

Bilan social 2023

Données 2022

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 2023, l'enquête a ainsi été adressée à 273 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 31/12/2022.

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).

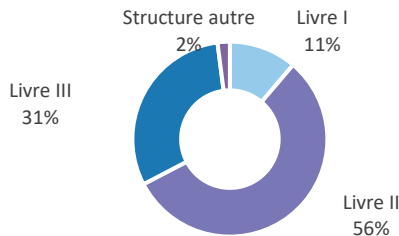
Un focus particulier est apporté sur les populations :

- 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 2022.

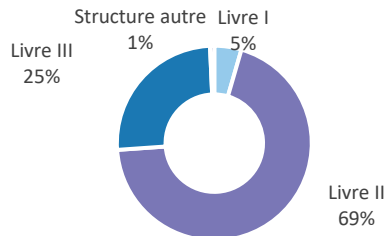
Les entreprises répondantes

Répartition des organismes selon la forme juridique



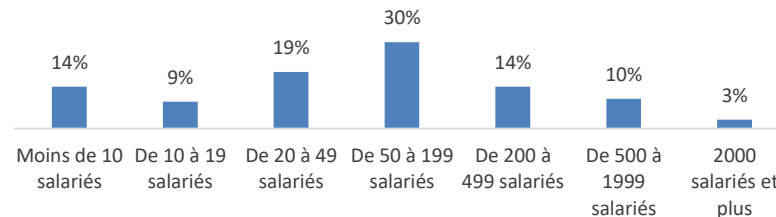
Cette année, **56% des mutuelles répondantes** dépendent du **Livre 2** (-2 points), **31%** du **Livre 3** (identique à l'an dernier) et **11%** du **Livre 1** (-1 point).

Répartition des salariés selon la forme juridique



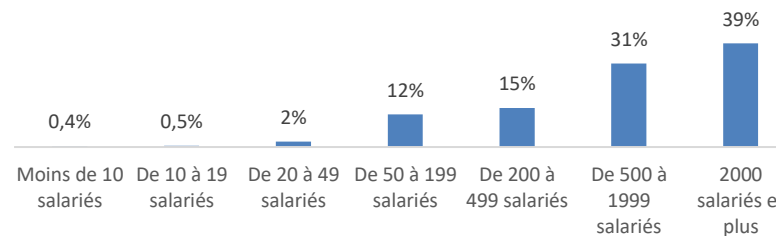
- 69% des salariés des mutuelles répondantes travaillent dans une mutuelle de Livre 2 (activités assurantielles).
- 70% des salariés travaillent dans une mutuelle de plus de 500 salariés.

Répartition des organismes selon leur taille



57% des mutuelles répondantes ont plus de 50 salariés.

Répartition des salariés selon la taille des organismes



Analyse des effectifs 2022 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 2022

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

Les départs 2022

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

Les promotions 2022

- 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 2022

- 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 2022

Extrait des principales données

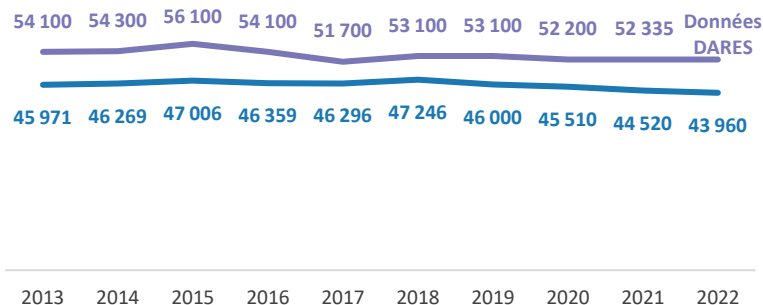
Indicateurs clés

Les classes

Fiches d'identité des classes E1 à D

Analyse des effectifs et de leur évolution

Evolution des effectifs de 2013 à 2022



▪ Evolution des effectifs enregistrés par la DARES

La DARES estime les effectifs de la branche Mutualité à **52 355 salariés** au 31 décembre 2021.

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

Les entreprises relevant du code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM enregistrent **43 960 salariés** sous convention collective nationale Mutualité au 31 décembre 2022.

Les effectifs des mutuelles adhérentes à l'ANEM enregistrent une diminution par rapport à 2021 (-1,3%).

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

Après redressement, on estime l'effectif à 43 960 salariés dans les entreprises relevant du Code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM au 31/12/22.

- Stabilité des recrutements

Le taux d'entrée des salariés en CDI est de **11,8 %** et le taux de sortie est de **15,4 %**. Le taux de turnover est de **13,6%**.

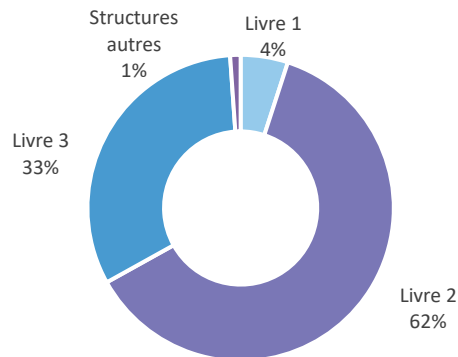
Effectifs au 31/12/22*	
CDI	39 916
CDD pour accroissement d'activité	1 802
CDD de remplacement	615
CDD Contrat aidé	9
CDD autre	79
Contrat de professionnalisation	220
Contrat d'apprentissage	1 319
Total	43 960

Embauches 2022*	
CDI	4 694
CDD pour accroissement d'activité	2 826
CDD de remplacement	2 194
CDD Contrat aidé	6
CDD autre	573
Contrat de professionnalisation	159
Contrat d'apprentissage	926
Total	11 378

Départs 2022*	
CDI	6 162
CDD pour accroissement d'activité	2 583
CDD de remplacement	2 170
CDD Contrat aidé	19
CDD autre	542
Contrat de professionnalisation	168
Contrat d'apprentissage	905
Total	12 349

* Données pondérées

Effectifs par Livre



■ 2/3 des salariés exercent des activités assurantielles

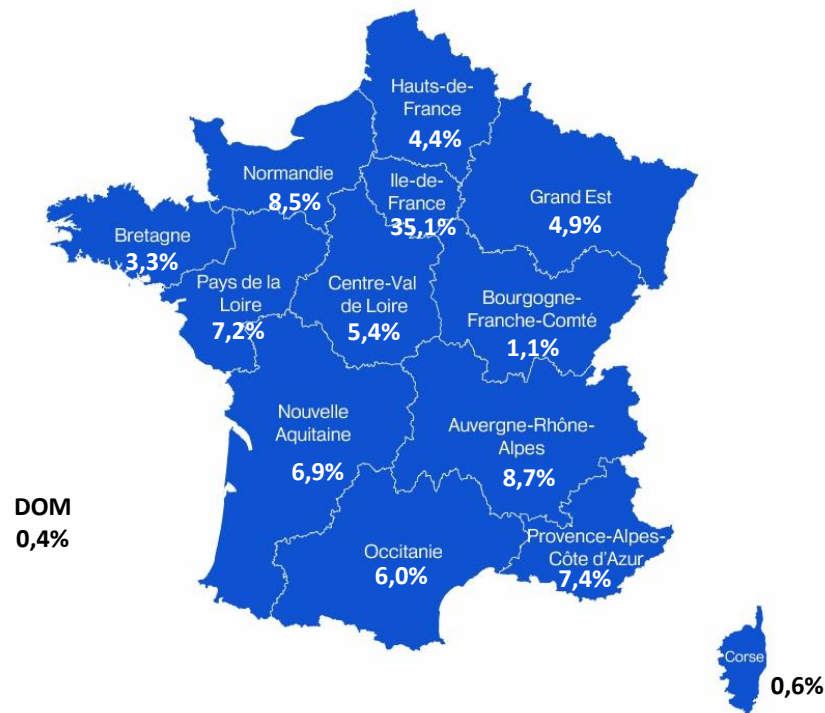
Selon le code de la Mutualité, les activités des mutuelles se répartissent en 3 Livres distincts :

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

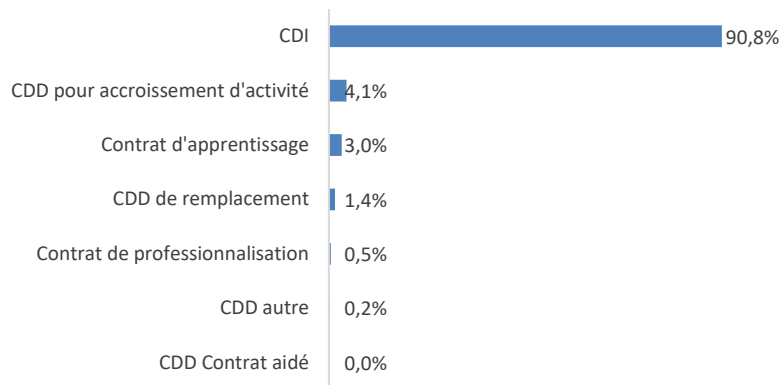
Répartition géographique des salariés

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

Au 31 décembre 2022, **35,1 % des salariés** des entreprises relevant du code de la Mutualité et adhérentes à l'ANEM **travaillent en Ile-de-France**.

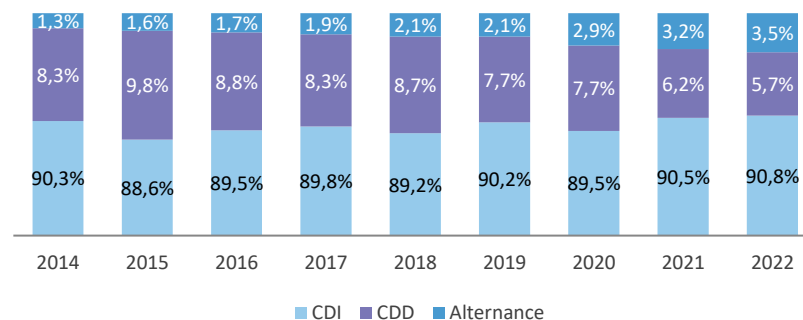


Effectifs par contrat de travail



Près de 91 % des salariés sont en CDI au 31/12/22.

Evolution des effectifs par contrat de travail de 2014 à 2022

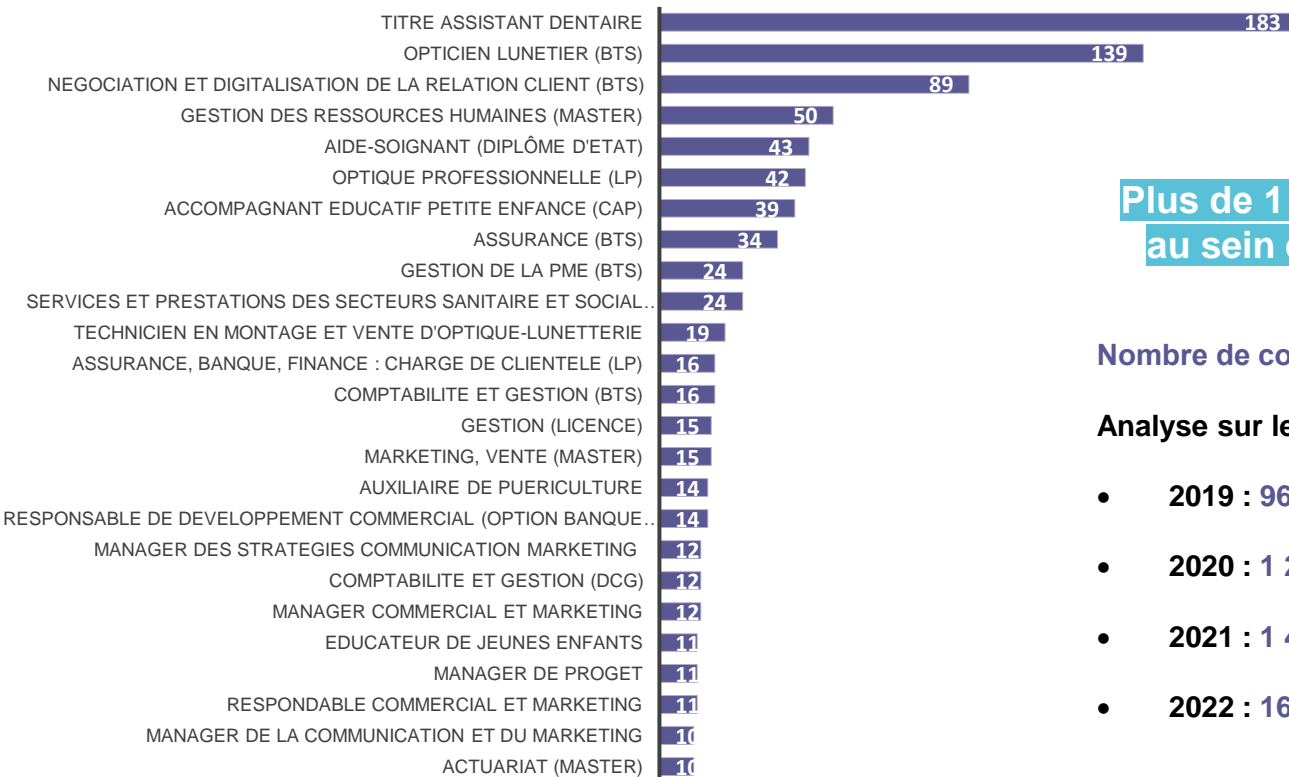


▪ Stabilité des effectifs en CDI

La part des effectifs en CDI est de 90,8%. 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 **1 673 contrats d'alternance**. 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.



