



# Cartographie des métiers de la mutualité

Etude basée sur l'enquête  
« bilan social 2014 données 2013 »



# Plan du document

---

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



# Introduction

---

Lors du recueil des données dans le cadre du bilan social 2014, il a été demandé aux mutuelles d'indiquer le poste occupé par chaque salarié. Les salariés relevant de la convention collective UGEM ont ainsi pu être rattachés à une filière et à une famille de la branche. Les 217 mutuelles qui y ont répondu sont prises en compte dans cette cartographie.

Le présent document propose une cartographie des familles de métiers présentes dans la convention collective UGEM à partir des données sur les salariés en 2013.

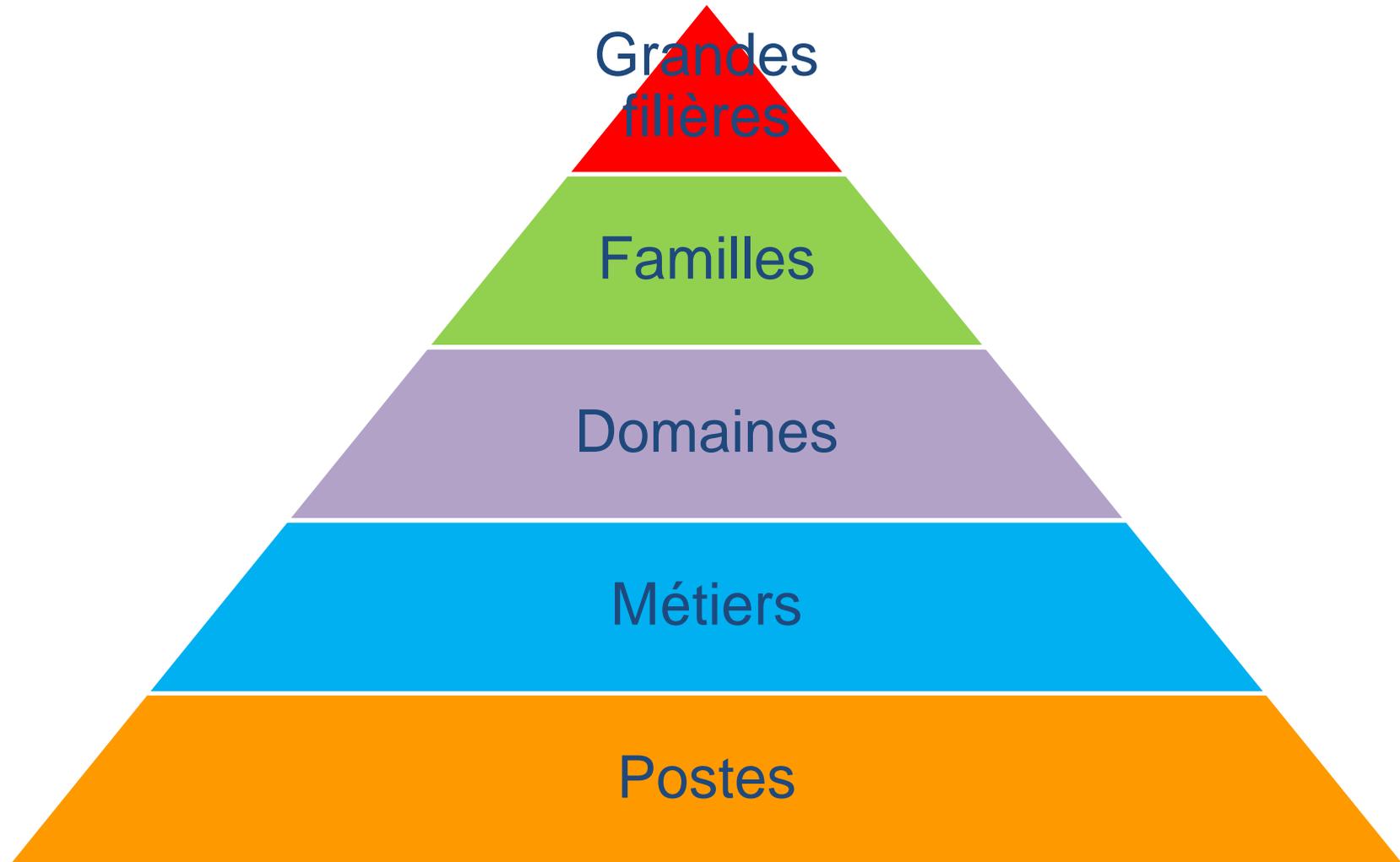
L'analyse concerne deux niveaux de la classification :

- Les grandes filières
- Les familles de métiers

Les schémas proposés aux pages suivantes illustrent la classification réalisée.

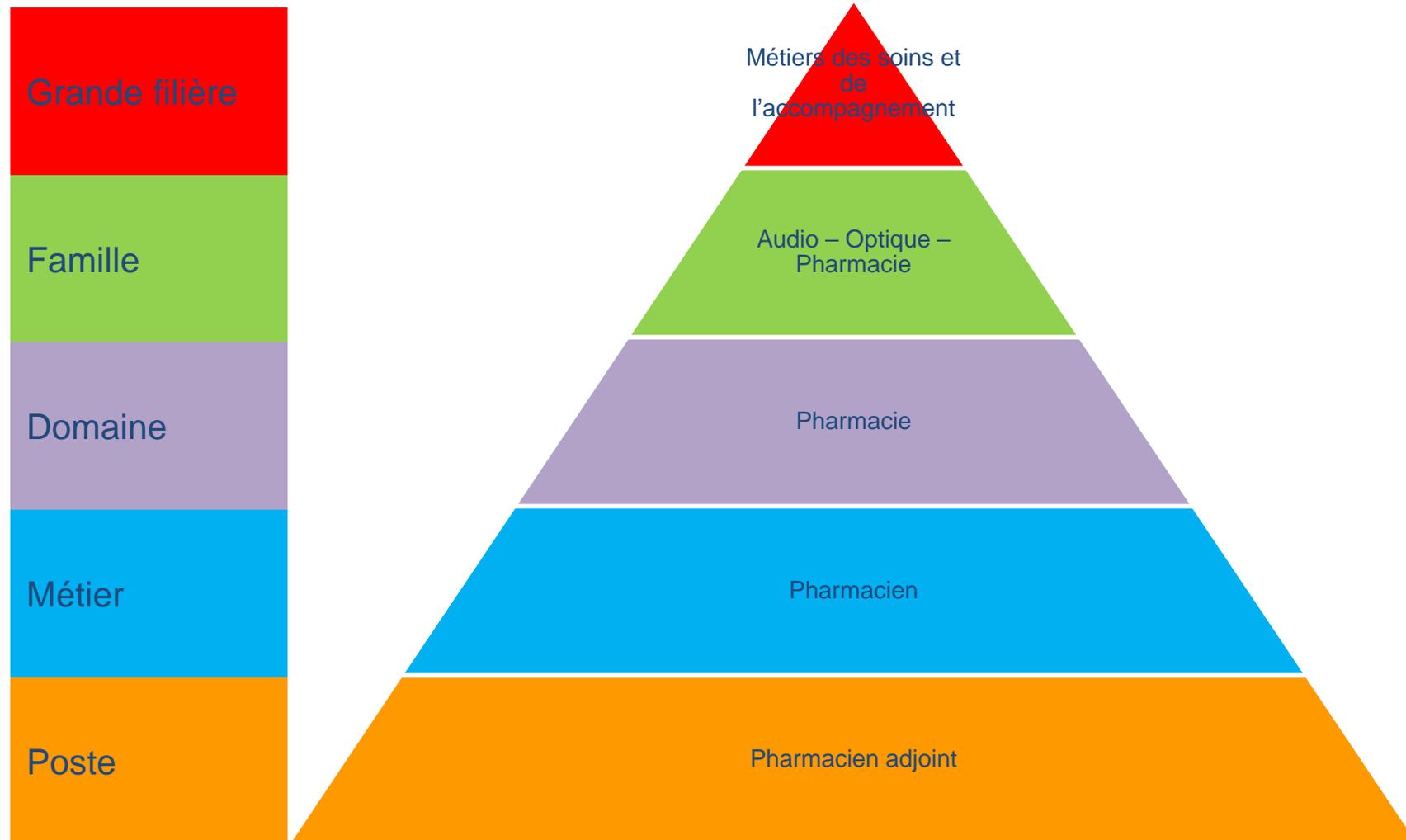
# Classification

---





# Exemple de classification





# Introduction

---

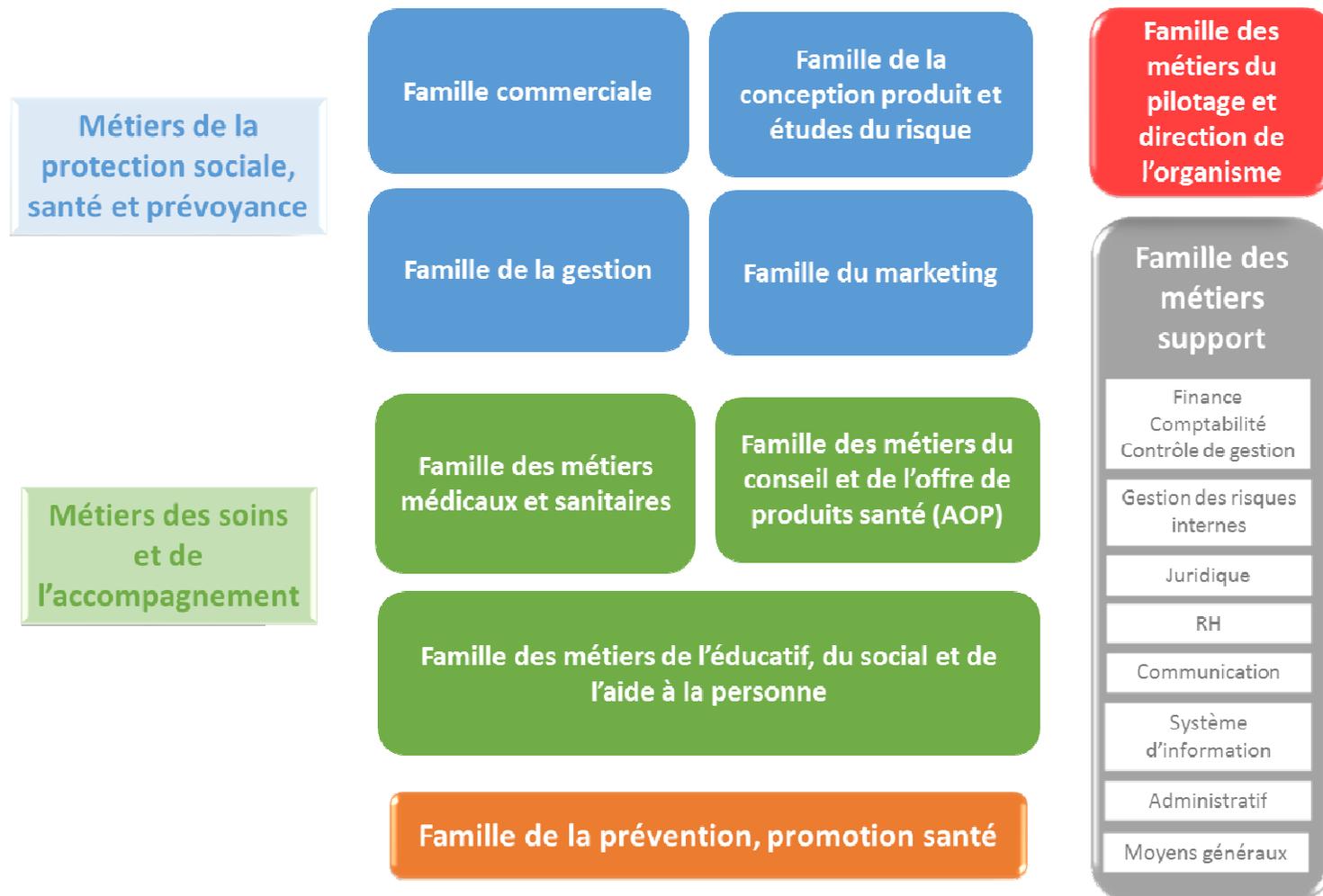
Les grandes filières sont au nombre de 5 :

- Métiers de la protection sociale, santé et prévoyance
- Métiers support
- Métiers des soins et de l'accompagnement
- Métiers de la prévention et promotion santé
- Métiers du pilotage et de la direction de l'organisme

Ces filières se décomposent en 17 familles. Le tableau suivant propose une cartographie globale des familles de métiers de la mutualité.

Ce document vise ensuite à présenter le profil des salariés selon les filières et familles (sexe, âge, ancienneté...), et à faire apparaître leur positionnement en entreprise (catégorie de classe, type de contrat, mobilité...).

# Introduction





## Méthodologie et limites

---

En chiffre brut, plus de 36 000 salariés sont inclus dans l'analyse.

Au total, cette cartographie concerne 90% des salariés sous convention collective UGEM.

Une recodification a été réalisée à partir des postes pour construire les familles et les filières.

Le métier et la famille de 10% des salariés identifiés dans l'enquête n'ont pas pu être intégrés dans cette étude. Par exemple, il n'a pas été possible de rattacher les 255 salariés présentés comme « Chargé de projet » ou « Chargé de mission » à une famille de métiers.

Dans le cadre de la cartographie des métiers, il n'est pas apparu pertinent de réaliser une analyse des classes et des salaires pour chacune des familles. En revanche, des études spécifiques sur les filières métiers, réalisées en parallèle de cette cartographie, présentent de manière détaillée la classification des métiers et leurs salaires.



## Méthodologie et limites

---

En fonction de la qualité du remplissage du formulaire de bilan social, les effectifs répondants peuvent varier d'une question à l'autre. Ceci n'impacte toutefois pas les résultats, indiqués en pourcentage.

