

ETUDES COVID

LOT 4 - Déclinaison du volet spécifique aux branches professionnelles de services de proximité de type BtoC & BtoB

Branche des prothésistes dentaires



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

*Financé par le Plan d'investissement
dans les compétences*



Sommaire

1

RAPPEL DES
OBJECTIFS ET DE LA
DÉMARCHE

2

ÉTAT DES LIEUX DE
LA SITUATION
ÉCONOMIQUE ET
SOCIALE

3

STRATÉGIES MISES
EN ŒUVRE FACE À
LA CRISE

4

IMPACTS MÉTIERS,
COMPÉTENCES ET
MOBILITÉS

5

PRINCIPAUX ENJEUX
BRANCHE ET
PROPOSITION
D' ACTIONS
OPÉRATIONNELLES

1.

Rappel des objectifs et de la démarche

RAPPEL DES OBJECTIFS ET DE LA DÉMARCHE

3 principaux objectifs au cœur de cette démarche



Évaluer les impacts constatés et anticipés de la crise au niveau national en matière d'emploi, par secteur et par territoire, et les besoins en compétences associés



Identifier les secteurs en capacité de reprendre leur activité et anticiper les besoins en emplois et en compétences



Proposer aux partenaires sociaux des pistes d'actions opérationnelles pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche et faire face à cette crise

RAPPEL DES OBJECTIFS ET DE LA DÉMARCHE

Trois grandes étapes de réalisation

1

Préparation des questionnaires d'enquête ou d'audit

Revue bibliographique

Collecte des données sectorielles

2

Réalisation des enquêtes / audits terrain

Dépouillement et analyse des résultats et identification des enjeux branche

Formalisation des conclusions et consolidation des résultats niveau branche

3

Partage des résultats

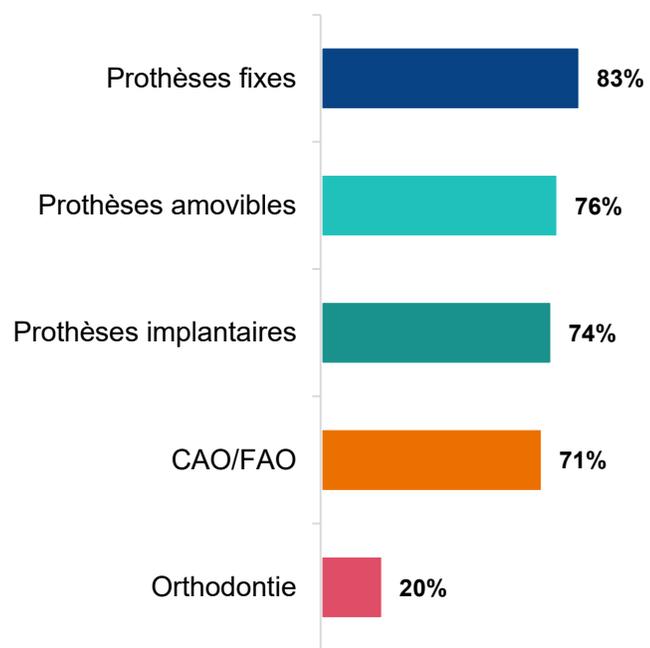
Identification des principaux leviers d'action branche et transverses

Proposition d'un plan d'action branche et transverse

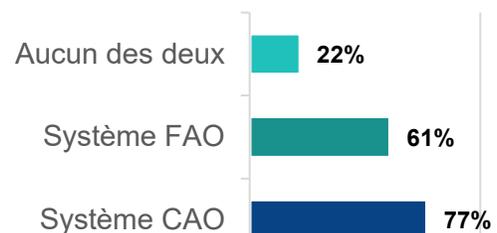
RAPPEL DES OBJECTIFS ET DE LA DÉMARCHE

Profil des répondants à l'enquête : 64 réponses exploitables

Spécialités de l'entreprise



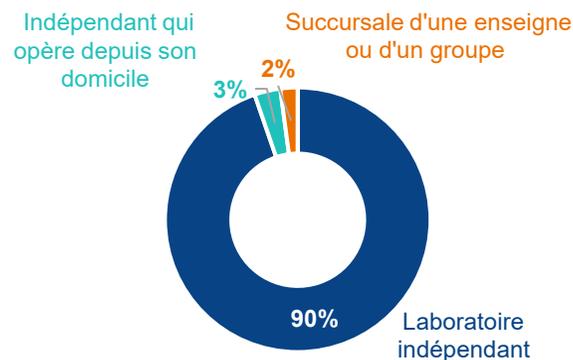
Equipement en CFAO



Taille d'entreprise



Statut de l'entreprise



9,2

Effectif moyen des entreprises

0,9

CDD en moyenne par entreprise

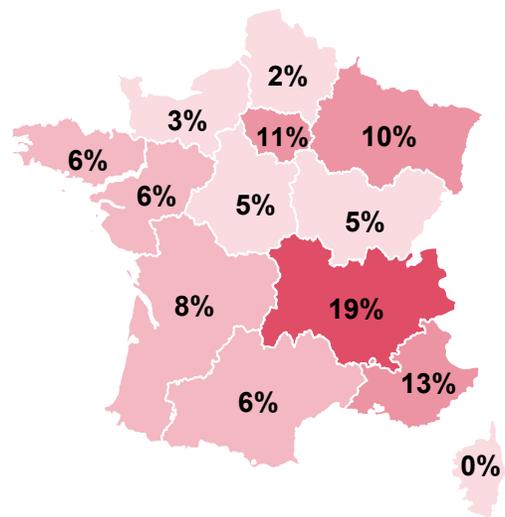
0,9

alternants en moyenne par entreprise

RAPPEL DES OBJECTIFS ET DE LA DÉMARCHE

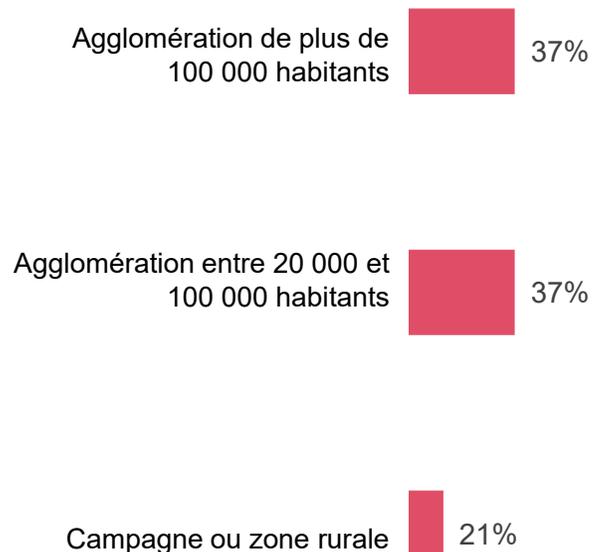
Profil des répondants à l'enquête : 64 réponses exploitables

Répartition par région d'implantation de l'entreprise



DROM-TOM 5%

Localisation de l'entreprise

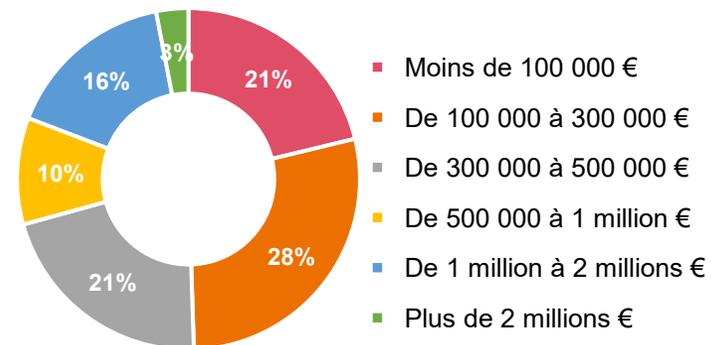


Chiffre d'affaires

560 000 €

de CA moyen
au 31/12/19

Répartition par tranche de CA



2.

État des lieux de la situation économique et sociale

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Synthèse de l'état des lieux

 **14 800 salariés**

 **1,29 Md € de CA**



- 3,2% d'effectifs salariés en 2020 vs. 2019

+ 1,9% d'effectifs salariés en 2021 vs. 2019



50% des entreprises ont connu une baisse de leur CA en 2020 vs. 2019

48% des entreprises anticipent une hausse de leur CA en 2021 vs. 2019

Source : enquête de branche 2020 (UNPPD)

Source : questionnaire KYU/OPCO EP

Source : questionnaire KYU/OPCO EP

1

Un secteur déjà en train de se restructurer avant la crise : outre la crise sanitaire, les entreprises de la branche se préparaient déjà à un bouleversement majeur en 2020, avec l'entrée en vigueur de la réforme « 100% santé » et du reste à charge zéro pour les prothèses dentaires. Ce changement impliquait une augmentation de la demande qui s'est vérifiée et à laquelle les entreprises françaises ont parfois de grandes difficultés à répondre. Cette incapacité de répondre à la demande signifie que certains dentistes se tournent vers des prothèses étrangères, généralement plus compétitives. Les évolutions technologiques constituent un autre facteur d'évolution structurant du secteur, avec notamment des investissements importants et de plus en plus fréquents dans les équipements CFAO.

2

Un niveau d'activité très dynamique en 2020, qui ne suffit pas toujours à compenser l'impact du premier confinement : les prothésistes dentaires ont connu une période d'inactivité entre mars et mai 2020, en même temps que les cabinets dentaires qui ont fermé lors du premier confinement. Un effet de rattrapage a été observé au moment de la réouverture, avec un niveau d'activité entre mai et juillet plus élevé qu'à la même période en 2019. Toutefois, ce dynamisme n'a pas toujours permis de rattraper toutes les pertes du printemps : la moitié des répondants à l'enquête a vu son chiffre d'affaires baisser en 2020, par rapport à l'année précédente.

Certains profils d'entreprises ont été davantage touchés : celles qui ne possèdent pas d'équipement CFAO ; celles qui sont implantés en campagne ou en zone rurale ; les structures avec un chiffre d'affaires annuel de moins de 300 000 euros.

3

Des baisses d'effectifs qui touchent une entreprise sur 5 environ : les mesures de chômage partiel et le dynamisme qui a suivi l'entrée en vigueur du reste à charge zéro ont permis de limiter les baisses d'effectifs, qui touchent néanmoins 19% des répondants à l'enquête en 2020. Ces baisses ne sont pas liées qu'à la crise sanitaire ; elles tiennent également aux difficultés de recrutement rencontrées par beaucoup d'entreprises. Malgré cela, les répondants espèrent que leurs perspectives de recrutement s'amélioreront dans les mois qui viennent. En 2022, seuls 4% anticipent que leurs effectifs seront toujours inférieurs à leur niveau de 2019.