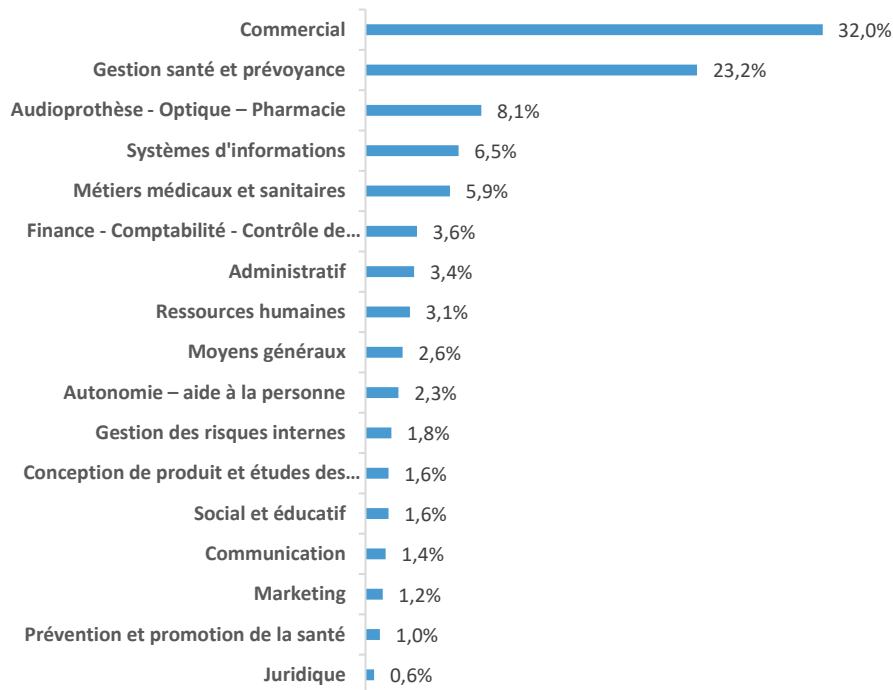
Plus de 1 600 contrats d'alternance signés au sein de la branche Mutualité en 2022

Nombre de contrats d'alternance par an

Analyse sur les dernières années :

- **2019 : 961 contrats d'alternance**
- **2020 : 1 208 contrats d'alternance**
- **2021 : 1 444 contrats d'alternance**
- **2022 : 1673 contrats d'alternance**

Répartition des salariés de la branche par famille de métiers

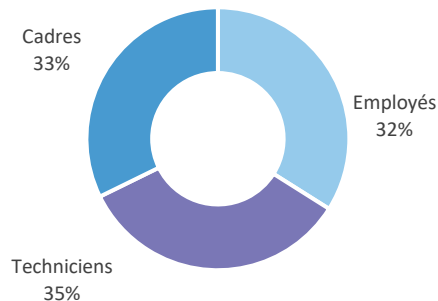


Deux familles représentent près de 55% des effectifs de la branche : Commercial et Gestion. **Cette part cumulée est en baisse par rapport aux années précédentes.**

Trois autres familles représentent chacune plus de 5 % des effectifs : Audioprothèse-Optique-Pharmacie, Systèmes d'informations et Métiers médicaux et sanitaires.

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

Effectifs par catégorie (tous contrats)

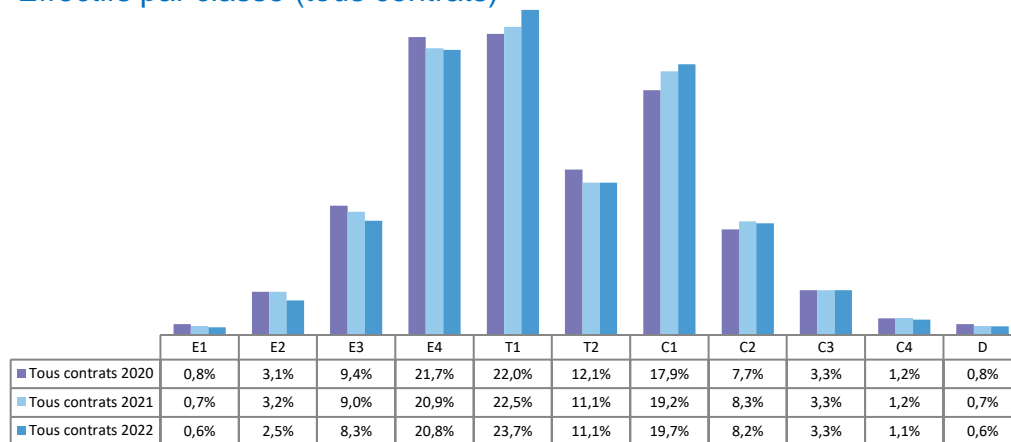


- Progression du taux de techniciens et de cadres parmi les effectifs

35 % des salariés sont « Techniciens ».

La catégorie « Employés » perd 2 points au profit des catégories cadres et techniciens qui évoluent de 1 point chacune.

Effectifs par classe (tous contrats)



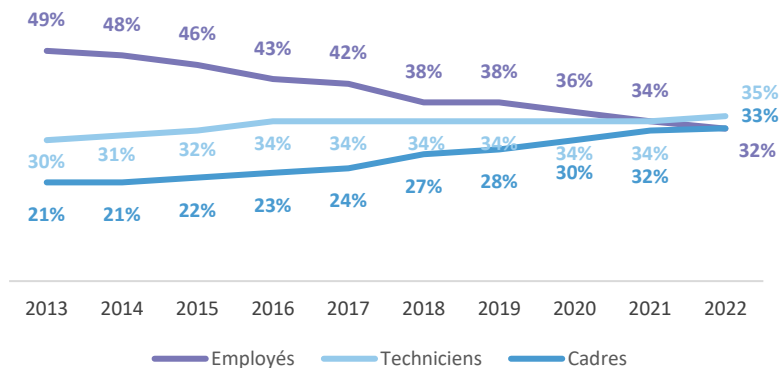
- Une majorité des effectifs en classe T1

Tous contrats confondus, au 31/12/2022, la classe **T1** concentre la plus grande part des effectifs avec **23,7 % des salariés** (+1,2 points par rapport à 2021). Elle est suivie par la catégorie **E4** qui enregistre **20,8 % des effectifs**.

La troisième classe la plus représentée est la classe **C1**, avec près de 20% **des effectifs**.

Effectifs par classification (tous contrats)

Evolution des effectifs « tous contrats » par catégorie de 2013 à 2022



■ Une progression continue de la catégorie cadre

En moins de 10 ans, la part des **cadres** a gagné plus de 10 points. Elle représente **33% des effectifs** en 2022.

La part des **employés** qui représentait près de 50% des effectifs en 2013, représente **moins d'un tiers des effectifs** en 2022 (32%).

Le taux de techniciens évolue de 1 point et représente 35% des effectifs.

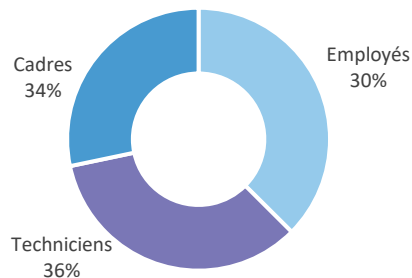
Répartition des effectifs « tous contrats » par catégorie et par Livre en 2022

	Employés	Techniciens	Cadres
Livre 1	2%	18%	80%
Livre 2	30%	39%	31%
Livre 3	44%	28%	28%

■ Une représentation différenciée selon le secteur d'activités

La part des **employés** représente **près de 50% des effectifs** en 2022 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 **36% des effectifs en CDI (+2 points)**.

La part des cadres représente également **34% des effectifs en CDI**.

Effectifs CDI par classe



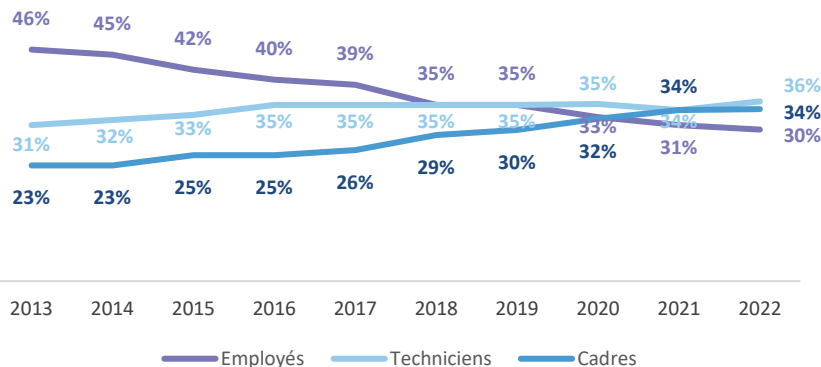
- Une majorité des effectifs CDI en classe T1

La **classe T1** concentre la majeure partie des effectifs en CDI, soit **23,9 %** des salariés en CDI et continue à augmenter.

La **classe E4**, encore majoritaire en 2019, recule de 1 point sur les deux dernières années et représente 20,7% des effectifs en 2022.

La **classe C1** continue sa progression. Elle représente **20,7 % des effectifs en CDI** et gagne près de 2 points en trois ans.

Evolution des effectifs en CDI par catégorie de 2013 à 2022



Répartition des effectifs en CDI par catégorie et par Livre en 2022

	Employés	Techniciens	Cadres
Livre 1	2%	18%	80%
Livre 2	27%	40%	33%
Livre 3	43%	29%	28%

▪ 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.

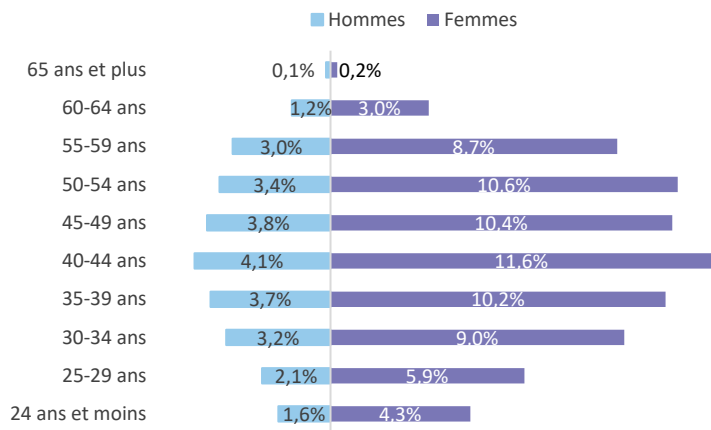
La part de techniciens (36%) est désormais légèrement supérieure à la part de cadres (34%).

