



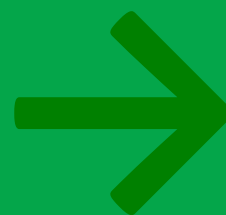
2024

**Cabinets dentaires
libéraux**



**Complément au Baromètre
Emploi-Formation**

**STATISTIQUES PAR
FAMILLE DE MÉTIERS**



Ompl

Table des matières

1. Pilotage des travaux.....	1
2. Sources, définitions, méthodes	1
3. Effectifs salariés.....	4
► Indicateur n°1 : Évolution des effectifs salariés en volume	4
► Indicateur n°2 : Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%).....	5
► Indicateur n°3 : Répartition des salariés par tranche d'effectif des établissements (%)	6
► Indicateur n°4 : Répartition des salariés par genre (%).....	7
► Indicateur n°5 : Effectifs par grande région (%).....	8
4. Contrats de travail.....	10
► Indicateur n°1 : Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)	10
► Indicateur n°2 : Répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (%).....	11
► Indicateur n°3 : Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2017-2022, en points)	12
► Indicateur n°4 : Répartition des salariés par type de contrat de travail et tranche d'âge (%)..	13
► Indicateur n°5 : Répartition des salariés par type de contrat de travail et temps de travail (%)	14
5. Temps de travail	15
► Indicateur n°1 : Répartition des salariés par durée du temps de travail (%).....	15
► Indicateur n°2 : Répartition des salariés par temps de travail et genre (%).....	16
► Indicateur n°3 : Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge (%)	17
6. Pyramide d'âge.....	18
► Indicateur n°1 : Répartition des salariés par tranche d'âge (%).....	18
► Indicateur n°2 : Répartition des salariés par tranche d'âge et genre (%).....	19
► Indicateur n°3 : Évolution de la répartition des salariés par tranche d'âge et genre (2017-2022, en points).....	20
7. Mobilité annuelle des salariés.....	21
► Indicateur n°1 : Mobilité annuelle	21
► Indicateur n°2 : Évolution des indicateurs de mobilité (%).....	22
► Indicateur n°3 : Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)	23
► Indicateur n°4 : Entrants – Répartition par genre (%)	25
► Indicateur n°5 : Entrants – Répartition par type de contrat de travail (%)	26

► Indicateur n°6 : Entrants – Répartition par tranche d'âge (%).....	27
► Indicateur n°7 : Sortants – Répartition par genre (%)	28
► Indicateur n°8 : Sortants – Répartition par type de contrat de travail (%).....	29
► Indicateur n°9 : Sortants – Répartition par tranche d'âge (%)	30
8. Rémunération nette annuelle.....	31
► Indicateur n°1 : Médiane de la rémunération nette annuelle (€)	31
► Indicateur n°2 : Médiane de la rémunération nette annuelle par genre (€)	32
► Indicateur n°3 : Indice de parité par famille de métiers (%).....	33
► Indicateur n°4 : Médiane de la rémunération nette annuelle par tranche d'âge (€)	34
► Indicateur n°5 : Médiane de la rémunération nette annuelle par région (€)	35
9. Chômage annuel	36
► Indicateur n°1 : Indicateur de chômage annuel	36
► Indicateur n°2 : Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)	37
► Indicateur n°3 : Indicateur de chômage par genre (€)	38
► Indicateur n°4 : Indicateur de chômage annuel par tranche d'âge (%).....	39
► Indicateur n°5 : Indicateur de chômage par durée du temps de travail (%)	40
10. Annexe : composition des familles de métiers	41

1. Pilotage des travaux

Cette approche statistique des familles de métiers résulte d'une demande de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) des cabinets dentaires. Elle complète et précise le Baromètre Emploi-Formation des cabinets dentaires de l'OMPL.

- L'OMPL est le financeur de cette étude. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.
- La CPNEFP et le conseil d'administration de l'OMPL ont assumé la responsabilité du co-pilotage de ce baromètre.
- Le cabinet Rapelli a été choisi pour réaliser ce baromètre.

2. Sources, définitions, méthodes

2.1 Sources

Le baromètre mobilise deux sources de données permettant de dénombrer les salariés de la branche au cours de l'année considérée :

- Des extractions de la DADS pour l'année 2017 ;
- Des extractions de la DSN pour l'année 2022.

2.2 Définitions

- **Entreprise** : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements. Elle emploie des salariés, relève du champ de la branche et cotise à l'OPCO EP.
- **Établissement** : unité de production géographiquement individualisée mais juridiquement dépendante de l'entreprise.
- **Famille de métier** : agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE. La logique de l'agrégation a été élaborée en collaboration avec les représentants de la CPNEFP et de l'OMPL. Six familles sont définies¹ :
 - *Chirurgiens-dentistes salariés* : docteurs en chirurgie dentaire salariés, spécialisés ou non.

