

# Cartographie des métiers de la Mutualité

Données 2021

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 2022 de la branche (données 2021), il a été demandé aux mutuelles d'indiquer, pour la 9<sup>e</sup> année consécutive, le **poste occupé pour chaque salarié**.

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

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

Pour rappel, une démarche de **révision du référentiel des métiers de la mutualité** a été réalisée en 2021 par l'OEMM. La cartographie s'appuie donc sur une nouvelle classification. **Cela peut expliquer certains écarts avec les données des années précédentes.**

Les données présentées portent sur les **salariés présents dans les mutuelles au 31 décembre 2021**. Les **comparaisons de données** sont effectuées sur les **salariés présents au 31 décembre** pour chacune des années étudiées.

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

Métiers de la protection sociale, santé et prévoyance

Famille commerciale

Famille de la conception produit et études du risque

Famille de la gestion

Famille du marketing

Métiers des soins et de l'accompagnement

Famille des métiers médicaux et sanitaires

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

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

Famille des métiers du social et de l'éducatif

Métiers de la prévention et promotion santé

Métiers support

Gestion des risques internes

Finance  
Comptabilité  
Contrôle de gestion

Systemes d'informations

Administratif

RH

Juridique

Moyens généraux

Communication

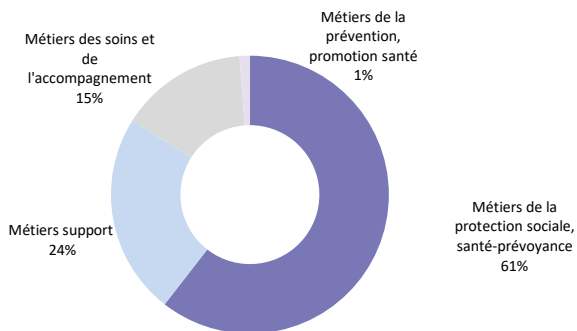
---

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

1.1 Répartition par filières de métiers

1.2 Répartition par familles de métiers

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

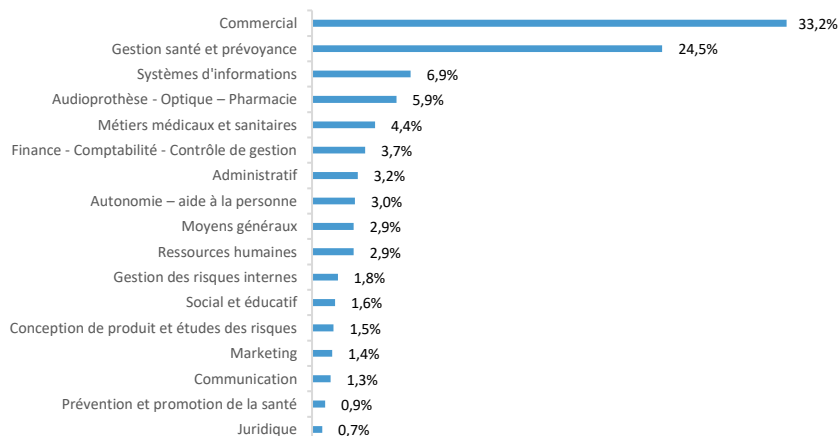


Les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance sont les plus représentés dans la branche et comprennent 61 % des effectifs.

Les métiers des soins et de l'accompagnement représentent 15 % des effectifs

Les métiers supports représentent 24% des effectifs.

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

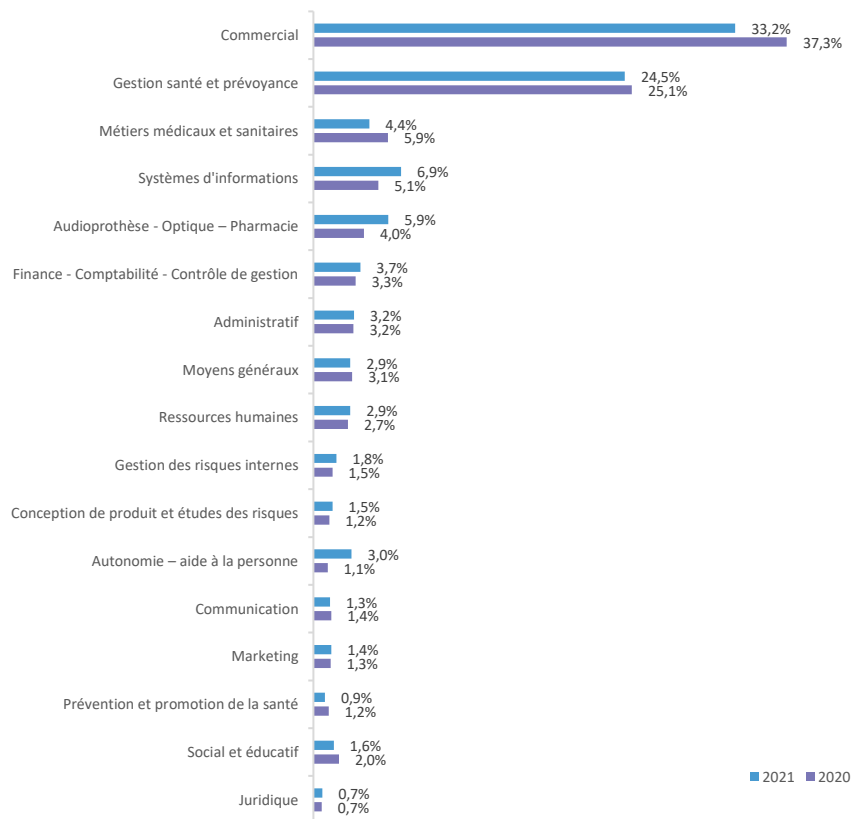


Deux familles représentent près de 58% des effectifs de la branche : Commercial et Gestion. Cette part cumulée est en baisse par rapport aux années précédentes.

Deux autres familles représentent chacune plus de 5 % des effectifs : Systèmes d'informations et Audioprothèse<-Optique-Pharmacie.

Les familles Métiers médicaux et sanitaires, Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion, Administratif et Autonomie-Aide à la personne représentent, quant à elles, entre 3% et 5 % des effectifs chacune.

### Répartition des salariés par famille de métiers en 2020 et 2021



En comparaison à la répartition de l'année dernière, on peut noter que la part de la famille Commercial s'est réduite assez fortement..

Cette année, en lien avec l'évolution du référentiel métier, la part de salariés issus de la famille Autonomie-Aide à la personne a augmenté.

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 devenir la 3<sup>ème</sup> famille la plus représentée de la branche pour la première fois.

# Partie 2 : Profil sociodémographique des salariés

2.1 Répartition des salariés par genre

2.2 Répartition des salariés par âge

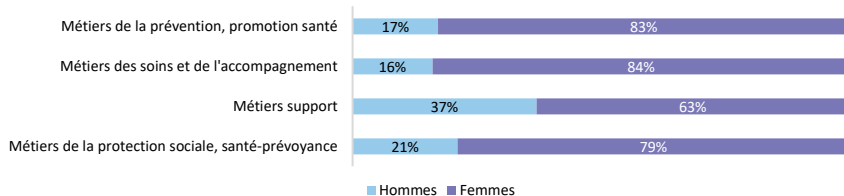
2.3 Répartition des salariés par ancienneté

2.4 Répartition des salariés par niveau de diplôme

2.5 Répartition des salariés en situation de handicap

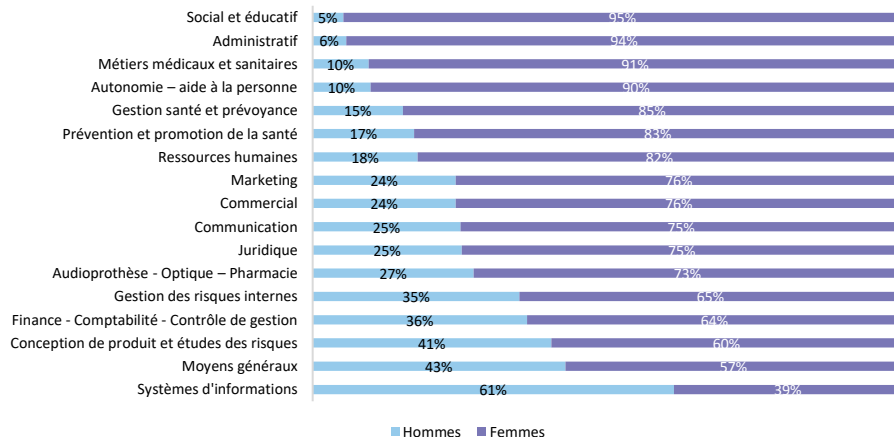


### Part de femmes dans les grandes filières



**Clé de lecture :** 37 % 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 :** 61 % 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 (37 % contre 16 % 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 :

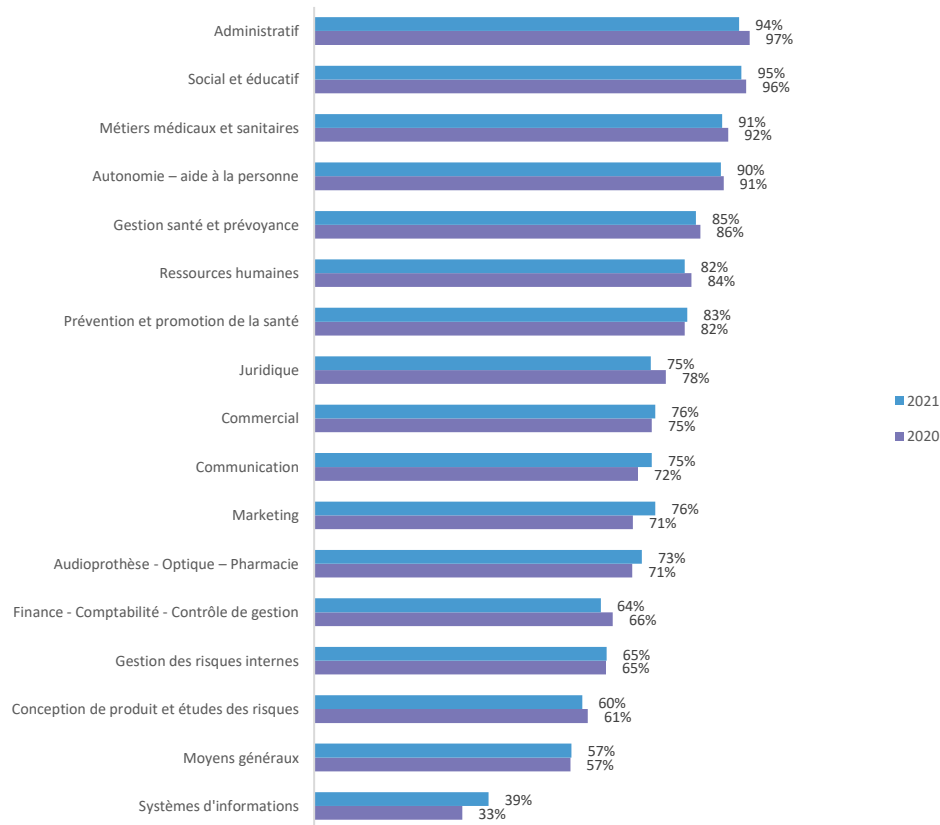
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Conception de produits et études de risques
- ✓ Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion
- ✓ Gestion des risques internes

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

- ✓ Social et éducatif
- ✓ Administratif
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ Autonomie / 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 2020 et 2021



Globalement, la répartition des salariés par genre au sein des familles est similaire entre 2020 et 2021.

