



# **BILAN SOCIAL 2025 DE LA BRANCHE MUTUALITE**

**Synthèse des indicateurs  
issus des données 2024**

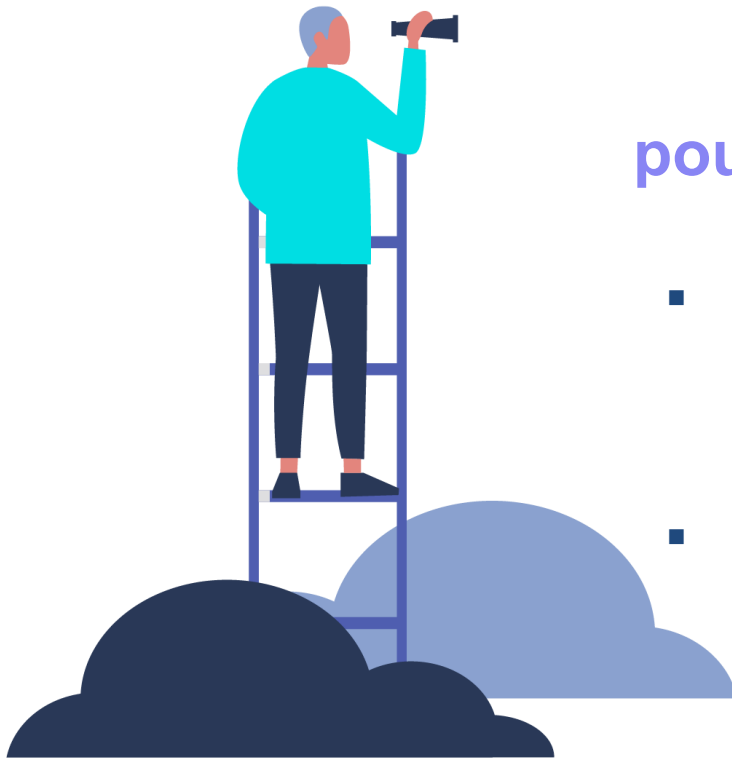


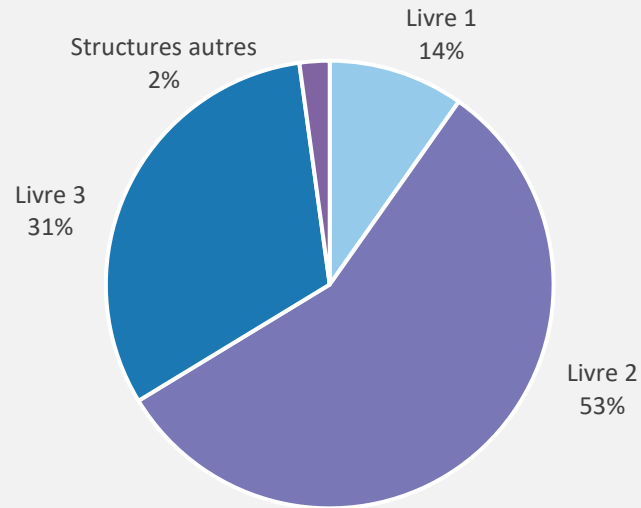
# Bilan social : objectifs et méthodologie

- Un questionnaire envoyé à 251 mutuelles représentant 44 155 salariés
- Des données en partie pondérées pour reconstituer la réalité statistique de la branche en 2024

## pour nourrir :

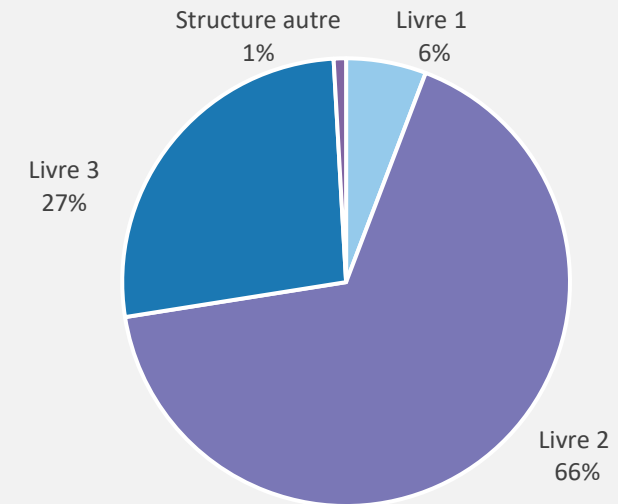
- Les travaux des partenaires sociaux de la branche dans la négociation des accords collectifs et la mise en œuvre de projets et outils au service des mutuelles
- Les réflexions des mutuelles en leur présentant des données comparatives et des repères sectoriels





- Plus de 50% de mutuelles répondantes de Livre 2 (- 4 points par rapport à l'année précédente)
- 1/3 du Livre 3
- 14% du Livre 1

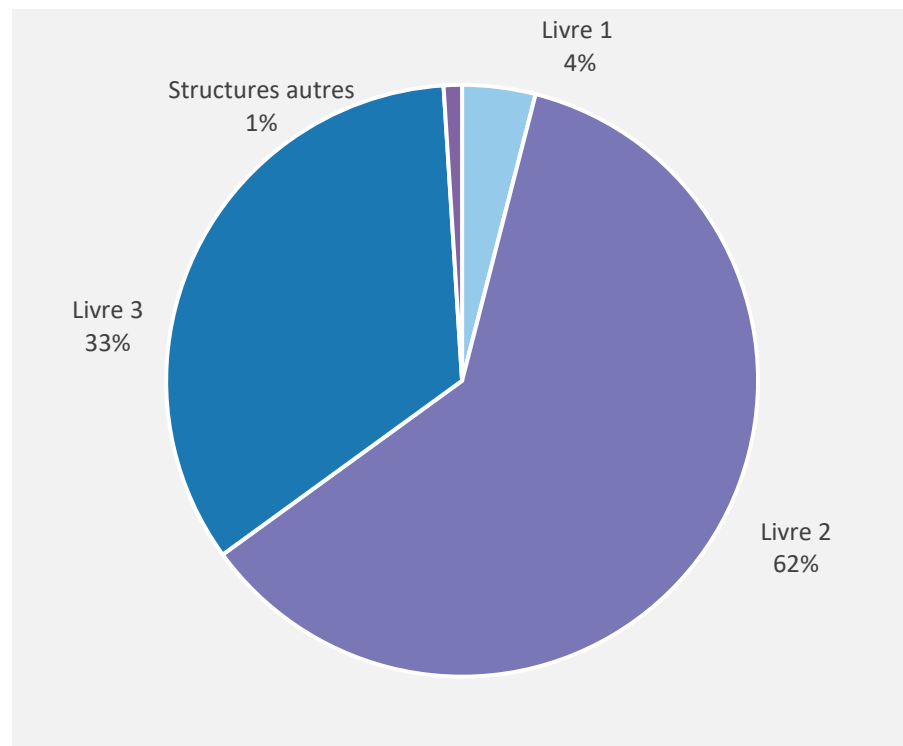
- 66 % des salariés des mutuelles répondantes travaillent dans une mutuelle de Livre 2
- 27 % des salariés appartenant au livre 3
- 6% des salariés appartenant au livre 1





# Evolution des effectifs

# Effectifs par Livre du Code de la Mutualité



## 2/3 des salariés exercent des activités assurantielles

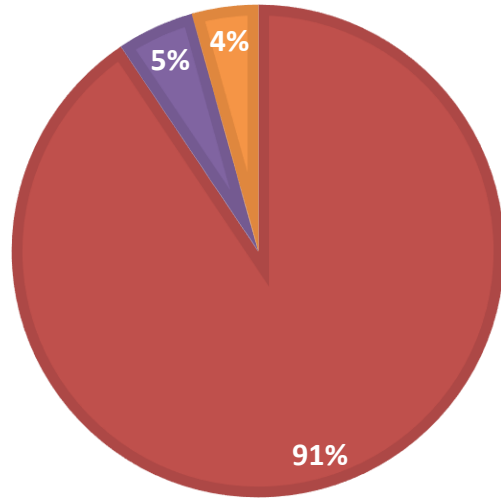
- **62% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 2** et exercent des « activités assurantielles »,
- **33% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 3** et exercent des « activités médico-sanitaires et sociales »
- **4% des salariés sous CCN Mutualité relèvent du Livre 1** et exercent des activités de représentation, de pilotage ou de coordination de mutuelles

# Effectifs sous CCN Mutualité (données DARES 2023)

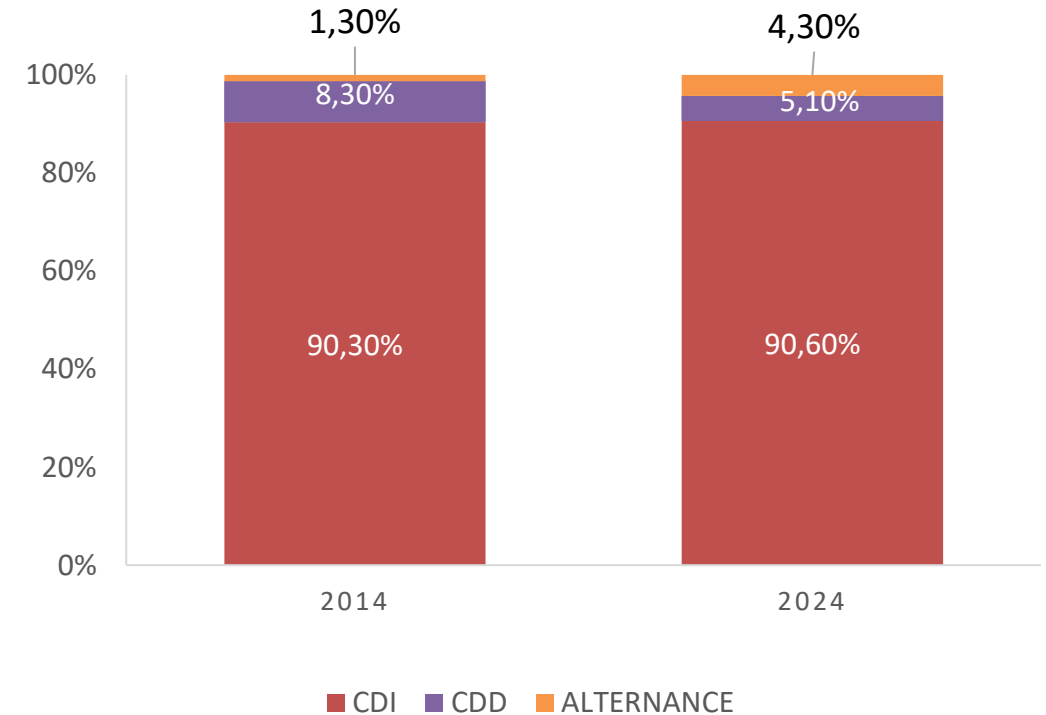


# Le CDI, principal contrat de travail

■ CDI ■ CDD ■ ALTERNANCE



Une diminution du recours au CDD et une progression de l'alternance depuis 10 ans