De plus, lorsque les effectifs sont trop faibles, nous n'avons pas fait de calculs. Par exemple, si moins de 30 personnes du même sexe sont présentes dans une famille, il n'est pas fiable de proposer une répartition de ces salariés. Les estimations ont en moyenne une marge d'erreur de 3%.

Dans la mesure du possible, les données présentées sont systématiquement ventilées en fonction du sexe des salariés.

Enfin, le traitement des données est confidentiel et aucune information n'est exploitée de manière individuelle.



# Partie I : Présentation des filières et des familles

- 1.1 Répartition par filière
- 1.2 Répartition par famille

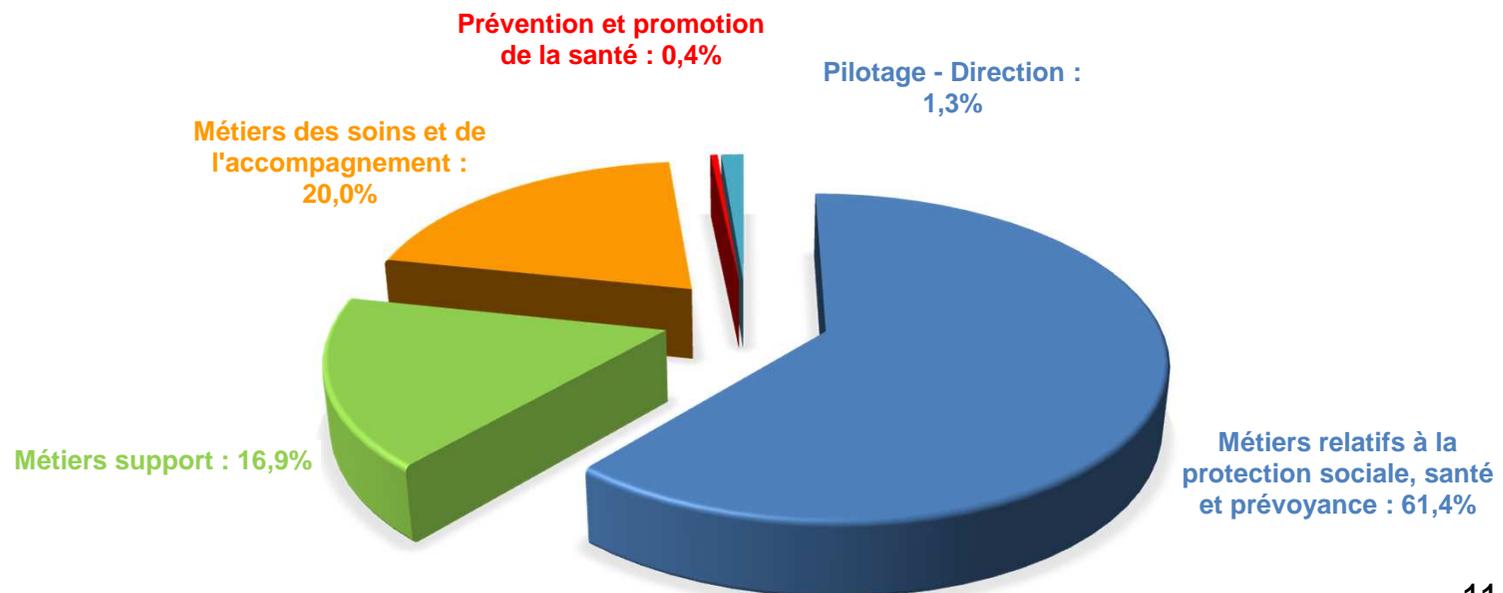


## 1.1 Répartition par filière

Les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance sont les plus représentés dans la branche, avec 61% des effectifs. Les métiers des soins et de l'accompagnement représentent 20% des effectifs, et les métiers support 17%.

Les filières prévention et promotion de la santé et pilotage-direction représentent chacune 1% des salariés ou moins.

### RÉPARTITION DES SALARIÉS DE LA BRANCHE PAR GRANDES FILIÈRES





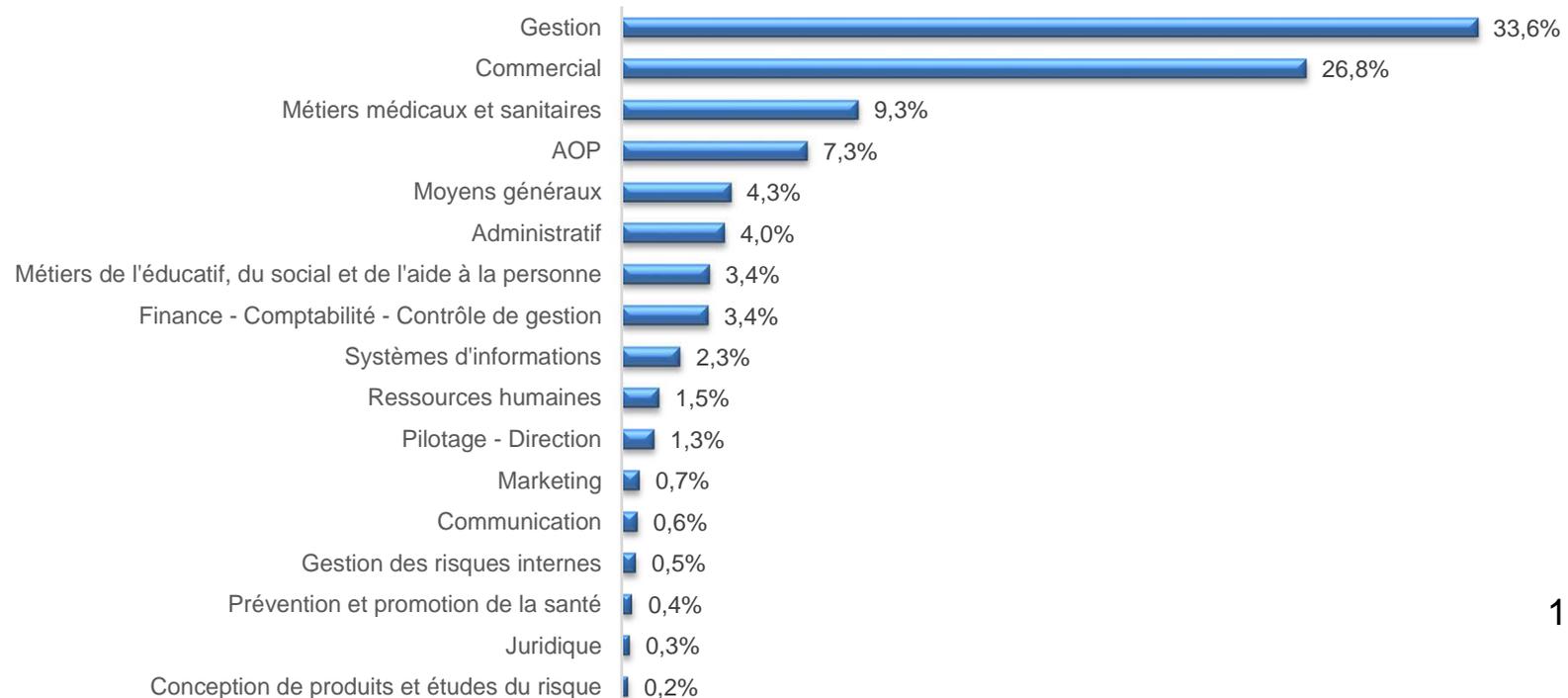
## 1.2 Répartition par famille

Deux familles représentent plus de 50% des effectifs de la branche : Commercial et Gestion.

Deux autres familles représentent plus de 5% des effectifs : Métiers médicaux et sanitaires, et Audio-Optique-Pharmacie (AOP).

Six familles sont composées par moins de 1% des effectifs de la branche : Prévention et promotion de la santé, Communication, Juridique, Gestion des risques internes, Conception de produits et études du risque, et Marketing.

### RÉPARTITION DES SALARIÉS DE LA BRANCHE PAR FAMILLES DE MÉTIERS





---

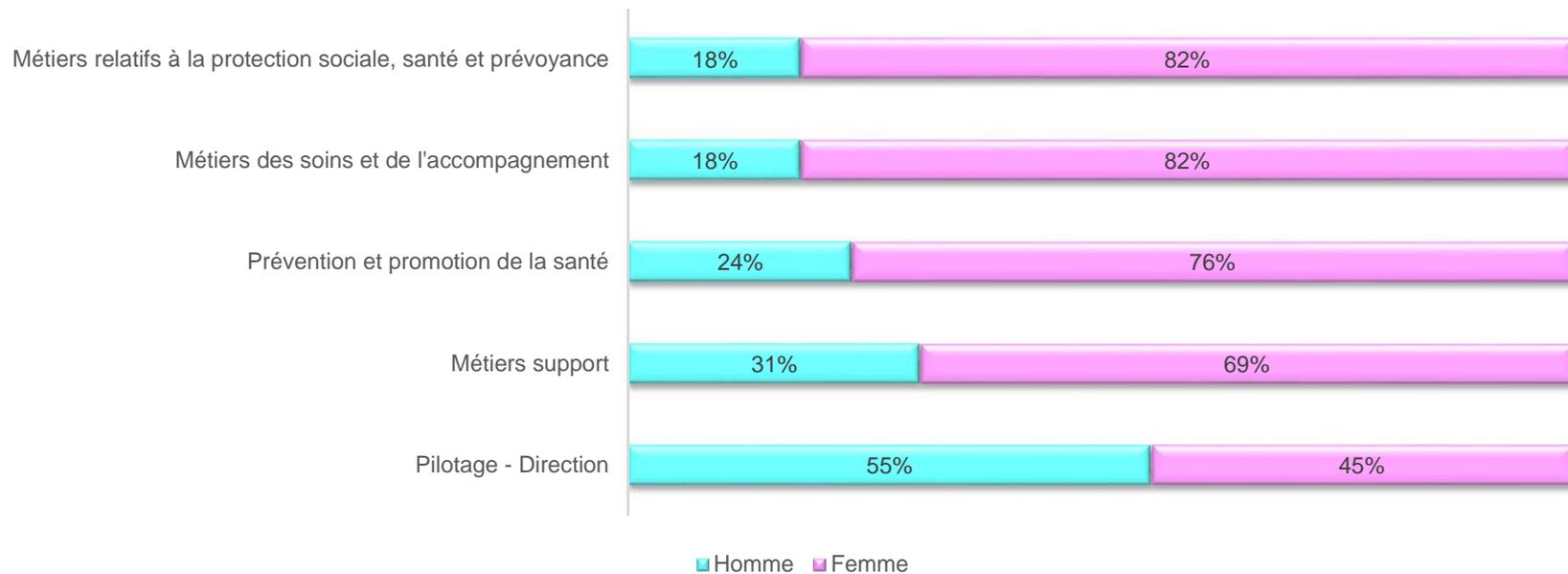
## Partie II : Profil sociodémographique des salariés

- 2.1 Répartition des salariés par genre
- 2.2 Age des salariés
- 2.3 Ancienneté des salariés
- 2.4 Les travailleurs handicapés

## 2.1 Répartition des salariés par genre

A l'échelle de la branche, les femmes représentent 78% des salariés. Des disparités existent selon les filières. Les hommes sont ainsi majoritaires dans les métiers de pilotage et direction.

### PART DE FEMMES DANS LES GRANDES FILIÈRES



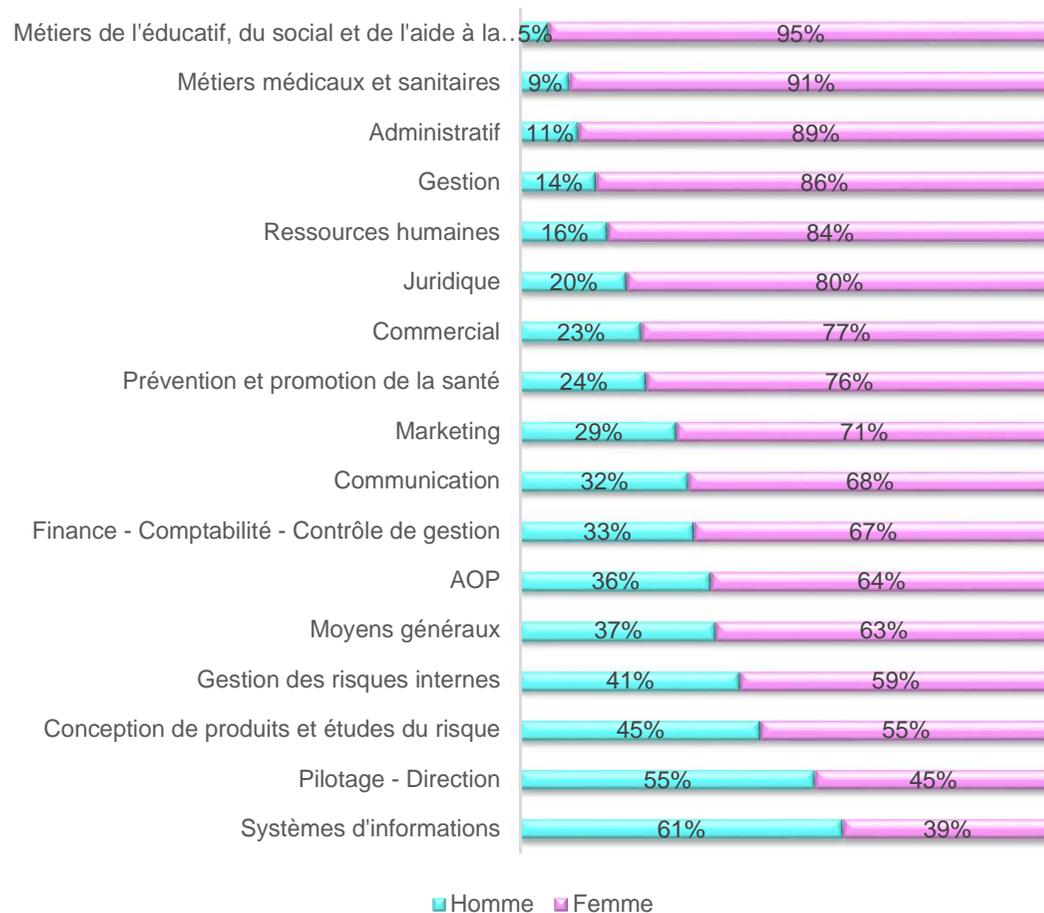
*Clé de lecture : 31% des métiers support sont occupés par des hommes. C'est le cas de 18% dans la filière de la protection sociale, santé et prévoyance.*

Les hommes sont également surreprésentés dans les métiers support. Cette surreprésentation varie toutefois en fonction de la famille de métiers concernée.



