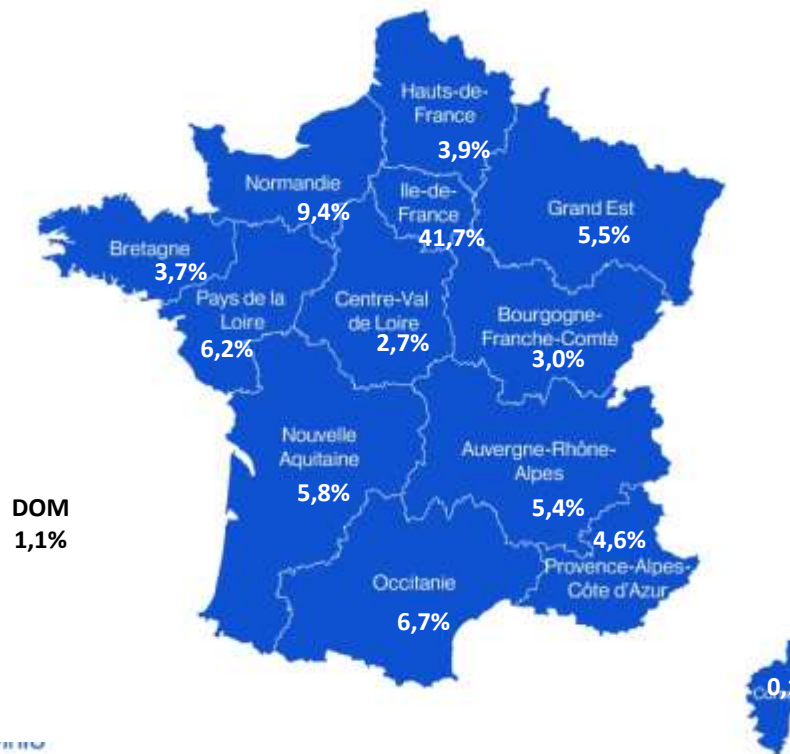
Effectifs par contrat



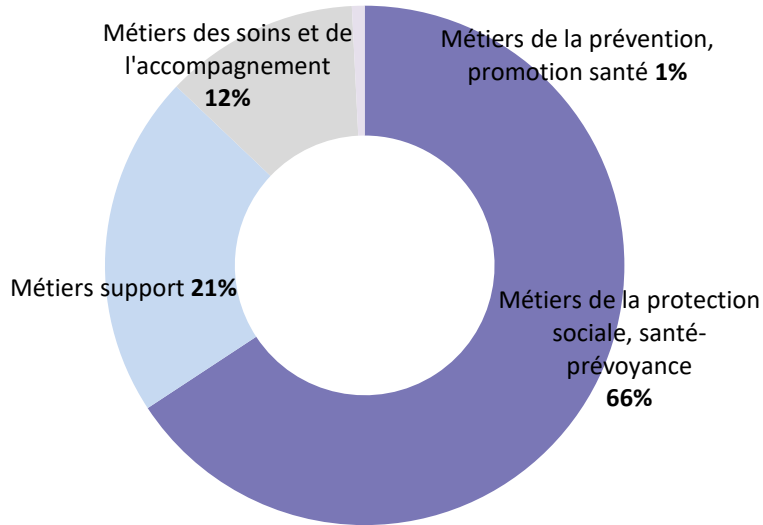
- **90,2% des salariés sont en CDI** au 31/12/19 soit une augmentation de 1 point par rapport à 2018.

Répartition géographique des salariés

Au 31 décembre 2019, **41,7% des salariés** des entreprises relevant du code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM **travaillent en Ile-de-France**.



Répartition des salariés par filière

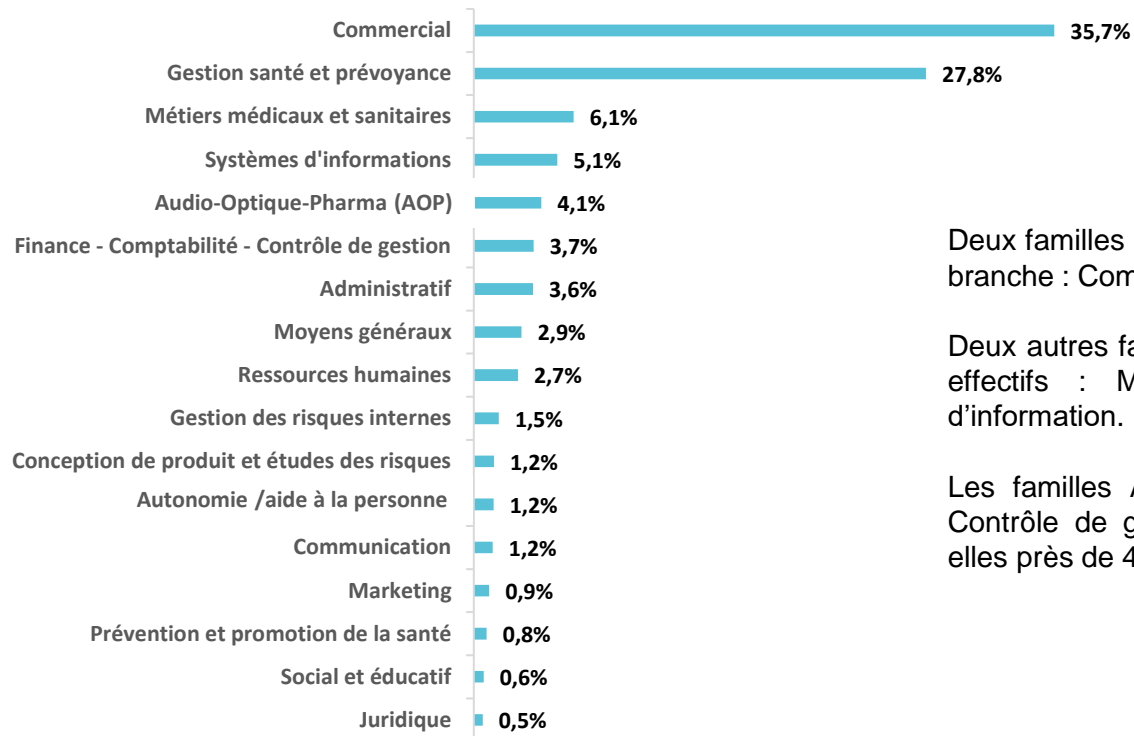


Les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance sont les plus représentés dans la branche et comprennent 66 % des effectifs.

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

Les métiers supports représentent 21% des effectifs.

Répartition des salariés par famille de métiers

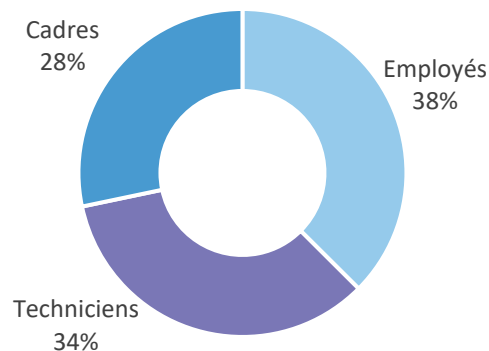


Deux familles représentent **plus de 63 % des effectifs** de la branche : Commercial et Gestion.

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

Les familles Audio-Optique-Pharma, Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion, et Administratif représentent quant à elles près de 4% des effectifs chacune.

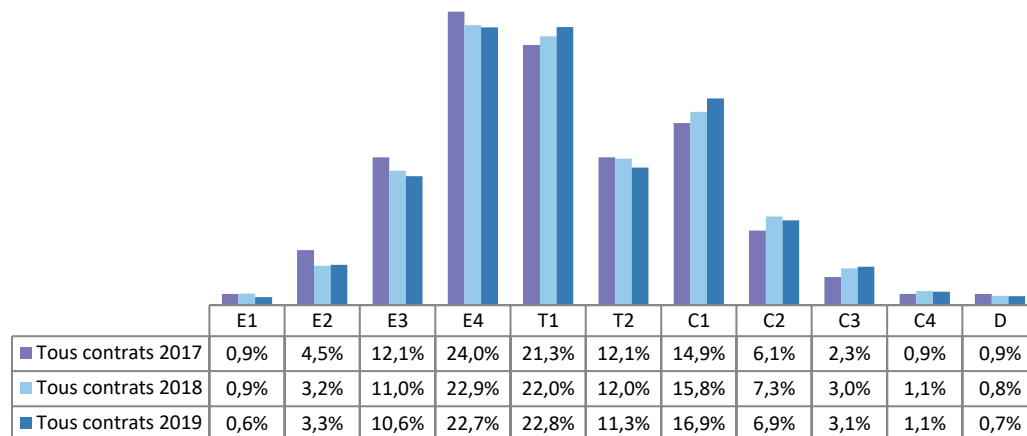
Effectifs par catégorie professionnelle (tous contrats)



Tous contrats confondus, la répartition par catégorie des salariés reste stable par rapport à 2018 et la catégorie « employés » reste la plus représentée.

Ainsi, **38% des salariés en Mutualité sont « employés »**.

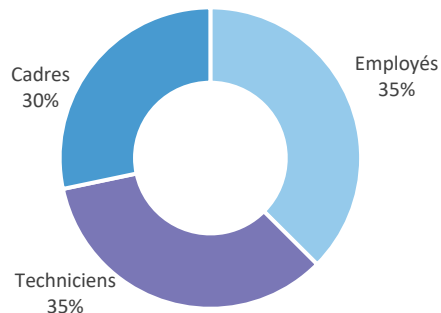
Effectifs par classe (tous contrats)



Tous contrats confondus, au 31/12/2019, la classe T1 concentre pour la première année, la plus grande part des effectifs avec **22,8% des salariés T1**. Elle est suivie de près par la classe E4 qui enregistre **22,7%** des effectifs.