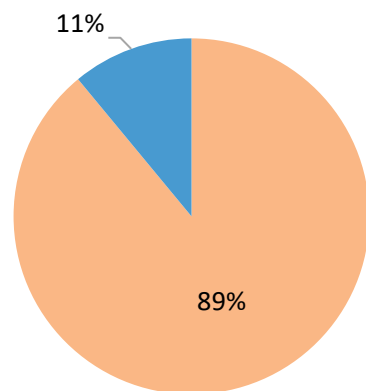
Les familles de métiers ayant le plus recours au CDD (7%) :

- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Commercial
- ✓ Prévention et promotion de la santé
- ✓ Autonomie et aide à la personne

Les familles ayant le plus recours à l'alternance :

- ✓ Conception de produits et étude des risques (15%)
- ✓ Communication (14%)

# Une grande majorité de travail à temps plein



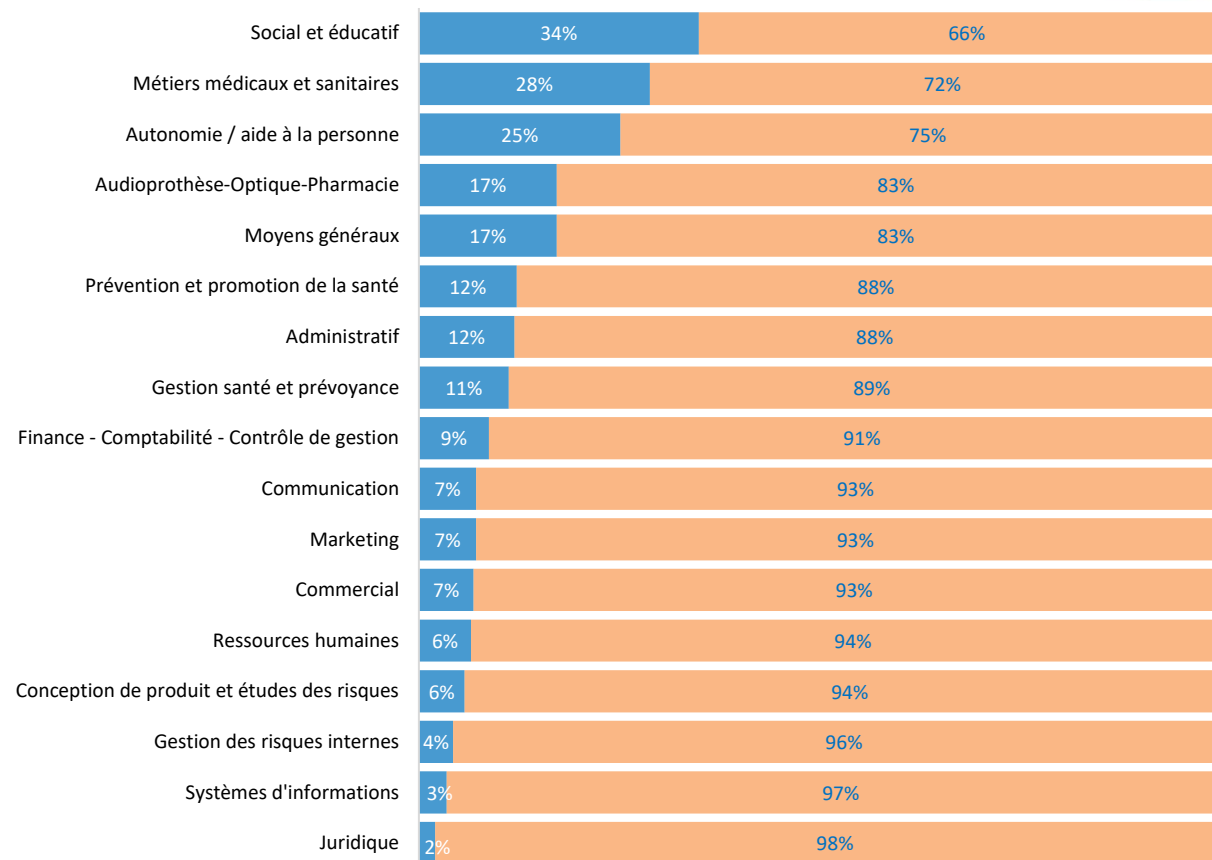
■ Temps plein ■ Temps partiel

## Détail par genre :

- 85% des femmes sont à temps plein
- 96% des hommes sont à temps plein

### Taux de temps partiel par catégorie

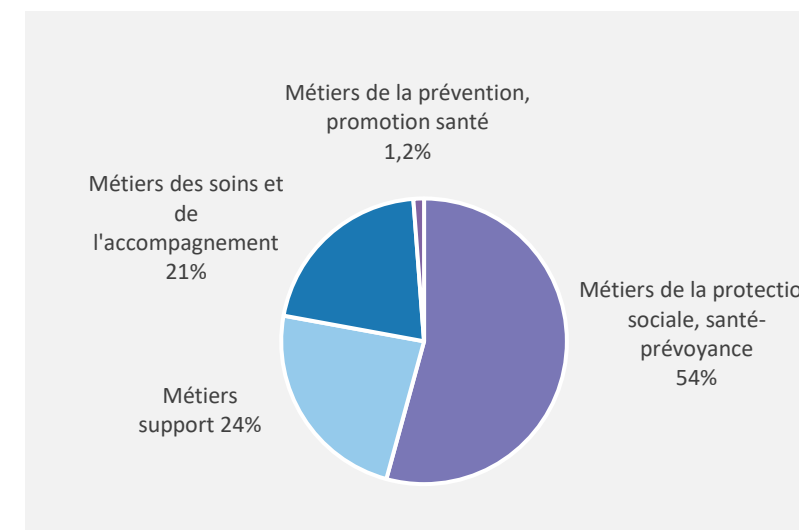
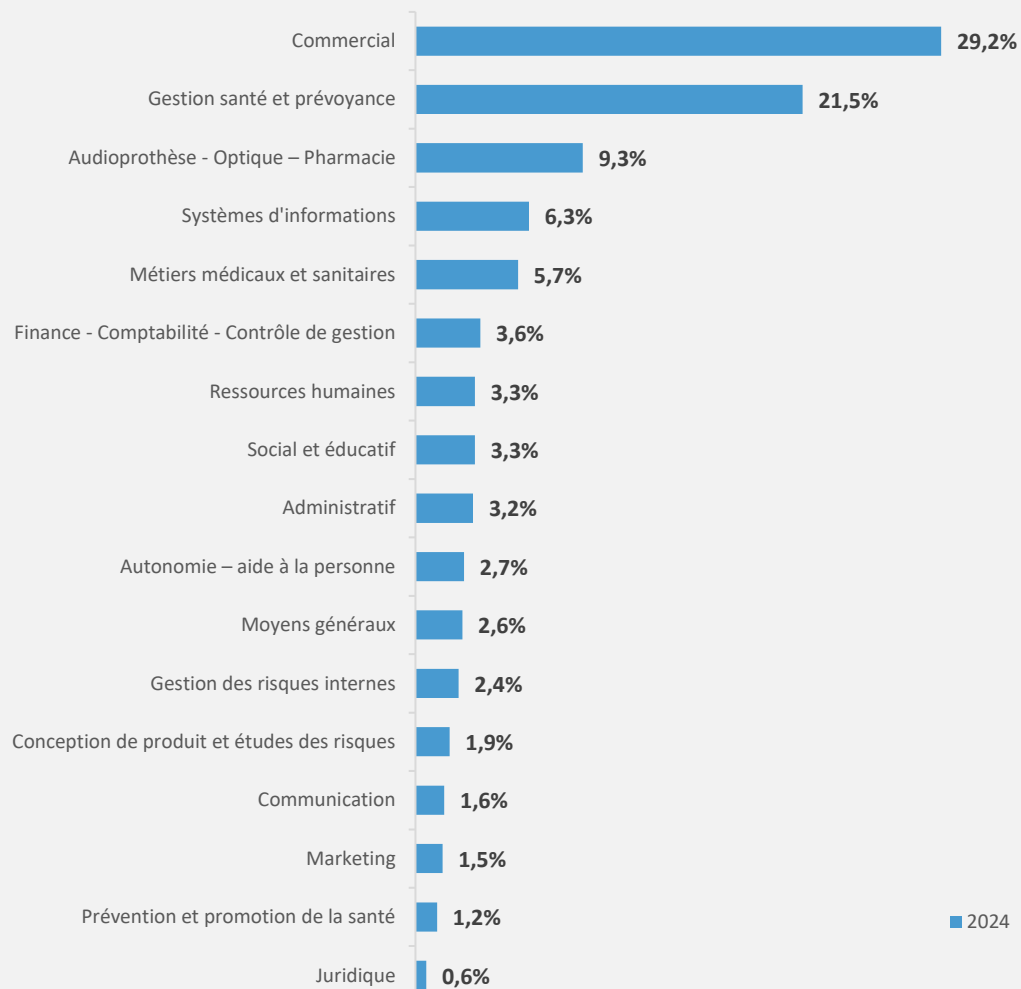
Employés	20%
Techniciens	11%
Cadres	6%