¹ La composition des familles est formalisée à la section annexe p. 42.

- **Responsables administratifs** : salariés exerçant une activité à caractère administratif pouvant intégrer des tâches de direction en matière financière, administrative ou de gestion, mais n'ayant pas la capacité d'engager le cabinet au sens juridique.
- **Assistants et aides dentaires** : salariés assistant le chirurgien-dentiste dans les tâches techniques et administratives nécessaires aux différents types de soins dentaires.
- **Prothésistes salariés** : salariés chargés de concevoir, réaliser ou adapter, d'après les prescriptions du chirurgien-dentiste, des appareillages de prothèse ou d'orthèse.
- **Secrétaires** : salariés chargés d'assister l'équipe du cabinet notamment dans la rédaction et la mise en forme de son courrier, la réception et l'archivage des documents reçus, le traitement des communications téléphoniques, la tenue des emplois du temps et l'accueil des patients.
- **Agents d'entretien** : salariés chargés de nettoyer seuls ou au sein d'une petite équipe les locaux, en général à l'aide d'un matériel simple.

2.3 Méthodes

- **Effectifs salariés observés** : en 2022, la branche des cabinets dentaires regroupe 62 975 salariés (voir le [Baromètre de l'OMPL](#) p. 16). La segmentation par familles de métiers permet de répartir 62 672 salariés – soit 99,5 % des effectifs – dans les catégories retenues. En raison d'incertitudes sur la spécification du métier des 303 personnes restantes, aucune famille n'a pu leur être rattachée.
- **Mobilité des salariés** : cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés au sein de la branche.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}} \times 100 ;$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}} \times 100 ;$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}.$$

- **Régions** : afin de limiter le secret statistique, un découpage territorial en six grandes régions a été établi en concertation avec les représentants de la CPNEFP et de l'OMPL :
 - *Île-de-France* ;
 - *Sud-Est*, regroupant l'Auvergne-Rhône-Alpes, la Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Corse ;
 - *Sud-Ouest*, regroupant la Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie ;
 - *Nord-Ouest*, regroupant la Bretagne, le Centre-Val de Loire, la Normandie et les Pays de la Loire ;
 - *Nord-Est*, regroupant la Bourgogne-Franche-Comté, le Grand-Est et les Hauts-de-France
 - *ROM (Régions d'Outre-Mer)*.
- **Rémunérations** : les sources mobilisées fournissent la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au



remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice de parité F/H est calculé. Il permet de comparer les rémunérations femmes/hommes :

$$\text{Indice de parité F/H} = \frac{\text{Rémunération médiane des femmes}}{\text{Rémunération médiane des hommes}} \times 100.$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS et la DSN, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

- **Indicateur de chômage annuel** : cette mesure est fondée sur le dénombrement des salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle et ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de la même année. L'indicateur, calculé à partir de la DADS et de la DSN, ne peut être comparé aux taux de chômage de France Travail ou de l'Insee.

$$\text{Indicateur de chômage global annuel} = \frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}} \times 100.$$



3. Effectifs salariés

► Indicateur n°1 : Évolution des effectifs salariés en volume

	Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
2017	46 185	2 428	502	33 502	414	7 608	1 731
2022	62 672	6 192	814	41 813	556	11 416	1 881
Variation (%)	35,7	155,0	62,2	24,8	34,3	50,1	8,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