Ainsi en 2019 la classe E4 connaît un recul de 1,3 point par rapport à 2017 tandis que la classe T1 progresse de 1,1 point. La catégorie C1 progresse quant à elle de 2 points en 3 ans.

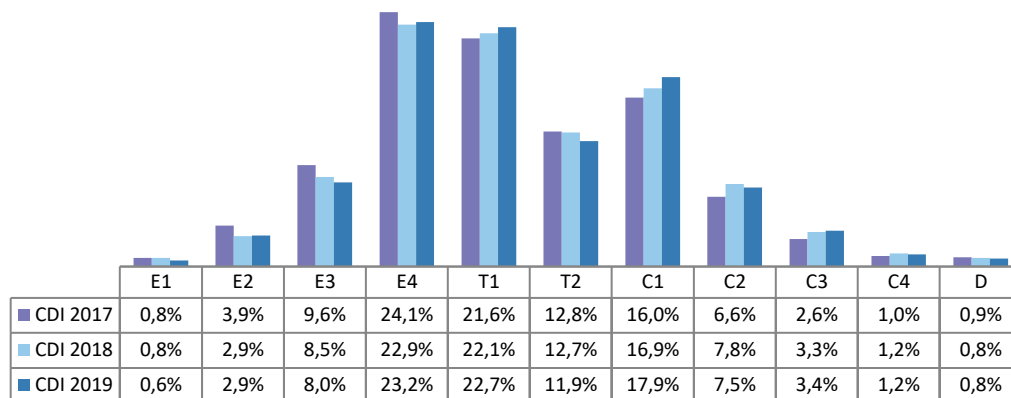
Effectifs par catégorie professionnelle en CDI



La part des cadres représente **30% des effectifs en CDI**.

La part des **techniciens** et la part des **employés** représentent chacune **35% des effectifs en CDI** pour la deuxième année consécutive.

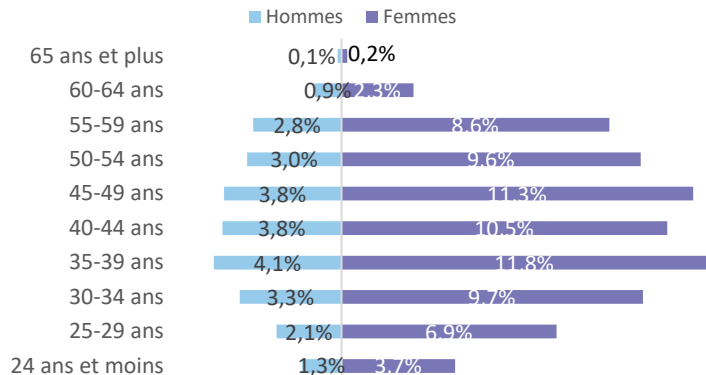
Effectifs par classe en CDI



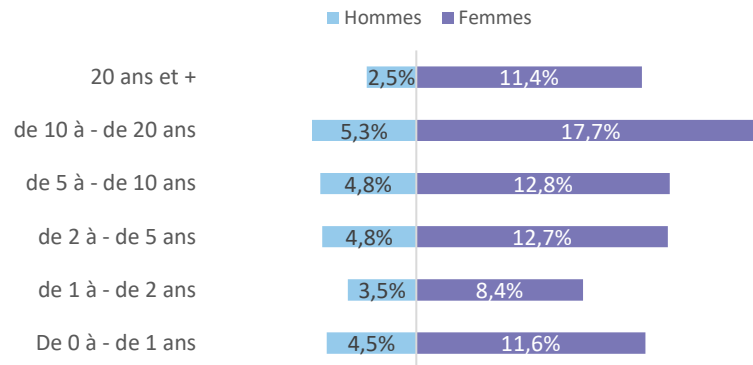
La **classe E4** concentre la majeure partie des effectifs en CDI, soit **23,2%** des salariés en CDI, mais perd 1 point sur les trois dernières années au profit de la catégorie **T1** (+1,1 point) qui représente **près de 23%** des effectifs en CDI.

La **classe C1** représente **près de 18% des effectifs en CDI** et gagne près de 2 points en trois ans. Les classes C2 et C3 connaissent également une augmentation de leurs effectifs avec une croissance de près d'un point chacune.

Effectifs par âge



Effectifs par ancienneté



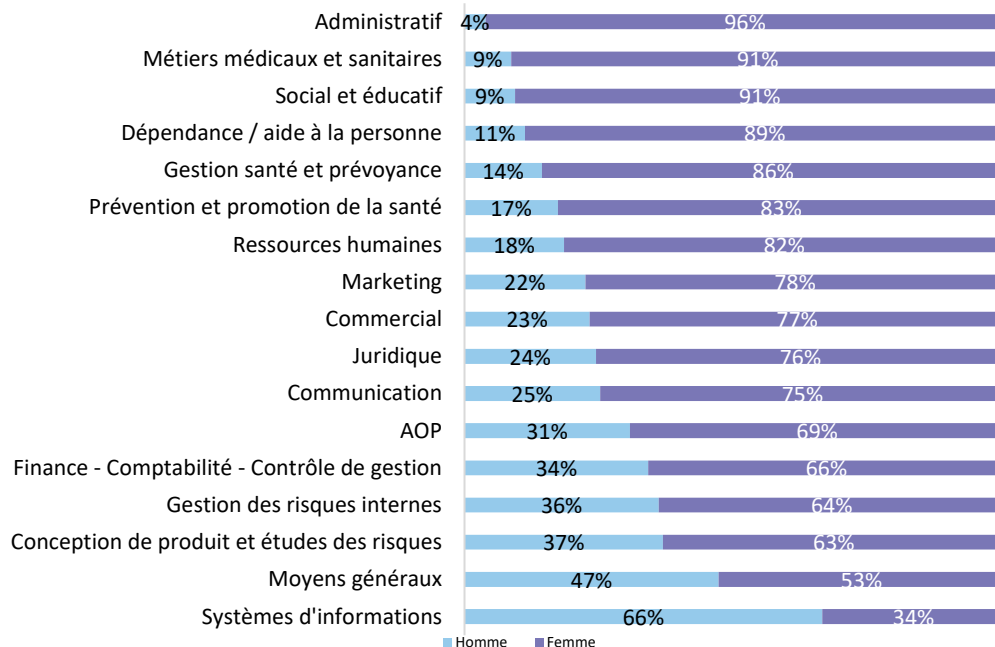
	Age moyen		Ancienneté moyenne	
	Tous contrats	CDI	Tous contrats	CDI
Ensemble	42,0 ans	43,1 ans	8,9 ans	9,9 ans
Hommages	42,1 ans	43,2 ans	7,5 ans	8,3 ans
Femmes	42,0 ans	43,1 ans	9,4 ans	10,5 ans

L'**âge moyen** est de **42 ans** pour l'ensemble des salariés et de 43,1 ans pour les CDI.

La **part des 55 ans et plus (14,9%)** et la part des **moins de 30 ans (14%)** reste relativement stable.

L'**ancienneté moyenne des salariés en CDI** est de **9,9 ans**.

Part de femmes par famille de métiers



Les hommes sont surreprésentés dans les familles suivantes :

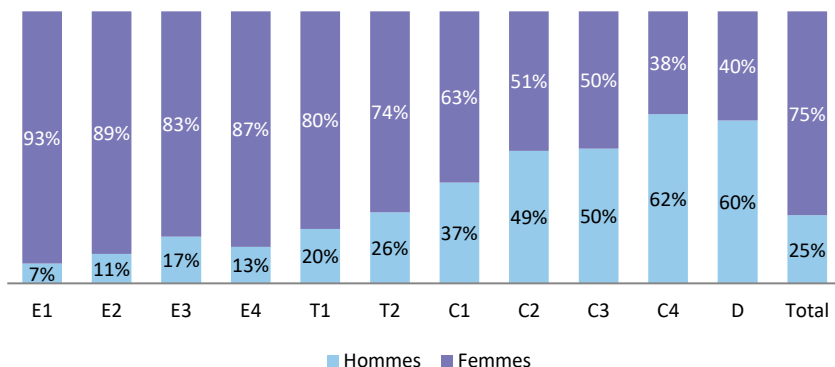
- ✓ Systèmes d'information
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Conception de produits et études de risques
- ✓ Gestion des risques internes

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

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

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

Effectifs par classe et par genre



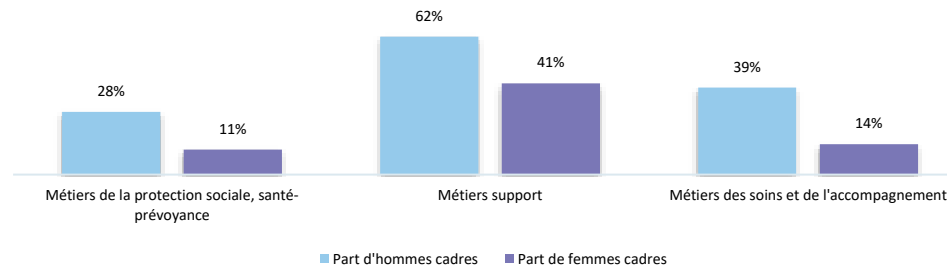
Part de femmes par catégorie	
	Femmes
Employés	86%
Techniciens	78%
Cadres	58%

Le taux de femmes cadres reste stable par rapport à 2018. Ainsi, **58% des cadres sont des femmes.**

Si les femmes représentent toujours les trois quarts des effectifs, la part des hommes progresse de 1 point et représente 25% des effectifs en 2019.