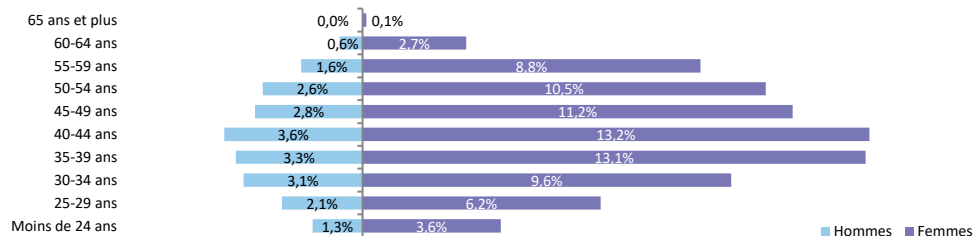
On note toutefois une légère augmentation de la part de femmes dans les familles suivantes :

- ✓ Systèmes d'information (+ 6 points en 2021, pour retrouver le niveau de 2018)
- ✓ Marketing (+ 5 points en 2021, alors que la part de femmes avait baissé en 2020)

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

- ✓ Juridique (+ 3 points en 2021)
- ✓ Administratif (+ 3 points en 2021)

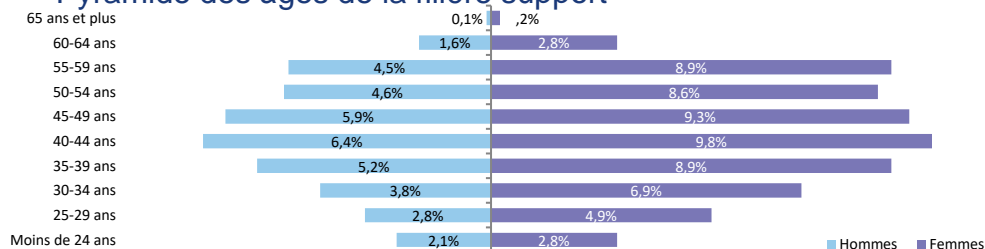
### Pyramide des âges de la filière protection social, santé, prévoyance



**Clé de lecture :** 1,3% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant moins de 24 ans.

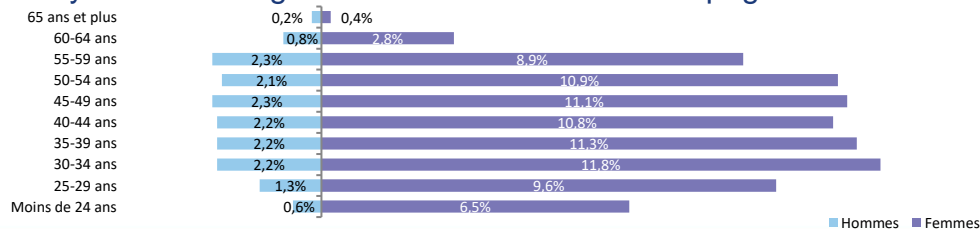
Age moyen des salariés de la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance : **41,9 ans**.

### Pyramide des âges de la filière support



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

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



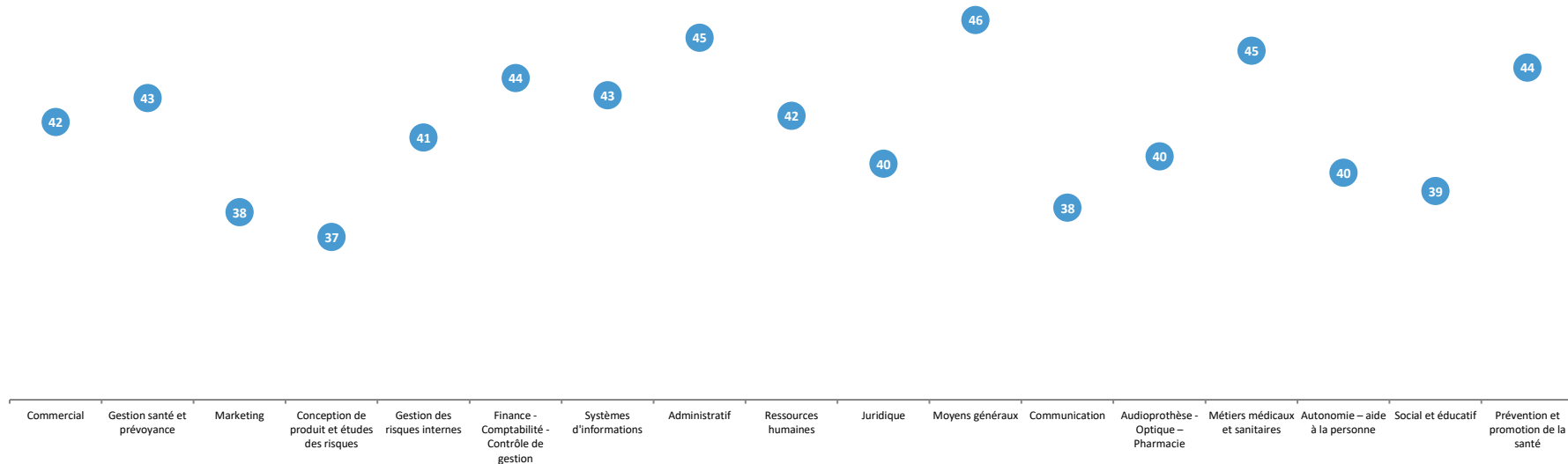
Age moyen dans la filière des métiers des soins et de l'accompagnement : **41,3 ans**.

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

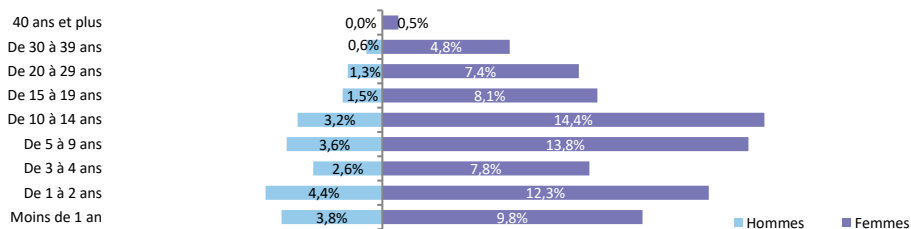
L'âge dépend relativement peu du sexe dans les filières, bien que les hommes soient légèrement plus âgés dans le soin et l'accompagnement, et les femmes légèrement plus âgées dans la protection sociale, santé-prévoyance.

De la même façon, peu d'écarts apparaissent selon le sexe au sein de familles de métiers (*excepté dans la famille Conception de produits et études des risques, où les femmes sont en moyenne 3,5 ans plus âgées que les hommes et 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 Communication est de 37 et 38 ans, alors qu'il est de 46 ans pour la famille Moyens Généraux et 45 ans pour les familles Administratif et Métiers médicaux et sanitaires.



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

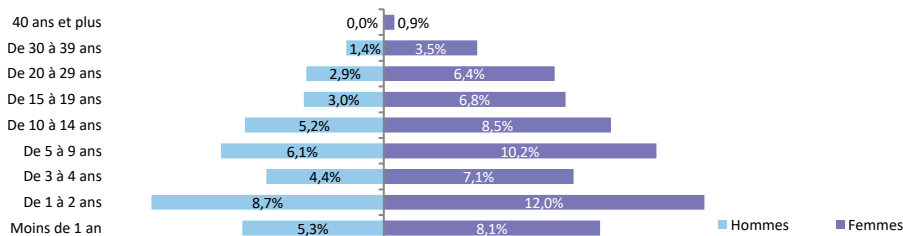


Clé de lecture : 3,8% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant moins de 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté moyenne est de 9,7 ans dans la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance, soit une hausse de 1,5 an par rapport à l'année 2020 (suite à une baisse observée en 2019).

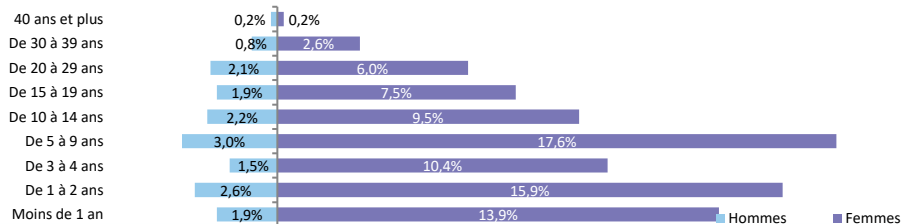
L'ancienneté médiane est de 7 ans.

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



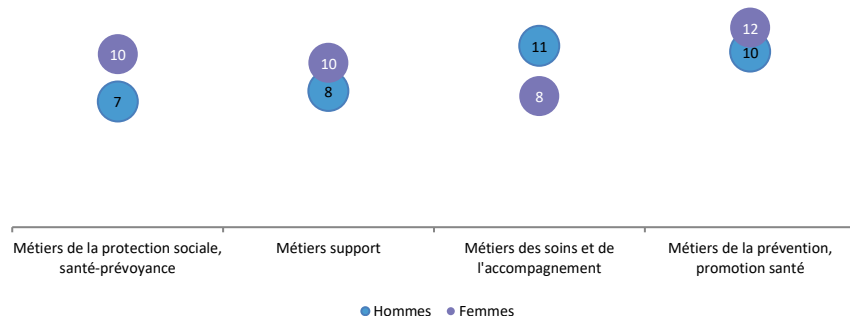
L'ancienneté moyenne de la filière des métiers support : 9,2 ans, soit une hausse de 1 an par rapport à l'année 2020 (ancienneté médiane : 6 ans).