FORTE PROGRESSION DE TROIS FAMILLES DE MÉTIERS

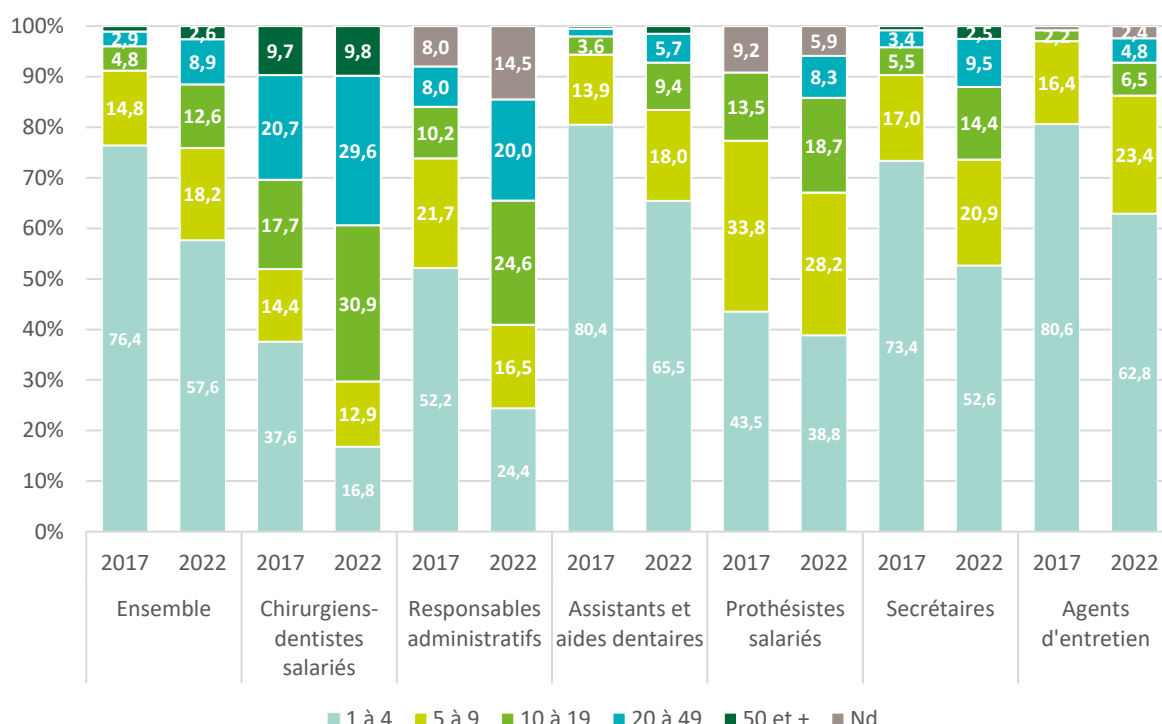
En cinq ans, trois familles de métiers ont connu une progression remarquable de leurs effectifs :

- Les **chirurgiens-dentistes salariés** (+ 155,0 %). Leur part dans l'ensemble des salariés est ainsi passée de 5,3 % en 2017 à 9,9 % en 2022. Malgré ces proportions relativement réduites, la variation explique 8,1 points des + 35,7 % de croissance du nombre de salariés dans la branche.
- Les **responsables administratifs** (+ 62,2 %) dont la part dans les effectifs totaux reste encore relativement modeste (1,3 %).
- Les **secrétaires** (+ 50,1 %) représentent une proportion relativement stable de salariés entre 2017 et 2022 (16,5 % et 18,2 % respectivement). En revanche, leur contribution à la progression globale des effectifs est notable : 8,2 points des + 35,7 % de croissance.

Face à ces évolutions, les **assistants et aides dentaires** voient leur importance relative s'infléchir (72,5 % de l'ensemble en 2017 contre 66,7 % en 2022) mais, par un effet de volume, restent le moteur d'expansion principal des effectifs de la branche : leur progression explique la moitié de la croissance globale du nombre de salariés.



► Indicateur n°2 : Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%)



Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

POIDS GRANDISSANT DES ENTREPRISES DE TAILLE IMPORTANTE

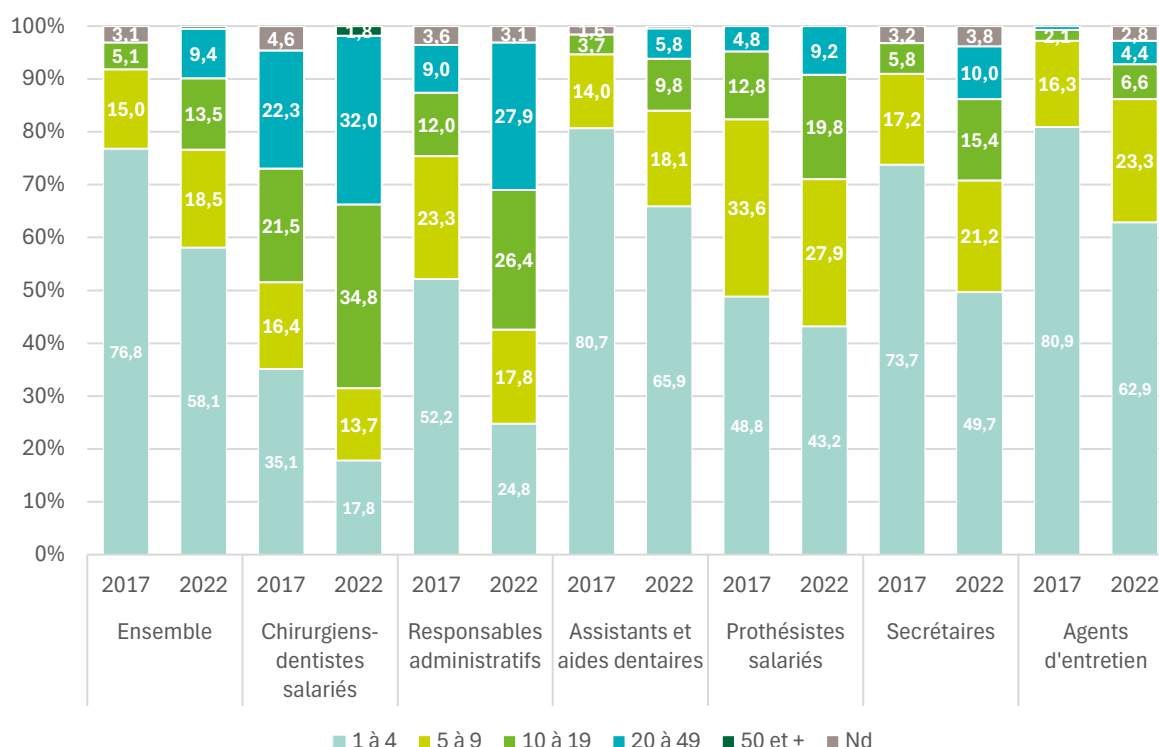
Un peu plus de 3/4 des salariés travaillaient dans une entreprise de moins de 5 salariés en 2017. La proportion recule de - 18,8 points en 2022 au profit de toutes les autres tailles de structure. La tendance s'observe pour toutes les familles de métiers avec quelques nuances. **Les prothésistes salariés** se distinguent néanmoins par une variation beaucoup plus réduite (-4,7 points).

En 2022, la présence plus ou moins prégnante des familles de métiers est fortement corrélée à la taille de l'entreprise :

- La part d'**assistants et aides dentaires** et d'**agents d'entretien** travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés est surreprésentée par rapport à la moyenne (+ 7,6 et + 10,4 points respectivement). En retour, les **prothésistes salariés** sont sous-représentés pour cette catégorie d'entreprise.
- Relativement à l'ensemble des salariés, une très nette surreprésentation des **responsables administratifs** (+ 20,4 points) et, plus encore, des **chirurgiens-dentistes salariés** est observée dans les entreprises de 10 salariés et plus.
- La répartition des **secrétaires** montre une certaine sous-représentation dans les entreprises de moins de 5 salariés (- 5,0 points) mais ne diverge pas de manière significative pour les autres tailles d'entreprise.



► Indicateur n°3 : Répartition des salariés par tranche d'effectif des établissements (%)



Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

DAVANTAGE DE GRANDS ÉTABLISSEMENTS

La structure de la répartition des effectifs par taille d'établissement est similaire à celle par taille d'entreprise. Les dispositions légales inhérentes à l'exercice en cabinet secondaire participent largement de cette configuration. Néanmoins, le levier entrepreneurial de la structuration des cabinets en **sociétés commerciales et assimilées**² – SEL notamment – permet l'émergence d'établissements de taille plus importante.

Sur la période 2017 – 2022, l'importance prise par les **établissements de 10 salariés et plus** est particulièrement sensible pour trois familles de métiers :

- 🕒 La part des **responsables administratifs** travaillant dans ce type d'établissement a progressé de + 33,4 points pour atteindre 54,3 %.
- 🕒 Alors que 43,9 % des **chirurgiens-dentistes** salariés exerçaient dans un établissement de 10 salariés et plus en 2017, ils sont 68,7 % en 2022 (+ 24,8 points).
- 🕒 Une augmentation notable est aussi observée pour les **secrétaires**, avec une part passant de 5,8 % à 25,4 % sur la période (+ 19,6 points).

² Voir le [Baromètre de l'OMPL](#) p. 11.