## 2.1 Répartition des salariés par genre

### PART DE FEMMES DANS LES FAMILLES DE LA BRANCHE



Clé de lecture : 23% des métiers de la famille commerciale sont occupés par des hommes.

Deux familles sont composées majoritairement d'hommes :

- Pilotage – Direction
- Systèmes d'information

Les hommes sont également surreprésentés dans les familles suivantes :

- Conception de produits et études de risques
- Gestion des risques internes

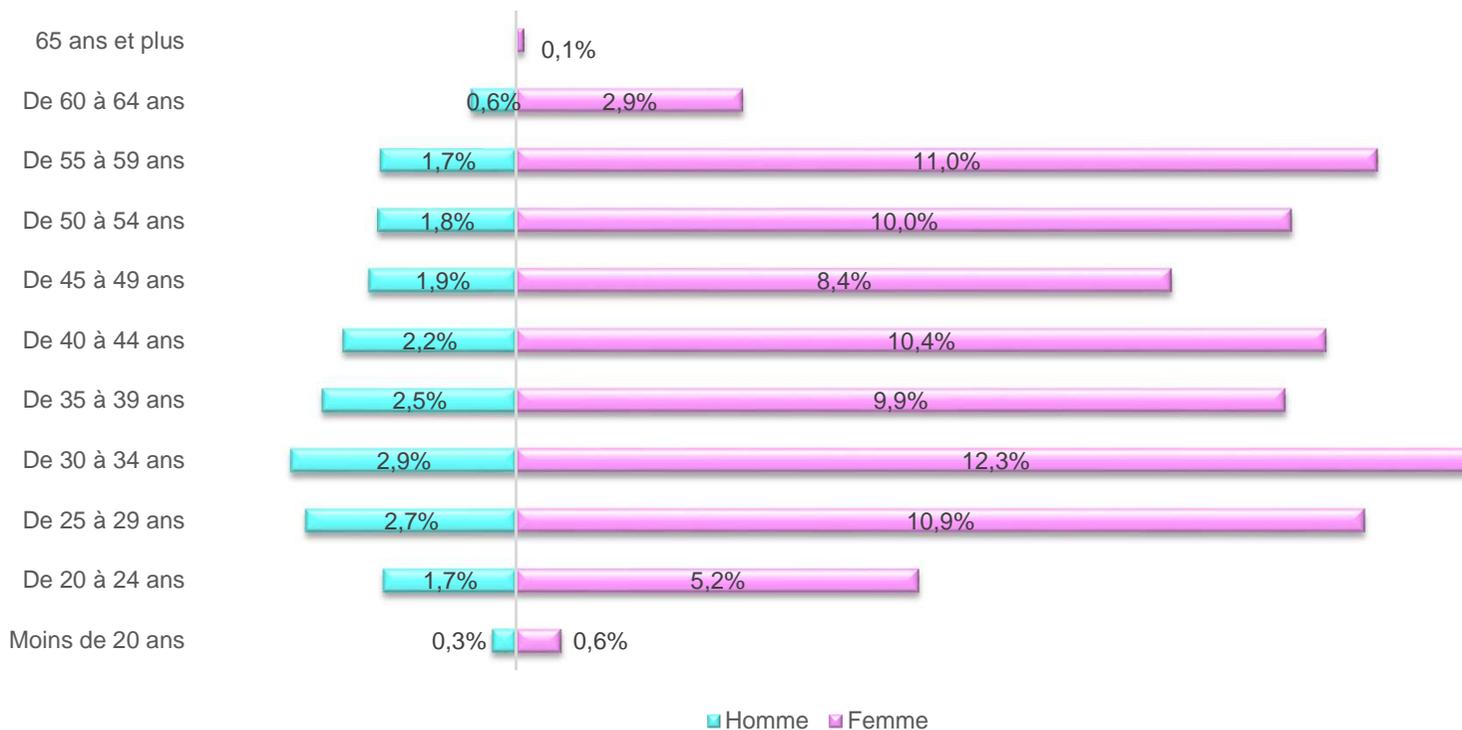
Les femmes sont quant à elles surreprésentées dans les familles suivantes :

- Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne
- Métiers médicaux et sanitaires
- Administratif

## 2.2 Age des salariés

L'âge moyen des salariés de la branche est de 40 ans. Il est similaire pour les salariés de la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance.

### PYRAMIDE DES ÂGES DE LA FILIÈRE PROTECTION SOCIALE, SANTÉ, PRÉVOYANCE

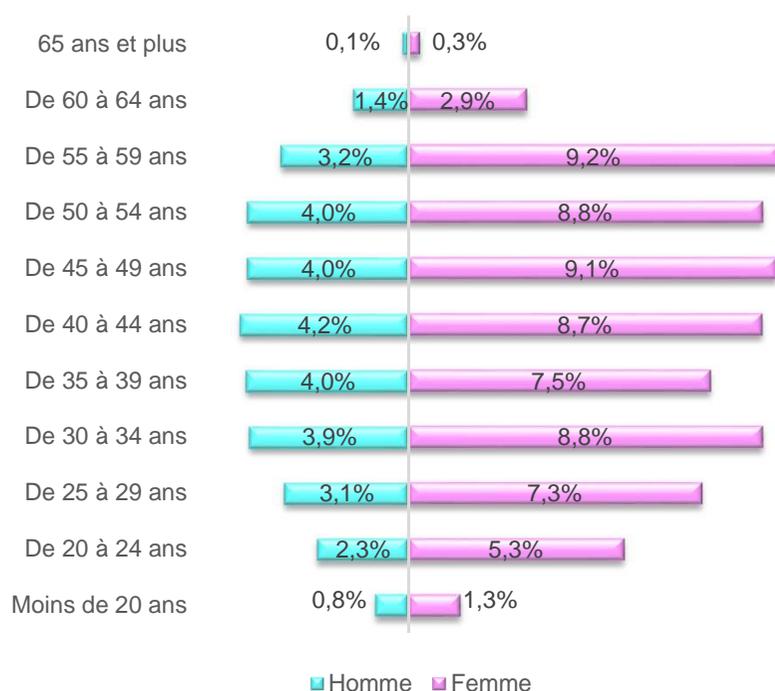


Clé de lecture : 1,7% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant entre 20 et 24 ans.

## 2.2 Age des salariés

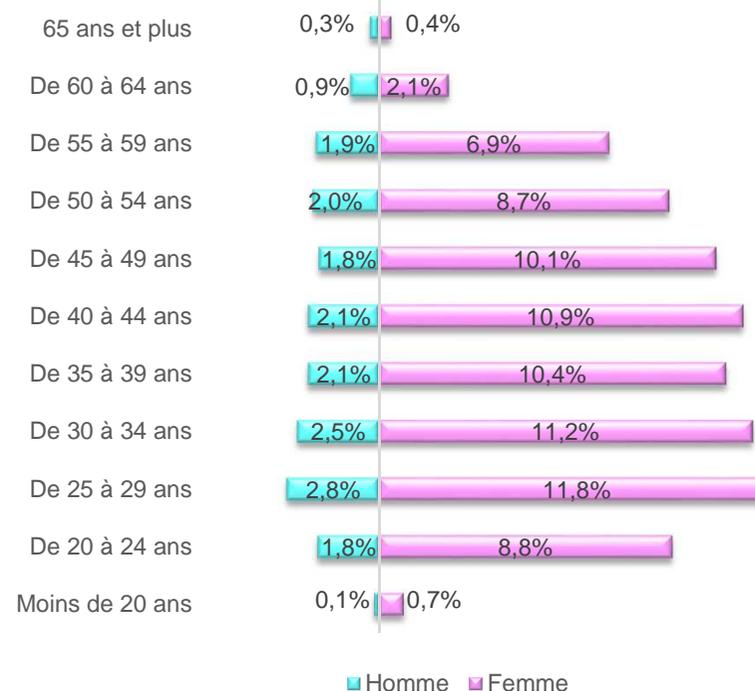
L'âge moyen dans la filière des métiers support est de 41 ans, celui de la filière des métiers des soins et de l'accompagnement est de 39 ans.

### PYRAMIDE DES ÂGES DE LA FILIÈRE SUPPORT



Clé de lecture : 2,3% des salariés de la filière support sont des hommes ayant entre 20 et 24 ans.

### PYRAMIDE DES ÂGES DE LA FILIÈRE SOINS ET ACCOMPAGNEMENT



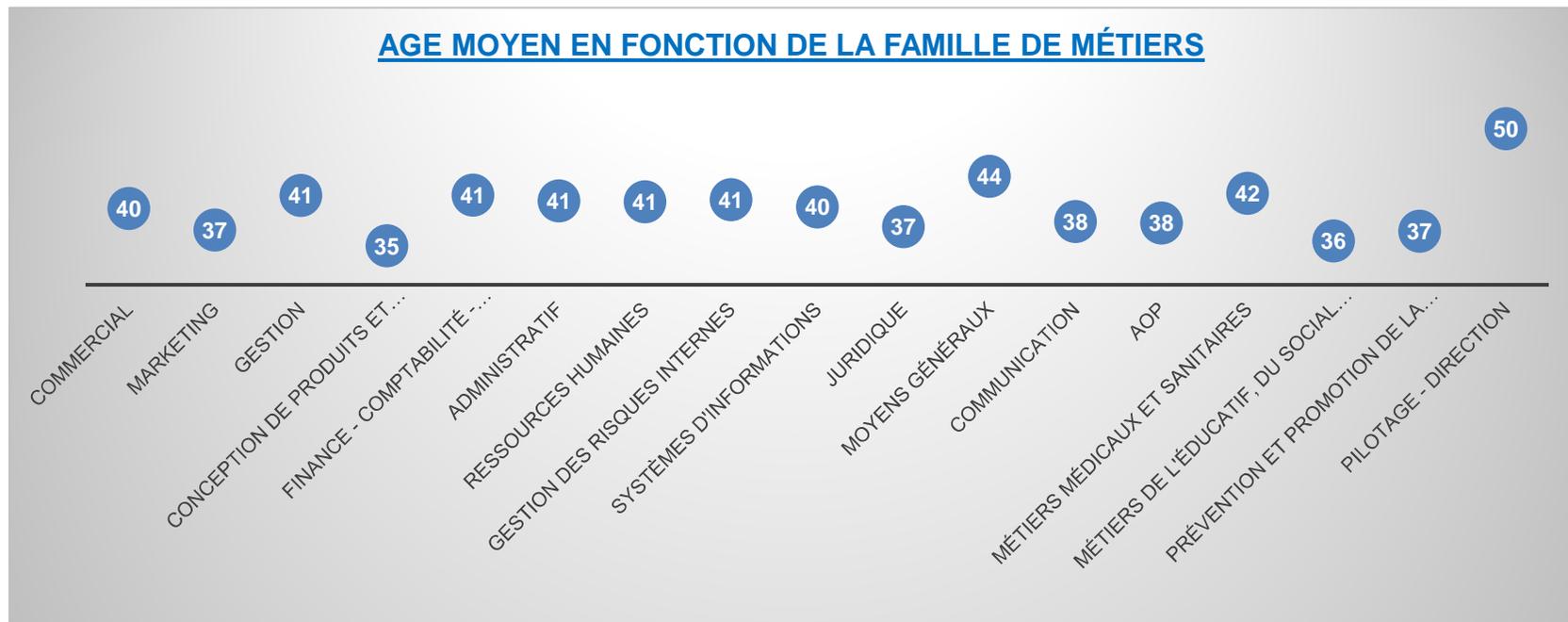
Clé de lecture : 1,8% des salariés de la filière soins et accompagnement sont des hommes ayant entre 20 et 24 ans.



## 2.2 Age des salariés

L'âge dépend relativement peu du sexe dans les filières.

Des différences existent d'une famille à l'autre. Ainsi, l'âge moyen de la famille Conception de produit et étude du risque est de 35 ans, alors qu'il est de 50 ans pour la famille Pilotage et Direction.



Clé de lecture : L'âge moyen de la famille Commercial est de 40 ans.