Les employés qui représentaient 46% des salariés en 2013, représentent 30% en 2022.

▪ Une représentation différenciée selon le secteur d'activités

La part des **employés** représente **43% des effectifs en CDI** en 2022 **au sein du Livre 3.**

Effectifs par âge



	Age moyen	
	Tous contrats	CDI
Ensemble	42,5 ans	43,7 ans
Hommes	42,4 ans	43,8 ans
Femmes	42,5 ans	43,7 ans

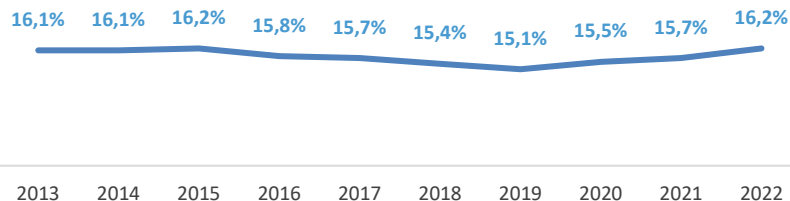
- **Stabilité de l'âge moyen des effectifs en Mutualité**

L'**âge moyen** est de **42,5 ans** pour l'ensemble des salariés et de 43,7 ans pour les CDI.

La **part des 55 ans et plus** représente **16,2% des effectifs** (+ 0,5 point).

La part des **moins de 30 ans** représente **13,9% des effectifs** (+ 0,2 point).

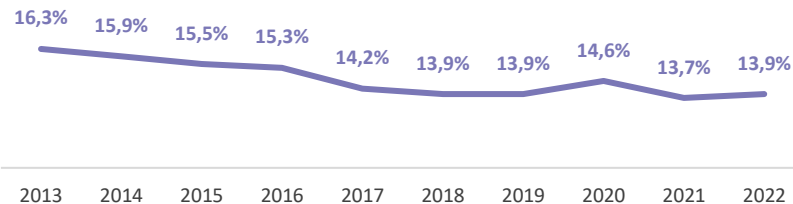
Evolution de la part des salariés ayant 55 ans et plus de 2013 à 2022



La part des salariés ayant **55 ans et plus** est de **16,2%** en 2022.

Elle reste assez stable depuis 7 ans.

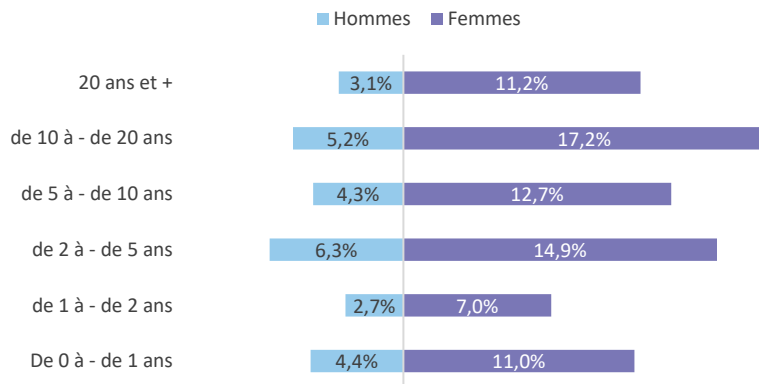
Evolution de la part des salariés ayant moins de 30 ans de 2013 à 2022



13,9% des salariés ont **moins de 30 ans** en 2022.

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

Effectifs par ancienneté

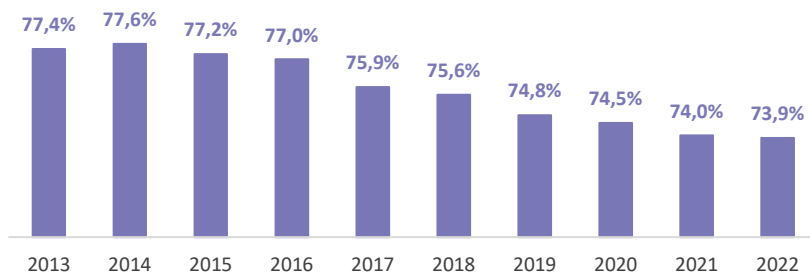


Ancienneté moyenne		
	Tous contrats	CDI
Ensemble	8,9 ans	9,8 ans
Hommes	7,9 ans	8,6 ans
Femmes	9,3 ans	10,2 ans

- Une ancienneté moyenne des effectifs de près de 10 ans

L'ancienneté moyenne des salariés en CDI est de **9,8 ans**. Près de 54% des effectifs ont **plus de 5 ans d'ancienneté**.

Evolution de la part des femmes de 2013 à 2022



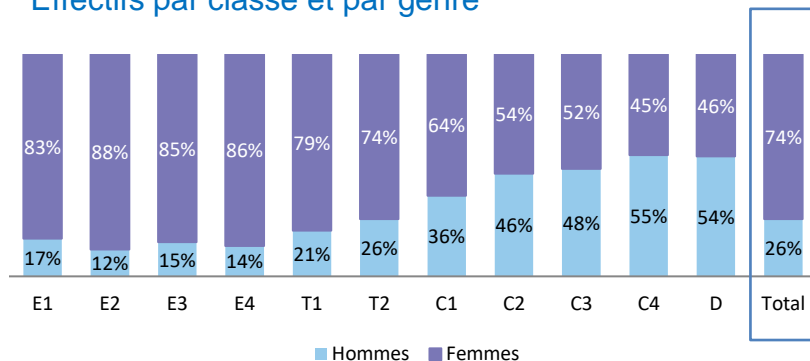
Part de femmes par catégorie	
	Femmes
Employés	86 %
Techniciens	78 %
Cadres	59 %

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

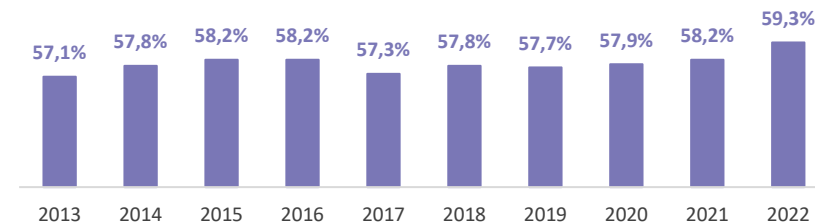
73,9% des salariés de la Mutualité sont **des femmes**. Ce taux était de 77,4% en 2013 soit une diminution de 3,5 points en 9 ans.

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

Effectifs par classe et par genre



Evolution de la part des femmes parmi les cadres de 2013 à 2022



- **Stabilité du taux de femmes**

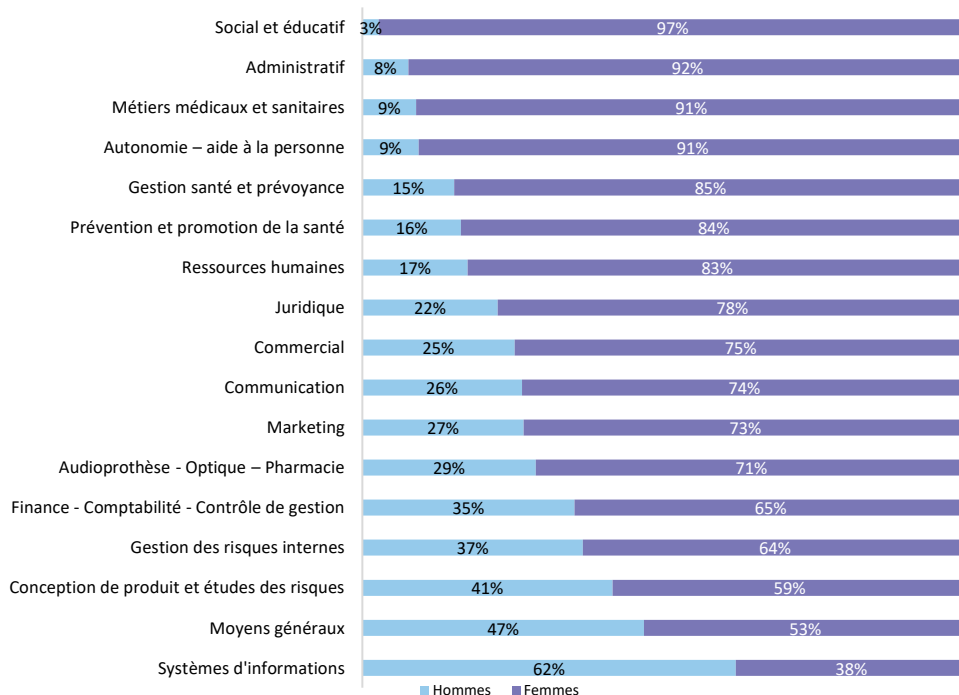
73,9 % des salariés de la Mutualité sont **des femmes**.

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.

- **Progression de la part de femmes parmi la catégorie cadres**

La part des femmes parmi les cadres est de **59,3%** en 2022, en progression de 1,1 point par rapport à 2021. Cette part était de **54,7% en 2010**.

Part de femmes dans les familles de métiers



Une famille de métiers est majoritairement composée d'hommes :

✓ Systèmes d'informations

Les hommes sont également surreprésentés dans les familles suivantes :

✓ Moyens généraux

✓ Conception de produits et études de risques

✓ Gestion des risques internes

✓ Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion

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

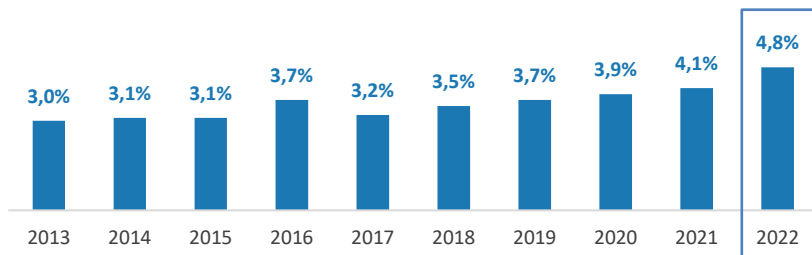
✓ Social et éducatif

✓ Administratif

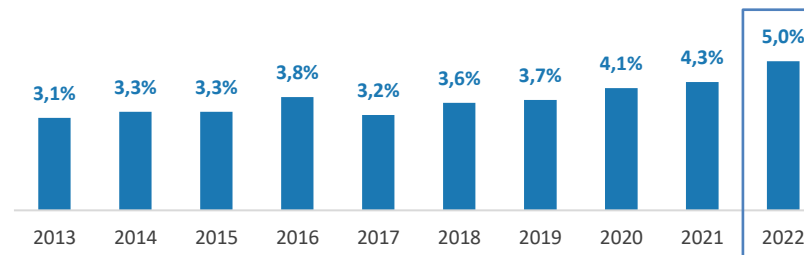
✓ Métiers médicaux et sanitaires

✓ Autonomie / Aide à la personne

Evolution de la part des salariés en situation de handicap de 2013 à 2022 (tous contrats)



Evolution de la part des salariés en CDI et en situation de handicap de 2013 à 2022



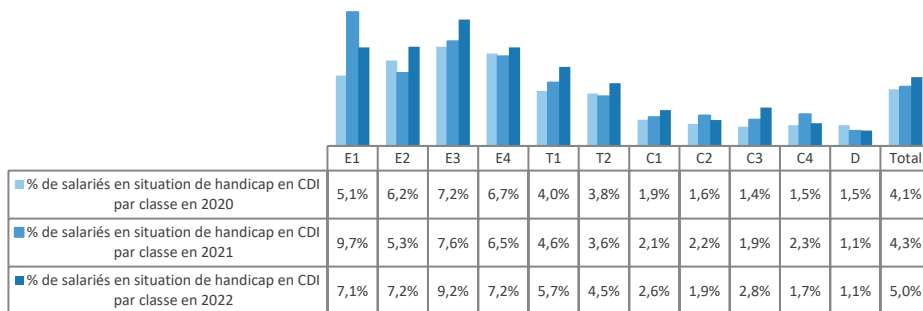
- **Progression des effectifs en situation de handicap**

Tous contrats confondus, la part des salariés en situation de handicap représente **4,8% des effectifs** en 2022. Cette part progresse de 1 point sur les 5 dernières années et était de 2,5% en 2010.