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



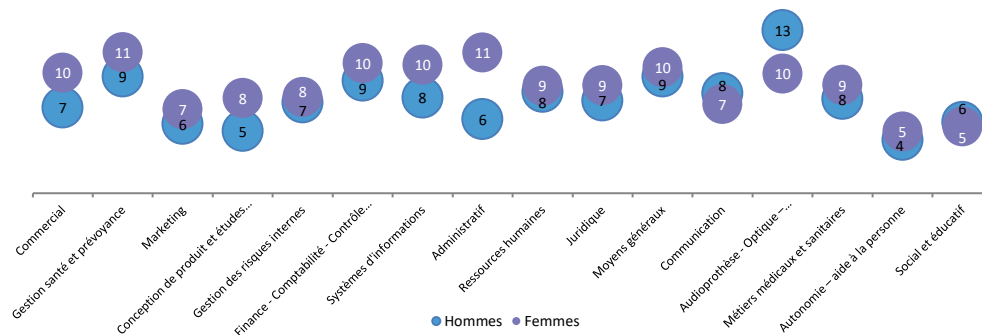
L'ancienneté moyenne dans la filière des soins et de l'accompagnement : 8,3 ans (retrouvant le niveau de 2019 après une hausse en 2020) (ancienneté médiane : 5 ans).

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



**Clé de lecture :** L'ancienneté moyenne dans les métiers de la protection sociale est de 7 ans pour les hommes, alors qu'elle est de 10 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 7 ans pour les hommes, alors qu'elle est de 10 ans chez les femmes.

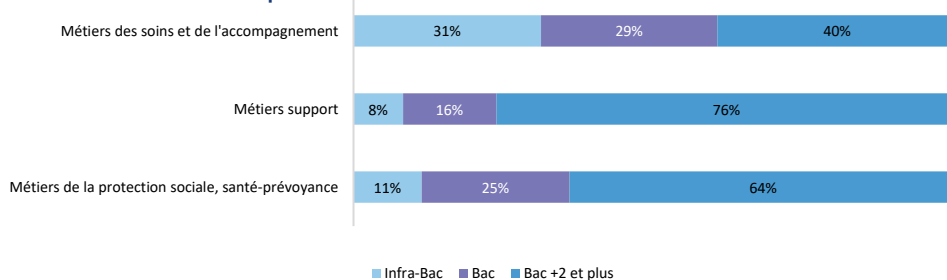
L'ancienneté varie donc en fonction des filières, mais également en fonction du sexe.

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, Conception de produits et étude du risque, et Système d'information (effectifs d'hommes trop faibles dans la famille Administratif), où les femmes ont plus d'ancienneté que les hommes alors que c'est l'inverse pour les familles Communication, Audioprothèse - Optique - Pharmacie .

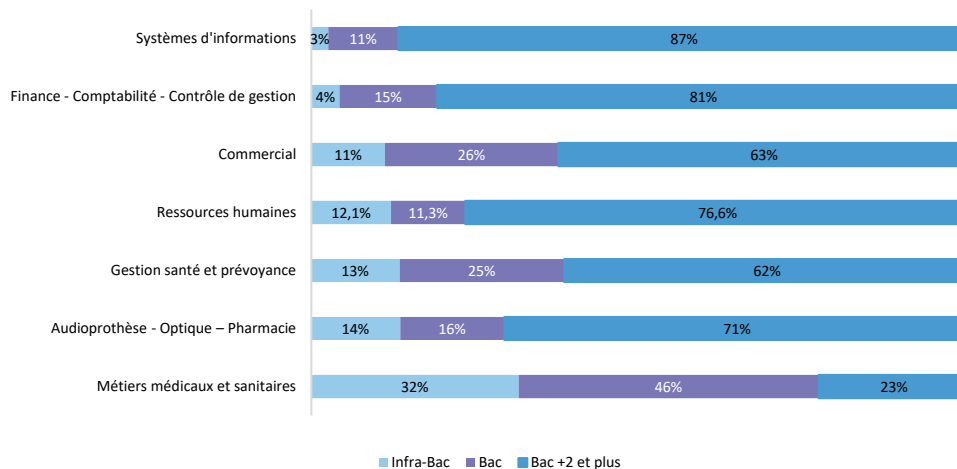
### Niveau de diplôme des salariés en fonction de la filière



Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 15 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).

Le niveau de qualification est globalement plus élevé dans les métiers support, avec plus de trois quarts des salariés ayant un niveau égal ou supérieur à un bac + 2. A l'inverse, les métiers des soins et de l'accompagnement sont moins qualifiés, avec 60 % 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 :

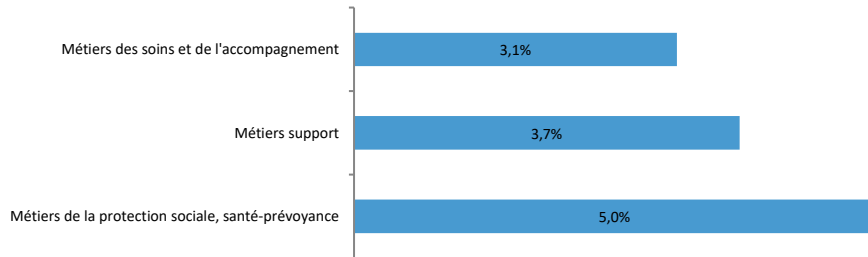
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Finance – Comptabilité – Contrôle de Gestion
- ✓ Ressources humaines

A l'inverse, la famille Métiers médicaux et sanitaires ne comprend que 23 % de bac + 2 ou plus.

**Clé de lecture :** 3 % 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 120 salariés au 31/12 sont représentées.

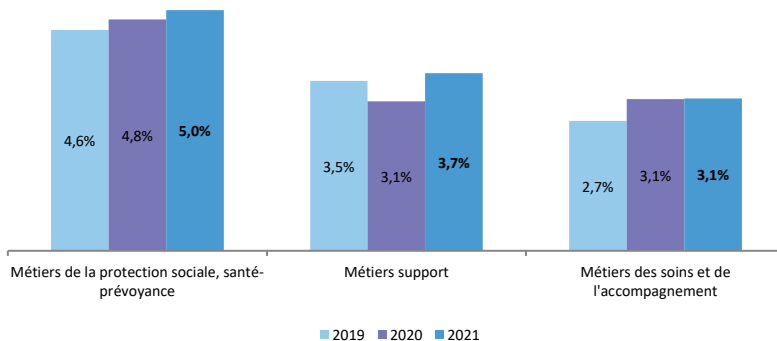
### Part de salariés en situation de handicap selon les filières



La part de travailleurs handicapés varie selon les filières. Les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance comportent 5 % 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 2021, 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

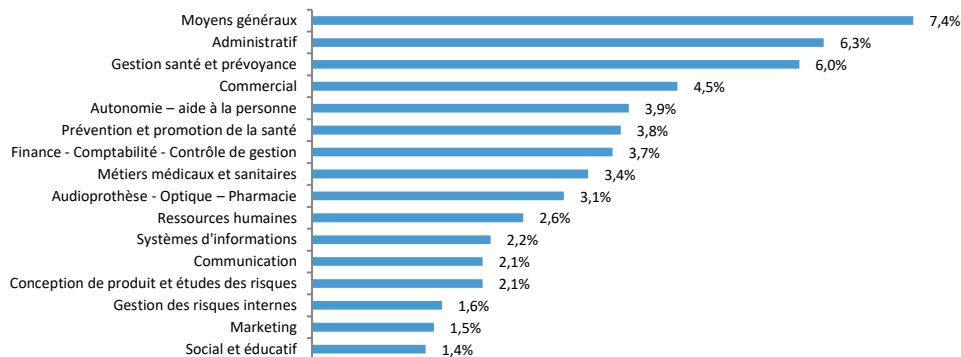


Entre 2020 et 2021, la part de travailleurs handicapés a augmenté dans les métiers supports alors qu'elle est restée plutôt stable dans les deux autres filière. Sur la période 2019-2021, la part de salariés en situation de handicap est globalement à la légère hausse.

**Clé de lecture :** En 2019, 4,6 % des salariés de la filière Métiers de la protection sociale, santé-prévoyance étaient en situation de handicap. C'était le cas de 4,8 % des salariés de la filière en 2020 et de 5,0 % pour l'année 2021.

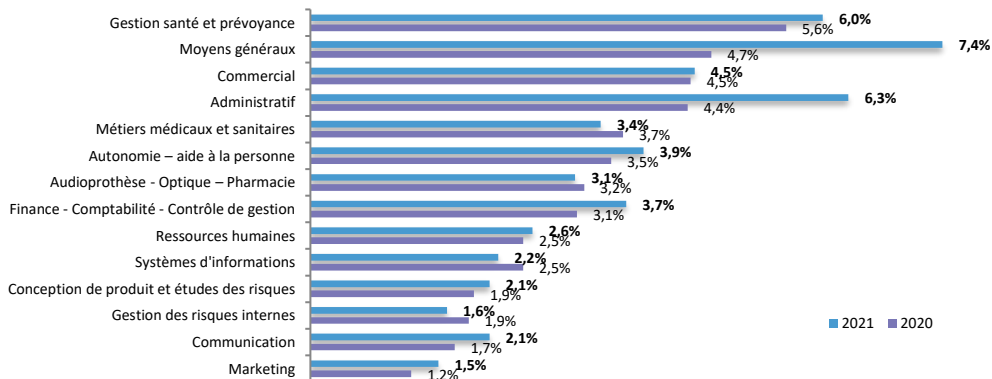


### Part de salariés en situation de handicap selon la famille



**Clé de lecture :** 6,0 % 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 2020 et 2021



La famille Moyens généraux est celle qui compte la part élevée de travailleurs handicapés (TH) la plus élevée, avec 7,4 % des effectifs.

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

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

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 hausse de la part de TH (qui compense la baisse observée entre 2019 et 2020), tout comme les familles Administratif et Gestion santé et prévoyance, alors que des réductions s'observent dans les familles Système d'information, Gestion des risques internes et Métiers médicaux et sanitaires.

