

Cartographie des métiers de la Mutualité

Données 2022

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 2023 de la branche (données 2022), il a été demandé aux mutuelles d'indiquer, pour la 10^e année consécutive, le **poste occupé pour chaque salarié**.

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

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

Pour rappel, une démarche de **révision du référentiel des métiers de la mutualité** a été réalisée en 2022 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 2022**. 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

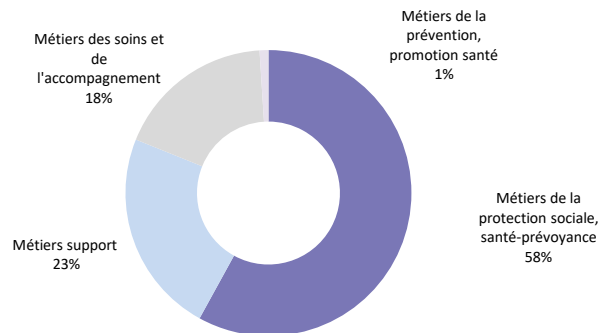
Communication

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

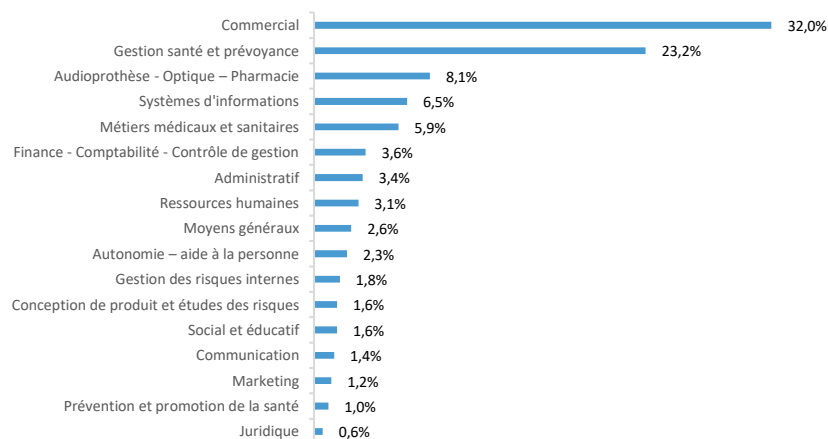


Les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance sont les plus représentés dans la branche et comprennent 58 % des effectifs.

Les métiers des soins et de l'accompagnement représentent 18 % des effectifs.

Les métiers supports représentent 23% des effectifs.

Répartition des salariés de la branche par familles de métiers

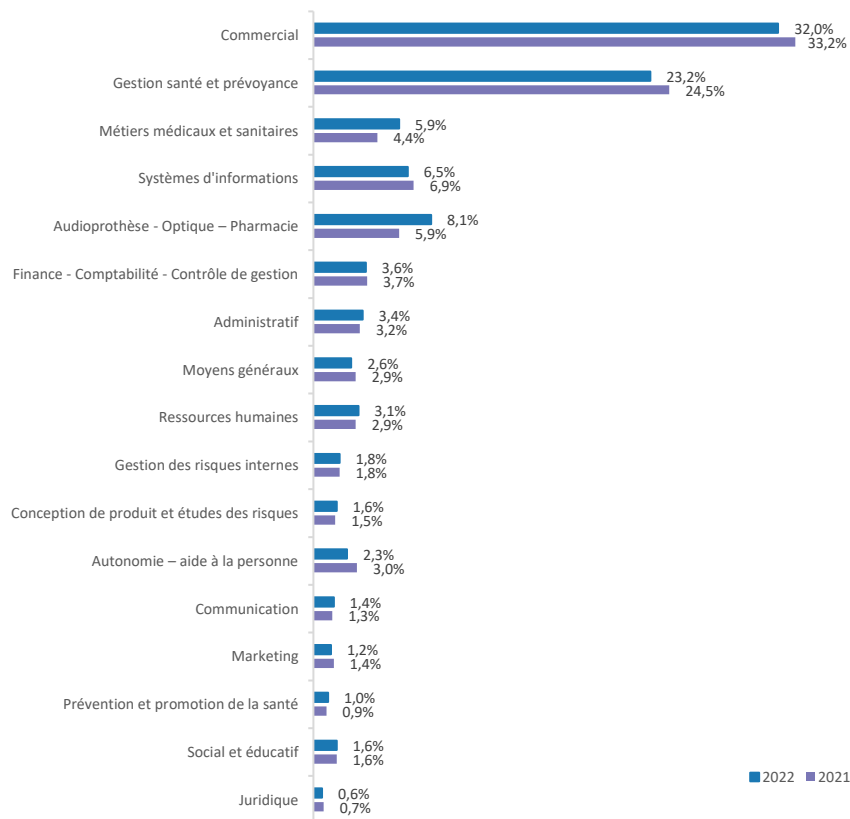


Deux familles représentent près de 55% des effectifs de la branche : Commercial et Gestion. Cette part cumulée est en baisse par rapport aux années précédentes.

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.

Répartition des salariés par famille de métiers en 2021 et 2022



En comparaison à la répartition de l'année dernière, on peut noter que la part des familles Commercial et Gestion santé et prévoyance s'est légèrement réduite.

Les métiers médicaux et sanitaires et l'Audioprothèse-Optique-Pharmacie sont quant à eux en augmentation.

Partie 2 : Profil sociodémographique des salariés

2.1 Répartition des salariés par genre

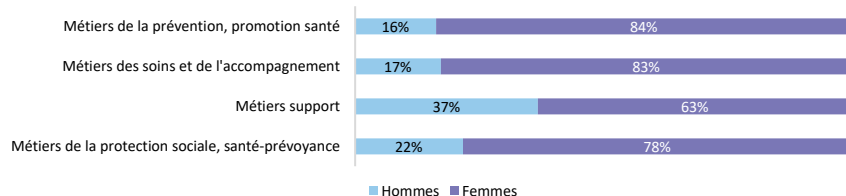
2.2 Répartition des salariés par âge

2.3 Répartition des salariés par ancienneté

2.4 Répartition des salariés par niveau de diplôme

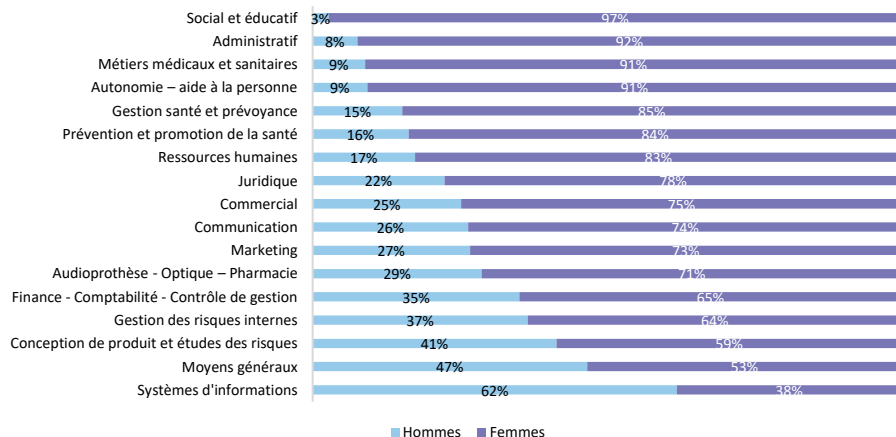
2.5 Répartition des salariés en situation de handicap

Part de femmes dans les grandes filières



Clé de lecture : 37 % des salariés de la filière des métiers support sont des hommes. Ils sont 22 % dans la filière de la protection sociale, santé et prévoyance.

Part de femmes dans les familles de la branche



Clé de lecture : 62 % des salariés de la famille Systèmes d'informations sont 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 22 %).

Les écarts se révèlent beaucoup plus importants en fonction de la famille de métiers concernée.

Une famille de métiers est majoritairement composée d'hommes :

- ✓ Systèmes d'informations

Les hommes sont également surreprésentés dans les familles suivantes :

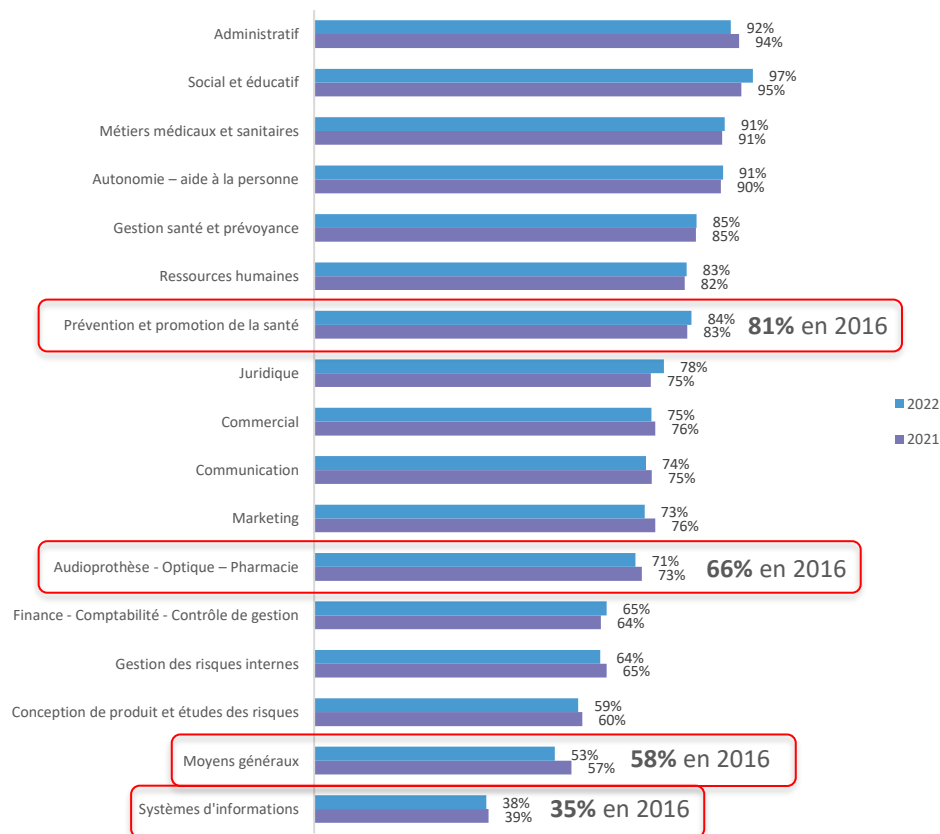
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Conception de produits et études de risques
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion

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

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

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

Evolution de la part de femmes dans les familles de la branche entre 2021 et 2022



Globalement, la répartition des salariés par genre au sein des familles est similaire entre 2021 et 2022.

