

Cartographie des métiers de la Mutualité

Données 2020

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 2021 de la branche (données 2020), il a été demandé aux mutuelles d'indiquer, pour la 8^e année consécutive, le **poste occupé pour chaque salarié**.

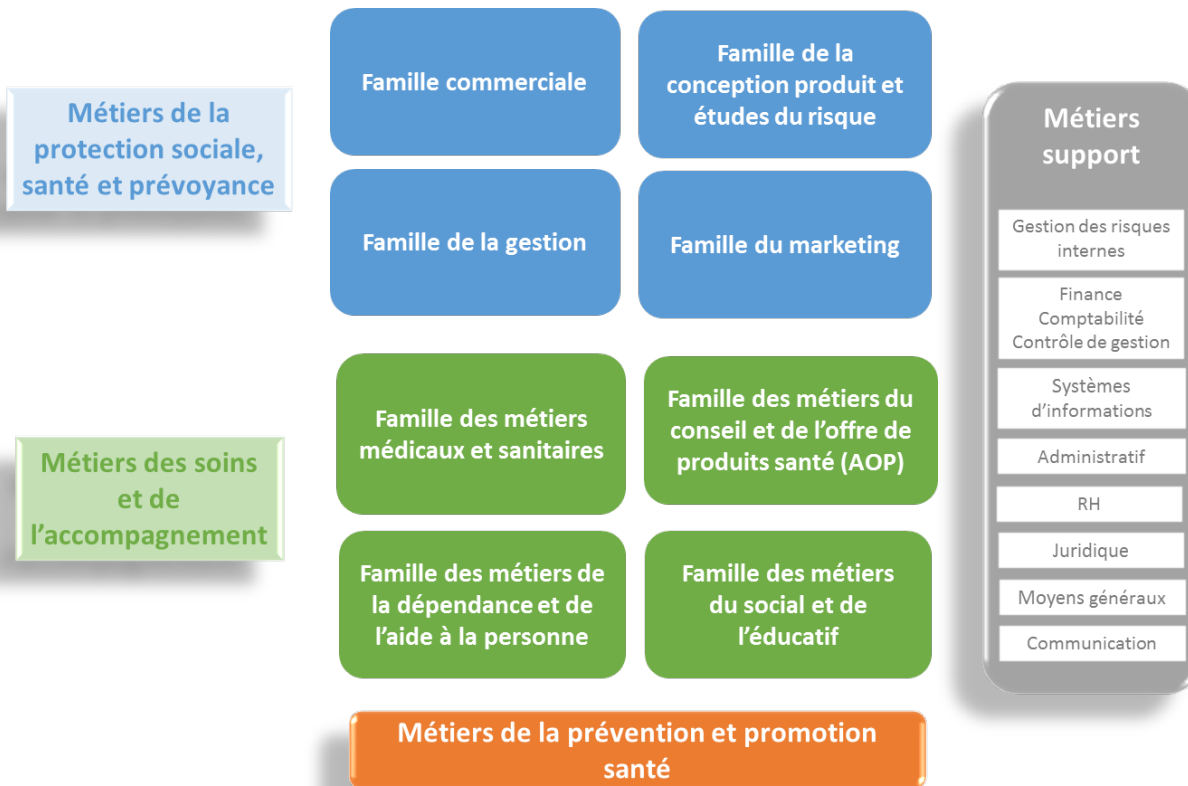
Les salariés relevant de la convention collective Mutualité et d'une entreprise adhérente à l'ANEM ont ainsi pu être rattachés à **une filière et une famille de métiers** de la branche.

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.

Les données présentées portent sur les **salariés présents dans les mutuelles au 31 décembre 2020**. 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**.

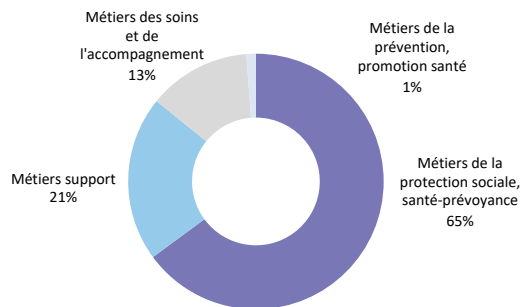


Partie 1 : Présentation des filières et des familles de métiers

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 65 % des effectifs.

Les métiers des soins et de l'accompagnement représentent 13 % des effectifs

Les métiers supports représentent 21% des effectifs.

Répartition des salariés de la branche par familles de métiers

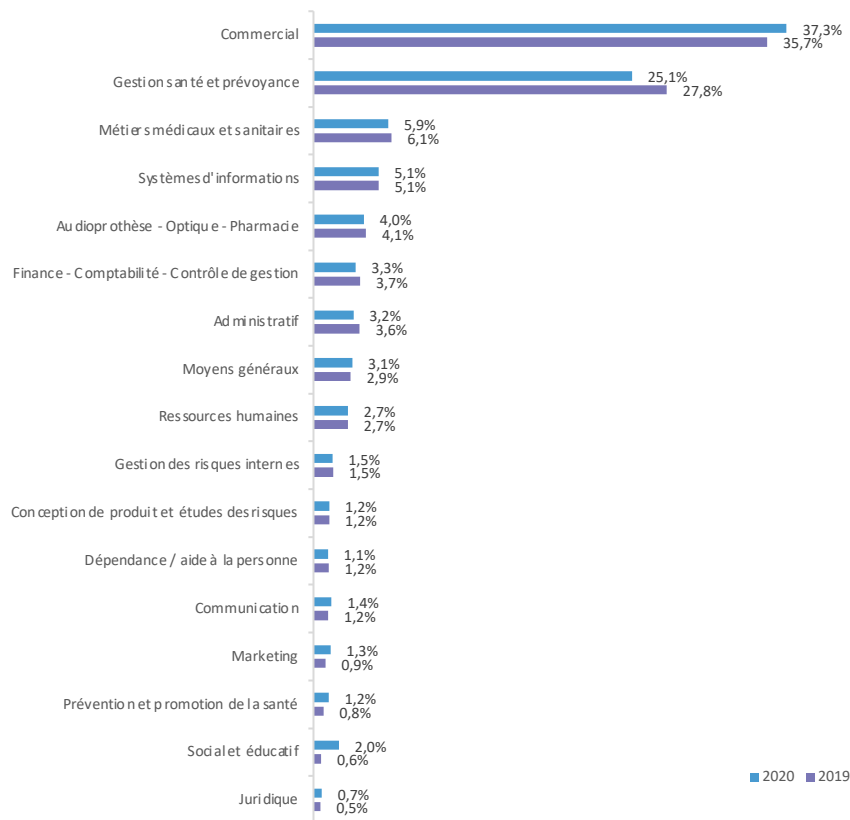


Deux familles représentent plus de 62 % des effectifs de la branche : Commercial et Gestion.

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

Les familles Audioprothèse-Optique-Pharmacie, Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion, Administratif et Moyens généraux représentent, quant à elles, entre 3% et 4 % des effectifs chacune.

Répartition des salariés par famille de métiers en 2019 et 2020



En comparaison à la répartition de l'année dernière, on peut noter que la part de la famille Commercial a augmenté, alors que celle de la famille Gestion santé et prévoyance s'est réduite.

Cette année, des mutuelles du Livre III œuvrant dans le secteur social ont plus répondu que l'année dernière (qui faisait figure d'exception). Cela explique la croissance importante de la famille Social et éducatif, qui retrouve son niveau d'avant 2019.

Dans les autres familles, les tendances restent proches d'une année sur l'autre. Il faut toutefois noter la confirmation de la croissance de la famille Systèmes d'informations, qui lui permet de rester la 4^{ème} famille la plus représentée de la branche.

Partie 2 : Profil sociodémographique des salariés

2.1 Répartition des salariés par genre

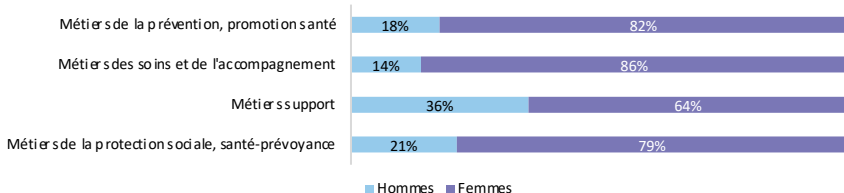
2.2 Répartition des salariés par âge

2.3 Répartition des salariés par ancienneté

2.4 Répartition des salariés par niveau de diplôme

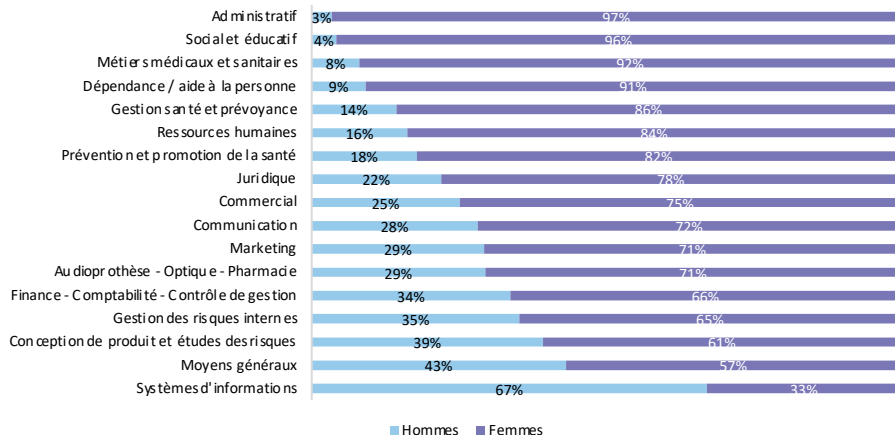
2.5 Répartition des salariés en situation de handicap

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 21 % dans la filière de la protection sociale, santé et prévoyance.

Part de femmes dans les familles de la branche



Clé de lecture : 67 % 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 14 % à 21 %).

