

Bilan social 2022

Données 2021

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 2022, l'enquête a ainsi été adressée à 287 entreprises mutualistes.

Les salariés concernés

Le Bilan social comporte des informations sur les salariés relevant de la convention collective Mutualité en CDI, CDD et contrats d'alternance présents au 31/12/2021.

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).

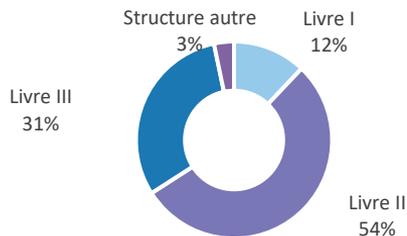
Un focus particulier est apporté sur les populations :

- 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 statistique de la branche en 2021.

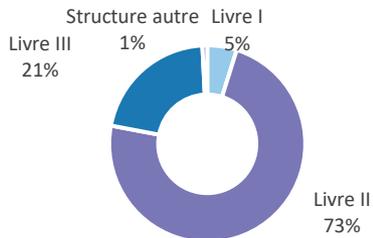
Les entreprises répondantes

Répartition des organismes selon la forme juridique



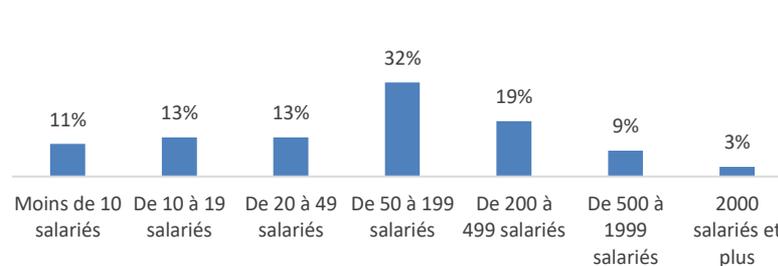
Cette année, **54% des mutuelles répondantes** dépendent du **Livre 2** (-7 points), **31%** du **Livre 3** (+ 3 points) et **12%** du **Livre 1** (+4 points).

Répartition des salariés selon la forme juridique



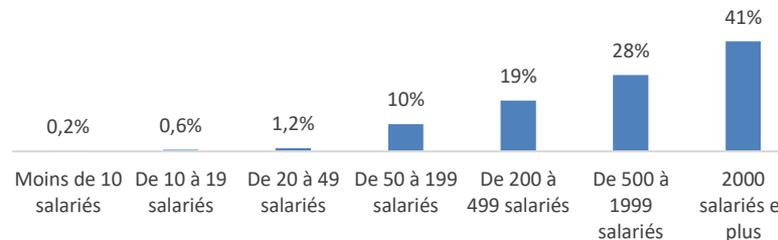
- 73% des salariés des mutuelles répondantes travaillent dans une mutuelle de Livre 2 (activités assurantielles).
- 69% des salariés travaillent dans une mutuelle de plus de 500 salariés.

Répartition des organismes selon leur taille



63% des mutuelles répondantes ont plus de 50 salariés.

Répartition des salariés selon la taille des organismes



Analyse des effectifs 2021 et de leur évolution

- Effectifs par Livre
- Répartition géographique des salariés
- Effectifs par contrat
- Effectifs par famille de métiers
- Effectifs par catégorie / par classe
- Effectifs par âge
- Effectifs par ancienneté
- Effectifs par classe et par genre
- Effectifs par genre et par famille de métiers
- Effectifs en situation de handicap
- Effectifs par temps de travail et par classe
- Effectifs par temps de travail et par genre
- Effectifs en télétravail
- Effectifs par niveau de diplômes
- Effectifs par catégorie et par niveau de diplôme
- Les alternants

Les recrutements 2021

- Recrutements par contrats
- Recrutements par genre
- Recrutements par catégorie
- Recrutements par âge
- Recrutements par niveau de diplômes
- Recrutements des alternants par contrats

Les départs 2021

- Départs par catégorie
- Départs par contrats
- Départs par genre
- Motifs de sortie des salariés en CDI
- Départs par âge

Les promotions 2021

- Changement de classe
- Changement de classe par genre
- Changement de classe par âge
- Changement de classe par ancienneté
- Mobilité professionnelle par catégorie
- Mobilité professionnelle par genre
- Mobilité professionnelle par âge
- Mobilité professionnelle par ancienneté
- Mobilité professionnelle par famille de métiers

Les rémunérations 2021

- Médiane par classe
- Médiane par classe et genre
- Evolution des médianes
- Médiane et maximum par classe
- Médiane et maximum par genre
- Moyenne par classe et par genre

Bilan formation 2021

Extrait des principales données

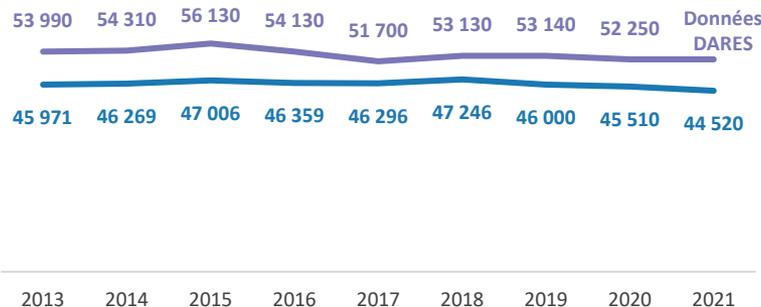
Indicateurs clés

Les classes

Fiches d'identité des classes E1 à D

Analyse des effectifs et de leur évolution

Evolution des effectifs de 2013 à 2021



▪ Evolution des effectifs enregistrée par la DARES

La DARES estime les effectifs de la branche Mutualité à **52 250 salariés** au 31 décembre 2020.

▪ Légère diminution des effectifs des mutuelles adhérentes à l'ANEM

Les entreprises relevant du code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM enregistrent **44 520 salariés** sous convention collective nationale Mutualité au 31 décembre 2021.

Les effectifs des mutuelles adhérentes à l'ANEM enregistrent une diminution par rapport à 2020 (-2,2%).

- Analyse effectuée sur les effectifs des mutuelles adhérentes à l'ANEM

Après redressement, on estime l'effectif à 44 520 salariés dans les entreprises relevant du Code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM au 31/12/21.

- Stabilité des recrutements et recul des départs

Le taux d'entrée des salariés en CDI est de **9,7 %** et le taux de sortie est de **10,4 %**. Le taux de turnover est de **10,0%**.

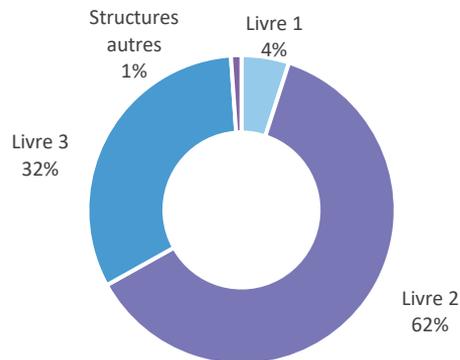
Effectifs au 31/12/21*	
CDI	40 311
CDD pour accroissement d'activité	1 866
CDD de remplacement	803
CDD Contrat aidé	43
CDD autre	62
Contrat de professionnalisation	268
Contrat d'apprentissage	1 176
Total	44 520

Embauches 2021*	
CDI	3 909
CDD pour accroissement d'activité	2 859
CDD de remplacement	2 431
CDD Contrat aidé	40
CDD autre	137
Contrat de professionnalisation	178
Contrat d'apprentissage	766
Total	10 321

Départs 2021*	
CDI	4 206
CDD pour accroissement d'activité	2 657
CDD de remplacement	2 343
CDD Contrat aidé	26
CDD autre	134
Contrat de professionnalisation	189
Contrat d'apprentissage	395
Total	9 951

* Données pondérées

Effectifs par Livre



■ 2/3 des salariés exercent des activités assurantielles

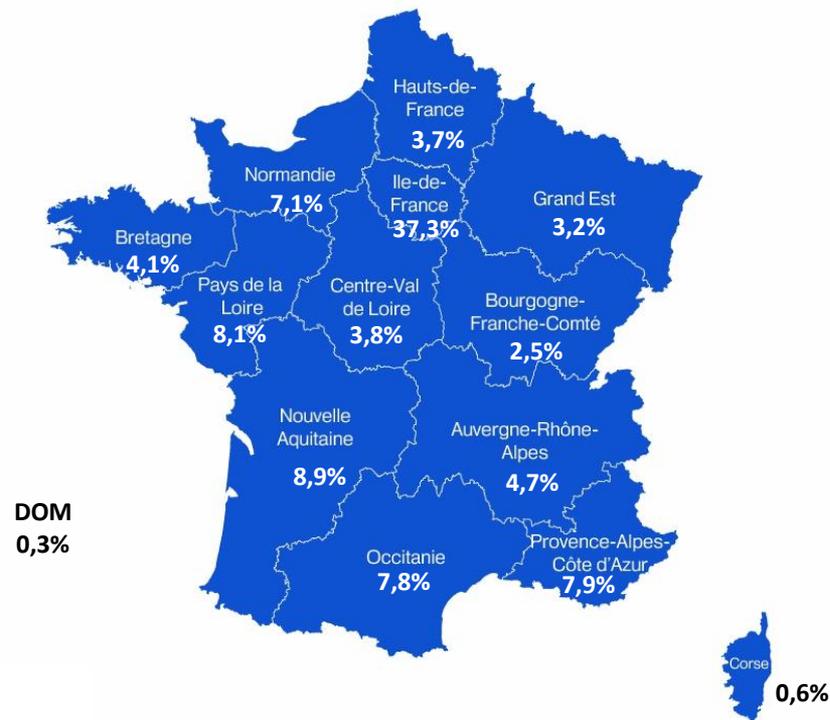
Selon le code de la Mutualité, les activités des mutuelles se répartissent en 3 Livres distincts :

- **62% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 2** et exercent des « activités assurantielles »,
- **32% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 3** et exercent des « activités médico-sanitaires et sociales »
- **4% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 1** et exercent des activités de représentation, de pilotage ou de coordination de mutuelles

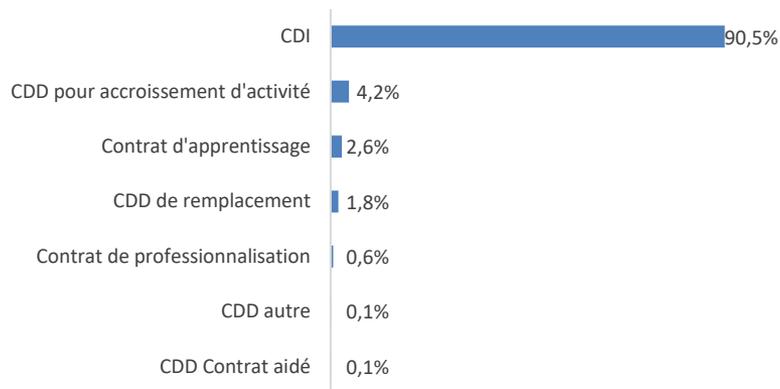
Répartition géographique des salariés

- Une majorité des salariés en Mutualité sont en Ile-de-France

Au 31 décembre 2021, **37,3 % des salariés** des entreprises relevant du code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM **travaillent en Ile-de-France**.

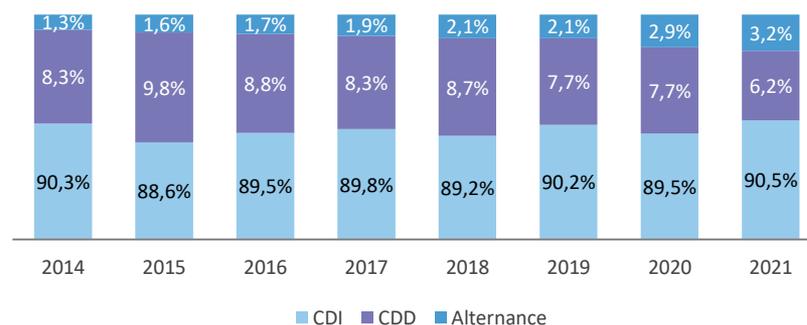


Effectifs par contrat de travail



Près de 90 % des salariés sont en CDI au 31/12/21.

Evolution des effectifs par contrat de travail de 2014 à 2021



▪ Stabilité des effectifs en CDI

La part des effectifs en CDI est de 90,5%. Ainsi, la part de CDI reste relativement stable d'année en année.