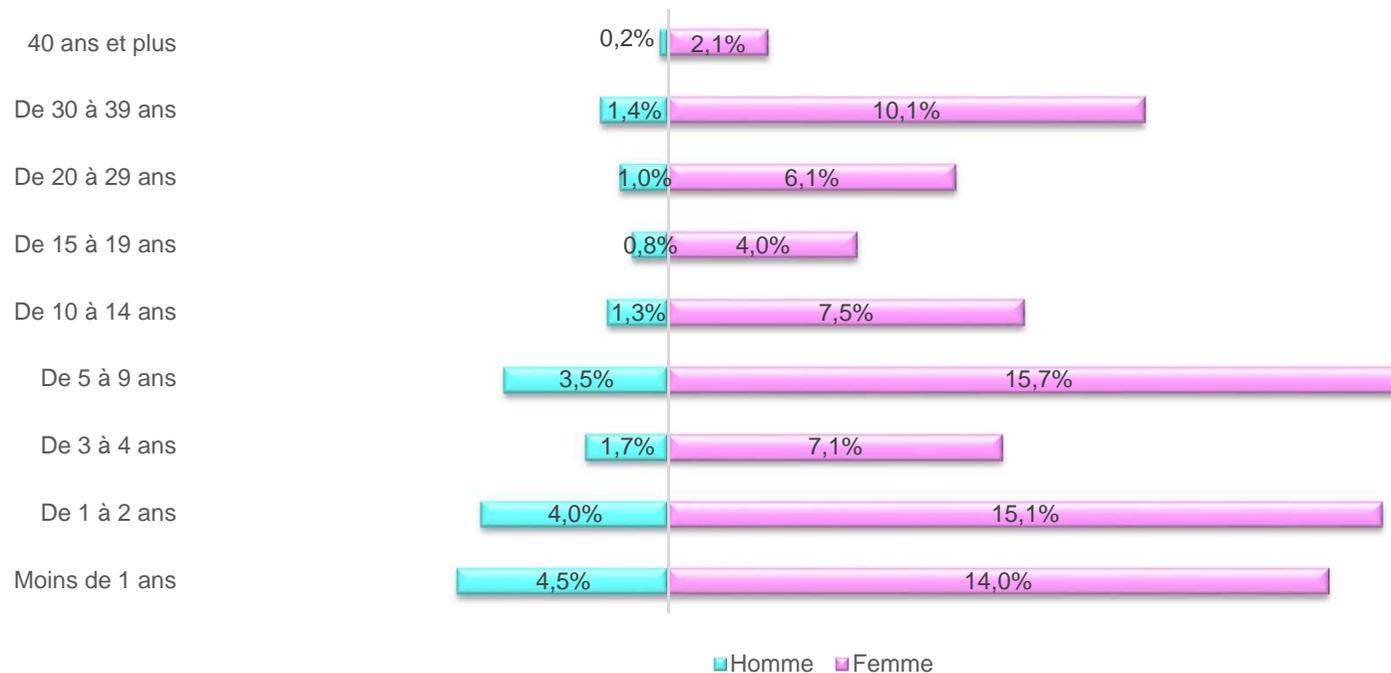


## 2.3 Ancienneté des salariés

L'ancienneté moyenne dans la branche est de 9,5 ans, l'ancienneté médiane étant de 5 ans.

L'ancienneté moyenne est de 10,3 ans dans la filière des métiers de la protection sociale, santé et prévoyance.

### PYRAMIDE DE L'ANCIENNETÉ DE LA FILIÈRE PROTECTION SOCIALE, SANTÉ, PRÉVOYANCE



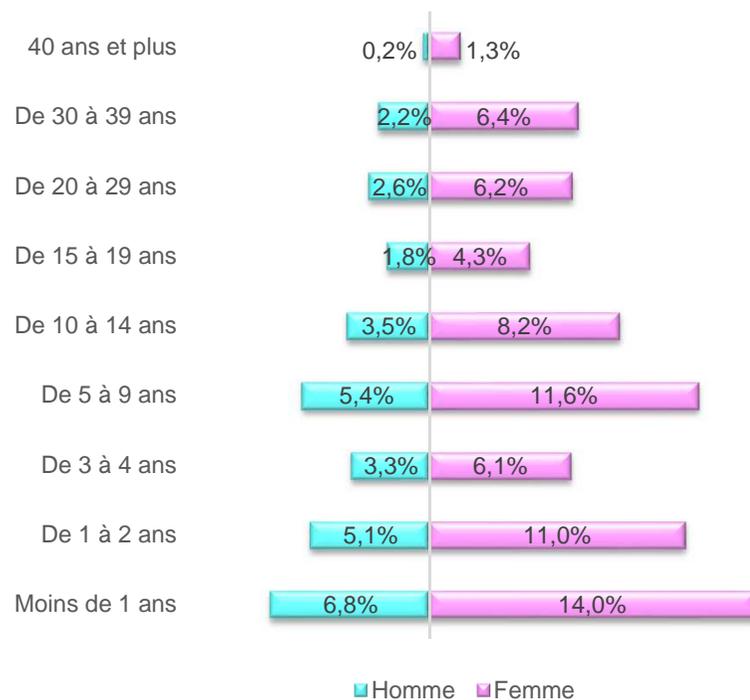
Clé de lecture : 4,5% des salariés de la filière protection sociale, santé et prévoyance sont des hommes ayant moins de 1 an d'ancienneté.



## 2.3 Ancienneté des salariés

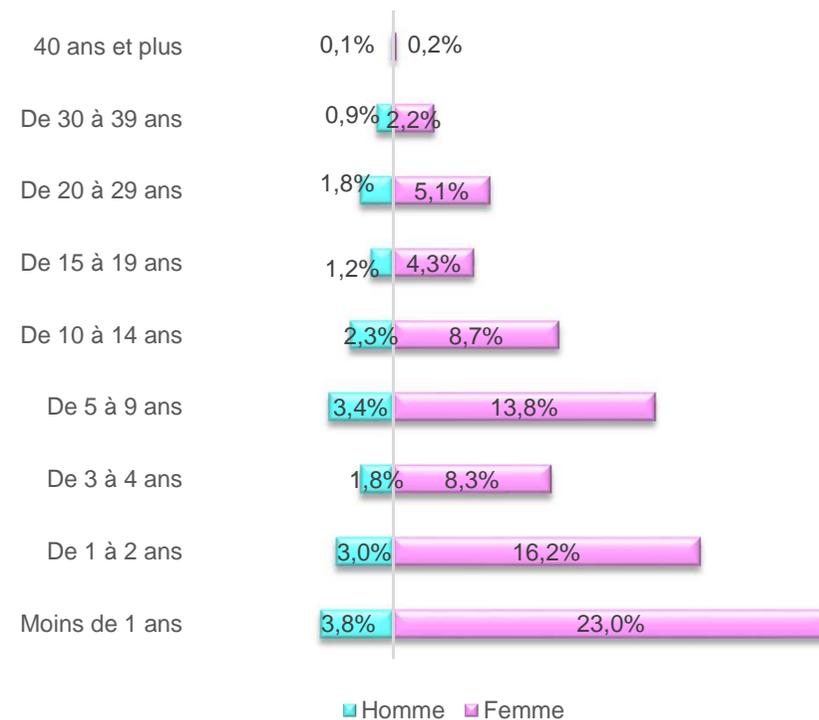
L'ancienneté moyenne est de 9,7 ans dans la filière des métiers support, et de 6,8 ans dans la filière des soins et de l'accompagnement.

**PYRAMIDE DE L'ANCIENNETÉ DE LA FILIÈRE SUPPORT**



Clé de lecture : 6,8% des salariés de la filière support sont des hommes ayant moins de 1 an d'ancienneté.

**PYRAMIDE DE L'ANCIENNETÉ DE LA FILIÈRE SOINS ET ACCOMPAGNEMENT**

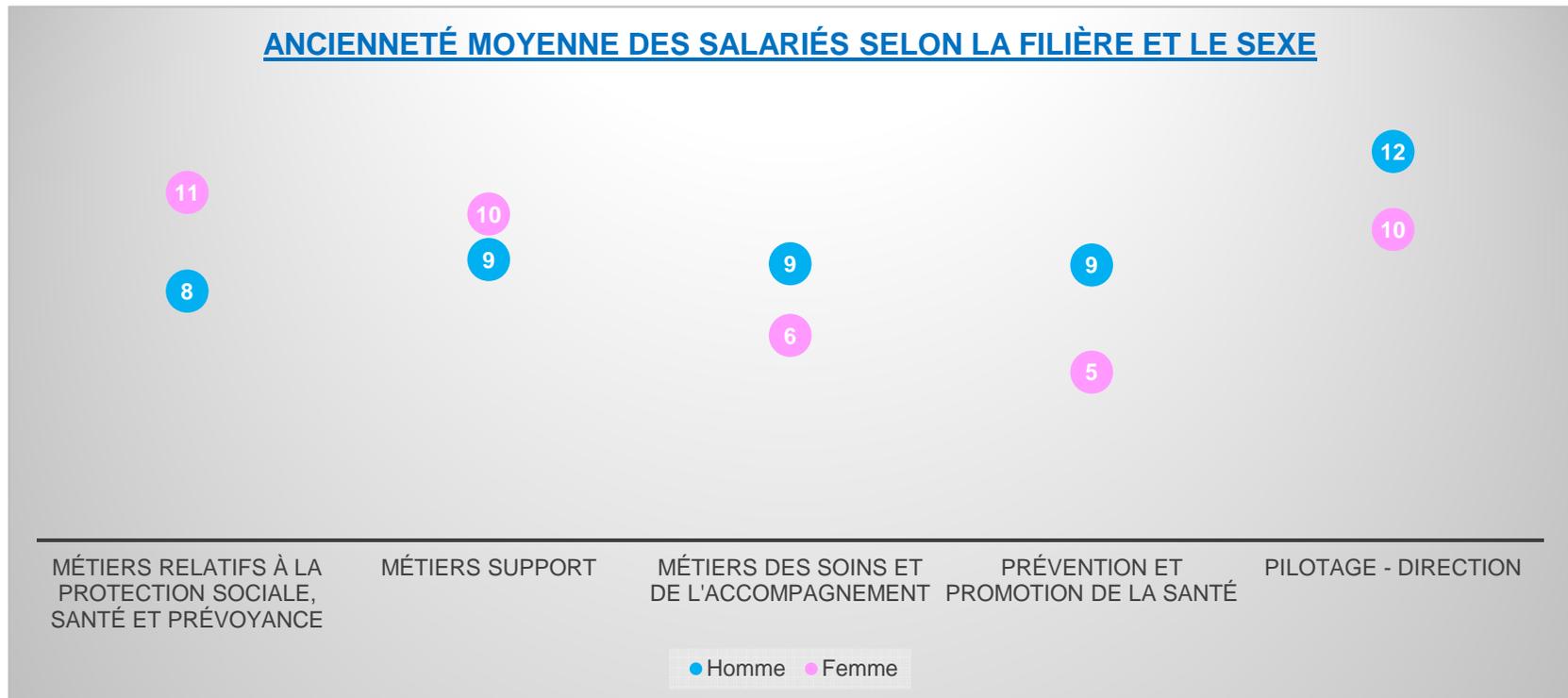


Clé de lecture : 3,8% des salariés de la filière soins et accompagnement sont des hommes ayant moins de 1 an d'ancienneté.

## 2.3 Ancienneté des salariés

L'ancienneté varie 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 supports. Les hommes ont quant à eux plus d'ancienneté dans le soins et l'accompagnement, la prévention et promotion de la santé, et le pilotage et la direction.

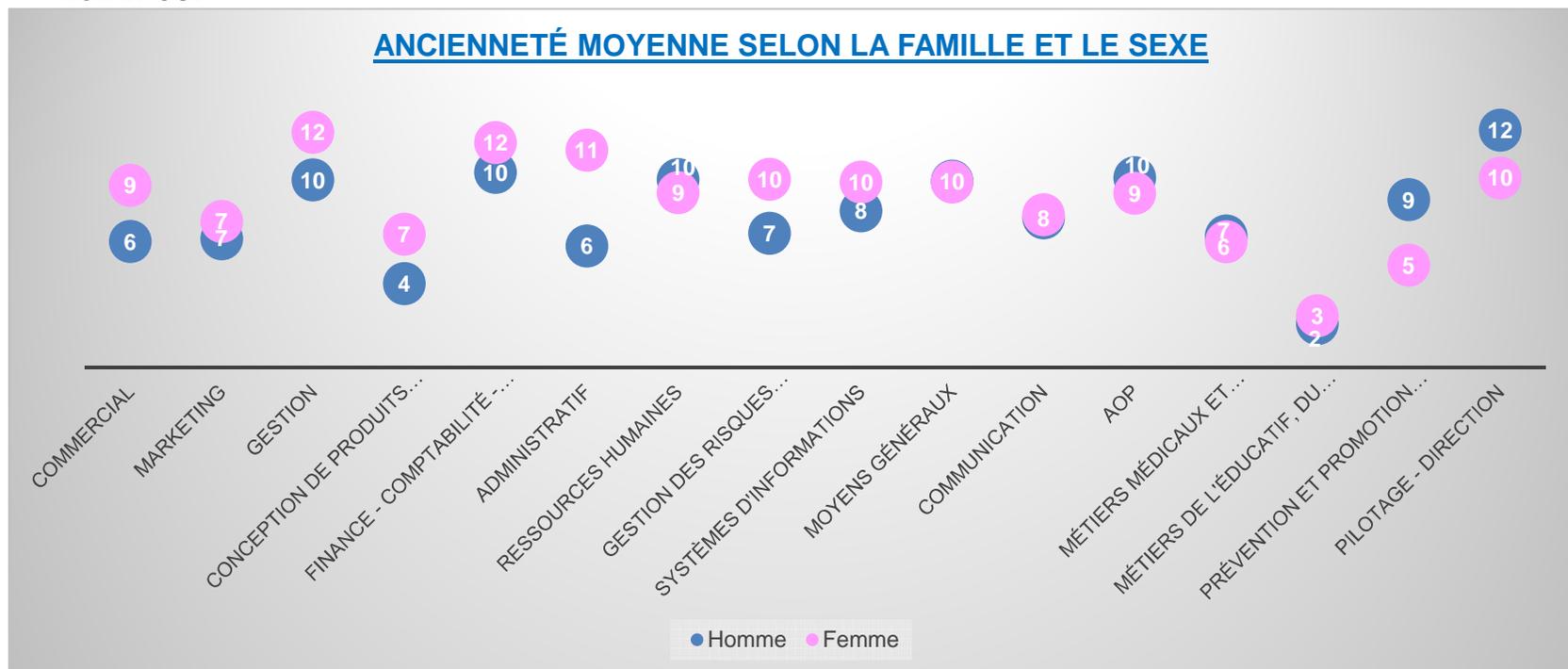


*Clé de lecture : L'ancienneté moyenne dans les métiers support est de 8,7 ans pour les hommes, alors qu'elle est de 10,1 ans chez les femmes.*

## 2.3 Ancienneté des salariés

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

Les écarts sont particulièrement marqués pour les famille Administratif, Commercial, et Conception de produits et étude de risque, où les femmes sont plus anciennes que les hommes.