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 :

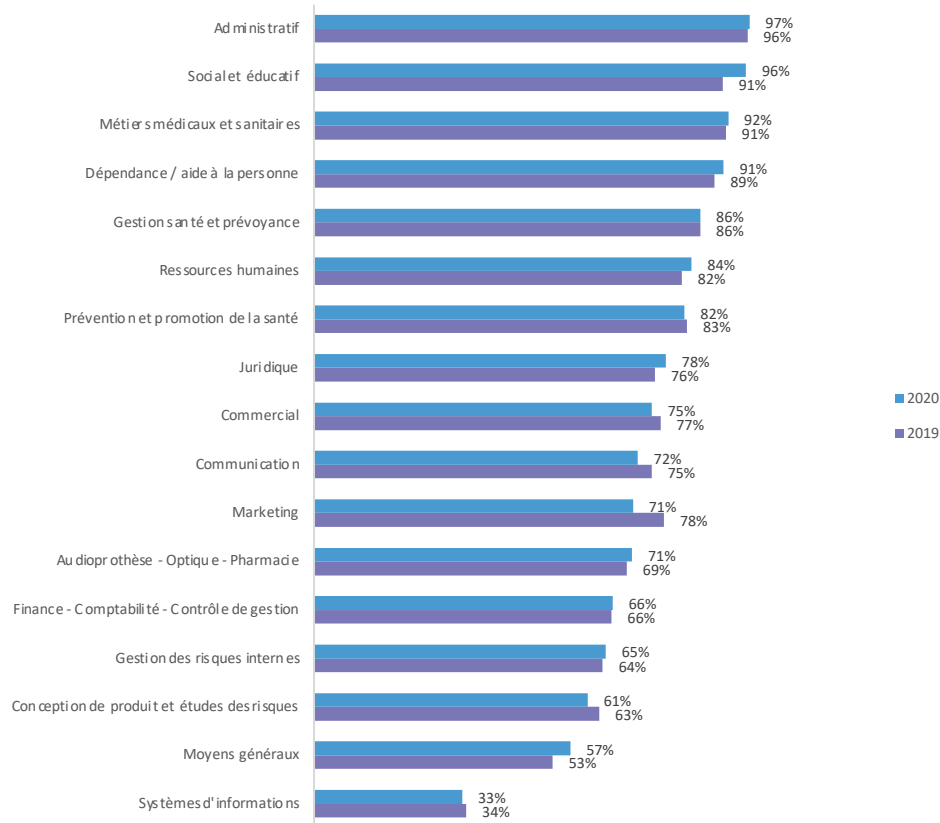
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Conception de produits et études de risques
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion

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

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

Ces constats sont strictement similaires à ceux réalisés les années précédentes.

Part de femmes dans les familles de la branche en 2019 et 2020



Globalement, la répartition des salariés par genre au sein des familles est similaire entre 2019 et 2020.

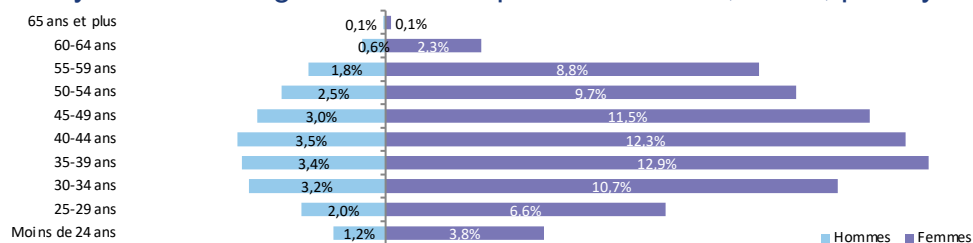
On note toutefois une légère augmentation de la part de femmes dans les familles suivantes :

- ✓ Social et éducatif (+ 5 points en 2020, pour retrouver le niveau de 2018)
- ✓ Moyens généraux (+ 4 points en 2020)

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

- ✓ Marketing (+ 7 points en 2020)
- ✓ Communication (+ 3 points en 2020)

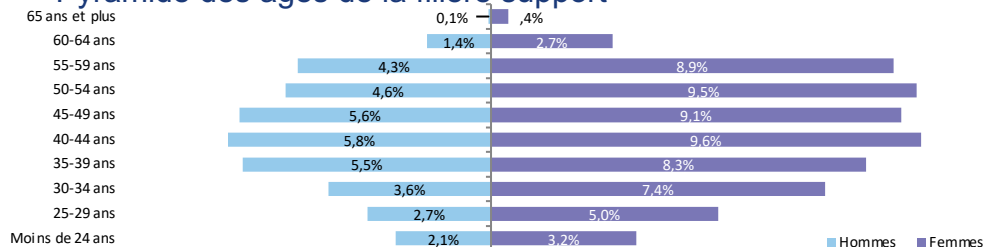
Pyramide des âges de la filière protection social, santé, prévoyance



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

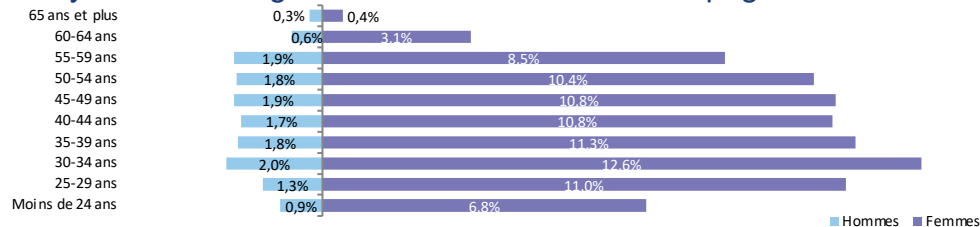
Clé de lecture : 1,2% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant moins de 24 ans.

Pyramide des âges de la filière support



Age moyen dans la filière des métiers support : **43,0 ans**.

Pyramide des âges de la filière soins et accompagnement



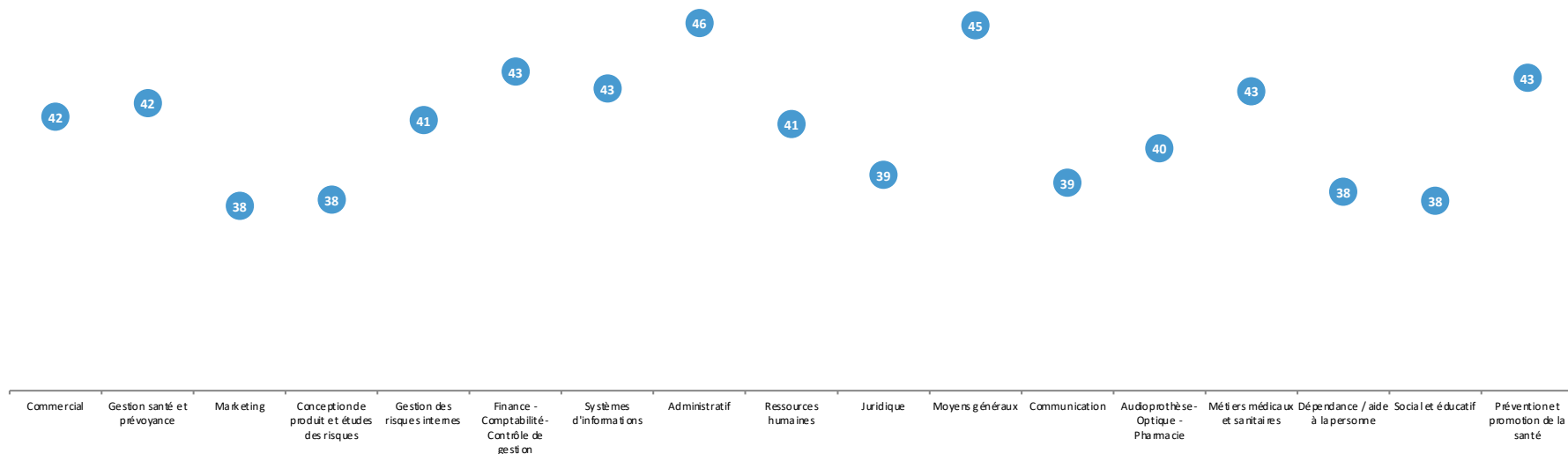
Age moyen dans la filière des métiers des soins et de l'accompagnement : **40,8 ans**.

Âge moyen en fonction de la famille des métiers

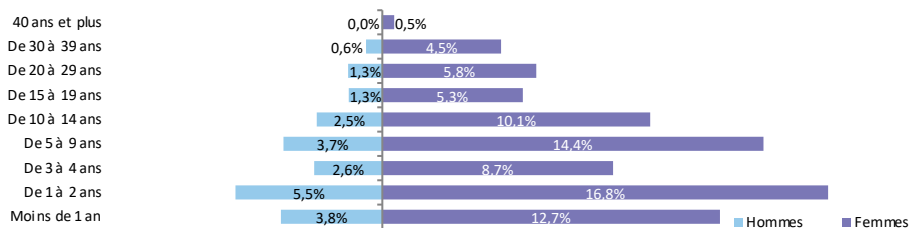
L'âge dépend relativement peu du sexe dans les filières, bien que les hommes soient légèrement plus âgés dans le soin et l'accompagnement, et les femmes légèrement plus âgées dans la protection sociale, santé-prévoyance.

De la même façon, peu d'écarts apparaissent selon le sexe au sein de familles de métiers (*excepté dans la famille Audioprothèse - Optique - Pharmacie, où les hommes sont en moyenne 3,5 ans plus âgés que les femmes*).

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 Social et éducatif est de 38 ans, alors qu'il est de 46 ans pour la famille Administratif et 45 ans pour la famille Moyens généraux.



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

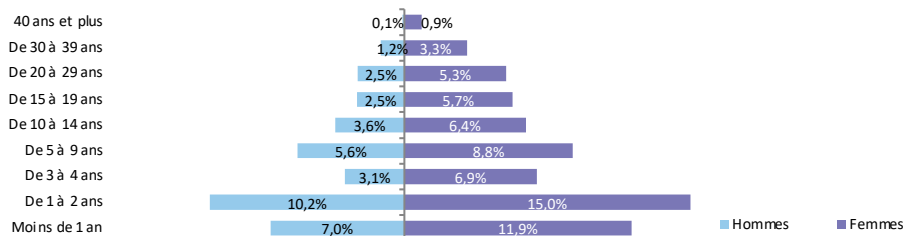


Clé de lecture : 3,8% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant moins de 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté moyenne est de 8,2 ans dans la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance, soit une baisse de 0,9 an par rapport à l'année 2019.

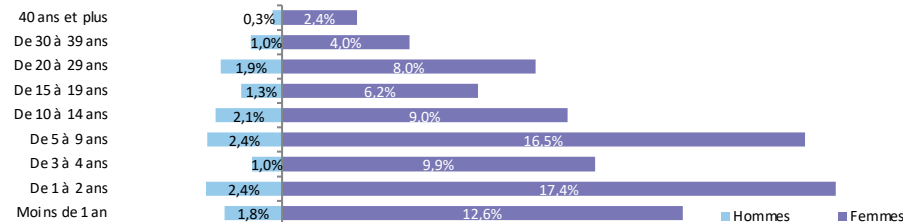
L'ancienneté médiane est de 4 ans.

Pyramide de l'ancienneté de la filière support



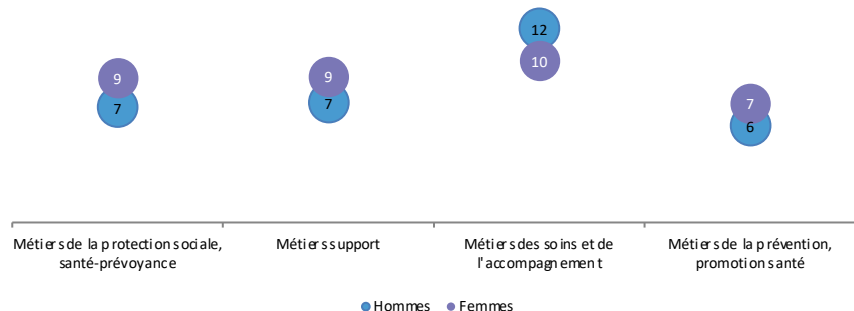
L'ancienneté moyenne de la filière des métiers support : 8,1 ans, soit une baisse de 1 an par rapport à l'année 2019 (ancienneté médiane : 4 ans).