▪ Progression de l'alternance

Le recours à l'alternance poursuit sa progression et représente **plus de 3% des effectifs**, soit **1 444 contrats d'alternance**. Il augmente de 1 point sur les 3 dernières années. Ainsi, grâce à la **volonté de la branche Mutualité de développer l'alternance**, la part des alternants dans les effectifs est en progression continue depuis 2014.

Top 20 des filières dont le recrutement en ALTERNANCE est le plus important



Clé de lecture : En Mutualité, en 2021, 146 contrats d'apprentissage ont été conclus dans le cadre du BTS Optique

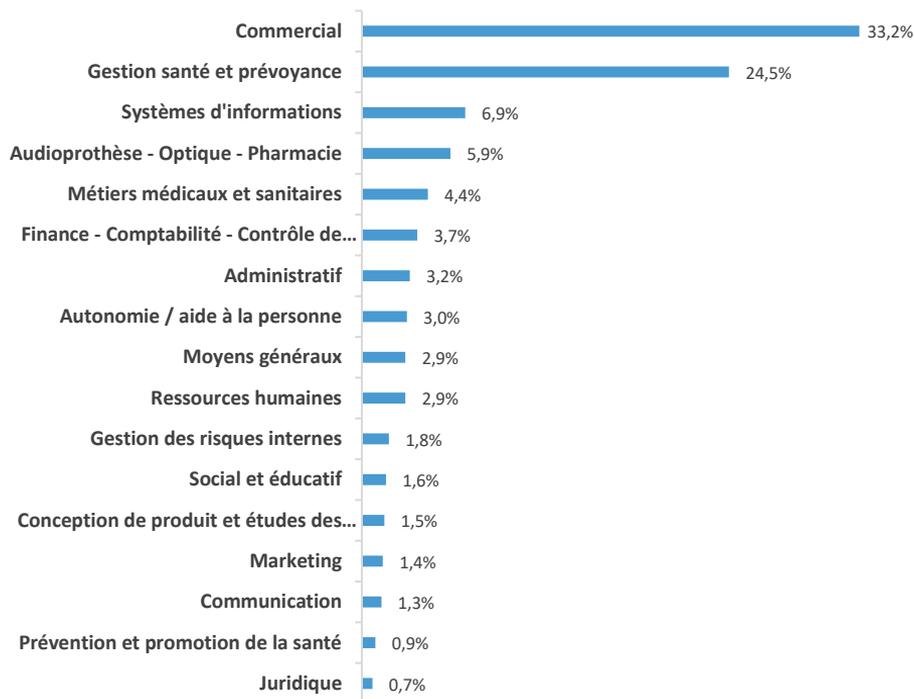
Plus de 1 400 contrats d'apprentissage au sein de la branche Mutualité en 2021

Nombre de contrats d'apprentissage par an

Analyse sur les dernières années :

- 2019 : 961 contrats d'apprentissage
- 2020 : 1 208 contrats d'apprentissage
- 2021 : 1 444 contrats d'apprentissage

Répartition des salariés de la branche par famille de métiers

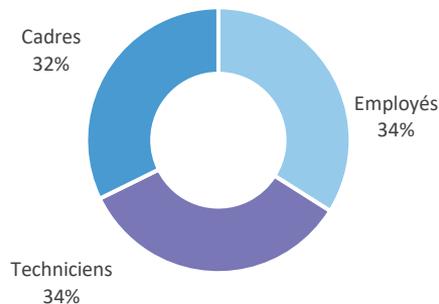


Deux familles représentent **près de 60 % des effectifs** de la branche : Commercial et Gestion.

Le poids de la famille des systèmes d'information gagne en importance d'année en année. Les métiers des SI représentent près de **7%** des effectifs en 2021.

Deux autres familles représentent une part importante des effectifs : Audio-Optique-Pharmacie (**6%**) et Métiers médicaux et sanitaires (**4,4%**).

Effectifs par catégorie (tous contrats)

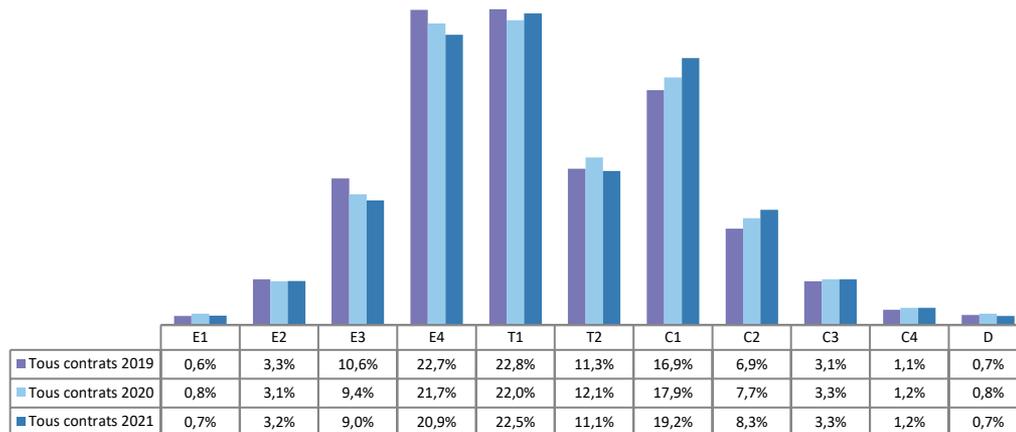


- Progression du taux de techniciens et de cadres parmi les effectifs

34 % des salariés sont « Techniciens ».

La catégorie « Employés » perd 2 points au profit de la catégorie cadres qui représente 32% des effectifs en 2021.

Effectifs par classe (tous contrats)



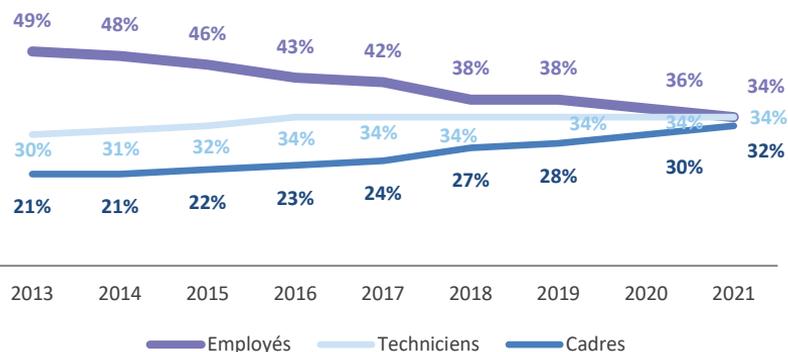
- Une majorité des effectifs en classe T1

Tous contrats confondus, au 31/12/2021, la classe **T1** concentre la plus grande part des effectifs avec **22,5 % des salariés**. Elle est suivie de près par la catégorie **E4** qui enregistre **21 % des effectifs**.

La troisième classe la plus représentée est la classe **C1**, soit **plus de 19% des effectifs** (+1,3 points par rapport à 2020).

Effectifs par classification (tous contrats)

Evolution des effectifs « tous contrats » par catégorie de 2013 à 2021



■ Une progression continue de la catégorie cadre

En moins de 10 ans, la part des **cadres** a gagné plus de 10 points. Elle représente **32% des effectifs** en 2021.

La part des **employés** qui représentait près de 50% des effectifs en 2013, représente **un peu plus d'un tiers des effectifs** en 2021 (34%).

Sur les cinq dernières années, **le taux de techniciens** se stabilise à **34%**.

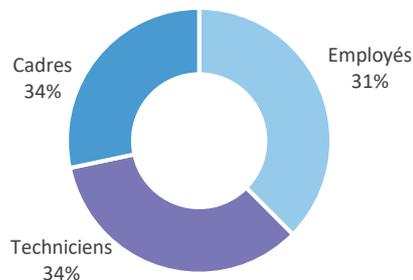
Répartition des effectifs « tous contrats » par catégorie et par Livre en 2021

	Employés	Techniciens	Cadres
Livre 1	2%	15%	84%
Livre 2	32%	38%	30%
Livre 3	47%	27%	26%

■ Une représentation différenciée selon le secteur d'activités

La part des **employés** représente **près de 50% des effectifs** en 2021 **au sein du Livre 3**.

Effectifs CDI par catégorie

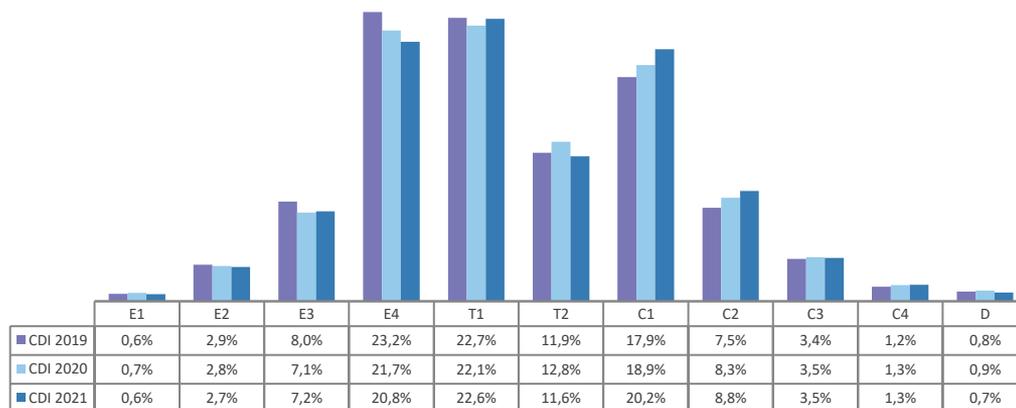


- Une catégorie « techniciens » majoritaire

La **catégorie des techniciens** est la **plus représentée** parmi les effectifs en CDI. Elle représente **34% des effectifs en CDI**.

La part des cadres représente également **34% des effectifs (+ 2 points) en CDI**.

Effectifs CDI par classe



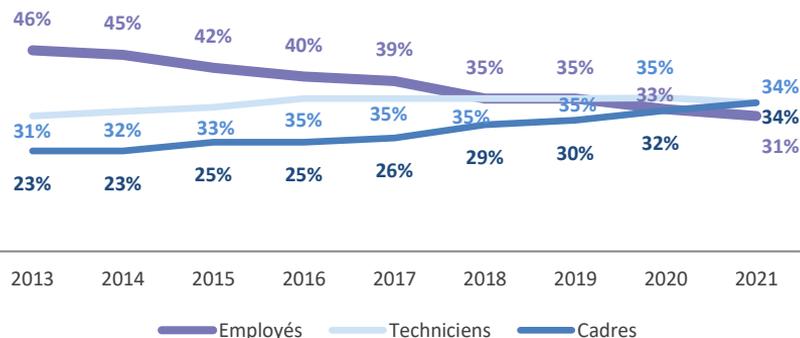
- Une majorité des effectifs CDI en classe T1

La **classe T1** concentre la majeure partie des effectifs en CDI, soit **22,6 %** des salariés en CDI.

La **classe E4**, encore majoritaire en 2019, recule de plus de deux points sur les deux dernières années et représente 20,8% des effectifs en 2021.

La **classe C1** continue sa progression. Elle représente **20,2 % des effectifs en CDI** et gagne plus de 2 points en trois ans.

Evolution des effectifs en CDI par catégorie de 2013 à 2021



- Une progression continue de la catégorie cadre

Sur les effectifs en CDI, les écarts entre la proportion de chaque catégorie (employés, techniciens, cadres) se resserrent.

La part des cadres continue de progresser et gagne plus de 10 points depuis 2013.

La part de techniciens est équivalente à la part de cadres (34%).

Les employés qui représentaient 46% des salariés en 2013, représentent 31% en 2020.

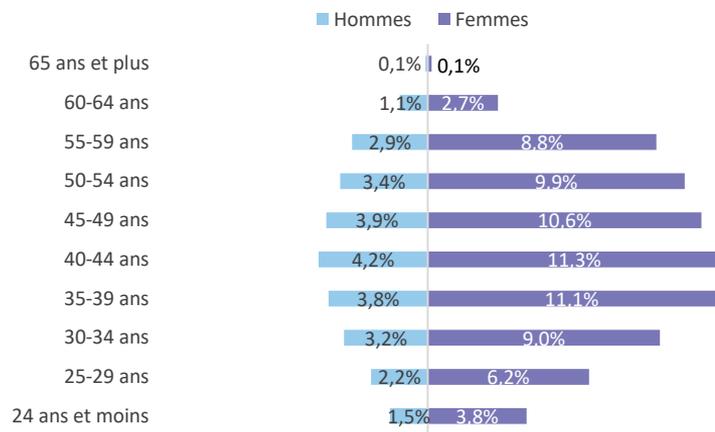
Répartition des effectifs en CDI par catégorie et par Livre en 2021

	Employés	Techniciens	Cadres
Livre 1	2%	14%	84%
Livre 2	29%	39%	32%
Livre 3	45%	27%	28%

- Une représentation différenciée selon le secteur d'activités

La part des **employés** représente **47% des effectifs en CDI** en 2021 au sein du Livre 3.