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

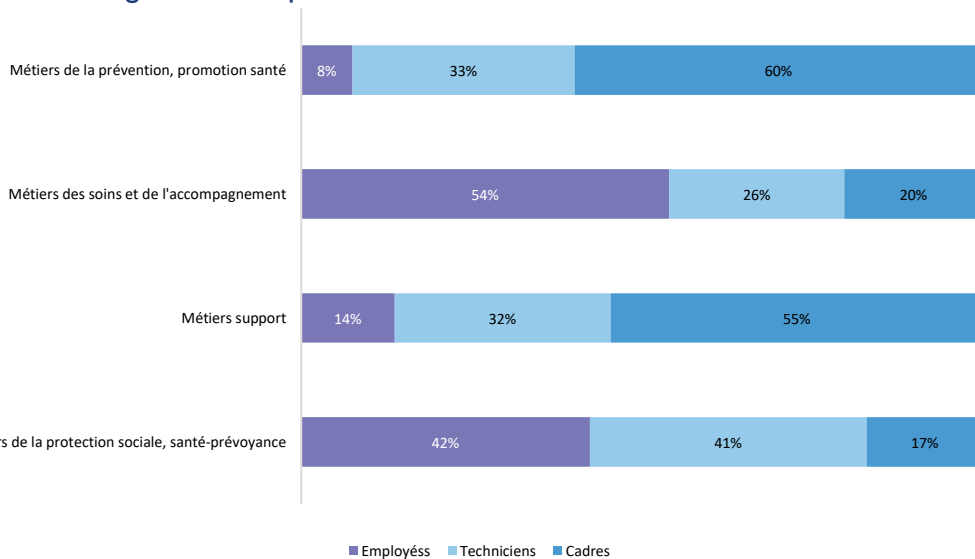
3.1 Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle

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



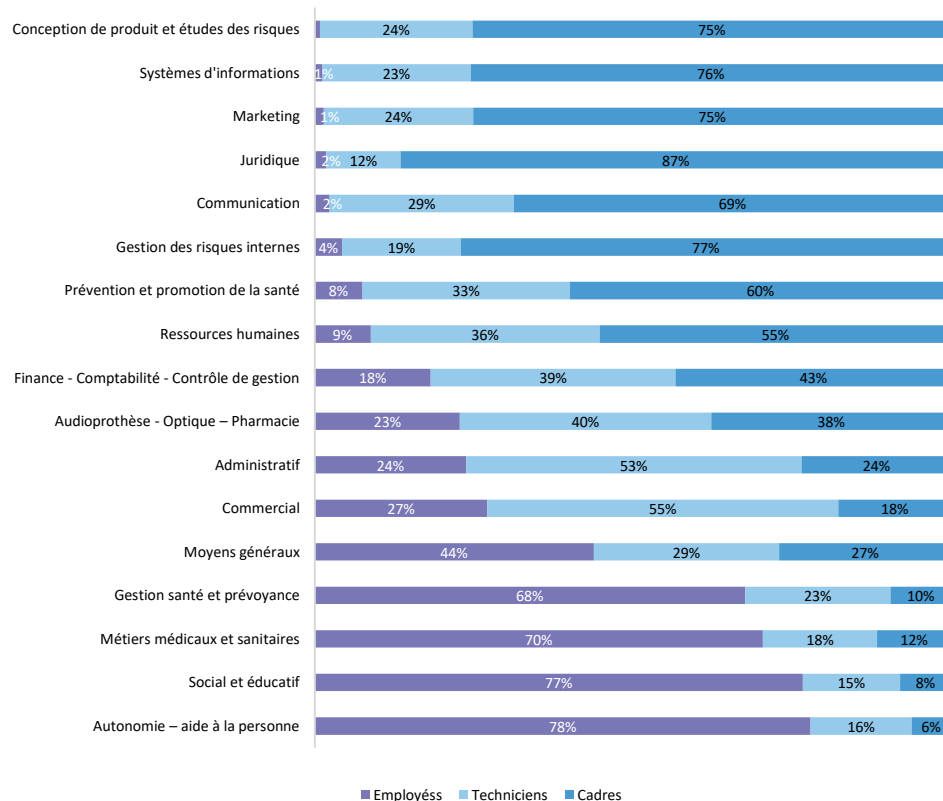
**Clé de lecture :** 42 % des salariés des métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance sont des employés.

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 : 55% des salariés de la famille Commercial sont des techniciens.

Certaines familles sont majoritairement composées d'employés :

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

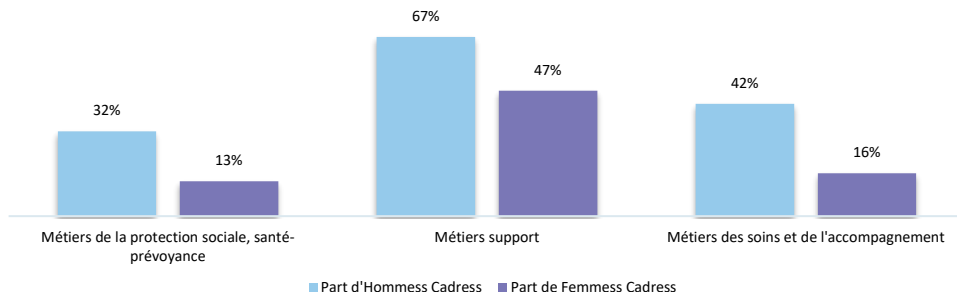
D'autres comprennent à l'inverse une proportion très importante de cadres :

- ✓ Juridique
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ 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

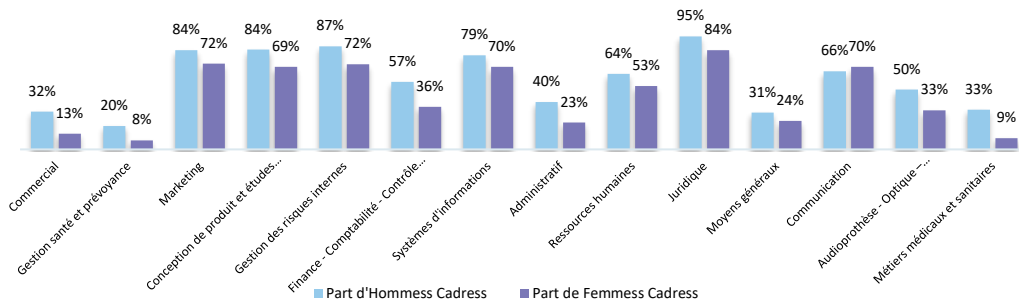


Pour les 3 filières les plus représentées dans la branche, la part de femmes cadres est inférieure à la part d'hommes cadres. En ce sens, les hommes sont largement surreprésentés chez les cadres.

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, 67% des hommes sont des cadres, et 47% 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.

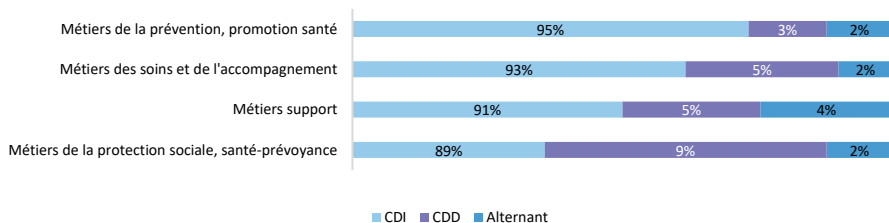
Cela s'observe notamment dans les familles Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion, Prévention et promotion de la santé, Commercial.

La part de femmes cadres est supérieure à celle des hommes dans la famille Communication.

**Clé de lecture :** Dans la famille Commercial, 32% des hommes sont des cadres, et 13% des femmes sont des cadres.

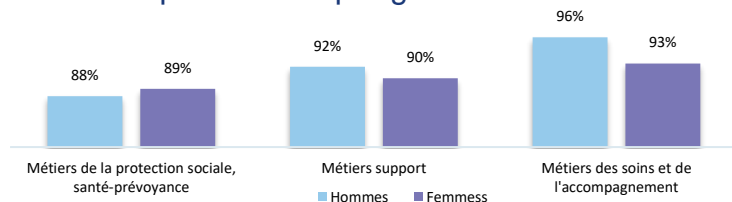
**NB :** Les familles pour lesquelles le nombre de cadres est inférieur à 130 pas dans ce graphique.

#### Répartition des types de contrats par filière



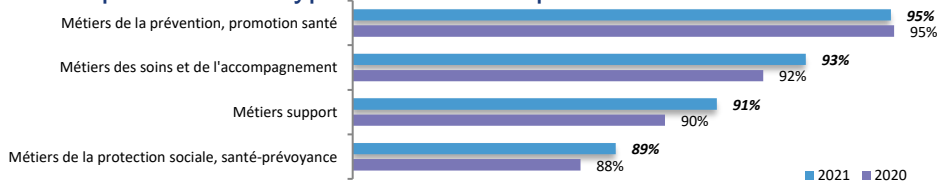
**Clé de lecture :** 91 % des salariés de la filière Métiers support présents au 31/12/2021 sont en CDI.

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



**Clé de lecture :** 92% des hommes de la filière Métiers support sont en CDI. C'est le cas de 90% des femmes.

#### Répartition des types de contrats par filière



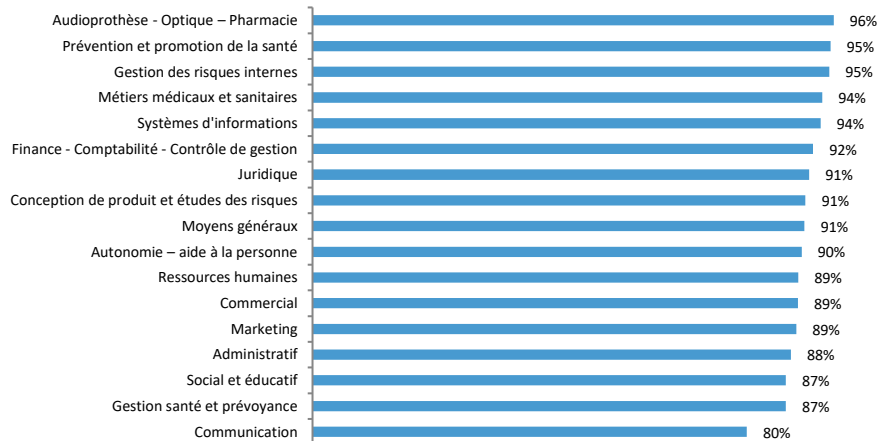
**Clé de lecture :** 91 % des salariés de la filière Métiers support présents au 31/12/2021 sont en CDI. C'était le cas de 90 % des salariés au 31/12/2020.

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. Il est toutefois notable que les hommes sont plus en CDI dans les métiers des soins et de l'accompagnement (malgré leur nombre relativement faible).