Pyramide des âges de la filière soins et accompagnement



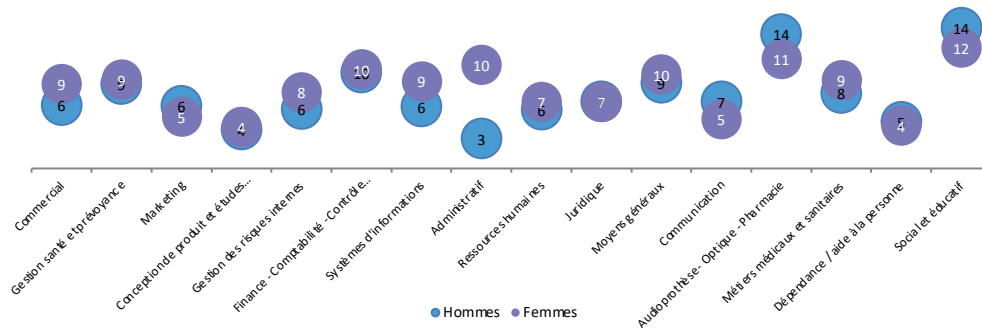
L'ancienneté moyenne dans la filière des soins et de l'accompagnement : 9,9 ans (8,2 ans en 2019) (ancienneté médiane : 6 ans).

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 ans pour les hommes, alors qu'elle est de 7 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 ans chez les femmes.

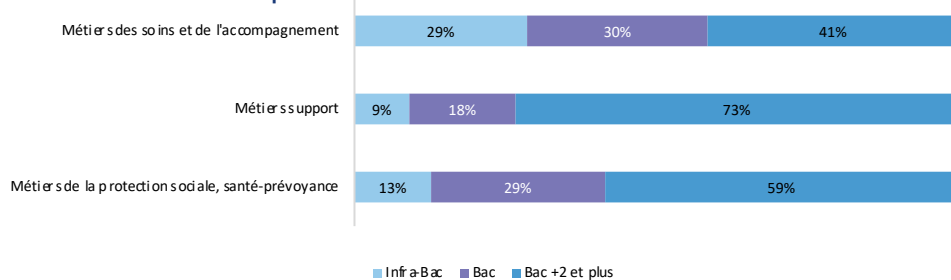
L'ancienneté varie donc en fonction des filières, mais également en fonction du sexe.

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 et Systèmes d'informations, où les femmes ont plus d'ancienneté que les hommes alors que pour les familles Communication, Audioprothèse - Optique - Pharmacie et Social et éducatif où c'est l'inverse.

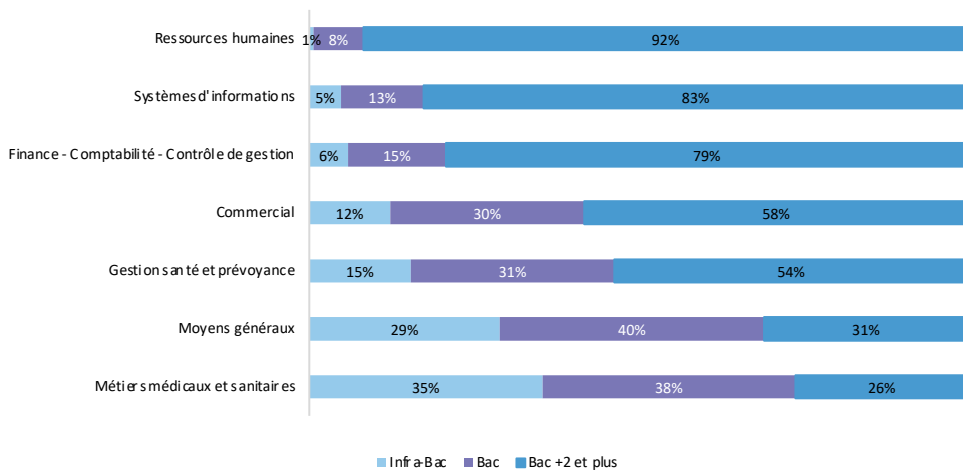
Niveau de diplôme des salariés en fonction de la filière



Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 20 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).

Le niveau de qualification est globalement plus élevé dans les métiers support, avec près 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 59 % de niveau bac ou infra-bac.

Niveau de diplôme des salariés en fonction de la famille



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

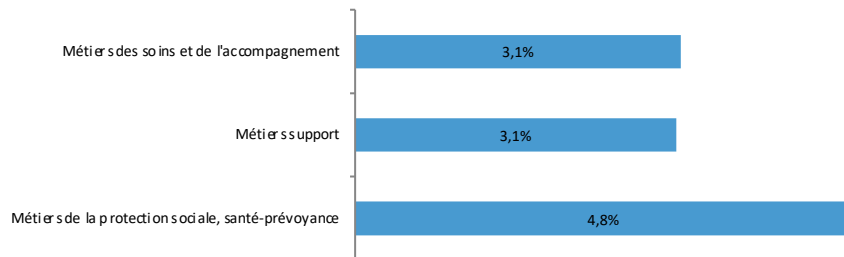
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Finance – Comptabilité – Contrôle de Gestion

A l'inverse, la famille Métiers médicaux et sanitaires ne comprend que 26 % de bac + 2 ou plus et la famille Moyens généraux 31%.

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 150 salariés au 31/12 sont représentées.

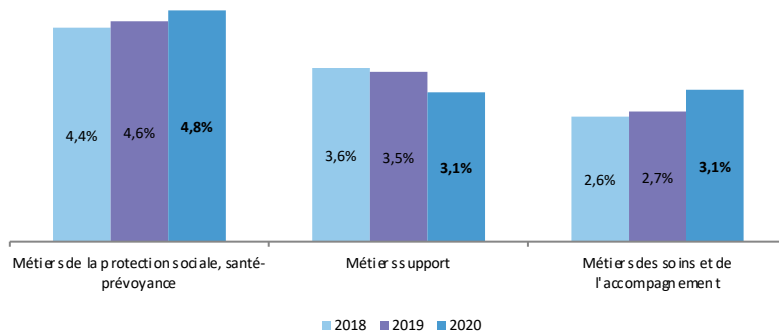
Part de salariés en situation de handicap selon les filières



La part de travailleurs handicapés varie selon les filières. Les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance comportent 4,8 % de travailleurs handicapés et ceux des métiers support et des métiers des soins et de l'accompagnement sont tous les deux à 3,1 %.

Clé de lecture : En 2020, 3,1% des salariés de la filière Métiers des soins et de l'accompagnement sont en situation de handicap.

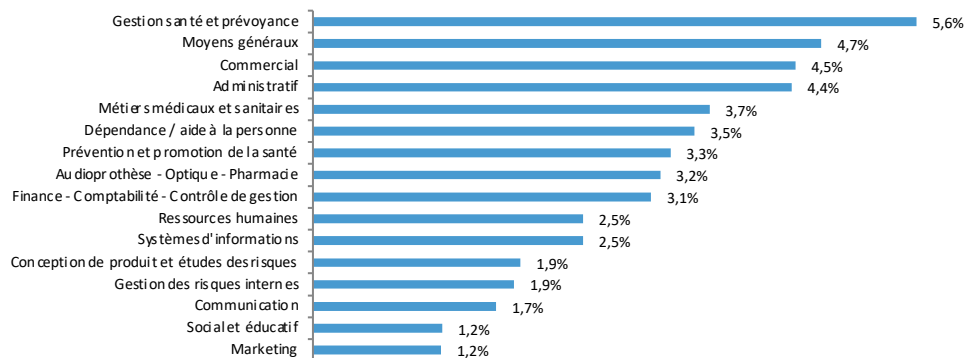
Evolution de la part de salariés en situation de handicap selon les filières



Entre 2019 et 2020, la part de travailleurs handicapés s'est réduite dans les métiers supports alors qu'elle a légèrement crû dans les deux filière. Ce mouvement s'observe également entre 2018 et 2020. Une évolution continue semble donc se démarquer.

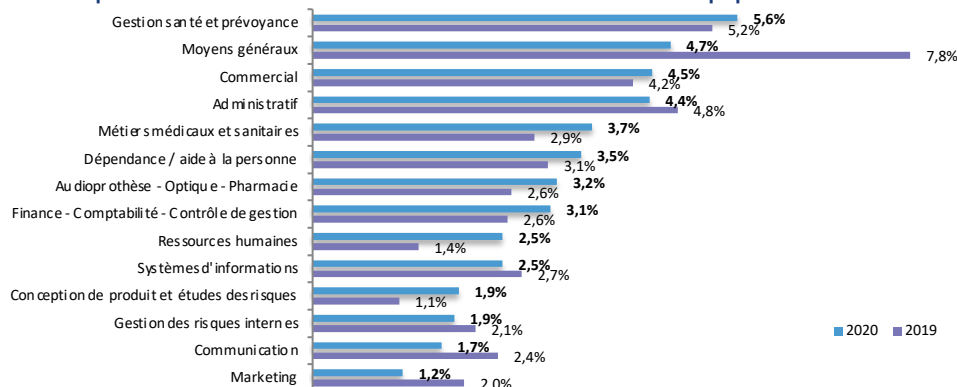
Clé de lecture : En 2018, 4,4 % des salariés de la filière Métiers de la protection sociale, santé-prévoyance étaient en situation de handicap. C'était le cas de 4,6 % des salariés de la filière en 2019 et de 4,8 % pour l'année 2020.

Part de salariés en situation de handicap selon la famille



Clé de lecture : 5,6 % des salariés de la filière Gestion santé et prévoyance sont en situation de handicap.

Répartition de salariés en situation de handicap par famille de métiers en 2019 et 2020



La famille Gestion santé et prévoyance est celle qui compte la part élevée de travailleurs handicapés (TH) la plus élevée, avec 5,6 % des effectifs.

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

- ✓ Moyens généraux
- ✓ Commercial
- ✓ Administratif

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

- ✓ Social et éducatif
- ✓ Marketing

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.

La famille Moyens généraux connaît une très forte baisse de la part de TH (il faudra vérifier si cette tendance se confirme au fil des ans), tout comme les familles Marketing et Communication, alors que des croissances notables s'observent dans les familles Ressources humaines, Conception de produit et études des risques, ou encore Métiers médicaux et sanitaires.