Effectifs par âge



	Age moyen	
	Tous contrats	CDI
Ensemble	42,3 ans	43,6 ans
Hommes	42,3 ans	43,6 ans
Femmes	42,3 ans	43,5 ans

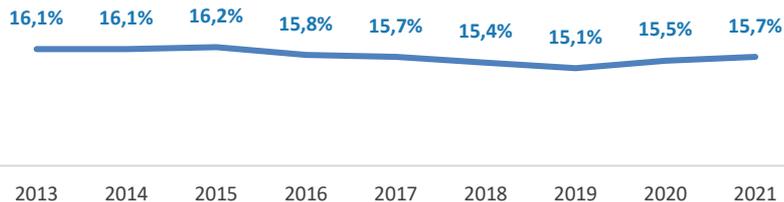
- **Stabilité de l'âge moyen des effectifs en Mutualité**

L'**âge moyen** est de **42 ans** pour l'ensemble des salariés et de 43,6 ans pour les CDI.

La **part des 55 ans et plus** représente **15,7% des effectifs** (+ 0,2 point).

La part des **moins de 30 ans** représente **13,7% des effectifs** (- 0,8 point).

Evolution de la part des salariés ayant 55 ans et plus de 2013 à 2021



La part des salariés ayant **55 ans et plus** est de **15,7%** en 2021.

Elle reste assez stable depuis 7 ans.

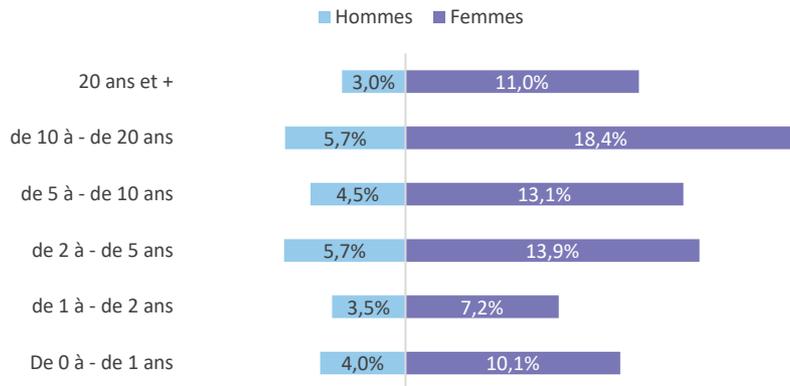
Evolution de la part des salariés ayant moins de 30 ans de 2013 à 2021



13,7% des salariés ont **moins de 30 ans** en 2021.

Une baisse de 2,6 points est constatée par rapport à 2013.

Effectifs par ancienneté

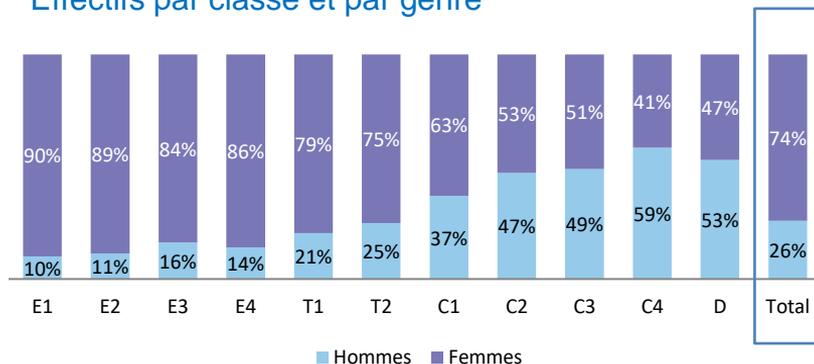


Ancienneté moyenne		
	Tous contrats	CDI
Ensemble	9,1 ans	10,0 ans
Hommes	7,9 ans	8,7 ans
Femmes	9,5 ans	10,5 ans

- Une ancienneté moyenne des effectifs de près de 10 ans

L'ancienneté moyenne des salariés en CDI est de **10 ans**. Près de 56% des effectifs ont **plus de 5 ans d'ancienneté**.

Effectifs par classe et par genre



- **Stabilité du taux de femmes parmi les catégories cadres**

74% des salariés de la Mutualité sont **des femmes**.

Les catégories cadres enregistrent une relative stabilité dans la répartition des effectifs femmes – hommes. Le taux de femmes parmi la catégorie C1 augmente néanmoins d'1 point en un an.

Part de femmes par catégorie

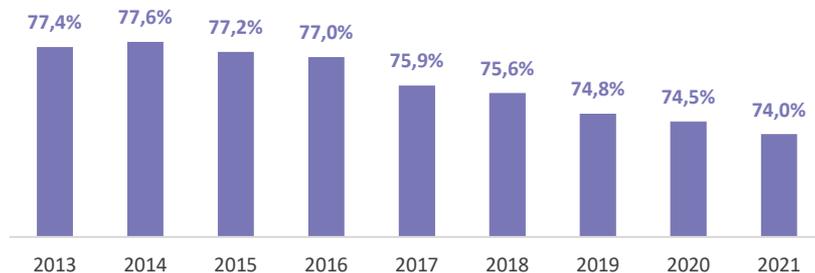
Part de femmes par catégorie	
	Femmes
Employés	86 %
Techniciens	78 %
Cadres	58 %

- **Stabilité du taux global de femmes cadres**

Le taux de femmes cadres reste relativement stable sur les trois dernières années.

Ainsi, **58 % des cadres sont des femmes**.

Evolution de la part des femmes de 2013 à 2021

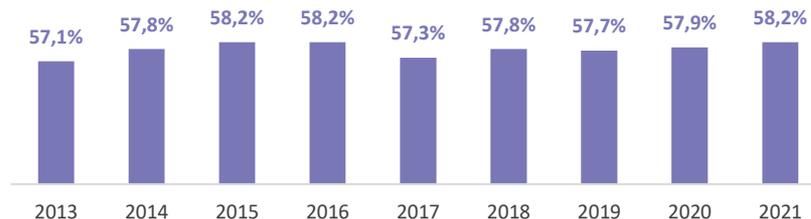


- Une répartition des effectifs qui tend progressivement vers plus de mixité

74,0% des salariés de la Mutualité sont **des femmes**. Il était de 77,4% en 2013 soit une diminution de 3,4 points en 8 ans.

La part des hommes progresse notamment avec le développement de métiers dans lesquels ils sont surreprésentés (systèmes d'information, gestion des risques...)

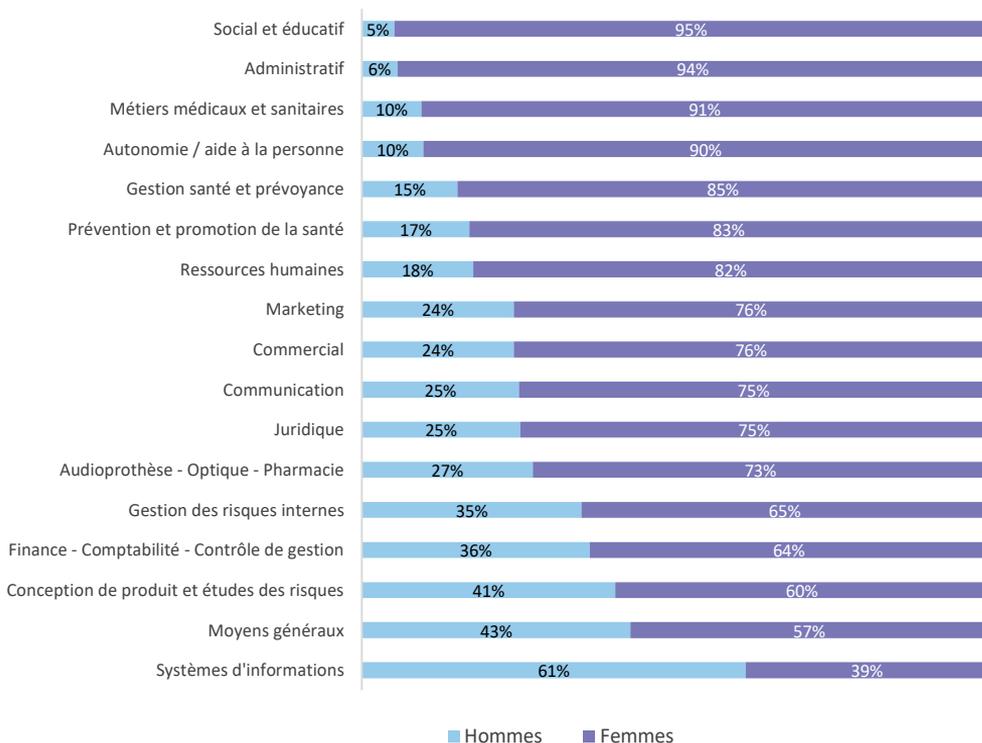
Evolution de la part des femmes parmi les cadres de 2013 à 2021



- Une relative progression de la part de femmes parmi les catégories cadres

La part des femmes parmi les cadres est de **58,2%** en 2021. Elle a augmenté de 1,1 point depuis 2013.

Part de femmes dans les familles de métiers



Les femmes sont surreprésentées dans les familles suivantes :

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

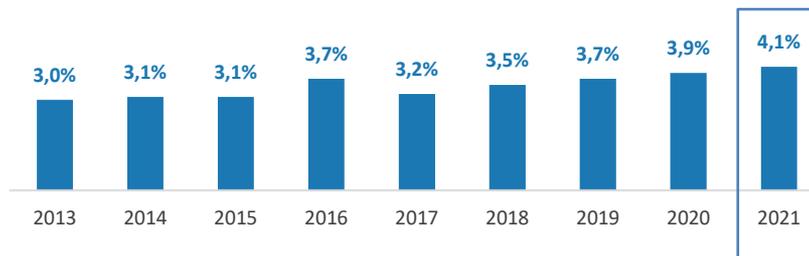
Une famille de métiers est majoritairement composée d'hommes :

- ✓ **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**

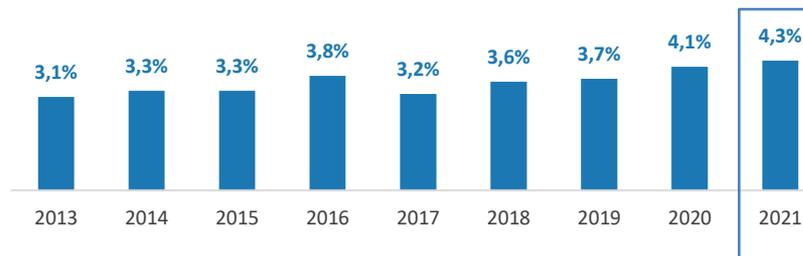
Evolution de la part des salariés en situation de handicap de 2013 à 2021 (tous contrats)



▪ Progression des effectifs en situation de handicap

Tous contrats confondus, la part des salariés en situation de handicap représente **4,1% des effectifs** en 2021. Cette part progresse de 1 point sur les 5 dernières années. L'atteinte de ce taux traduit les engagements pris par la branche, notamment dans l'accord handicap signé en 2016.

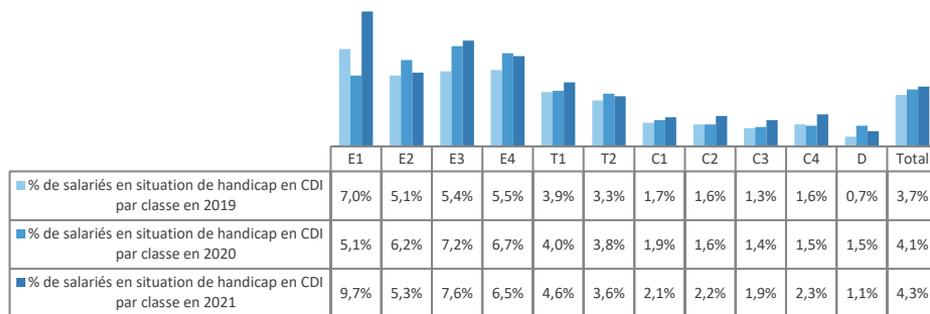
Evolution de la part des salariés en CDI et en situation de handicap de 2013 à 2021



▪ Progression des effectifs CDI en situation de handicap

4,3% des salariés en CDI sont en situation de handicap. Cette part **progresse** de 1,2 point en 8 ans.