■ Temps partiel ■ Temps plein

**22% des salariés du livre 3 sont à temps partiel, contre 7% au sein du livre 2 et 6% au sein du livre 1.**

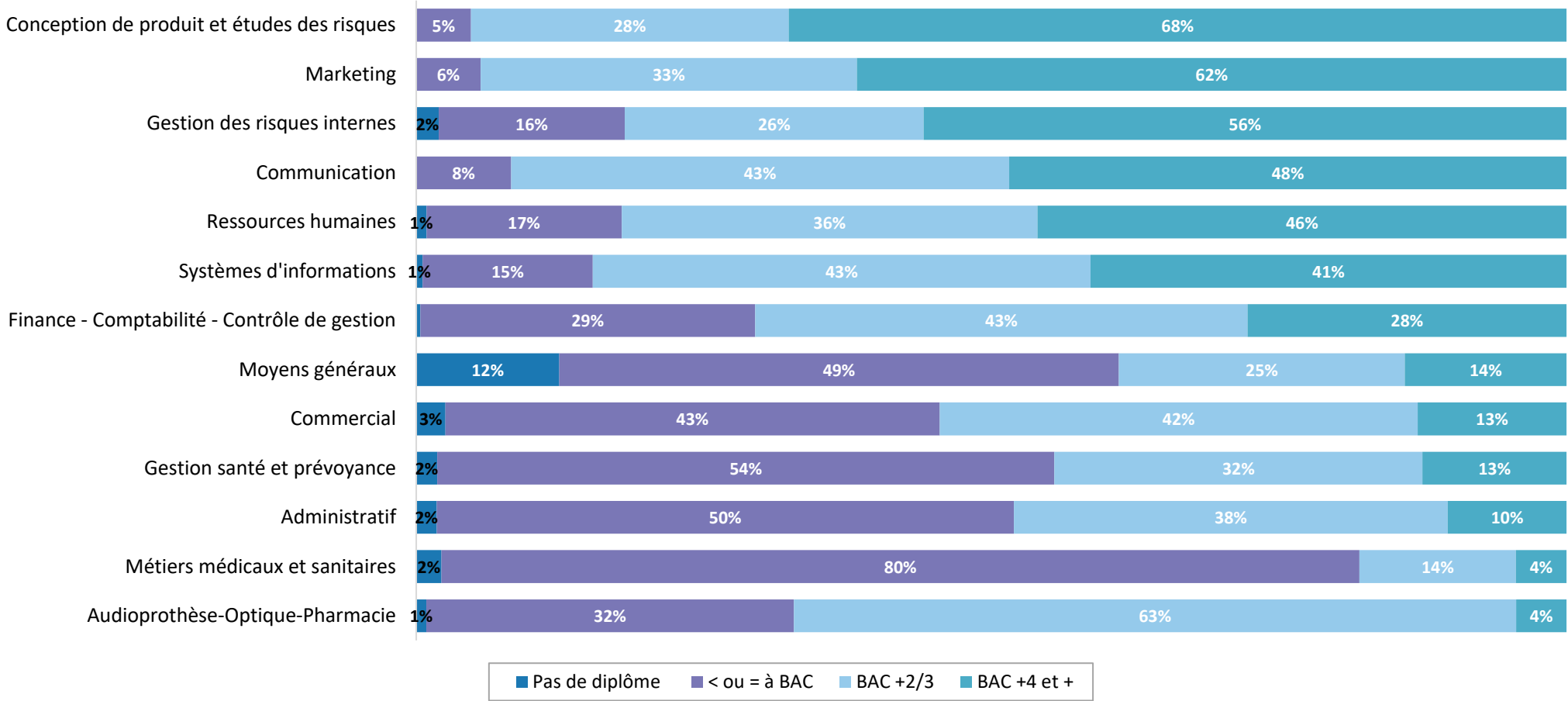
# Répartition des effectifs par famille de métiers





- **Age moyen : 42,8 ans (44,2 pour les CDI)**
- **Parmi les effectifs :**
  - 17,9% de 55 ans et plus.  
Les familles Finance-Comptabilité-Contrôle de gestion, Moyen généraux, Administratif, Métiers médicaux et sanitaires, et Prévention et promotion de la santé comptabilisent au moins 20% de salariés de 55 ans et plus
  - 15,1% de moins de 30 ans
- **Ancienneté moyenne en CDI : 9,7 ans**  
60% des effectifs en CDI ont plus de 5 ans d'ancienneté et plus

# Répartition des effectifs par niveau de diplôme

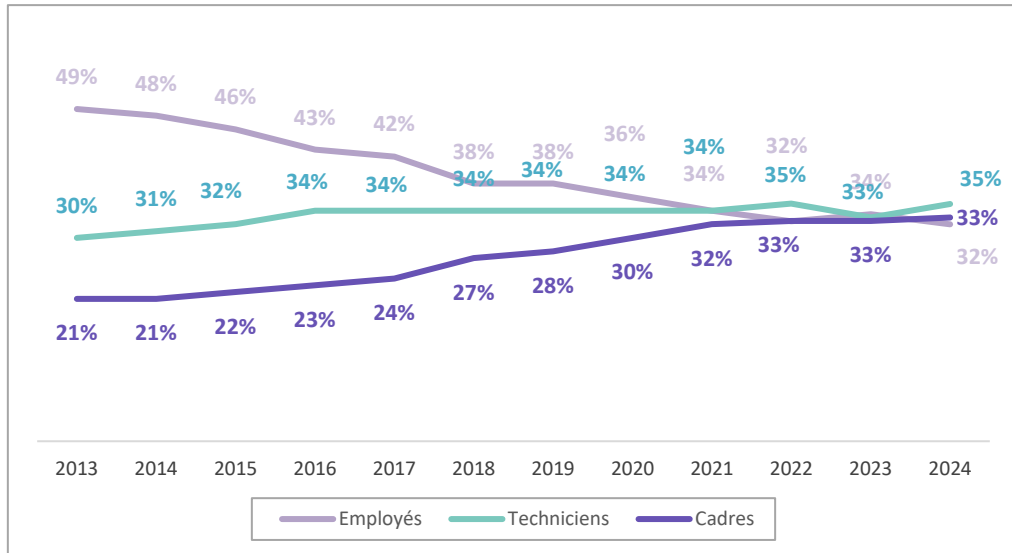


La répartition des salariés par niveau de diplôme varie selon le secteur d'activité et la famille de métiers.



# Répartition des effectifs par classe

# Une répartition des effectifs par CSP relativement stable depuis 2020



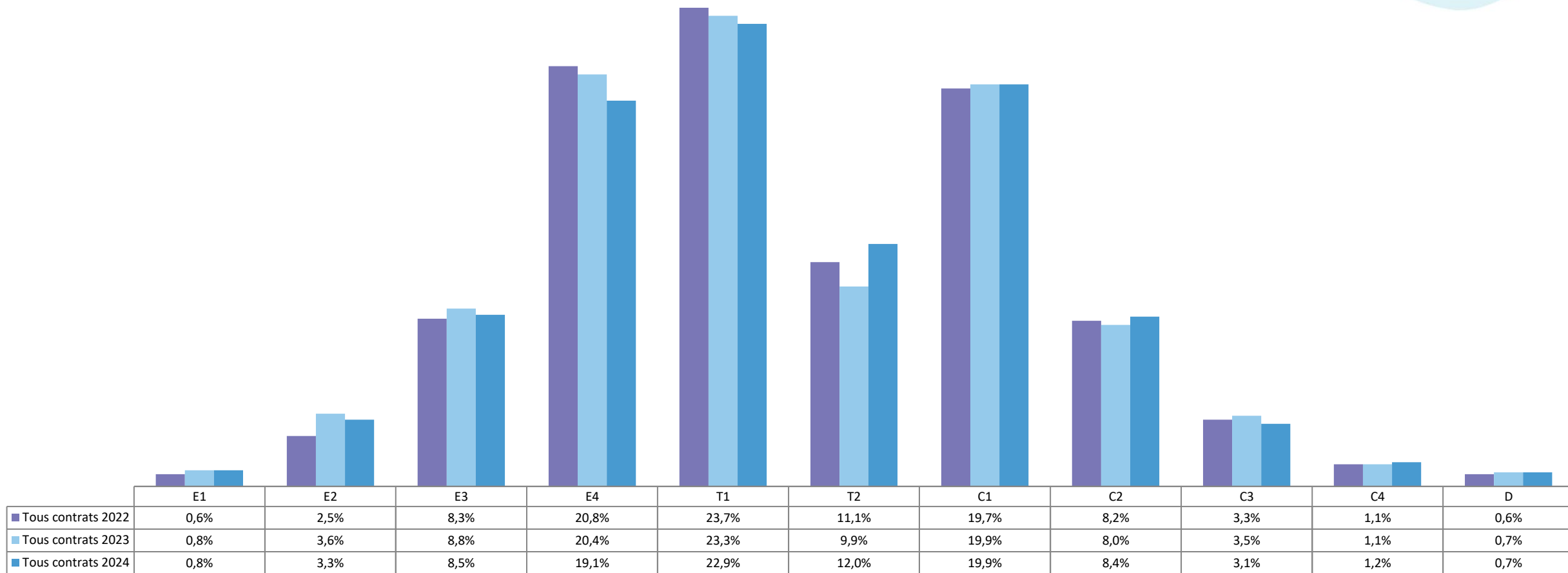
La répartition des classes demeure à parts presque égales

## Focus selon le secteur d'activités

La situation reste différenciée pour le Livre 3 où 46% des effectifs appartiennent à la catégorie « employés ».

	Employés	Techniciens	Cadres
Livre 1	1%	17%	82%
Livre 2	25%	41%	34%
Livre 3	46%	27%	27%