La répartition H/F par classe reste relativement stable avec une surreprésentation des hommes parmi les classes cadres.

Pour chaque filière métier, la part de femmes cadres est inférieure à la part d'hommes cadres. La part de femmes cadres est néanmoins plus élevée dans la filière des métiers supports.



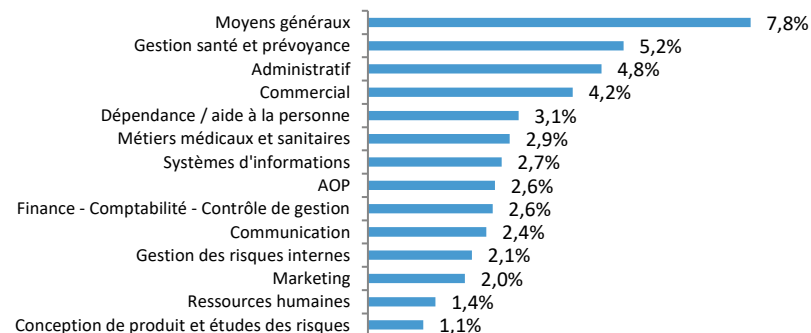
Progression des salariés en situation de handicap et répartition par classe



Le **taux de travailleurs handicapés** en 2019 représente **3,7% des effectifs en CDI**. Il connaît une hausse de 0,1 point par rapport à 2018 et 0,4 point en 5 ans.

Les catégories E1 à E4 enregistrent une part plus importante de travailleurs handicapés.

Part de salariés en situation de handicap par famille de métiers

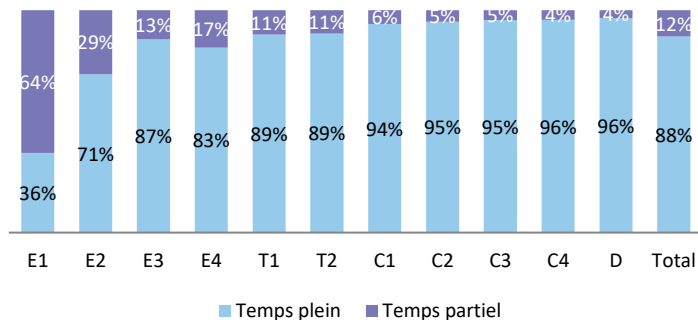


Les salariés en situation de handicap sont plus nombreux au sein des métiers des Moyens généraux. Ils y représentent 7,8 % des effectifs.

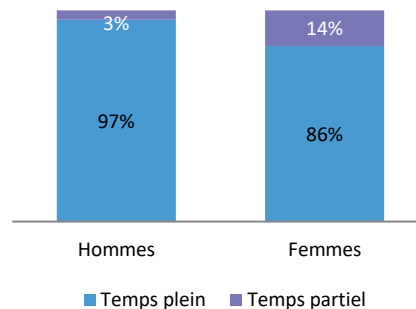
Trois autres familles comportent plus de 4 % de salariés en situation de handicap :

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

Effectifs par temps de travail et par classe



Effectifs par temps de travail et par genre



Part de temps partiel par catégorie

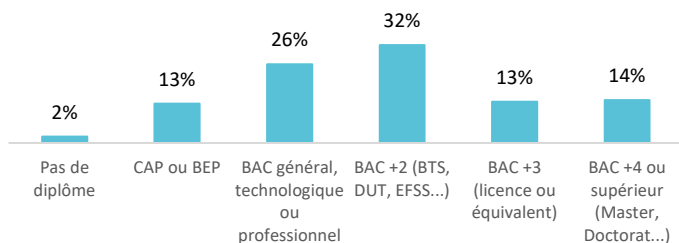
Temps partiel	
Employés	18%
Techniciens	11%
Cadres	6%

En 2019, nous notons une hausse de 2 points des salariés à **temps plein** passant de 86% en 2018 à **88%** en 2019.

La part des femmes à temps plein évolue favorablement (+3 points) par rapport à 2018.

Le temps partiel concerne davantage les salariés « employés ». En effet, 18% des salariés de la catégorie « employés » sont à temps partiel.

Effectifs par niveau de diplôme*



Près de 60% des salariés sont **au moins titulaires d'un niveau bac +2**.

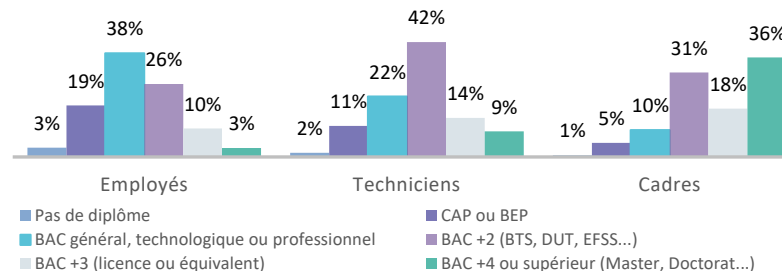
Un quart d'entre eux sont diplômés d'un niveau bac.

15% d'entre eux sont diplômés d'un niveau inférieur au bac.

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.

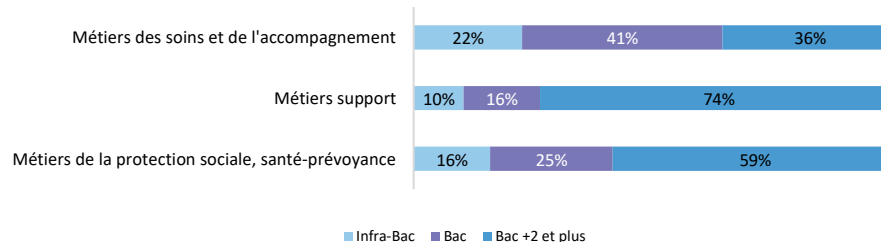
Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 25% des salariés sont concernés (absence d'information pour les autres).*

Effectifs par catégorie et niveau de diplôme



Les salariés appartenant à la catégorie « employés » sont majoritairement titulaires d'un niveau bac (38% d'entre eux), les salariés « techniciens » ont majoritairement un niveau bac+2 (42% d'entre eux) et plus d'un tiers des salariés cadres (36%) ont un niveau bac+5.

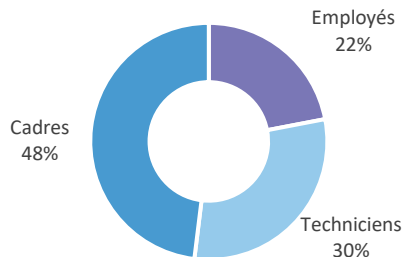
Niveaux de diplômes par filière métiers



Télétravail

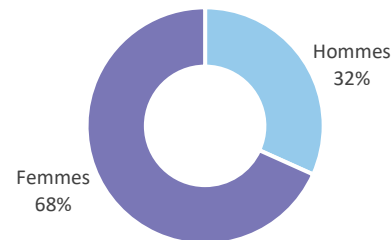
DONNÉES 2019

Effectifs en télétravail par catégorie



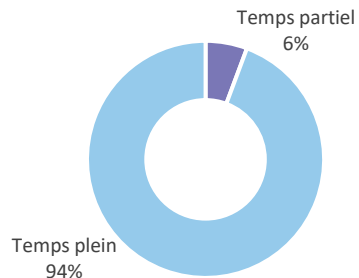
Part de télétravailleurs par catégorie	
Télétravailleurs	
Employés	14%
Techniciens	20%
Cadres	39%

Effectifs en télétravail par genre



Part de télétravailleurs par genre	
Télétravailleurs	
Hommes	29%
Femmes	21%

Effectifs en télétravail par temps de travail

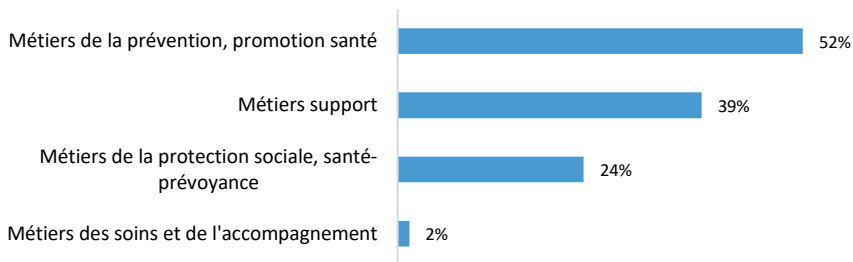


Part de télétravailleurs par temps de travail	
Télétravailleurs	
Temps plein	25%
Temps partiel	11%

Dans l'ensemble des effectifs de la branche, **au moins 23% des salariés** ont eu la possibilité de recourir au télétravail en 2019.