Clé de lecture : L'ancienneté moyenne dans la famille Commerciale est de 6,4 ans pour les hommes, alors qu'elle est de 9,3 ans chez les femmes.

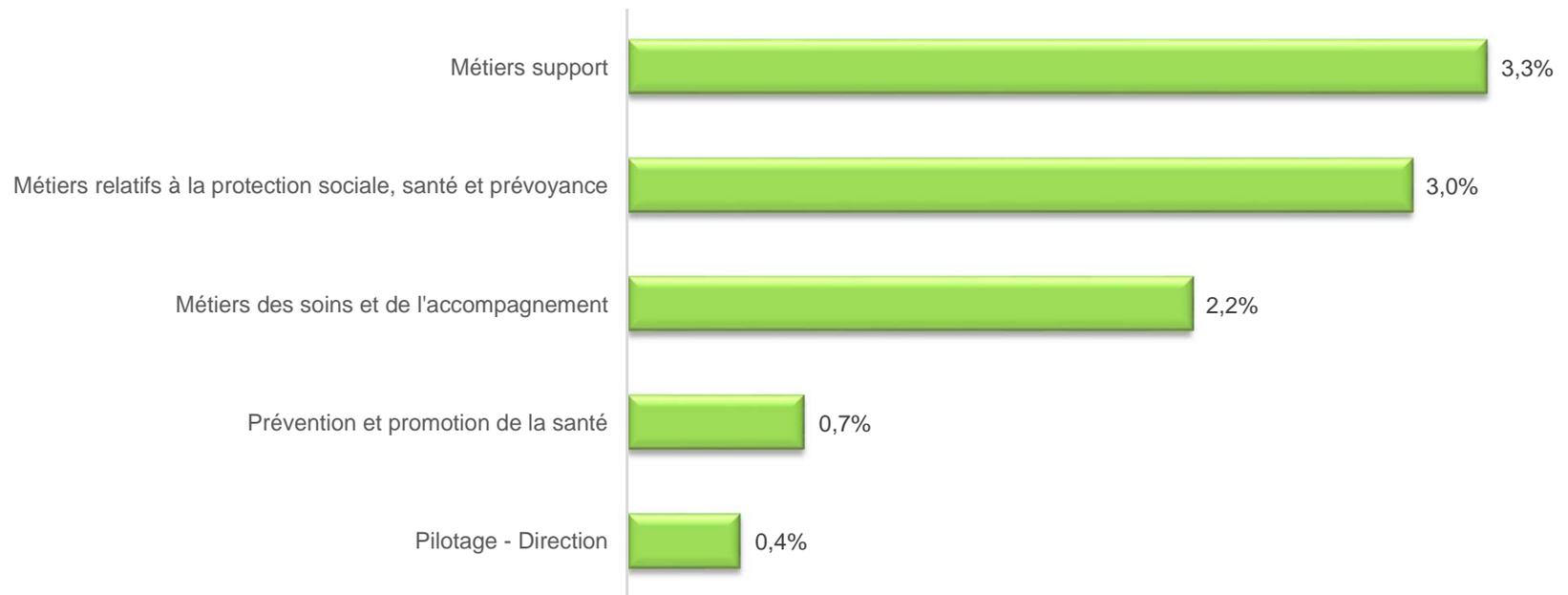


## 2.4 Les travailleurs handicapés

2,8% des salariés de la branche bénéficient de la reconnaissance de travailleurs handicapés (handicap déclaré au sens de la loi du 11 février 2005).

Cette part varie selon les filières. Les métiers support et ceux relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance comportent plus de 3% de travailleurs handicapés, alors que les filières Pilotage – Direction et Prévention - Promotion de la santé en comptent moins de 1% (avec des effectifs plus faibles).

### PART DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SELON LA FILIÈRE



*Clé de lecture : 0,4% des salariés de la filière Pilotage-Direction sont reconnus travailleurs handicapés.*

## 2.4 Les travailleurs handicapés

### PART DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SELON LA FAMILLE



Deux grandes familles comportent près de 5% de travailleurs handicapés :

- Moyens généraux
- Administratif

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

- Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne
- Juridique
- Marketing

*Clé de lecture : 0,4% des salariés de la filière Pilotage-Direction sont reconnus travailleurs handicapés.*



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

- 3.1 Répartition des salariés de la filière par catégorie socio-professionnelle
- 3.2 Part de femmes parmi les cadres
- 3.3 Types de contrat
- 3.4 Temps de travail

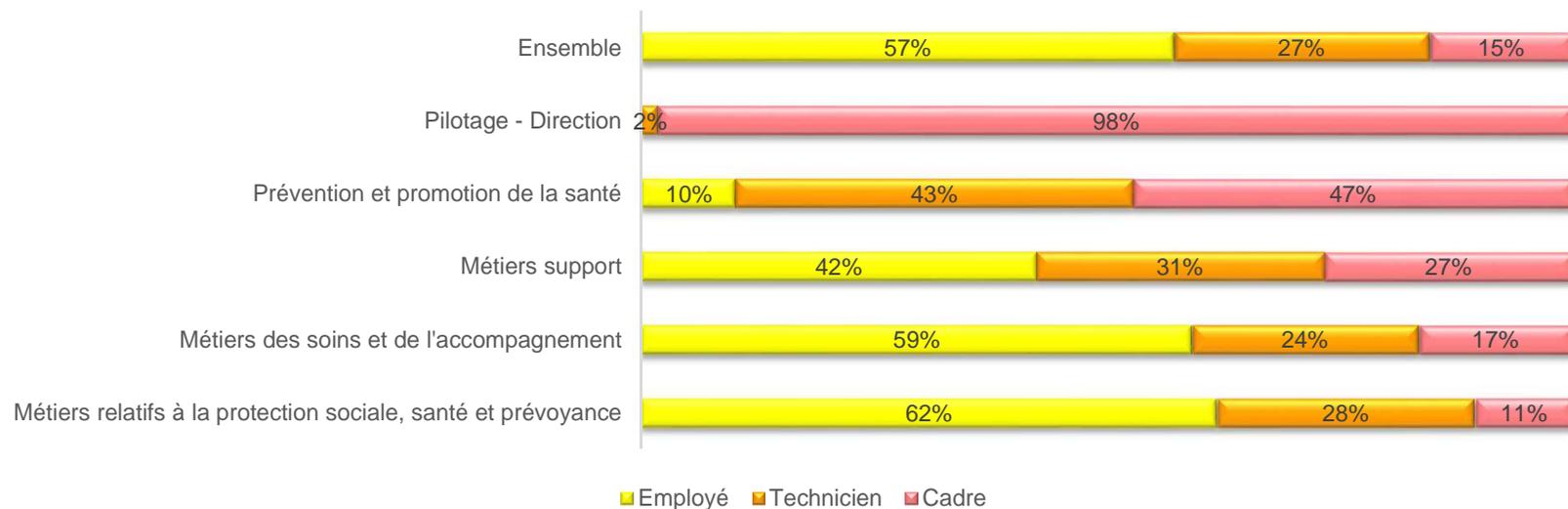


## 3.1 Répartition des salariés de la filière par CSP

Il n'apparaît pas pertinent de réaliser une analyse détaillée par classe, étant donnée la grande hétérogénéité des filières et des familles. Les données suivantes portent donc sur les catégories socio-professionnelles.

Les employés représentent la majorité des salariés dans les métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance, et dans les métiers des soins et de l'accompagnement. Les techniciens et les cadres sont surreprésentés dans les métiers support. Les cadres composent quasiment l'ensemble de la filière Pilotage-Direction.

### CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE SELON LES FILIÈRES

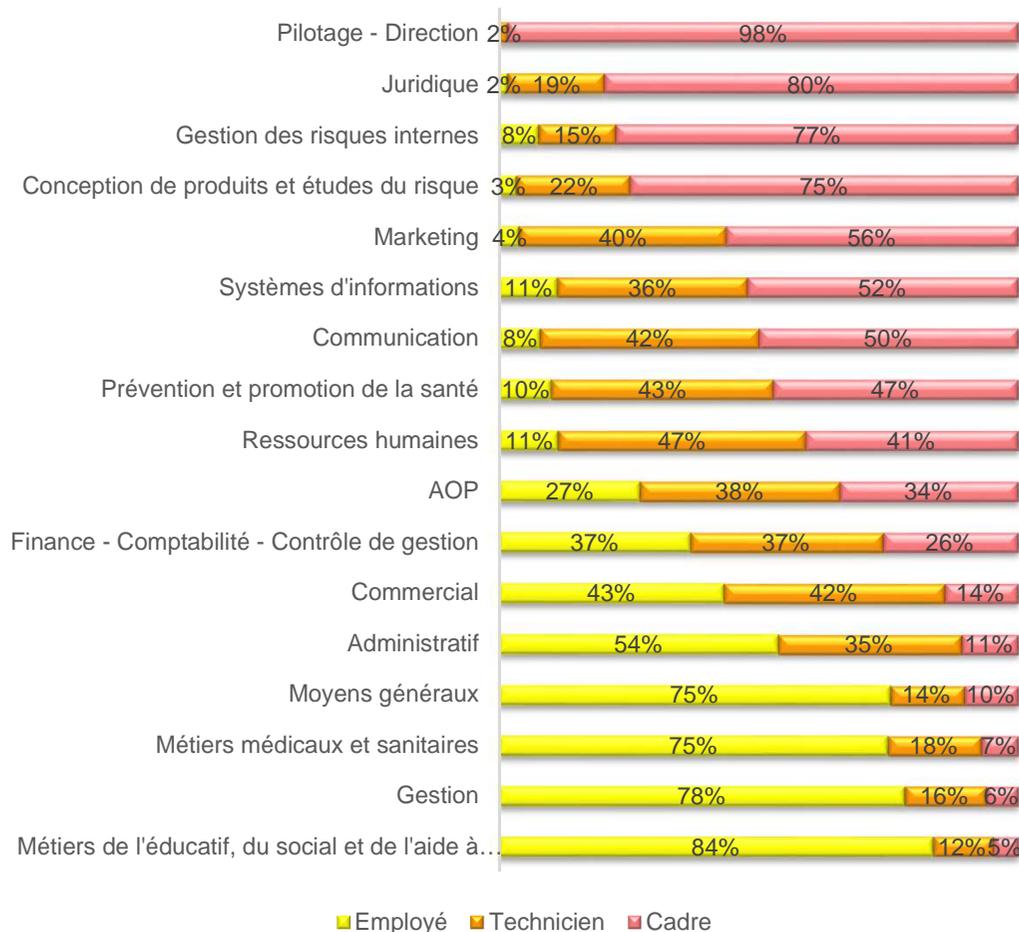


Clé de lecture : 62% des salariés des métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance sont des employés.



## 3.1 Répartition des salariés de la filière par CSP

### CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE SELON LES FAMILLES



Clé de lecture : 43% des salariés de la famille Commercial sont des employés.

Certaines familles sont majoritairement composées d'employés :

- Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne
- Métiers médicaux et sanitaires
- Moyens généraux
- Administratif
- Gestion

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

- Juridique
- Systèmes d'information
- Gestion des risques internes
- Conception de produits et études du risque
- Marketing

Enfin, les techniciens sont particulièrement présents dans les familles suivantes :

- Ressources humaines
- Communication
- Commercial

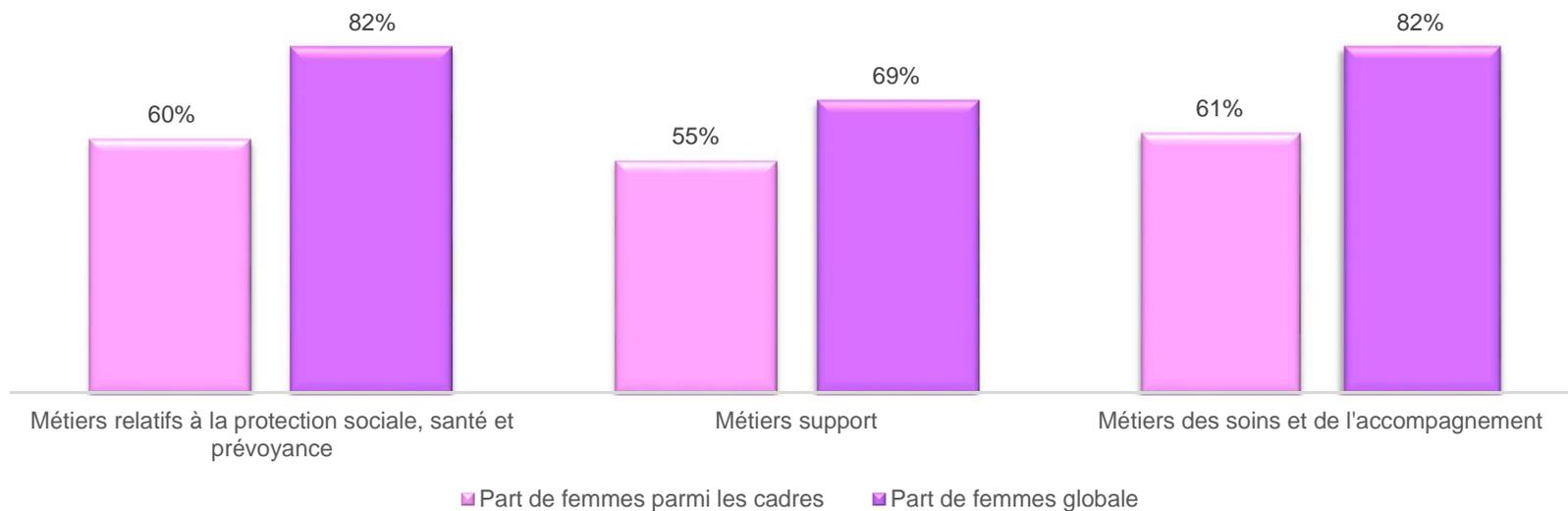


## 3.2 Part de femmes parmi les cadres

Pour les 3 filières les plus représentées dans la branche, la part de femmes parmi les cadres est largement inférieure à la part de femmes dans chaque filière. Dans l'autre sens, les hommes sont donc largement surreprésentés chez les cadres.