Effectifs en situation de handicap par classe

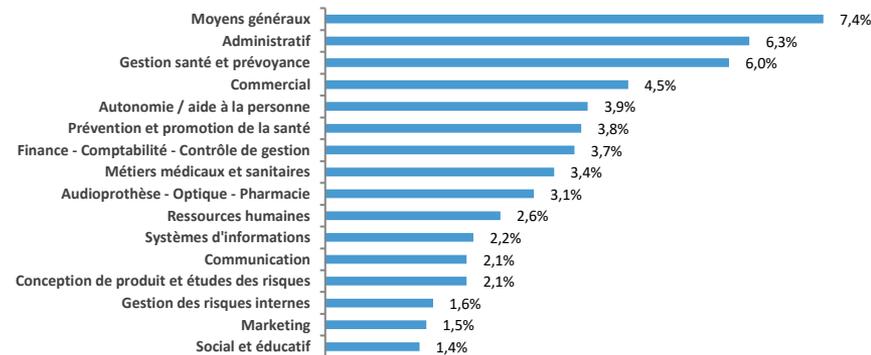


- Une importante de salariés en situation de handicap parmi les catégories « employés »

Les classes E1 à E4 enregistrent une part plus importante de salariés en situation de handicap.

La part de personnes en situation de handicap progresse également au sein de la classe T1 (4,6%).

Effectifs en situation de handicap par famille de métiers



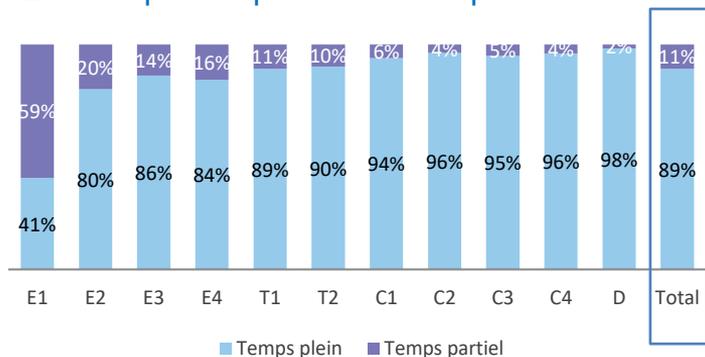
- Une part importante de salariés en situation de handicap parmi les métiers de la gestion

La famille Moyens généraux est celle qui compte la part de personnes en situation de handicap la plus élevée avec 7,4 % des effectifs.

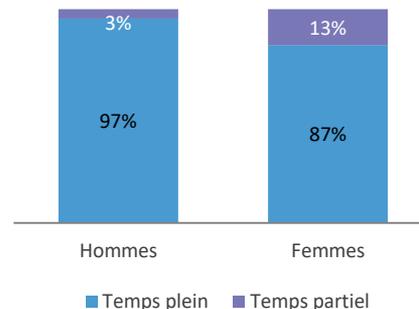
Trois autres familles comportent plus de 4 % de personnes en situation de handicap : Administratif, Gestion santé et prévoyance et Commercial.

A l'inverse, certaines familles enregistrent peu de personnes en situation de handicap : Social et éducatif, Marketing.

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	17%
Techniciens	11%
Cadres	5%

▪ Près de 90% des effectifs à temps plein

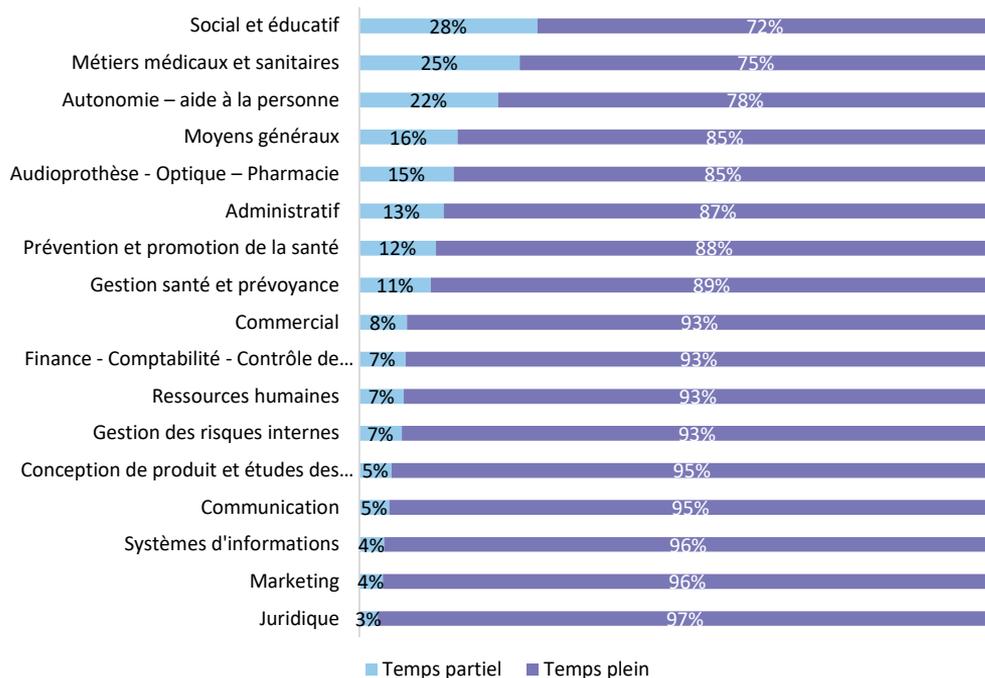
En 2021, **89% des salariés sont à temps plein** (+1 point).

Le temps de travail par genre évolue par rapport à l'an dernier :

- 87% des femmes sont à temps plein (+2 points)
- 97% des hommes sont à temps plein (+1 point)

Le temps partiel concerne davantage les salariés « employés ». En effet, 17 % des salariés de la catégorie « employés » sont à temps partiel.

Temps de travail en fonction de la famille



Clé de lecture : 97 % des salariés de la famille Systèmes d'informations sont à temps plein.

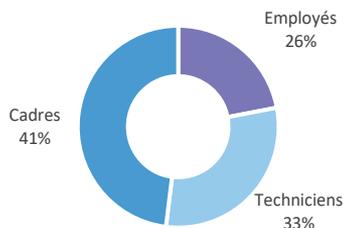
La part de temps partiel est particulièrement élevée (plus de 20%) dans les familles suivantes :

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

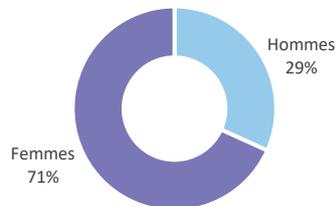
Certaines familles comprennent, quant à elles, moins de 5 % de salariés à temps partiel :

- ✓ Juridique
- ✓ Marketing
- ✓ Systèmes d'informations

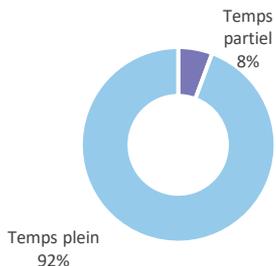
Effectifs en télétravail par catégorie



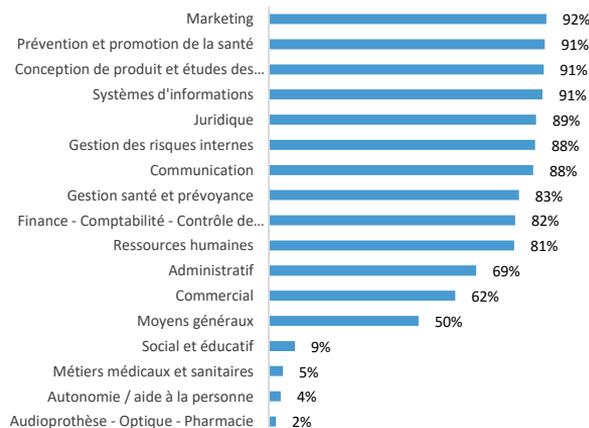
Effectifs en télétravail par genre



Effectifs en télétravail par temps de travail



Effectif en télétravail par famille de métiers



Dans l'ensemble de la branche, **a minima 63 % des salariés** ont eu recours au télétravail en 2021. Ce taux enregistre une progression de 13 points par rapport à 2020.

Parmi les effectifs en télétravail, 41 % sont cadres, 71 % sont des femmes et 92 % sont à temps plein.

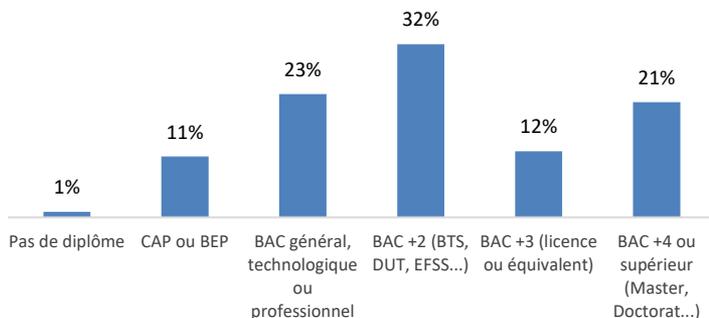
Dans plusieurs familles, plus de 90% des salariés ont pu pratiquer le télétravail en 2021 :

- ✓ Marketing
- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Conception de produits et étude des risques
- ✓ Système d'informations

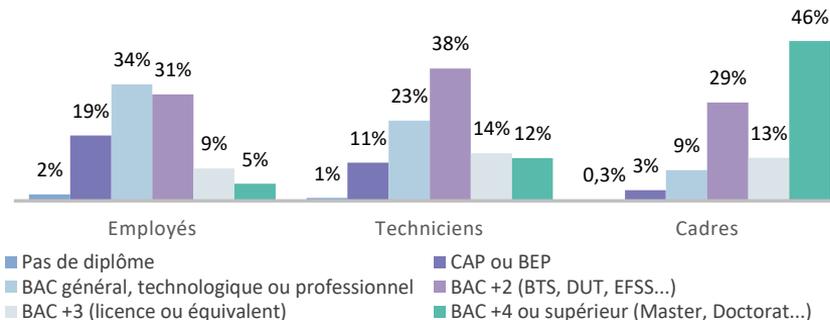
Les familles du Livre 3 sont peu concernées par le télétravail (moins de 9 % des effectifs). Dans les autres familles, celles dont les salariés utilisent le moins le télétravail sont :

- ✓ Moyens généraux
- ✓ Commercial

Effectifs par niveau de diplôme*



Effectifs par catégorie et niveau de diplôme



■ Progression des salariés titulaires d'un bac +2 et plus

65 % des salariés de la branche sont **au moins titulaires d'un niveau bac +2**. Ce taux progresse tous les ans (+3 points par rapport à 2020).

Près d'un quart d'entre eux ont un diplôme d'un **niveau bac**.

12 % d'entre eux ont un diplôme d'un niveau inférieur au bac.

Les salariés appartenant à la catégorie « employés » sont majoritairement titulaires d'un niveau bac (34 % d'entre eux),

Les salariés « techniciens » ont majoritairement un niveau bac+2 (38 % d'entre eux)

Les salariés cadres ont majoritairement un niveau bac+5 (46%).

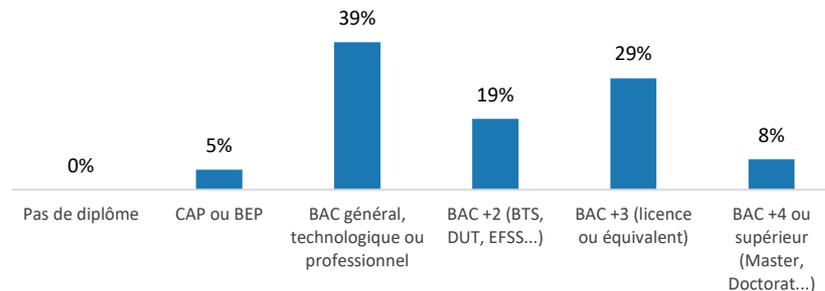
* Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 21 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).

Répartition des alternants par nature de contrat



Parmi les contrats en alternance, les contrats d'apprentissage deviennent largement majoritaires (81%, soit 11 points de plus par rapport à 2020).