La part de salariés en CDI au 31/12 a augmenté légèrement entre 2020 et 2021 dans toutes les filières, à l'exception des métiers de la prévention, promotion santé..

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



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

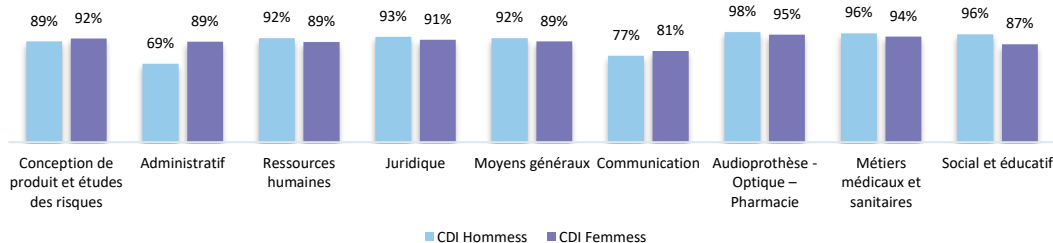
10 familles comprennent plus de 90 % de CDI au 31/12.

Sont particulièrement concernées les familles :

- ✓ Audioprothèse - Optique - Pharmacie
- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires

Une famille comprend une part de CDI au 31/12 particulièrement faible (80%) : Communication.

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

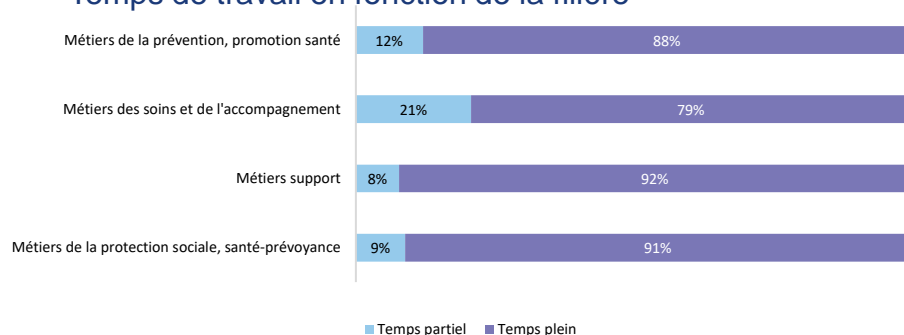


**Clé de lecture :** 89 % des hommes de la famille Conception de produit et études des risques présents au 31/12 sont en CDI. C'est le cas de 92 % des femmes. NB : Seules les familles pour lesquelles l'écart est supérieur à 2 points apparaissent dans ce graphique.

Des écarts apparaissent en fonction du sexe dans certaines familles :

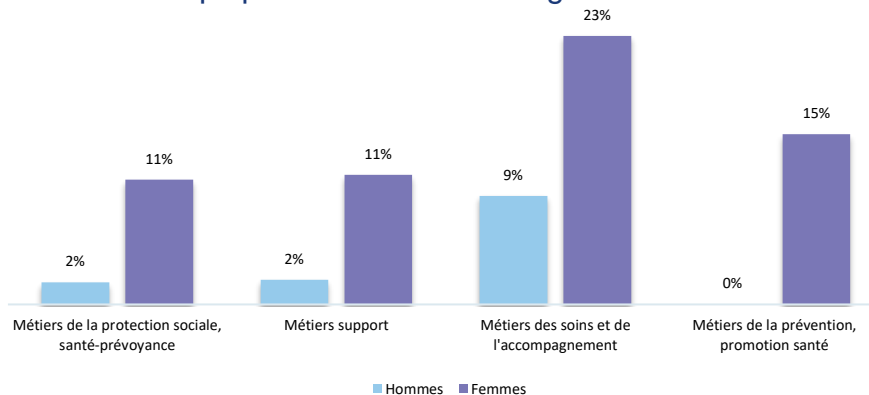
- ✓ La part des femmes en CDI est bien plus importante dans la famille Administratif, et dans une moindre mesure dans la famille Conception de produit et études des risques.
- ✓ La part des hommes en CDI est plus importante dans les familles Social et éducatif et Moyens généraux.

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



**Clé de lecture :** 8 % 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 :** 2 % des hommes de la filière Métiers support travaillent à temps partiel, contre 11 % des femmes.

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

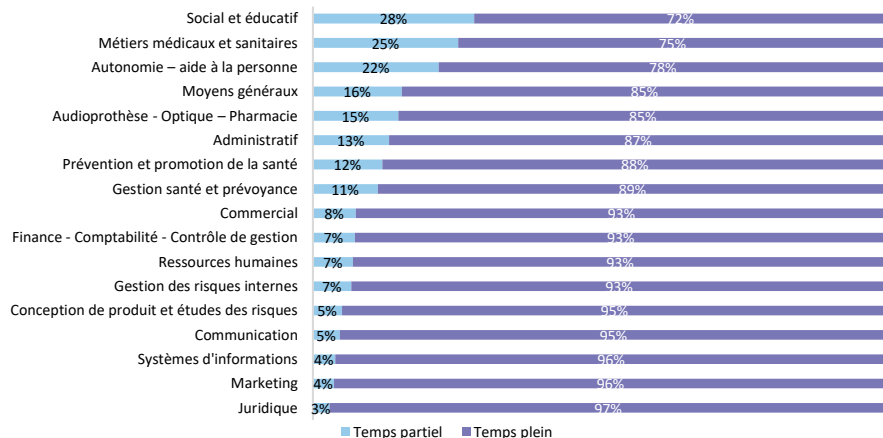
Les métiers des soins et de l'accompagnement sont ainsi particulièrement concernés par les temps partiels, puisqu'ils touchent 21% des salariés.

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.

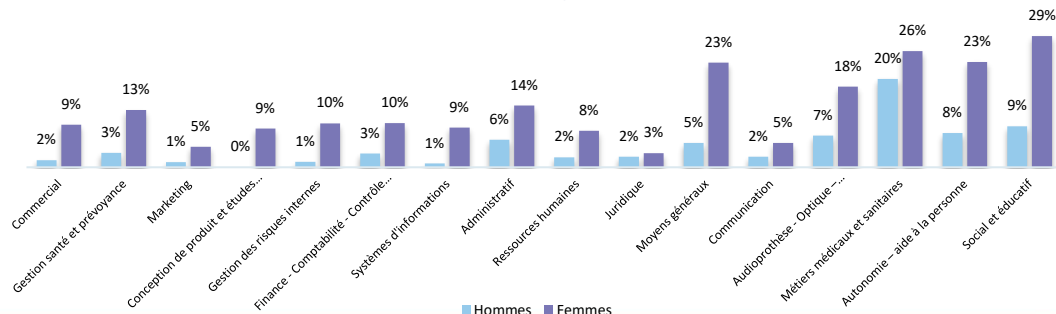


#### Temps de travail en fonction de la famille



Clé de lecture : 97 % 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 (25% et plus) dans les familles suivantes :

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

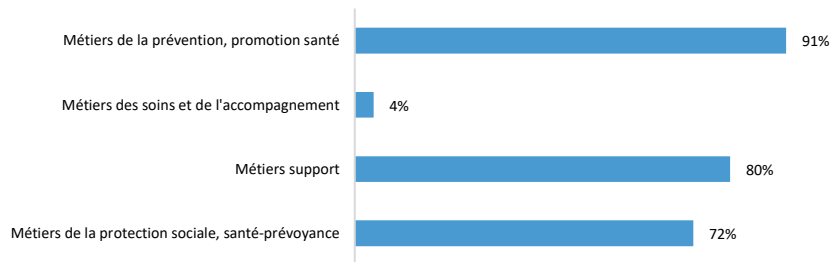
Certaines familles comprennent, quant à elles, moins de 5 % de salariés à temps partiel :

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

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 23 % de femmes à temps partiel (contre 5 % d'hommes), et dans le Social et éducatif.

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

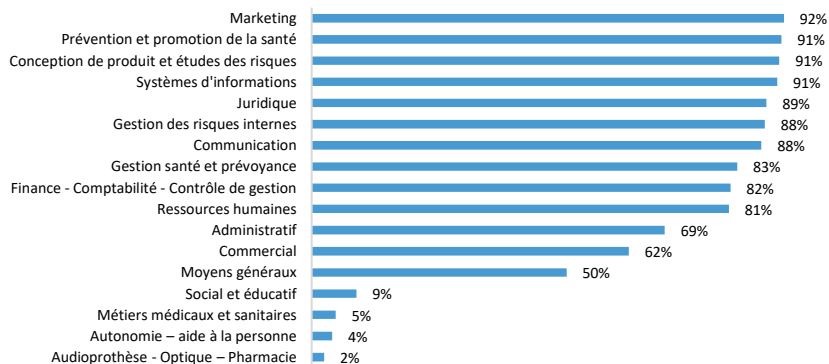
### Effectifs en télétravail par filière



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 :** 80 % des salariés de la filière Métiers support ont eu recours au télétravail en 2021.

### Part de salariés ayant eu recours au télétravail par famille



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

# 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 2021 et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2021.

Le taux de sortie en CDI correspond au rapport entre le nombre de personnes en CDI ayant quitté leur poste en 2021 et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2021.

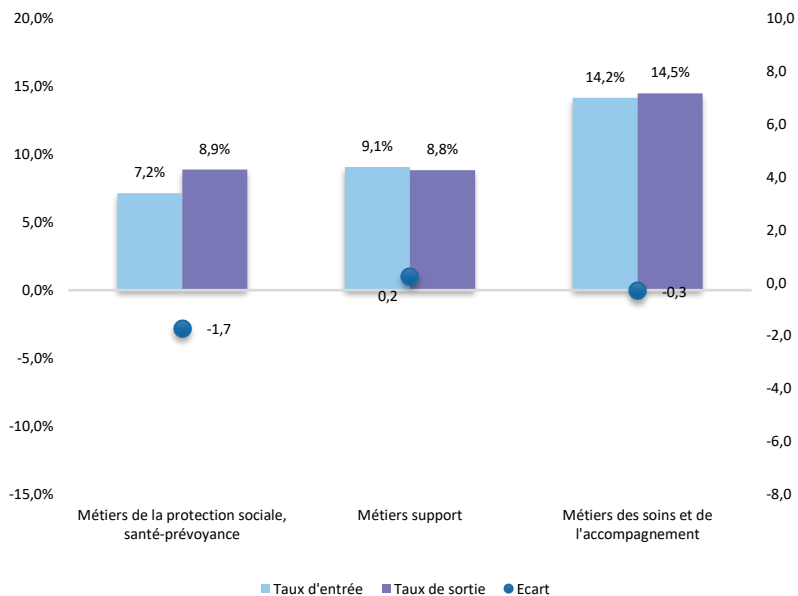
Le turnover en CDI correspond au rapport entre le nombre d'entrées et sorties en CDI additionnés et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2021.