Partie 3 : Catégories socio-professionnelles et conditions de travail

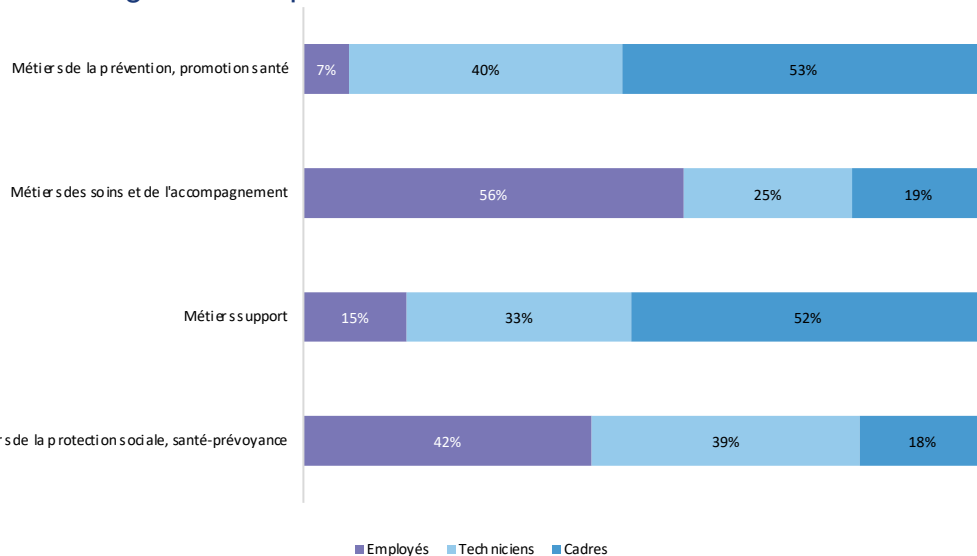
3.1 Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle

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



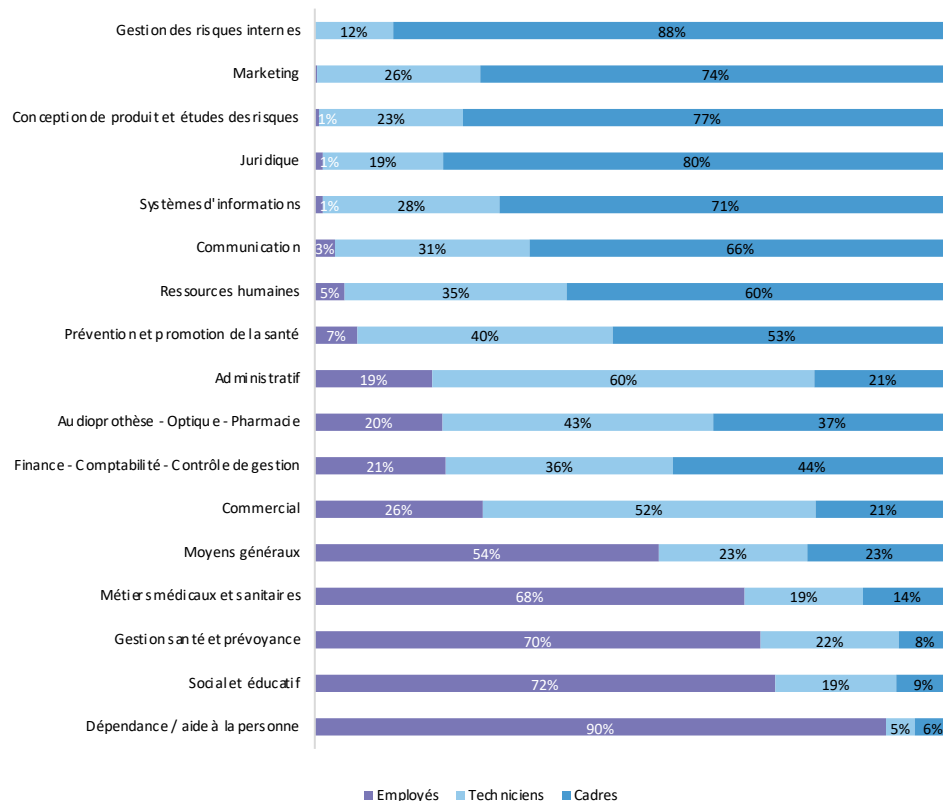
Clé de lecture : 42 % des salariés des métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance sont des employés.

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.

Catégorie socio-professionnelle selon les familles



Clé de lecture : 52% des salariés de la famille Commercial sont des techniciens.

Certaines familles sont majoritairement composées d'employés :

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

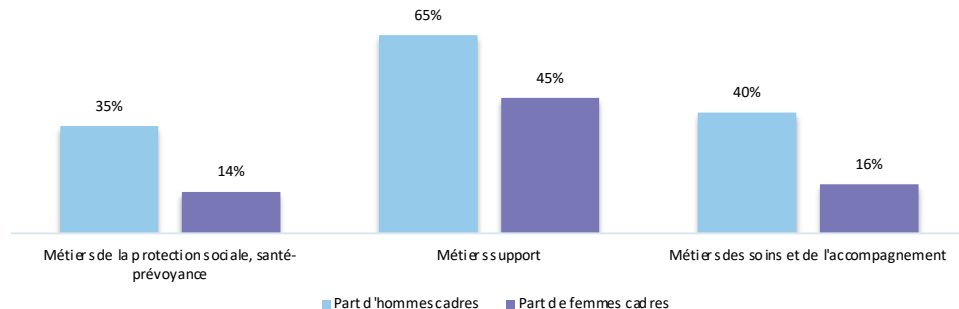
D'autres comprennent à l'inverse une proportion très importante de cadres :

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

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

- ✓ Administratif
- ✓ Commercial

Part de cadres selon le genre et la filière

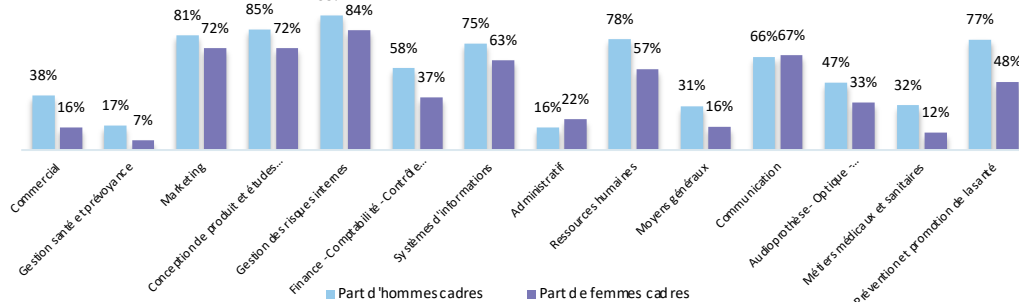


Pour les 3 filières les plus représentées dans la branche, la part de femmes cadres est inférieure à la part d'hommes cadres. En ce sens, les hommes sont largement surreprésentés chez les cadres.

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, 65% des hommes sont des cadres, et 45% 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.

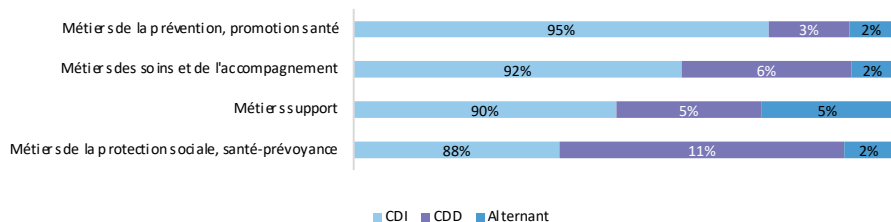
Cela s'observe notamment dans les familles Prévention et promotion de la santé, Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion, Commercial, Ressources humaines.

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

Clé de lecture : Dans la famille Commercial, 38% des hommes sont des cadres, et 16% des femmes sont des cadres.

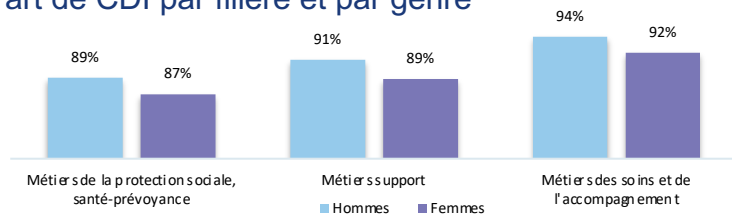
NB : Les familles pour lesquelles le nombre de cadres est inférieur à 150 n'apparaissent pas dans ce graphique.

Répartition des types de contrats par filière



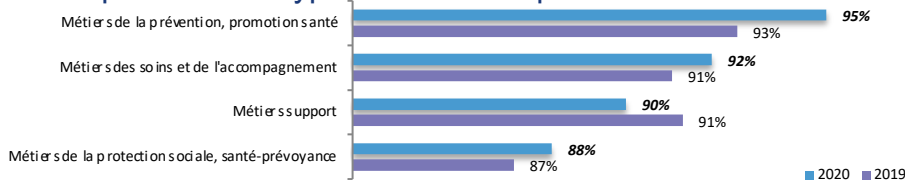
Clé de lecture : 90 % des salariés de la filière Métiers support présents au 31/12/2020 sont en CDI.

Part de CDI par filière et par genre



Clé de lecture : 91% des hommes de la filière Métiers support sont en CDI. C'est le cas de 89% des femmes.

Répartition des types de contrats par filière



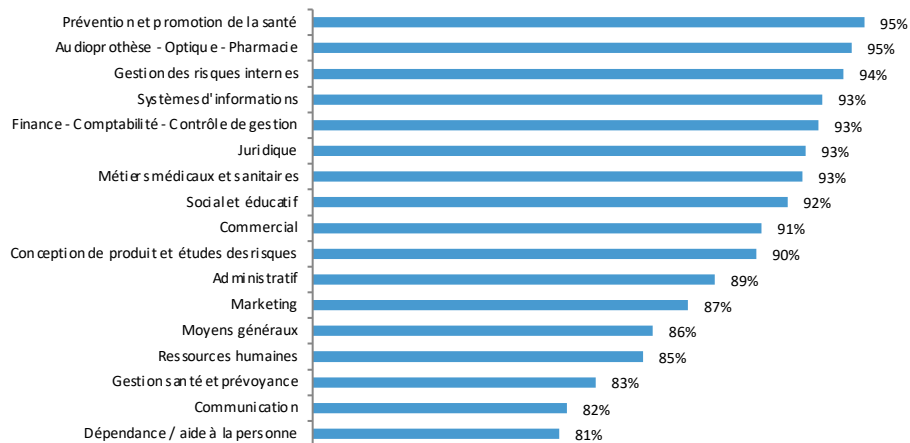
Clé de lecture : 90 % des salariés de la filière Métiers support présents au 31/12/2020 sont en CDI. C'était le cas de 91 % des salariés également au 31/12/2019.

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 peu. Ainsi, la part d'hommes en CDI est plus importante de 2 points que la part de femmes en CDI et ce, quelle que soit la filière.

La part de salariés en CDI au 31/12 a augmenté légèrement entre 2019 et 2020 dans les filières de métiers des soins et de l'accompagnement et de la protection sociale, santé-prévoyance. A l'inverse, elle s'est légèrement réduite dans les métiers support.

Part de CDI selon les familles de métiers



Clé de lecture : 91 % des salariés de la famille Commercial au 31/12 sont en CDI.