Répartition des alternants par niveau de diplôme déjà obtenu*



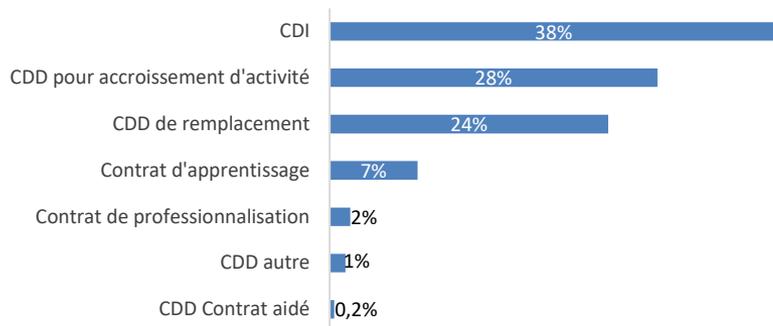
39 % des alternants sont titulaires d'un niveau bac et préparent, pour la plupart d'entre eux, un bac+2.

19 % des alternants sont déjà titulaires d'un bac + 2 et se dirigent, pour la plupart d'entre eux, vers un bac+3 ou un bac+5.

5 % des alternants ont un niveau inférieur au bac.

Zoom sur ... Les recrutements

Recrutements par contrats



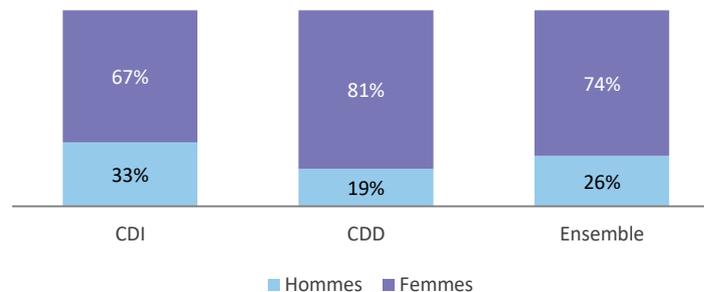
- **Progression des recrutements en CDI et en Alternance**

38 % des recrutements en 2021 concernent des **CDI**.

La **part des alternants** représente **près de 10 % des recrutements**.

Malgré la crise sanitaire, les entreprises mutualistes ont maintenu un volume important de recrutements, soit **plus de 10 300 embauches en 2021**.

Recrutements par genre

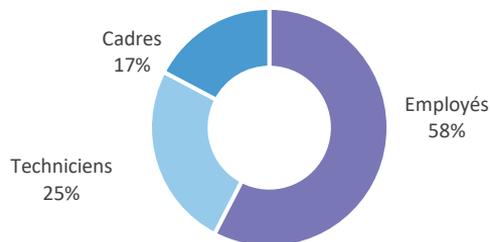


- **Stabilité de la répartition femmes-hommes dans les recrutements**

La part des recrutements par genre reste stable.

74% de l'ensemble des recrutements concerne des **femmes**.

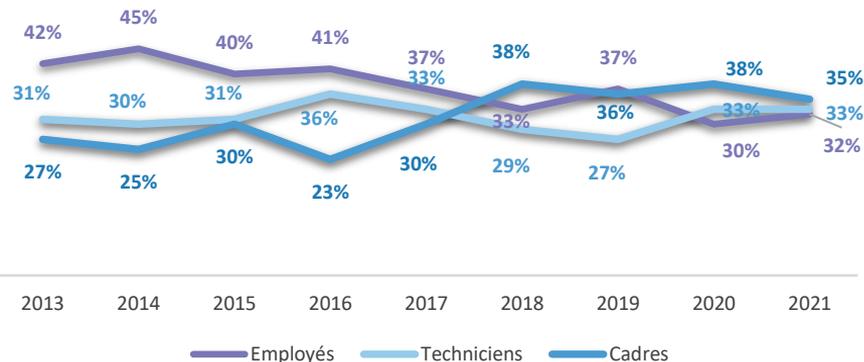
Recrutements par catégorie (tous contrats)



- Plus de la moitié des recrutements concerne la catégorie « employés »

Tous contrats confondus, **58 % des recrutements effectués concernent la catégorie « employés »**.

Evolution des recrutements en CDI par catégorie de 2013 à 2021



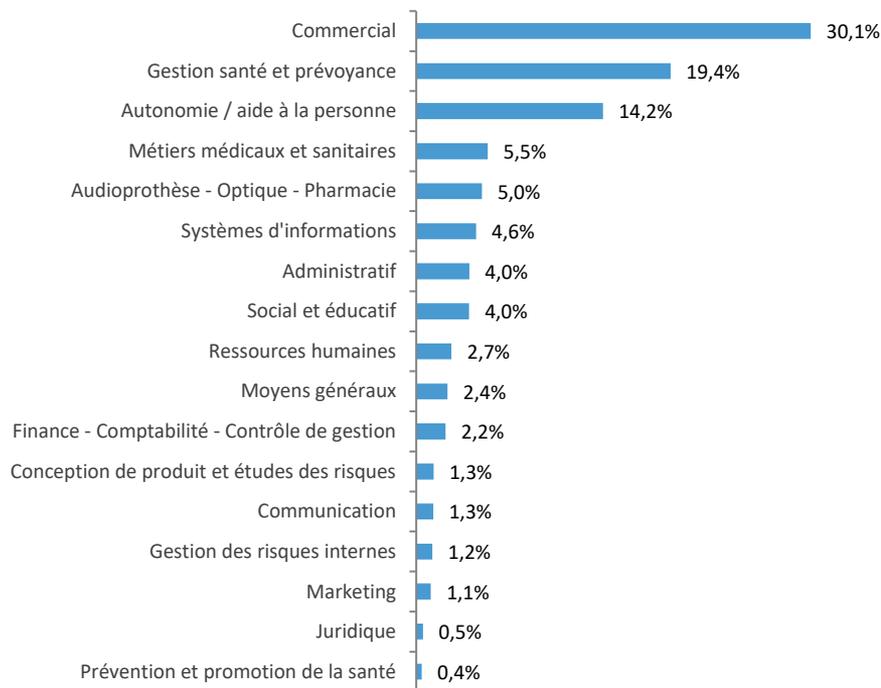
- Parmi les recrutements en CDI, la catégorie « cadres » connaît une forte progression

Parmi les recrutements en CDI :

- 32 % concernent la catégorie employés,
- 33 % la catégorie techniciens
- 35 % la catégorie cadres.

En 2021, la catégorie cadres reste la catégorie où il y a le plus de recrutements en CDI.

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

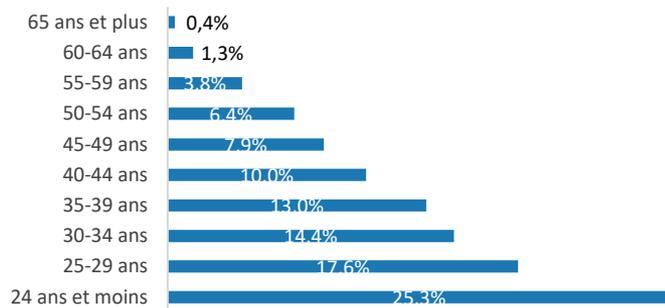


De manière globale, la répartition des recrutements (tous contrats confondus) est proche de la répartition des salariés dans la branche.

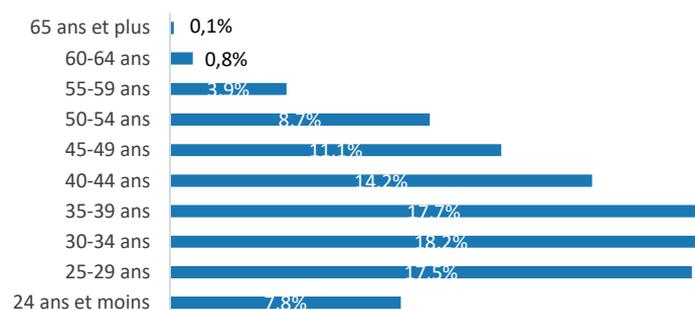
A noter toutefois une exception, avec la famille Autonomie – Aide à la personne qui comprend une part d'entrées bien plus importante que son poids dans la branche.

De manière constante depuis 2018, la famille Commercial connaît largement 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.

Recrutements par âge (tous contrats)



Recrutements par âge en CDI



- **Un salarié qui entre en Mutualité a en moyenne 34 ans**

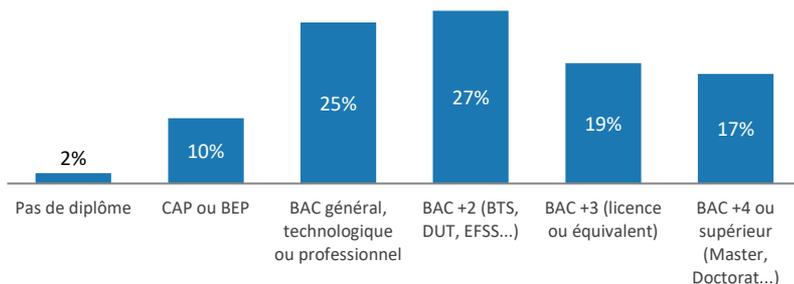
Tous contrats confondus :

- L'âge moyen des recrues est de **34 ans**.
- La **part des salariés de plus de 55 ans** représente près de **5,5 % des recrutements** (tous contrats)
- **Près de 43 % des recrutements** concernent les **moins de 30 ans**.

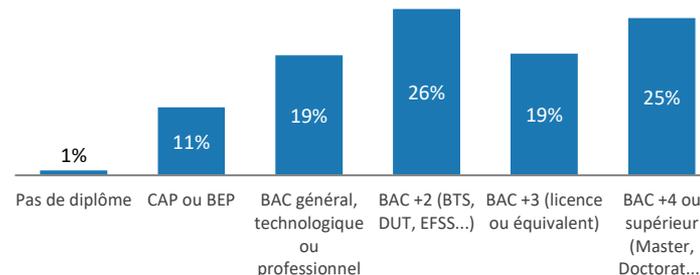
En CDI :

- L'âge moyen des recrues en CDI est de **37 ans**. Elle était de 38 ans en 2020.
- La **part des salariés de plus de 55 ans** représente **4,8 % des recrutements en CDI**.
- **25% des recrutements en CDI** concerne les **moins de 30 ans**.

Recrutements par niveau de diplôme (tous contrats)*



Recrutements en CDI par niveau de diplôme



■ Progression des salariés titulaires d'un bac +2 et plus parmi les recrutements

Parmi l'ensemble des recrutements, la part des salariés titulaires d'un niveau au moins égal à bac +2 représente **63 % des recrutements**.

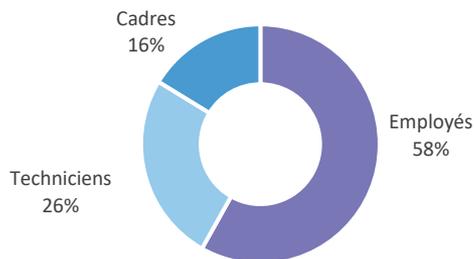
1/4 des salariés recrutés ont le **niveau bac**.

70 % des salariés recrutés en CDI sont titulaires d'un diplôme **au moins égal à bac+2**.

* Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 21 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).

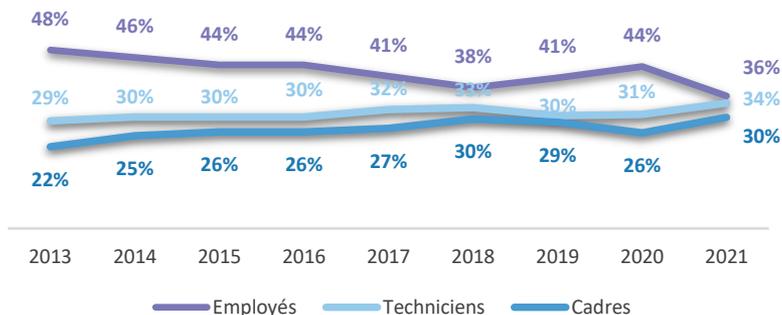
Zoom sur ... Les départs

Départs par catégorie (tous contrats)



En 2021, 58 % des départs, tous contrats confondus, ont concerné la catégorie employés.