► Indicateur n°4 : Répartition des salariés par genre (%)

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

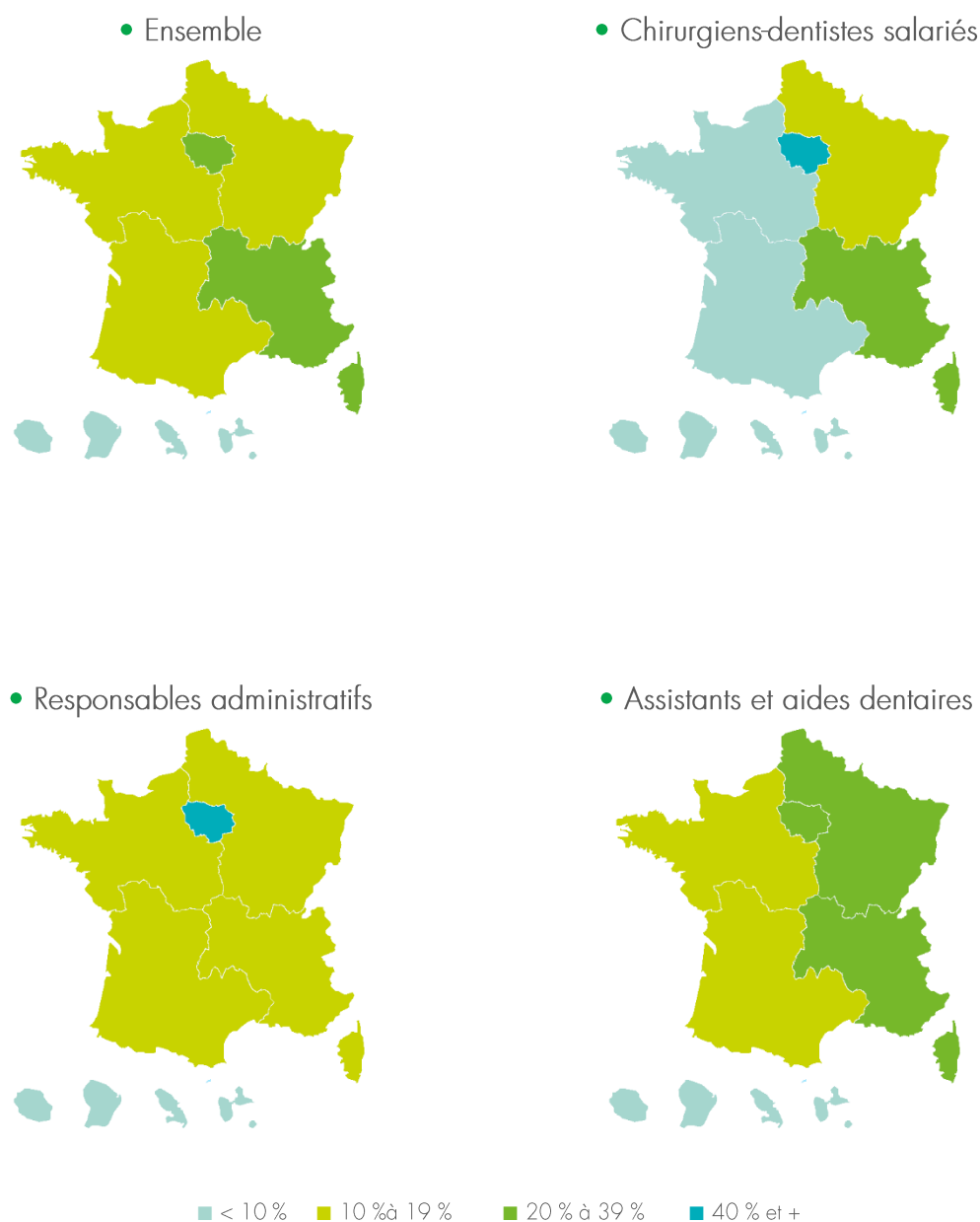
LARGE MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

Globalement, le taux de féminisation des emplois de la branche est très important (92,0 % en 2022) même si la part des hommes tend à légèrement progresser par rapport à 2017 (+ 2,5 points). Cependant, d'importantes disparités sont observées entre les familles de métiers :

- Les **assistants et aides dentaires**, les **secrétaires** et les **agents d'entretiens** sont caractérisés par un taux de féminisation supérieur à 90 %. En outre, avec une variation inférieure à un point, la part des femmes reste stable par rapport à 2017 à l'exception notable des agents d'entretiens (- 3,3 points).
- Relativement aux autres familles, le taux de féminisation des **responsables administratifs** se situe à un niveau intermédiaire (78,1 %) en recul par rapport à 2017 (- 3,0 points).
- Comptant un peu moins de 45,0 % d'hommes, les **chirurgiens-dentistes salariés** et les **prothésistes salariés** sont les familles de métiers les plus masculinisées. De plus, le taux de féminisation tend à reculer sur cinq ans. Cette évolution reste contenue pour les chirurgiens-dentistes salariés (- 1,7 point) mais est particulièrement sensible pour les prothésistes salariés (- 7,6 points).