4

La fidélisation et la formation des salariés, condition du développement de l'activité : dans un contexte de crise, les préoccupations principales des entreprises portent sur la gestion de leur niveau d'activité et de leur trésorerie. Le défi principal des prochains mois sera l'augmentation du chiffre d'affaires, mais celle-ci dépend également de la capacité des entreprises à recruter et à fidéliser un personnel qualifié. Dans cette optique, les enjeux de formation et de recrutement constituent toujours des défis majeurs pour la branche et les entreprises.

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Sociodémographie de la branche des prothésistes dentaires (1/2)



3 350
entreprises



14 800
salariés

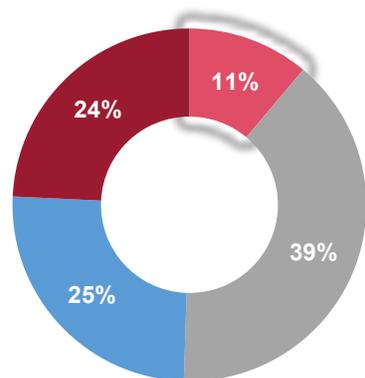
-3,5% de salariés entre 2018 et 2019

-3,2% d'établissements entre 2018 et 2019

Source : enquête de branche 2020 (UNPPD) ; INSEE, répertoire SIRENE, redressement KYU (données établissements uniquement)

Taille des entreprises

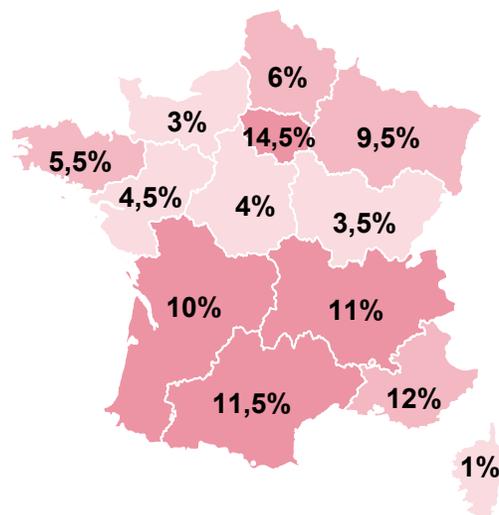
Source : enquête de branche 2020 (UNPPD)



■ 0 salarié ■ 1 à 2 salariés
■ 3 à 5 salariés ■ 6 salariés et plus

Répartition des entreprises par région

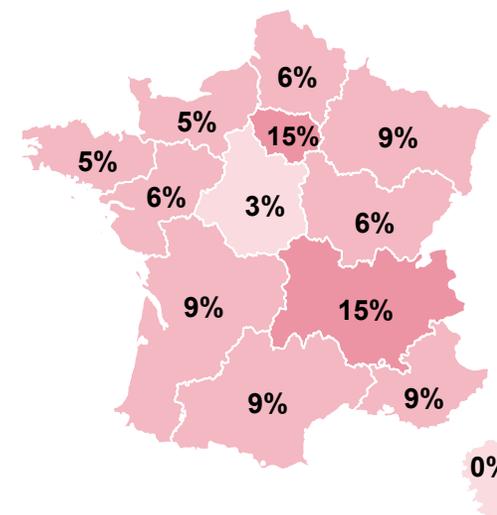
Source : enquête de branche 2020 (UNPPD)



DROM-TOM 4%

Répartition des salariés par région

Sources : ACOSS, traitement KYU (2019)



DROM-TOM 2%

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Sociodémographie de la branche des prothésistes dentaires (2/2)



50,5% de femmes
(contre 44% toutes branches confondues)

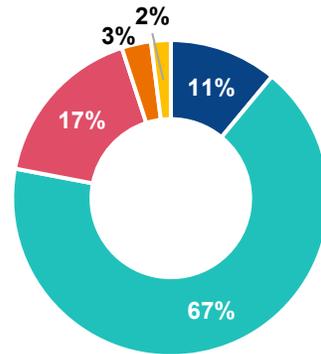


85% de contrats à temps complet
(contre 82% toutes branches confondues)

Répartition des effectifs salariés par CSP et contrats

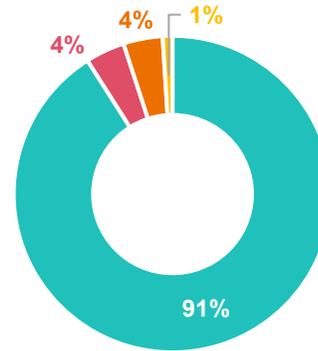
Source : Insee, DADS au 31/12/2017, redressement KYU (CSP) ; enquête de branche 2020 UNPPD (contrats)

- Ouvriers
- Professions intermédiaires
- Employés
- Cadres
- Artisans



Près de 7 salariés sur 10 relèvent de la catégorie « professions intermédiaires »
contre 2 salariés sur 10 toutes branches confondues

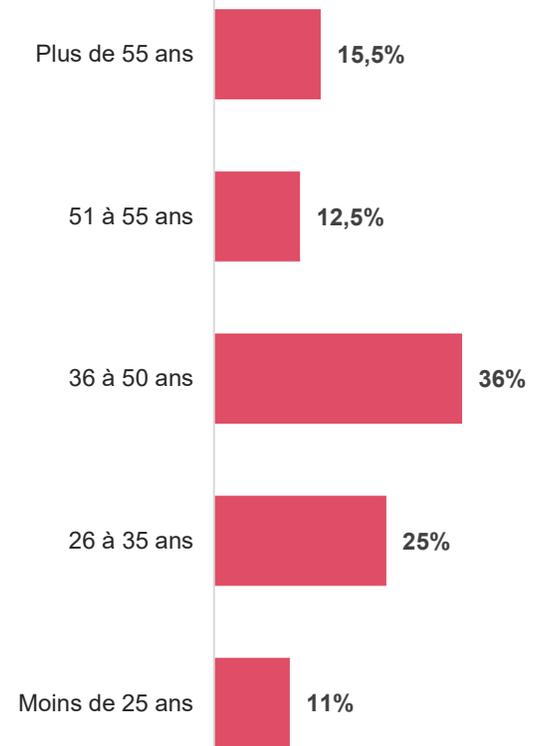
- CDI
- CDD
- Contrats d'apprentissage
- Autres



Plus de 9 salariés sur 10 sont en CDI
contre 76% des salariés toutes branches confondues

Pyramide des âges de la branche

Source : enquête de branche 2020 (UNPPD)

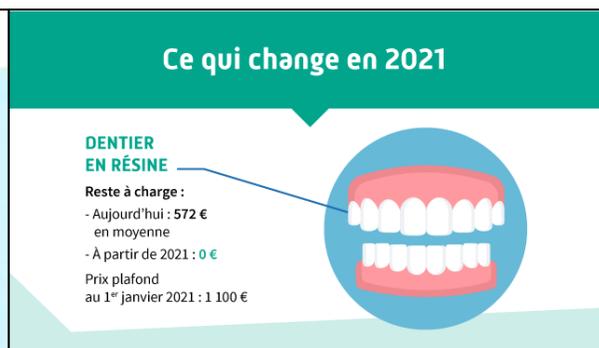
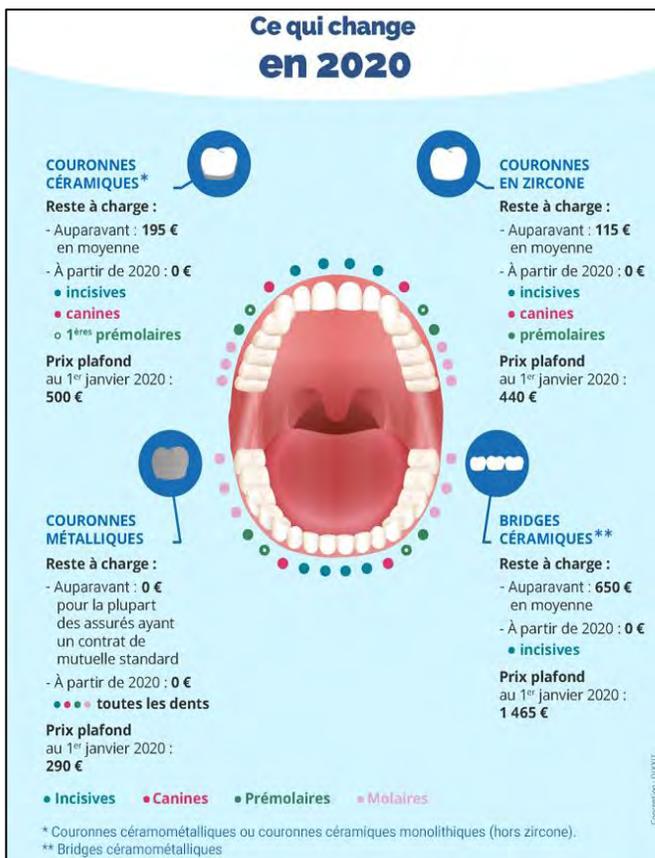


ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Principaux facteurs d'évolution du secteur

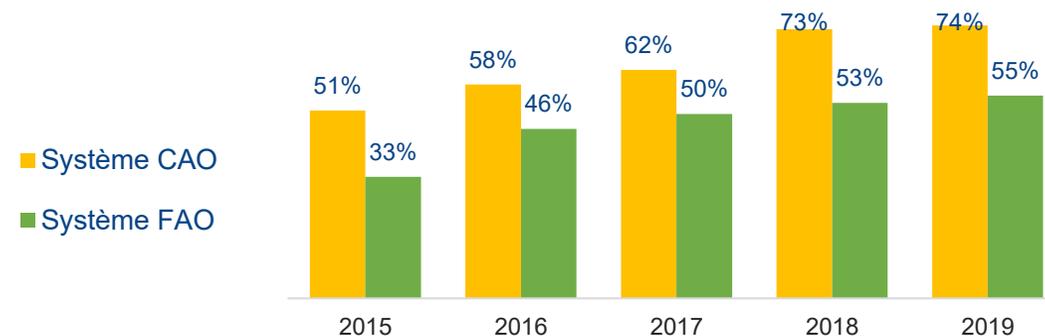
Infographies mises au point par l'Assurance Maladie pour faciliter la compréhension de la réforme « 100% santé »

Source : ameli.fr



Taux d'équipement des entreprises de la branche en systèmes CFAO (conception et fabrication assistées par ordinateur)

Source : enquête de branche 2020 (UNPPD)



Une demande pour les prothèses dentaires fortement dynamisée par le « reste à charge zéro »

Déployée entre 2019 et 2021, la réforme « 100% santé » vise à faciliter l'accès aux soins et aux équipements auditifs, optiques et dentaires, en luttant contre le renoncement aux prothèses et l'inégalité d'accès aux soins. Depuis le 1^{er} janvier 2020, les bridges et couronnes dentaires sont entièrement remboursés par l'Assurance Maladie et la mutuelle ou complémentaire santé ; ce dispositif s'applique également aux prothèses amovibles depuis le début de l'année 2021. Une forte hausse de la demande en prothèses dentaires était attendue en 2020 après une année 2019 plutôt maussade, avec des patients et des dentistes dans une posture expectative.