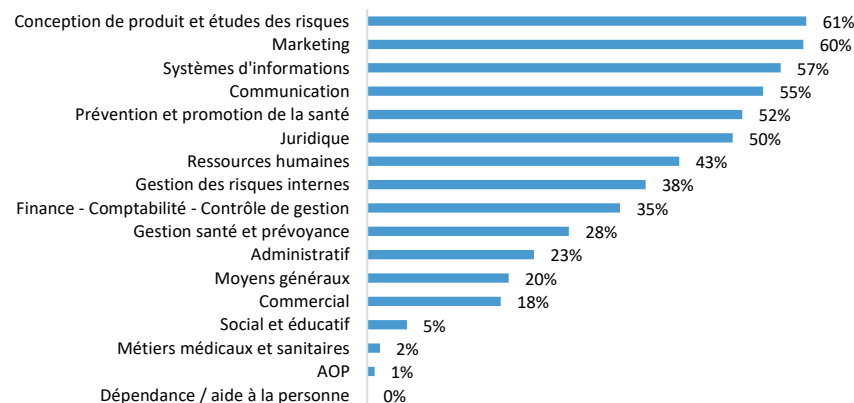
Parmi les effectifs en télétravail, **48%** sont cadres, **68 %** sont des femmes et **94%** sont à temps plein.

Effectifs en télétravail par filière



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

Part de salariés ayant bénéficié du télétravail par famille



Le télétravail est plus courant dans les **métiers support** avec **39% de salariés bénéficiaires** sur l'ensemble de la filière. Cette dernière regroupe des activités telles que ressources humaines, communication, juridique, comptabilité, systèmes d'information.

Un quart des métiers de la protection sociale, santé-prévoyance a recours au télétravail. Cette filière concerne les activités assurantielles (gestion, développement commercial, conception produit...).

Le télétravail est très peu pratiqué dans les **métiers des soins et de l'accompagnement** avec seulement **2% des salariés bénéficiaires** en raison de la nature des activités (autonomie et aide à la personne, petite enfance, optique, dentaire, audioprothèse...).

Parmi les métiers où **plus d'un salarié sur deux** a recours au télétravail :

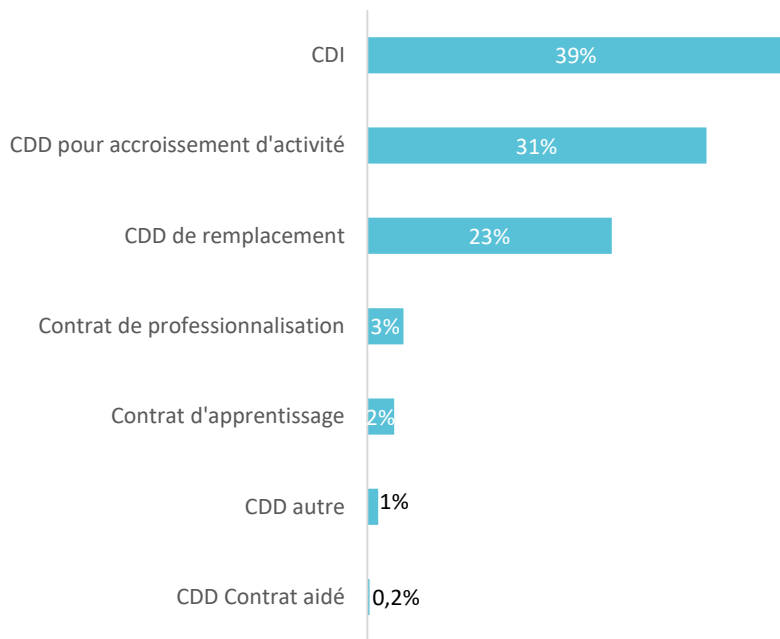
- les métiers de l'actuariat et des études des risques,
- le marketing et la communication ,
- les systèmes d'information.

Sur les deux familles professionnelles qui concentrent le plus d'effectifs au sein de la branche Mutualité, il est à noter que les **métiers de la gestion santé-prévoyance** (28% de salariés bénéficiaires) ont plus facilement recours au télétravail que les **métiers commerciaux** (18% de salariés bénéficiaires).

Les recrutements

DONNÉES 2019

Recrutements par type de contrat



Embauches 2019 (données pondérées)	
CDI	4 155
CDD pour accroissement d'activité	3 375
CDD de remplacement	2 434
CDD Contrat aidé	22
CDD autre	109
Contrat de professionnalisation	359
Contrat d'apprentissage	268
Total	10 722

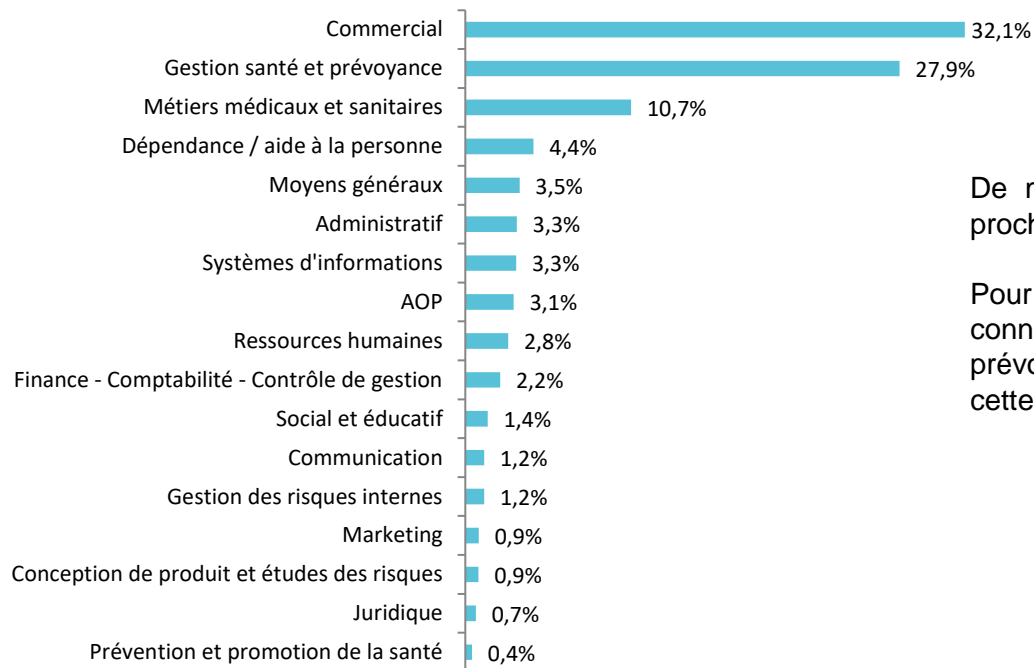
Près de 40% des recrutements en 2019 concernent des **CDI**. Cette part progresse d'un point par rapport à 2018 et 9 points par rapport à 2017.

Le taux de recours aux **CDD pour accroissement d'activité** représente **31% des recrutements** et recule d'un point.

La **part des alternants** représente **5% des recrutements**. Ce taux reste stable sur les trois dernières années.

Au total, **près de 10 722 embauches** ont eu lieu en 2019.

Répartition des entrées par famille de métiers (tous contrats confondus)

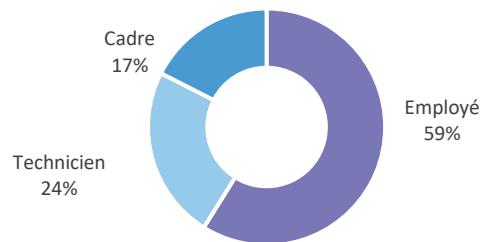


De manière globale, la répartition des recrutements est proche de la répartition des salariés dans la branche.

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.

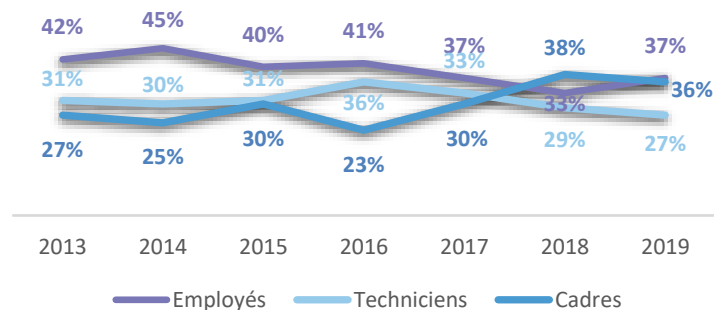
Clé de lecture : 32,1 % des entrées, tous contrats confondus, se sont faites dans la famille Commercial.

Recrutements par catégorie (tous contrats)



Tous contrats confondus, **près de 60% des recrutements effectués concernent la catégorie « employés »** et un quart des recrutements la catégorie « techniciens ».

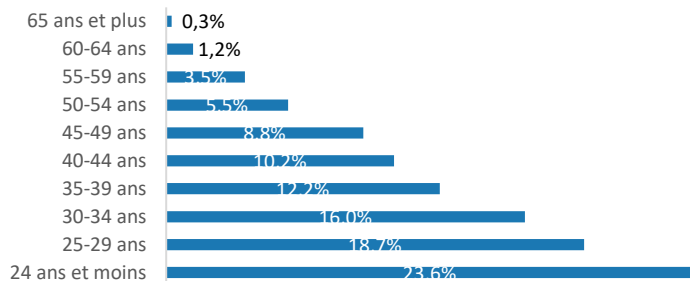
Évolution des recrutements en CDI par catégorie de 2013 à 2019



Parmi les recrutements en CDI :

- 37% concernent la catégorie employés,
- 27% la catégorie techniciens
- 36% la catégorie cadres.