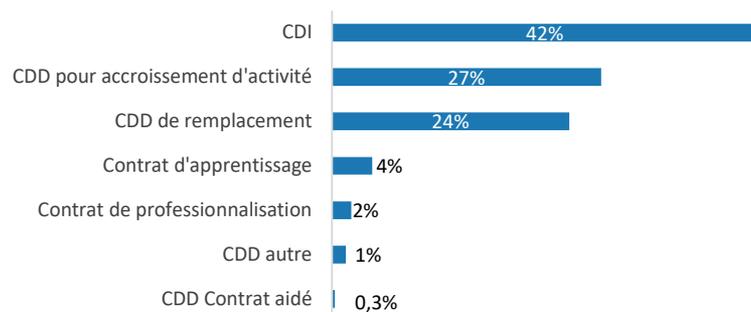
Evolution des départs en CDI par catégorie de 2013 à 2021



La part des employés dans les départs en CDI est de **36 %**. Elle perd 8 points par rapport à 2020.

En 2021, les départs au sein des catégories cadres (+4 points) et techniciens sont plus nombreux (+3 points).

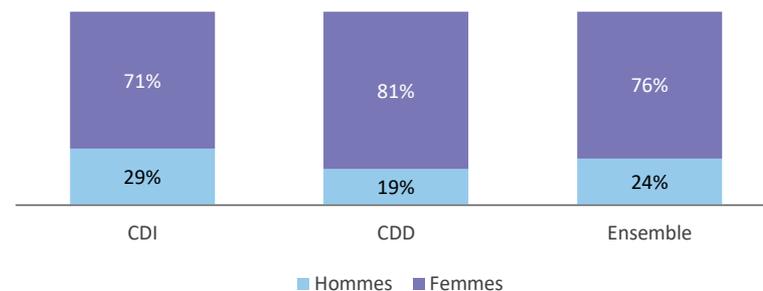
Départs par contrats



Parmi les départs :

- 42 % des salariés sont en CDI
- 52 % des salariés sont en CDD

Départs par genre et nature de contrats



24 % des départs en 2021 concernent les hommes (ce taux augmente de 2 points par rapport à 2020).

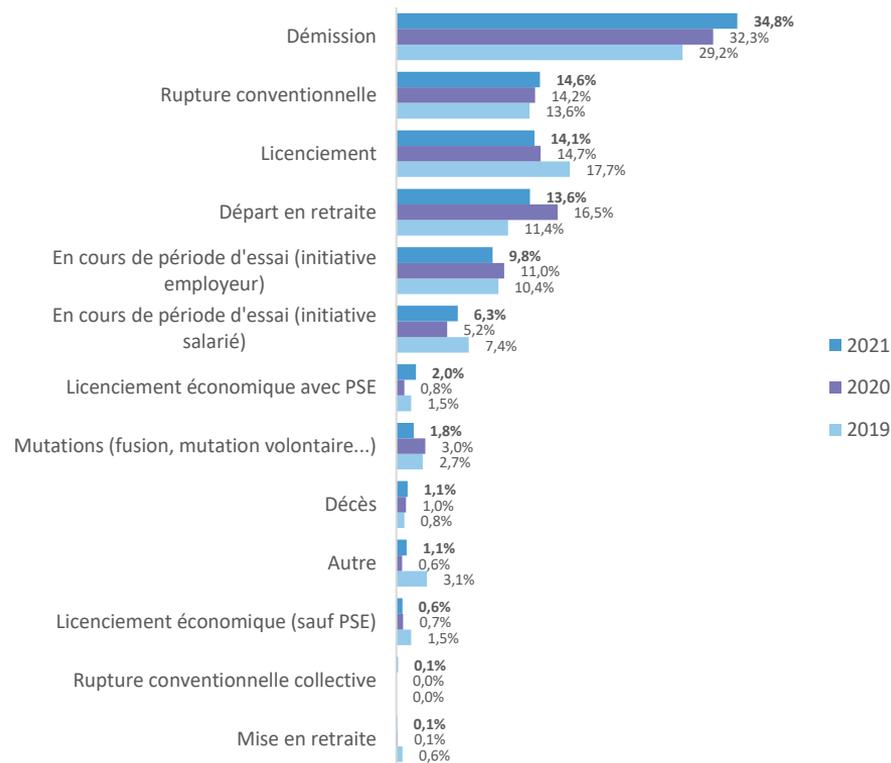
Motifs de sortie des salariés en CDI

Les principaux motifs de sorties des salariés en CDI en 2021 sont la « **démission** », la « **rupture conventionnelle** » et le « **licenciement** ».

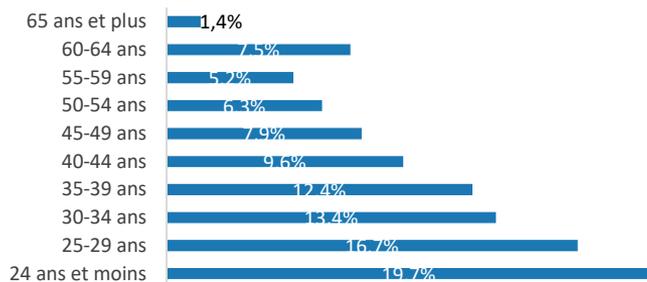
Parmi les motifs de sortie des salariés, la « démission » représente plus d'un tiers des sorties en 2021.

Le taux de rupture conventionnelle représente le 2^e motif de départ en 2021 (14,6%).

Le taux de départ à la retraite se stabilise à hauteur de 13,6%.

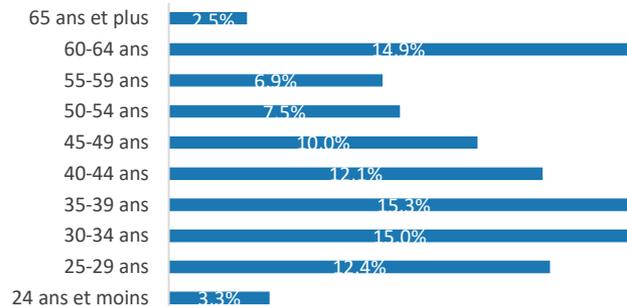


Départs par âge (tous contrats)



L'**âge moyen** des salariés sortants, tous contrats confondus, est de **37 ans (38 ans en 2020)** et l'**ancienneté moyenne** est de **4 ans (5 ans en 2020)**.

Départs par âge en CDI

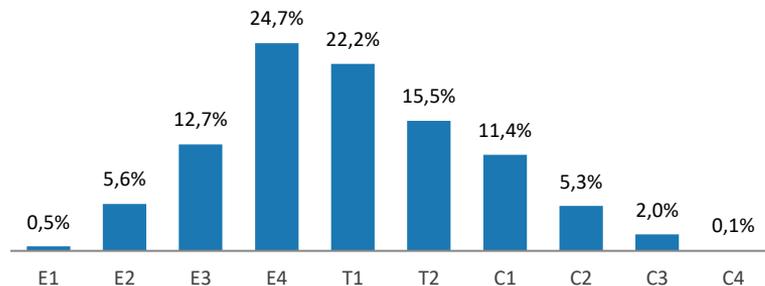


L'**âge moyen** des salariés sortants en CDI est de **43 ans (44 ans en 2020)** et l'**ancienneté moyenne** est de **8 ans (10 ans en 2020)**.

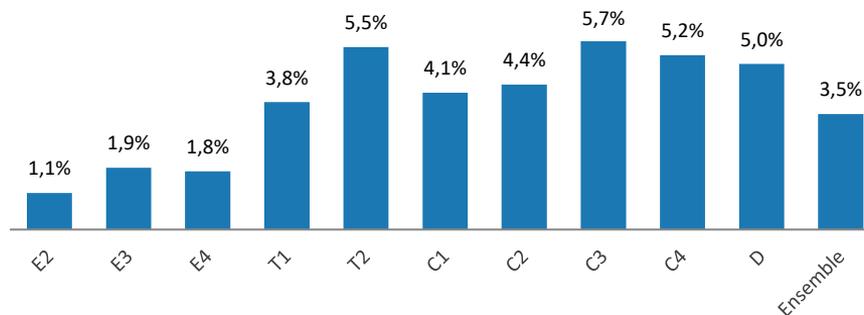
Zoom sur ... Les changements de classe et de métiers

Les changements de classe

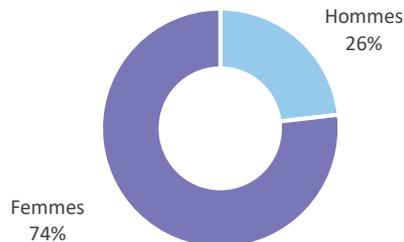
Classe de départ



Classe d'arrivée



Changement de classe par genre



■ Progression du taux de salariés ayant connu un changement de classe

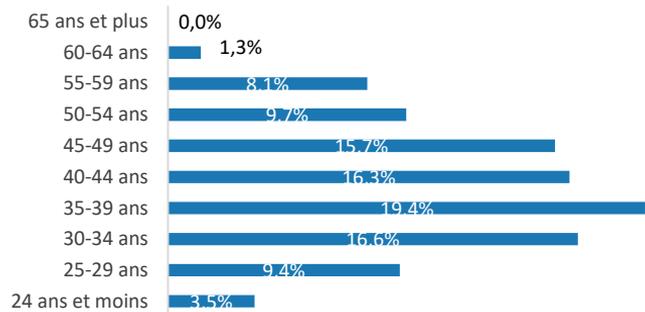
Les salariés ayant changé de classe en 2021 proviennent des classes E4 (24,7 %), T1 (22,2 %) et T2 (15,5 %).

Les classes T2 et C3 enregistrent une part significative de salariés issus d'une promotion.

3,5 % des salariés ont connu un changement de classe en 2021.

74 % de salariés ayant changé de classe sont des femmes.

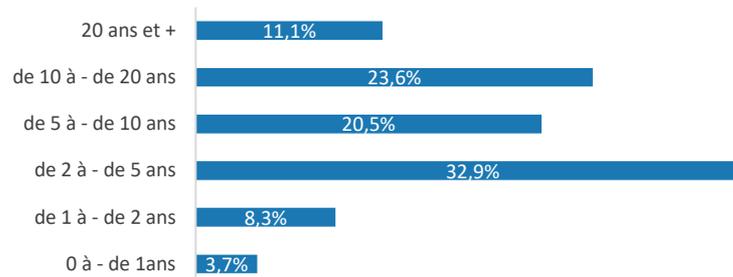
Changement de classe par âge



L'**âge moyen** des salariés ayant changé de classe est de **40 ans** (41 ans en 2020).

Près de 20 % des salariés ayant connu un changement de classification en 2021 ont **entre 35 et 39 ans**.

Changement de classe par ancienneté

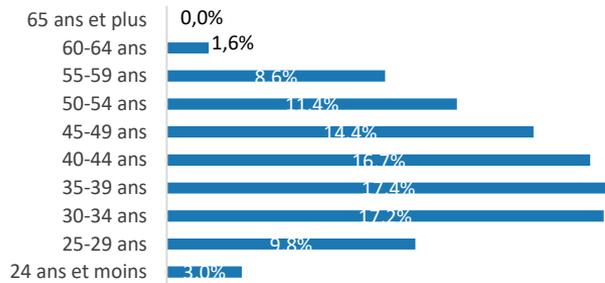


L'**ancienneté** moyenne des salariés ayant changé de classe est de **8 ans** (8 ans en 2020).

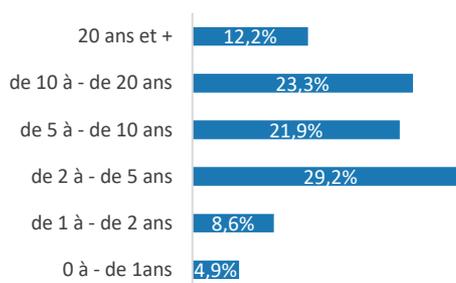
La part la plus importante des salariés ayant changé de classe, soit un tiers des salariés, a entre 2 et 4 ans d'ancienneté.

45 % des salariés ayant changé de classe ont **moins de 5 ans d'ancienneté**.

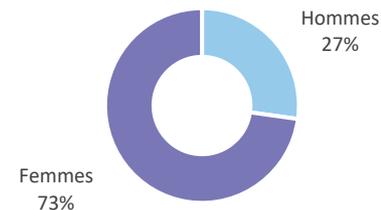
Mobilité professionnelle par âge



Mobilité professionnelle par ancienneté



Mobilité professionnelle par genre



Stabilité des effectifs ayant connu un changement de métier

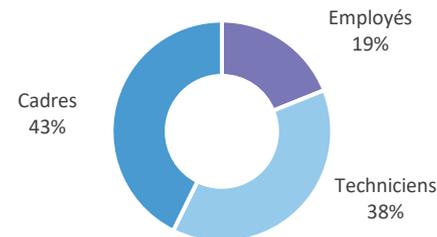
4,3% des salariés ont connu un changement de métier dans l'année 2021.