Des prothésistes dentaires de plus en plus nombreux à investir dans les technologies CFAO

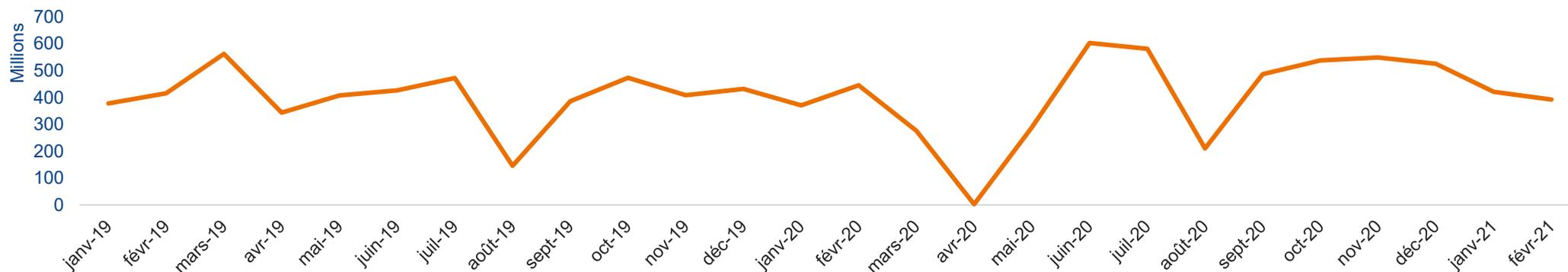
Les systèmes de conception et de fabrication assistées par ordinateur (CFAO) ont commencé à être introduits dans le milieu de la dentisterie il y a une trentaine d'années. Malgré un coût d'investissement très important, les professionnels du secteur sont de plus en plus nombreux à s'équiper. En 2019, près de trois quarts des entreprises possédaient un système CAO, permettant l'enregistrement sous forme numérique des données cliniques analogiques et la modélisation virtuelle. Elles étaient 55% à disposer d'un système FAO, permettant la fabrication sur place d'un dispositif médical sur mesure.

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Impact de la crise sur l'activité de la branche jusqu'à début 2021

Remboursements de prothèses dentaires opérés par l'Assurance Maladie (soins de ville)

Source : Open DAMIR, Assurance Maladie, traitement KYU



Un arrêt de l'activité limité au premier confinement

Les dépenses opérées par l'Assurance Maladie pour les prestations de prothèses dentaires illustrent les évolutions d'activité expérimentées par les laboratoires et les prothésistes en 2020. Ainsi, les remboursements se sont effondrés en mars et avril, lorsque le premier confinement a contraint les cabinets dentaires à fermer. L'activité a ensuite connu un rebond très important en juin et juillet. Le creux du

mois d'août est moins lié à la pandémie qu'à une baisse d'activité traditionnelle à cette période, comme cela a pu être observé en 2019 également.

Les remboursements de prothèses dentaires se sont ensuite stabilisés à un niveau légèrement supérieur à celui de 2019, notamment en raison de l'entrée en vigueur de la réforme « 100% santé » qui a largement contribué à dynamiser l'activité.

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

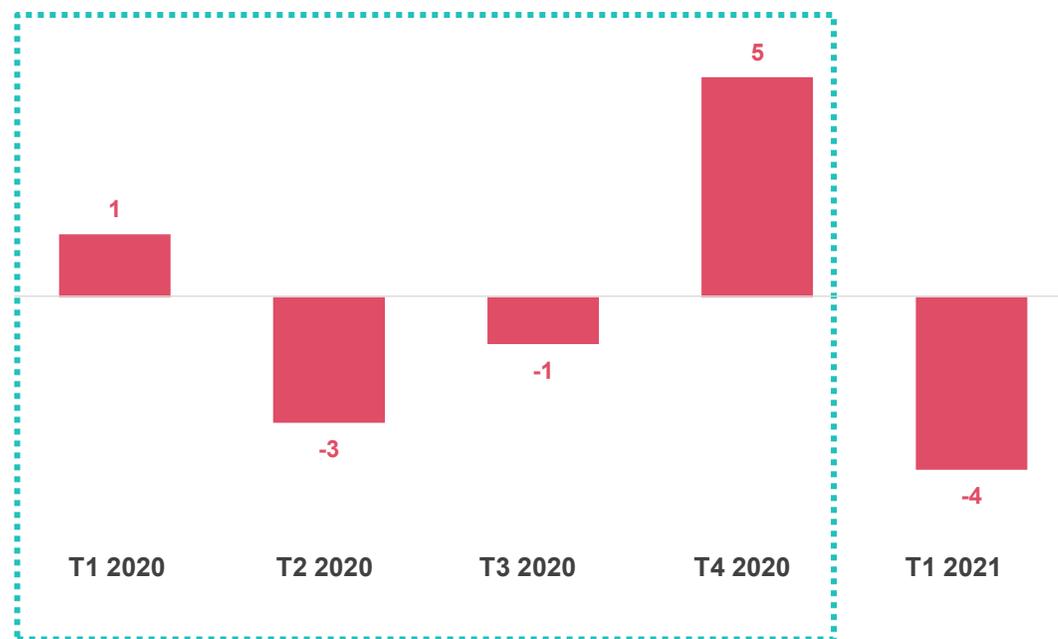
Impact de la crise sur la création et la disparition des entreprises dans la branche

+26,5% de créations d'entreprises entre 2019 et 2020

+14% de radiations d'entreprises entre 2019 et 2020

Différentiel entre les créations et les radiations d'entreprises

Données Infogreffe – traitement KYU



% évolution des créations

% évolution des radiations

Branche des prothésistes dentaires	% évolution des créations		% évolution des radiations	
	2018/2019	2019/2020	2018/2019	2019/2020
	+13,7%	+26,5%	+16,3%	+14%

Une année 2020 qui n'a pas été marquée par une hausse des faillites d'entreprises

Malgré les difficultés rencontrées par le secteur en 2020 et malgré le phénomène de concentration déjà observé avant la crise sanitaire, le nombre de radiations d'entreprises n'a pas augmenté. Au contraire, l'année s'est terminée avec un solde positif de créations d'entreprises, porté notamment par le dernier trimestre.

Le potentiel effet différé de la crise

Au niveau national, les défaillances d'entreprises ont été limitées par les mesures de soutien mises en place par l'Etat. Les tribunaux de commerce s'attendent néanmoins à un pic de défaillances en 2021 ou 2022, lorsque les aides cesseront et que les banques feront valoir leurs créances.

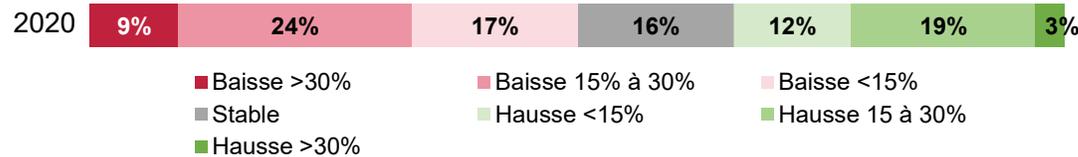
Au niveau de la branche, de nombreux prothésistes dentaires ont fait montre d'un grand dynamisme de l'activité, explicable notamment par l'entrée en vigueur du dispositif « 100% santé » en janvier 2020. Certaines entreprises fragilisées par la crise et/ou par le renforcement de la concurrence pourraient toutefois être menacées : ainsi, le solde des créations et radiations d'entreprises au sein de la branche est négatif au premier trimestre 2021.

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

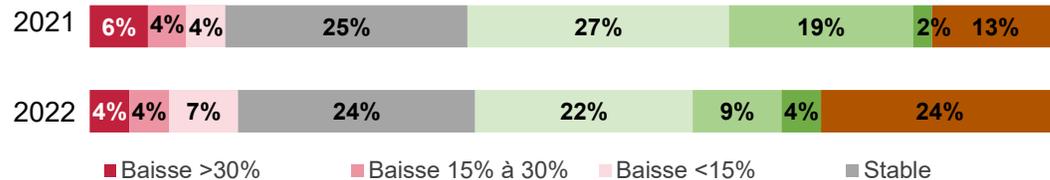
Projection des entreprises concernant l'évolution de leur chiffre d'affaires

Evolution observée et anticipée du chiffre d'affaires des entreprises de la branche par rapport à 2019

Pourcentage d'entreprises par tranche d'évolution – Questionnaire KYU/OPCO EP



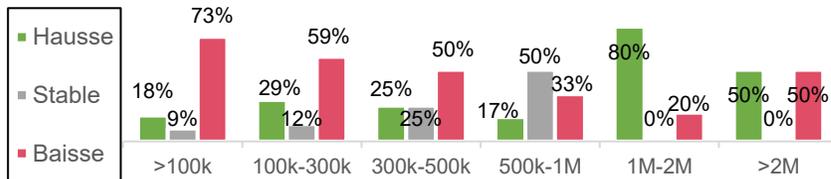
Lecture : En 2020, 9% des entreprises anticipent une baisse de plus de 30% de leur CA.



Lecture : En 2021, 48% des entreprises anticipent que leur CA sera supérieur à son niveau de 2019. En 2022, 24% d'entre elles préfèrent ne pas se projeter.



Evolution du CA en 2020, selon le CA annuel des entreprises en 2019



34%

Des chefs d'entreprises sont inquiets pour la pérennité de leur entreprise à court terme

Une entreprise de la branche des prothésistes dentaire sur deux fait part d'une baisse de son chiffre d'affaires en 2020, contre un tiers qui a vu son activité augmenter.