# Une majorité des salariés en classe T1

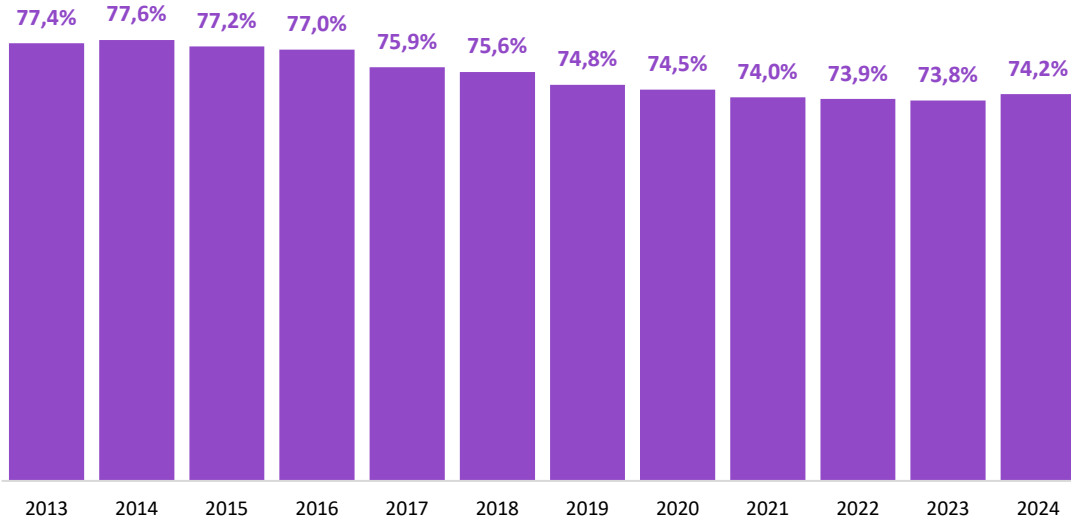


22,9 % des salariés en classe T1 en 2024

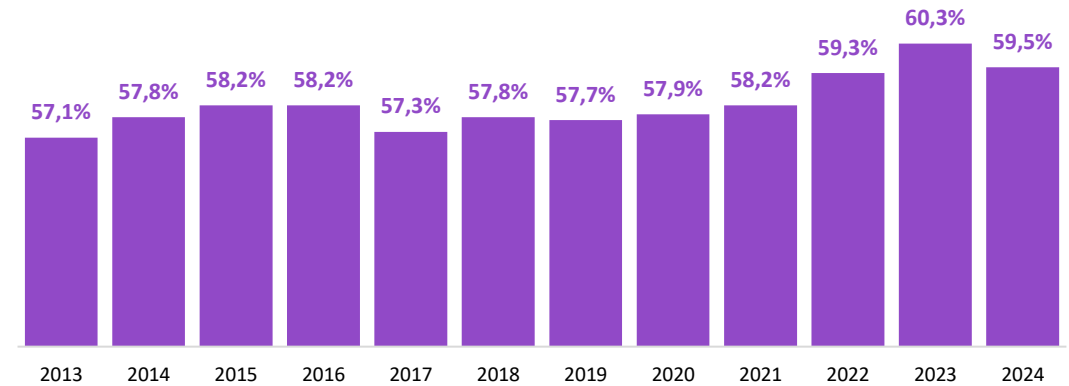


# Répartition des effectifs par genre

## Evolution de la part des femmes



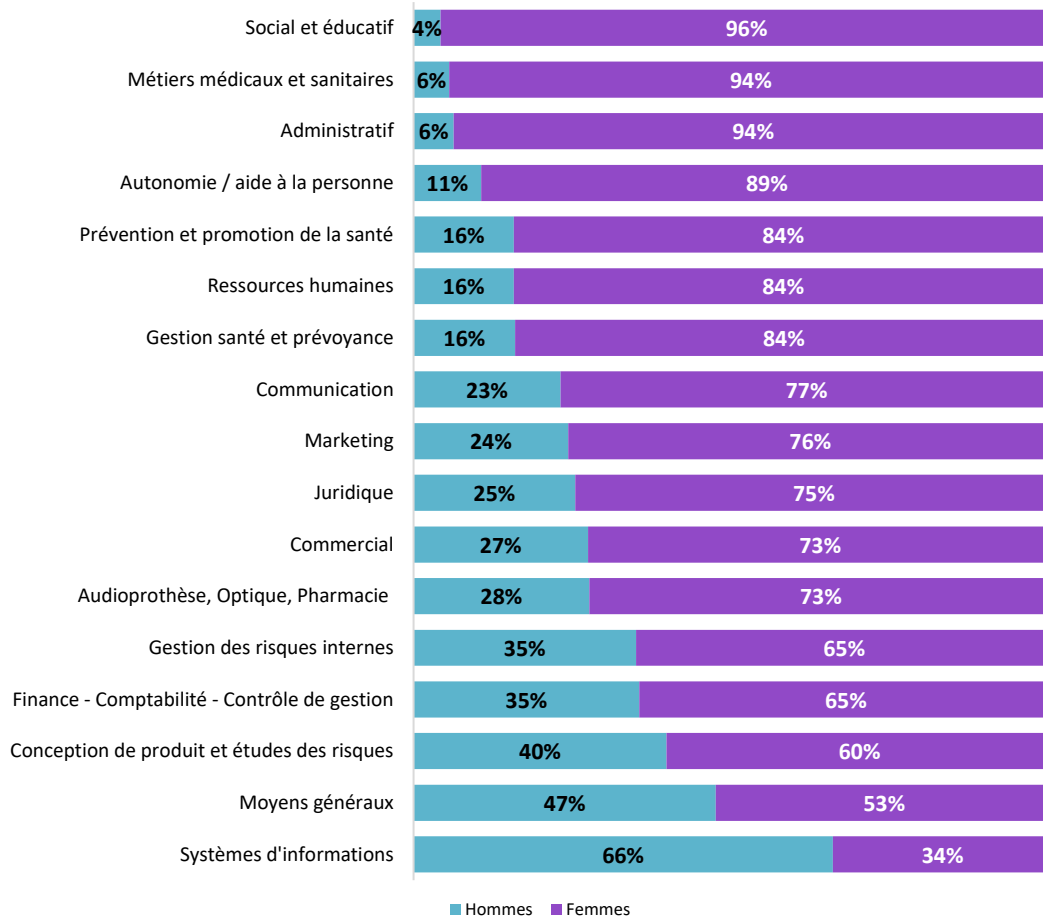
## Evolution de la part des femmes cadre



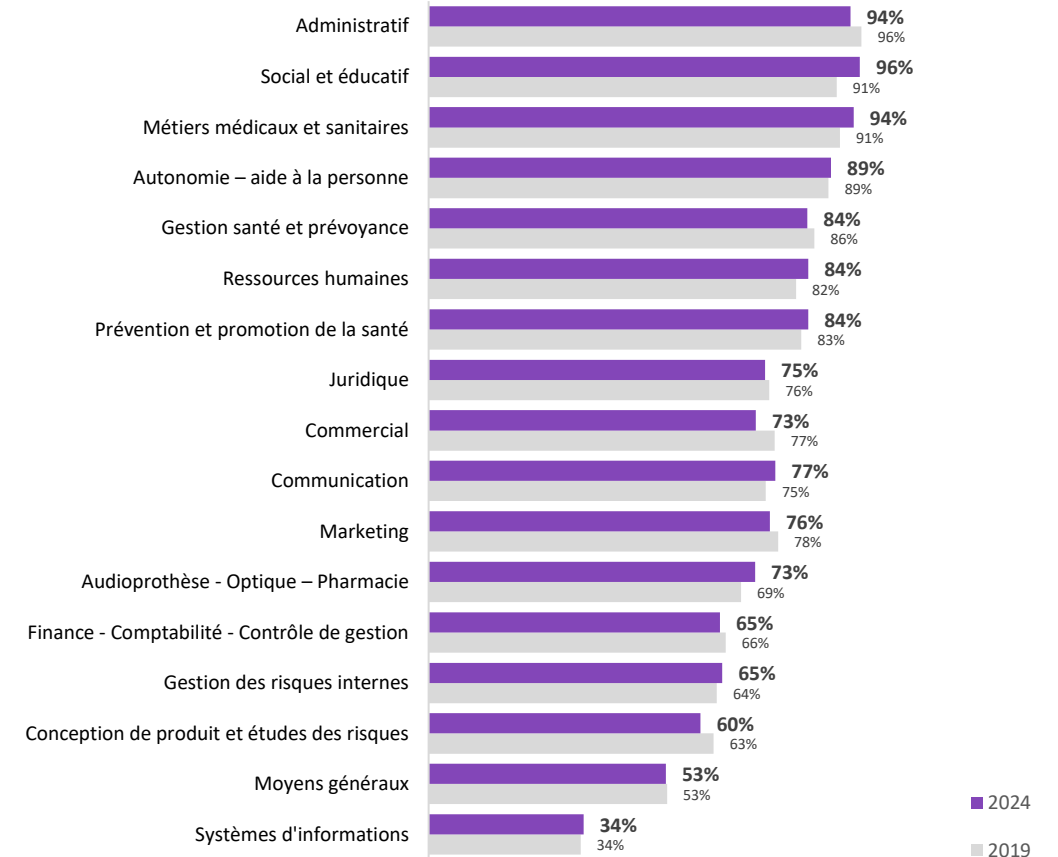
Le taux peut varier en fonction des activités et compositions des familles de métiers, notamment entre :

- Livre 3 : 64,5 % de femmes cadres,
- Livre 2 : 55,8 % de femmes cadres,
- Livre 1 : 67,9 % de femmes cadres.

## Part de femmes dans les familles de métiers



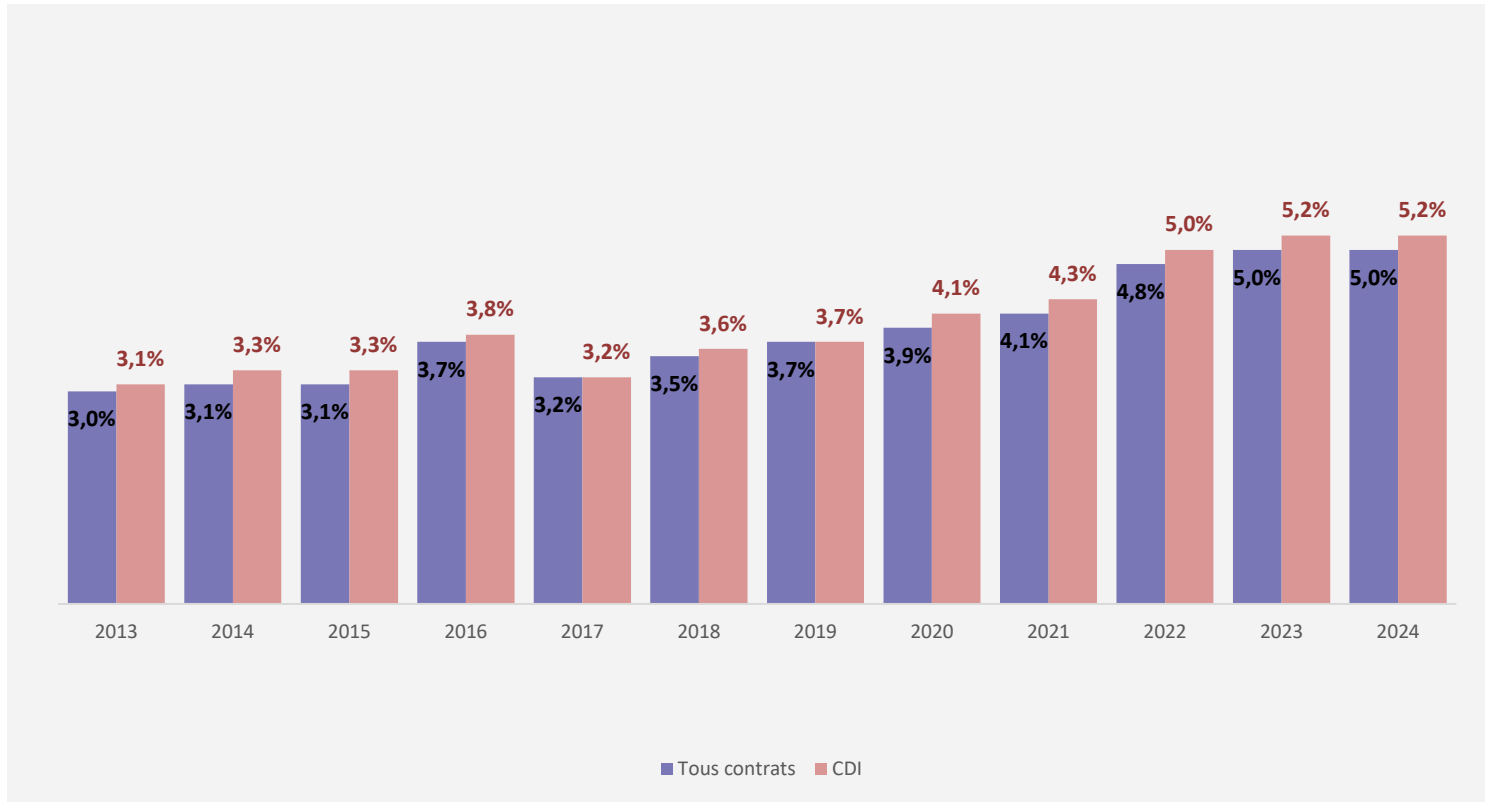
## Evolution de la part de femmes entre 2019 et 2024