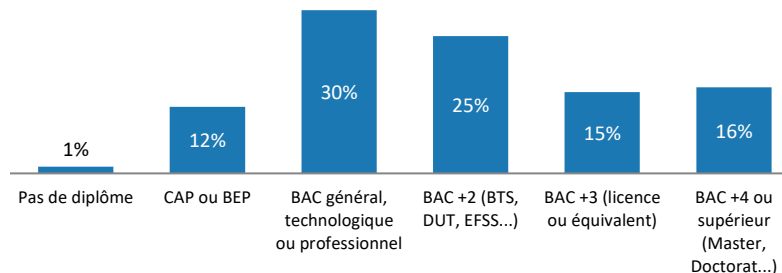
Recrutements par âge (tous contrats)



Tous contrats confondus :

- L'âge moyen des recrues est de **34 ans**.
- La **part des salariés de plus de 55 ans** représente **5,0% des recrutements** (tous contrats) soit -1,9 points par rapport à 2018.
- **Plus de 42% des recrutements** concernent les **moins de 30 ans**.

Recrutements par niveau de diplôme (tous contrats)*

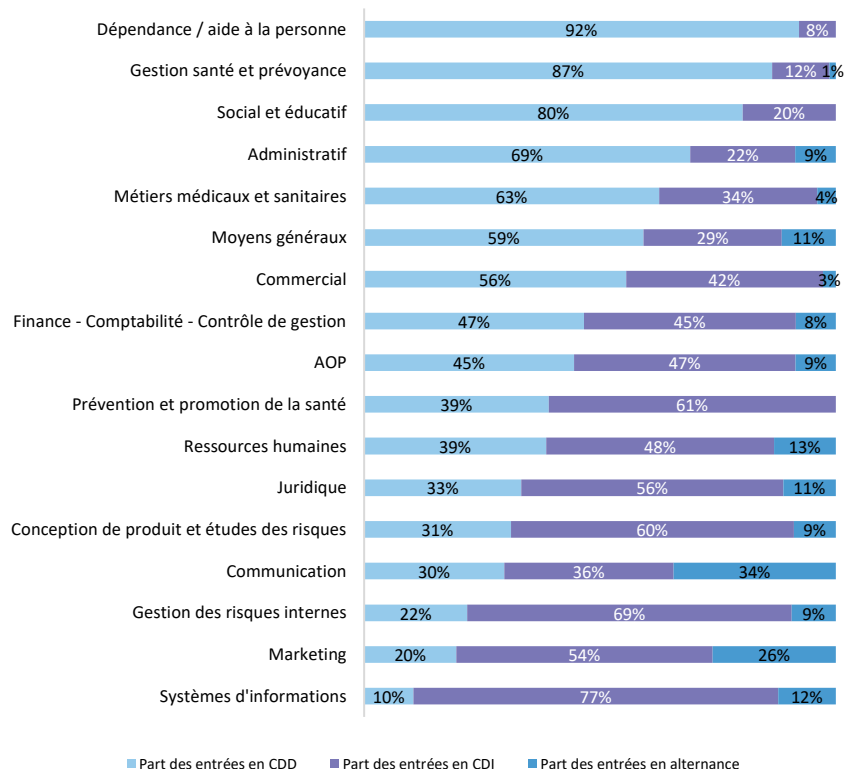


Parmi l'ensemble des recrutements, plus d'un salariés sur deux à au moins un bac+2.

La part des salariés titulaires d'un niveau au moins égal à bac+2 représente **56% des recrutements**. Elle progresse d'un point par rapport à 2018.

**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).*

Répartition des entrées selon le type de contrat par famille



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 :

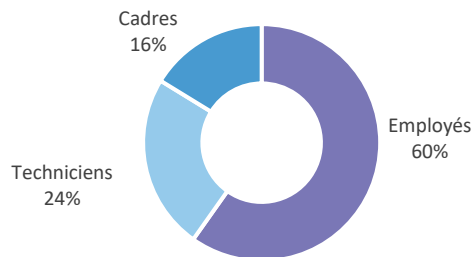
- ✓ Communication
- ✓ Marketing
- ✓ Ressources humaines

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.

Les départs

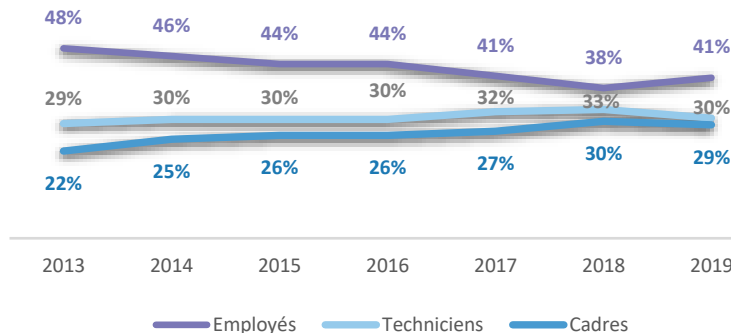
DONNÉES 2019

Départs par catégorie (tous contrats)



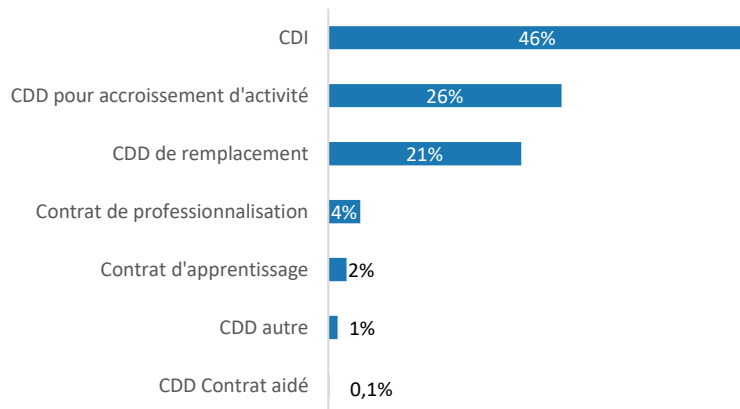
En 2019, 60% des départs, tous contrats confondus, ont concerné la catégorie employés.

Évolution des départs par catégorie en CDI de 2013 à 2019



La part des employés dans les départs en CDI en 2019 est de **41%**. Elle augmente de 3 points par rapport à 2018.

Départs par contrats



Parmi le départs :

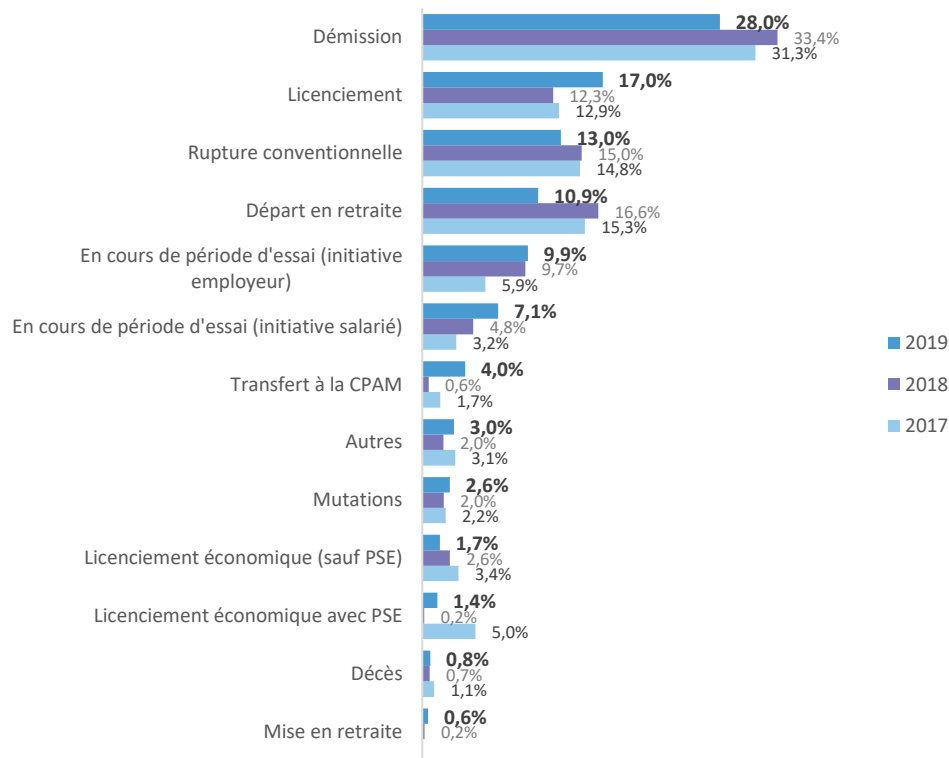
- 46% des salariés sont en CDI
- 48% des salariés sont en CDD

Départs 2019 (données pondérées)

CDI	5 442
CDD pour accroissement d'activité	3 035
CDD de remplacement	2 509
CDD Contrat aidé	10
CDD autre	113
Contrat de professionnalisation	414
Contrat d'apprentissage	208
Total	11 731

Au total, **11 731 départs** ont eu lieu en 2019.

Motifs de sortie des salariés en CDI

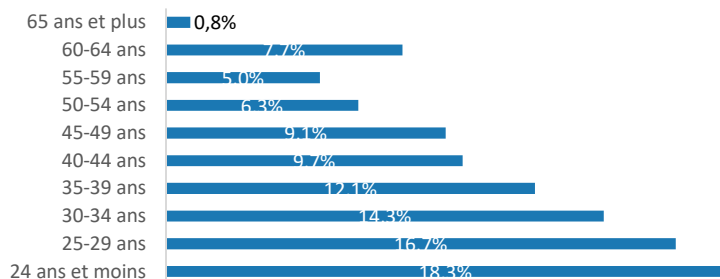


Les principaux motifs de sorties des salariés en CDI en 2019 sont la **démission**, le **licenciement** et la **rupture conventionnelle**.