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

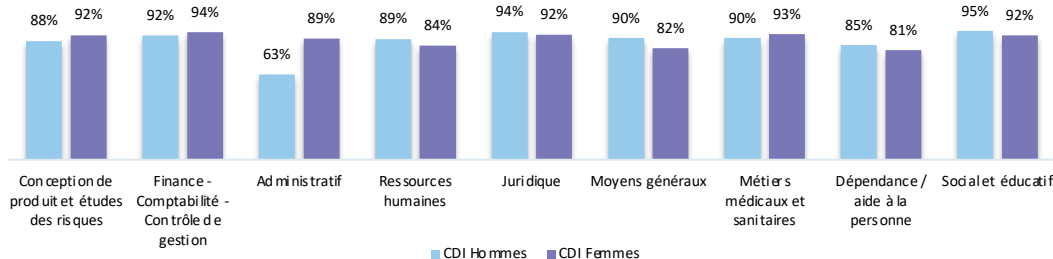
Sont particulièrement concernées les familles :

- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Audioprothèse - Optique – Pharmacie
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Systèmes d'informations

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

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

Part de CDI dans les familles en fonction du genre

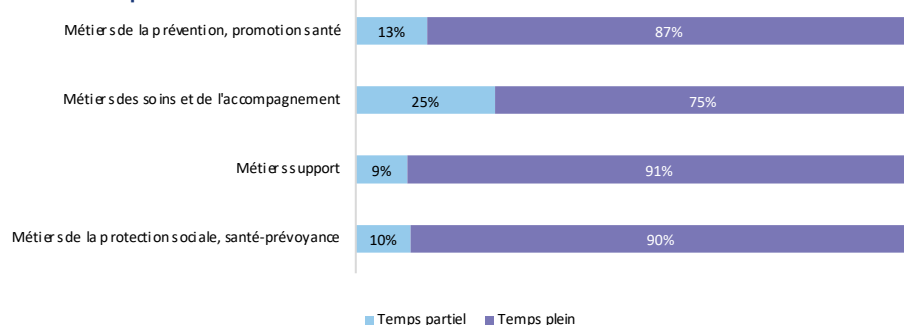


Clé de lecture : 88 % des hommes de la famille Conception de produit et études des risques présents au 31/12 sont en CDI. C'est le cas de 92 % des femmes. NB : Seules les familles pour lesquelles l'écart est supérieur à 2 points apparaissent dans ce graphique.

Des écarts apparaissent en fonction du sexe dans certaines familles :

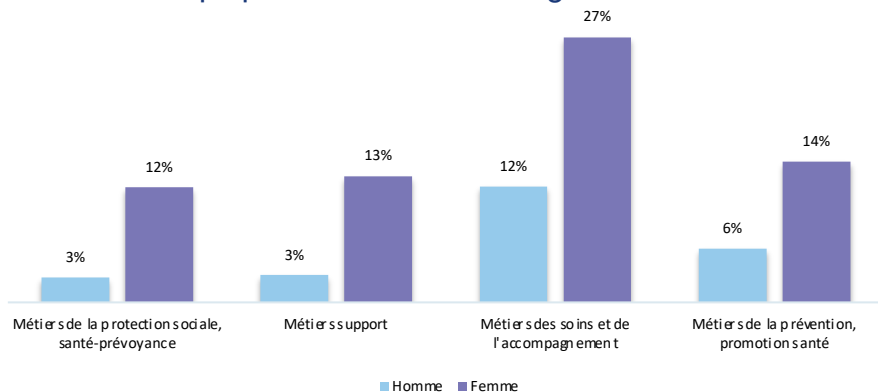
- ✓ La part des femmes en CDI est bien plus importante dans la famille Administratif, et dans une moindre mesure dans la famille Conception de produit et études des risques.
- ✓ La part des hommes en CDI est plus importante dans les familles Moyens généraux et Ressources humaines.

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.

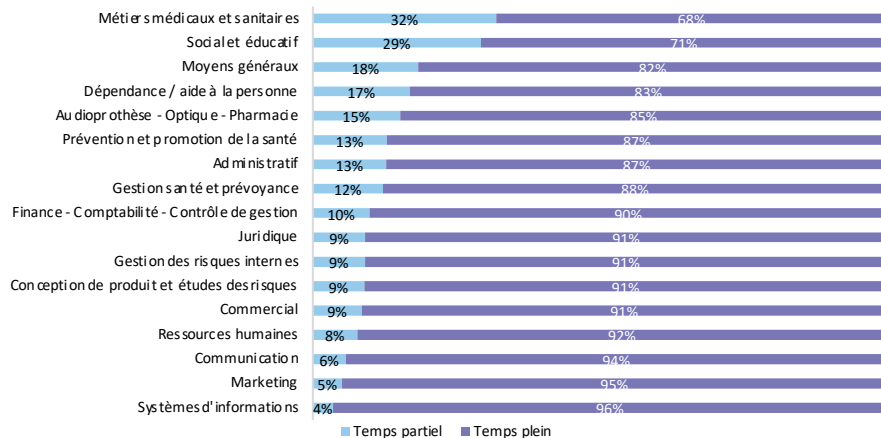
Des écarts dans les temps de travail des salariés apparaissent en fonction des filières.

Les métiers des soins et de l'accompagnement sont ainsi particulièrement concernés par les temps partiels, puisqu'ils touchent 25% 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.

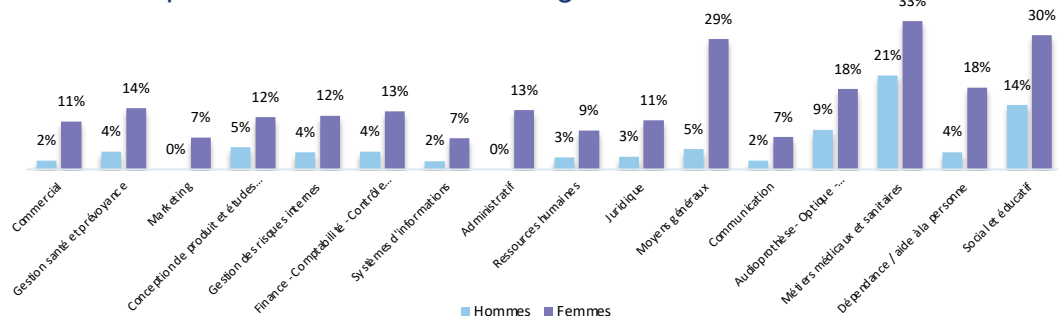
Le temps partiel chez les femmes est particulièrement important dans la filière des métiers des soins et de l'accompagnement.

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 (29% et plus) dans les familles suivantes :

- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ Social et éducatif

Certaines familles comprennent, quant à elles, moins de 7 % de salariés à temps partiel :

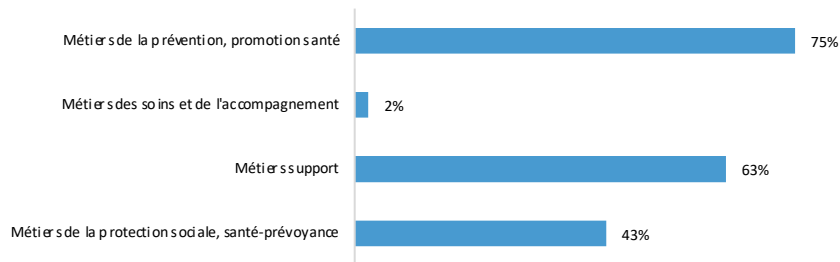
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Marketing
- ✓ Communication

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

Dans toutes les familles, les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. L'écart est particulièrement marqué dans les Moyens généraux, avec notamment 29 % de femmes à temps partiel (contre 5 % d'hommes).

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

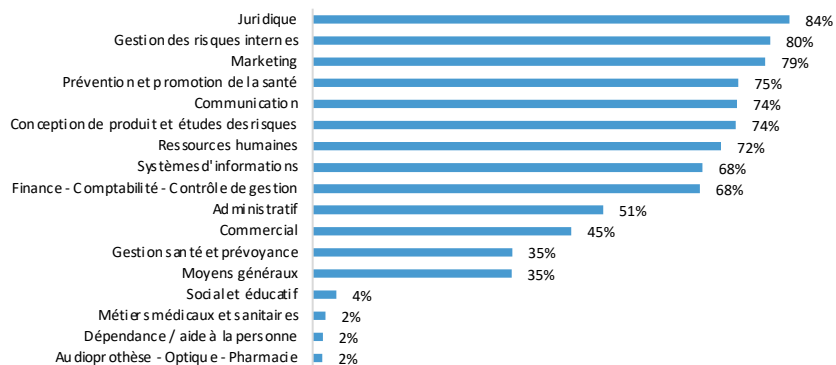
Effectifs en télétravail par filière



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 : 63 % des salariés de la filière Métiers support ont bénéficié du télétravail en 2020.

Part de salariés ayant bénéficié du télétravail par famille



Dans plusieurs familles, plus des trois quarts des salariés ont pu pratiquer le télétravail en 2020 :

- ✓ Juridique
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Marketing
- ✓ Prévention et promotion de la santé

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

- ✓ Moyens généraux
- ✓ Gestion santé et prévoyance

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 2020 et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2020.

Le taux de sortie en CDI correspond au rapport entre le nombre de personnes en CDI ayant quitté leur poste en 2020 et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2020.

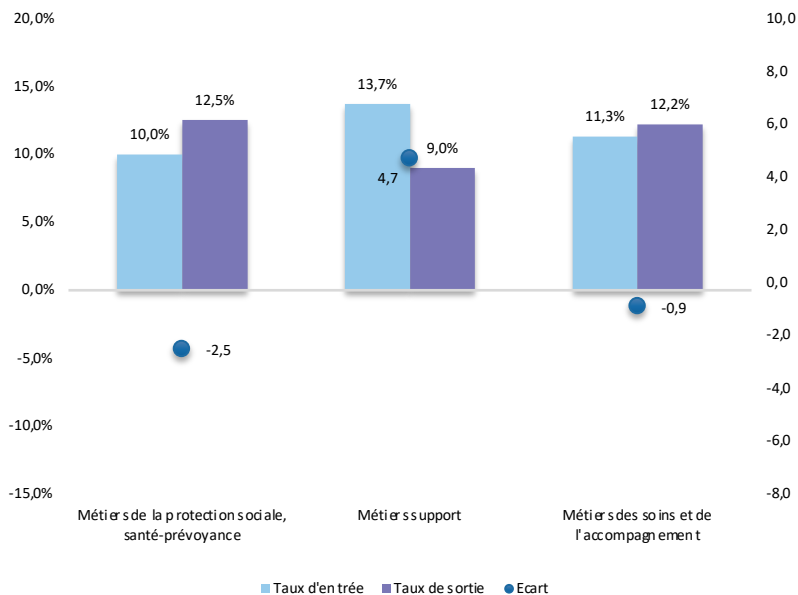
Le turnover en CDI correspond au rapport entre le nombre d'entrées et sorties en CDI additionnés et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2020.

Constat

Le taux d'entrée des salariés en CDI est de 10,9 % et le taux de sortie est de 11,6 %. Le taux de turnover est de 11,3 %.

L'écart entre les deux indicateurs montre donc une légère baisse des effectifs en CDI au cours de l'année 2020.

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 2020 les métiers de la protection sociale santé-prévoyance et les métiers des soins et de l'accompagnement. A l'inverse, les effectifs en CDI dans les métiers support ont beaucoup augmenté.

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 2019, 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 10,0 %, le taux de sortie en CDI de 12,5 %. L'écart entre les deux est donc de - 2,5 points.