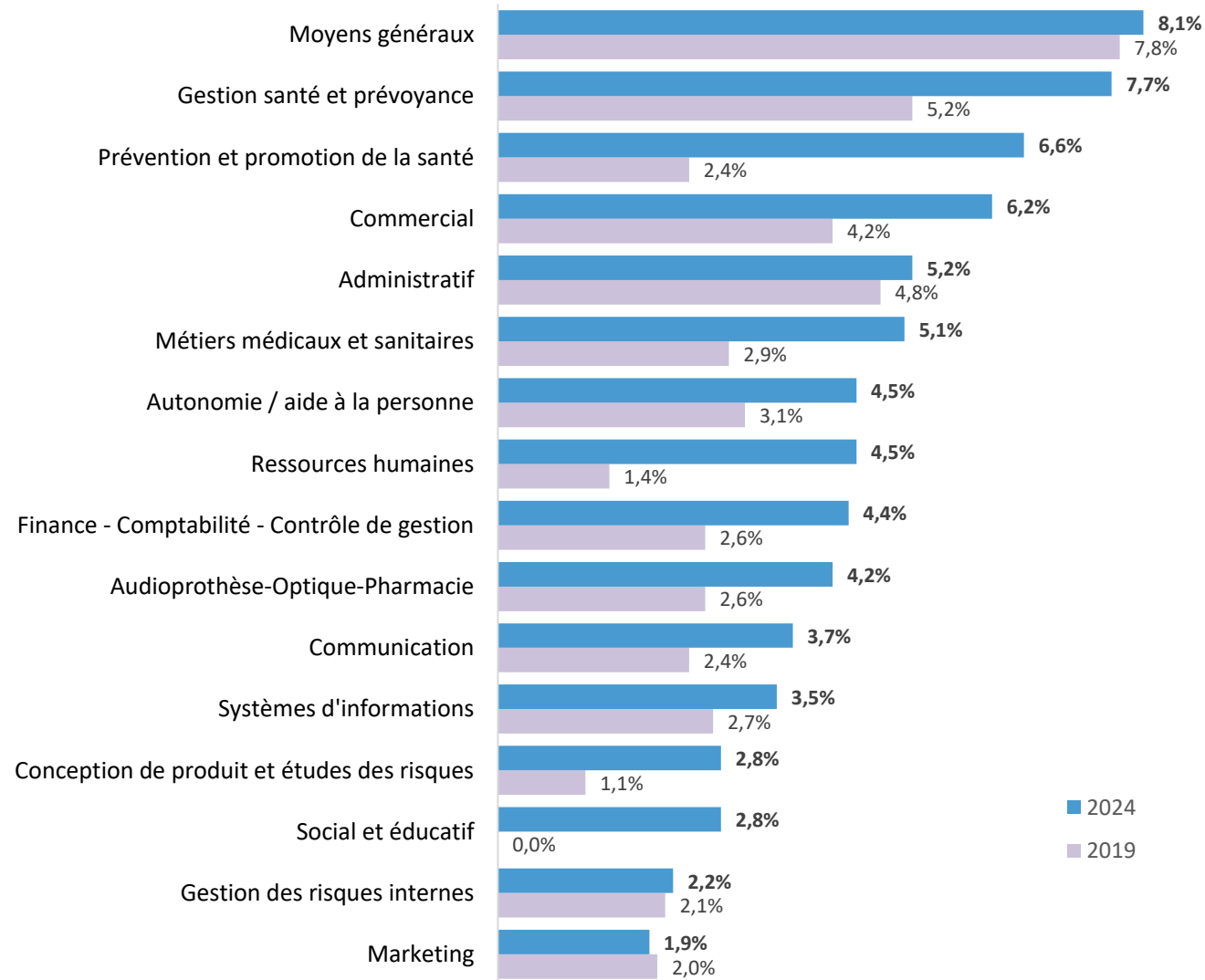
# Les salariés en situation de handicap

# Taux d'emploi croissant des salariés en situation de handicap

## Evolution de la part des salariés en situation de handicap de 2013 à 2024



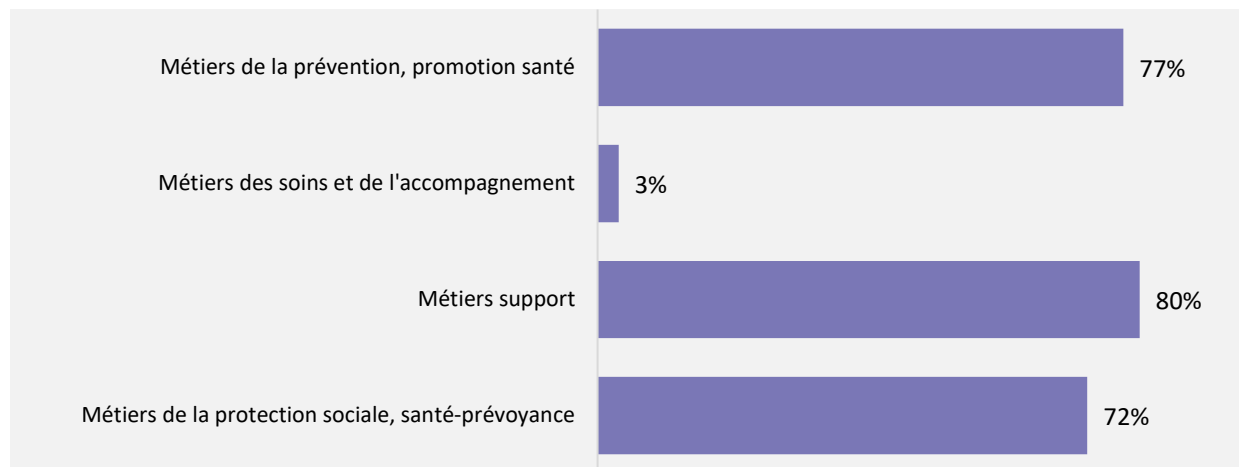
# Salariés en situation de handicap par familles de métiers





# Le télétravail

## Taux d'accès au télétravail par filière



## Taux d'accès au télétravail par famille de métiers

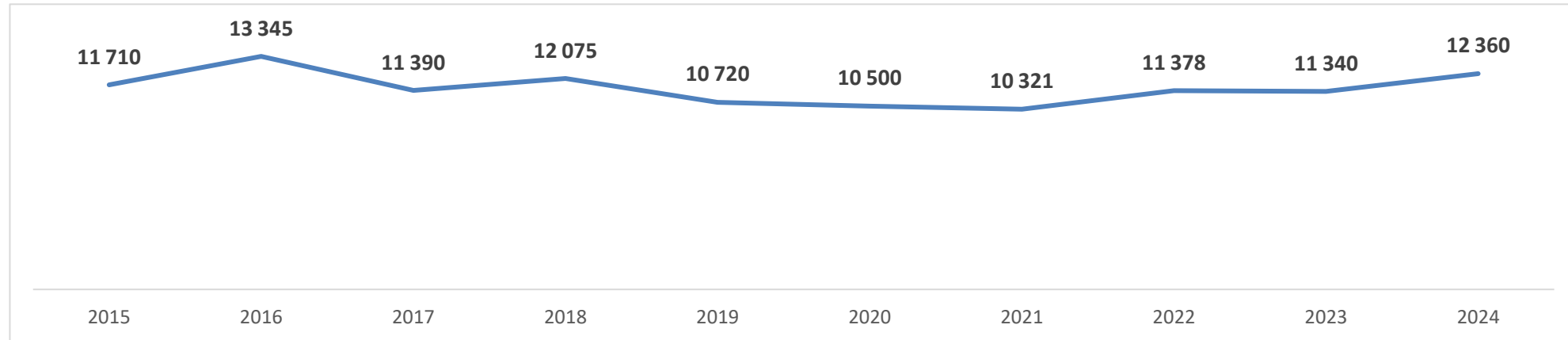
	Taux d'accès	Durée moyenne
Juridique	95%	109,6
Gestion des risques internes	90%	95,1
Gestion santé et prévoyance	86%	106,7
Systèmes d'informations	86%	116,6
Ressources humaines	86%	98,8
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	82%	103,5
Conception de produit et études des risques	81%	112,2
Communication	79%	100,0
Prévention et promotion de la santé	77%	72,5
Marketing	75%	112,8
Administratif	67%	86,3
Commercial	61%	91,5
Moyens généraux	53%	104,0
Social et éducatif	7%	101,5
Autonomie / aide à la personne	4%	84,8
Métiers médicaux et sanitaires	3%	26,3
Audioprothèse-Optique-Pharmacie	1%	36,6

**Note** : le calcul de la durée moyenne de télétravail tient compte du nombre de jours de télétravail effectivement réalisés pour les salariés ayant au moins télétravaillé un jour.