Parmi les motifs de sortie des salariés, les départs à la retraite et les démissions reculent chacun de plus de 5 points par rapport à 2018 tandis que les licenciements progressent de 4,7 points.

La part de « transfert à la CNAM » représente 4 % des départs et augmente significativement par rapport à 2018 (+ 3,4 points).

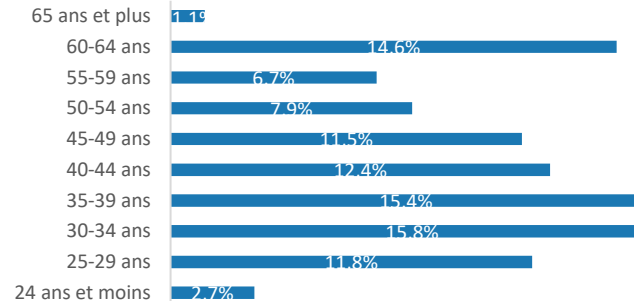
Départs par âge (tous contrats)



L'**âge moyen** des salariés sortants, tous contrats confondus est de **37 ans** et l'**ancienneté moyenne** est de **4 ans**.

Ces données restent relativement stables par rapport à 2018.

Départs par âge en CDI



L'**âge moyen** des salariés sortants en CDI est de **43 ans** et l'**ancienneté moyenne** est de **8 ans**.

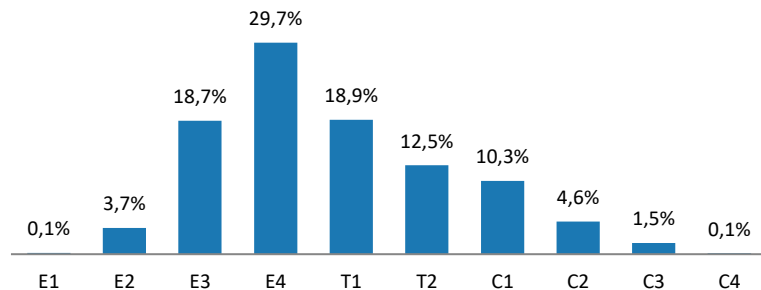
La **part des salariés de 60 ans et plus** dans les départs en CDI est de **15,7%**. Elle diminue de 4 points par rapport à 2018.

14,5% des départs en CDI concernent des salariés ayant **moins de 30 ans**. Ce taux reste relativement stable sur les 3 dernières années.

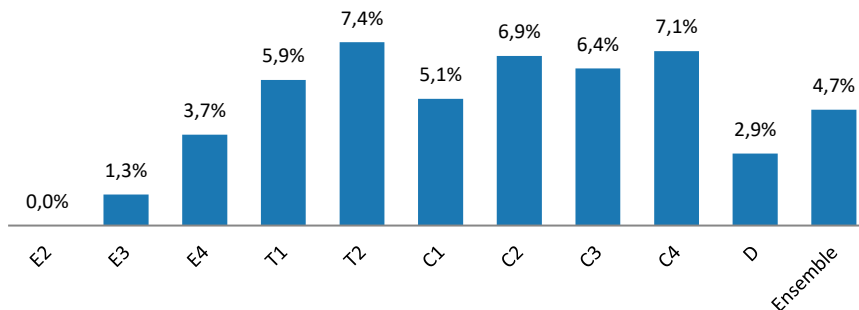
Promotion : Changement de classe et Mobilité professionnelle

DONNÉES 2019

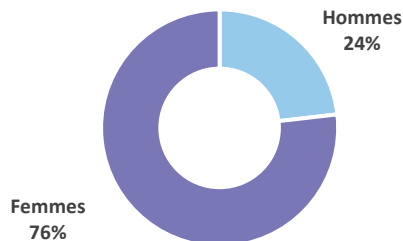
Classe de départ



Classe d'arrivée



Changement de classe par genre



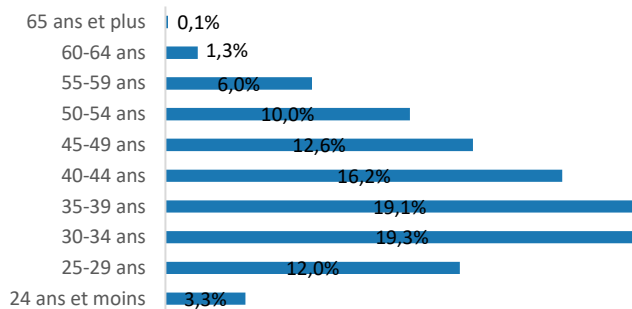
Les salariés ayant changé de classe en 2019 proviennent des classes E4 (30%), T1 (19%) et E3 (19%).

Les classes T2 (7%) et C4 (7%) enregistrent une part significative de salariés issus d'une promotion.

4,7% des salariés ont connu un changement de classe en 2019 (+0,3 point par rapport à 2018).

76% de femmes ont connu un changement de classe.

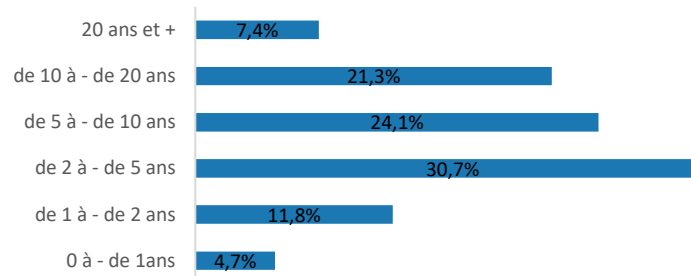
Changement de classe par âge



L'**âge moyen** des salariés ayant changé de classe est de **39 ans**.

Plus de la moitié des salariés (55%) ayant connu un changement de classification en 2019 ont entre 30 et 44 ans.

Changement de classe par ancienneté

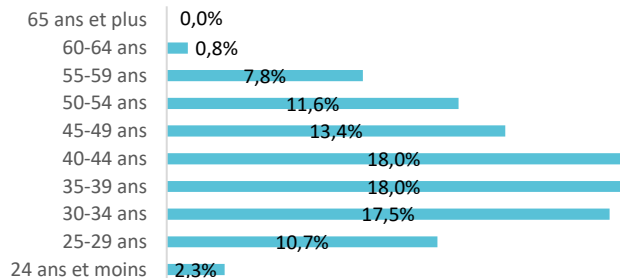


L'**ancienneté** moyenne des salariés ayant changé de classe est de **7 ans**.

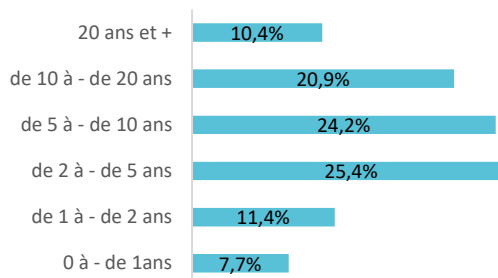
La part la plus importante des salariés ayant changé de classe, soit plus d'un tiers des salariés, a entre 2 et 4 ans d'ancienneté.

47 % des salariés ayant changé de classe ont moins de 5 ans d'ancienneté.

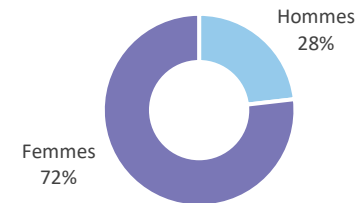
Mobilité professionnelle par âge



Mobilité professionnelle par ancienneté



Mobilité professionnelle par genre



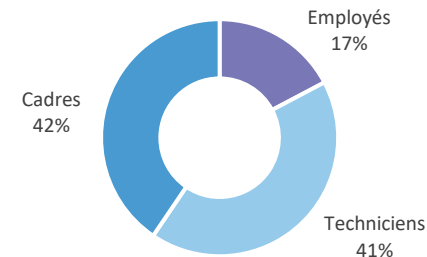
L'**âge moyen des salariés** ayant eu une mobilité professionnelle est de **40 ans** et l'**ancienneté moyenne** est de **8 ans**.

Plus d'un tiers des salariés (36%) ayant changé de métiers ont entre 30 et 44 ans.

72% de femmes ont connu un changement de métier.

17% des changements de métiers ont concernés des **employés**.

Mobilité professionnelle par catégorie

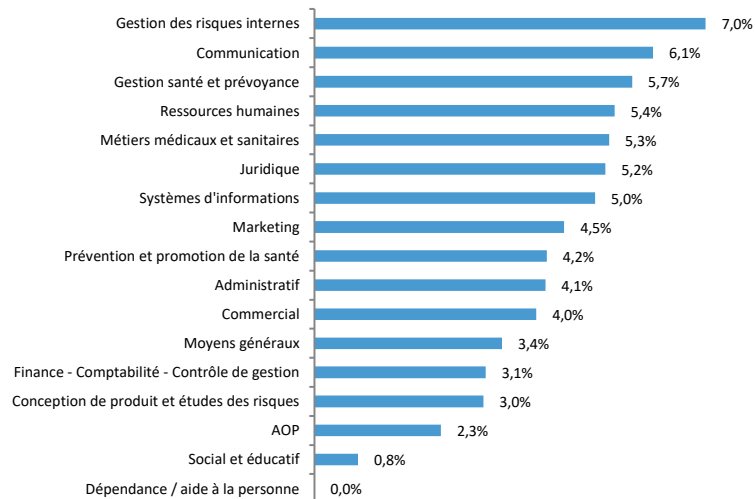


4,2 % des salariés ont changé d'emploi dans une même mutuelle au cours de l'année.

Concernant la mobilité entre les familles de métiers, 22 % des salariés ayant changé de métier ont également changé de famille de métier.