- **Progression des effectifs CDI en situation de handicap**

5% des salariés en CDI sont en situation de handicap. Cette part **progresse** de près de 2 points en 9 ans.

Effectifs en situation de handicap par classe

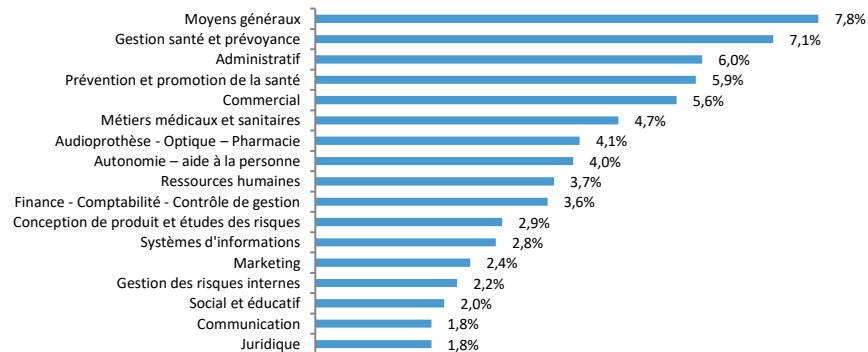


- Une importante part de salariés en situation de handicap parmi les catégories « employés »

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 au sein des classes E2 à C1.

Effectifs en situation de handicap par famille de métiers



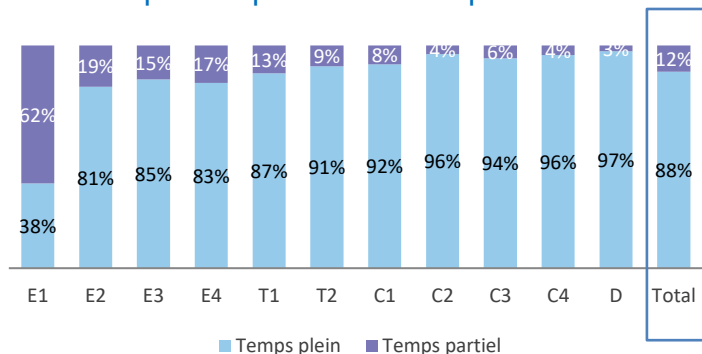
- Une part importante de salariés en situation de handicap parmi les métiers de la gestion

La famille Moyens généraux est celle qui compte la part de personnes en situation de handicap la plus élevée avec 7,8 % des effectifs.

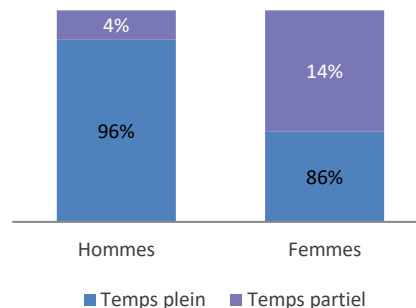
Quatre autres familles comportent plus de 5 % de personnes en situation de handicap : Administratif, Gestion santé et prévoyance, Commercial et Prévention et promotion de la santé.

A l'inverse, certaines familles enregistrent peu de personnes en situation de handicap : Communication et Juridique.

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	7%

▪ Près de 90% des effectifs à temps plein

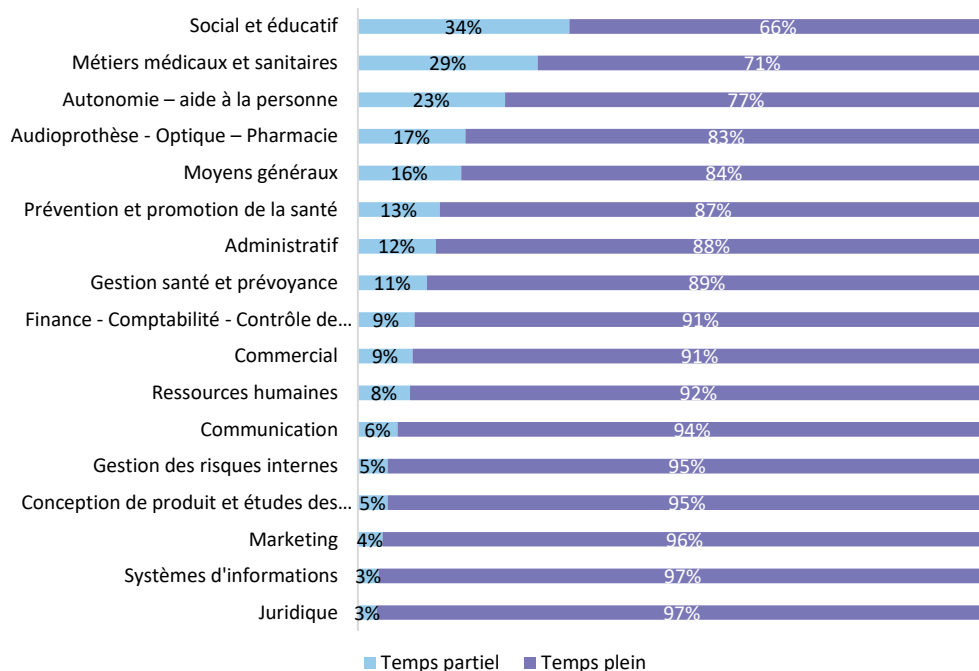
En 2022, **88% des salariés sont à temps plein** (-1 point).

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

- 86% des femmes sont à temps plein (-1 point)
- 96% 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.

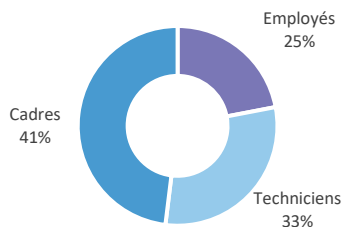
La part de temps partiel est particulièrement élevée (20% et plus) dans les familles suivantes :

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

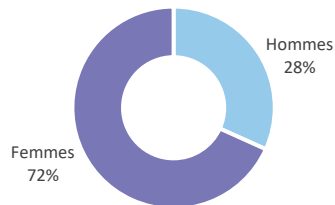
Certaines familles comprennent, quant à elles, moins de 5 % de salariés à temps partiel :

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

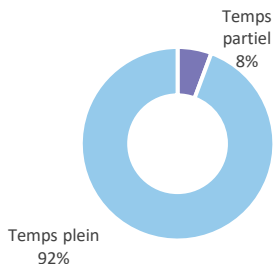
Effectifs en télétravail par catégorie



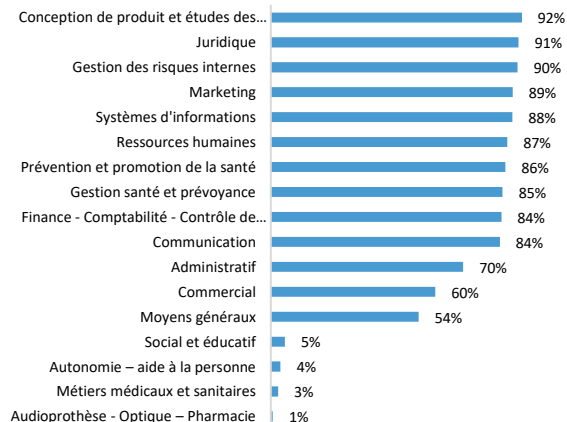
Effectifs en télétravail par genre



Effectifs en télétravail par temps de travail



Effectif en télétravail par famille de métiers



Dans l'ensemble de la branche, **a minima 61 % des salariés** ont eu recours au télétravail en 2022. Ce taux enregistre une diminution de 2 points par rapport à 2021.

Parmi les effectifs en télétravail, 41 % sont cadres, 72 % sont des femmes et 92 % sont à temps plein.

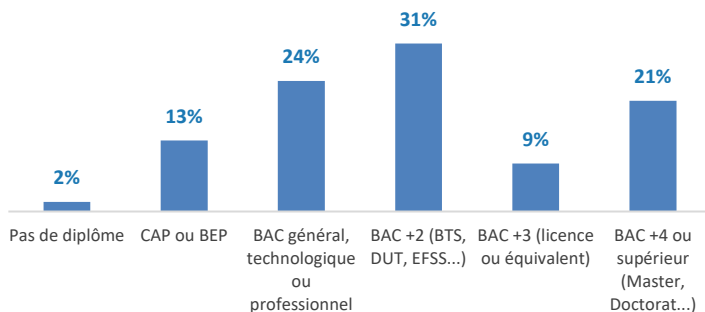
Dans plusieurs familles, plus de 90% des salariés ont pu pratiquer le télétravail en 2022 :

- ✓ Conception de produits et étude des risques
- ✓ Juridique
- ✓ Gestion des risques internes

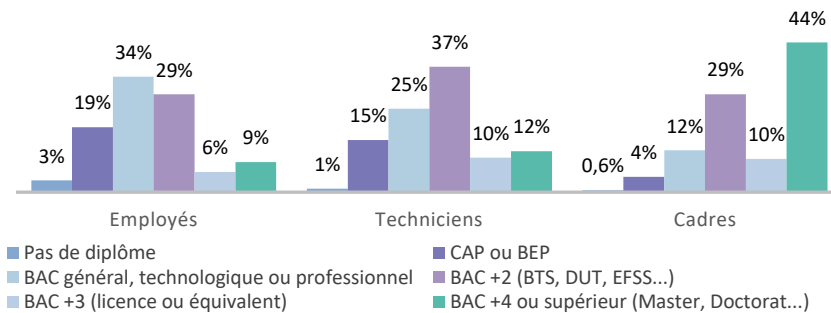
Les familles du Livre 3 sont peu concernées par le télétravail (moins de 6 % des effectifs). Dans les autres familles, celles dont les salariés utilisent le moins le télétravail sont :

- ✓ 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

61 % des salariés de la branche sont **au moins titulaires d'un niveau bac +2**.

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

14 % 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 (37 % d'entre eux)

Les salariés cadres ont majoritairement un niveau bac+5 (44%).

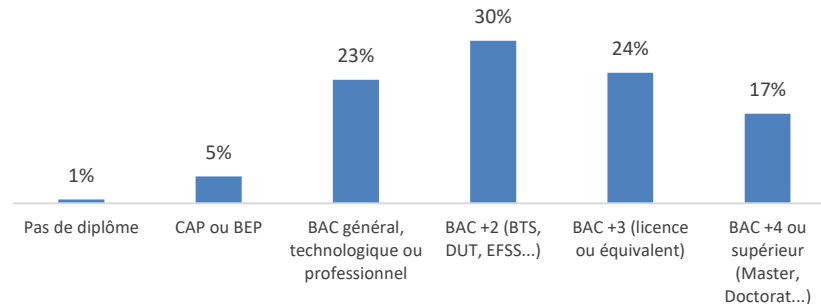
* Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 37 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).

Répartition des alternants par nature de contrat



Parmi les contrats en alternance, les contrats d'apprentissage sont largement majoritaires (86%, soit 11 points de plus par rapport à 2020).

Répartition des alternants par niveau de diplôme déjà obtenu*



23 % des alternants sont titulaires d'un niveau bac et préparent, pour la plupart d'entre eux, un bac+2.