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Turnover	Ecart
Commercial	11,5%	11,4%	11,5%	0,1
Gestion santé et prévoyance	7,1%	14,9%	11,0%	-7,8
Marketing	14,9%	7,1%	11,0%	7,8
Conception de produit et études des risques	13,1%	7,1%	10,1%	6,0
Gestion des risques internes	17,1%	9,6%	13,3%	7,6
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	8,8%	10,7%	9,7%	-1,9
Systèmes d'informations	14,4%	6,9%	10,7%	7,5
Administratif	8,8%	8,3%	8,6%	0,6
Ressources humaines	14,8%	9,0%	11,9%	5,9
Moyens généraux	21,2%	12,5%	16,8%	8,7
Communication	11,4%	6,9%	9,1%	4,5
Audioprothèse - Optique - Pharmacie	8,2%	8,0%	8,1%	0,2
Métiers médicaux et sanitaires	13,3%	15,0%	14,2%	-1,7
Dépendance / aide à la personne	13,0%	12,6%	12,8%	0,4
Social et éducatif	10,8%	12,3%	11,6%	-1,5
Prévention et promotion de la santé	4,8%	6,6%	5,7%	-1,7

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

- ✓ Moyens généraux
- ✓ Marketing
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Systèmes d'informations

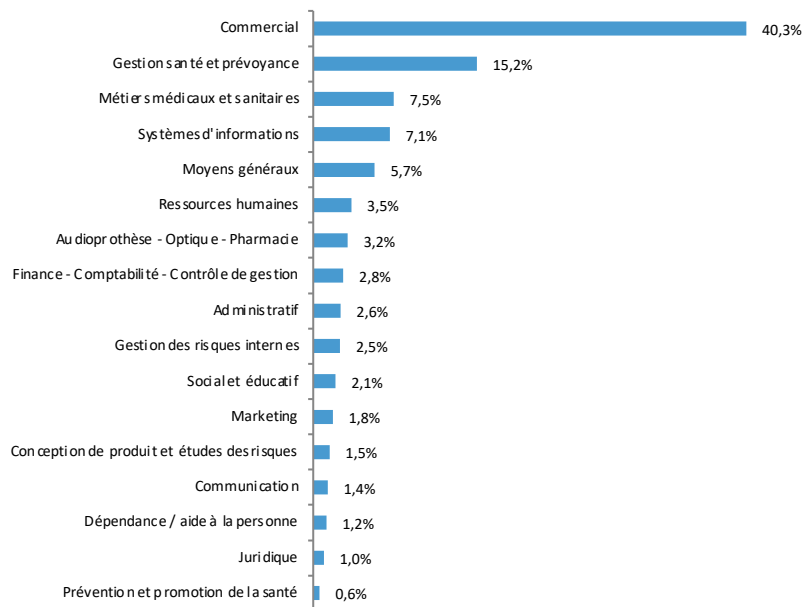
La famille Gestion santé et prévoyance voit quant à elle ses effectifs en CDI se réduire de manière importante. Cette baisse explique l'évolution négative de l'ensemble de la branche.

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

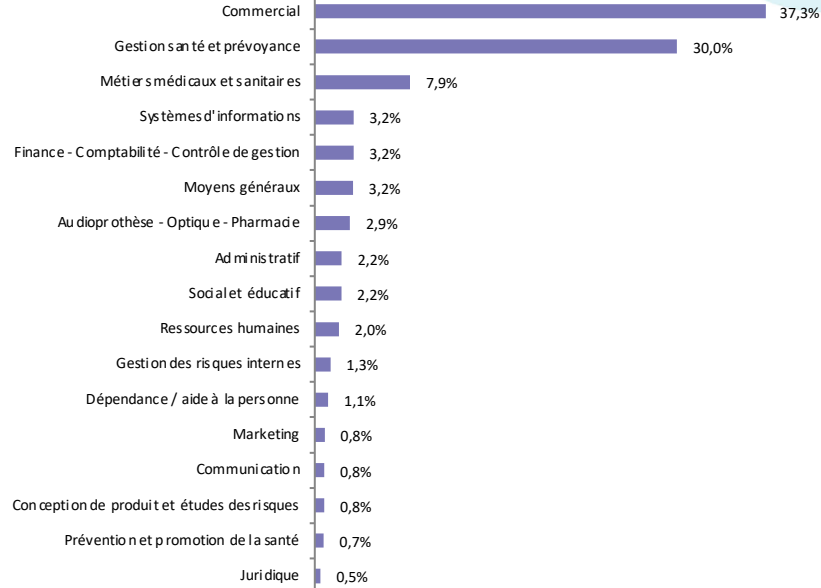
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires

Clé de lecture : Seules les familles pour lesquelles les effectifs en CDI au 31/12/2020 sont supérieurs à 200 salariés apparaissent dans ce tableau.

Répartition des entrées en CDI par famille



Répartition des sorties en CDI par famille

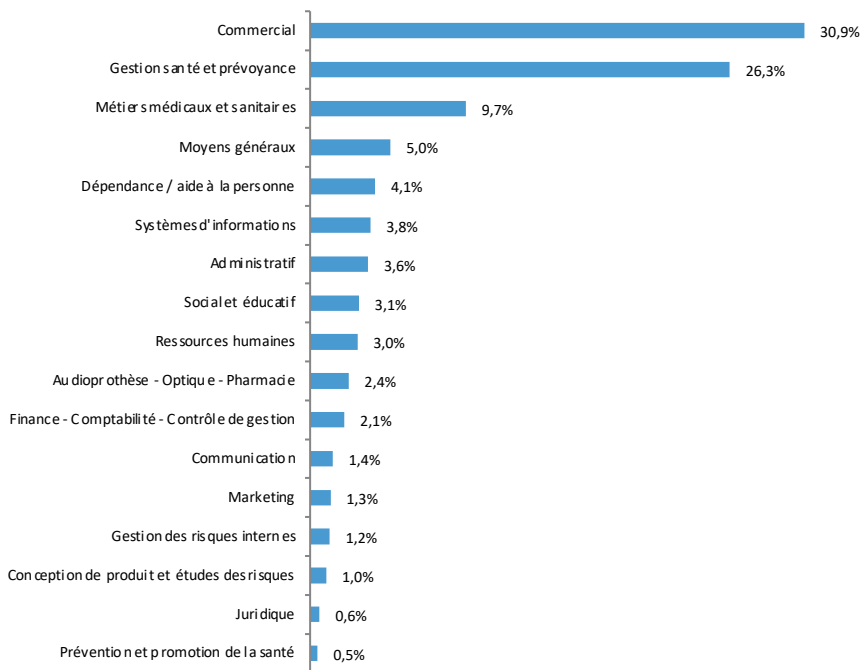


Clé de lecture : 40,3 % des entrées en CDI se sont faites dans la famille Commercial. C'est le cas de 37,3 % des sorties.

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 30 % du total, alors que les entrées ne pèsent que pour 15,2 % 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.

Répartition des entrées (tous contrats confondus) par famille en 2020

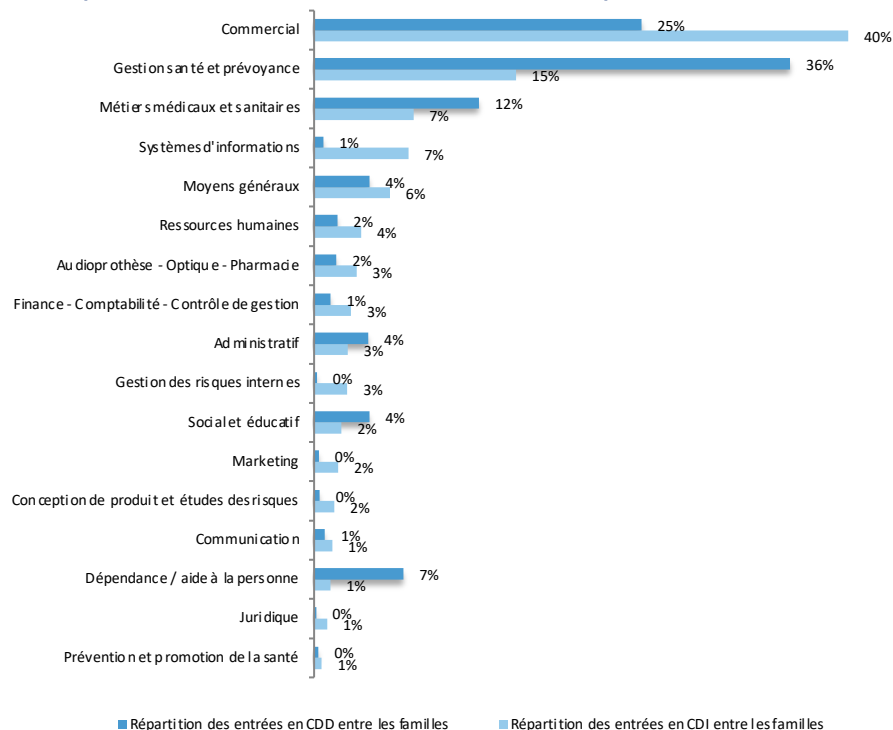


De manière globale, la répartition des recrutements (tous contrats confondus) est plus proche de la répartition des salariés dans la branche.

Pour la troisième 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 : 30,9 % des entrées, tous contrats confondus, se sont faites dans la famille Commercial.

Répartition des entrées en CDI et CDD par famille



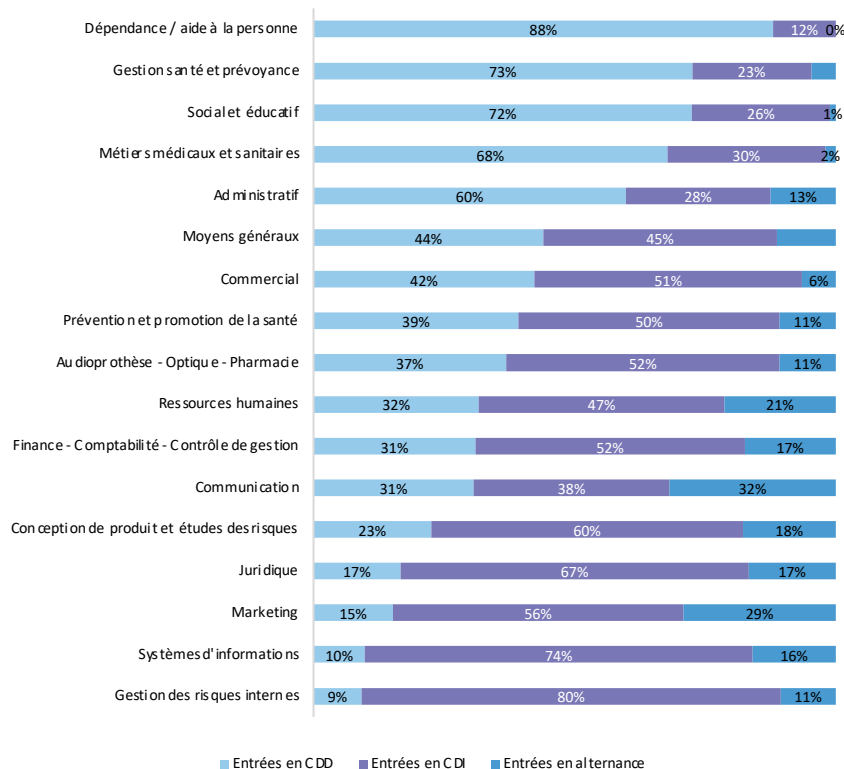
Si on regarde la répartition entre les entrées en CDI et celle des entrées en CDD, on se rend compte que les modes de recrutements diffèrent largement d'une famille à l'autre.