La fermeture des cabinets dentaires entre mars et mai 2020 a eu un impact direct sur l'activité des prothésistes dentaires. La plupart d'entre eux a tenté de tirer profit de cette période d'inactivité, en traitant un maximum de dossiers administratifs, en réalisant des travaux ou des investissements... Au moment de la réouverture, les dentistes ont fait face à un afflux d'activité, avec un effet de rattrapage des soins qui n'avaient pas pu être effectués pendant le confinement. Ce pic d'activité s'est également ressenti dans la branche des prothésistes dentaires, avec un rebond de l'activité très fort de mai à juillet 2020, celle-ci atteignant un niveau souvent plus élevé qu'à la même période en 2019. Ce dynamisme, dû à un effet rattrapage et à l'entrée en vigueur de la réforme « 100% santé », n'a toutefois pas permis de rattraper toutes les pertes du printemps puisque la moitié des répondants à l'enquête a vu son chiffre d'affaires baisser en 2020, par rapport à l'année précédente.

Les perspectives de croissance sont meilleures en 2021 : 48% des entreprises anticipent une hausse du chiffre d'affaires par rapport à 2019.

Les perspectives de court et moyen termes sont meilleures que dans d'autres branches, car les chances d'une nouvelle fermeture des cabinets dentaires paraît faible, tandis que la nouvelle politique de remboursement des prothèses continue de stimuler la demande. En 2022, un quart des répondants déclare néanmoins manquer de visibilité sur ses perspectives économiques, alors que la concurrence internationale a toujours tendance à s'accroître.

Les entreprises de la branche ont subi des impacts différenciés selon :

- **L'équipement en CFAO** : les entreprises équipées d'aucune technologie CFAO ont été plus nombreuses à observer une baisse de leur activité en 2020 (55%, contre 50% des réponses globales). Celles qui possèdent un système FAO ont eu plus de chances de voir leur chiffre d'affaires augmenter (43%, contre 34% des réponses globales).
- **Leur région d'implantation** : le nombre de réponses à l'enquête ne permet pas d'obtenir une bonne représentativité pour chaque région. On constate néanmoins qu'un nombre élevé de répondants implantés en Occitanie, en outremer et dans le Pays-de-la-Loire ont été confrontés à des baisses de CA, alors que les trois entreprises situées dans le Centre-Val-de-Loire l'ont toutes vu augmenter.
- **Leur localisation** : les entreprises établies en campagne ou en zone rurale ont été plus nombreuses à constater une baisse de leur activité en 2020 (64%, contre 50% pour l'ensemble des réponses). A l'inverse, 45% des entreprises situées dans une agglomération de plus de 100 000 habitants ont connu une croissance (contre 34% des réponses globales).
- **Le chiffre d'affaires** : la part d'entreprises ayant expérimenté une croissance en 2020 augmente en même temps que le chiffre d'affaires. Les petites structures (CA inférieur à 300 000 euros) ont été davantage touchées par les baisses d'activité.

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

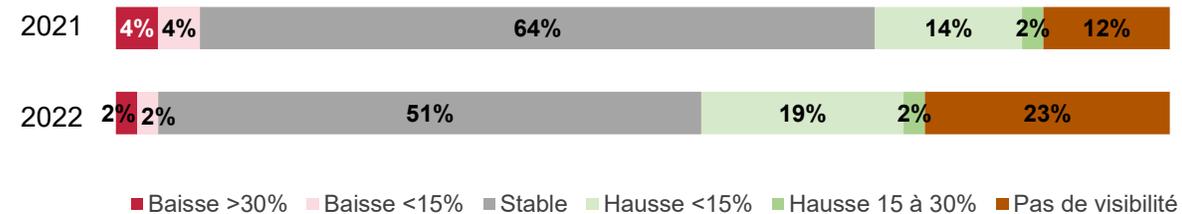
Projection des entreprises concernant l'évolution de leurs effectifs

Evolution observée et anticipée des effectifs des entreprises de la branche par rapport à 2019

Pourcentage d'entreprises par tranche d'évolution – Questionnaire KYU/OPCO EP



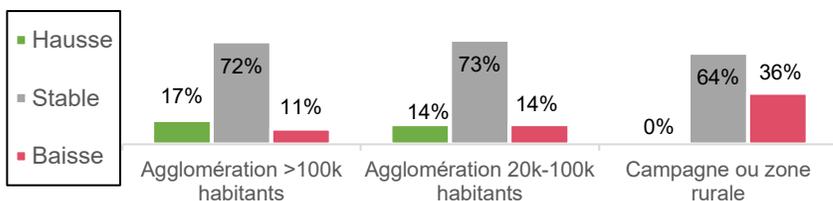
Lecture : En 2020, 69% des entreprises n'ont ni augmenté ni diminué leurs effectifs salariés.



Lecture : En 2021, 16% des entreprises anticipent que leur effectif aura augmenté par rapport à son niveau de 2019. En 2022, 23% d'entre elles préfèrent ne pas se projeter.

Evolution de l'effectif en 2020, selon la localisation des entreprises

Questionnaire KYU/OPCO EP



19%

Des entreprises ont eu recours aux baisses d'effectifs en 2020

Malgré les baisses d'activité expérimentées par la moitié des entreprises, 69% d'entre elles n'ont pas eu besoin de diminuer leurs effectifs salariés.

Les mesures de chômage partiel mises en place ont permis de limiter les baisses d'effectifs qui auraient pu être causées par l'inactivité des entreprises entre mars et mai 2020. Malgré cela, près d'un répondant sur 5 a dû revoir ses effectifs à la baisse, ce qui est en partie lié à la crise sanitaire, mais aussi aux difficultés de recrutement rencontrées par beaucoup d'entreprises. Les pertes d'emploi concernent majoritairement des CDI, puisque ce type de contrat est largement majoritaire au sein de la branche. Certains CDD n'ont quant à eux pas été renouvelés. D'autres départs sont du fait des salariés : plusieurs répondants ont été confrontés à des démissions en 2020.

A l'inverse, un répondant sur 10 a recruté en 2020, principalement en CDI. Les contrats d'alternance ont également été assez bien mobilisés, encouragés par les aides à l'embauche mises en place par l'Etat. Néanmoins, celles-ci ne permettent pas de régler les difficultés de recrutement du secteur, avec un volume d'élèves formés en formation initiale jugé insuffisant.

Malgré le manque de visibilité et le faible nombre de candidats, 16% des entreprises espèrent recruter en 2021 ; cette part s'élève à 21% en 2022. Il s'agirait principalement de CDI et de contrats d'alternance.

En 2020, les évolutions des effectifs observées par les entreprises ont pu être différentes selon :

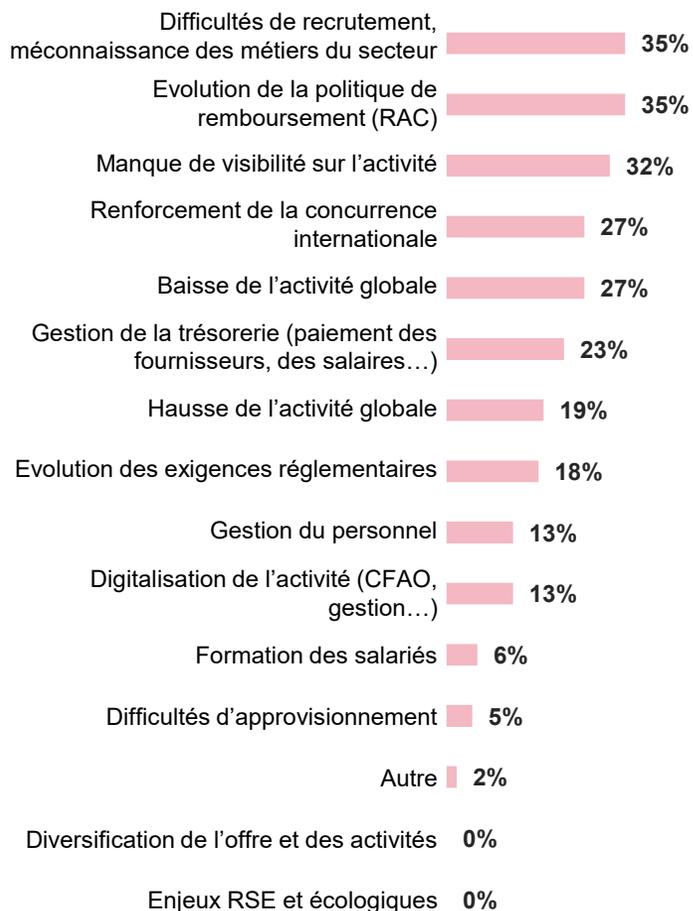
- La spécialité : 38% des entreprises spécialisées en orthodontie ont revu leurs effectifs à la baisse (contre 19% des réponses globales).
- L'équipement en CFAO : les entreprises équipées d'un système FAO ont été 17% à recruter en 2020 (contre 11% des réponses globales et 0% de celles qui ne possèdent aucune technologie CFAO).
- Leur localisation : les baisses d'effectifs sont beaucoup plus prononcées en zone rurale (33% des réponses), et les hausses plus importantes dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants (17%).
- La taille : les variations d'effectifs, hausses autant que baisses, ont été bien plus importantes dans les entreprises de plus de 5 salariés.