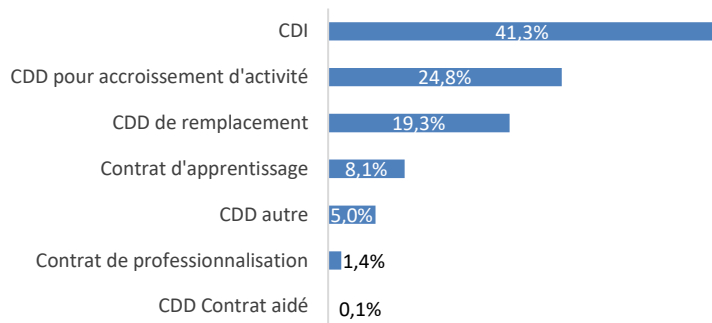
30 % des alternants sont déjà titulaires d'un bac + 2 et se dirigent, pour la plupart d'entre eux, vers un bac+3 ou un bac+5.

6 % des alternants ont un niveau inférieur au bac.

* Les données sur le niveau de diplôme sont à lire avec précaution, car **seuls 37 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).

Zoom sur ... Les recrutements

Recrutements par contrats



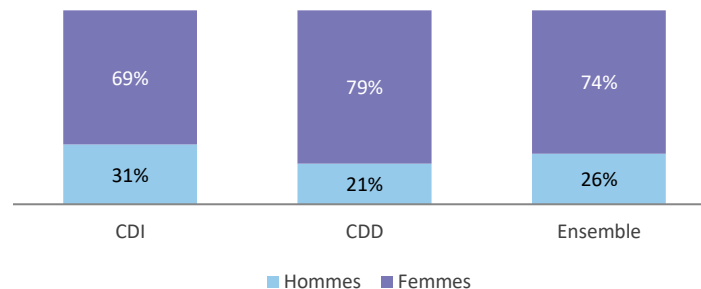
- **Progression des recrutements en CDI et en Alternance**

41,3 % des recrutements en 2022 concernent des **CDI**.

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

En 2022, la branche a augmenté son nombre d'embauches avec **11 378 recrutements** contre 10 300 en 2021.

Recrutements par genre

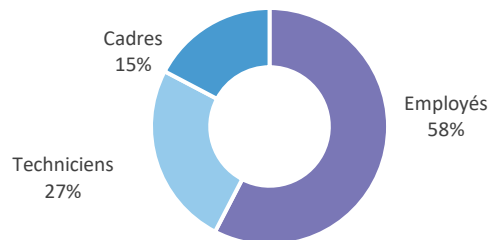


- **Stabilité de la répartition femmes-hommes dans les recrutements**

La part des recrutements par genre reste stable.

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

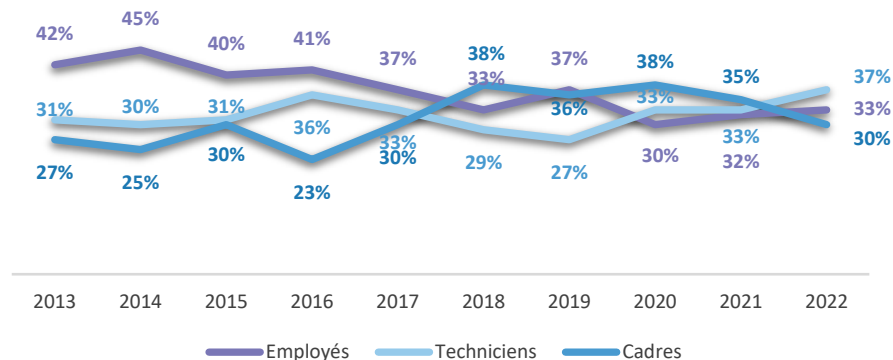
Recrutements par catégorie (tous contrats)



- 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 2022



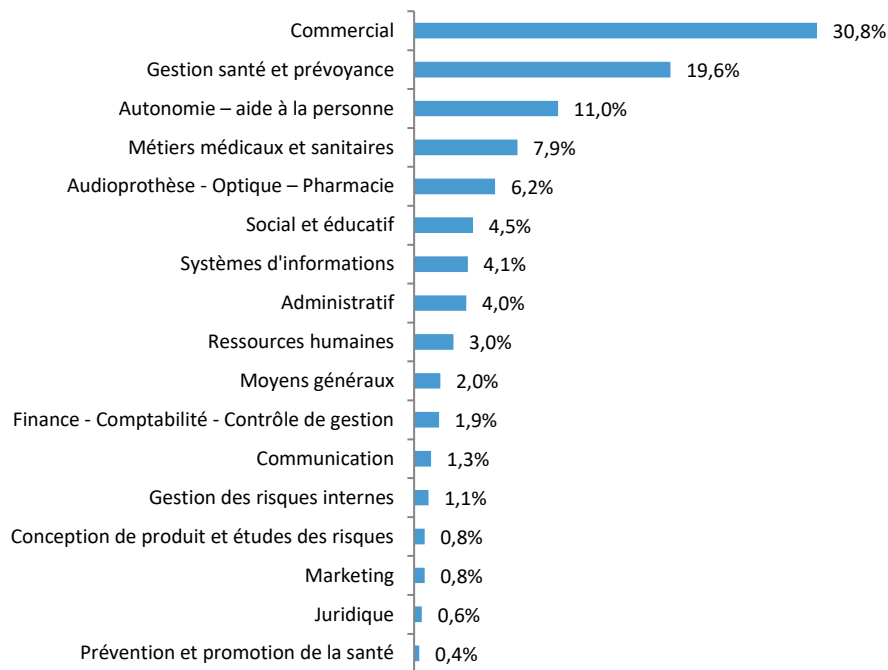
- Parmi les recrutements en CDI, la catégorie techniciens connaît une forte progression

Parmi les recrutements en CDI :

- 33 % concernent la catégorie employés,
- 37 % la catégorie techniciens
- 30 % la catégorie cadres.

En 2022, la catégorie techniciens devient la catégorie où il y a le plus de recrutements en CDI.

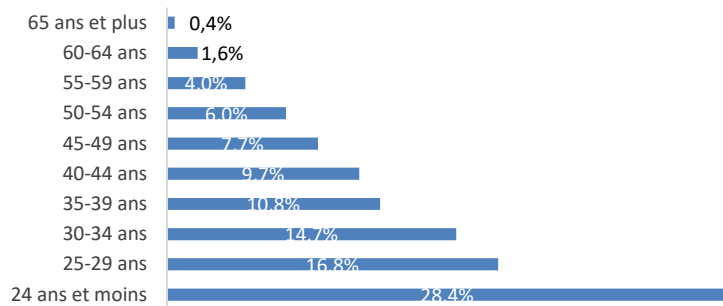
Répartition des entrées (tous contrats confondus) par famille de métiers



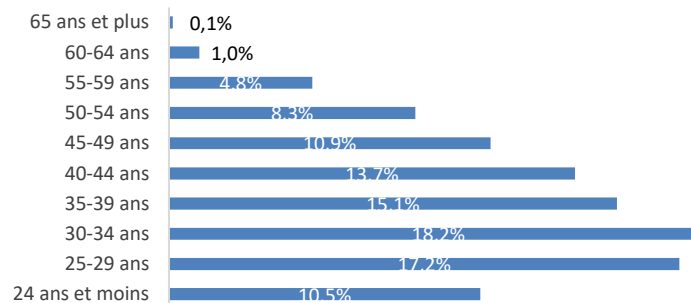
De manière globale, la répartition des recrutements (tous contrats confondus) est plus proche de la répartition des salariés dans la branche. A noter toutefois une exception, avec la famille Autonomie – Aide à la personne qui comprend une part d'entrées bien plus importante que son poids dans la branche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

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.

Recrutements par âge (tous contrats)



Recrutements par âge en CDI



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

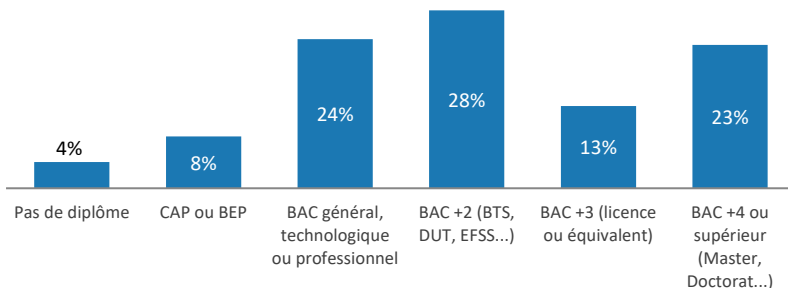
Tous contrats confondus :

- L'âge moyen des recrues est de **34 ans**.
- La **part des salariés de plus de 55 ans** représente près de **6,0 % des recrutements** (tous contrats)
- **Près de 45 % des recrutements** concernent les **moins de 30 ans**.

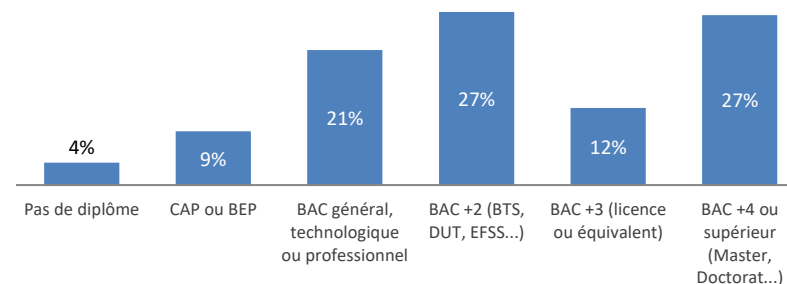
En CDI :

- L'âge moyen des recrues en CDI est de **37 ans**.
- La **part des salariés de plus de 55 ans** représente **5,9 % des recrutements en CDI**.
- **Près de 28 % 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 **64 % des recrutements**.

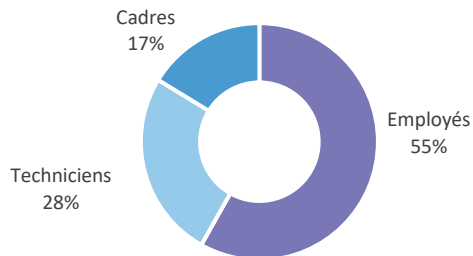
1/4 des salariés recrutés ont le **niveau bac**.

66 % 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 37 % des salariés sont concernés** (absence d'information pour les autres).

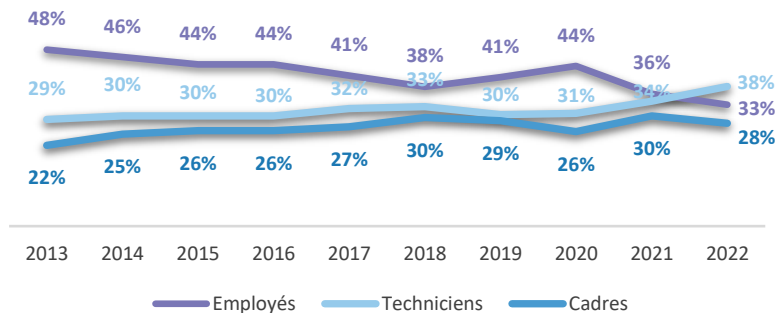
Zoom sur ... Les départs

Départs par catégorie (tous contrats)



En 2022, 55 % des départs, tous contrats confondus, ont concerné la catégorie employés.

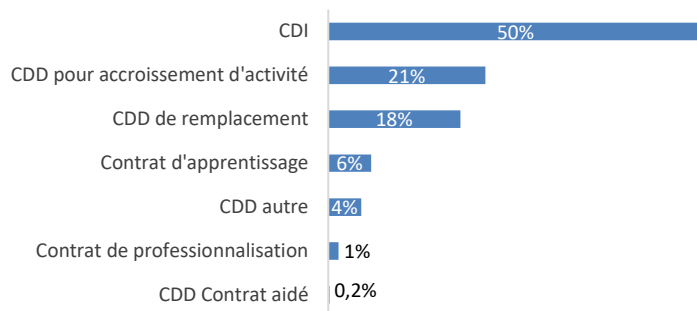
Evolution des départs en CDI par catégorie de 2013 à 2022



La part des employés dans les départs en CDI est de **33 %**.