Les autres filières ne sont pas représentées en raison d'effectif trop faible pour Prévention et promotion de la santé, et parce que les cadres composent l'ensemble de la filière pour Pilotage-Direction.

### PART DES CADRES FEMMES SELON LA FILIÈRE



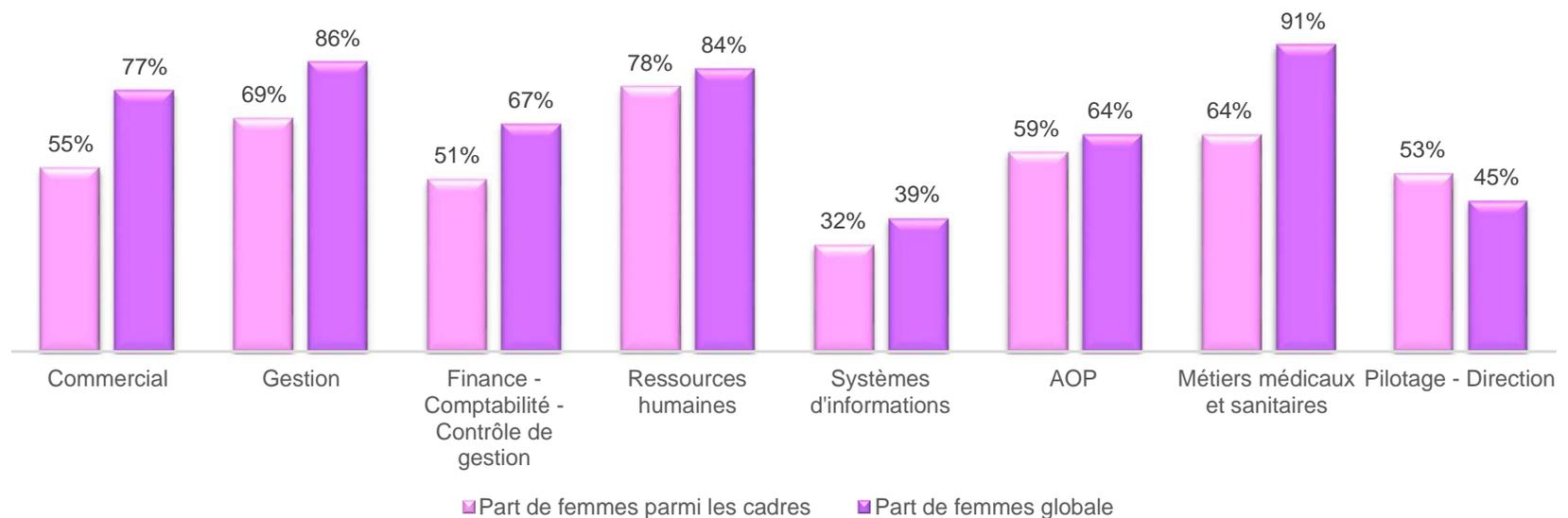
*Clé de lecture : Alors que les femmes représentent 69% des effectifs dans les métiers support, elles représentent 55% des cadres.*

## 3.2 Part de femmes parmi les cadres

Dans certaines familles, les femmes sont particulièrement sous représentées chez les cadres.

Ceci s'observe notamment dans les familles Commercial et Métiers médicaux et sanitaires, où l'écart entre la part de femmes dans la famille et la part de femmes chez les cadres est supérieure à 20 points.

### PART DES CADRES FEMMES SELON LA FAMILLE

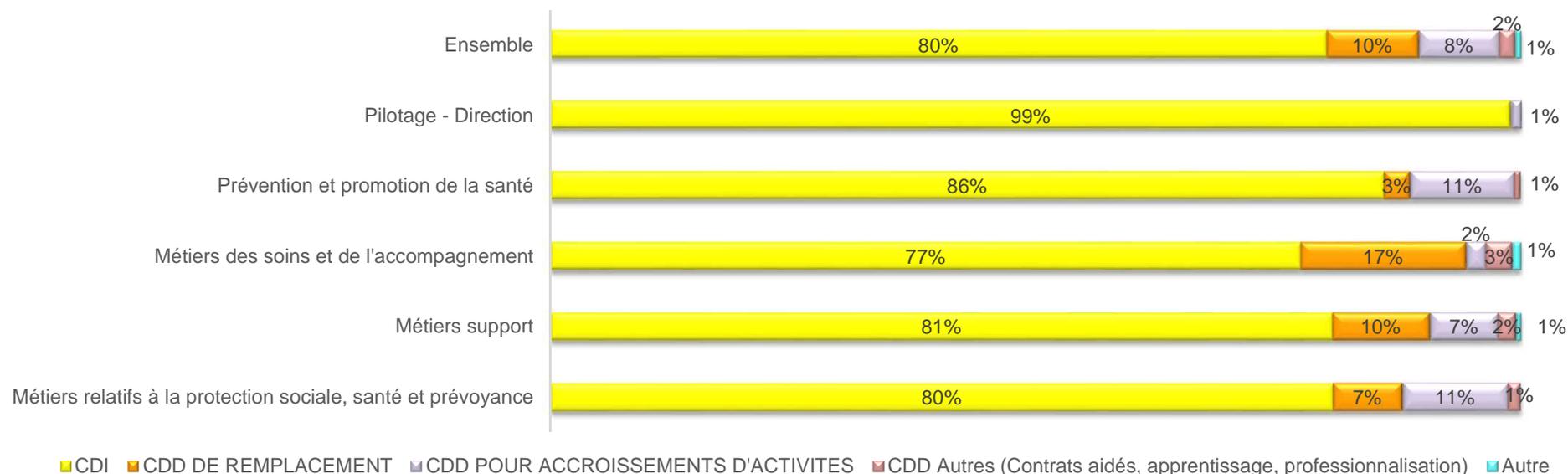


*Clé de lecture : Alors que les femmes représentent 77% des effectifs dans la famille Commercial, elles représentent 55% des cadres. NB : Les familles pour lesquels le nombre de cadres est inférieur à 200 n'apparaissent pas dans ce graphique.*

## 3.3 Types de contrat

80% des salariés de la branche disposent d'un CDI, ce taux est légèrement plus bas dans la filière des métiers des soins et de l'accompagnement (77%).

### RÉPARTITION DES TYPES DE CONTRATS PAR FILIÈRE



Clé de lecture : 81% des salariés de la filière Métiers support sont en CDI.

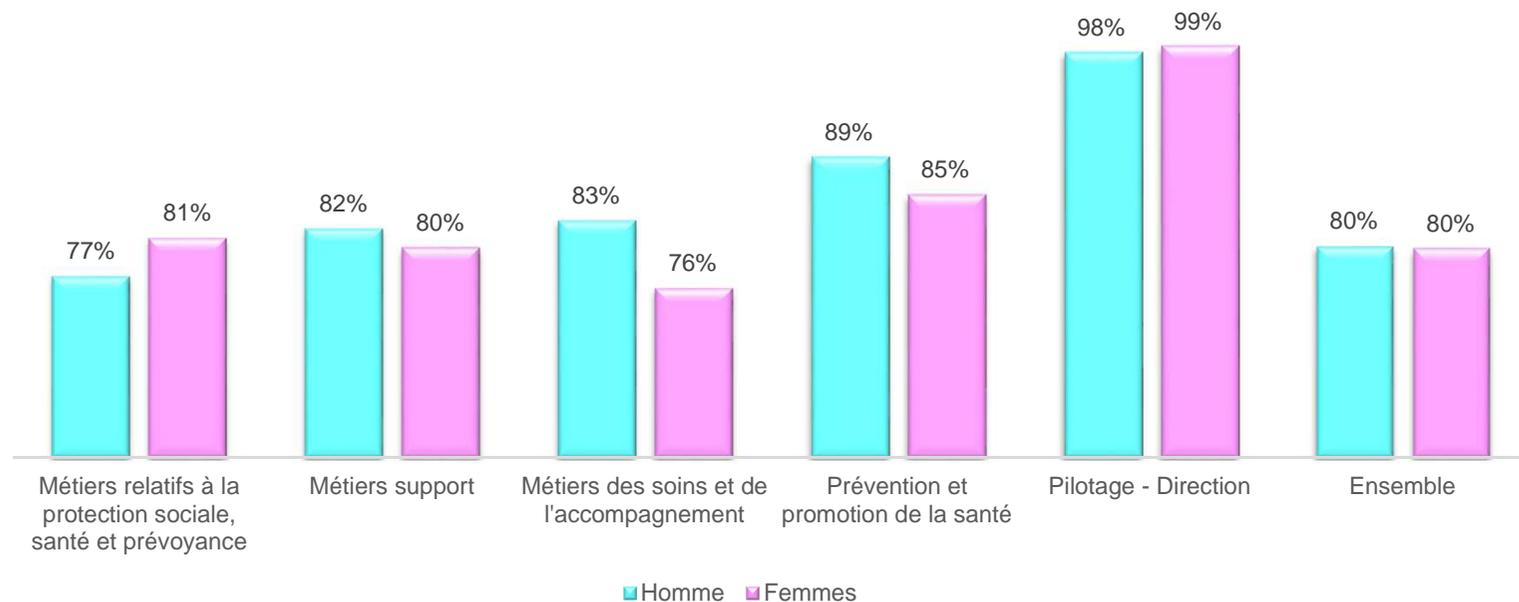
La part de CDI est plus élevée dans les filières Pilotage – Direction et Prévention et promotion de la santé. Cela s'explique par la part bien plus importante de cadres dans ces deux filières.

## 3.3 Types de contrat

Il n'y a pas de différence globale entre les hommes et les femmes sur le type de contrat, les écarts d'observent dans les filières. Ainsi, la part d'hommes en CDI est plus importante dans les Métiers des soins et de l'accompagnement et dans la Prévention et promotion de la santé.

A l'inverse, la part de femmes en CDI est plus élevée dans les Métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance.

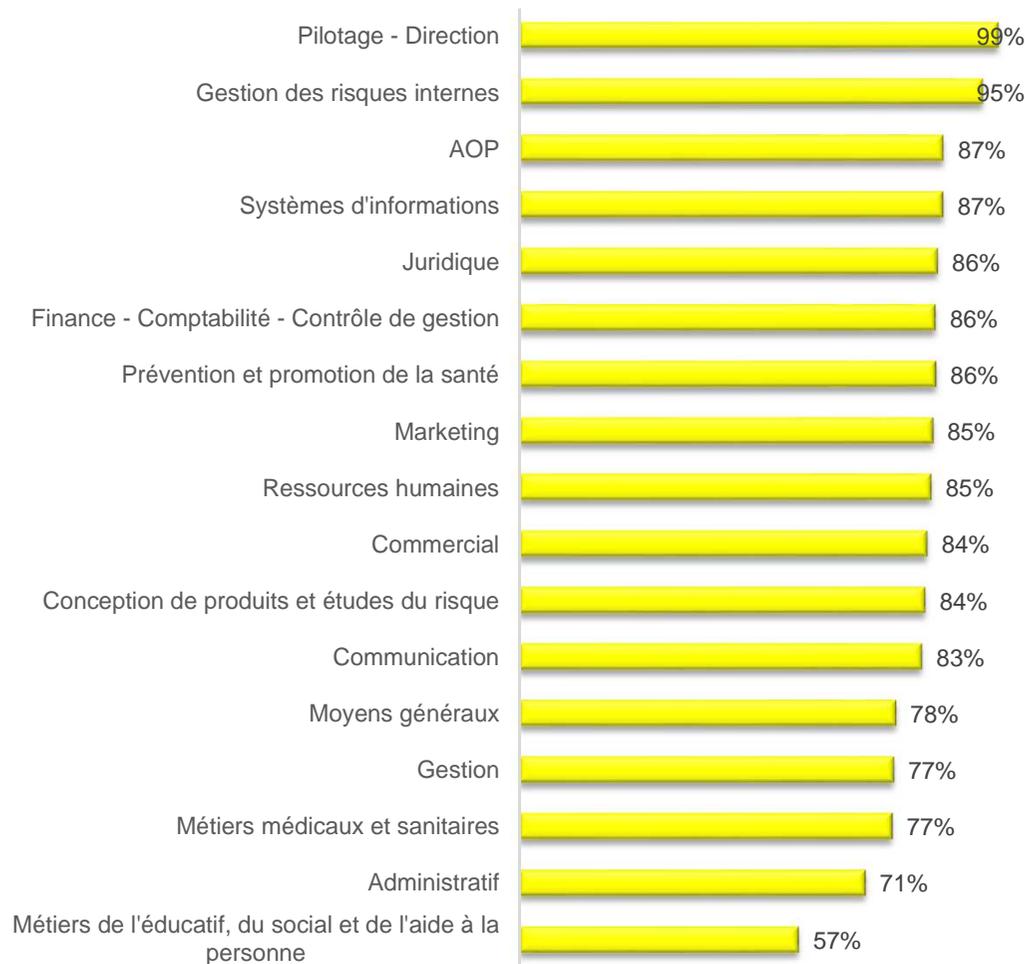
### PART DE CDI PAR FILIÈRE SELON LE SEXE



*Clé de lecture : 82% des hommes de la filière Métiers support sont en CDI. C'est le cas de 80% des femmes.*

## 3.3 Types de contrat

### PART DE CDI SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS



Deux familles ont une part de salariés en CDI supérieure à 90% :

- Pilotage-Direction
- Gestion des risques internes

D'autres familles ont une part inférieure à 80% :

- Métiers médicaux et sanitaires
- Moyens généraux
- Administratif
- Gestion

Le cas des Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne est particulier, avec une part de CDI de seulement 57%.