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Principales priorités face à la crise pour les entreprises de la branche

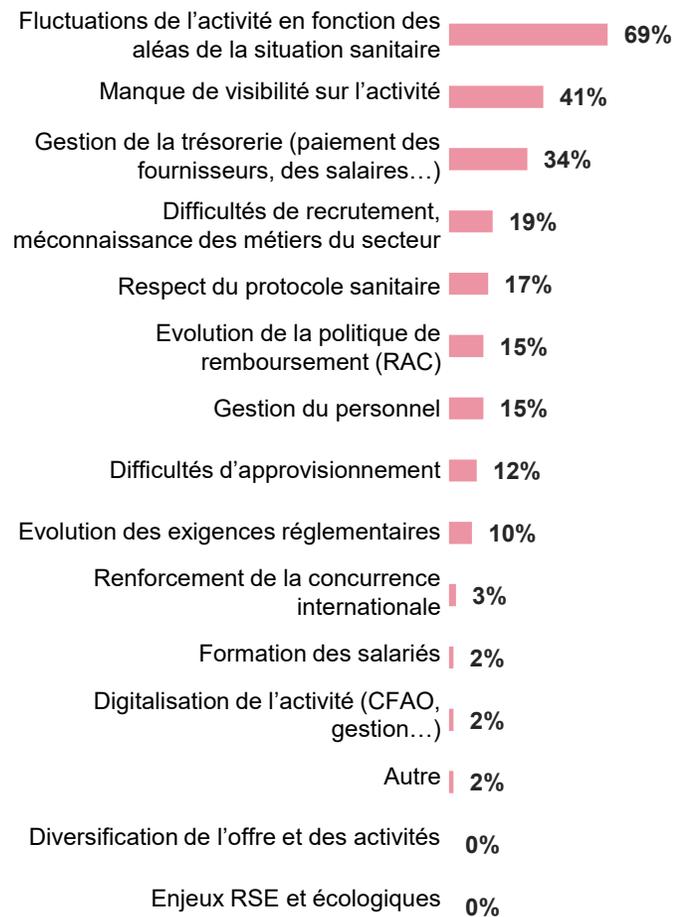
Principales préoccupations avant la crise

Questionnaire KYU/OPCO EP, 62 répondants



Principales préoccupations actuelles

Questionnaire KYU/OPCO EP, 59 répondants



Dans un contexte de crise, les préoccupations principales des entreprises portent sur la gestion de leur niveau d'activité et de leur trésorerie. La comparaison des préoccupations des entreprises avant et après la crise sanitaire laisse apparaître plusieurs tendances :

- La fluctuation de l'activité est la principale difficulté rencontrée après la crise, pour près de 7 répondants sur 10. La part de répondants préoccupés par le manque de visibilité sur l'activité et par la gestion de la trésorerie a significativement augmenté (+9 points et +11 points, respectivement). Ces enjeux de nature économique sont particulièrement importants pour les entreprises spécialisées en orthodontie et non équipées d'un système CFAO (plus touchées par les baisses de chiffre d'affaires et d'effectifs).
- Les difficultés de recrutement, qui constituaient la première source de préoccupation des entreprises avant la crise, ne sont plus citées que par 19% des entreprises actuellement.
- Les mesures à mettre en place pour respecter le protocole sanitaire concernent 17% des répondants, en particulier au sein des petites structures et des entreprises qui ne possèdent pas de système CFAO (31%).
- Les grands facteurs d'évolution du secteur (réforme de la politique de remboursement, concurrence internationale, exigences réglementaires...) restent importants mais ne figurent plus parmi les premières préoccupations des entreprises après la crise.
- La part d'entreprises expérimentant des difficultés d'approvisionnement a plus que doublé avec la crise sanitaire (de 5% à 12% des réponses), avec le ralentissement du commerce international et les fermetures aux frontières. Les petites structures sont particulièrement concernées, ainsi que les entreprises qui ne possèdent pas de système CFAO (31%).
- La digitalisation de l'activité était un axe de développement potentiel pour 13% de répondants avant la crise, mais ne fait apparemment plus partie des priorités aujourd'hui (2% de réponses parmi les préoccupations actuelles).
- Quant à la formation, elle ne concerne qu'un faible nombre d'entreprises (6% avant la crise, 2% après). Cette préoccupation est toutefois davantage citée par celles qui sont spécialisées en orthodontie.
- La diversification de l'activité et le développement de stratégies RSE ne concernent aucun répondant.

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Principaux facteurs d'évolution de la branche et impact de la crise sur ceux-ci

GRANDS FACTEURS D'ÉVOLUTIONS IDENTIFIÉS

IMPACTS DE LONG TERME SUR LES ENTREPRISES, LEURS STRATÉGIES ET ORGANISATION INTERNE

COVID-19

CONSÉQUENCES POTENTIELLES DE LA CRISE SANITAIRE



Evolutions de la concurrence

- Augmentation du niveau d'exigence client vis-à-vis des prix et de la rapidité de fabrication des prothèses
- Nécessité de défendre la valeur-ajoutée des produits fabriqués en France et de communiquer davantage
- Concentration du secteur (diminution du nombre d'entreprises et de salariés)
- Tendance à la spécialisation des entreprises (diminution du nombre de prothésistes pluridisciplinaires)

Accélération



La crise sanitaire et l'entrée en vigueur de la réforme « 100% santé » ont pu avoir tendance à renforcer la concurrence au sein du secteur. Les entreprises étrangères continuent de pratiquer des tarifs bas, alors que les prothésistes français ont rencontré des difficultés à répondre à une demande extrêmement forte en 2020, notamment à la fin du premier confinement.



Evolutions réglementaires

- Forte augmentation de la demande avec l'entrée en vigueur de la réforme « 100% santé »
- Renforcement des exigences en matière de conformité et traçabilité (réglementation européenne notamment)
- Adaptation aux protocoles sanitaires depuis le début de la pandémie

Impact faible



L'augmentation de la demande engendrée par l'entrée en vigueur du reste à charge zéro pour les prothèses dentaires a permis aux entreprises de compenser en partie le manque à gagner des deux mois de fermeture des cabinets dentaires. Les facteurs réglementaires continuent d'avoir un impact lourd sur l'activité des prothésistes et des laboratoires, sans être directement liés à la crise sanitaire.



Evolutions technologiques

- Investissements importants (et de plus en plus fréquents) dans les technologies CFAO
- Réorganisation de l'activité et évolution des besoins en compétences à l'aune de l'informatisation rapide du secteur

Accélération



La crise a accéléré la transition numérique pour tous les salariés. La fermeture des cabinets dentaires pendant deux mois a en outre incité certaines entreprises à effectuer des investissements déjà prévus antérieurement, notamment dans les technologies CFAO.



Transition écologique

- Evolution des choix en matière d'achat et d'approvisionnement, à la faveur de matériaux biocompatibles nouveaux
- Impact sur l'organisation et la logistique, notamment autour de la question du tri et du recyclage des déchets

Impact faible



La crise a peut-être renforcé les attentes de certains clients en matière environnementale, mais son impact direct sur ce facteur d'évolution doit être analysé avec prudence.

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Les principaux défis dans les mois à venir

Principaux défis pour les mois à venir

Questionnaire KYU/OPCO EP, 210 répondants



Pour une majorité d'entreprises (56%), l'enjeu immédiat est d'augmenter le chiffre d'affaires, afin de continuer à développer l'activité et compenser les éventuels manques à gagner causés par les confinements.

Il s'agit d'une priorité pour trois quarts des répondants spécialisés en orthodontie et 83% des entreprises ne possédant aucun système CFAO, ces catégories ayant été un peu plus durement touchées par la crise.

Pour répondre à une demande qui a tendance à croître, les entreprises doivent pouvoir compter sur du personnel qualifié. Dans cette optique, les enjeux de formation et de recrutement constituent des défis majeurs pour la branche et les entreprises (environ un tiers des réponses), tout comme la fidélisation de salariés dont la formation et l'intégration représentent un investissement important (29% des réponses).

Ces enjeux sont plus prégnants au sein des structures de 6 salariés et plus. Les difficultés de recrutement, quant à elles, touchent davantage les répondants localisés dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

Pour un quart des répondants, le défi sera également de s'adapter aux changements d'habitudes des dentistes, qui sont à la recherche d'un rapport qualité-prix de plus en plus compétitif.

La digitalisation de l'activité, portant sur l'aspect technique (CFAO) ou organisationnel des métiers, constitue également un axe à développement pour un quart des entreprises.

C'est particulièrement le cas de celles qui sont localisées en agglomération de plus de 100 000 habitants.

La part de répondants concernés par les réorganisations internes et les transformations stratégiques de plus long-terme (évolutions stratégiques, digitalisation...) est plus faible (moins d'un répondant sur 5).

Quant aux défis directement liés à la crise sanitaire (protocoles à mettre en place, variation des horaires et fermetures), ils restent très marginaux dans le secteur.

Après le premier confinement, les prothésistes dentaires ont généralement pu travailler sans remettre en cause leur organisation habituelle de façon majeure, en particulier lorsqu'ils opèrent en équipe réduite. Les entreprises qui ne possèdent pas de système CFAO sont toutefois plus nombreuses à être confrontées à ce type de difficulté.

3.

Stratégies mises en œuvre face à la crise

STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

Synthèse des principaux éléments qui ressortent des enquêtes, entretiens et audits

1

Principales réorientations stratégiques pour faire face à la crise

- Jusqu'à présent : communication et prospection active de nouveaux clients ; investissements dans la rénovation des équipements ; réorganisation ou restructuration des activités.
- Dans les mois qui viennent : communication et prospection active de nouveaux clients ; développement de nouvelles activités ; réorganisation ou restructuration des activités.

2

Principaux dispositifs économiques et financiers activés ou à activer pour faire face à la crise

- Jusqu'à présent : demande de PGE ; exonération ou report des cotisations sociales/fiscales ; report du paiement des loyers et/ou des factures.
- Dans les mois qui viennent : réduction des investissements ; augmentation du prix des produits des services ou des prestations ; gel des recrutements.

3

Principaux dispositifs sociaux pour faire face à la crise

- Jusqu'à présent : activité partielle ; aides financières pour l'embauche d'un alternant ; aides financières pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans.
- Dans les mois qui viennent : activité partielle ; aides financières pour l'embauche d'un alternant ; aides financières pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans.

STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

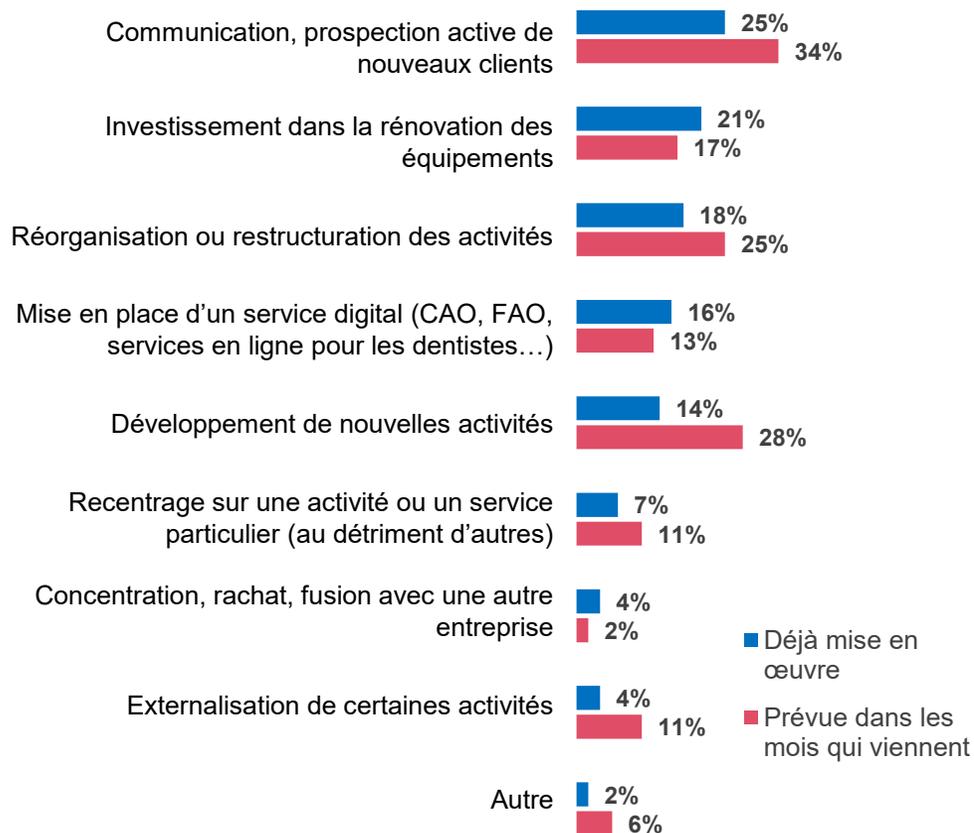
Réorientations stratégiques mises en œuvre

33%

Des entreprises n'ont mis en place aucune réorientation stratégique

Principales réorientations stratégiques mises en place et prévues

Questionnaire KYU/OPCO EP, 57 répondants



Deux tiers des répondants ont opéré une ou plusieurs réorientations stratégiques pour faire face à la crise.