L'**âge moyen des salariés** ayant connu cette mobilité professionnelle est de **41 ans** et l'ancienneté moyenne est de **9 ans**.

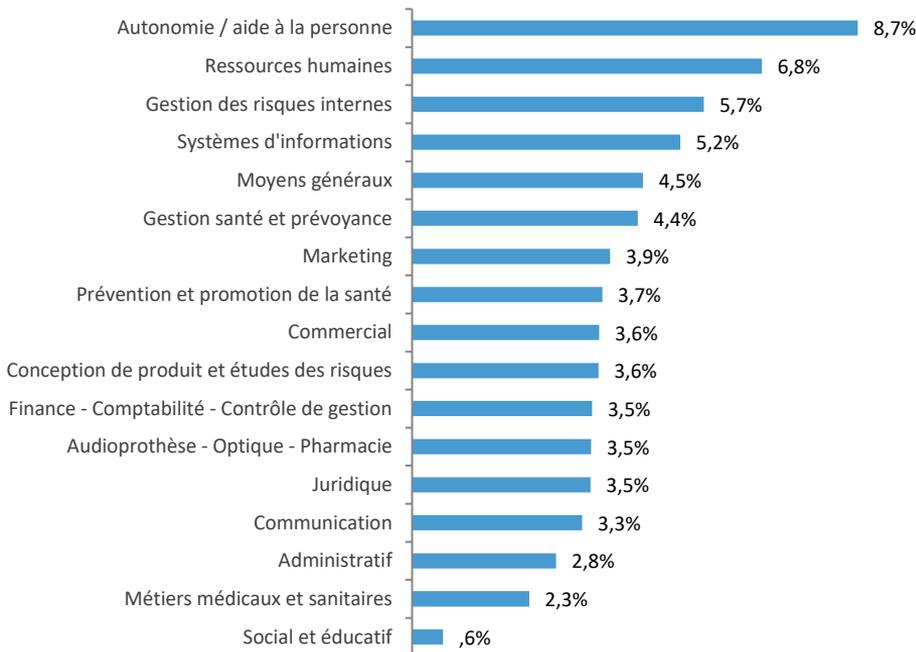
73 % de salariés ayant connu une mobilité professionnelle sont **des femmes**.

Près de 20 % des changements de métier ont concernés des **employés**.

Mobilité professionnelle par catégorie



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



4,3 % des salariés ont changé d'emploi dans une même mutuelle au cours de l'année.

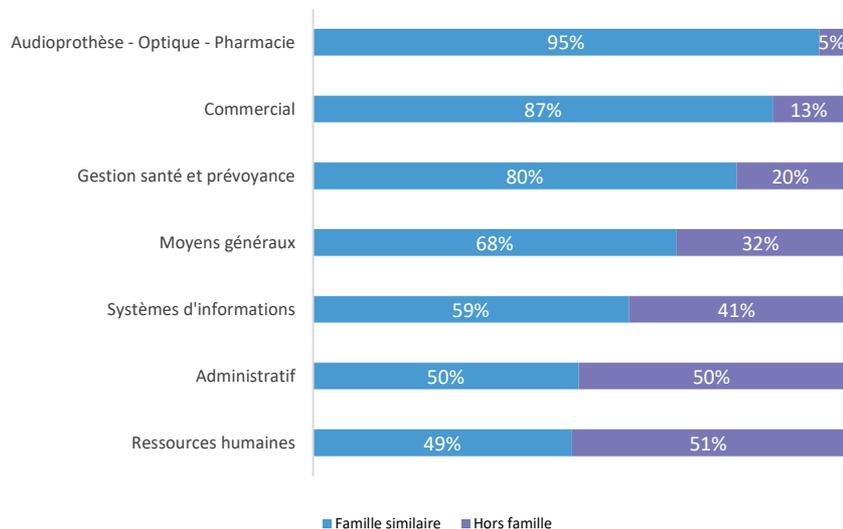
En fonction de leur appartenance à une famille de métiers, les salariés sont plus ou moins mobiles. Ainsi, en 2021, plus de 5% des salariés ont changé d'emploi dans les familles :

- ✓ Autonomie – Aide à la personne
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Systèmes d'information

A noter : la famille Gestion santé et prévoyance s'inscrit d'année en année comme étant une famille professionnelle où une part significative des salariés connaît une mobilité professionnelle.

Clé de lecture : 8,7 % des salariés de la famille Autonomie / aide à la personne au 31/12 ont changé d'emploi au cours de l'année.

Part des mobilités inter-famille



Clé de lecture : 95 % des salariés de la famille Audioprothèse – Optique – Pharmacie présents au 31/12 ayant changé d'emploi au cours de l'année sont restés dans la famille.

NB : Seules les familles ayant au moins 20 salariés ayant changé d'emploi sont représentées.

Concernant la mobilité entre les familles de métiers, **près d'un tiers des salariés ayant changé de métier ont également changé de famille de métier.**

La mobilité inter-famille est importante pour les salariés issus des familles Administratif et Moyens généraux

Ils accèdent en grande partie aux familles Commercial et Gestion santé et prévoyance.

Au total, **34 % des mouvements amènent des salariés dans la famille Gestion Santé et Prévoyance.**

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

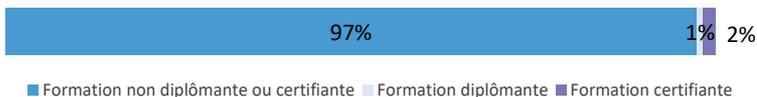
- ✓ Des **gestionnaires santé et prévoyance** devenant **spécialistes santé** ;
- ✓ Des **chargés d'accueil et de relation client** devenant **conseillers mutualistes individuels.**

Zoom sur ... La formation

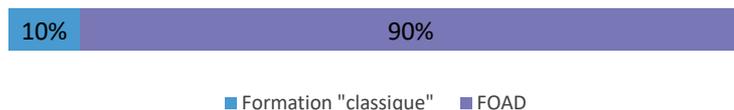
Synthèse des données formation (base : mutuelles répondantes)

Nombre de formations suivies	188 797
Durée moyenne par personne	24,5
Durée moyenne par formation	3,4
Nombre moyen de formations par salarié	7,2

Part de bénéficiaires d'une formation diplômante ou certifiante



Part de formations en FOAD (formation ouverte à distance)



■ Progression du nombre de formations suivies et du taux d'accès à la formation

Près de 189 000 formations suivies en 2021. Une forte progression qui correspond à un meilleur taux de répondant à l'enquête formation et, par conséquent, à une plus grande fiabilité des données.

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

- 7 formations,
- une durée totale de formation de 24,5 heures,
- environ 3,4 heures par formation.

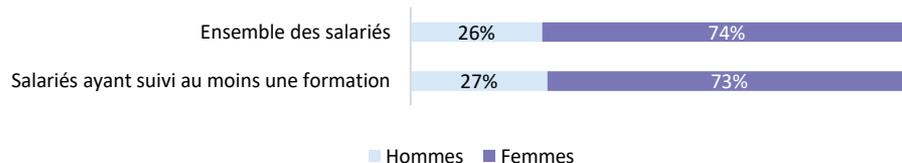
■ Relative stabilité du nombre de salariés certifiés

Sur l'ensemble des formations recensées, **5660 certifications** ont été délivrées.

■ Progression de la formation ouverte à distance

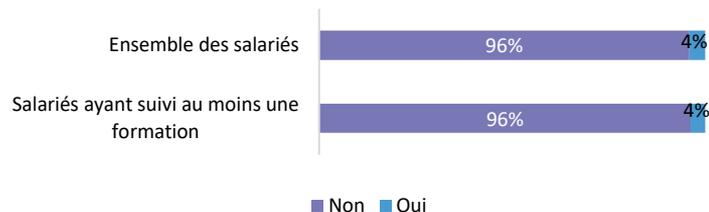
Près de 90% des formations ont été au moins partiellement réalisées à distance. Au-delà du développement de nouvelles modalités pédagogiques, ce taux exceptionnel s'explique par les effets de la crise sanitaire et son inscription dans le temps.

Répartition par genre



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

Personnes en situation de handicap



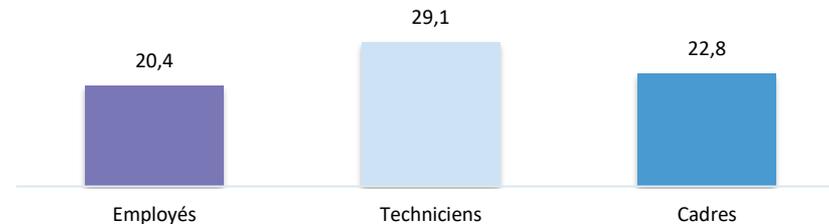
La part des personnes en situation de handicap ayant suivi au moins une formation est proportionnelle à la représentation des travailleurs en situation de handicap dans les effectifs.

Durée moyenne de formations selon le genre



La durée moyenne de formation est légèrement plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Durée moyenne de formations selon la catégorie



La durée annuelle moyenne des formations est plus importante pour les techniciens.

Comparaison des familles des métiers pour lesquelles plus de 200 salariés ont été formés en 2021

	Commercial	Gestion santé et prévoyance	Systèmes d'informations	Administratif	Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	Métiers médicaux et sanitaires	Audioprothèse - Optique - Pharmacie	Ressources humaines	Moyens généraux	Autonomie - aide à la personne	Gestion des risques internes	Conception de produit et études des risques	Marketing	Communication
Nombre de salariés	7 766	5 743	1 346	637	628	604	591	583	484	400	379	317	306	243
Nombre total de formations	88 356	31 440	5 665	2 875	2 020	1 036	1 155	3 434	1 704	930	1 549	1 421	1 406	878
Nombre d'heures de formation	295 144	84 506	18 900	8 922	8 774	10 124	13 483	12 978	7 997	15 944	6 452	5 182	5 659	4 349
Durée moyenne par personne (en heures)	38,0	14,7	14,0	14,0	14,0	16,8	22,8	22,3	16,5	39,9	17,0	16,3	18,5	17,9
Durée moyenne par formation (en heures)	3,3	2,7	3,3	3,1	4,4	9,8	11,7	3,8	4,7	17,1	4,2	3,7	4,0	5,0
Nombre moyen de formations	11,4	5,5	4,2	4,5	3,2	1,7	2,0	5,9	3,5	2,3	4,1	4,5	4,6	3,6

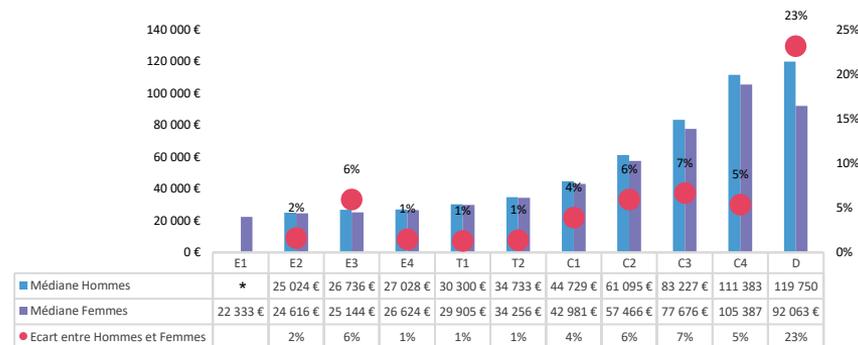
- Parmi les familles de métiers les plus représentées (62% des effectifs de la branche) :
 - les métiers commerciaux ont bénéficié d'une moyenne de 11,4 formations par salariés et de près de 38 h de formation par salarié
 - les métiers de la gestion ont bénéficié d'une moyenne de 5,5 formations par salariés et d'environ 15 h de formation par salarié
- Les métiers de l'autonomie et l'aide à la personne ont bénéficié de formations relativement longues avec une moyenne de 40h de formation par salarié. Globalement, les formations les plus longues au sein des familles du Livre 3 mobilisent des parcours certifiants.