En 2022, les départs au sein de la catégorie techniciens sont plus nombreux (+4 points).

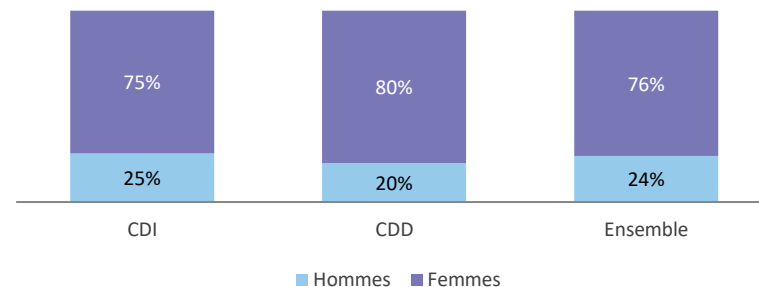
Départs par contrats



Parmi les départs :

- 50 % des salariés sont en CDI
- 43 % des salariés sont en CDD

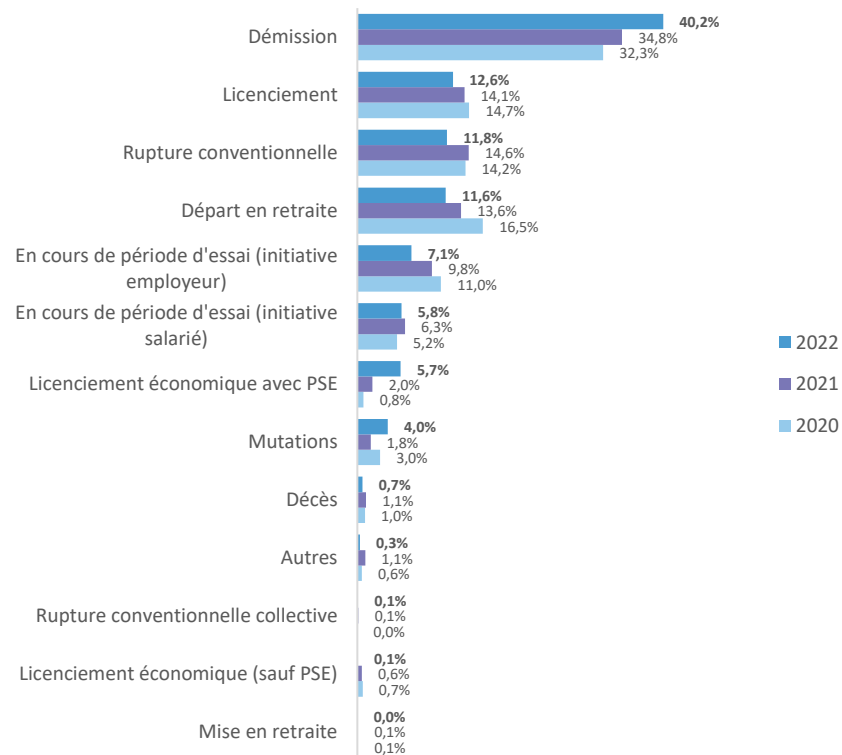
Départs par genre et nature de contrats



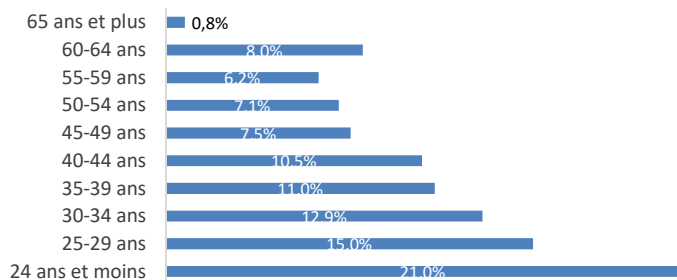
25 % des départs en 2022 concernent les hommes (ce taux augmente de 1 point par rapport à 2021).

Motifs de sortie des salariés en CDI

Les principaux motifs de sorties des salariés en CDI en 2022 sont la « **démission** », le « **licenciement** » et la « **rupture conventionnelle** ».

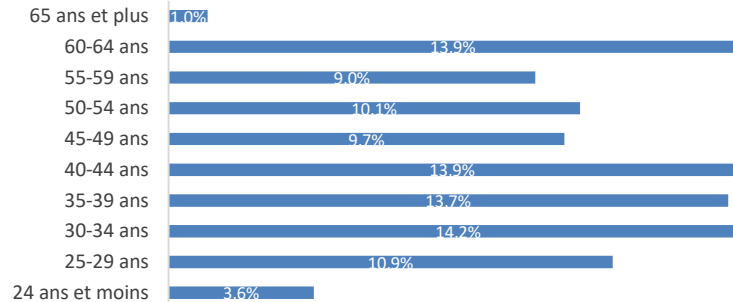


Départs par âge (tous contrats)



L'**âge moyen** des salariés sortants, tous contrats confondus, est de **37 ans (37 ans en 2021)** et l'**ancienneté moyenne** est de **5 ans (4 ans en 2021)**.

Départs par âge en CDI

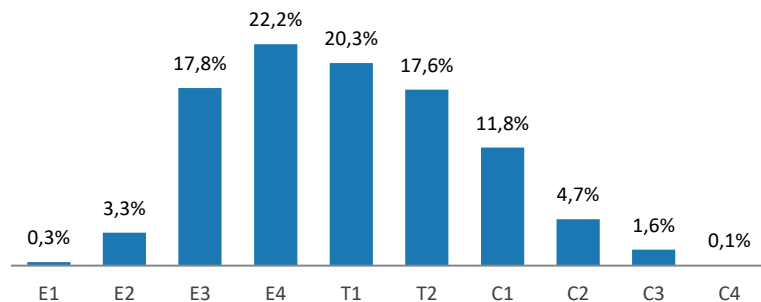


L'**âge moyen** des salariés sortants en CDI est de **43 ans (43 ans en 2021)** et l'**ancienneté moyenne** est de **9 ans (8 ans en 2021)**.

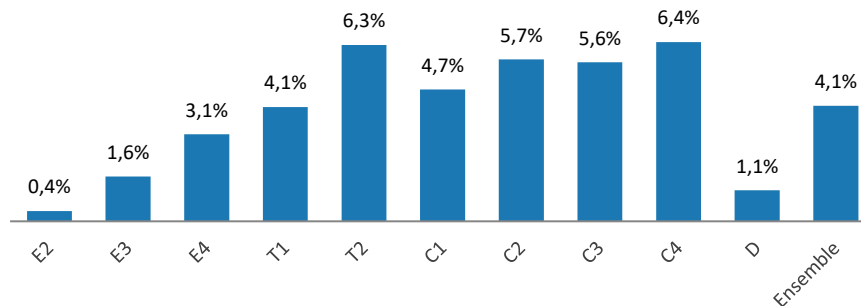
Zoom sur ... Les changements de classe et de métiers

Les changements de classe

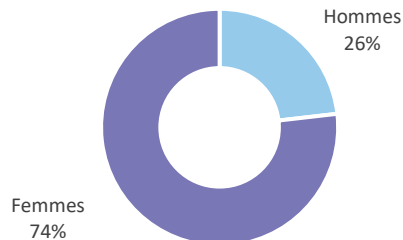
Classe de départ



Classe d'arrivée



Changement de classe par genre



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

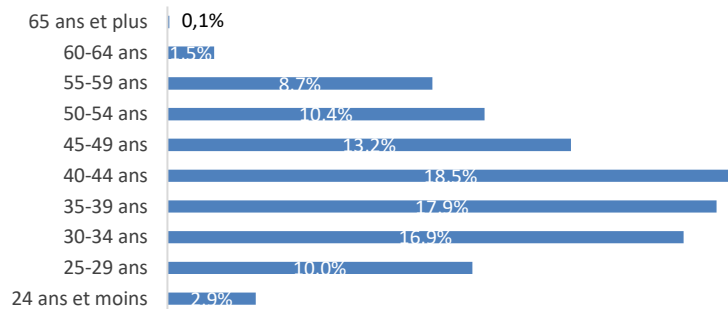
Les salariés ayant changé de classe en 2022 proviennent des classes E4 (22,2 %), T1 (20,3 %), E3 (17,8%) et T2 (17,6%).

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

4,1 % des salariés ont connu un changement de classe en 2022.

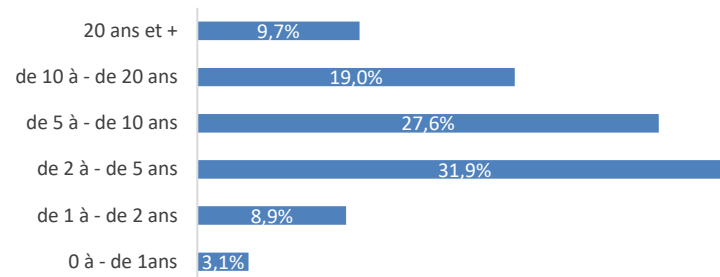
74 % de salariés ayant changé de classe sont des femmes.

Changement de classe par âge



L'**âge moyen** des salariés ayant changé de classe est de **41 ans** (40 ans en 2021).

Changement de classe par ancienneté

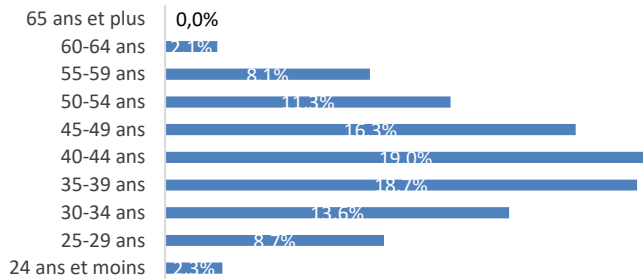


L'**ancienneté** moyenne des salariés ayant changé de classe est de **8 ans** (8 ans en 2021).

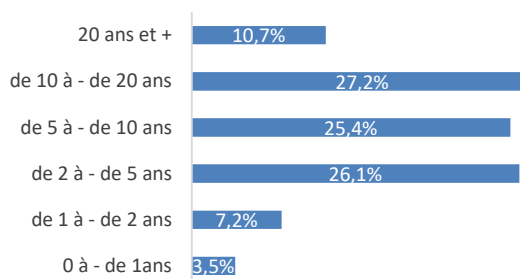
La part la plus importante des salariés ayant changé de classe, soit un tiers des salariés, a entre 2 et 4 ans d'ancienneté.

44 % des salariés ayant changé de classe ont **moins de 5 ans d'ancienneté**.

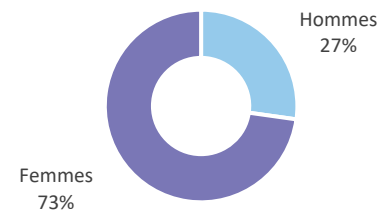
Mobilité professionnelle par âge



Mobilité professionnelle par ancienneté



Mobilité professionnelle par genre



■ Stabilité des effectifs ayant connu un changement de métier

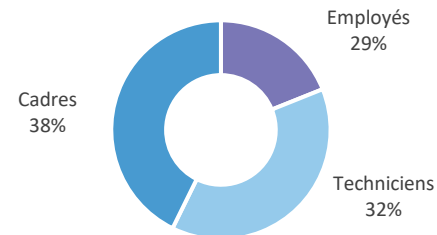
4,4% des salariés ont connu un changement de métier dans l'année 2022 (4,3% en 2021).