# Les recrutements

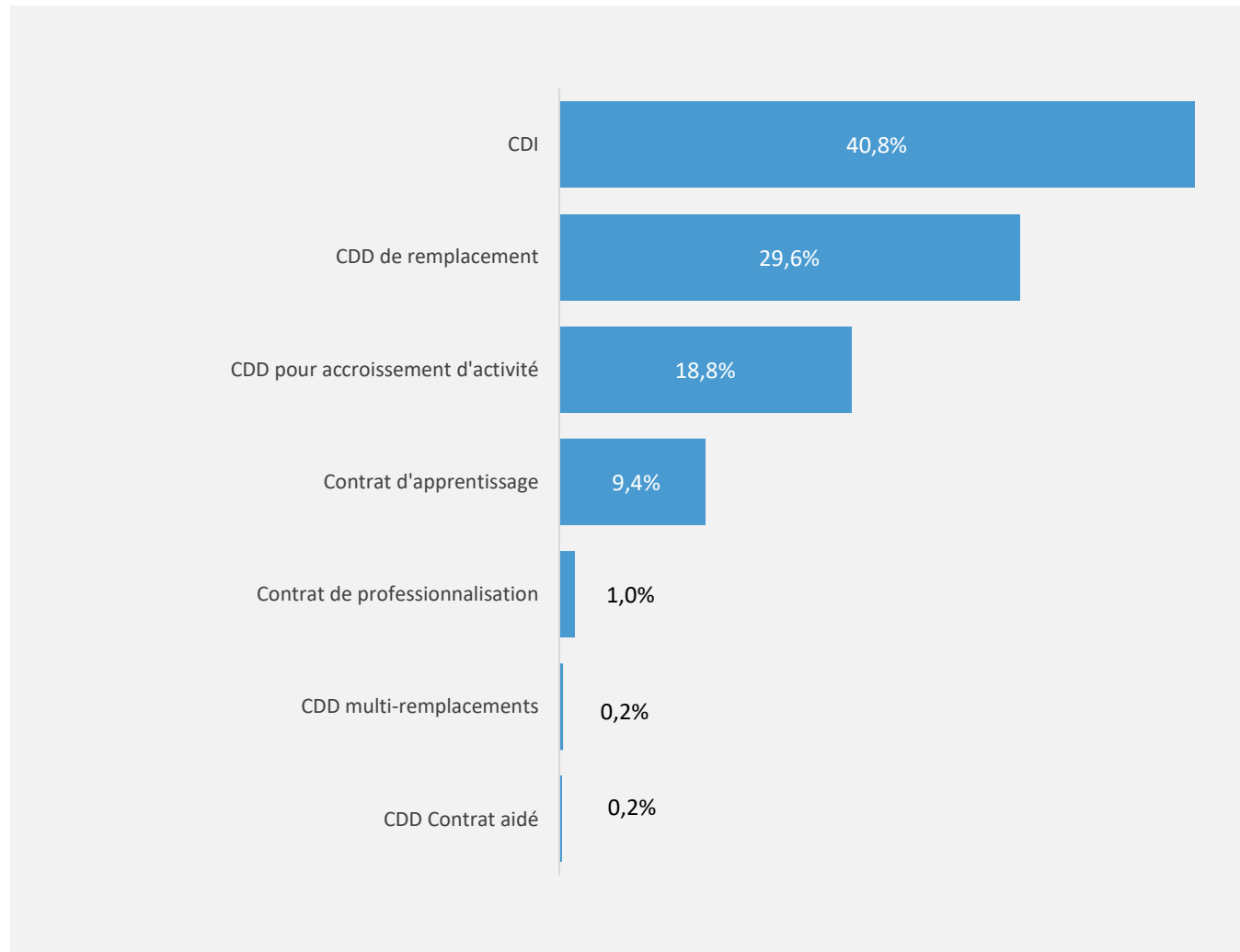
# 1 000 embauches supplémentaires en 2024



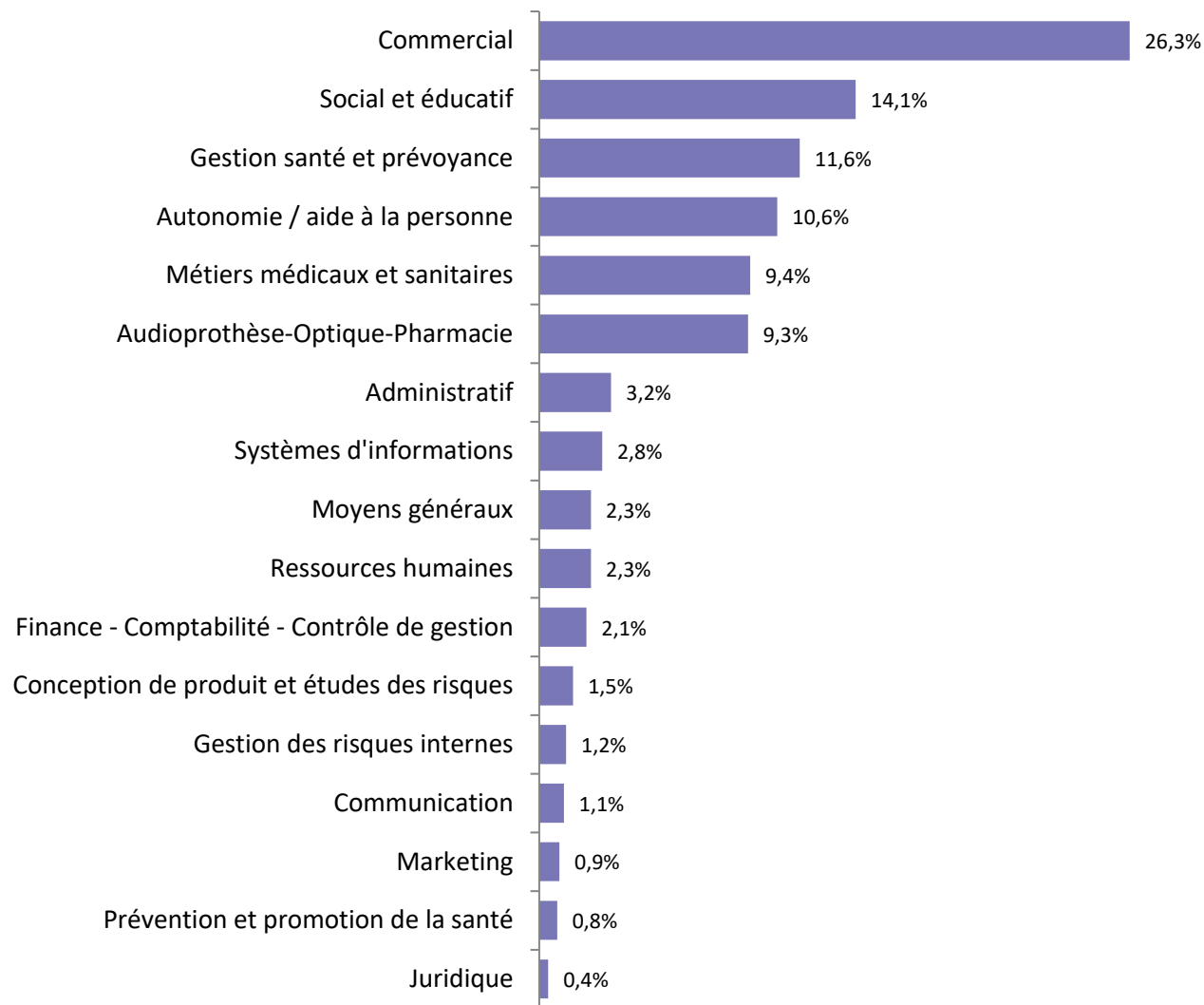
- Taux d'entrée des salariés en CDI : **12,7 %**
- Taux de sortie : **12,5 %**
- Taux de turnover : **12,6 %**

Le taux de sortie a augmenté de 0,5 points en 1 an. Le taux de turn over augmente légèrement (12,6% en 2024 contre 12,4 % en 2023).

Le taux d'entrée a progressé (+0,8 point).



Les embauches en  
CDI demeurent  
majoritaires et stables  
depuis 2022

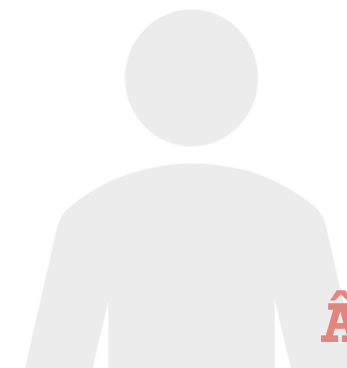


Certaines familles recrutent majoritairement en CDD :

- ✓ Autonomie / Aide à la personne (82%)
- ✓ Social et éducatif (63%)
- ✓ Gestion santé et prévoyance (62%)

A l'inverse, certaines familles recrutent davantage en CDI :

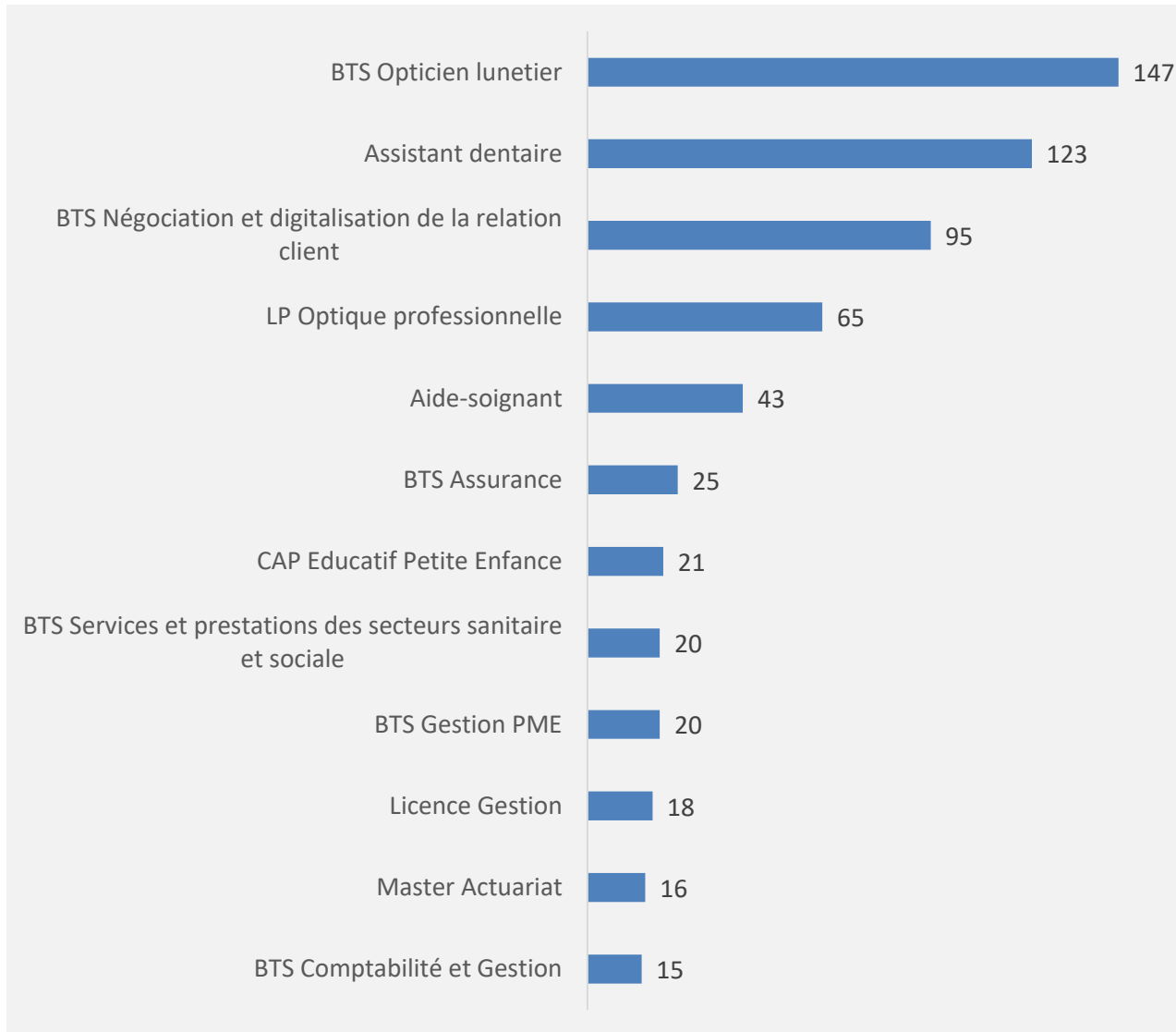
- ✓ Systèmes d'Informations (76%),
- ✓ Gestion des risques internes (68%)
- ✓ Juridique (68%)