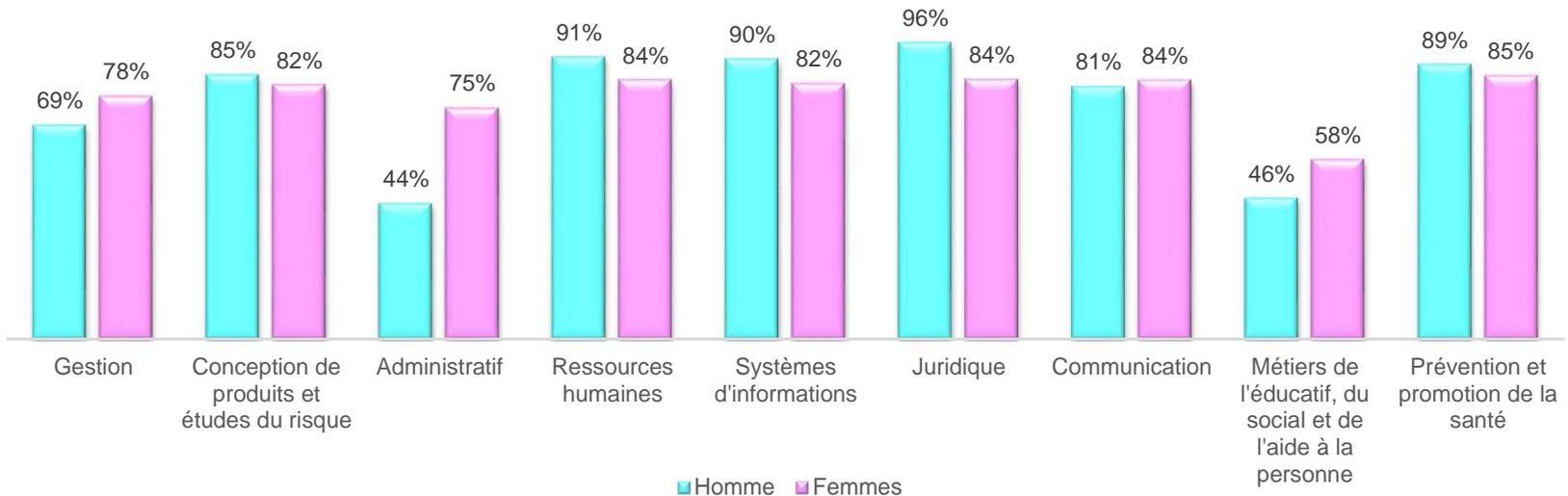
*Clé de lecture : 84% des salariés de la famille Commercial sont en CDI.*

## 3.3 Types de contrat

Des écarts importants apparaissent en fonction du sexe dans certaines familles :

- Les femmes sont une part bien plus importante à être en CDI dans les familles Administratif, Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne et Gestion.
- Les hommes sont une part plus importante à être en CDI dans les familles Juridique, Systèmes d'information et Ressources humaines.

**PART DE CDI DANS LES FAMILLES EN FONCTION DU SEXE**



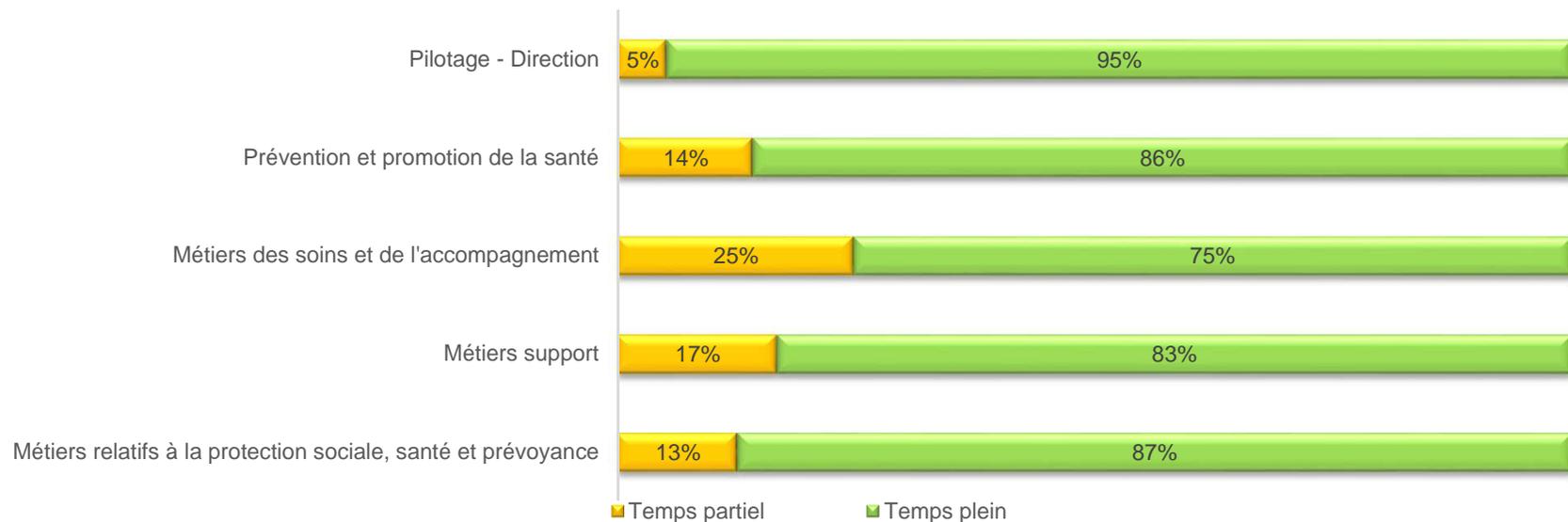
*Clé de lecture : 69% des hommes de la famille Gestion sont en CDI. C'est le cas de 78% des femmes.  
NB : Seules les familles pour lesquelles l'écart est supérieur à 2 points apparaissent dans ce graphique.*

## 3.4 Temps de travail

La part de salariés à temps partiel dans la branche est légèrement supérieure à 15%. Des écarts apparaissent en fonction des filières.

Les métiers des soins et de l'accompagnement sont ainsi particulièrement marqués par les temps partiels, puisqu'ils concernent 25% des salariés.

### TEMPS DE TRAVAIL EN FONCTION DE LA FILIÈRE



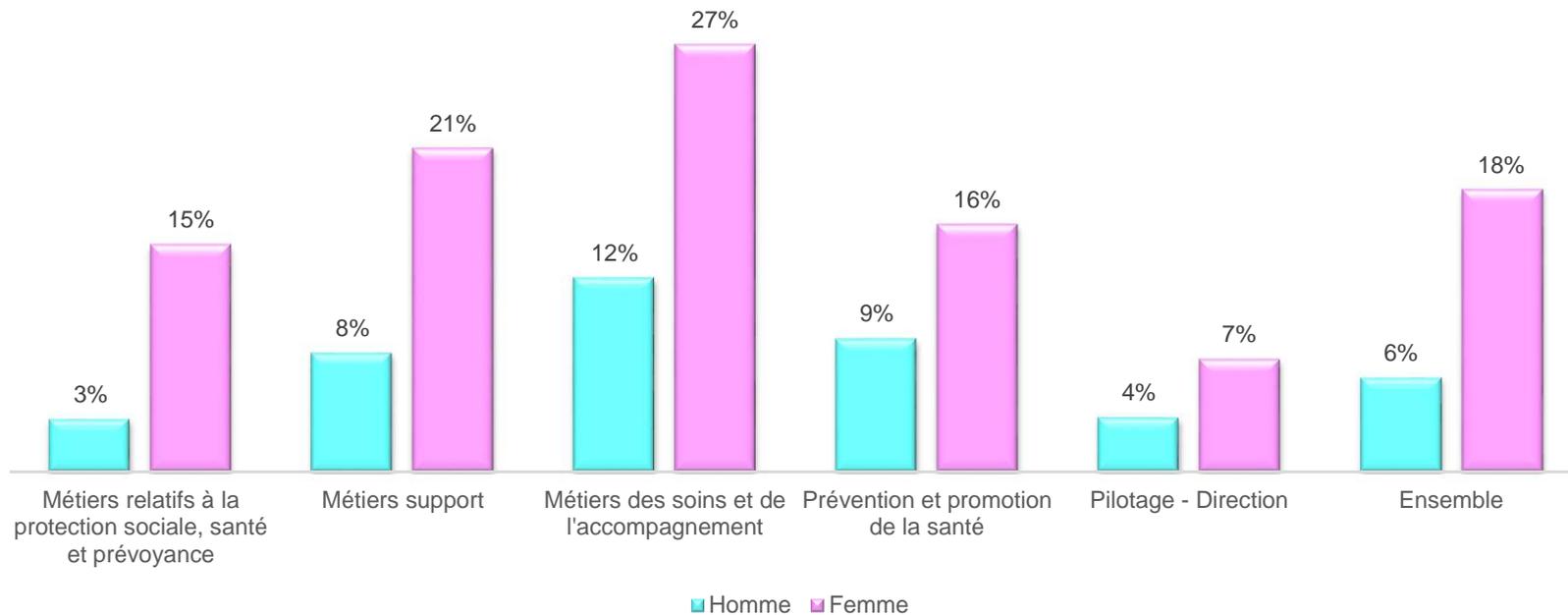
*Clé de lecture : 5% des salariés de la filière Pilotage-Direction travaillent à temps partiel.*

## 3.4 Temps de travail

Des écarts très importants existent selon le sexe. Dans toutes les filières, les femmes sont une part bien plus importante à travailler à temps partiel.

Ce phénomène est toutefois moins marqué pour la filière Pilotage-Direction.

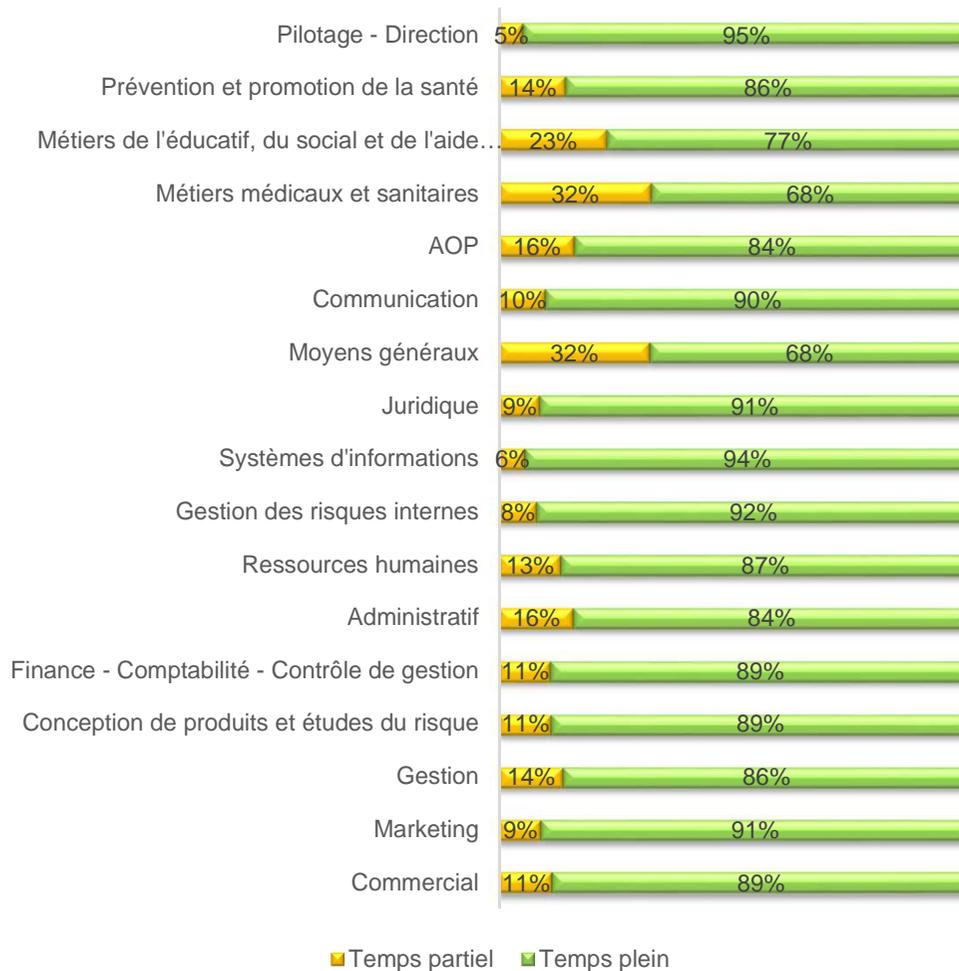
### TEMPS PARTIEL EN FONCTION DU SEXE SELON LA FILIÈRE



Clé de lecture : 8% des hommes de la filière Métiers support travaillent à temps partiel, contre 21% des femmes.

## 3.4 Temps de travail

### TEMPS DE TRAVAIL EN FONCTION DE LA FAMILLE



La part de temps partiels est particulièrement élevée (plus de 30%) dans les familles suivantes :

- Métiers médicaux et sanitaires
- Moyens généraux

Certaines familles comprennent quant à elles moins de 10% de salariés à temps partiel :

- Juridique
- Systèmes d'informations
- Gestion des risques internes
- Marketing

Ces dernières familles sont soit surreprésentées en hommes, soit composées principalement de cadres.