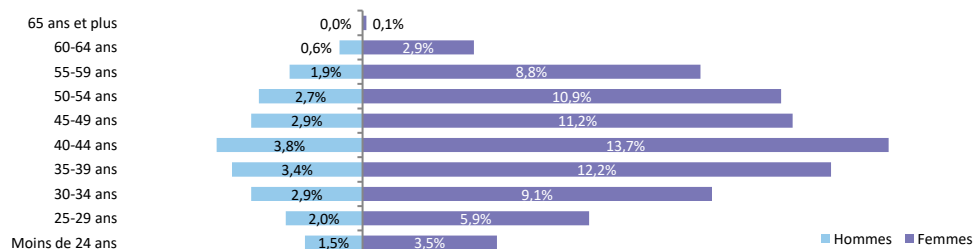
On note toutefois une légère augmentation de la part de femmes dans les familles suivantes :

- ✓ Social et éducatif (+ 2 points en 2022),
- ✓ Juridique (+ 3 points en 2022),

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

- ✓ Moyens généraux (+ 4 points en 2022)
- ✓ Administratif (+ 2 points en 2022)

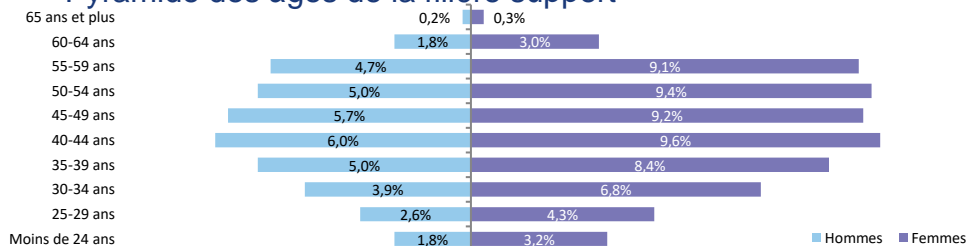
Pyramide des âges de la filière protection sociale, santé, prévoyance



Clé de lecture : 1,5% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant moins de 24 ans.

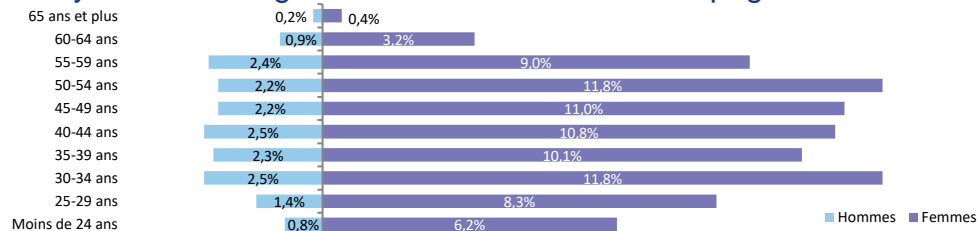
Age moyen des salariés de la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance : **42,2 ans**.

Pyramide des âges de la filière support



Age moyen dans la filière des métiers support : **43,6 ans**.

Pyramide des âges de la filière soins et accompagnement



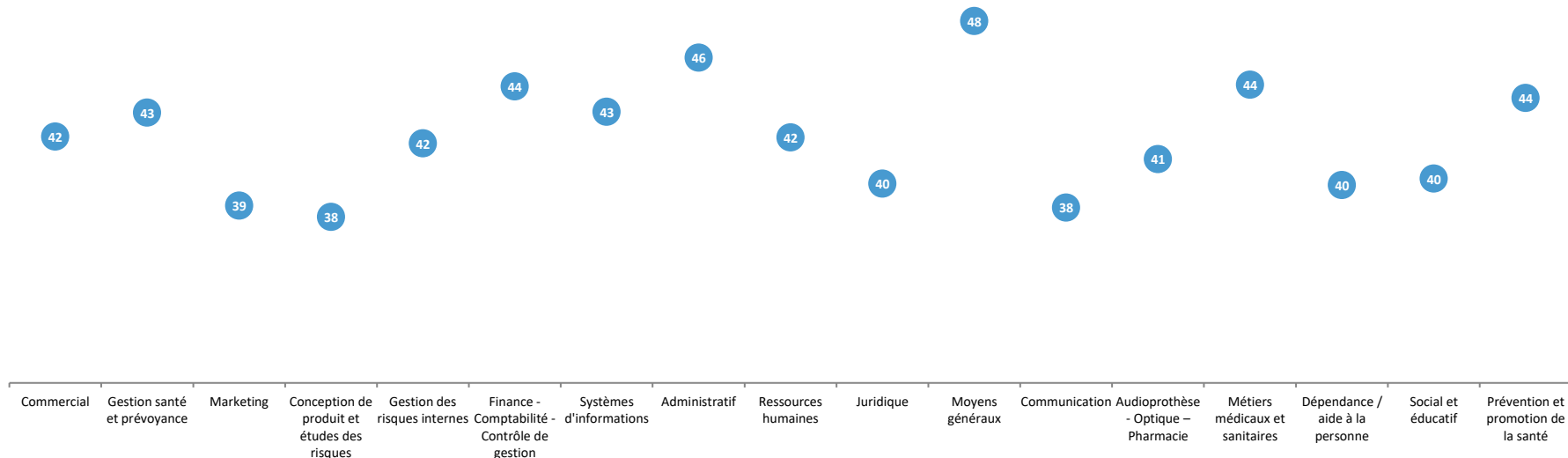
Age moyen dans la filière des métiers des soins et de l'accompagnement : **41,8 ans**.

Âge moyen en fonction de la famille des métiers

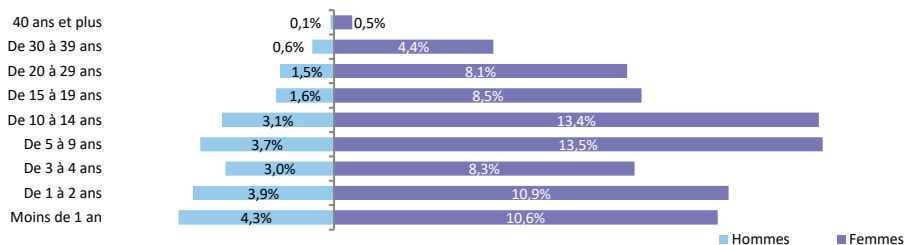
L'âge dépend relativement peu du sexe dans les filières, bien que les hommes soient légèrement plus âgés dans le soin et l'accompagnement, et les femmes légèrement plus âgées dans la protection sociale, santé-prévoyance.

De la même façon, peu d'écarts apparaissent selon le sexe au sein de familles de métiers (*excepté dans la famille Administratif, où les femmes sont en moyenne 3,8 ans plus âgées que les hommes et Audioprothèse-Optique-Pharmacie où les hommes sont en moyenne 2,8 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 et Communication est de 38, alors qu'il est de 48 ans pour la famille Moyens Généraux et 46 ans pour la famille Administratif.



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

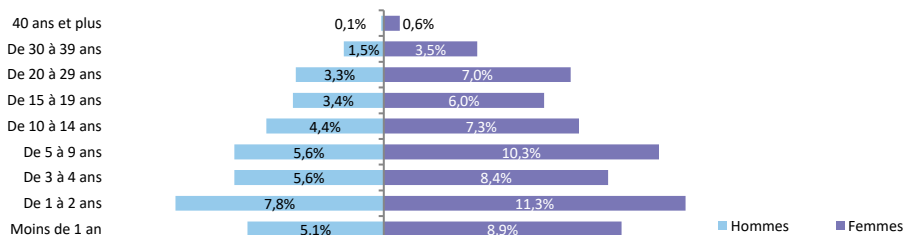


Clé de lecture : 4,3% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant moins de 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté moyenne est de 9,7 ans dans la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance, comme en 2021.

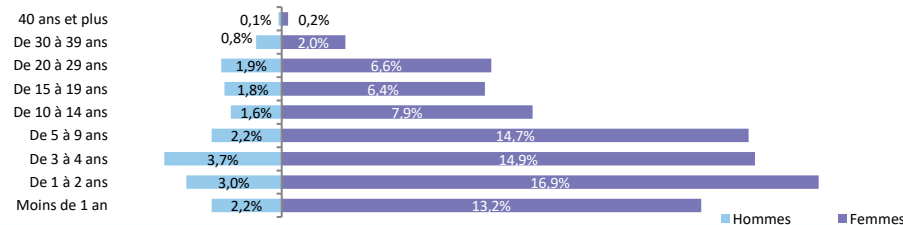
L'ancienneté médiane est de 6 ans.

Pyramide de l'ancienneté de la filière support



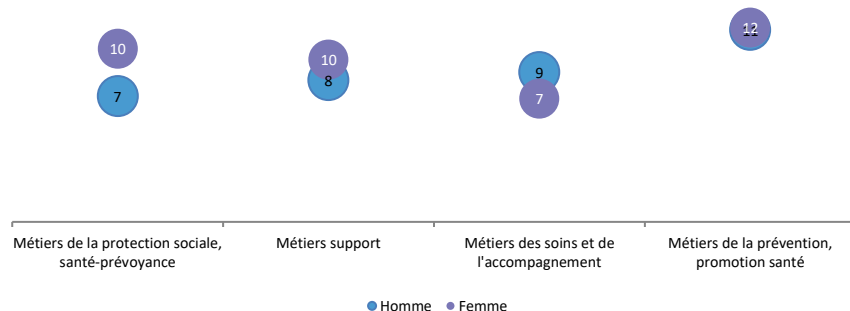
L'ancienneté moyenne de la filière des métiers support : 9,2 ans comme en 2021 (ancienneté médiane : 5 ans).

Pyramide des âges de la filière soins et accompagnement



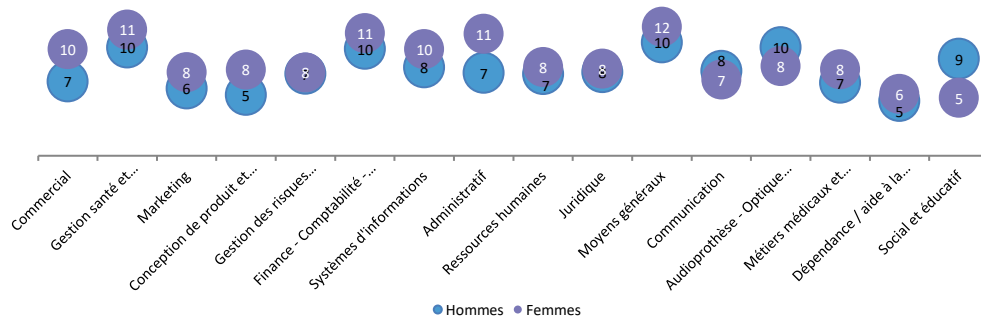
L'ancienneté moyenne dans la filière des soins et de l'accompagnement : 8,3 ans soit une baisse de 0,7 an par rapport à 2021. (ancienneté médiane : 4 ans).