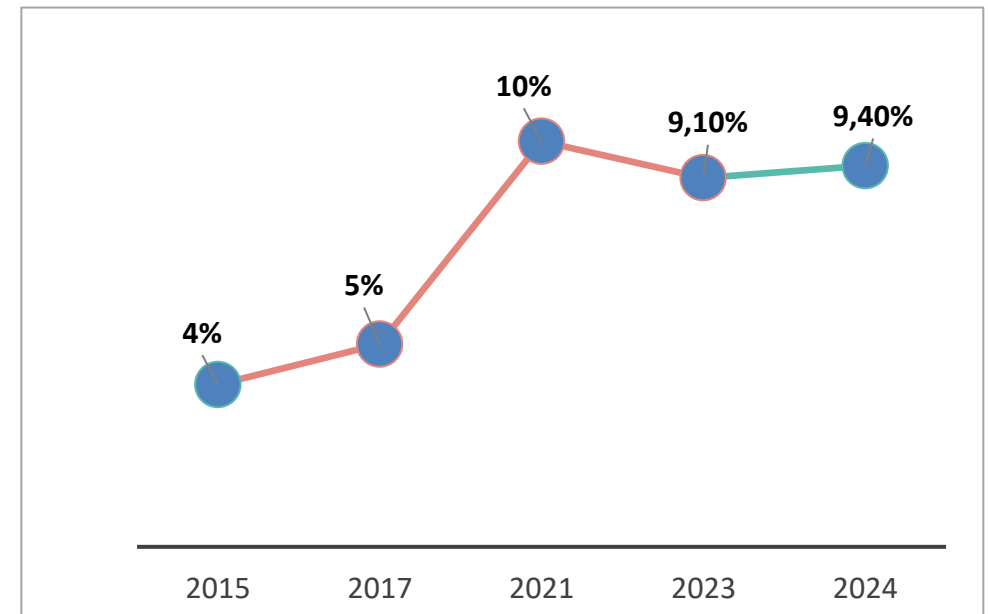
**37 ANS**

**ÂGE MOYEN**

**d'un salarié entrant  
dans un organisme  
mutualiste en CDI**



## Evolution des recrutements en alternance



Source : données OPCO 2024



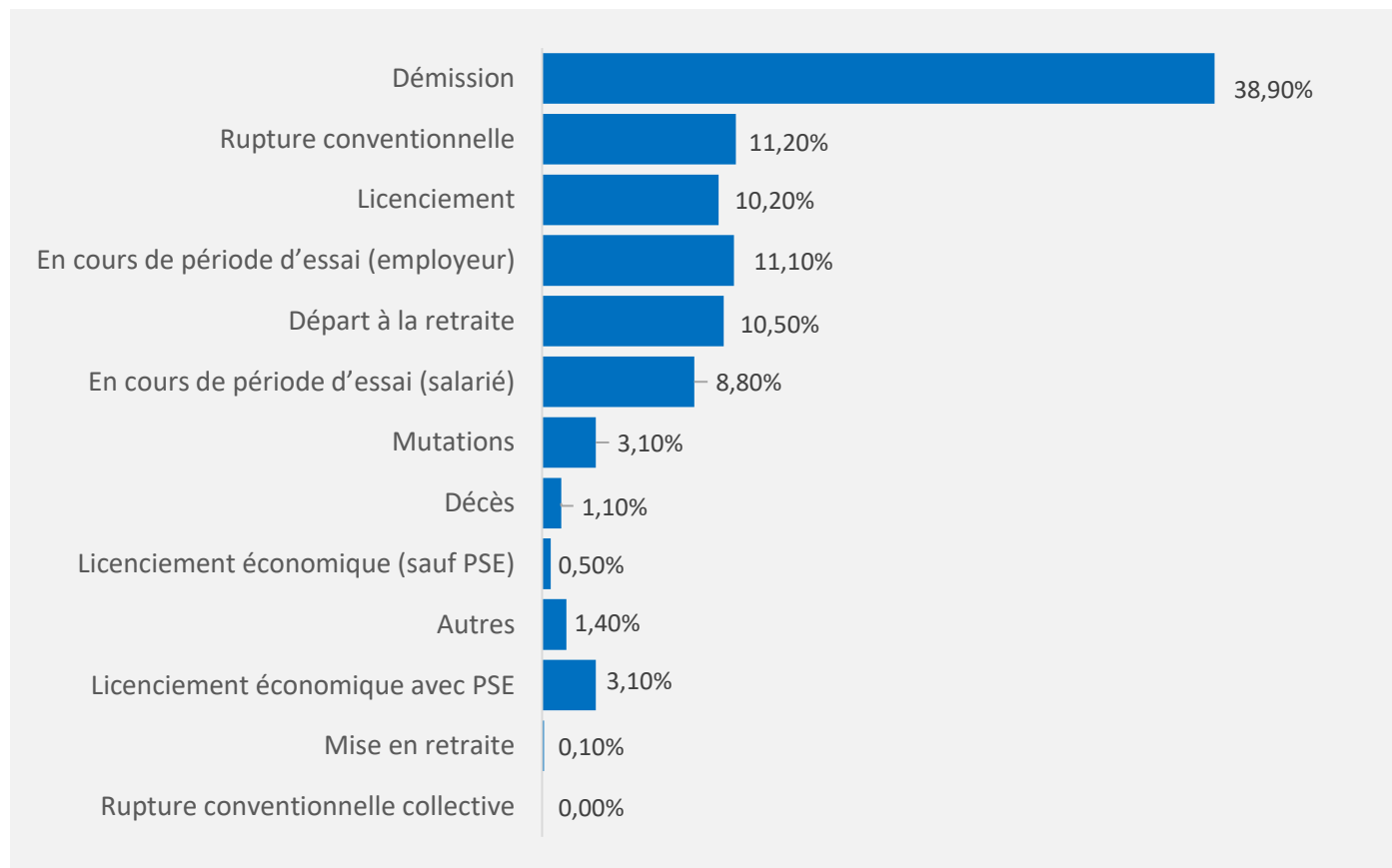
# Les départs

La démission reste le motif principal de départs des salariés en 2024.

La famille Commercial enregistre le nombre de départs le plus important (34%), suivie de la Gestion santé et prévoyance (12,3%) et des Métiers médicaux et sanitaires (10,9%).