### Constat

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 %, soit un niveau plus bas que l'année dernière.

L'écart entre les deux indicateurs montre donc une légère baisse des effectifs en CDI au cours de l'année 2021.

### 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 2021 dans les métiers de la protection sociale santé-prévoyance et dans une moindre mesure dans les métiers des soins et de l'accompagnement. A l'inverse, les effectifs en CDI dans les métiers support ont légèrement augmenté.

Il faut noter que la part de recrutement en CDI dans la branche (sur l'ensemble des entrées dans l'année) est en légère baisse par rapport à 2020, passant de 39 % à 34%.

**Clé de lecture :** Dans la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance, le taux d'entrée en CDI est de 7,2 %, le taux de sortie en CDI de 8,9 %. L'écart entre les deux est donc de - 1,7 points.

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Turnover	Ecart
Commercial	9,5%	11,2%	10,4%	-1,7
Gestion santé et prévoyance	3,2%	5,8%	4,5%	-2,6
Marketing	11,4%	8,5%	10,0%	2,9
Conception de produit et études des risques	13,4%	7,8%	10,6%	5,6
Gestion des risques internes	12,4%	9,6%	11,0%	2,8
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	7,2%	7,9%	7,5%	-0,7
Systèmes d'informations	11,4%	7,3%	9,3%	4,2
Administratif	5,4%	11,7%	8,5%	-6,3
Ressources humaines	10,4%	8,7%	9,6%	1,7
Moyens généraux	5,2%	10,8%	8,0%	-5,5
Communication	9,5%	8,8%	9,1%	0,7
Audioprothèse - Optique – Pharmacie	11,1%	11,9%	11,5%	-0,9
Métiers médicaux et sanitaires	14,9%	17,5%	16,2%	-2,6
Autonomie – aide à la personne	20,4%	14,9%	17,7%	5,5
Social et éducatif	12,4%	15,1%	13,7%	-2,7
Prévention et promotion de la santé	4,1%	7,7%	5,9%	-3,6

Cette année, des familles connaissent une croissance de leurs effectifs en CDI quand d'autres sont en baisse. La hausse est particulièrement marquée pour les familles :

- ✓ Conception de produits et étude des risques
- ✓ Autonomie – Aide à la personne
- ✓ Systèmes d'informations

A l'inverse, plusieurs familles connaissent une baisse des effectifs en CDI importante :

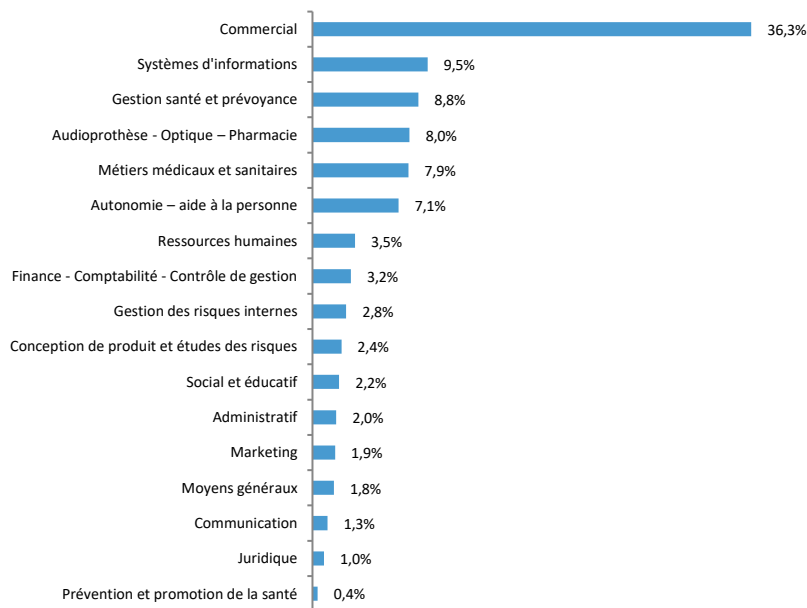
- ✓ Administratif
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Gestion santé et prévoyance

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

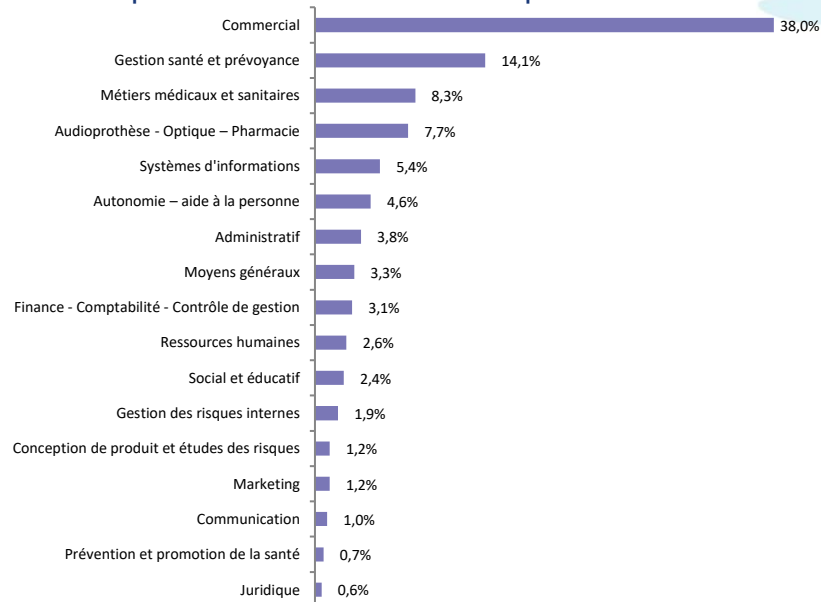
- ✓ Autonomie – Aide à la personne
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires

**Clé de lecture :** Seules les familles pour lesquelles les effectifs en CDI au 31/12/2021 sont supérieurs à 200 salariés apparaissent dans ce tableau.

### Répartition des entrées en CDI par famille



### Répartition des sorties en CDI par famille

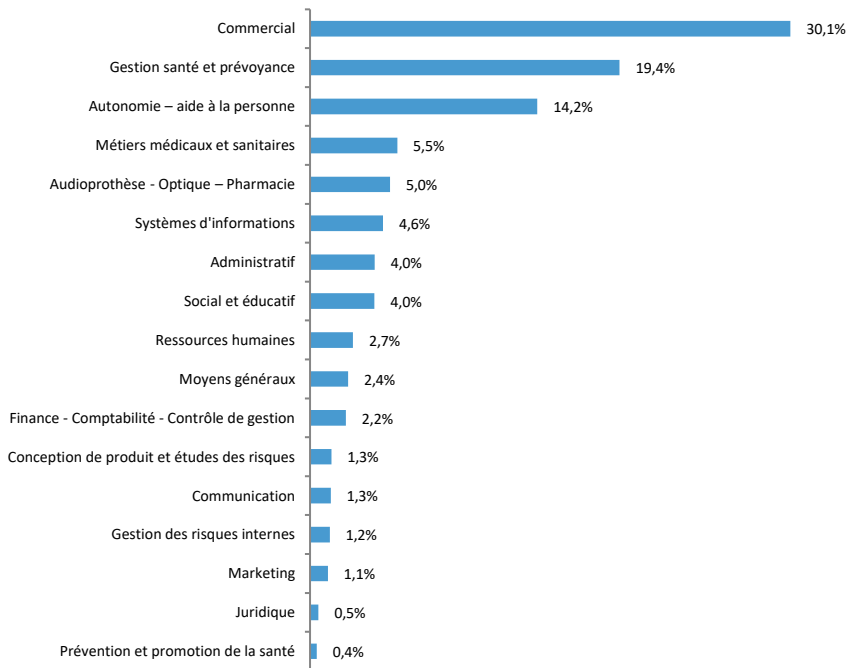


**Clé de lecture :** 36,3 % des entrées en CDI se sont faites dans la famille Commercial. C'est le cas de 38,0 % des sorties.

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 14,1 % du total, alors que les entrées ne pèsent que pour 8,8 % de l'ensemble des arrivées. Cet écart est moins important que celui observé les années précédentes, bien que la tendance à la baisse se poursuive pour cette famille.

### Répartition des entrées (tous contrats confondus) par famille en 2021



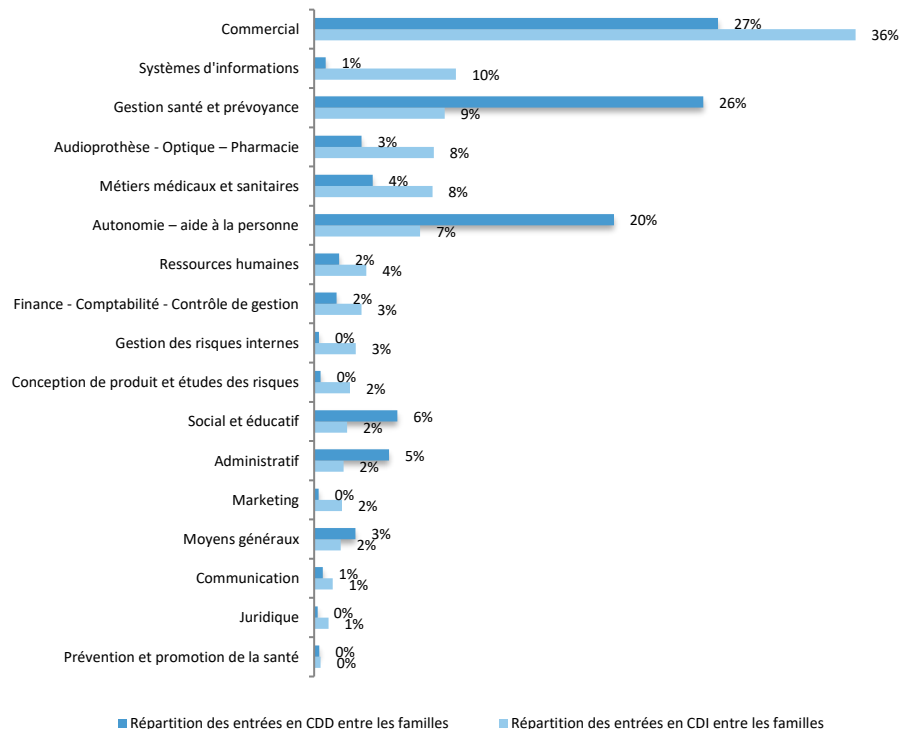
De manière globale, la répartition des recrutements (tous contrats confondus) est plus proche de la répartition des salariés dans la branche. A noter toutefois une exception, avec la famille Autonomie – Aide à la personne qui comprend une part d'entrées bien plus importante que son poids dans la branche.