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.

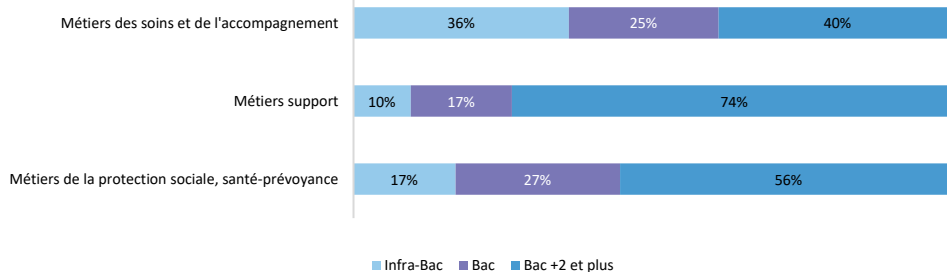
L'ancienneté varie donc en fonction des filières, mais également en fonction du sexe.

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.

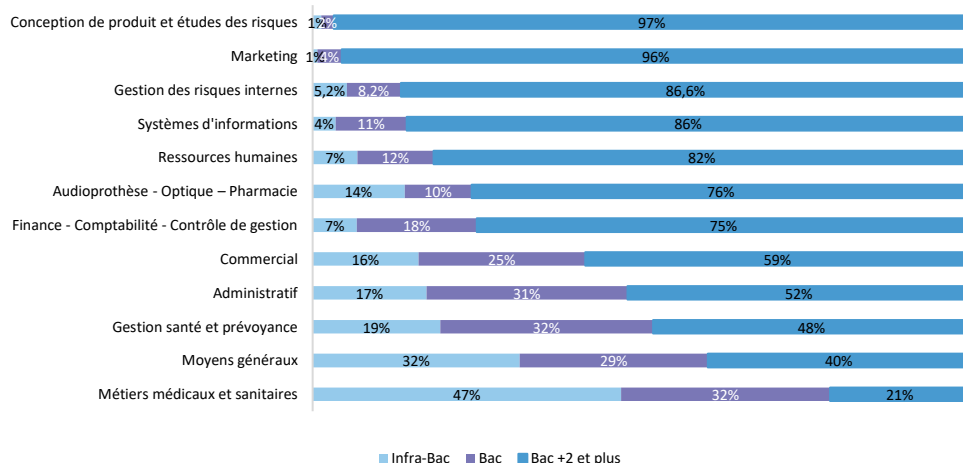
Dans les familles, des différences en termes d'ancienneté apparaissent également selon le sexe.

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 la famille Audioprothèse - Optique - Pharmacie.

Niveau de diplôme des salariés en fonction de la filière



Niveau de diplôme des salariés en fonction de la famille



Clé de lecture : 4 % 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.

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). Ce taux est toutefois plus élevé que les années précédentes.

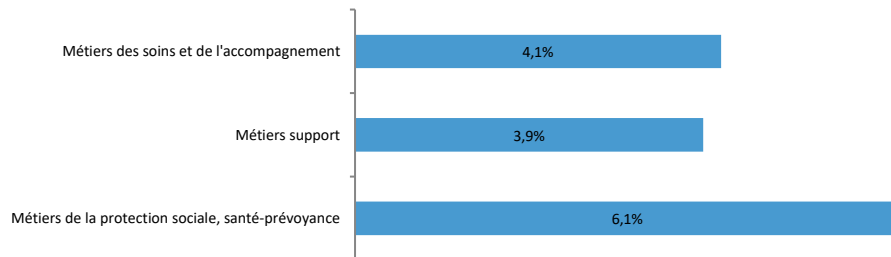
Le niveau de qualification est globalement plus élevé dans les métiers support, avec plus de trois quarts des salariés ayant un niveau égal ou supérieur à un bac + 2. A l'inverse, les métiers des soins et de l'accompagnement sont moins qualifiés, avec 60 % de niveau bac ou infra-bac.

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

- ✓ Conception de produit et études des risques
- ✓ Marketing
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Ressources humaines

A l'inverse, la famille Métiers médicaux et sanitaires ne comprend que 21 % de bac + 2 ou plus.

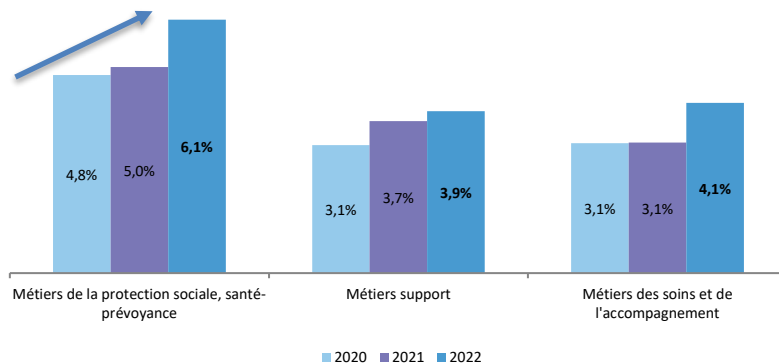
Part de salariés en situation de handicap selon les filières



La part de salariés en situation de handicap varie selon les filières. Les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance comportent 6,1 % de salariés en situation de handicap (soit un niveau correspondant à l'obligation d'emploi) et ceux des métiers support et des métiers des soins et de l'accompagnement sont à 4%.

Clé de lecture : En 2022, 4,1% des salariés de la filière Métiers des soins et de l'accompagnement sont en situation de handicap.

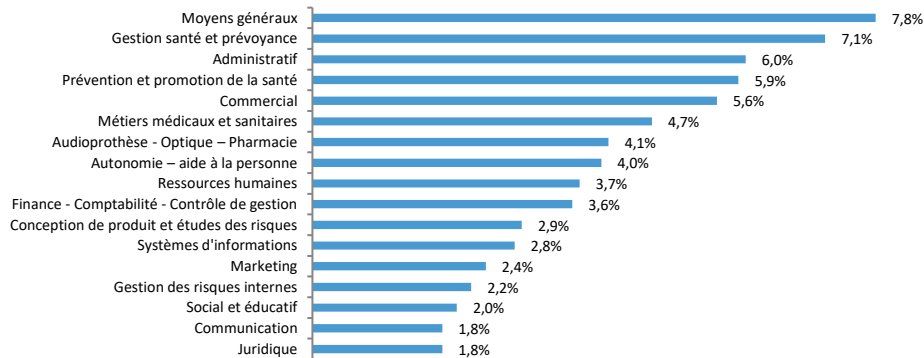
Evolution de la part de salariés en situation de handicap selon les filières



Entre 2021 et 2022, la part de travailleurs handicapés a augmenté dans toutes les filières. Sur la période 2020-2022, cette hausse est encore plus marquée.

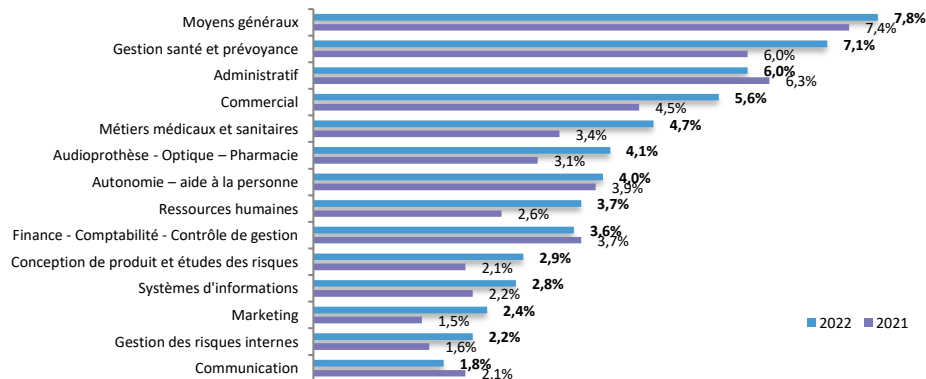
Clé de lecture : En 2020, 4,8 % des salariés de la filière Métiers de la protection sociale, santé-prévoyance étaient en situation de handicap. C'était le cas de 5,0 % des salariés de la filière en 2021 et de 6,1 % pour l'année 2022.

Part de salariés en situation de handicap selon la famille



Clé de lecture : 7,1 % 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 2021 et 2022



La famille Moyens généraux est celle qui compte la part de travailleurs handicapés (TH) la plus élevée, avec 7,8 % des effectifs.

Quatre autres familles comportent plus de 5 % de travailleurs handicapés :

- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Administratif
- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Commercial

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

- ✓ Communication
- ✓ Juridique

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.

Si l'ensemble des familles ou presque connaissent une hausse de la part de salariés en situation de handicap, la croissance est particulièrement marquée pour les familles Gestion santé et prévoyance, Commercial, Audioprothèse-Optique-Pharmacie et Ressources humaines.

Des légères baisses sont à noter dans les familles Administratif et Communication.