Pour un quart des répondants, cela a consisté à élargir la clientèle avec une communication ou une prospection plus actives et cet effort devrait se poursuivre dans les mois à venir, avec un tiers des entreprises envisageant cette stratégie. Cette part est bien plus prononcée parmi les entreprises situées en zone rurale, et augmente significativement dans les structures de moins de 6 salariés.

D'autres ont opté pour des investissements de long-terme :

- Rénovation des équipements existants (21% des réponses) : uniquement des entreprises équipées en CFAO, en particulier celles de plus de 5 salariés.
- Mise en place d'un nouveau service digital ou d'une nouvelle technologies (18% des réponses) : 17% des entreprises qui ne possèdent pas de système CFAO comptent mettre en place un service digital dans les mois qui viennent.

La crise sanitaire a également pu être l'occasion de réorganiser ou de restructurer les activités, pour environ un répondant sur 5.

Le secteur des prothésistes dentaires est assez spécialisé, ce qui explique pourquoi seule une minorité de répondants (14%) a entrepris de développer de nouvelles activités pendant la crise.

Près de 3 entreprises sur 10 envisagent toutefois d'élargir le panel de prestations qu'elles proposent dans les mois à venir.

Les stratégies de recentrage sur une activité ou un service particulier, de concentration, rachat, fusion, et d'externalisation de certaines activités sont restées très marginales.

Elles pourraient néanmoins être davantage plébiscitées dans les mois qui viennent : une entreprise sur 10 prévoit d'externaliser certaines activités ou d'opérer un recentrage sur certaines prestations jugées plus rentables.

Enfin, il faut noter qu'un tiers des répondants n'a opéré aucune réorientation stratégique, et 25% n'en prévoient aucune de particulière pour les mois qui viennent.

La fermeture des cabinets dentaires au printemps 2020 et la croissance de la demande depuis le passage de la réforme 100% santé ont déjà constitué des défis de taille pour les entreprises. Les répondants qui ont opéré moins de réorientations stratégiques répondent aux caractéristiques suivantes :

- Spécialisation en prothèses implantaires (40%).
- Equipement en système CAO (41%).
- Localisation en zone rurale (42%).

STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

Stratégies économiques et financières

22%

Des entreprises n'ont mis en place aucune stratégie économique ou financière

Stratégies économiques et financières déployées pendant la crise et prévues pour 2021

Questionnaire KYU/OPCO EP, 58 répondants



Près de 80% des entreprises ont déployé de nouvelles stratégies économiques et financières pour faire face aux conséquences de la crise.

Seuls 22% des répondants n'ont mis en place aucune nouvelle stratégie. Cette part descend à 8% chez les répondants qui ne possèdent pas de système CFAO, touchés par des baisses d'activité plus importantes. A l'inverse, les entreprises situées dans une agglomération de 20 000 à 100 000 habitants sont plus nombreuses (41%) à n'avoir eu besoin d'aucun mécanisme économique ou financier.

Parmi les dispositifs mobilisés, on peut citer le PGE, demandé par un tiers des répondants. Il a été très plébiscité par les entreprises avec un chiffre d'affaires annuel compris entre 100 000 et 300 000 euros (63%). Ces demandes se feront beaucoup plus marginales dans les mois qui viennent (8%), alors que les entreprises doivent déjà en préparer le remboursement. Les autres formes de crédits n'ont quasiment pas été mobilisées.

Les entreprises ont également cherché à réduire leurs charges fixes, par l'intermédiaire d'exonérations de cotisations sociales (29%), de reports du paiement des loyers ou des factures (24%), de réduction des investissements (14%) ou encore d'un gel des recrutements (10%). Les réductions des investissements ont été plus prononcées au sein des entreprises non équipées de systèmes CFAO (38% des réponses). Plus marginalement, cette volonté de diminuer les dépenses a aussi pu prendre la forme de négociations tarifaires et d'allongement des délais de paiement (5%) ou d'une réduction du temps de travail (5%). Cette dernière stratégie concerne uniquement des entreprises de moins de 300 000 euros de chiffre d'affaires annuel.

Les aides financières pour l'embauche d'un jeune ou d'un alternant ont été assez bien mobilisées, par une entreprise sur 5. Cette part s'élève à 55% au sein des structures avec un chiffre d'affaires annuel compris entre 300 000 et 500 000 euros et des entreprises de 3 à 5 salariés. Le recours aux aides locales ou régionales est quant à lui resté rare (7%).

Sans surprise, les entreprises qui disposaient d'une trésorerie solide avant la crise ont mieux réussi à encaisser les conséquences. 16% des répondants ont dû mobiliser leur trésorerie pour assurer la continuité de leur activité, et 10% continueront à le faire dans les mois qui viennent. Cette stratégie a été particulièrement plébiscitée par les entreprises avec un chiffre d'affaires annuel inférieur à 100 000 euros.

Pour faire face à leurs difficultés économiques, 5% des répondants se sont résolus à augmenter le prix de leurs services et prestations, et cette part devrait atteindre 14% dans les mois qui viennent.

STRATÉGIES MISES EN ŒUVRE FACE À LA CRISE

Recours aux mesures sociales

39%

Des entreprises n'ont eu recours à aucune mesure sociale

Mesures sociales mobilisées pendant la crise et prévues pour 2021

Questionnaire KYU/OPCO EP, 56 répondants



L'activité partielle est la principale mesure sociale mobilisée au sein de la branche (la moitié des répondants).

Son recours a été plus important au sein des entreprises de plus de 300 000 euros de chiffre d'affaires annuel.

Les aides financières pour l'embauche de jeunes et d'alternants sont les autres mesures sociales mobilisées au sein de la branche, par 14% des répondants.

Leur recours a été plus prononcé au sein des entreprises comptant entre 6 et 10 salariés.

4 entreprises sur 10 n'ont eu besoin de mobiliser aucune mesure sociale.

Cela est moins vrai pour les entreprises situées en campagne ou en zone rurale : elles ne sont que 25% à n'avoir eu besoin d'aucune de ces mesures. En revanche, assez logiquement, 83% des structures sans salarié n'en ont mobilisé aucune.

Le recours aux autres dispositifs cités dans l'enquête (ruptures conventionnelles et licenciements, dispositifs de formation, APLD, reconversions et redressements judiciaires) a été extrêmement marginal, voire nul.

4.

Impacts métiers, compétences et mobilités

IMPACTS MÉTIERS, COMPÉTENCES ET MOBILITÉS

Evolutions métiers et profils les plus affectés par la crise sanitaire : synthèse

1

Principaux profils touchés par les baisses d'effectifs

- *CDI*
- *Non renouvellement de CDD*
- *Départs volontaires (démissions)*

2

Principaux profils concernés par les hausses d'effectifs

- *CDI*
- *Contrats d'alternance*

3

Métiers en croissance

- *Prothésistes dentaires*
- *Employés et auxiliaires en prothèse dentaire*

4

Métiers potentiellement fragilisés

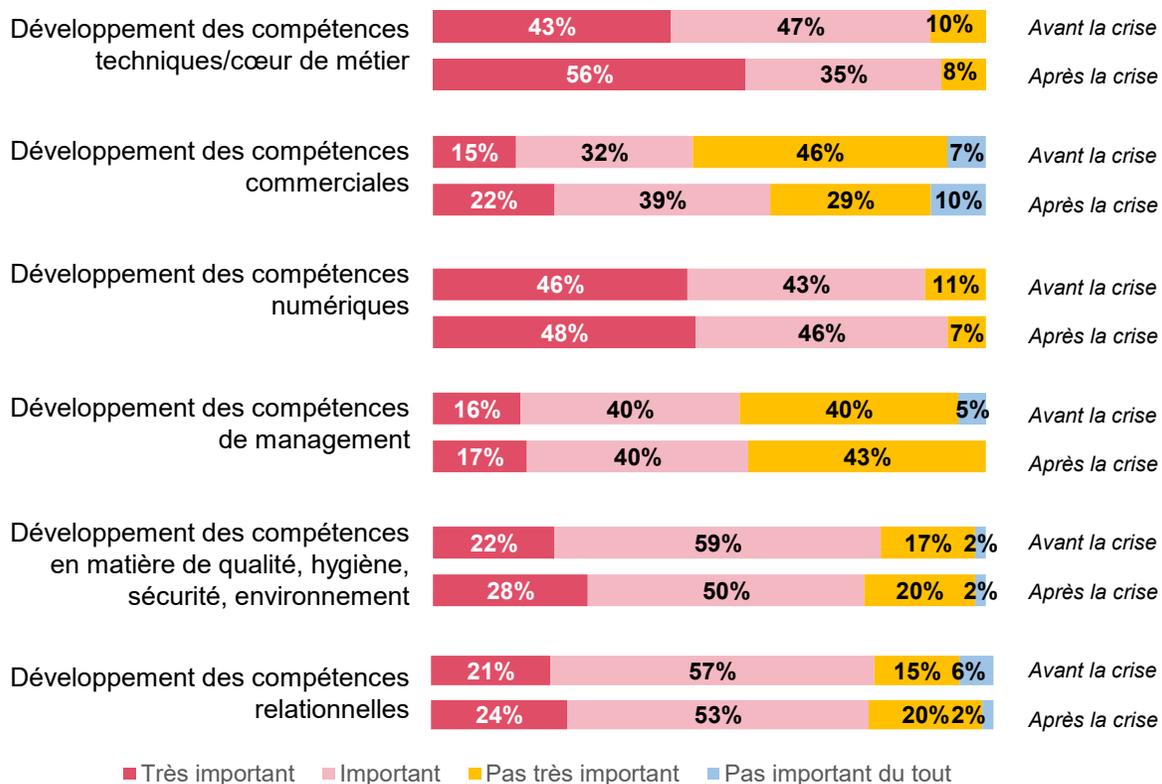
- *Personnel administratif*

IMPACTS MÉTIERS, COMPÉTENCES ET MOBILITÉS

Principales compétences impactées par la crise sanitaire

Niveau de priorité accordé aux compétences suivantes avant la crise sanitaire, comparé aux priorités d'aujourd'hui

Questionnaire KYU/OPCO EP, 51 répondants



La crise a eu tendance à renforcer les besoins en compétences des entreprises, sans remettre fondamentalement en cause les priorités qui existaient déjà avant. Celles-ci portaient déjà sur l'aspect technique et numérique du métier.