Pour la troisième année d'affilée, 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.

**Clé de lecture :** 30,1 % des entrées, tous contrats confondus, se sont faites dans la famille Commercial.



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



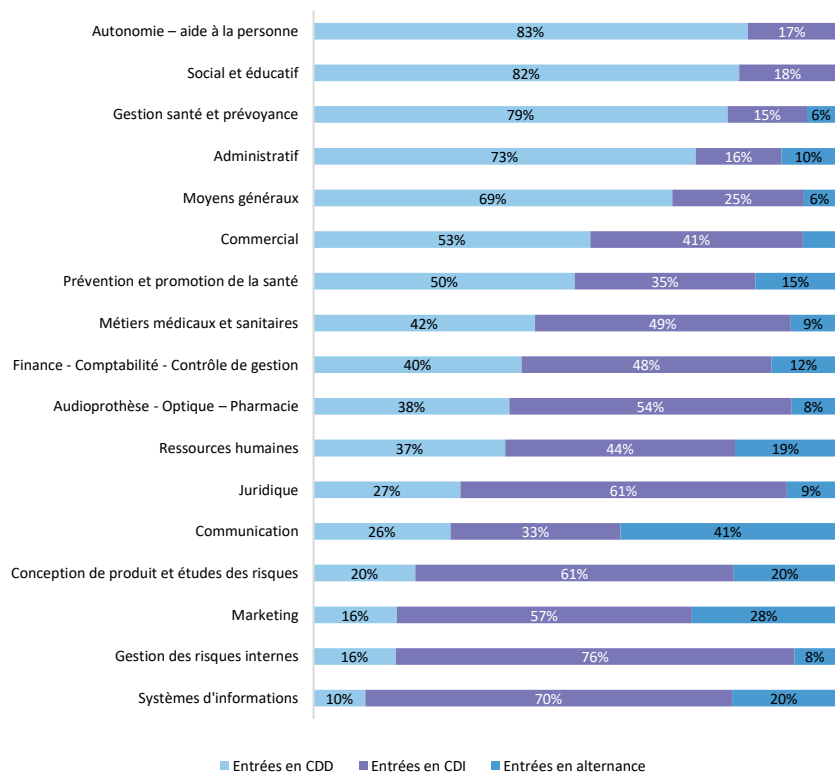
Si on regarde la répartition entre les entrées en CDI et celle des entrées en CDD, on se rend compte que les modes de recrutements diffèrent d'une famille à l'autre.

Ainsi, 36 % des entrées en CDI sont réalisées par la famille Commercial.

26 % des entrées en CDD sont réalisées par la famille Gestion santé et prévoyance (alors qu'elles ne participent que pour 9 % aux entrées en CDI). Le même phénomène est observé au sein de la famille Autonomie - Aide à la personne.

**Clé de lecture :** 36% des entrées en CDI se sont faites dans la famille Commercial. C'est le cas de 36 % des entrées en CDD.

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



**Clé de lecture :** Dans la famille Autonomie - aide à la personne, 83 % des entrées en 2021 ont été faite en CDD, 17 % 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 :

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

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

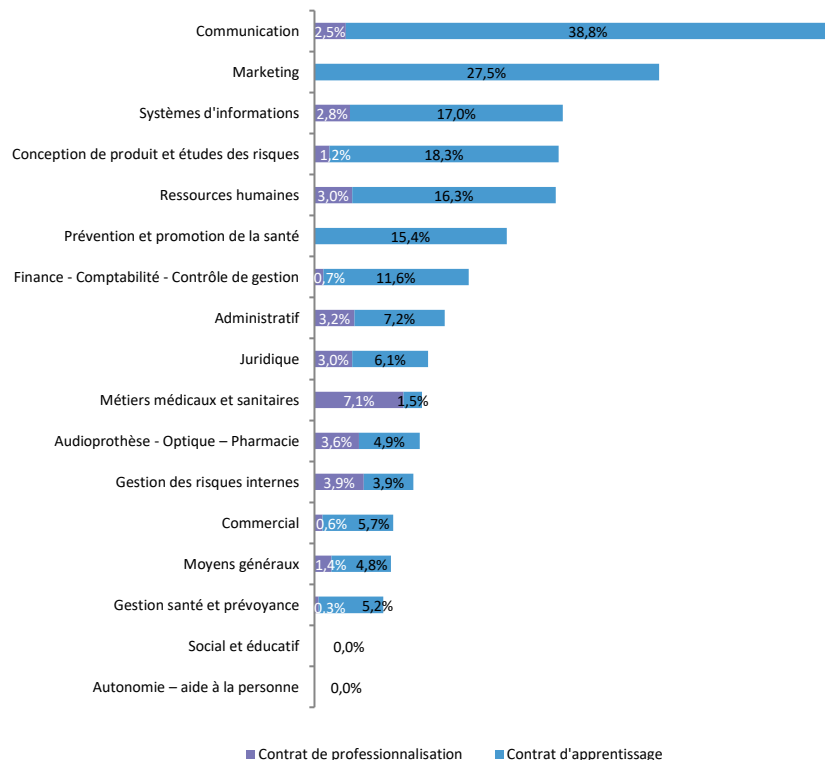
A l'inverse, dans certaines familles, les recrutements en CDI ont concerné plus de 50 % des entrées dans l'année :

- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Juridique
- ✓ Conception de produit et études des risques
- ✓ Marketing
- ✓ Audioprothèse – Optique - Pharmacie

Enfin, des familles ont proportionnellement beaucoup recruté en alternance :

- ✓ Communication
- ✓ Marketing
- ✓ Système d'informations
- ✓ Conception de produits et étude des risques

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



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

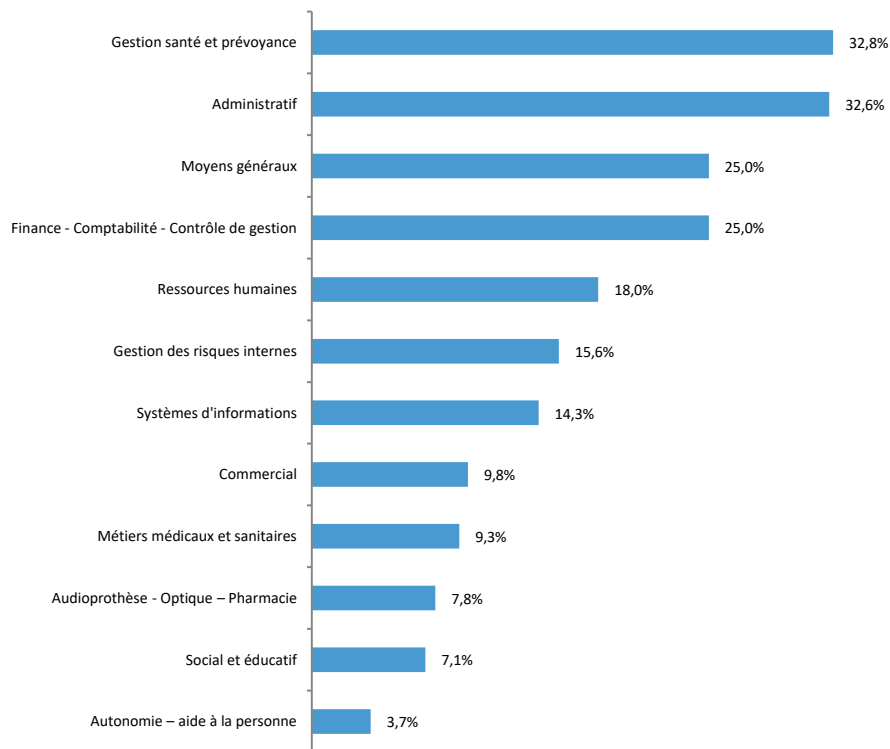
Dans 6 familles, la part d'entrées en alternance est supérieure à 15 % :

- ✓ Communication
- ✓ Marketing
- ✓ Système d'information
- ✓ Conception de produit et études des risques
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Prévention et promotion de la santé

Globalement, quelle que soit la famille (à l'exception des métiers Médicaux et sanitaires), le contrat d'apprentissage est plus souvent utilisé que le contrat de professionnalisation. Cela confirme la tendance observée l'année dernière, qui s'explique certainement par la pérennisation des aides à l'apprentissage mises en place par l'Etat.

**Clé de lecture :** Dans la famille Communication, 41,3 % des entrants sont des alternants dont 2,5 % en contrat de professionnalisation et 38,8 % en contrat d'apprentissage.

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



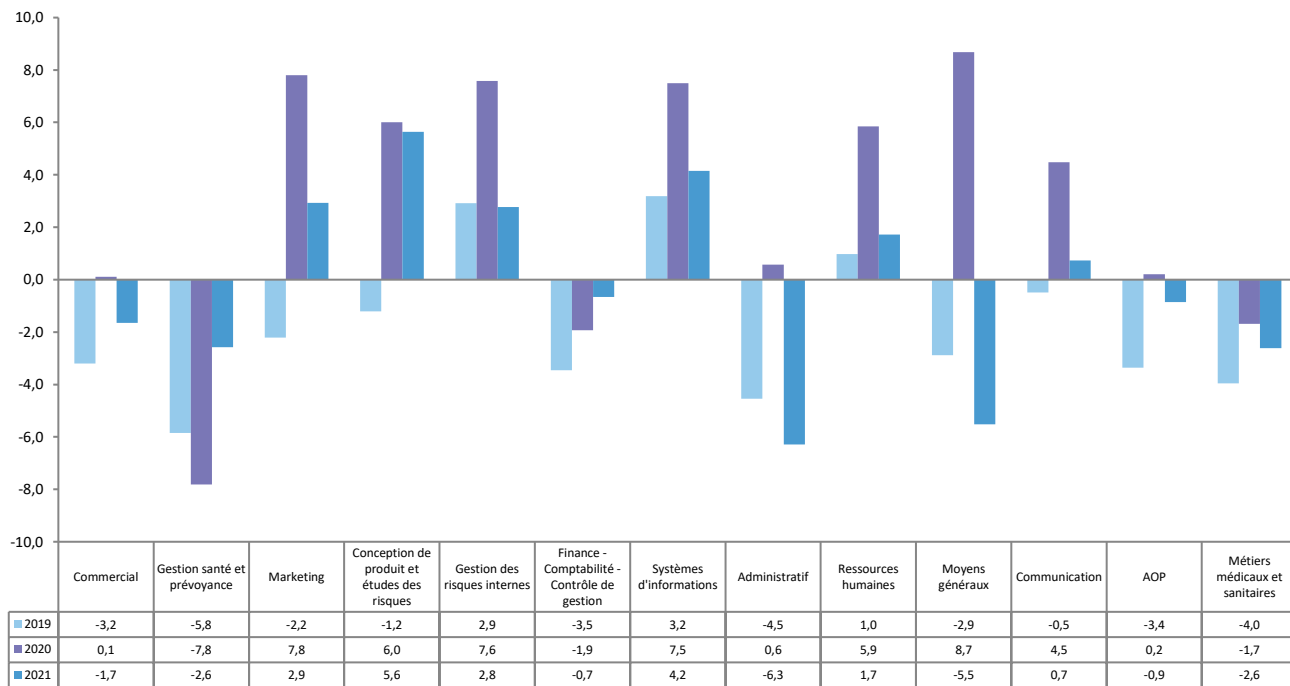
Une des explications d'un taux de sortie élevé peut être la pyramide des âges des familles et donc le nombre de départs à la retraite de personnes en CDI.