Partie 3 : Catégories socio-professionnelles et conditions de travail

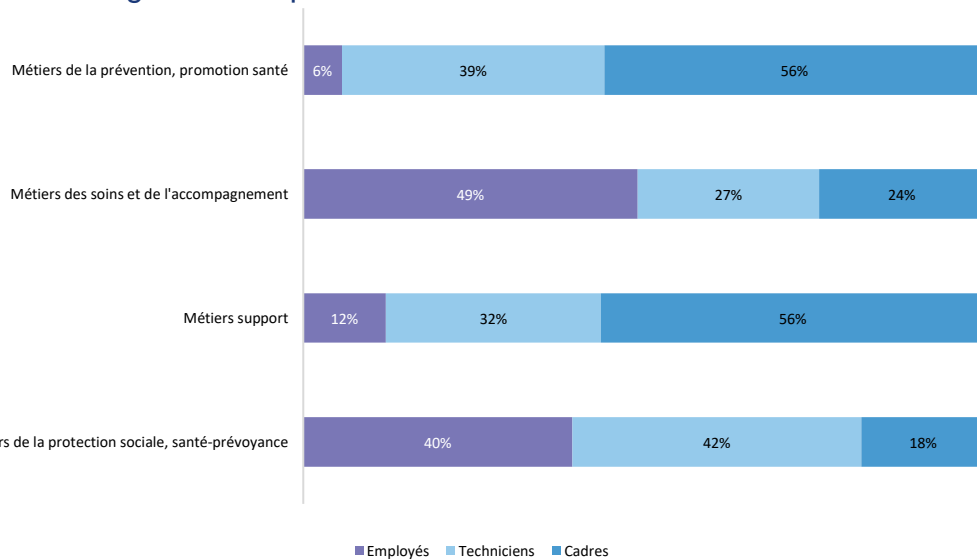
3.1 Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle

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



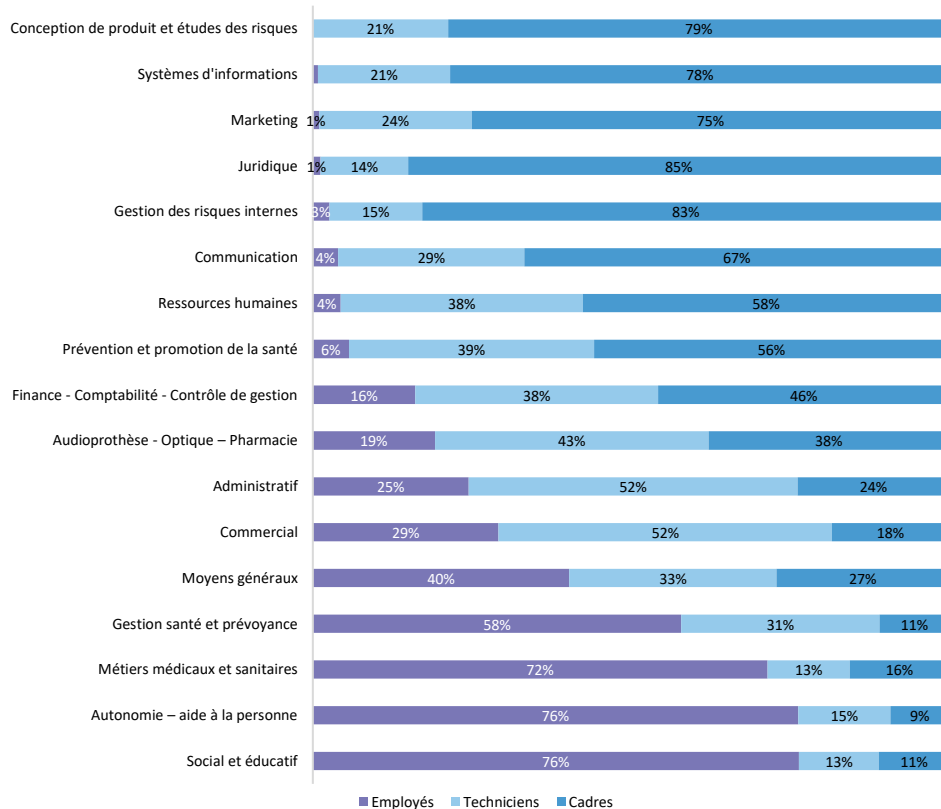
Clé de lecture : 40 % des salariés des métiers de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des employés.

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 des soins et de l'accompagnement. Alors que ces derniers étaient majoritaires dans les métiers de la protection sociale santé-prévoyance l'année dernière, ce sont désormais les techniciens qui sont le plus représentés.

Les techniciens et les cadres sont plus représentés dans les métiers support. Les techniciens sont également très représentés dans les métiers de la protection sociale, santé-prévoyance. Il n'y a très peu d'employés dans les métiers de la prévention et de la promotion santé.

Catégorie socio-professionnelle selon les familles



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

Certaines familles sont majoritairement composées d'employés :

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

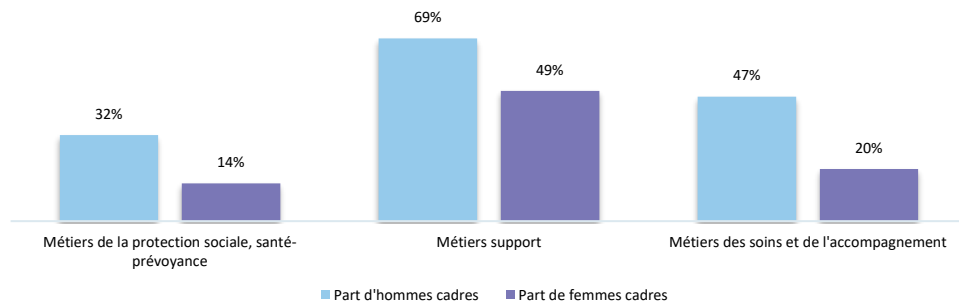
D'autres comprennent à l'inverse une proportion très importante de cadres :

- ✓ 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



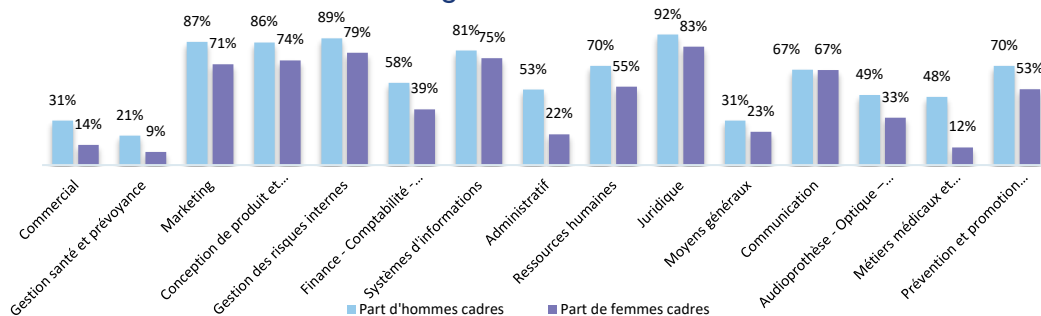
Clé de lecture : Dans la filière des métiers supports, 69% des hommes sont des cadres, et 49% des femmes sont des cadres.

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 avec près de la moitié des effectifs.

De manière générale, 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 cadres selon le genre et la famille



Clé de lecture : Dans la famille Commercial, 31% des hommes sont des cadres, et 14% des femmes sont des cadres.

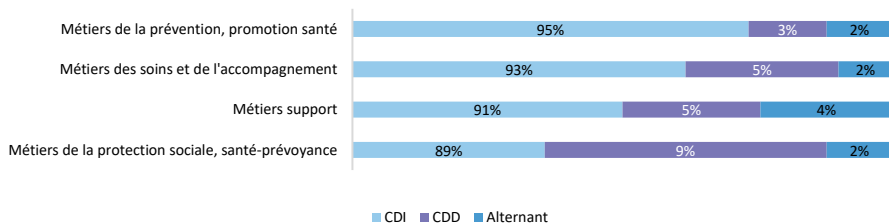
NB : Les familles pour lesquelles le nombre de cadres est inférieur à 130 pas dans ce graphique.

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.

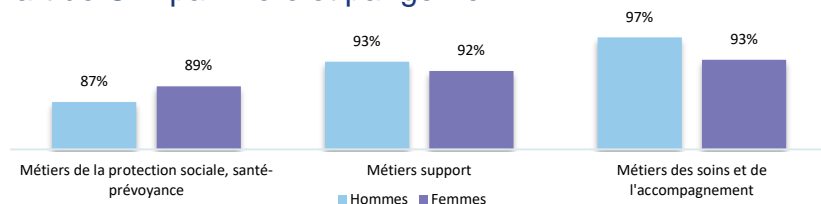
La part de femmes cadres est similaire à celle des hommes dans la famille Communication.

Répartition des types de contrats par filière



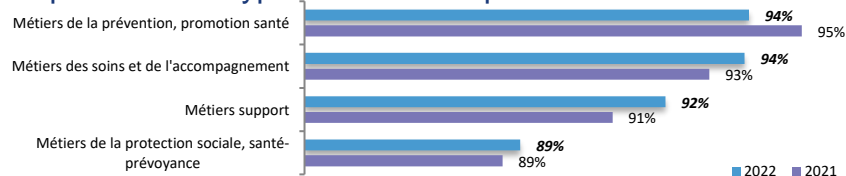
Clé de lecture : 91 % des salariés de la filière Métiers support présents au 31/12/2022 sont en CDI.

Part de CDI par filière et par genre



Clé de lecture : 93% des hommes de la filière Métiers support sont en CDI. C'est le cas de 92% des femmes.

Répartition des types de contrats par filière



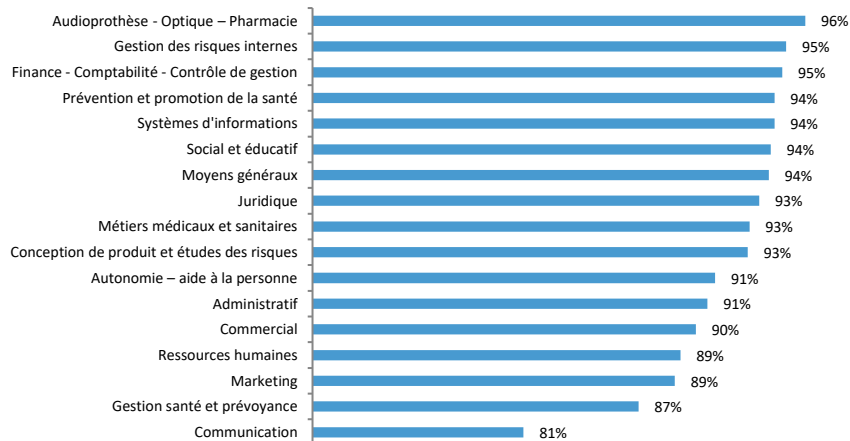
Clé de lecture : 92 % des salariés de la filière Métiers support présents au 31/12/2022 sont en CDI. C'était le cas de 91 % des salariés au 31/12/2021.

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 un peu 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 est très proche entre 2021 et 2022 dans toutes les filières.

Part de CDI selon les familles de métiers



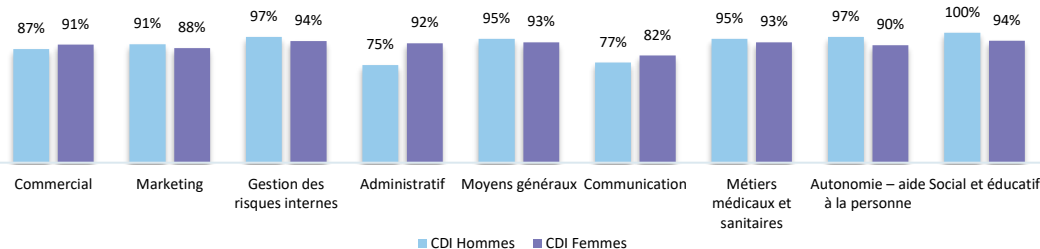
Clé de lecture : 81 % des salariés de la famille Commercial au 31/12 sont en CDI.