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

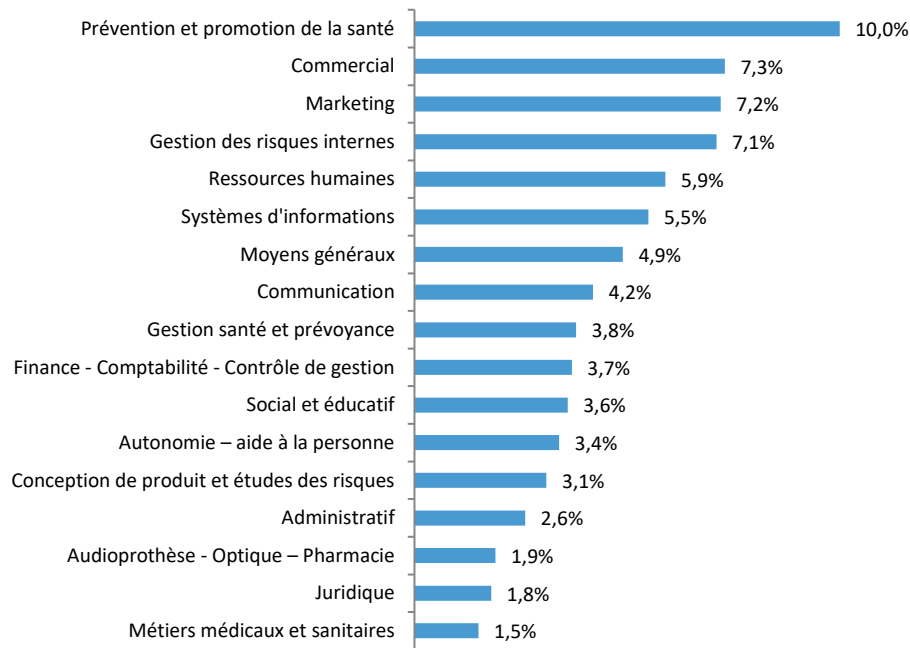
73 % de salariés ayant connu une mobilité professionnelle sont **des femmes**.

Près de 30 % 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.

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

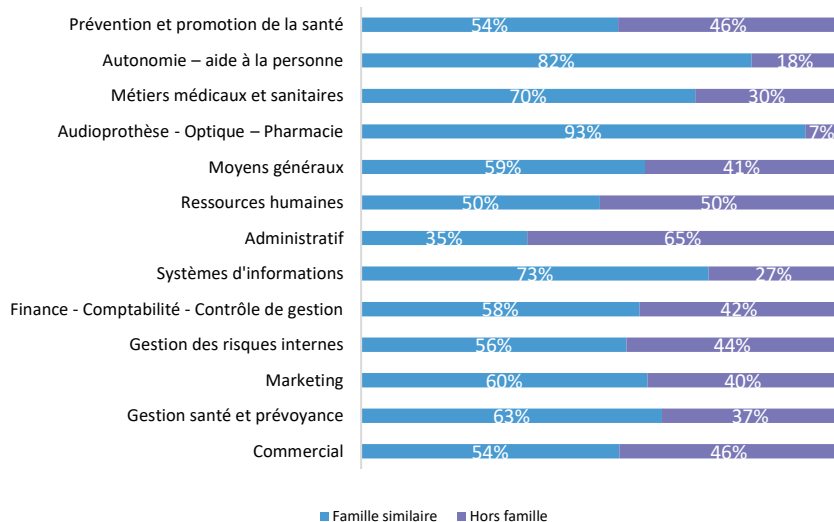
Ainsi, plus de 5 % des salariés présents au 31/12 ont changé d'emploi dans les familles :

- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Commercial
- ✓ Marketing
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Ressources humaines
- ✓ 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 : 3,4 % 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.

Des différences importantes apparaissent d'une famille à l'autre : la mobilité inter-famille est faible dans les familles Audioprothèse-Optique-Pharmacie, Commercial, Autonomie-Aide à la personne et Systèmes d'informations.

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

Les salariés issus des familles Administratif accèdent en grande partie à la famille Gestion santé et prévoyance et Ressources humaines.

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

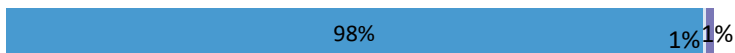
- ✓ Des gestionnaires santé et prévoyance devenant spécialistes santé;
- ✓ Des chargés d'accueil et de relation client devenant conseillers mutualiste individuels.

Zoom sur ... La formation

Synthèse des données formation (base : mutuelles répondantes)

Nombre de formations suivies	170 906
Durée moyenne par personne	25,2
Durée moyenne par formation	3,9
Nombre moyen de formations par salarié	7,0

Part de bénéficiaires d'une formation diplômante ou certifiante



■ Formation non diplômante ou certifiante ■ Formation diplômante ■ Formation certifiante

Part de formations en FOAD (formation ouverte à distance)



■ Formation "classique" ■ FOAD, en partie ■ FOAD, totale

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

Près de 171 000 formations suivies en 2022. Un chiffre relativement stable par rapport à 2021.

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

- 7 formations,
- une durée totale de formation de 25,2 heures,
- environ 3,9 heures par formation.

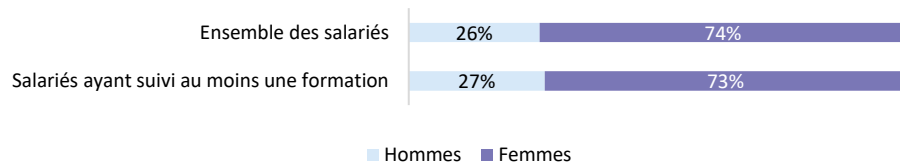
■ Un nombre important de salariés certifiés

Au total, ce sont plus de 2000 salariés dans la branche qui ont préparé une ou plusieurs certifications en 2022

■ Progression de la formation ouverte à distance

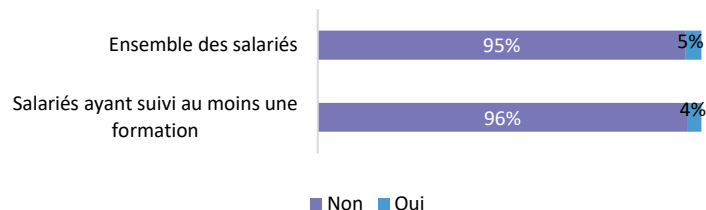
Près de 80% des formations ont été réalisées en totalité à distance.

Répartition par genre



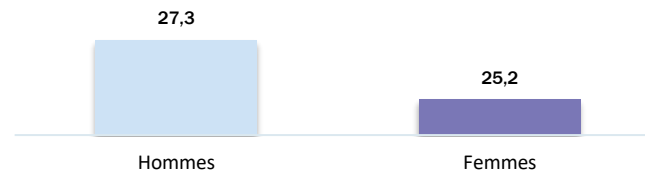
La répartition par genre des salariés ayant bénéficié d'une formation est proportionnelle à la répartition H/F dans les effectifs.

Personnes en situation de handicap



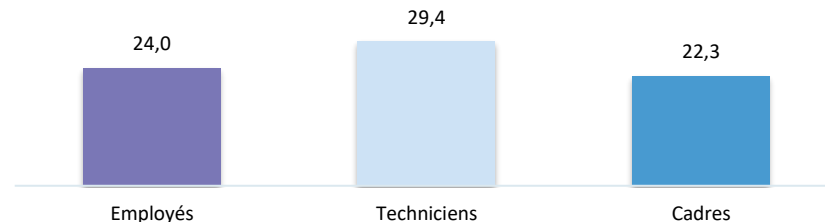
La part des personnes en situation de handicap ayant suivi au moins une formation est proportionnelle à la représentation des travailleurs en situation de handicap dans les effectifs.

Durée moyenne de formations selon le genre



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

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 2022

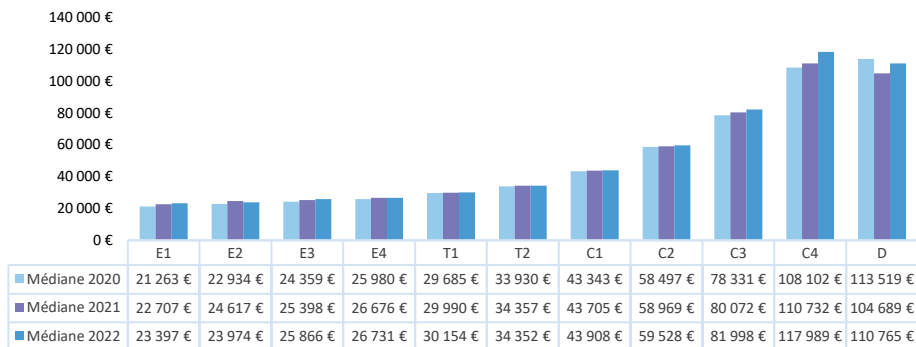
	Commercial	Gestion santé et prévoyance	Systèmes d'informations	Ressources humaines	Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	Administratif	Audioprothèse - Optique - Pharmacie	Métiers médicaux et sanitaires	Conception de produit et études des risques	Moyens généraux	Gestion des risques internes	Marketing	Communication
Nombre de salariés	9 399	6 164	1 459	691	683	671	549	474	440	430	427	297	293
Nombre total de formations	99 432	31 193	5 969	3 611	2 366	2 647	760	808	2 052	1 696	1 875	1 632	1 083
Nombre d'heures de formation	355 487	99 019	22 490	16 840	9 325	8 098	10 045	11 885	7 459	5 921	7 663	6 093	4 692
Durée moyenne par personne (en heures)	38,2	16,3	15,6	24,7	14,0	12,2	19,4	27,1	17,2	14,1	18,2	20,8	16,4
Durée moyenne par formation (en heures)	3,60	3,20	3,80	4,80	4,00	3,10	13,90	15,80	3,70	3,60	4,20	3,80	4,40
Nombre moyen de formations	11,0	5,0	4,0	5,0	3,0	4,0	1,0	2,0	5,0	4,0	4,0	5,0	4,0

- Parmi les familles de métiers les plus représentées (58% des effectifs de la branche) :
 - les métiers commerciaux ont bénéficié d'une moyenne de 11,4 formations par salariés et de près de 38h de formation par salarié
 - les métiers de la gestion ont bénéficié d'une moyenne de 5,5 formations par salariés et d'environ 15h de formation par salarié.

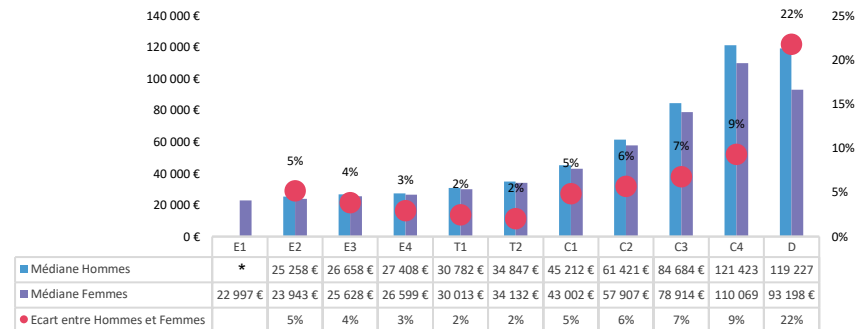
- Les métiers de l'Autonomie – Aide à la personne ont bénéficié de formations relativement longues avec une moyenne de près de 40h de formation par salarié. Globalement, les formations les plus longues concernent les familles du Livre 3 (mobilisation de parcours certifiants).