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) :

- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Administratif
- ✓ Systèmes d'information
- ✓ Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion

**Clé de lecture :** Dans la famille Administratif, 32,6 % 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 - 3,2 pts en 2019, + 0,1, pt en 2020 et -1,7 pt en 2021.

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.

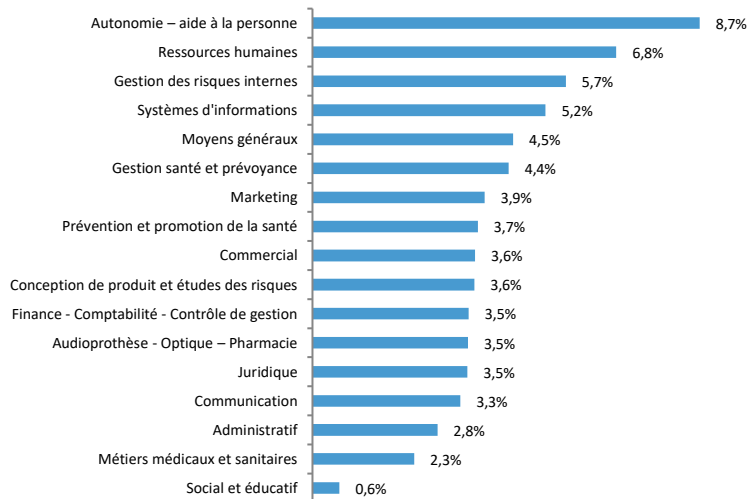
A l'inverse, une croissance continue s'observe pour la Gestion des risques internes, les Systèmes d'information et les Ressources humaines.

Enfin, certaines familles sont en hausse pour la deuxième année d'affilée : Marketing. Les familles Moyen Généraux et Administratif connaissent quant à elles une nouvelle baisse après une unique année de hausse.

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

Concernant la mobilité entre les familles de métiers, 27 % des salariés ayant changé de métier ont changé de famille de métier. Cela représente au total 0,9 % des salariés de la branche. Ces taux sont plus similaires à ceux observés l'année précédente.

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



**Clé de lecture :** 6,8 % 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.

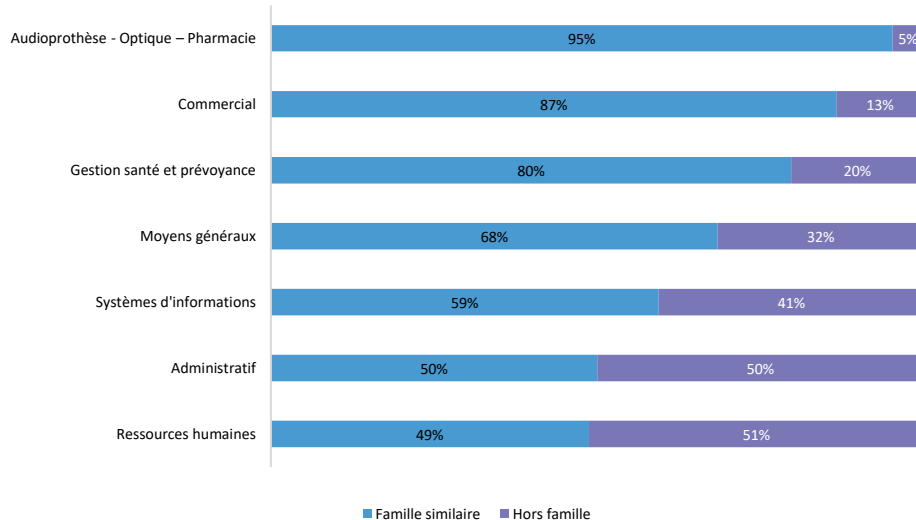
Ainsi, plus de 5 % des salariés présents au 31/12 ont changé d'emploi dans les familles :

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

A l'inverse, 3 % ou moins des salariés ont changé d'emploi dans les familles :

- ✓ Social et éducatif
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ Administratif

### 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.*

Des différences importantes apparaissent d'une famille à l'autre : la mobilité inter-famille est faible dans les familles Audioprothèse-Optique-Pharmacie, Commercial, 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 accèdent en grande partie à la famille Gestion santé et prévoyance.

Au total, 34 % des mouvements amènent des salariés dans la famille Gestion santé et prévoyance.

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	16 208
Métiers support	6 289
Métiers des soins et de l'accompagnement	3 984
Métiers de la prévention, promotion santé	232
<b>Total</b>	<b>26 713</b>
Filière non identifiée	2 095
<b>Ensemble des répondants (non pondéré)</b>	<b>28 808</b>

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

Commercial	8 870
Gestion santé et prévoyance	6 545
Marketing	383
Conception de produit et études des risques	410
Gestion des risques internes	493
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	994
Systèmes d'informations	1 855
Administratif	867
Ressources humaines	783
Juridique	174
Moyens généraux	780
Communication	343
Audioprothèse - Optique - Pharmacie	1 573
Métiers médicaux et sanitaires	1 180
Autonomie - aide à la personne	804
Social et éducatif	427
Prévention et promotion de la santé	232
<b>Total</b>	<b>26 713</b>
Filière non identifiée	2 095
<b>Ensemble des répondants (non pondéré)</b>	<b>28 808</b>

<b>Commercial</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	33,2%
Part des femmes	76%
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	18%
Part de salariés en situation de handicap	4,5%
Taux d'entrée (CDI)	9,5%
Taux de sortie (CDI)	11,2%

<b>Gestion santé et prévoyance</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	24,5%
Part des femmes	85%
Age moyen	43 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	10%
Part de salariés en situation de handicap	6,0%
Taux d'entrée (CDI)	3,2%
Taux de sortie (CDI)	5,8%

<b>Marketing</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,4%
Part des femmes	76%
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	6 ans
Part de cadres	75%
Part de salariés en situation de handicap	1,5%
Taux d'entrée (CDI)	11,4%
Taux de sortie (CDI)	8,5%

<b>Conception de produit et études des risques</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,5%
Part des femmes	60%
Age moyen	37 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	75%
Part de salariés en situation de handicap	2,1%
Taux d'entrée (CDI)	13,4%
Taux de sortie (CDI)	7,8%

**Gestion des risques internes**

Part des effectifs de la famille dans la branche	1,8%
Part des femmes	65%
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	8 ans
Part de cadres	77%
Part de salariés en situation de handicap	1,6%
Taux d'entrée (CDI)	12,4%
Taux de sortie (CDI)	9,6%

**Finance – Comptabilité – Contrôle de gestion**

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,7%
Part des femmes	64%
Age moyen	44 ans
Ancienneté moyenne	10 ans
Part de cadres	43%
Part de salariés en situation de handicap	3,7%
Taux d'entrée (CDI)	7,2%
Taux de sortie (CDI)	7,9%

**Systèmes d'informations**

Part des effectifs de la famille dans la branche	6,9%
Part des femmes	39%
Age moyen	43 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	76%
Part de salariés en situation de handicap	2,2%
Taux d'entrée (CDI)	11,4%
Taux de sortie (CDI)	7,3%

**Administratif**

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,2%
Part des femmes	94%
Age moyen	45 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	24%
Part de salariés en situation de handicap	6,3%
Taux d'entrée (CDI)	5,4%
Taux de sortie (CDI)	11,7%

**Ressources humaines**

Part des effectifs de la famille dans la branche	2,9%
Part des femmes	82%
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	55%
Part de salariés en situation de handicap	2,6%
Taux d'entrée (CDI)	10,4%
Taux de sortie (CDI)	8,7%

**Moyens généraux**

Part des effectifs de la famille dans la branche	2,9%
Part des femmes	57%
Age moyen	46 ans
Ancienneté moyenne	10 ans
Part de cadres	27%
Part de salariés en situation de handicap	7,4%
Taux d'entrée (CDI)	5,2%
Taux de sortie (CDI)	10,8%

<b>Communication</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,3%
Part des femmes	75%
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	69%
Part de salariés en situation de handicap	2,1%
Taux d'entrée (CDI)	9,5%
Taux de sortie (CDI)	8,8%

<b>Audioprothèse - Optique - Pharmacie</b>	
Part des effectifs de la famille dans la branche	5,9%
Part des femmes	73%
Age moyen	40 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	38%
Part de salariés en situation de handicap	3,1%
Taux d'entrée (CDI)	11,1%
Taux de sortie (CDI)	11,9%

**Métiers médicaux et sanitaires**

Part des effectifs de la famille dans la branche	4,4%
Part des femmes	91%
Age moyen	45 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	12%
Part de salariés en situation de handicap	3,4%
Taux d'entrée (CDI)	14,9%
Taux de sortie (CDI)	17,5%

**Autonomie - aide à la personne**

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,0%
Part des femmes	90%
Age moyen	40 ans
Ancienneté moyenne	5 ans
Part de cadres	6%
Part de salariés en situation de handicap	3,9%
Taux d'entrée (CDI)	20,4%
Taux de sortie (CDI)	14,9%



# 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 FRANÇAISE 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	