13 familles comprennent au moins 90 % de CDI au 31/12.

Sont particulièrement concernées les familles :

- ✓ Audioprothèse - Optique - Pharmacie
- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion

Part de CDI dans les familles en fonction du genre

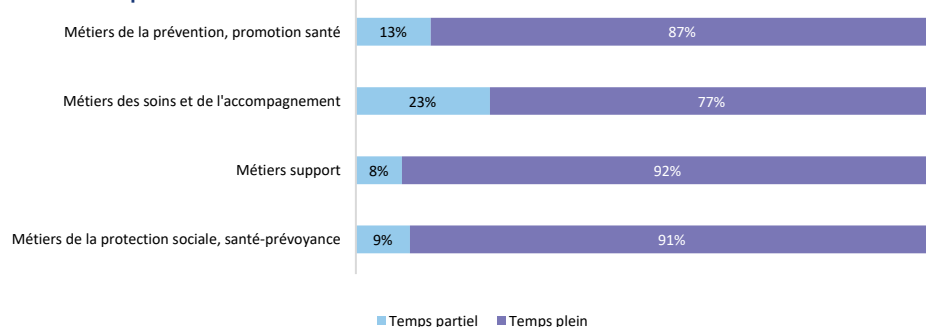


Clé de lecture : 87 % des hommes de la famille Conception de produit et études des risques présents au 31/12 sont en CDI. C'est le cas de 91 % des femmes. NB : Seules les familles pour lesquelles l'écart est supérieur à 2 points apparaissent dans ce graphique.

Des écarts apparaissent en fonction du sexe dans certaines familles :

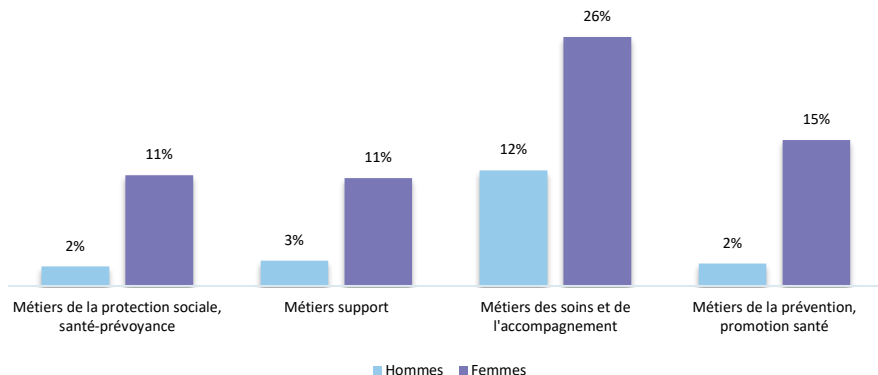
- ✓ La part des femmes en CDI est bien plus importante dans la famille Administratif, et dans une moindre mesure dans la famille Communication.
- ✓ La part des hommes en CDI est plus importante dans les familles Social et Autonomie - Aide à la personne et Autonomie-Aide à la personne (soit des familles très féminines).

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 : 3 % des hommes de la filière Métiers support travaillent à temps partiel, contre 11 % des femmes.

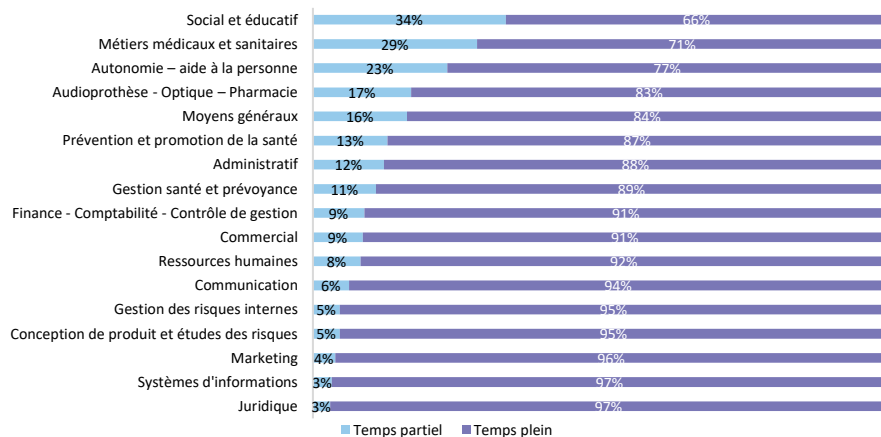
Des écarts dans les temps de travail des salariés apparaissent en fonction des filières.

Les métiers des soins et de l'accompagnement sont ainsi davantage concernés par les temps partiels, à hauteur de 23% des salariés.

Dans toutes les filières, les femmes représentent une part plus importante pour les temps partiels.

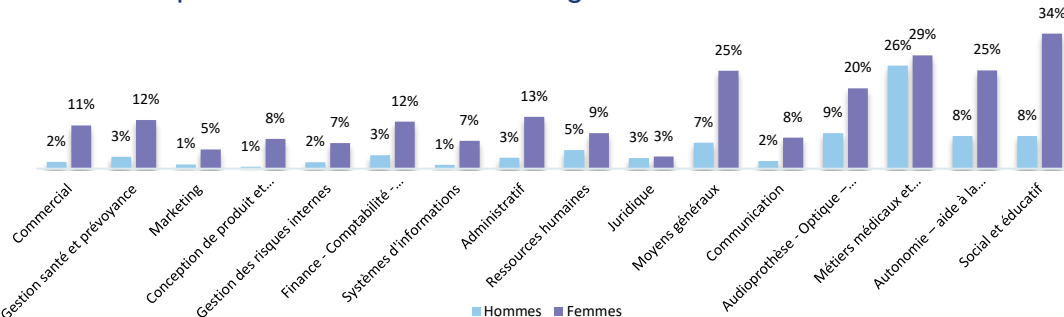
Le temps partiel chez les femmes est particulièrement important dans la filière des métiers des soins et de l'accompagnement, filière particulièrement féminisée.

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 plus élevée (20% et plus) dans les familles suivantes :

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

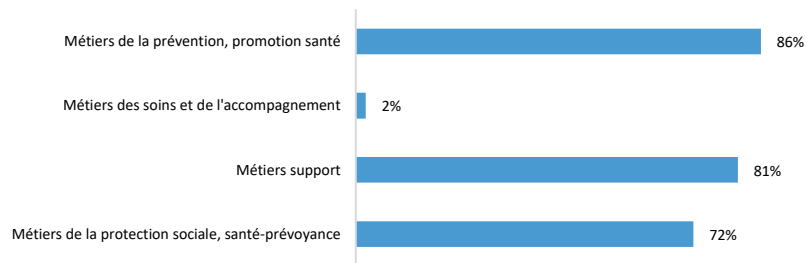
Certaines familles comprennent, quant à elles, moins de 5 % de salariés à temps partiel :

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

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 25 % de femmes à temps partiel (contre 7 % d'hommes), et dans le Social et éducatif.

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

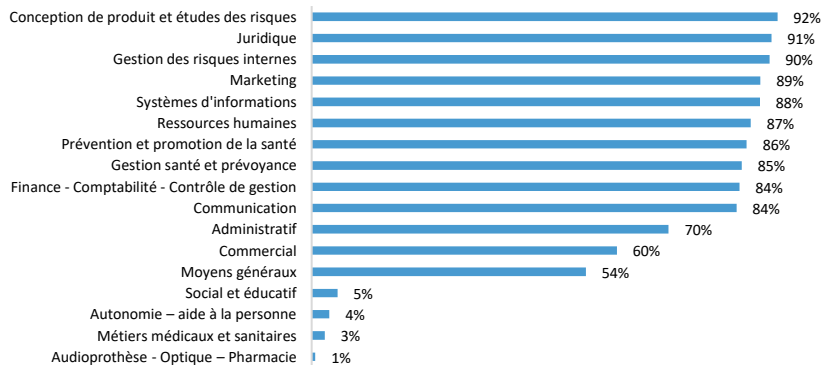
Effectifs en télétravail par filière



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 : 81 % des salariés de la filière Métiers support ont eu recours au télétravail en 2022.

Part de salariés ayant eu recours au télétravail par famille



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

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 2022 et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2022.

Le taux de sortie en CDI correspond au rapport entre le nombre de personnes en CDI ayant quitté leur poste en 2022 et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2022.

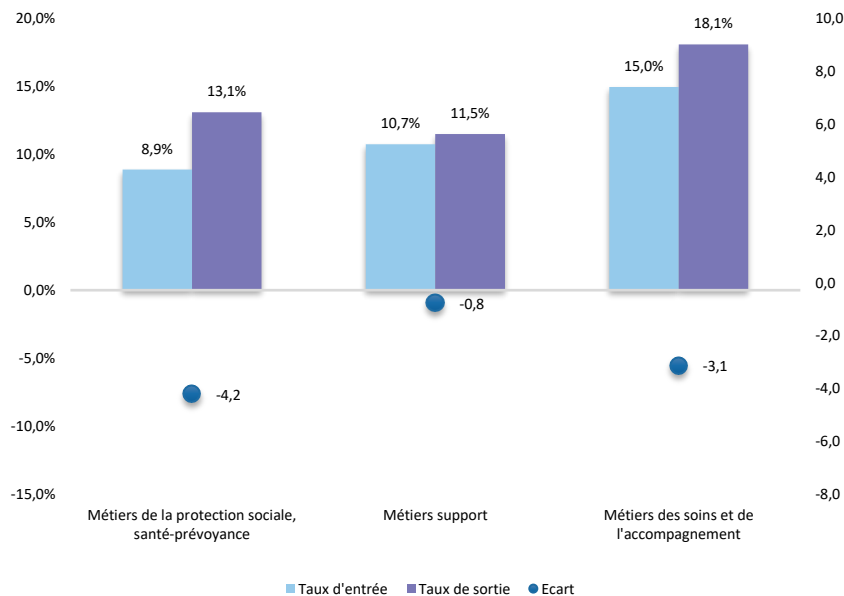
Le turnover en CDI correspond au rapport entre le nombre d'entrées et sorties en CDI additionnés et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2022.

Constat

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 %.

L'écart entre les deux indicateurs montre donc une légère baisse des effectifs en CDI au cours de l'année 2022.

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 2022 dans toutes les filières. C'est particulièrement marqué dans les métiers de la protection sociale santé-prévoyance et dans les métiers des soins et de l'accompagnement. Les métiers support sont moins touchés par cette baisse.

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 2021, passant de 34 % à 38%.

Clé de lecture : Dans la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance, le taux d'entrée en CDI est de 8,9 %, le taux de sortie en CDI de 13,1 %. L'écart entre les deux est donc de - 4,2 points.