Ainsi, 40 % des entrées en CDI sont réalisées par la famille Commercial.

36 % des entrées en CDD sont réalisées par la famille Gestion santé et prévoyance (alors qu'elles ne participent que pour 15 % aux entrées en CDI).

Clé de lecture : 40% des entrées en CDI se sont faites dans la famille Commercial. C'est le cas de 25 % des entrées en CDD.

Répartition des entrées selon le type de contrat par famille



Clé de lecture : Dans la famille Dépendance, aide à la personne, 88 % des entrées en 2020 ont été faite en CDD, 12 % en CDI.

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
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires

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

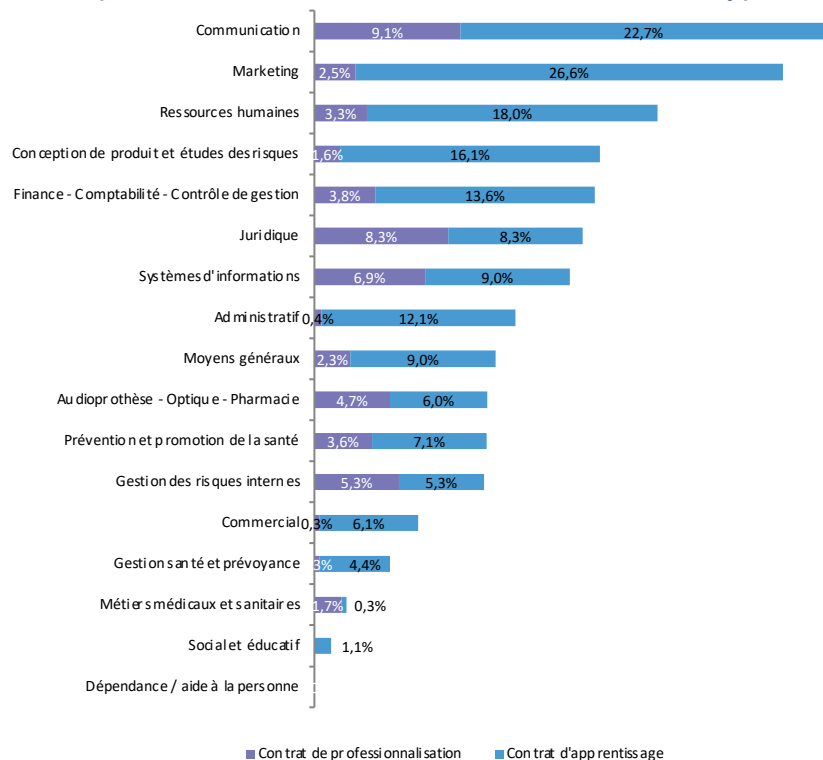
A l'inverse, dans certaines familles, les recrutements en CDI ont concerné plus de 50 % des entrées dans l'année :

- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Juridique
- ✓ Conception de produit et études des risques
- ✓ 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.

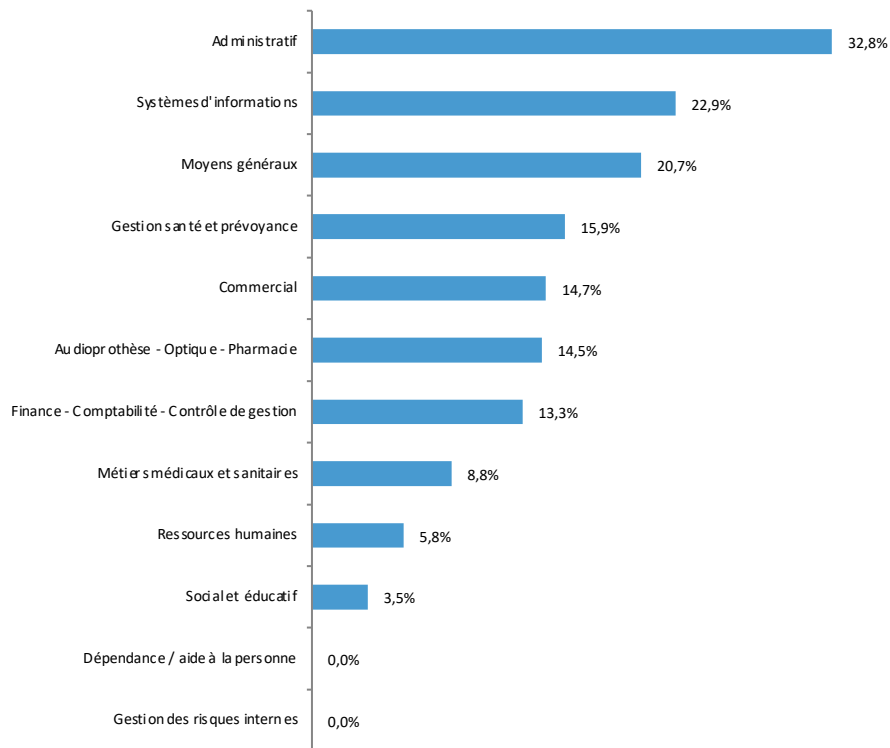
Dans 7 familles, la part d'entrées en alternance est supérieure à 15 % :

- ✓ Communication
- ✓ Marketing
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Conception de produit et études des risques
- ✓ Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion
- ✓ Juridique
- ✓ Système d'information

Globalement, quelle que soit la famille ou presque, le contrat d'apprentissage est plus souvent utilisé que le contrat de professionnalisation. C'est une grande différence avec l'année dernière où la tendance était inverse. Cela peut sans doute s'expliquer par les aides de l'Etat mises en place dans le cadre du programme « 1 jeune = 1 solution » qui permet une prise en charge très importante des contrats d'apprentissage.

Clé de lecture : Dans la famille Communication, 31,8 % des entrants sont des alternants dont 9,1 % en contrat de professionnalisation et 22,7 % en contrat d'apprentissage.

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



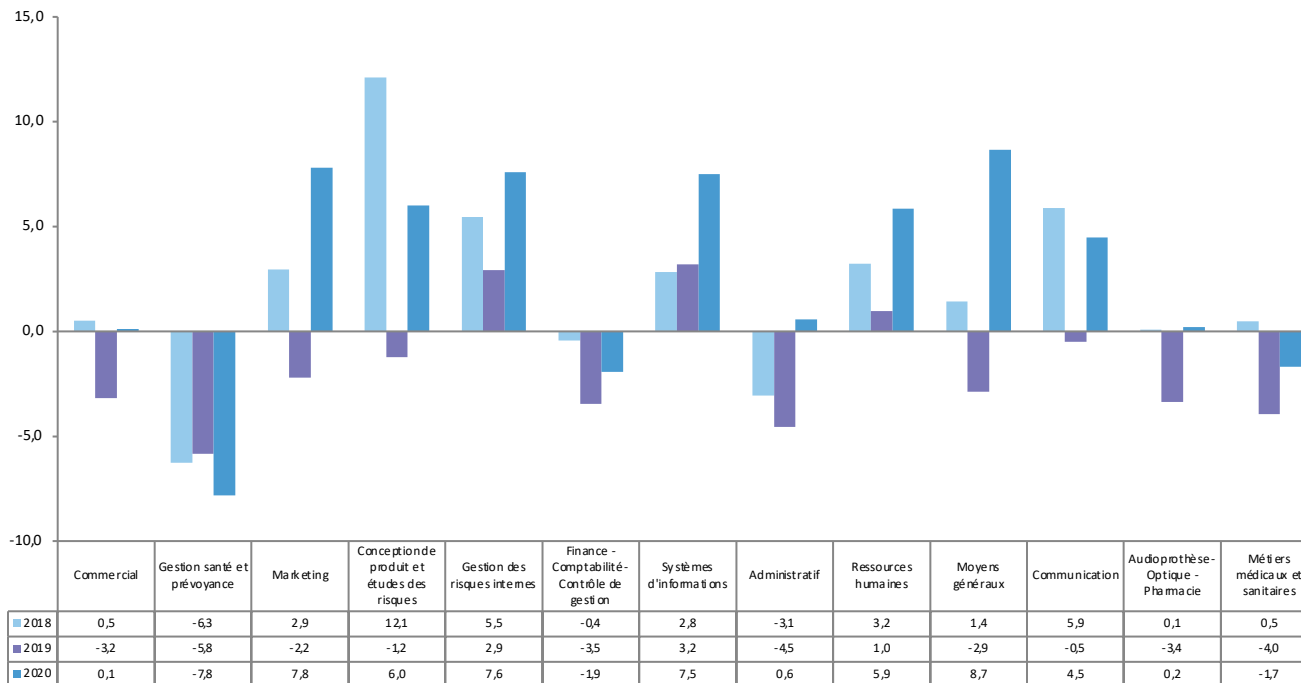
Une des explications d'un taux de sortie élevé peut être la pyramide des âges des familles et donc le nombre de départs à la retraite de personnes en CDI.

Il apparaît de grandes disparités 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 les personnels les plus âgés (cette tendance devrait donc continuer dans les années à venir) :

- ✓ Administratif
- ✓ Systèmes d'information
- ✓ Moyens généraux

Clé de lecture : Dans la famille Administratif, 32,8 % des sorties en CDI sont liées à un départ à la retraite.

Evolution de la progression des effectifs par famille



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 +0,5 pt en 2018, -3,2 pts en 2019 et 0,1 pt en 2020.

En regardant l'évolution au cours des trois dernières années, il apparaît que des familles sont en baisse régulières 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, et dans une moindre mesure pour la Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion et les métiers médicaux et sanitaires.

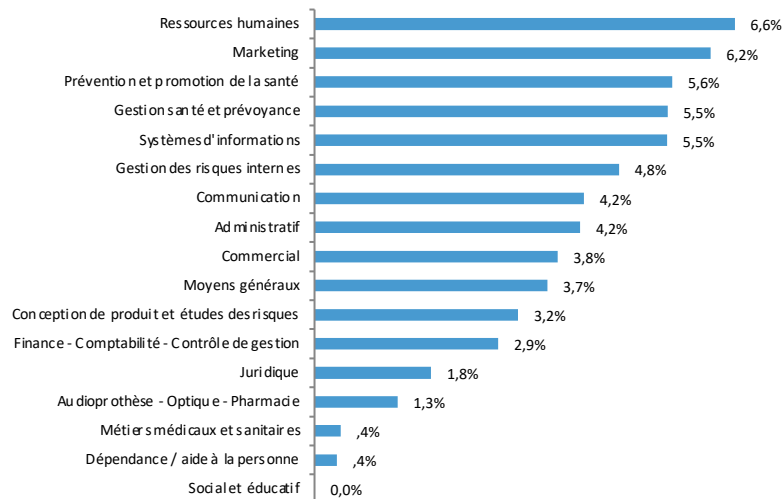
A l'inverse, une croissance continue s'observe pour la Gestion des risques internes, les Systèmes d'information et les Ressources humaines.

Enfin, certaines familles sont en hausse cette année après une phase de baisse. C'est le cas du Marketing, de la Conception de produit et études des risques et des Moyens généraux.