Zoom sur ... Les rémunérations

Evolution des médianes



Médiane par classe et par genre



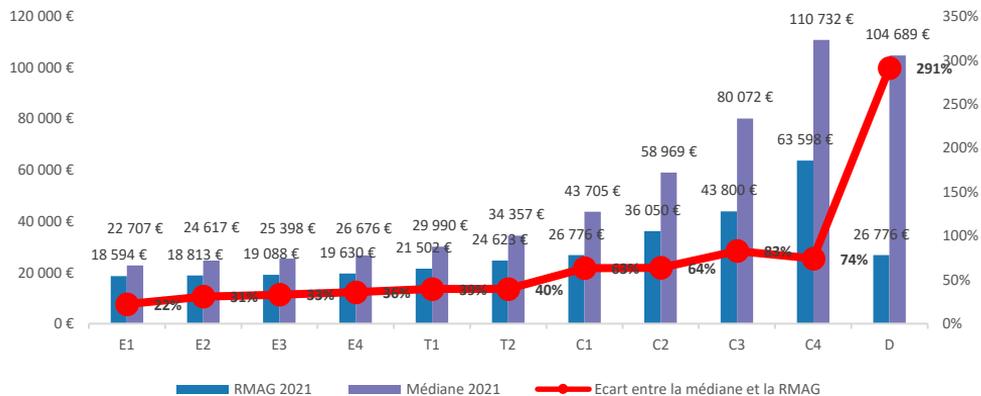
Médiane par catégorie			
	Ensemble	Hommes	Femmes
Employés	26 238 €	26 865 €	26 118 €
Techniciens	31 395 €	32 022 €	31 204 €
Cadres	50 342 €	53 821 €	48 304 €
Directeurs	104 689 €	119 750 €	92 063 €

Nous notons une augmentation des médianes salariales.

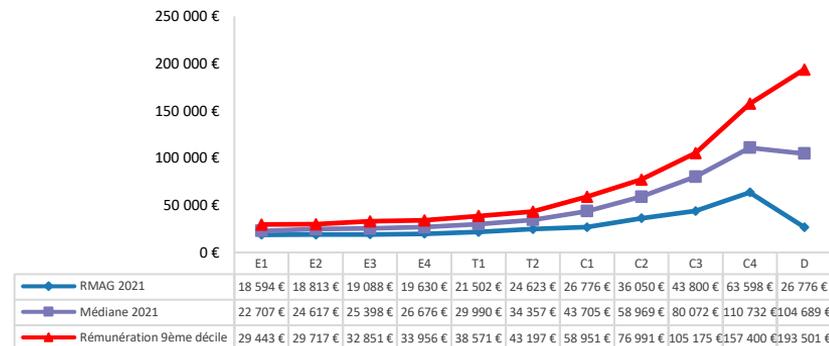
L'écart entre la médiane de rémunérations des femmes et des hommes a diminué pour la classe E2. Ils sont relativement faibles pour les catégories E4 à T2.

* Effectif inférieur à 10 salariés. La donnée n'est pas représentée dans ce cas.

Médiane par classe

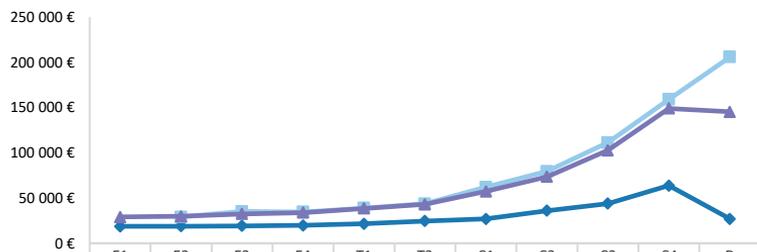


Médiane et maximum par classe



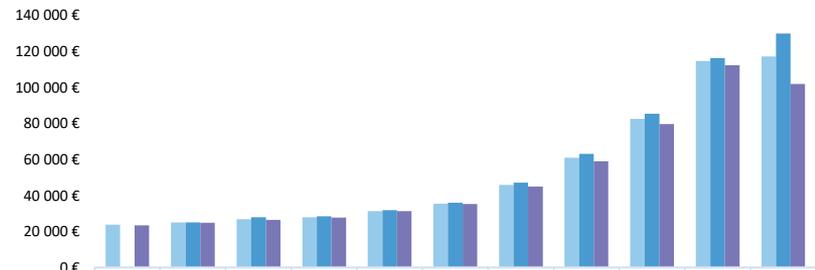
9ème décile par catégorie			
	Ensemble	Hommes	Femmes
Employés	33 532 €	34 363 €	33 395 €
Techniciens	40 716 €	41 659 €	40 345 €
Cadres	82 374 €	88 685 €	76 122 €
Directeurs	193 501 €	205 780 €	145 234 €

RMAG et maximum par genre



	E1	E2	E3	E4	T1	T2	C1	C2	C3	C4	D
RMAG 2021	18 594 €	18 813 €	19 088 €	19 630 €	21 502 €	24 623 €	26 776 €	36 050 €	43 800 €	63 598 €	26 776 €
Rému. 9ème décile hommes	*	28 987 €	35 072 €	34 623 €	38 830 €	43 706 €	61 924 €	79 445 €	111 241 €	158 904 €	205 780 €
Rému. 9ème décile femmes	28 962 €	29 733 €	32 488 €	33 880 €	38 513 €	42 949 €	57 214 €	73 427 €	102 735 €	149 001 €	145 234 €

Moyenne par classe et par genre



	E1	E2	E3	E4	T1	T2	C1	C2	C3	C4	D
Moyenne 2021	23 757 €	24 897 €	26 727 €	27 787 €	31 315 €	35 377 €	45 721 €	60 941 €	82 480 €	114 553 €	117 077 €
Moyenne hommes	*	25 040 €	27 920 €	28 367 €	31 808 €	35 849 €	47 069 €	63 000 €	85 355 €	116 121 €	129 915 €
Moyenne femmes	23 370 €	24 876 €	26 476 €	27 679 €	31 178 €	35 207 €	44 869 €	58 981 €	79 581 €	112 262 €	101 782 €

* Effectif inférieur à 10 salariés. La donnée n'est pas représentée dans ce cas.

Fiche d'identité par classe

Les classes

E1 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	46,6 ans
Ancienneté moyenne	6,9 ans
Part des femmes	90 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	12,2 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	34,8 %
Part de temps partiel	41 %
Part de CDI	80 %
Part de salariés en situation de handicap	7,7 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	22 707 €

E2 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	40,1 ans
Ancienneté moyenne	6,0 ans
Part des femmes	89 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	23,7 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	15,3 %
Part de temps partiel	20 %
Part de CDI	81 %
Part de salariés en situation de handicap	4,8 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	24 617 €

Les classes

E3 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	39,4 ans
Ancienneté moyenne	5,2 ans
Part des femmes	84 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	22,3 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	11,5 %
Part de temps partiel	14 %
Part de CDI	75 %
Part de salariés en situation de handicap	6,8 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	25 398 €

E4 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	42,9 ans
Ancienneté moyenne	9,9 ans
Part des femmes	86 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	11,6 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	16,6 %
Part de temps partiel	16 %
Part de CDI	93 %
Part de salariés en situation de handicap	6,2 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	26 676 €

Les classes

T1 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	42,6 ans
Ancienneté moyenne	10,0 ans
Part des femmes	80 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	12,1 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	15,9 %
Part de temps partiel	11 %
Part de CDI	94 %
Part de salariés en situation de handicap	4,4 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	29 990 €

T2 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	42,7 ans
Ancienneté moyenne	10,6 ans
Part des femmes	75 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	11,5 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	17,0 %
Part de temps partiel	10 %
Part de CDI	98 %
Part de salariés en situation de handicap	3,6 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	34 357 €

Les classes

C1 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	42,8 ans
Ancienneté moyenne	9,7 ans
Part des femmes	63 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	9,1 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	13,9 %
Part de temps partiel	6 %
Part de CDI	98 %
Part de salariés en situation de handicap	2,0 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	43 705 €

C2 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	45,6 ans
Ancienneté moyenne	9,6 ans
Part des femmes	53 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	1,1 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	17,9 %
Part de temps partiel	4 %
Part de CDI	99 %
Part de salariés en situation de handicap	2,1 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	58 969 €

Les classes

C3 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	47,8 ans
Ancienneté moyenne	10,1 ans
Part des femmes	51 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	0,7 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	22,9 %
Part de temps partiel	5 %
Part de CDI	99 %
Part de salariés en situation de handicap	1,9 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	80 072 €

C4 (Données au 31/12/21)	
Age moyen	50,6 ans
Ancienneté moyenne	8,6 ans
Part des femmes	42 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	0,3 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	33,2 %
Part de temps partiel	4 %
Part de CDI	100 %
Part de salariés en situation de handicap	2,3 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	110 732 €

Les classes

D (Données au 31/12/21)	
Age moyen	51,5 ans
Ancienneté moyenne	11,3 ans
Part des femmes	47 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	0,0 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	40,1,4 %
Part de temps partiel	2 %
Part de CDI	100 %
Part de salariés en situation de handicap	1,1 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	104 689 €

Remerciements aux mutuelles

AESIO MUTUELLE	LE REFUGE MUTUALISTE AVEYRONNAIS	MUTUALITÉ FRANÇAISE GUYANE	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE II
AESIO SANTE SUD RHONE ALPE	M COMME MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE JURA	PREVIFRANCE SERVICES SANTÉ
APIVIA MACIF MUTUELLE	M.B.A MUTUELLE	MUTUALITÉ FRANÇAISE NORMANDIE SSAM	PROTHALIA
AUBEANE MUTUELLE DE FRANCE	MAEE	MUTUALITE FRANCAISE NOUVELLE AQUITAINE	SMIE MUTUELLE
CAP HUMAN	MASFIP	MUTUALITE FRANCAISE PACA SSAM	SO'LYON MUTUELLE
CARAC	MG SERVICES	MUTUELLE DE FRANCE DES HOSPITALIERS-MFH-	SOLIDARITE MUTUELLE DES COOPERATEURS (SOMUCO)
CHORUM CONSEIL	MGÉFI	MUTUELLE DE LA CORSE	SOLIMUT MUTUELLE DE FRANCE
CHORUM GESTION	MGEN CENTRES DE SANTE	MUTUELLE DE LA POLICE NATIONALE	SYNERGIE MUTUELLES
CIMUT	MGEN UNION	MUTUELLE DES PAYS DE VAUCLUSE	SYSTEMES INFORMATION HARMONIE MUTUELLE
FEDERATION NATIONALE MUTUALITE FRANCAISE	MIF	MUTUELLE DES SERVICES PUBLICS	UDSMA - MUTUALITÉ FRANÇAISE AVEYRON
FONDATION ENTREPRISE MGEN SANTE PUBLIQUE	MLC MUTUELLE	MUTUELLE ENTRAIN	UMEN
GARANCE	MNFCT	MUTUELLE GENERALE DE PREVOYANCE SOCIALE	UNION DES MUTUELLES DE DUNKERQUE
GICAL	MPOSS	MUTUELLE GENERALE EDUCATION NATIONALE	UNION MUTUALISTE RETRAITE
GROUPE VVY	MUTUALE, LA MUTUELLE FAMILIALE	MUTUELLE GROUPE LA DÉPÊCHE DU MIDI	UNION REGIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE DE CORSE
HARMONIE MUTUELLE	MUTUALITE FONCTION PUBLIQUE	MUTUELLE JUST	UNION THIernoISE DES MUTUELLES
HARMONIE MUTUELLE FONCIERE ET LIEUX DE VIE	MUTUALITE FRANCAISE - PYRENEES ATLANTIQUES	MUTUELLE LA FRANCE MARITIME	UROPS - UNION RÉGIME OBLIGATOIRE EN PRÉVENTION SANTÉ
HARMONIE MUTUELLES	MUTUALITÉ FRANÇAISE CENTRE ATLANTIQUE	MUTUELLE MAE	VIASANTE MUTUELLE
INTERIALE MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE CENTRE-VAL DE LOIRE	MUTUELLE MEDICIS	VVY 3
KALIXIA	MUTUALITE FRANCAISE CHARENTE	MUTUELLE MGC	VVY 3 IT
LA FRANCE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE DE LA DORDOGNE	MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE	VVY 3 PAYS DE LA LOIRE - PÔLE ACCOMPAGNEMENT ET SOINS
LA MUTUELLE FAMILIALE	MUTUALITÉ FRANCAISE DE LOT-ET-GARONNE	MUTUELLE PRÉVIFRANCE	VVY3 SUD EST
LA MUTUELLE GENERALE	MUTUALITE FRANCAISE DES HAUTS DE FRANCE	MUTUELLE SANTE JUST	VVY3PDL – PÔLE SERVICES ET BIEN MÉDICAUX
LA PREVOYANCE ARTISANALE COMMERCIALE ET SALARIALE	MUTUALITÉ FRANÇAISE GERS	MUTUELLES DE FRANCE DU VAR	