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Turnover	Ecart
Commercial	12,1%	17,2%	14,6%	-5,1
Gestion santé et prévoyance	4,4%	7,6%	6,0%	-3,2
Marketing	7,4%	14,2%	10,8%	-6,8
Conception de produit et études des risques	8,7%	8,4%	8,5%	0,2
Gestion des risques internes	10,6%	11,6%	11,1%	-1,0
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	8,4%	10,4%	9,4%	-2,0
Systèmes d'informations	11,8%	9,0%	10,4%	2,8
Administratif	9,9%	12,6%	11,3%	-2,7
Ressources humaines	12,5%	12,8%	12,7%	-0,3
Moyens généraux	8,6%	14,2%	11,4%	-5,5
Communication	11,7%	14,3%	13,0%	-2,6
Audioprothèse - Optique – Pharmacie	11,1%	13,2%	12,1%	-2,1
Métiers médicaux et sanitaires	15,5%	20,9%	18,2%	-5,4
Autonomie – aide à la personne	20,8%	26,6%	23,7%	-5,8
Social et éducatif	24,8%	21,2%	23,0%	3,6
Prévention et promotion de la santé	3,1%	10,2%	6,7%	-7,1

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

- ✓ Social et éducatif
- ✓ Systèmes d'informations

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

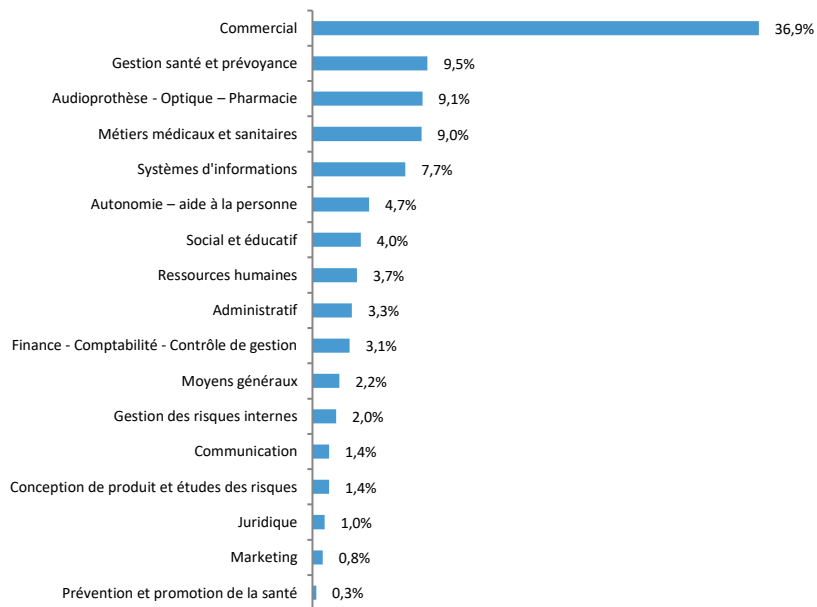
- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Marketing
- ✓ Autonomie – Aide à la personne
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires
- ✓ Moyens généraux
- ✓ Commercial

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

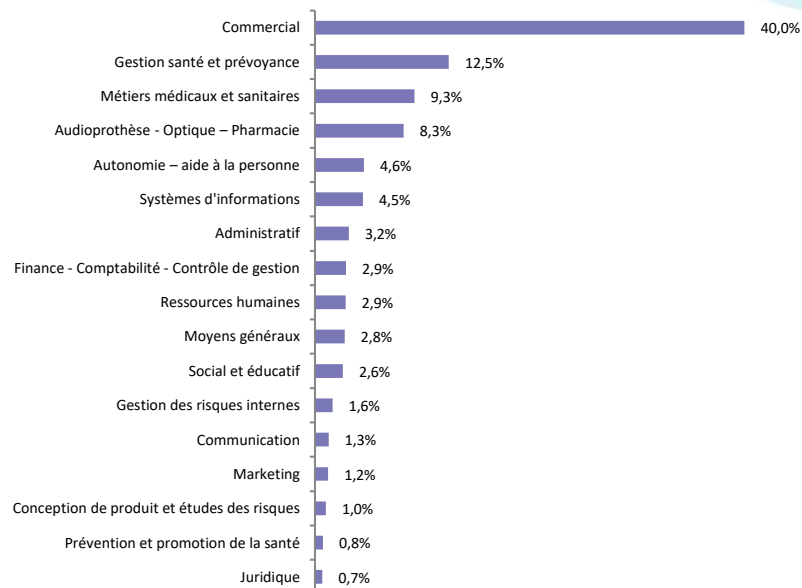
- ✓ Autonomie – Aide à la personne
- ✓ Social et éducatif

Clé de lecture : Seules les familles pour lesquelles les effectifs en CDI au 31/12/2022 sont supérieurs à 200 salariés apparaissent dans ce tableau.

Répartition des entrées en CDI par famille



Répartition des sorties en CDI par famille

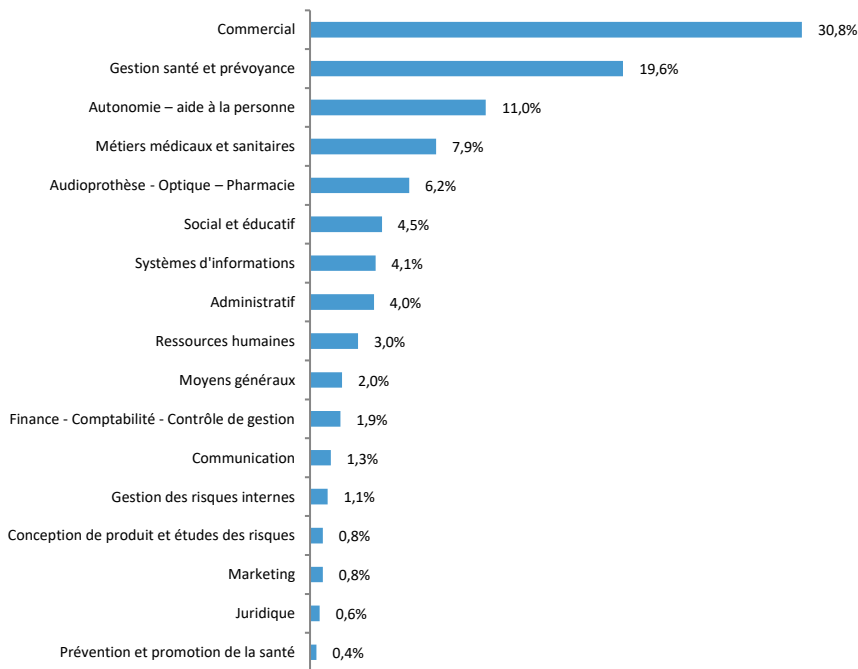


Clé de lecture : 36,9 % des entrées en CDI se sont faites dans la famille Commercial. C'est le cas de 40,0 % des sorties.

En termes 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 disparité au sein de la famille Gestion santé et prévoyance, puisque les sorties dans cette famille représentent 12,5 % du total, alors que les entrées ne pèsent que pour 9,5 % 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. L'écart négatif dans la famille Commercial a quant à lui tendance à se renforcer.

Répartition des entrées (tous contrats confondus) par famille en 2022

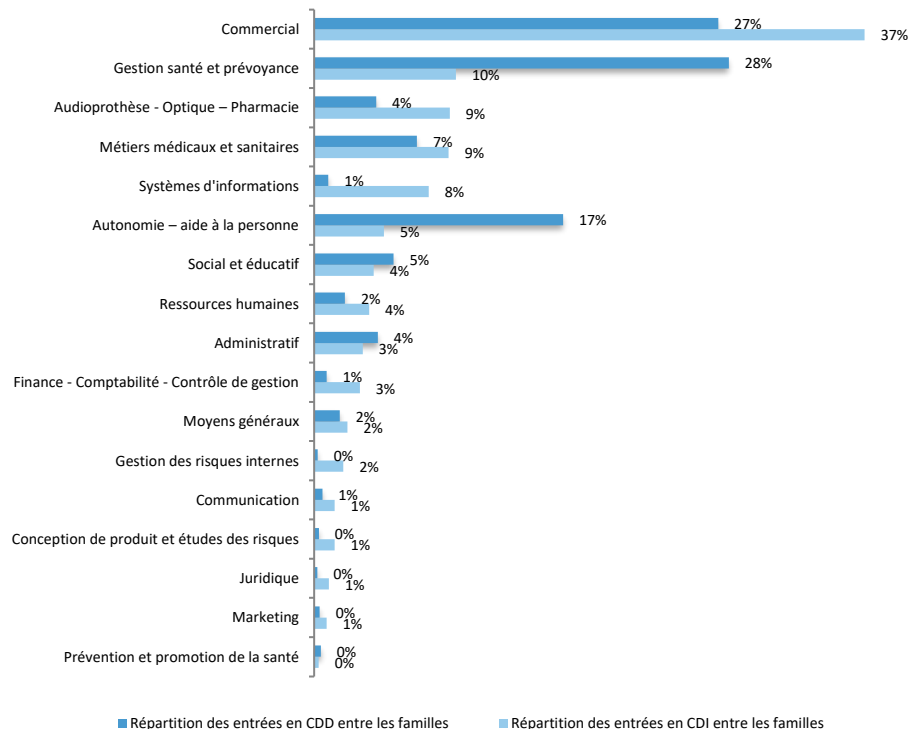


De manière globale, la répartition des recrutements (tous contrats confondus) est plus proche de la répartition des salariés dans la branche. A noter toutefois une exception, avec la famille Autonomie – Aide à la personne qui comprend une part d'entrées bien plus importante que son poids dans la branche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

Clé de lecture : 30,8 % des entrées, tous contrats confondus, se sont faites dans la famille Commercial.