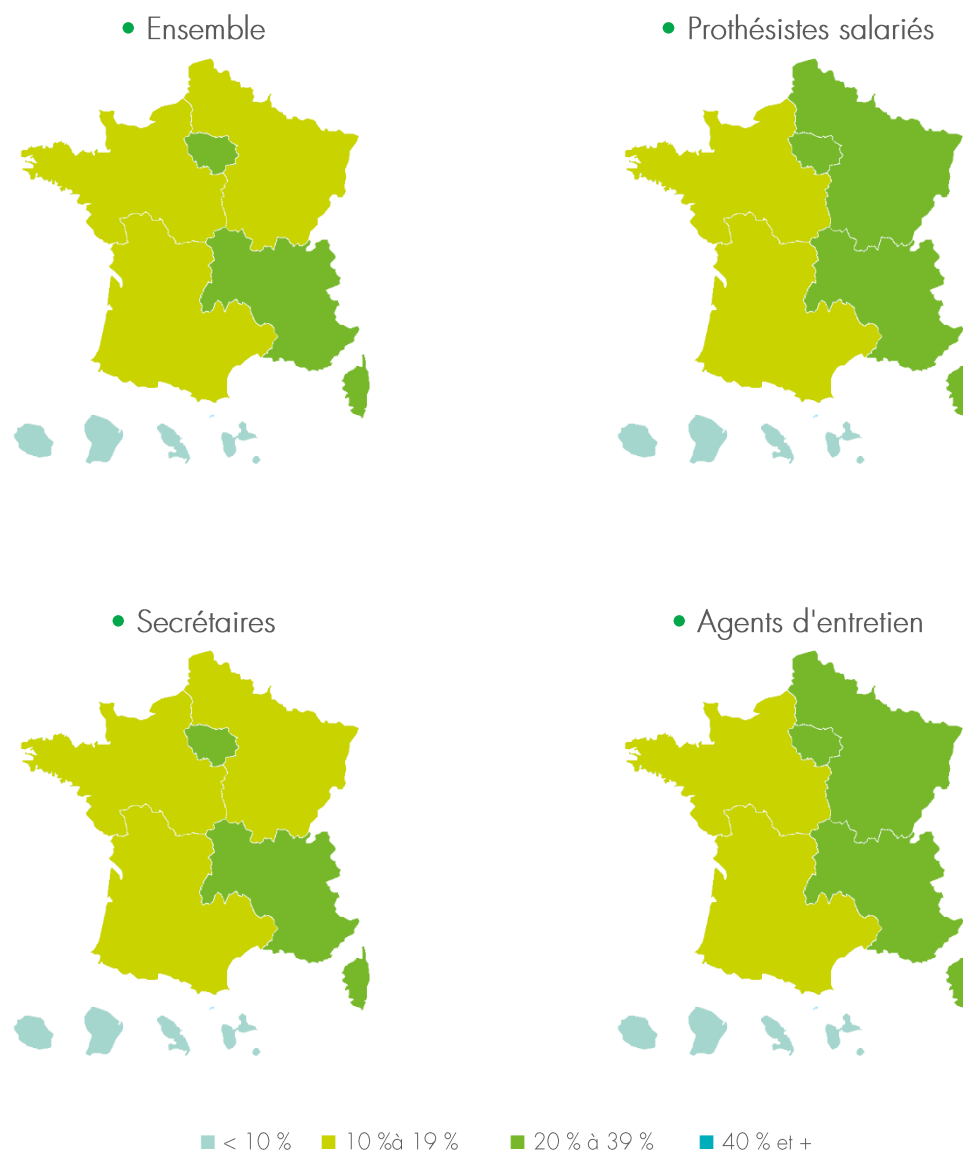


► Indicateur n°5 : Effectifs par grande région (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.





Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

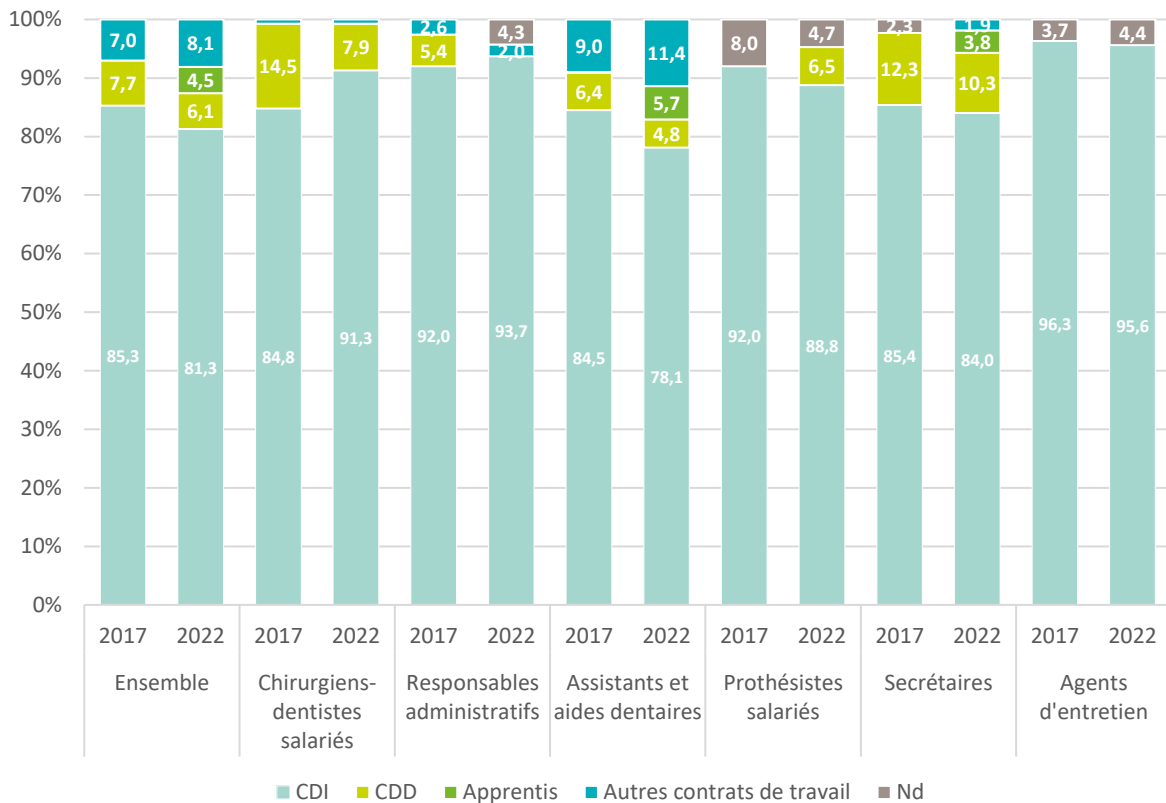
PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS DEUX RÉGIONS

L'Île-de-France (25,5 %) et le Sud-Est (22,5 %) regroupent plus de la moitié des effectifs. À l'opposé, la part détenue par les Régions d'Outre-Mer est très réduite (2,5 %). Si, par un effet volume, les répartitions des **assistants et aides dentaires** et des **secrétaires** sont similaires à la configuration générale, les autres familles de métiers laissent émerger des spécificités :

- Les **chirurgiens-dentistes salariés** et les **responsables administratifs** sont largement surreprésentés en Île-de-France (47,2 % et 40,3 % respectivement).
- Le Nord-Est est caractérisé par une surreprésentation des **prothésistes salariés** (+ 2,9 points) et des **agents d'entretien** (+ 5,4 points) par rapport à la répartition globale.