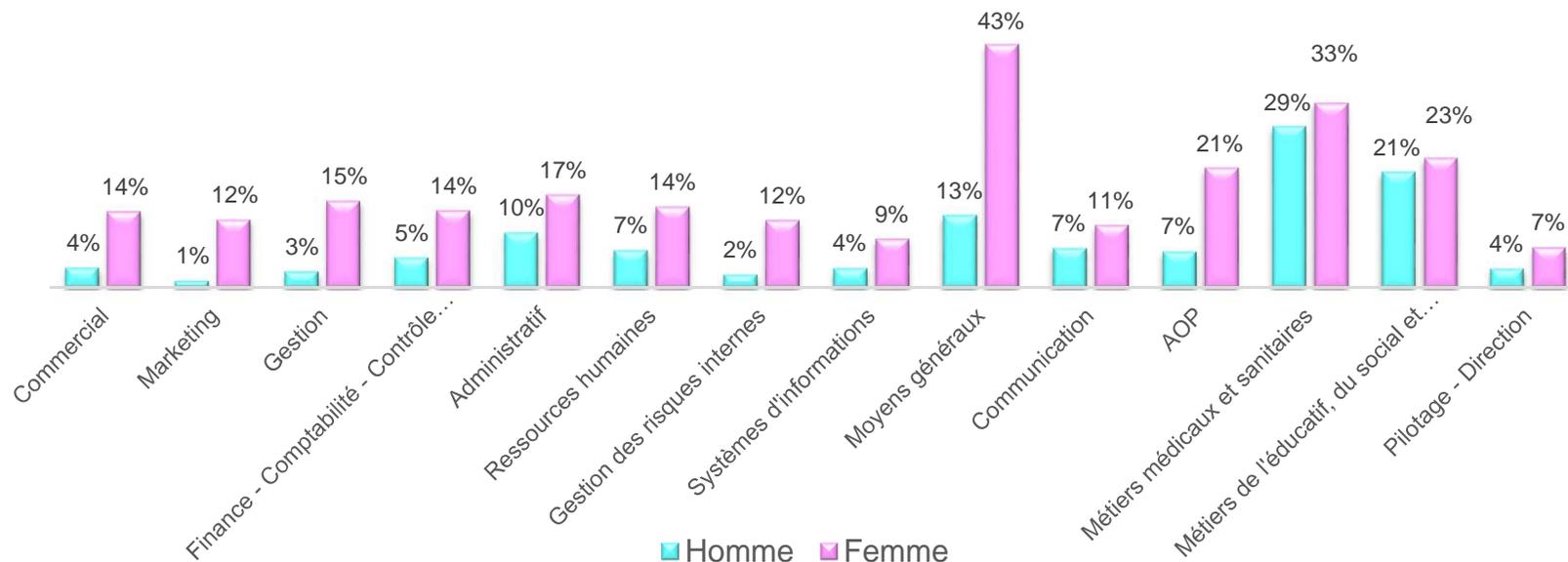
Clé de lecture : 89% des salariés de la famille Commercial sont à temps plein.

## 3.4 Temps de travail

Dans toutes les familles, les femmes sont une part plus importante que les hommes à travailler à temps partiel. L'écart est particulièrement marqué dans les Moyens généraux, avec notamment 43% des femmes à temps partiel.

Les hommes sont particulièrement nombreux à temps partiel dans les familles Métiers médicaux et sanitaires, et Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne (mais la part d'hommes est faible dans ces familles).

### TEMPS PARTIEL EN FONCTION DU SEXE SELON LA FAMILLE DE MÉTIERS



Clé de lecture : 4% des hommes de la filière Commercial travaillent à temps partiel, contre 14% des femmes.  
 NB : Les familles ayant un effectifs inférieur à 200 salariés n'apparaissent pas dans ce graphique.



## Partie IV : 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



## 4.1 Taux d'entrée et de sortie (définition)

---

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 2013, et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2013.

Le taux de sortie en CDI correspond au rapport entre le nombre de personnes en CDI ayant quitté leur poste en 2013, et les effectifs totaux en CDI au 31/12/2013.

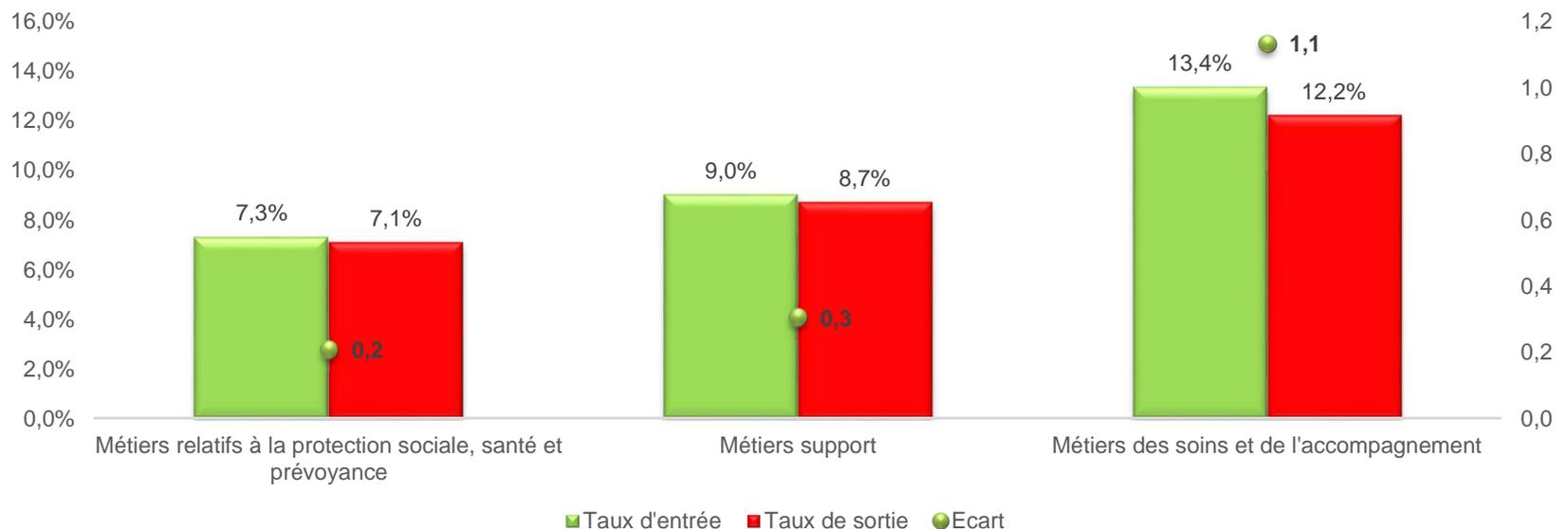
Le taux d'entrée dans la branche est 8,7%, le taux de sortie étant de 8,4%. L'écart entre les deux indicateurs indique donc une croissance des effectifs en CDI de 0,3 points.

## 4.2 Taux d'entrée et de sortie par filière

Dans les trois filières représentant les effectifs les plus importants, le taux d'entrée en CDI est supérieur au taux de sortie au cours de l'année 2013.

L'augmentation des effectifs en CDI est plus importante dans les métiers des soins et de l'accompagnement.

### TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE PAR MÉTIER, ET ÉCART ENTRE LES DEUX INDICATEURS



*Clé de lecture : Dans la filière des métiers support, le taux d'entrée en CDI est de 9%, le taux de sortie en CDI de 8,7%. L'écart entre les deux est donc de 0,3 points.*



## 4.3 Taux d'entrée et de sortie par famille

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Ecart
Commercial	11,4%	8,6%	2,8
Marketing	12,2%	6,3%	5,9
Gestion	3,7%	5,9%	-2,2
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	6,8%	8,5%	-1,6
Administratif	7,3%	9,3%	-2,0
Ressources humaines	14,5%	9,0%	5,5
Systèmes d'informations	11,1%	5,0%	6,0
Moyens généraux	8,0%	10,8%	-2,8
AOP	8,0%	7,5%	0,5
Métiers médicaux et sanitaires	17,5%	16,7%	0,9
Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne	16,8%	12,6%	4,2
Pilotage - Direction	5,8%	10,1%	-4,3

*NB : Seules les familles pour lesquelles les effectifs en CDI au 31/12/2013 sont supérieurs à 200 salariés apparaissent dans ce tableau.*

Des tendances très différentes apparaissent en fonction des familles. Certaines semblent ainsi en développement :

- Systèmes d'informations
- Marketing
- Ressources humaines

A l'inverse, d'autres ont perdu des effectifs en CDI au cours de l'année 2013 :

- Pilotage – Direction
- Moyens généraux
- Gestion

Certaines familles sont concernées par un taux d'entrée important :

- Métiers médicaux et sanitaires
- Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne
- Ressources humaines



---

# Annexes

Annexe 1 : Données brutes

Annexe 2 : Fiches d'identités par famille (de plus de 200 salariés)



## Annexe 1 : Données Brutes

Filières	Effectifs
Métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance	22 404
Métiers support	6 185
Métiers des soins et de l'accompagnement	7 304
Prévention et promotion de la santé	148
Pilotage - Direction	465
<b>Total</b>	<b>36 506</b>
Filière non identifiée	4 132
<b>Ensemble de la branche (non pondéré)</b>	<b>40 638</b>

Familles	Effectifs
Commercial	9 801
Marketing	256
Gestion	12 256
Conception de produits et études du risque	91
Finance - Comptabilité - Contrôle de gestion	1 238
Administratif	1 471
Ressources humaines	540
Gestion des risques internes	199
Systèmes d'informations	838
Juridique	115
Moyens généraux	1 562
Communication	222
AOP	2 662
Métiers médicaux et sanitaires	3 384
Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne	1 258
Prévention et promotion de la santé	148
Pilotage - Direction	465
<b>Total</b>	<b>36 506</b>
Famille non identifiée	4 132
<b>Ensemble de la branche (non pondéré)</b>	<b>40 638</b>



## Annexe 2 : Fiches d'identité par famille (de plus de 200 salariés)

<b>Filière des métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance</b>	<b>Commercial</b>	<b>Filière des métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance</b>	<b>Marketing</b>
Part des effectifs de la famille dans la branche	26,8 %	Part des effectifs de la famille dans la branche	0,7 %
Part des femmes	77 %	Part des femmes	71 %
Age moyen	40 ans	Age moyen	37 ans
Ancienneté moyenne	9 ans	Ancienneté moyenne	7 ans
Part de cadres	14 %	Part de cadres	56 %
Taux d'entrée (CDI)	11,4 %	Taux d'entrée (CDI)	12,2 %
Taux de sortie (CDI)	8,6 %	Taux de sortie (CDI)	6,3 %



## Annexe 2 : Fiches d'identité par famille (de plus de 200 salariés)

Filière des métiers relatifs à la protection sociale, santé et prévoyance	Gestion
Part des effectifs de la famille dans la branche	33,6 %
Part des femmes	86 %
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	12 ans
Part de cadres	6 %
Taux d'entrée (CDI)	3,7 %
Taux de sortie (CDI)	5,9 %

Filière des métiers support	Finance – Comptabilité – Contrôle de gestion
Part des effectifs de la famille dans la branche	3,4 %
Part des femmes	67 %
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	26 %
Taux d'entrée (CDI)	6,8 %
Taux de sortie (CDI)	8,5 %



## Annexe 2 : Fiches d'identité par famille (de plus de 200 salariés)

Filière des métiers support	Administratif
Part des effectifs de la famille dans la branche	4 %
Part des femmes	89 %
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	11 %
Taux d'entrée (CDI)	7,3 %
Taux de sortie (CDI)	9,3 %

Filière des métiers support	Ressources humaines
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,5 %
Part des femmes	84 %
Age moyen	41 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	41 %
Taux d'entrée (CDI)	14,5 %
Taux de sortie (CDI)	9 %



## Annexe 2 : Fiches d'identité par famille (de plus de 200 salariés)

Filière des métiers support	Systemes d'informations
Part des effectifs de la famille dans la branche	2,3 %
Part des femmes	39 %
Age moyen	40 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	52 %
Taux d'entrée (CDI)	11,1 %
Taux de sortie (CDI)	5 %

Filière des métiers support	Moyens généraux
Part des effectifs de la famille dans la branche	4,3 %
Part des femmes	63 %
Age moyen	44 ans
Ancienneté moyenne	10 ans
Part de cadres	10 %
Taux d'entrée (CDI)	8 %
Taux de sortie (CDI)	10,8 %



## Annexe 2 : Fiches d'identité par famille (de plus de 200 salariés)

Filière des métiers support	Communication
Part des effectifs de la famille dans la branche	0,6 %
Part des femmes	68 %
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	8 ans
Part de cadres	50 %
Taux d'entrée (CDI)	9,9 %
Taux de sortie (CDI)	7,6 %

Filière des métiers des soins et de l'accompagnement	AOP
Part des effectifs de la famille dans la branche	7,3 %
Part des femmes	64 %
Age moyen	38 ans
Ancienneté moyenne	9 ans
Part de cadres	34 %
Taux d'entrée (CDI)	8 %
Taux de sortie (CDI)	7,5 %



## Annexe 2 : Fiches d'identité par famille (de plus de 200 salariés)

Filière des métiers des soins et de l'accompagnement	Métiers médicaux et sanitaires
Part des effectifs de la famille dans la branche	9,3 %
Part des femmes	91 %
Age moyen	42 ans
Ancienneté moyenne	6 ans
Part de cadres	7 %
Taux d'entrée (CDI)	17,5 %
Taux de sortie (CDI)	16,7 %

Filière des métiers des soins et de l'accompagnement	Métiers de l'éducatif, du social et de l'aide à la personne
Part des effectifs de la famille dans la branche	3,4 %
Part des femmes	95 %
Age moyen	36 ans
Ancienneté moyenne	3 ans
Part de cadres	5 %
Taux d'entrée (CDI)	16,8 %
Taux de sortie (CDI)	12,6 %



## Annexe 2 : Fiches d'identité par famille (de plus de 200 salariés)

---

	Pilotage - Direction
Part des effectifs de la famille dans la branche	1,3 %
Part des femmes	45 %
Age moyen	50 ans
Ancienneté moyenne	11 ans
Part de cadres	98 %
Taux d'entrée (CDI)	5,8 %
Taux de sortie (CDI)	10,1 %