Répartition des entrées en CDI et CDD par famille



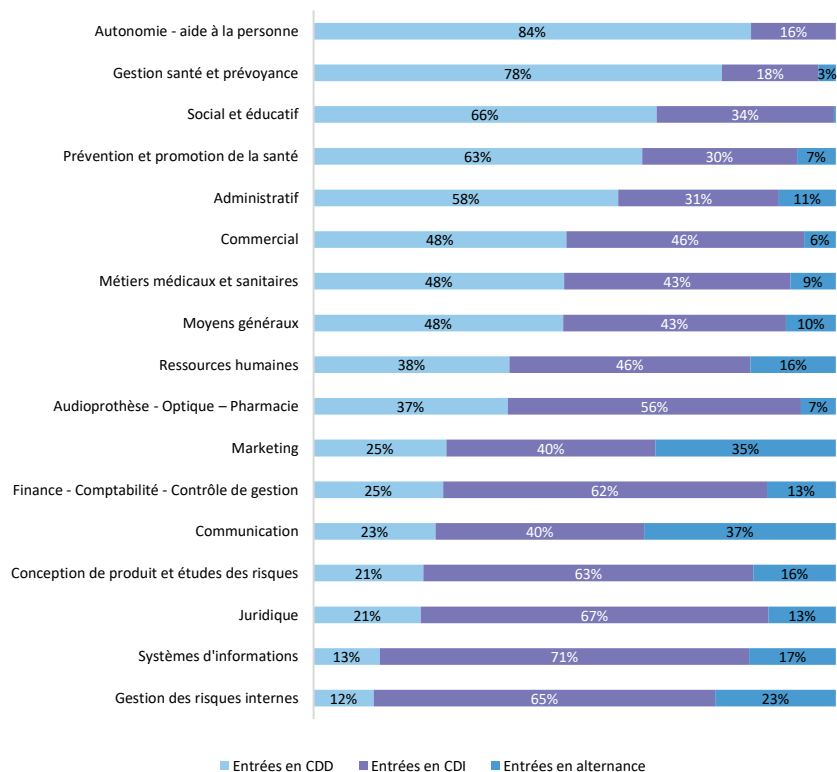
La répartition entre les entrées en CDI et en CDD démontre que les modes de recrutements diffèrent d'une famille à l'autre.

Ainsi, 37 % des entrées en CDI sont réalisées par la famille Commercial.

29 % des entrées en CDD sont réalisées par la famille Gestion santé et prévoyance (alors qu'elles ne participent que pour 10 % aux entrées en CDI). Le même phénomène est observé au sein de la famille Autonomie – Aide à la personne.

Clé de lecture : 37% des entrées en CDI se sont faites dans la famille Commercial. C'est le cas de 27 % 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, 84 % des entrées en 2022 ont été faite en CDD, 16 % 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
- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Social et éducatif
- ✓ Prévention et promotion de la santé

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

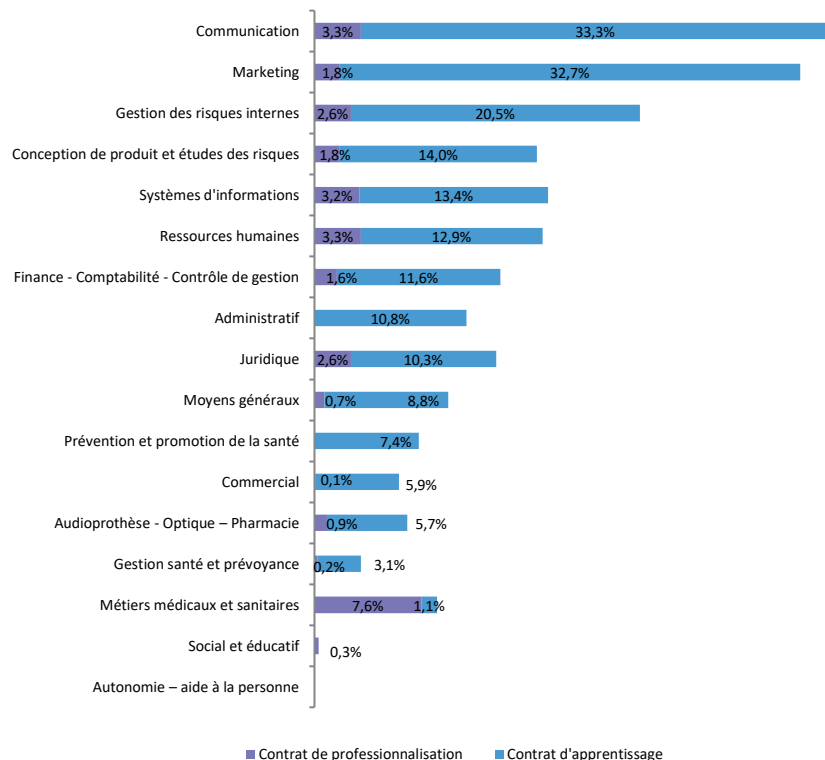
A l'inverse, dans certaines familles, les recrutements en CDI ont concerné plus de 50 % des entrées dans l'année :

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

Enfin, des familles ont proportionnellement beaucoup recruté en alternance :

- ✓ Communication
- ✓ Marketing
- ✓ Gestion des risques internes

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.

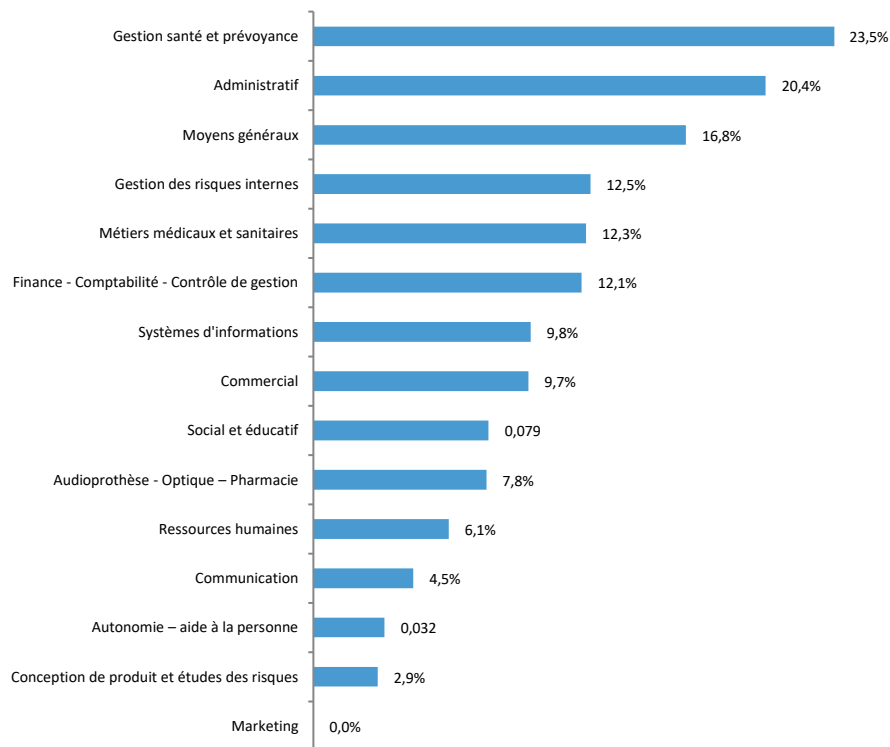
Dans 6 familles, la part d'entrées en alternance est supérieure à 15 % :

- ✓ Communication
- ✓ Marketing
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Système d'information
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Conception de produit et études des risques

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 des deux années précédentes.

Clé de lecture : Dans la famille Communication, 36,6 % des entrants sont des alternants dont 3,3 % en contrat de professionnalisation et 33,3 % en contrat d'apprentissage.

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



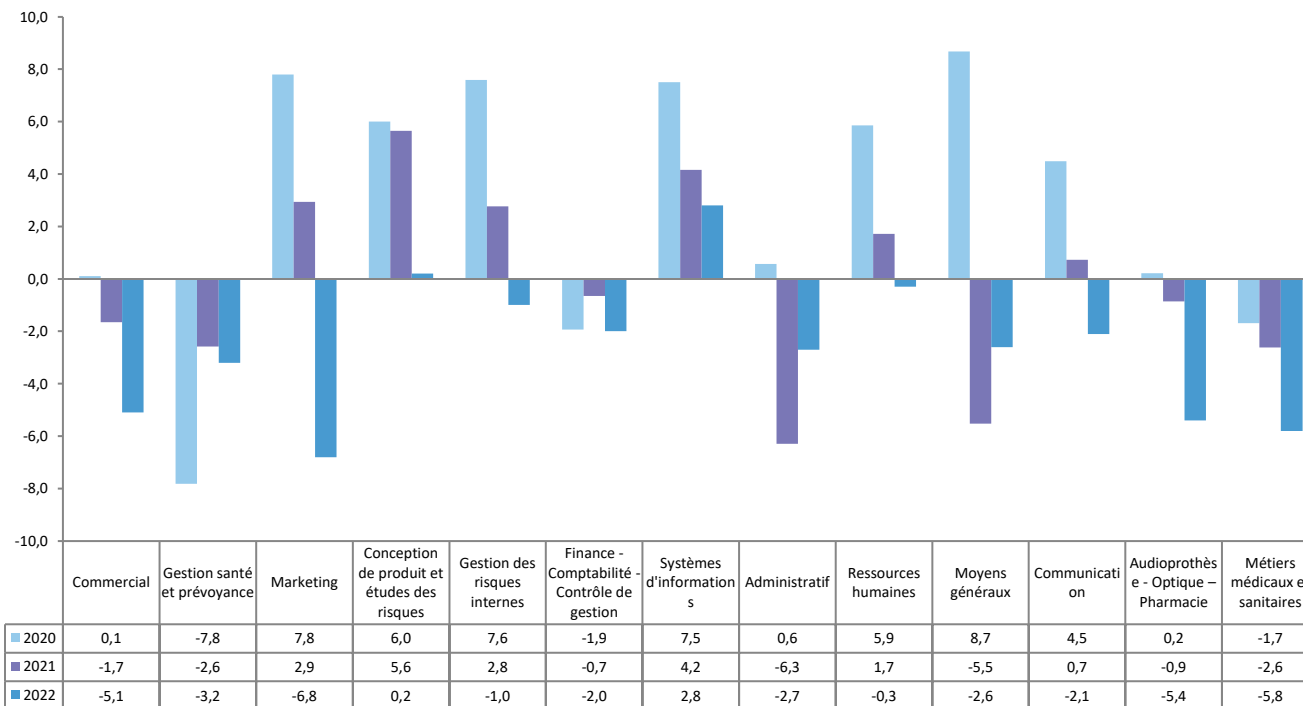
Une des explications d'un taux de sortie élevé peut être la pyramide des âges des familles et donc le nombre de départs à la retraite de personnes en CDI.

Il apparaît de grandes disparités d'une famille à l'autre sur ce point. 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
- ✓ Moyens généraux

Clé de lecture : Dans la famille Administratif, 20,4 % des sorties en CDI sont liées à un départ à la retraite.

Evolution de la progression des effectifs par famille



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 les métiers médicaux et sanitaires, et dans une moindre mesure pour la Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion et la famille Commercial.

A l'inverse, une croissance continue s'observe pour la Conception de produits et études des risques et les Systèmes d'information.