Sans surprise, les compétences techniques sont critiques dans le secteur : aucun répondant considère que ces compétences ne sont pas importantes du tout. Leur développement est un enjeu majeur pour les entreprises et pour la branche. Certains professionnels ont expliqué en entretien que la formation initiale et continue était souvent inadaptée à la réalité du métier. Plusieurs années d'expérience sont ainsi nécessaires pour maîtriser les subtilités techniques des métiers de la branche.

La part des répondants considérant les compétences commerciales comme importantes ou très importantes augmente avec la crise, de 47% à 61%, ce qui est cohérent avec la volonté affichée par un tiers des entreprises de miser sur la prospection plus active de nouveaux clients. Néanmoins, les compétences commerciales ne constituent pas la priorité immédiate, avec 4 répondants sur 10 les considérant comme peu importantes. Cela est moins vrai au sein des entreprises de moins de 6 salariés, et de celles qui ne sont pas équipées d'un système CFAO : ces dernières sont 90% à estimer que ces compétences sont importantes.

Avec les compétences techniques, les aptitudes numériques font partie des besoins les plus importants exprimés par les entreprises. La crise, si elle a pu accélérer la tendance, n'en est pas à l'origine ; déjà avant, seule une petite minorité de répondant les voyait comme peu importantes. L'enjeu porte davantage sur l'équipement des entreprises : ainsi, l'intégralité de celles qui sont équipées de systèmes CFAO voient ces compétences comme importantes. Cette part baisse au sein des petites structures, et de celles qui sont implantées dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

Les besoins en compétences en QHSE et en management sont également plus importants depuis la crise. Le management n'est toutefois pas la priorité absolue dans une branche qui compte une majorité de très petites entreprises. En campagne ou zone rurale, seuls 29% des répondants considèrent que le développement de ces compétences est important ou très important. A l'inverse, cet enjeu gagne en importance à mesure que le chiffre d'affaires des entreprises augmente.

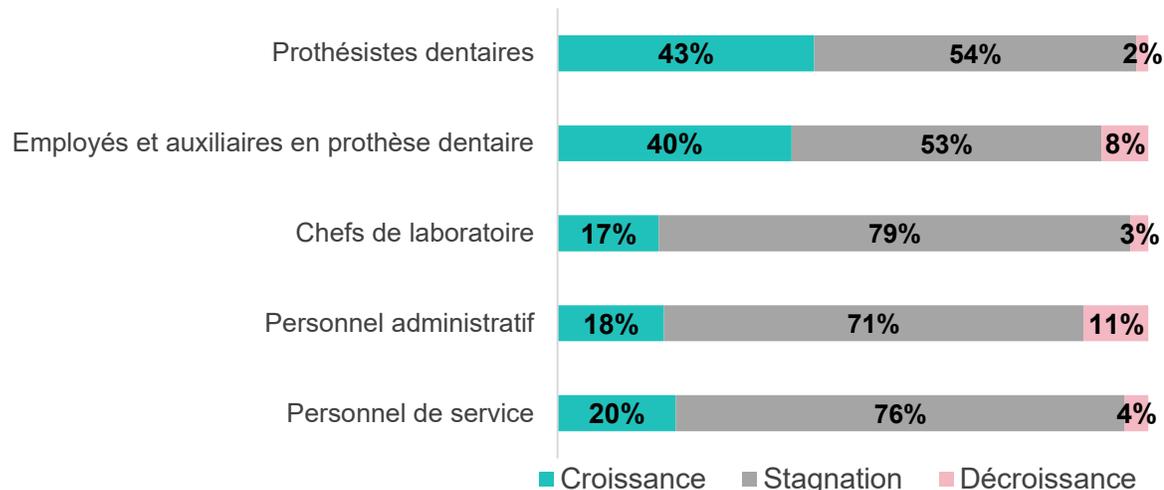
Enfin, dans un secteur où les relations de confiance avec les dentistes sont primordiales, les compétences relationnelles sont considérées comme importantes ou très importantes par près de 8 répondants sur 10.

IMPACTS MÉTIERS, COMPÉTENCES ET MOBILITÉS

Evolution des principaux métiers et des besoins en compétences techniques

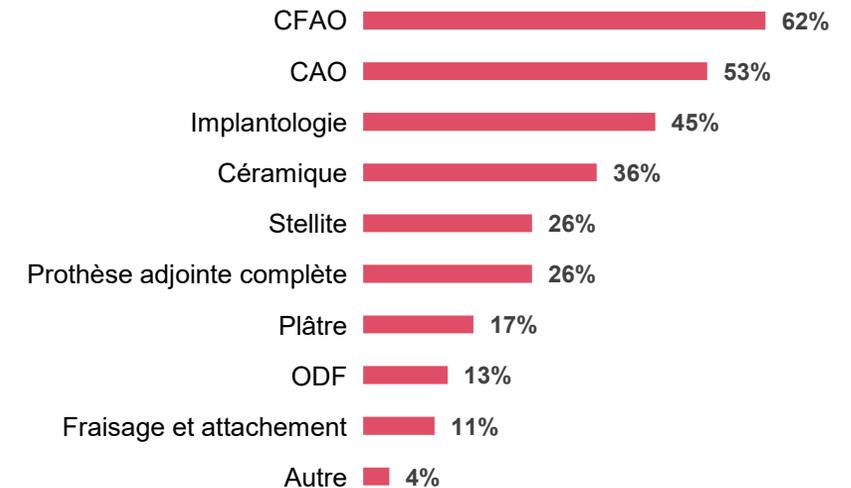
Projection de l'évolution des effectifs par métier

Questionnaire KYU/OPCO EP, 50 répondants



Formations techniques à développer

Questionnaire KYU/OPCO EP, 47 répondants



Concernant l'évolution attendue des effectifs métiers au sein des entreprises interrogées, les réponses à l'enquête confirment que les métiers en croissance sont les mêmes que ceux sur lesquels portent les besoins en recrutement.

Plus de 4 entreprises sur 10 comptent recruter des profils de prothésistes dentaires ou d'employés et auxiliaires en prothèse dentaire, mais le nombre de candidats sera probablement insuffisant pour combler les besoins.

Pour les autres métiers, qui ne constituent qu'une minorité des effectifs, la dynamique globale est celle d'un maintien. Aucun profil n'apparaît comme immédiatement fragilisé, bien qu'il faille noter qu'une entreprise sur 10 envisage de revoir à la baisse son personnel

administratif.

Cela peut être la conséquence d'une automatisation ou d'une externalisation de certaines tâches, ou de la polyvalence accrue des salariés dans des entreprises de petite taille.

Par ailleurs, les entreprises qui considèrent les compétences techniques comme importantes ou très importantes ont été interrogées sur les formations techniques qu'elles voudraient voir développer.

La maîtrise des technologies CFAO et CAO apparaît comme prioritaire. Les formations en implantologie et en céramique seront également à développer, totalisant entre la moitié et un tiers des réponses.

5.

Principaux enjeux branche et propositions d'actions

PRINCIPAUX ENJEUX BRANCHE ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

Principaux enjeux pour la branche

AVANT-PROPOS

La crise sanitaire ne devrait pas avoir d'impact de long terme sur le niveau d'activité et les effectifs salariés de la branche des prothésistes dentaires. En revanche, celle-ci reste confrontée à de très importantes difficultés de recrutement principalement dues à un manque de candidats et à un nombre de personnes formées largement insuffisant par rapport aux besoins des entreprises, qui peinent à répondre à la demande. Les enjeux pour la branche identifiés ci-dessous portent sur la formation, l'attractivité du secteur et le soutien au recrutement, dans l'objectif final et commun d'aider les entreprises à recruter et à garder leurs salariés.

1

RENFORCER L'ADÉQUATION
ENTRE L'OFFRE DE
FORMATION ET LES BESOINS
DES ENTREPRISES

La formation initiale et continue des salariés est cruciale dans un secteur qui emploie une majorité de profils très qualifiés, et alors que les entreprises sont de plus en plus nombreuses à faire usage de technologies de pointe. Certains professionnels rencontrés dans le cadre d'entretiens d'approfondissement ont fait part d'un écart entre le contenu des formations initiales menant aux métiers du secteur et la réalité des missions, tout en jugeant l'offre de formation continue insuffisante, dans le domaine technique notamment. Au-delà du contenu des formations initiales et continues, il s'agit aussi d'augmenter le nombre de personnes formées aux métiers du secteur. La branche se trouve donc confrontée à plusieurs défis : améliorer le contenu des diplômes et certifications de branche, renforcer l'offre de formation continue, faciliter l'accès à la formation.

2

SOUTENIR LES EFFORTS DE
RECRUTEMENT DES
ENTREPRISES

Pour répondre à leurs besoins de main d'œuvre, les entreprises ont de plus en plus tendance à élargir leur champ de recherche aux demandeurs d'emploi et aux personnes cherchant à se reconverter. Diverses initiatives peuvent être mises en œuvre par la branche pour soutenir ces efforts.

Il s'agira aussi de continuer à encourager le recours à l'alternance, vecteur de recrutement incontournable au sein du secteur.

3

DÉVELOPPER LA VISIBILITÉ
DES MÉTIERS DU SECTEUR

Peu connus, les métiers du secteur doivent être promus à plus large échelle auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment grâce à des campagnes multisupports et des partenariats avec des acteurs clés de l'orientation.