Ces taux sont plus bas que les années précédentes. Pour mémoire, en 2018, 5,6 % des salariés changeaient d'emploi et 31% des mobilités se faisaient dans une autre famille de métiers.

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.

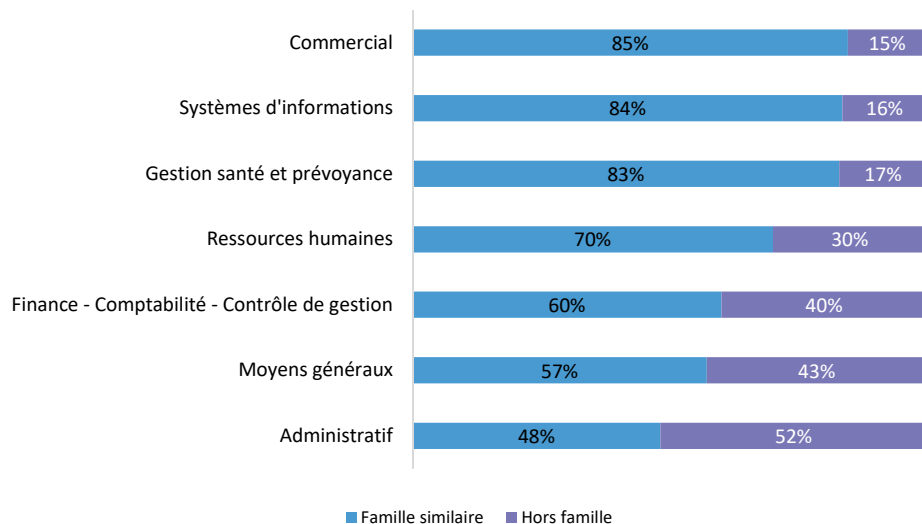
Ainsi, plus de 5,5 % des salariés présents au 31/12 ont changé d'emploi dans les familles :

- ✓ 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.

Les formations

DONNÉES 2019

Ensemble des données recueillies

Nombre de formations suivies	68 443
Nombre de salariés ayant suivi au moins une formation	14 684
Nombre d'heures de formation	365 598
Durée moyenne par personne	22,9
Durée moyenne par formation	5,4
Nombre moyen de formations par salarié	4,3
Taux d'accès à la formation	52,7 %

En moyenne, les salariés ayant suivi au moins une formation ont bénéficié en 2019 :

- de 4 formations,
- d'une durée totale de 23 heures,
- soit plus de 5 heures par formation.

Le bilan formation 2019 enregistre ainsi un nombre plus importants de formations suivies par rapport à 2018. elles sont néanmoins d'une durée plus courte (5 heure en moyenne par formation contre 8h en 2018).

Avec un **taux d'accès à la formation** d'au moins **53%**, plus d'un salarié sur deux a été formé en 2019.

Types de formations suivies

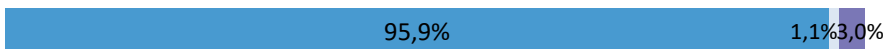
Sur **plus de 68 000 formations recensées**:

- la quasi-totalité ont été réalisées dans le cadre du **Plan de développement des compétences**

- **plus de 2 806 certifications** ont été délivrées

- seules 161 formations sont renseignées comme ayant mobilisé le CPF, la VAE ou un Bilan de compétences.

Part de bénéficiaires d'une formation diplômante ou certifiante



- Formation non diplômante ou certifiante
- Formation diplômante
- Formation certifiante

Clé de lecture : 1,1% des bénéficiaires de formation ont suivi une formation diplômante..

Part de formations en FOAD (formation ouverte à distance)

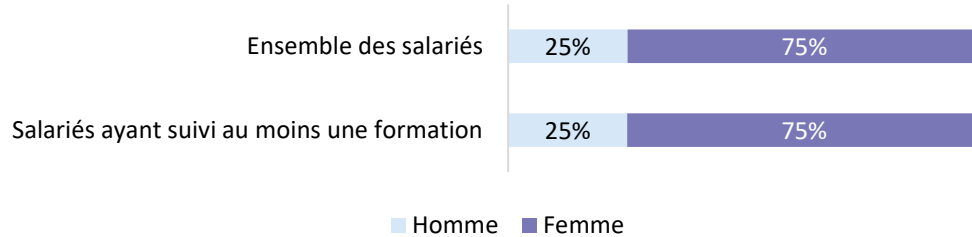


- Formation "classique"
- FOAD

Plus de la moitié des formations ont été au moins partiellement réalisées à distance, soit 10 points de plus que le niveau observé l'année dernière.

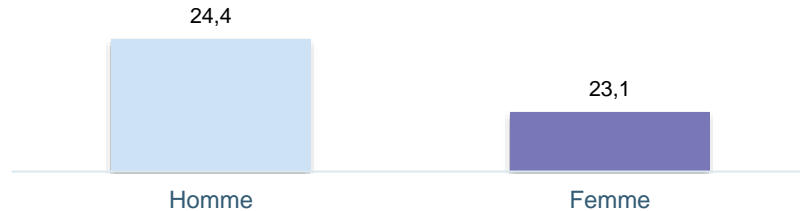
La part de bénéficiaires de formations diplômantes ou certifiantes est quant à elle en baisse, passant de 5,2% à 4,1%.

Répartition par genre



La répartition H/F des salariés ayant bénéficié d'une formation, est proportionnelle à la répartition H/F dans les effectifs.

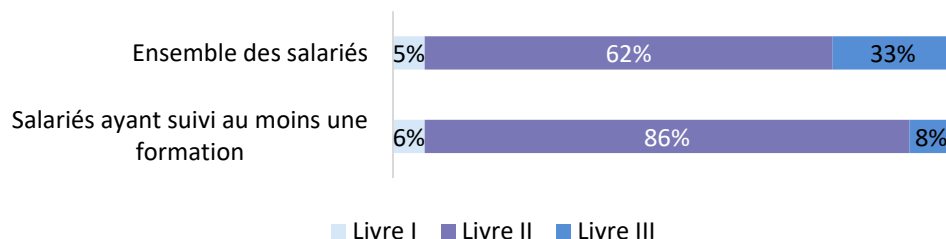
Durée moyenne de formations selon le genre



Toutefois, la durée moyenne de formation est légèrement plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

Clé de lecture : 25,2% des salariés sous CCN Mutualité et des salariés ayant bénéficié d'une formation sont des hommes. En moyenne, les hommes ont bénéficié de 24,4 heures de formation.

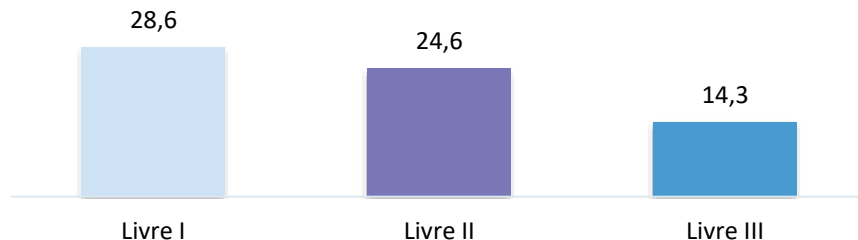
Salariés bénéficiaires d'une formation par Livre



Les salariés du Livre 2 ont été significativement plus nombreux à bénéficier d'une formation, puisqu'ils représentent 86% des salariés formés.

A l'inverse, la part des salariés formés chez les salariés du Livre 3 apparaît bien plus faible (8%).

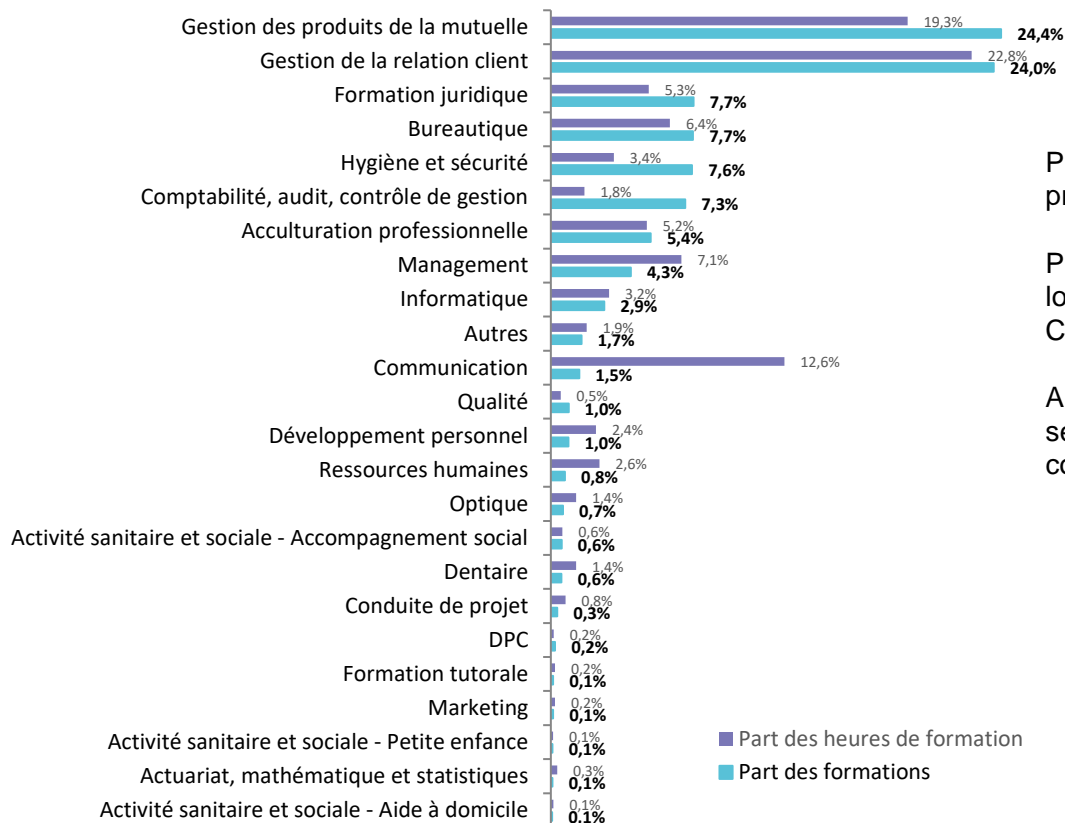
Durée moyenne de formations selon le Livre



En 2019, les salariés du Livre 3 ont bénéficié de formations plus courtes que ceux du Livre 2. C'est pour les salariés du Livre 1 que la durée de formation a été la plus importante.