L'âge moyen des salariés sortants en CDI est de 43 ans

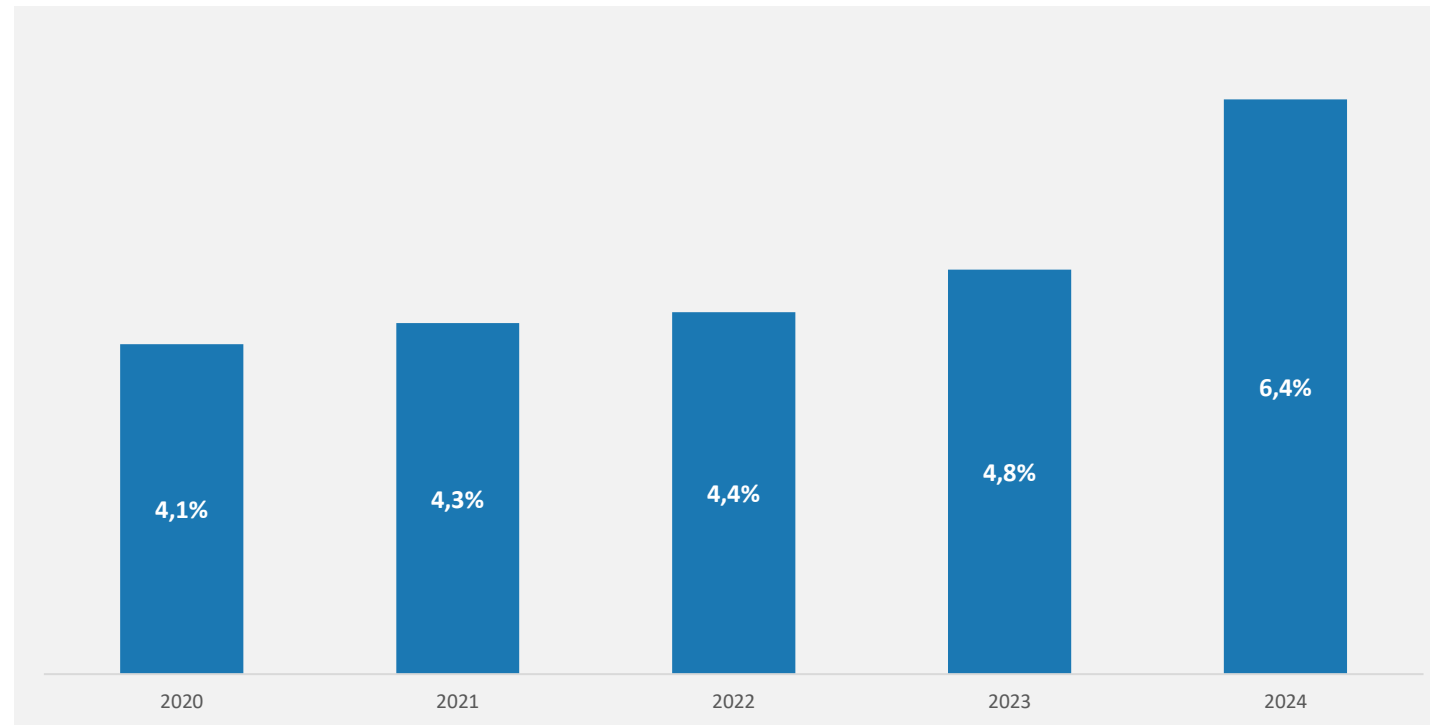
L'ancienneté moyenne est de 7,7 ans



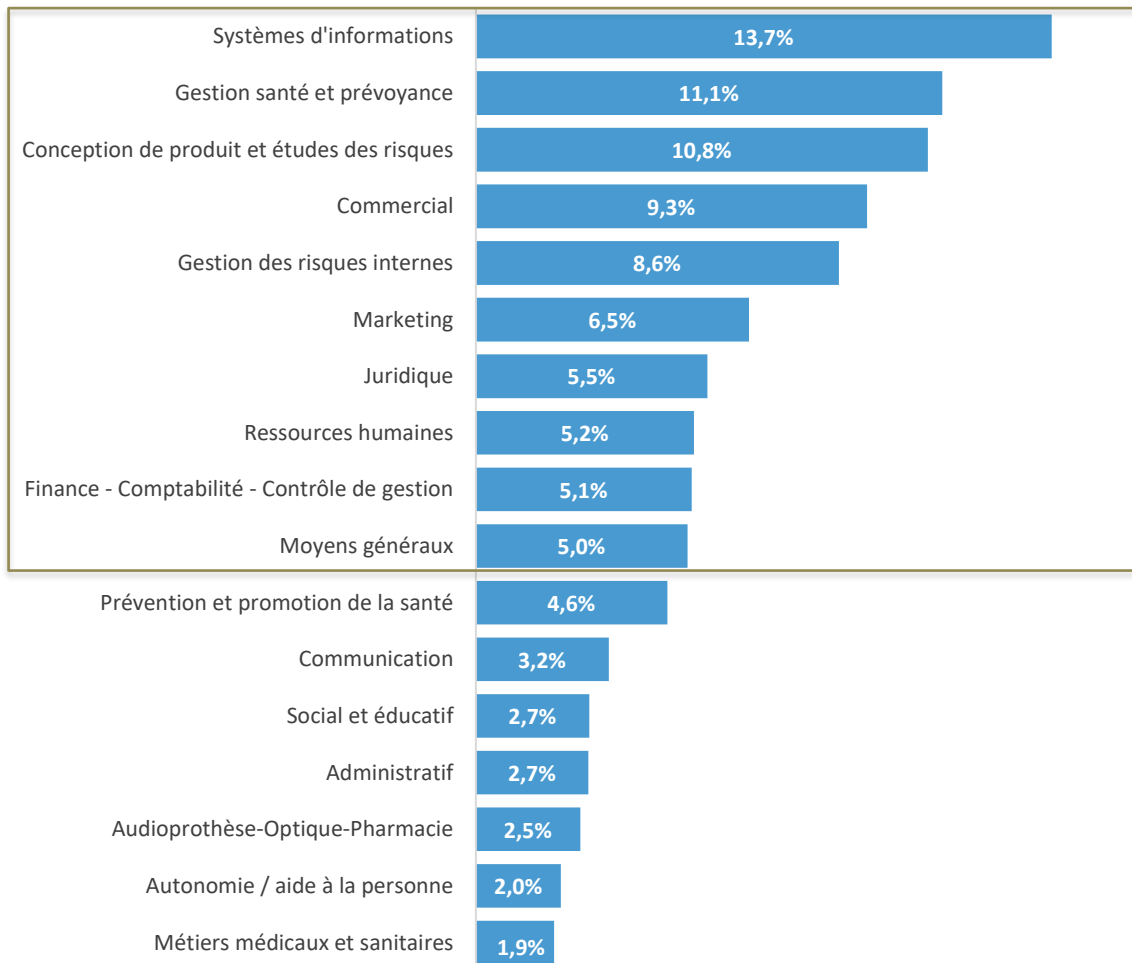


# La mobilité professionnelle

## Evolution du taux de mobilité professionnelle depuis 2020



**Ce chiffre se porte à 6,8% pour les salariés en CDI présents toute l'année**



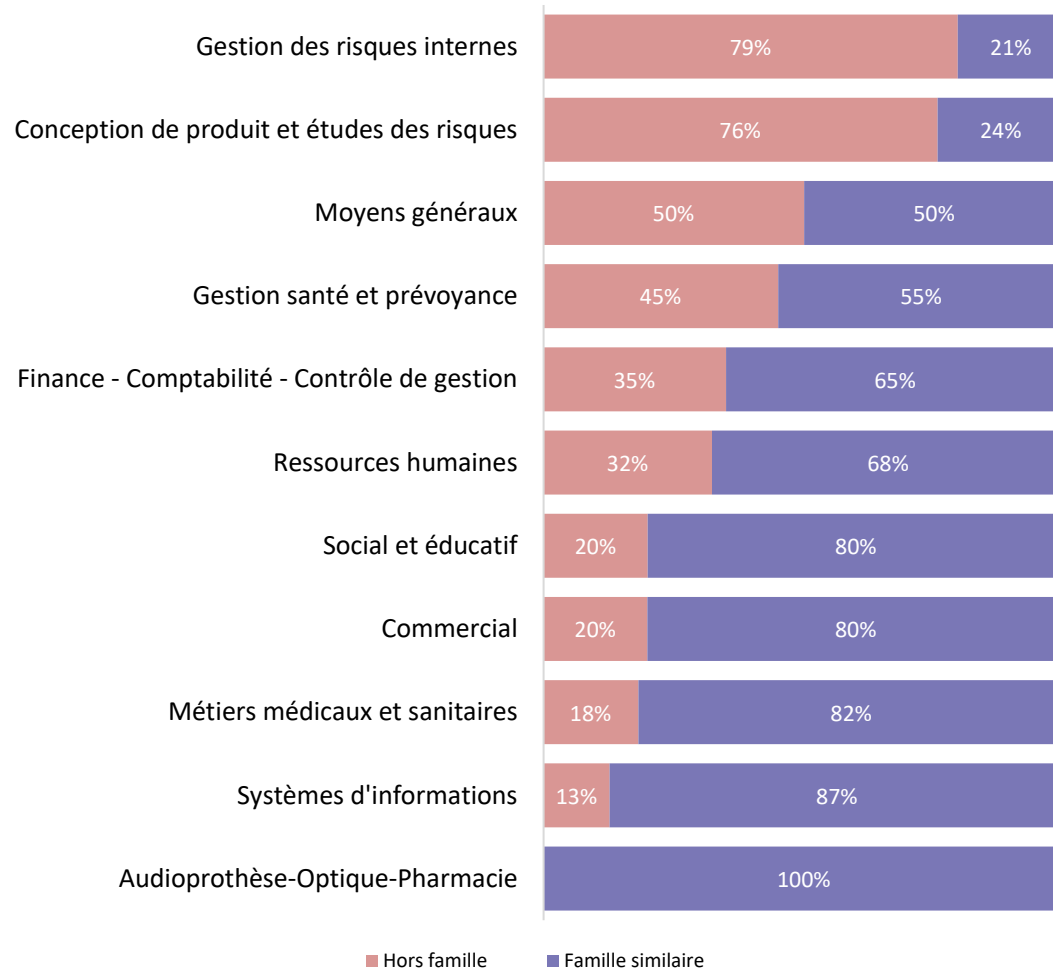
Plus de 5% des salariés ont changé d'emploi dans les familles :



- ✓ Systèmes d'informations
- ✓ Gestion santé et prévoyance
- ✓ Conception de produit et études des risques
- ✓ Commercial
- ✓ Gestion des risques internes
- ✓ Marketing
- ✓ Juridique
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Finance Comptabilité Contrôle de gestion
- ✓ Moyens généraux

**Clé de lecture** : 2 % des salariés de la famille Autonomie / aide à la personne en CDI au 31/12 ont changé d'emploi au cours de l'année.

# Analyse des mobilités ayant lieu « dans » et « en dehors » de la famille professionnelle d'origine



## Clés de lecture :

100% 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.

79% des salariés de la famille Gestions des risques internes ayant changé d'emploi au cours de l'année ont changé de famille professionnelle

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



# La formation

En moyenne, les salariés de la branche, toutes activités confondues, ayant suivi au moins une formation, ont bénéficié de :

- **8 formations**
- avec une durée moyenne de formation de **27,8 heures par personne**
- et une durée moyenne de **3,3 heures par formation**

■ Formation en présentiel   ■ FOAD, en partie   ■ FOAD, totale



Au total, ce sont au moins **1800 salariés** dans la branche qui ont préparé une ou plusieurs certifications en 2024

Le taux de formation en totalité à distance reste très élevé : **81% en 2024**

■ Formations techniques spécifiques aux métiers

■ Formations réglementaires spécifiques aux métiers

■ Acculturation professionnelle

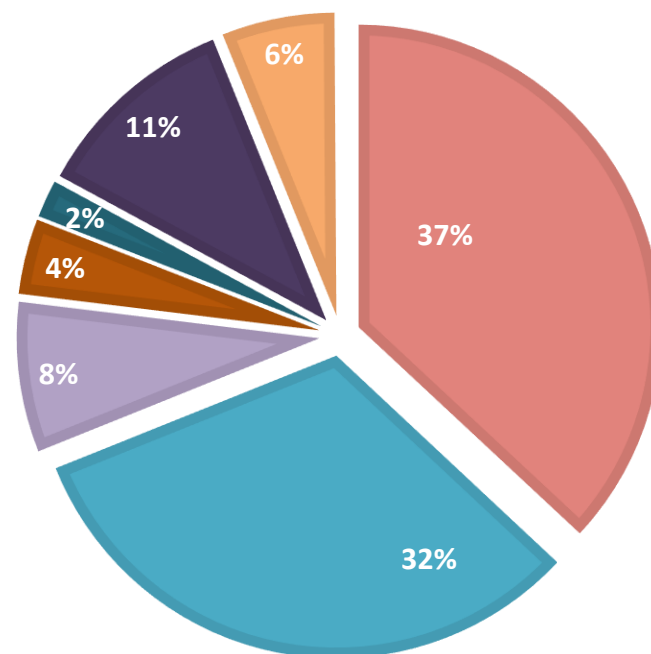
■ Formations liées aux compétences transversales "soft skills"

■ Formations management

■ Formations liées aux compétences numériques

■ Autres

■ Tutorat



Plus de 2/3 des formations sur les techniques spécifiques aux métiers (37%) et sur les formations réglementaires (32%).

# Un taux d'accès à la formation et des pratiques formatives différenciées selon les activités



**92% pour les métiers de la protection sociale, santé-prévoyance**

**80% pour les métiers support**

**59% pour les métiers des soins et de l'accompagnement**

Le nombre moyen de formations par salarié est plus élevé dans la famille Commercial (10), contrairement aux familles Autonomie, aide à la personnes et Métiers médicaux et sanitaires par exemple (2)

Toutefois, la durée moyenne de chaque formation est plus importante pour les familles Autonomie, aide à la personne (23,4h) et Métiers médicaux et sanitaires (20h), contrairement à la famille Commercial (3,7h).



**Merci de votre participation**