PRINCIPAUX ENJEUX BRANCHE ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

Synthèse des pistes d'action proposées

EFFORTS DÉJÀ ENGAGÉS PAR LA BRANCHE OU L'OPCO, À POURSUIVRE OU RENFORCER

INITIATIVES À METTRE EN PLACE OU À ENVISAGER

Enjeu 1 :

RENFORCER L'ADÉQUATION
ENTRE L'OFFRE DE FORMATION
ET LES BESOINS DES
ENTREPRISES

- Evaluation des diplômes et certifications de la branche ; mise à jour des référentiels
- Recensement des centres de formation et écoles dispensant les diplômes et certifications de la branche ; réflexion autour de la centralisation régionale des formations
- Renforcement de l'offre de formation continue disponible

- Développement de nouvelles offres de formation autour de la maîtrise des technologies CFAO
- Réflexion autour du déploiement de l'AFEST
- Renforcement de la formation technique des formateurs et enseignants

Enjeu 2 :

SOUTENIR LES EFFORTS DE
RECRUTEMENT
DES ENTREPRISES

- Promotion de l'alternance comme vecteur de recrutement (communication proactive, réflexion sur la meilleure plateforme de mise en relation des entreprises et alternants)

- Préparation de ressources pour faciliter les démarches des entreprises auprès des acteurs de l'emploi locaux
- Participation plus régulière à des forums de l'emploi
- Valorisation et professionnalisation des fonctions de tuteurs et maîtres d'apprentissage
- Mise en place de filières courtes dédiées aux profils en reconversion
- Déploiement de parcours de POEC et accompagnement sur le recours à la POEI

Enjeu 3 :

DÉVELOPPER LA VISIBILITÉ
DES MÉTIERS DU SECTEUR

- Conception d'un argumentaire de branche sur les atouts des métiers du secteur
- Actualisation des contenus de communication
- Renforcement des partenariats avec les acteurs clés de l'orientation

- Identification de nouveaux relais pour la diffusion des contenus de communication
- Participation plus régulière à des salons étudiants / organisation d'interventions dans les établissements scolaires situés à proximité des entreprises

PRINCIPAUX ENJEUX BRANCHE ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

1

Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises

Objectifs :

- Améliorer le contenu des formations initiales et continues en fonction des besoins des entreprises
- Etoffer l'offre de formation en prenant davantage en compte les compétences émergentes, en particulier en matière de CFAO
- Développer des nouveaux formats de formation pour encourager les entreprises et salariés à y avoir recours
- Apporter de la clarté au système de formation et certification

Actions à lancer ou à renforcer

- Réaliser une **évaluation des différents diplômes et certifications** de la branche. Proposer une **mise à jour des référentiels** pour mieux correspondre aux besoins exprimés par les employeurs :
 - Intégration d'une solide formation en **CFAO**.
 - Intégration de **stages en immersion** en début de cursus pour que les élèves aient une expérience de terrain très concrète avant de décider ou non de poursuivre dans cette voie.
- **Renforcer la formation technique des formateurs et enseignants**, notamment par l'intégration régulière de périodes d'immersion en entreprise dans leur parcours professionnel pour rester en phase avec les évolutions technologiques des métiers.
- **Recenser les centres de formation et écoles** dispensant les diplômes et certifications de branche et évaluer leur **maillage territorial**. Entamer une réflexion collective autour de la pertinence de **centraliser les formations par région dans un CFA** mieux équipé en technologies et proposant des conditions d'accueil optimales aux élèves et apprenants (solutions d'hébergement).
- **Etoffer l'offre de formation continue disponible**, en mettant l'accent en priorité sur la **maîtrise des technologies CFAO** :
 - Poursuivre les initiatives pilotes mises en place par Formapôle, le nouveau pôle de formation créé par l'UNPPD, en coopération avec les Meilleurs Ouvriers de France, la French Touch et les Fabricants.
 - Développer les partenariats avec les principaux fabricants des technologies CFAO pour encourager la formation directe des salariés.
- **Réaliser un guide d'accompagnement pour encourager le recours à l'AFEST au sein de la branche.**
- **Poursuivre les efforts de communication destinés à promouvoir la formation continue des salariés.**
 - Capitaliser sur les campagnes de sensibilisation menées par l'OPCO EP et les ressources fournies par le nouveau site internet (exemple : [boîte à outils](#) et [foire aux questions juridiques](#)).
 - Effectuer une veille réglementaire pour suivre l'évolution des dispositifs de formation (alternance, CPF, VAE, Pro-A, POE, FNE-Formation...) ou des aides spécifiques mises en place par les pouvoirs publics au niveau national ou territorial (subventions pour l'apprentissage, aides régionales à la digitalisation...).
 - Si besoin, proposer des guides ou des recommandations pour aider les entreprises et les salariés à se saisir de ces dispositifs et aides.

PRINCIPAUX ENJEUX BRANCHE ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

2

Soutenir les efforts de recrutement des entreprises

Objectifs :

- Donner de nouveaux outils aux entreprises pour soutenir leurs efforts de recrutement
- Mettre en lien les entreprises qui recrutent avec les demandeurs d'emploi
- Accompagner les reconversions vers les métiers de prothésistes dentaires
- Encourager l'alternance et la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage

Actions à lancer ou à renforcer

- **Renforcer la visibilité du secteur auprès des acteurs de l'emploi et au sein d'événements organisés autour du recrutement :**
 - Préparer un **guide pour faciliter les démarches des entreprises auprès des acteurs de l'emploi** locaux (missions locales, Pôle Emploi...) ; inclure une description des processus de prises de contact et de soumissions d'offres d'emploi ; proposer plusieurs fiches de poste standardisées (qualifications et compétences recherchées, autres prérequis, liste des missions...).
 - Encourager la participation des entreprises et des représentants de la branche à des **forums de l'emploi** (salons, sessions de « job dating » en ligne, rencontres organisées localement...).
- Continuer de **promouvoir l'alternance comme vecteur de recrutement :**
 - Assurer une **communication proactive** auprès des entreprises et des jeunes (vidéos, témoignages d'apprentis et de maître d'apprentissage/tuteurs – voir proposition d'action n°3).
 - Sensibiliser les entreprises aux vertus de l'alternance pour recruter des collaborateurs.
 - Entamer une réflexion collective pour déterminer quelle **plateforme de mise en relation des entreprises et des alternants** est la plus appropriée pour la branche (« [Hub de l'alternance](#) » de l'OPCO EP, section « [petites annonces](#) » du site de l'UNPDD, site externe...) ; **encourager la centralisation des offres et des candidatures** sur cette plateforme.
- **Valoriser et professionnaliser les fonctions de tuteur et maître d'apprentissage :**
 - Mobiliser les organisations professionnelles pour continuer à encourager la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.
 - Réfléchir aux accompagnements financiers pouvant être proposés aux entreprises qui mobilisent des formations dédiées aux tuteurs et maîtres d'apprentissage.
- **Faciliter le recrutement de personnes en reconversion** (en particulier pour les missions et tâches exigeant un degré de technicité moindre) :
 - Travailler avec les principaux organismes de formation et écoles préparant aux métiers de la branche pour **mettre en place des filières courtes spécifiquement destinées aux profils plus âgés qui se reconvertissent** en deuxième partie de carrière.
 - Réfléchir au développement d'un **parcours de POEC** (préparation opérationnelle à l'emploi collective) pour la branche ; si le dispositif est jugé pertinent, concevoir un cahier des charges adapté aux métiers du secteur ; communiquer sur la POEC comme voie d'accès au métier auprès des entreprises et des publics en reconversion.
 - **Inciter les entreprises à avoir recours à la POE I** (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle), en commençant par y faire mention dans les annonces d'emploi.

PRINCIPAUX ENJEUX BRANCHE ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

3

Développer la visibilité des métiers du secteur

Objectifs :

- Promouvoir les métiers, diplômes et certifications de la branche auprès des candidats potentiels, à commencer par les jeunes en recherche d'orientation
- Augmenter le nombre de personnes formées aux métiers de la branche

Actions à lancer
ou à renforcer

- Concevoir un **argumentaire de branche** sur les atouts et valeurs des métiers de la branche (artisanat, savoir-faire anciens, entreprises à taille humaine, importance croissante des nouvelles technologies, relations de proximité avec les dentistes...).
- **Créer des contenus de communication** (présentations de métiers, vidéos, témoignages d'étudiants, d'apprentis, de professionnels, de personnes qui se sont reconverties) en capitalisant sur les supports déjà existants :
 - **Caractériser des cibles et identifier des relais** pour les diffuser : centres de formation et écoles (notamment ceux qui gravitent dans le domaine médical et paramédical), conseillers d'orientation, conseillers en évolution professionnelle...
 - Identifier les **canaux de communication propices** à la promotion des métiers auprès des jeunes, notamment collégiens (réseaux sociaux, espaces numériques de travail, newsletter...).
- Renforcer les **partenariats avec les acteurs clés de l'orientation sur internet** (Onisep, L'étudiant, Les métiers, Studyrama, Campus Channel, Digischool...).
- Encourager la participation des entreprises et des représentants de la branche à des **salons étudiants**, voire la présentation des métiers dans des établissements scolaires situés à proximité.

AXE DE RÉFLEXION COMPLÉMENTAIRE

Autres pistes d'action issues de l'étude, au-delà du champ de l'emploi et de la formation

Axe complémentaire

Faciliter la gestion des flux d'activité

Objectifs :

- Informer sur les outils de gestion de la demande existants pour fluidifier les flux d'activité
- Entamer une réflexion collective sur la pertinence et la faisabilité d'une généralisation de cette démarche

Actions à lancer ou à renforcer

- **Effectuer un sondage** auprès des entreprises et organisations paritaires de la branche pour connaître **le taux de recours à des outils de gestion des flux de devis** envoyés par les dentistes, ainsi que les outils mobilisés, le cas échéant.
- **Proposer un catalogue de ces outils** à diffuser auprès des entreprises, contenant des informations sur leurs prix, atouts et inconvénients.
- En parallèle, **étudier la faisabilité d'une généralisation de l'usage d'un tel outil** à l'échelle de la branche. Si cette démarche est jugée pertinente pour aider les prothésistes dentaires à mieux gérer leur activité sans entraver leur façon de travailler, organiser des discussions avec les organisations représentatives des dentistes et réaliser une campagne de sensibilisation auprès des cabinets dentaires, voire auprès des décideurs publics si une régulation se révélait nécessaire.

Merci