Clé de lecture : 86% des salariés ayant bénéficié d'une formation relèvent du Livre 2. Ils représentent 73% des salariés de la branche.
En moyenne, les salariés du Livre 2 ont bénéficié de 24,6 heures de formation.

Répartition des salariés formés par domaine de formation



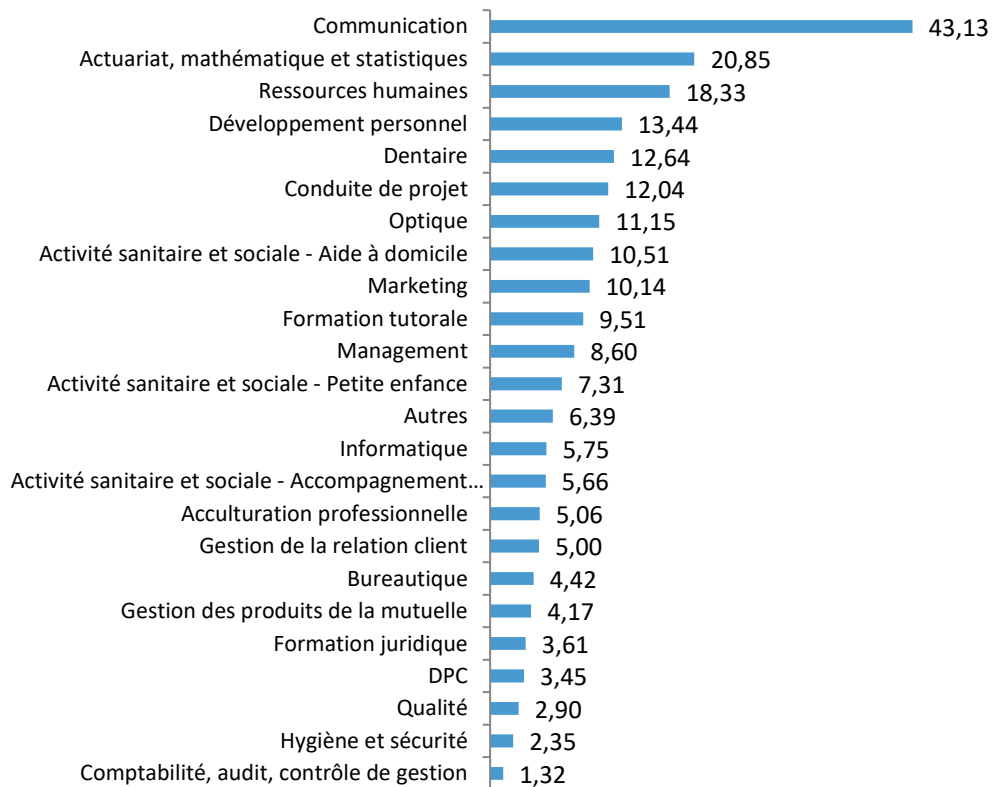
Près de **50% des formations** ont porté sur la gestion des produits de la mutuelle et la relation client.

Proportionnellement, il apparaît que les formations les plus longues (en nombre d'heures) sont dans les domaines de la Communication, du Management, des Ressources humaines.

A l'inverse, les formations dans les domaines Hygiène et sécurité, et Comptabilité, audit, contrôle de gestion sont plus courtes que les autres.

Clé de lecture : 24,4 % des formations suivies en 2019 étaient dans le domaine de la gestion des produits de la mutuelle. Ces formations représentent 19,3% des heures de formations dans l'année.

Durée moyenne des formations suivies par domaine



Clé de lecture : En moyenne, les formations en communication ont duré 43,13 heures.

Des différences importantes apparaissent concernant la durée moyenne des formations par domaine. Les formations dans le secteur de la communication sont beaucoup plus longues que les autres (sachant que ce domaine mobilise régulièrement des formations certifiantes).

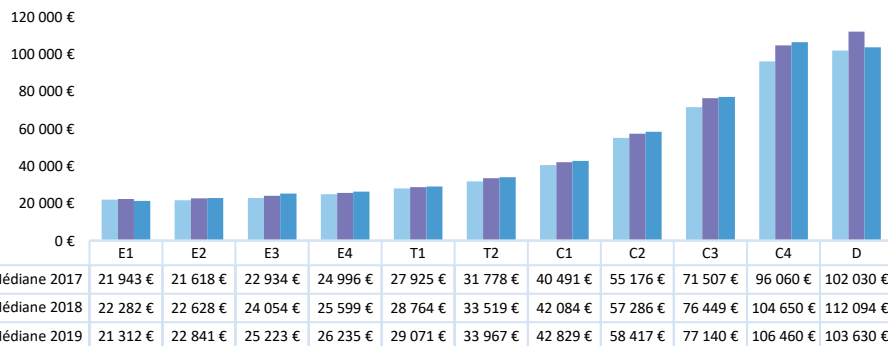
A l'inverse, la durée moyenne est inférieure à 3 heures pour les domaines Hygiène et sécurité, Qualité, et Comptabilité, audit, contrôle de gestion.

Les rémunérations

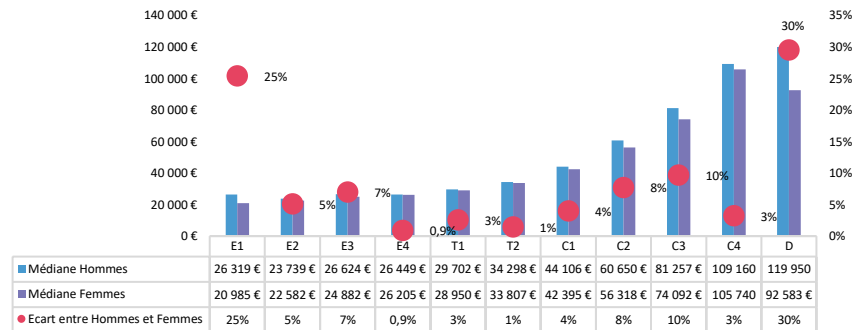
DONNÉES 2019

Les rémunérations

Evolution des médianes



Médiane par classe et par genre



Médiane par catégorie

	Ensemble	Hommes	Femmes
Employés	25 719 €	26 283 €	25 624 €
Techniciens	30 749 €	31 475 €	30 523 €
Cadres	49 548 €	54 038 €	47 114 €
Directeurs	103 630 €	119 950 €	92 583 €

Nous notons une augmentation des médianes salariales sur les trois dernières années.

Les écarts entre les médianes de rémunérations des femmes et des hommes ont diminué pour les classes E2, E4, C3, C4 et D.

Indicateurs clés

DONNEES 2019

Chiffres clés du Bilan social 2020 (données 2019)

- **46.000 collaborateurs** sous convention collective Mutualité au sein de entreprises adhérentes à l'ANEM
- **90 %** des salariés sont en CDI.
- **86 %** des salariés sont à temps plein.
- La moyenne d'âge est de **42 ans**.
- L'ancienneté moyenne est de **10 ans**.
- Les effectifs comprennent **75 % de femmes** et 25 % d'hommes.
- **62%** des salariés sous CCN Mutualité exercent des « activités assurantielles »,
- **33%** des salariés sous CCN Mutualité exercent des « activités médico-sanitaires et sociales ».
- **30 %** des effectifs CDI sont cadres, 35% techniciens, 35% employés.
- **3,7 %** de salariés en CDI reconnus travailleurs handicapés.
- **58 %** des cadres sont des femmes.
- Plus de **42 %** des recrutements concernent des salariés ayant moins de 30 ans.
- Près de **60 %** des effectifs ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à bac + 2.
- Plus de **23 %** des salariés ont la possibilité de recourir au télétravail

Parmi les chiffres-clés de la formation :

- Plus de **2 800 certifications** ont été délivrées
- **920 alternants** sont enregistrés dans les effectifs
- Plus d'un salarié sur deux formé avec un taux d'accès à la formation de 53%
- **2.600** salariés ont bénéficié d'une **formation certifiante ou diplômante**
- **68 443 formations** ont été suivies au total

Cartographie des métiers

- Plus de **63%** des effectifs de la branche sont concentrés sur les métiers commerciaux et les métiers de la gestion santé et prévoyance.
- Les métiers médicaux et sanitaires, ainsi que les métiers de l'Audio-Optique concentrent également une part importante des effectifs, soit **10,2%**.
- Les métiers des systèmes d'information gagnent en importance et représentent **5%** des effectifs.