4,1 % des salariés ont changé d'emploi dans une même mutuelle au cours de l'année, dont 14% ont changé de filière.

Concernant la mobilité entre les familles de métiers, 30 % 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 plus élevés que l'année précédente, où 22 % des mobilités se faisaient dans une autre famille de métiers (31 % en 2018).

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



Clé de lecture : 6,6 % des salariés de la famille Ressources humaines au 31/12 ont changé d'emploi au cours de l'année.

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

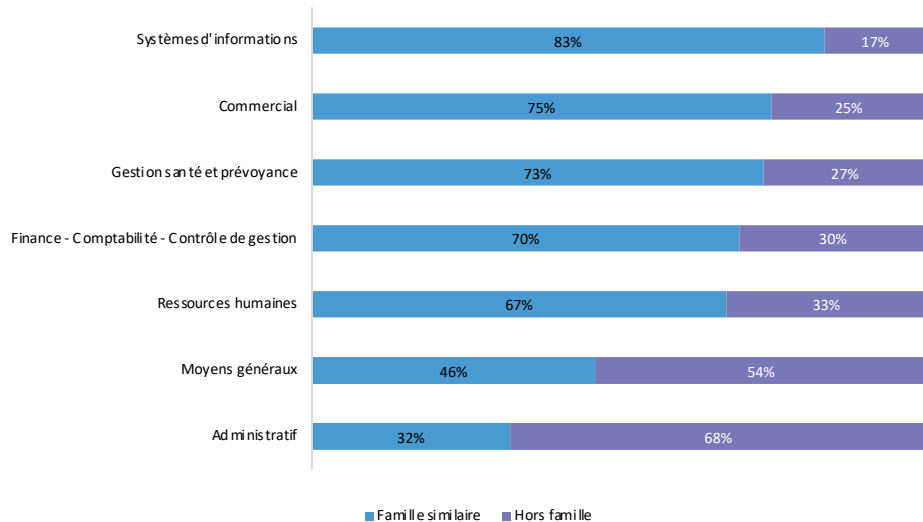
Ainsi, plus de 5,5 % des salariés présents au 31/12 ont changé d'emploi dans les familles :

- ✓ Ressources humaines
- ✓ Marketing
- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Systèmes d'information

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

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

Part des mobilités inter-famille



Clé de lecture : 83 % des salariés de la famille Systèmes d'informations présents au 31/12 ayant changé d'emploi au cours de l'année sont restés dans la famille Systèmes d'informations

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, 34 % des mouvements amènent des salariés dans la famille Commercial.

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

- ✓ Des gestionnaires santé et prévoyance devenant spécialistes santé;
- ✓ Des chargés d'accueil et de relation client devenant conseillers mutualiste individuels.

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	16 316
Métiers support	5 254
Métiers des soins et de l'accompagnement	3 260
Métiers de la prévention, promotion santé	303
Total	25 133
Filière non identifiée	1 221
Ensemble des répondants (non pondéré)	26 354

Effectifs présents au 31/12 par familles

Commercial	9 364
Gestion santé et prévoyance	6 301
Marketing	338
Conception de produit et études des risques	313
Gestion des risques internes	377
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	833
Systèmes d'informations	1 284
Administratif	792
Ressources humaines	682
Juridique	164
Moyens généraux	767
Communication	355
Audioprothèse - Optique - Pharmacie	998
Métiers médicaux et sanitaires	1 475
Dépendance / aide à la personne	284
Social et éducatif	503
Prévention et promotion de la santé	303
Total	25 133
Filière non identifiée	1 221
Ensemble des répondants (non pondéré)	26354

Commercial	
Part des effectifs de la famille dans la branche	37,3%
Part des femmes	75%
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	8 ans
Part de cadres	21%
Part de salariés en situation de handicap	4,5%
Taux d'entrée (CDI)	11,5%
Taux de sortie (CDI)	11,4%

Gestion santé et prévoyance	
Part des effectifs de la famille dans la branche	25,1%
Part des femmes	86%
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	8%
Part de salariés en situation de handicap	5,6%
Taux d'entrée (CDI)	7,1%
Taux de sortie (CDI)	14,9%

Marketing	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,3%
Part des femmes	71%
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	6 ans
Part de cadres	74%
Part de salariés en situation de handicap	1,2%
Taux d'entrée (CDI)	14,9%
Taux de sortie (CDI)	7,1%

Conception de produit et études des risques	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,2%
Part des femmes	61%
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	4 ans
Part de cadres	77%
Part de salariés en situation de handicap	1,9%
Taux d'entrée (CDI)	13,1%
Taux de sortie (CDI)	7,1%

Gestion des risques internes

Part des effectifs de la famille dans la branche	1,2%
Part des femmes	65%
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	88%
Part de salariés en situation de handicap	1,9%
Taux d'entrée (CDI)	17,1%
Taux de sortie (CDI)	9,6%

Finance – Comptabilité – Contrôle de gestion

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,3%
Part des femmes	66%
Age moyen	43 ans
Ancienneté moyenne	10 ans
Part de cadres	44%
Part de salariés en situation de handicap	3,1%
Taux d'entrée (CDI)	8,8%
Taux de sortie (CDI)	10,7%

Systèmes d'informations

Part des effectifs de la famille dans la branche	5,1%
Part des femmes	33%
Age moyen	43 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	71%
Part de salariés en situation de handicap	2,5%
Taux d'entrée (CDI)	14,4%
Taux de sortie (CDI)	6,9%

Administratif

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,2%
Part des femmes	97%
Age moyen	46 ans
Ancienneté moyenne	10 ans
Part de cadres	21%
Part de salariés en situation de handicap	4,4%
Taux d'entrée (CDI)	8,8%
Taux de sortie (CDI)	8,3%

Ressources humaines	
Part des effectifs de la famille dans la branche	2,7%
Part des femmes	84%
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	60%
Part de salariés en situation de handicap	2,5%
Taux d'entrée (CDI)	14,8%
Taux de sortie (CDI)	9,0%

Moyens généraux	
Part des effectifs de la famille dans la branche	3,1%
Part des femmes	57%
Age moyen	45 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	23%
Part de salariés en situation de handicap	4,7%
Taux d'entrée (CDI)	21,2%
Taux de sortie (CDI)	12,5%

Communication	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,4%
Part des femmes	72%
Age moyen	39 ans
Ancienneté moyenne	5 ans
Part de cadres	66%
Part de salariés en situation de handicap	1,7%
Taux d'entrée (CDI)	11,4%
Taux de sortie (CDI)	6,9%

Audioprothèse - Optique - Pharmacie	
Part des effectifs de la famille dans la branche	4,0%
Part des femmes	71%
Age moyen	40 ans
Ancienneté moyenne	12 ans
Part de cadres	37%
Part de salariés en situation de handicap	3,2%
Taux d'entrée (CDI)	8,2%
Taux de sortie (CDI)	8,0%

Métiers médicaux et sanitaires

Part des effectifs de la famille dans la branche	5,9%
Part des femmes	92%
Age moyen	43 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	14%
Part de salariés en situation de handicap	3,7%
Taux d'entrée (CDI)	13,3%
Taux de sortie (CDI)	15,0%

Dépendance / aide à la personne

Part des effectifs de la famille dans la branche	1,1%
Part des femmes	91%
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	4 ans
Part de cadres	6%
Part de salariés en situation de handicap	3,5%
Taux d'entrée (CDI)	13,0%
Taux de sortie (CDI)	12,6%

Remerciements aux mutuelles

ACORIS MUTUELLES	LA MUTUELLE GENERALE	MUTUALITE FRANCAISE DE LOT-ET-GARONNE	MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE
ADREA MUTUELLE	LA PREVOYANCE ARTISANALE COMMERCIALE ET SALARIALE	MUTUALITE FRANCAISE DES HAUTS DE FRANCE	MUTUELLE OYONNAXIENNE
AESIO MUTUELLE	LE REFUGE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE GRAND EST	MUTUELLE POLICE NATIONALE
AMELLIS MUTUELLES	M COMME MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE JURA	MUTUELLE SANTE JUST'
AMELLIS MUTUELLES RSS	M.B.A MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE LANDES	MUTUELLE SERAMM
AUBEANE MUTUELLE DE FRANCE	MAEE	MUTUALITE FRANCAISE NORMANDIE SSA	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE II
AVENIR SANTE MUTUELLE	MASFIP	MUTUALITE FRANCAISE RHONE - PAYS DE SAVOIE	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE III
CARAC	MFP SERVICES	MUTUELLE CENTRALE DES FINANCES	PROTHALIA
CHORUM CONSEIL	MG SERVICES	MUTUELLE CNM	RADIANCE MUTUELLE
CHORUM GESTION GIE	MGEFI	MUTUELLE DE FRANCE DES HOSPITALIERS-MFH-	SMIE MUTUELLE
EOVI MCD	MGEN	MUTUELLE DE LA CORSE	SO'LYON MUTUELLE
FNMF	MGEN CENTRES DE SANTE	MUTUELLE DES PAYS DE VAUCLUSE	SOLIDARITE MUTUELLE DES COOPERATEURS (SOMUCO)
FONDATION ENTREPRISE MGEN SANTE PUBLIQUE	MGEN UNION	MUTUELLE DES SERVICES PUBLICS	SYNERGIE MUTUELLES
GARANCE	MIF MUTUELLE D'IVRY LA FRATERNELLE	MUTUELLE ENTRAIN	SYSTEMES INFORMATION HARMONIE MUTUELLES
GICAL	MNFACT	MUTUELLE ENTRENOUS	UMG AESIO MACIF
GROUPE VYV	MPOSS	MUTUELLE GÉNÉRALE DES ETUDIANTS DE L'EST	UMT-MUTUALITÉ TERRES D'OC
HARMONIE MUTUELLE	MUTALITE FRANCAISE PACA	MUTUELLE GROUPE LA DÉPÊCHE DU MIDI COMPLÉMENTAIRE SANTÉ	UNION DES MUTUELLES DE DUNKERQUE
HARMONIE MUTUELLE FONCIERE ET LIEUX DE VIE	MUTALITE FRANCAISE PACA SSAM	MUTUELLE INTEGRANCE	UNION MUTUALISTE RETRAITE
HARMONIE MUTUELLES	MUTUALITE FONCTION PUBLIQUE	MUTUELLE JUST	UNION THIernoISE DES MUTUELLES
INTERIALE MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE - PYRENEES ATLANTIQUES	MUTUELLE LA CHOLETAISE	VIASANTE MUTUELLE
KALIXIA	MUTUALITÉ FRANÇAISE CENTRE ATLANTIQUE	MUTUELLE LA FRANCE MARITIME	VYV 3 PAYS DE LA LOIRE - PÔLE ACCOMPAGNEMENT ET SOINS
KLESIA MUT'	MUTUALITE FRANCAISE CENTRE-VAL DE LOIRE (REGION)	MUTUELLE MAE	VYV ³
LA FRANCE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE CHARENTE	MUTUELLE MEDICIS	VYV ³ IT
LA MUTUELLE FAMILIALE	MUTUALITE FRANCAISE DE LA DORDOGNE	MUTUELLE MGC	