Zoom sur ... Les rémunérations

Evolution des médianes



Médiane par classe et par genre



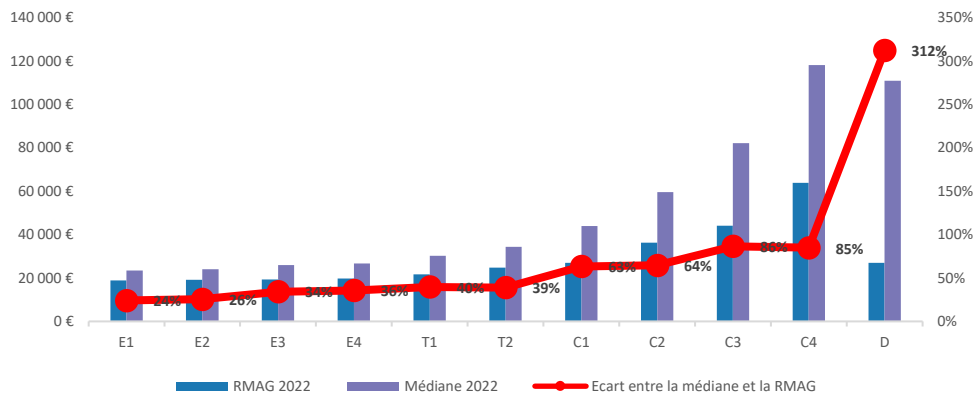
Médiane par catégorie			
	Ensemble	Hommes	Femmes
Employés	26 387 €	27 140 €	26 251 €
Techniciens	31 549 €	32 339 €	31 286 €
Cadres	50 986 €	54 683 €	48 880 €
Directeurs	110 765 €	119 227 €	93 198 €

Nous notons une augmentation des médianes salariales.

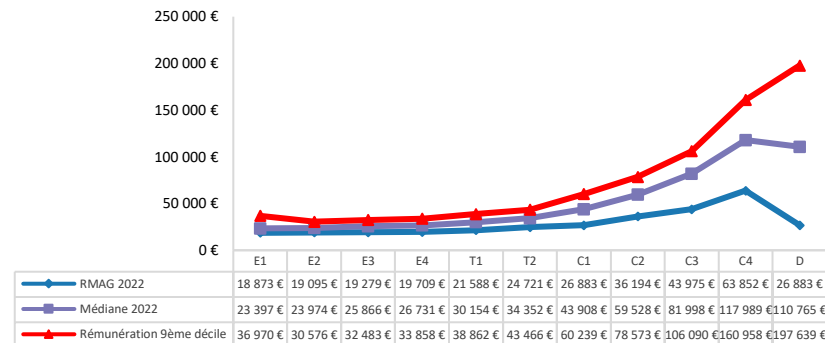
L'écart entre la médiane de rémunérations des femmes et des hommes a diminué pour la classe E2. Il est relativement faible pour les catégories E4 à T2.

- Effectif inférieur à 30 salariés. La donnée n'est pas représentée dans ce cas.

Médiane par classe

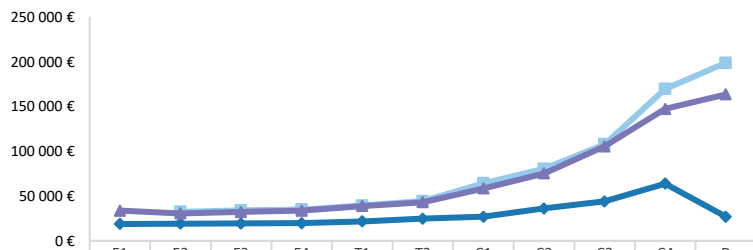


Médiane et maximum par classe



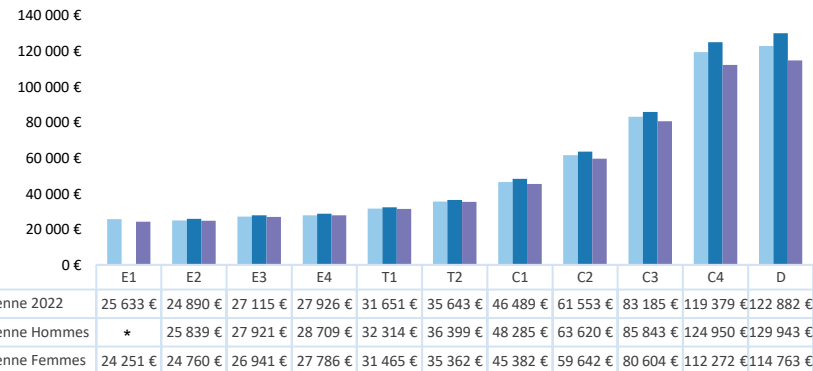
9ème décile par catégorie			
	Ensemble	Hommes	Femmes
Employés	33 475 €	34 778 €	33 330 €
Techniciens	40 901 €	42 335 €	40 568 €
Cadres	84 198 €	90 855 €	78 694 €
Directeurs	197 639 €	198 887 €	163 586 €

RMAG et maximum par genre



	E1	E2	E3	E4	T1	T2	C1	C2	C3	C4	D
RMAG 2022	18 873 €	19 095 €	19 279 €	19 709 €	21 588 €	24 721 €	26 883 €	36 194 €	43 975 €	63 852 €	26 883 €
Rému. 9ème décile hommes	*	32 324 €	33 985 €	34 915 €	39 339 €	44 343 €	64 152 €	80 569 €	107 780 €	169 622 €	198 887 €
Rému. 9ème décile femmes	33 629 €	30 576 €	32 270 €	33 668 €	38 827 €	43 106 €	58 495 €	75 279 €	105 567 €	147 369 €	163 586 €

Moyenne par classe et par genre



* Effectif inférieur à 30 salariés. La donnée n'est pas représentée dans ce cas.

Fiche d'identité par classe

Les classes

E1 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	46,8 ans
Ancienneté moyenne	8,5 ans
Part des femmes	83 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	16,5 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	43,1 %
Part de temps partiel	62 %
Part de CDI	80 %
Part de salariés en situation de handicap	6,8 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	23 397 €

E2 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	39,6 ans
Ancienneté moyenne	6,0 ans
Part des femmes	88 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	23,2 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	14,7 %
Part de temps partiel	19 %
Part de CDI	82 %
Part de salariés en situation de handicap	7,0 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	23 974 €

Les classes

E3 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	39,8 ans
Ancienneté moyenne	5,5 ans
Part des femmes	85 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	23,2 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	12,9 %
Part de temps partiel	15 %
Part de CDI	74 %
Part de salariés en situation de handicap	7,9 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	25 866 €

E4 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	43,0 ans
Ancienneté moyenne	9,3 ans
Part des femmes	86 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	11,2 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	17,0 %
Part de temps partiel	17 %
Part de CDI	94 %
Part de salariés en situation de handicap	7,0 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	26 731 €

Les classes

T1 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	42,9 ans
Ancienneté moyenne	9,9 ans
Part des femmes	79 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	12,1 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	16,2 %
Part de temps partiel	13 %
Part de CDI	95 %
Part de salariés en situation de handicap	5,6 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	30 154 €

T2 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	42,6 ans
Ancienneté moyenne	10,3 ans
Part des femmes	74 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	12,4 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	17,2 %
Part de temps partiel	9 %
Part de CDI	98 %
Part de salariés en situation de handicap	4,4 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	34 352 €

Les classes

C1 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	43,0 ans
Ancienneté moyenne	9,4 ans
Part des femmes	64 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	8,8 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	14,1 %
Part de temps partiel	8 %
Part de CDI	99 %
Part de salariés en situation de handicap	2,6 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	43 908 €

C2 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	46,0 ans
Ancienneté moyenne	9,8 ans
Part des femmes	54 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	1,9 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	19,0 %
Part de temps partiel	4 %
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)	59 528 €

Les classes

C3 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	47,4 ans
Ancienneté moyenne	9,5 ans
Part des femmes	52 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	0,4 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	25,6 %
Part de temps partiel	6 %
Part de CDI	99 %
Part de salariés en situation de handicap	2,8 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	81 998 €

C4 (Données au 31/12/22)	
Age moyen	50,9 ans
Ancienneté moyenne	8,2 ans
Part des femmes	45 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	0,0 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	34,1 %
Part de temps partiel	4 %
Part de CDI	99 %
Part de salariés en situation de handicap	1,7 %
Rémunération médiane annuelle (salariés en CDI à temps plein présents toute l'année)	117 989 €

Les classes

D (Données au 31/12/22)	
Age moyen	52,0 ans
Ancienneté moyenne	11,5 ans
Part des femmes	46 %
Part de salariés ayant moins de 30 ans	0,0 %
Part de salariés ayant 55 ans et plus	40,6 %
Part de temps partiel	3 %
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)	110 765 €

Remerciements aux mutuelles

ACORIS MUTUELLES	MG SERVICES	MUTUALITÉ FRANÇAISE PACA SSAM	PROTHALIA
AESIO MUTUELLE	MGEFI	MUTUALITE FRANCAISE VIENNE SSAM	RADIANCE MUTUELLE
AESIO SANTE MEDITERRANEE	MGEN CENTRES DE SANTE	MUTUELLE D'ACTION SOCIALE DES FINANCES PUBLIQUES	SO'LYON MUTUELLE
AESIO SANTE SUD RHONE ALPES	MGEN UNION	MUTUELLE DE FRANCE ALPES DU SUD	SOLIMUT MUTUELLE DE FRANCE
APIVIA MACIF MUTUELLE	MIF	MUTUELLE DE LA CORSE	SYNERGIE MUTUELLES
AUBEANE MUTUELLE DE FRANCE	MLC MUTUELLE	MUTUELLE DE PREVOYANCE ET DE SANTE MPS	SYSTEMES INFORMATION HARMONIE MUTUELLE
AVENIR SANTE MUTUELLE	MNFCT	MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES DE LA MARTINIQUE	UDSMA - MUTUALITÉ FRANÇAISE AVEYRON
CARAC	MOBILITÉ MUTUELLE	MUTUELLE DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE	UMEN
CHORUM CONSEIL	MPOSS	MUTUELLE ENTRAIN	UNION DES MUTUELLES DE DUNKERQUE
CHORUM GESTION - GIE	MUTAME ET PLUS	MUTUELLE GENERALE DE PREVOYANCE SOCIALE	UNION HARMONIE MUTUELLES
FEDERATION NATIONALE MUTUALITE FRANCAISE	MUTEST	MUTUELLE GENERALE DES CHEMINOTS	UNION MUTAME
GARANÇE	MUTUALITE FONCTION PUBLIQUE	MUTUELLE GÉNÉRALE DES ETUDIANTS DE L'EST	UNION REGIONALE DE LA MUTUALITE FRANCAISE DE CORSE
GROUPE VVY	MUTUALITE FRANCAISE - PYRENEES ATLANTIQUES	MUTUELLE GENERALE EDUCATION NATIONALE	UNION RÉGIONALE GRAND EST
HARMONIE MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE ANPDC SSAM	MUTUELLE GROUPE LA DÉPÊCHE DU MIDI	UNION THIernoISE DES MUTUELLES
HARMONIE MUTUELLE FONCIERE ET LIEUX DE VIE	MUTUALITE FRANCAISE CENTRE VAL DE LOIRE (REGION)	MUTUELLE JUST	VIASANTE MUTUELLE
INTERIALE MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE CHARENTE	MUTUELLE LA FRANCE MARITIME	VVY 3 IT
KALIXIA	MUTUALITE FRANCAISE DE LA DORDOGNE	MUTUELLE MAE	VVY3
KLESIA MUT'	MUTUALITE FRANCAISE DE LOT-ET-GARONNE	MUTUELLE NATIONALE DU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS MICHELIN	VVY3 CENTRE VAL DE LOIRE
LA FRANCE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE DES HAUTS DE FRANCE	MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE	VVY3 ILE-DE-FRANCE
LA MUTUELLE GENERALE	MUTUALITÉ FRANÇAISE ILE DE FRANCE	MUTUELLE SANTE JUST	VVY3 PDL PÔLE BIENS MEDICAUX
LA PREVOYANCE ARTISANALE COMMERCIALE ET SALARIALE	MUTUALITE FRANCAISE LOIRE - HAUTE LOIRE - PUY DE DOME	MUTUELLES DE FRANCE DU VAR	VVY3 PDP PÔLE ACCOMPAGNEMENT ET SOINS
LE REFUGE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE NORMANDIE SSAM	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE II	VVY3 TERRES D'OC
M.B.A MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE NOUVELLE AQUITAINE	OPTIQUE MUTUALISTE VIASANTE	
MAEE	MUTUALITÉ FRANÇAISE PACA	OXANCE	