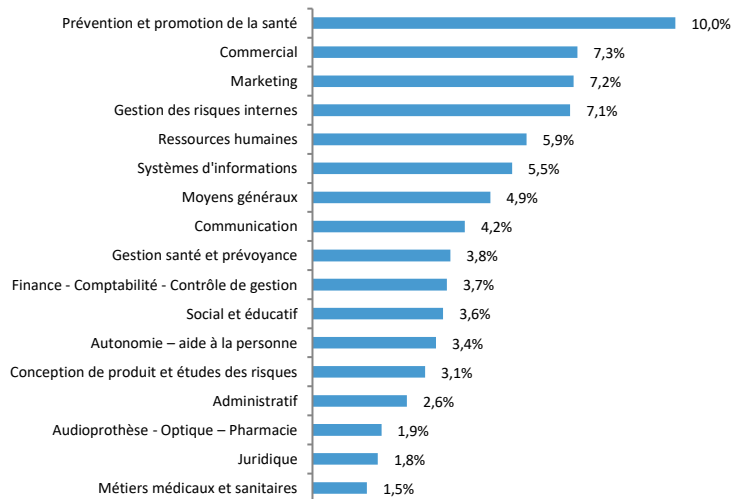
Enfin, certaines familles qui ont crû ces dernières années connaissent une très légère baisse, Gestion des risques internes, Ressources humaines et Communication.

Clé de lecture : Dans la famille Commercial, l'écart entre le taux d'entrées et le taux de sorties des salariés en CDI a été de +0,1 pt en 2020, + -1,7, pt en 2021 et -5,1 pt en 2022.

4,4 % des salariés ont changé d'emploi dans une même mutuelle au cours de l'année, dont 9,5 % ont changé de filière.

Concernant la mobilité entre les familles de métiers, 41 % des salariés ayant changé de métier ont changé de famille de métier. Ces taux sont 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 : 5,9 % 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.

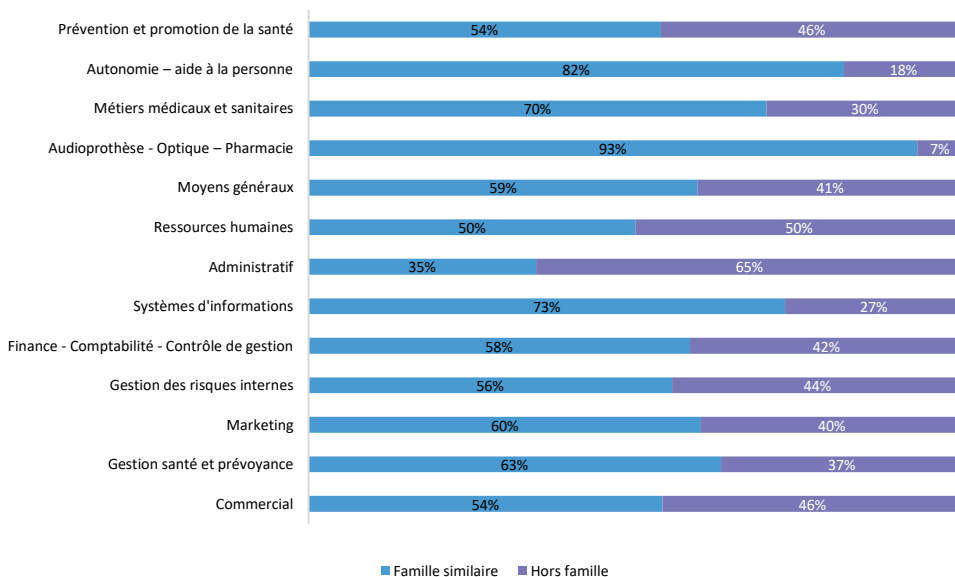
Ainsi, plus de 5 % des salariés présents au 31/12 ont changé d'emploi dans les familles :

- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Commercial
- ✓ Marketing
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Systèmes d'information

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

- ✓ Administratif
- ✓ Audioprothèse-Optique-Dentaire
- ✓ Juridique
- ✓ Métiers médicaux et sanitaires

Part des mobilités inter-famille



Clé de lecture : 93 % 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, 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.

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	16 055
Métiers support	6 382
Métiers des soins et de l'accompagnement	4 960
Métiers de la prévention, promotion santé	270
Total	27 667
Filière non identifiée	1 994
Ensemble des répondants (non pondéré)	29 661

Effectifs présents au 31/12 par familles

Commercial	8 845
Gestion santé et prévoyance	6 428
Marketing	333
Conception de produit et études des risques	449
Gestion des risques internes	510
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	1 003
Systèmes d'informations	1 806
Administratif	946
Ressources humaines	858
Juridique	165
Moyens généraux	715
Communication	379
Audioprothèse - Optique - Pharmacie	2 234
Métiers médicaux et sanitaires	1 636
Autonomie - aide à la personne	644
Social et éducatif	446
Prévention et promotion de la santé	270
Total	27 667
Filière non identifiée	1 994
Ensemble des répondants (non pondéré)	29 661

Commercial	
Part des effectifs de la famille dans la branche	32,0%
Part des femmes	75%
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	18%
Part de salariés en situation de handicap	5,6%
Taux d'entrée (CDI)	12,1%
Taux de sortie (CDI)	17,2%

Gestion santé et prévoyance	
Part des effectifs de la famille dans la branche	23,2%
Part des femmes	85%
Age moyen	43 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	11%
Part de salariés en situation de handicap	7,1%
Taux d'entrée (CDI)	4,4%
Taux de sortie (CDI)	7,6%

Marketing	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,2%
Part des femmes	73%
Age moyen	39 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	75%
Part de salariés en situation de handicap	2,4%
Taux d'entrée (CDI)	7,4%
Taux de sortie (CDI)	14,2%

Conception de produit et études des risques	
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,6%
Part des femmes	59%
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	79%
Part de salariés en situation de handicap	2,9%
Taux d'entrée (CDI)	8,7%
Taux de sortie (CDI)	8,4%

Gestion des risques internes

Part des effectifs de la famille dans la branche	1,8%
Part des femmes	64%
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	83%
Part de salariés en situation de handicap	2,2%
Taux d'entrée (CDI)	10,6%
Taux de sortie (CDI)	11,6%

Finance – Comptabilité – Contrôle de gestion

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,6%
Part des femmes	65%
Age moyen	44 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	46%
Part de salariés en situation de handicap	3,6%
Taux d'entrée (CDI)	8,4%
Taux de sortie (CDI)	10,4%

Systèmes d'informations

Part des effectifs de la famille dans la branche	6,5%
Part des femmes	38%
Age moyen	43 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	78%
Part de salariés en situation de handicap	2,8%
Taux d'entrée (CDI)	11,8%
Taux de sortie (CDI)	9,0%

Administratif

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,4%
Part des femmes	92%
Age moyen	46 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	24%
Part de salariés en situation de handicap	6,0%
Taux d'entrée (CDI)	9,9%
Taux de sortie (CDI)	12,6%

Ressources humaines

Part des effectifs de la famille dans la branche	3,1%
Part des femmes	83%
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	8 ans
Part de cadres	58%
Part de salariés en situation de handicap	3,7%
Taux d'entrée (CDI)	12,5%
Taux de sortie (CDI)	12,8%

Moyens généraux

Part des effectifs de la famille dans la branche	2,6%
Part des femmes	53%
Age moyen	48 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	27%
Part de salariés en situation de handicap	7,8%
Taux d'entrée (CDI)	8,6%
Taux de sortie (CDI)	14,2%

Communication

Part des effectifs de la famille dans la branche	1,4%
Part des femmes	74%
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	67%
Part de salariés en situation de handicap	1,8%
Taux d'entrée (CDI)	11,7%
Taux de sortie (CDI)	14,3%

Audioprothèse - Optique - Pharmacie

Part des effectifs de la famille dans la branche	8,1%
Part des femmes	71%
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	38%
Part de salariés en situation de handicap	4,1%
Taux d'entrée (CDI)	11,1%
Taux de sortie (CDI)	13,2%

Métiers médicaux et sanitaires

Part des effectifs de la famille dans la branche	5,9%
Part des femmes	91%
Age moyen	44 ans
Ancienneté moyenne	8 ans
Part de cadres	16%
Part de salariés en situation de handicap	4,7%
Taux d'entrée (CDI)	15,5%
Taux de sortie (CDI)	20,9%

Autonomie - aide à la personne

Part des effectifs de la famille dans la branche	2,3%
Part des femmes	91%
Age moyen	40 ans
Ancienneté moyenne	6 ans
Part de cadres	9%
Part de salariés en situation de handicap	4,0%
Taux d'entrée (CDI)	20,8%
Taux de sortie (CDI)	26,6%

Social et éducatif

Part des effectifs de la famille dans la branche	1,6%
Part des femmes	97%
Age moyen	40 ans
Ancienneté moyenne	5 ans
Part de cadres	11%
Part de salariés en situation de handicap	2,0%
Taux d'entrée (CDI)	24,8%
Taux de sortie (CDI)	21,2%

Prévention et promotion de la santé

Part des effectifs de la famille dans la branche	1,0%
Part des femmes	84%
Age moyen	44 ans
Ancienneté moyenne	12 ans
Part de cadres	56%
Part de salariés en situation de handicap	5,9%
Taux d'entrée (CDI)	3,1%
Taux de sortie (CDI)	10,2%

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 VYV	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	VYV 3 IT
KALIXIA	MUTUALITE FRANCAISE DE LA DORDOGNE	MUTUELLE MAE	VYV3
KLESIA MUT'	MUTUALITE FRANCAISE DE LOT-ET-GARONNE	MUTUELLE NATIONALE DU PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS MICHELIN	VYV3 CENTRE VAL DE LOIRE
LA FRANCE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE DES HAUTS DE FRANCE	MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE	VYV3 ILE-DE-FRANCE
LA MUTUELLE GENERALE	MUTUALITÉ FRANÇAISE ILE DE FRANCE	MUTUELLE SANTE JUST	VYV3 PDL PÔLE BIENS MEDICAUX
LA PREVOYANCE ARTISANALE COMMERCIALE ET SALARIALE	MUTUALITE FRANCAISE LOIRE - HAUTE LOIRE - PUY DE DOME	MUTUELLES DE FRANCE DU VAR	VYV3 PDP PÔLE ACCOMPAGNEMENT ET SOINS
LE REFUGE MUTUALISTE	MUTUALITE FRANCAISE NORMANDIE SSAM	MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE II	VYV3 TERRES D'OC
M.B.A MUTUELLE	MUTUALITE FRANCAISE NOUVELLE AQUITAINE	OPTIQUE MUTUALISTE VIASANTE	
MAEE	MUTUALITÉ FRANÇAISE PACA	OXANCE	