4. Contrats de travail

► Indicateur n°1 : Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

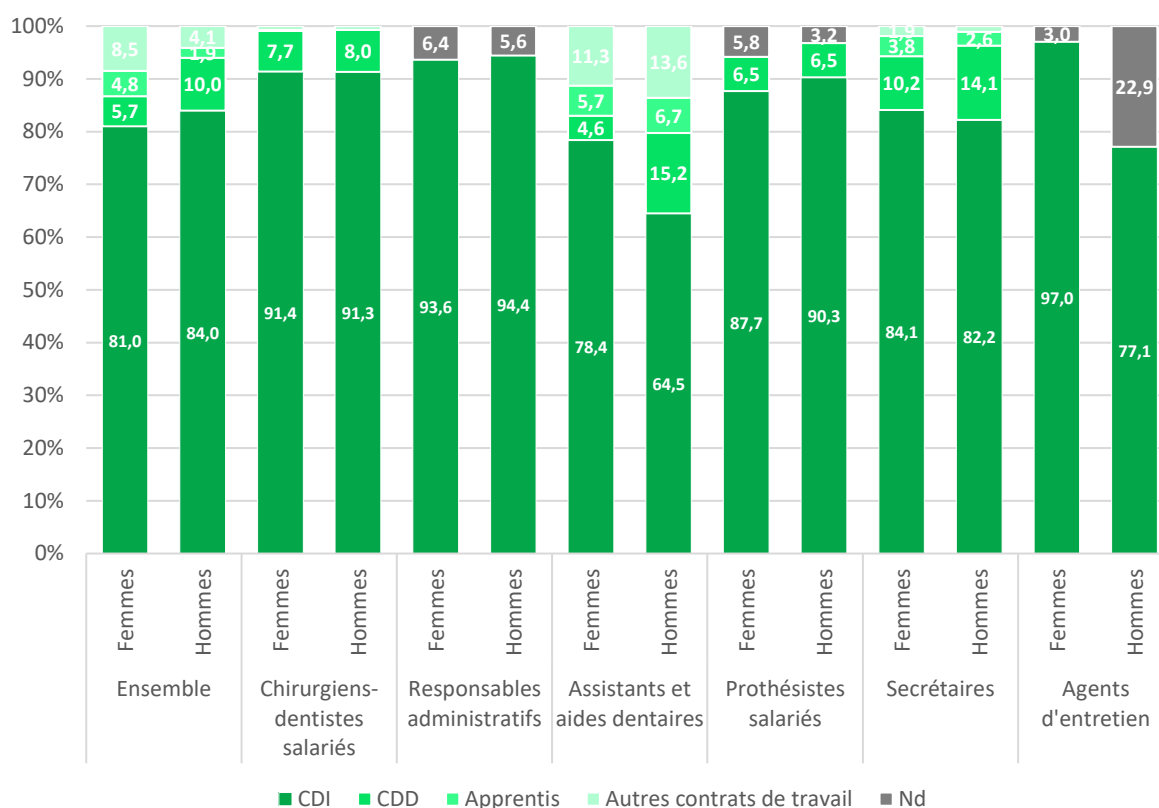
UNE MAJORITÉ DE CDI

La part de salariés en CDI (81,3 %) est importante mais inférieure à celle du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,6 % en 2022 selon l'INSEE). Elle a reculé de - 4,0 points par rapport à 2017 sous l'effet de la diffusion du contrat d'apprentissage notamment.

- Contrairement à la tendance générale, les **chirurgiens-dentistes salariés** et, dans une moindre mesure, les **responsables administratifs** bénéficient d'une progression de la part de CDI. (+ 6,5 points et + 1,7 point respectivement).
- La progression du contrat d'apprentissage concerne principalement les **assistants et aides dentaires** (+ 5,6 points) et les **secrétaires** (+ 3,8 points) alors que les proportions étaient nulles en 2017. Néanmoins, la part des autres contrats de travail restent élevée en raison de l'importance du contrat de professionnalisation dans la formation des assistants dentaires.
- Même si les données de 2017 sont parcellaires pour les **prothésistes salariés**, il semble que la diminution de la part des CDI (- 3,2 points) bénéficie essentiellement au CDD.



► Indicateur n°2 : Répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (%)



Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

CDI MOINS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Globalement, les hommes bénéficient plus souvent d'un CDI que les femmes (+ 3,0 points). En retour, la proportion de CDD est plus importante chez les hommes (10,0 %) que chez les femmes (5,7 %). Toutefois, cette configuration masque les spécificités des familles de métiers.

- Les différentiels sont particulièrement marqués pour les **assistants et aides dentaires**. La part d'hommes en CDD est 4,3 fois supérieures à celle des femmes. En revanche, la proportion d'apprentis comme des contrats autres que CDI et CDD est plus marquée pour les hommes.
- Une fréquence un peu plus élevée des CDD (+ 3,9 points) pour les hommes est aussi observée chez les **secrétaires**.
- Les répartitions des types de contrat en fonction du genre sont assez proches au sein des **chirurgiens-dentistes salariés**, les **responsables administratifs** et les **prothésistes salariés**.
- Chez les **agents d'entretien**, un différentiel de 19,9 points est observé dans la part de CDI en faveur des femmes. L'importance des données censurées limite l'analyse pour cette famille de métiers.



► **Indicateur n°3 : Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2017-2022, en points)**

	CDI		CDD		Apprentis		Autres contrats de travail	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ensemble	▼ - 4,5	▲ + 2,9	▼ - 1,6	▼ - 4,6	Nd	Nd	Nd	Nd
Chirurgiens-dentistes salariés	▲ + 7,1	▲ + 5,9	▼ - 7,2	▼ - 6,1	Nd	Nd	▲ + 0,1	▲ + 0,1
Responsables administratifs	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
Assistants et aides dentaires	▼ - 6,4	▼ - 4,9	▼ - 1,6	▼ - 3,6	Nd	Nd	Nd	Nd
Prothésistes salariés	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
Secrétaires	▼ - 1,5	▲ + 1,1	▼ - 1,9	▼ - 2,0	Nd	Nd	Nd	Nd
Agents d'entretien	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd

Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

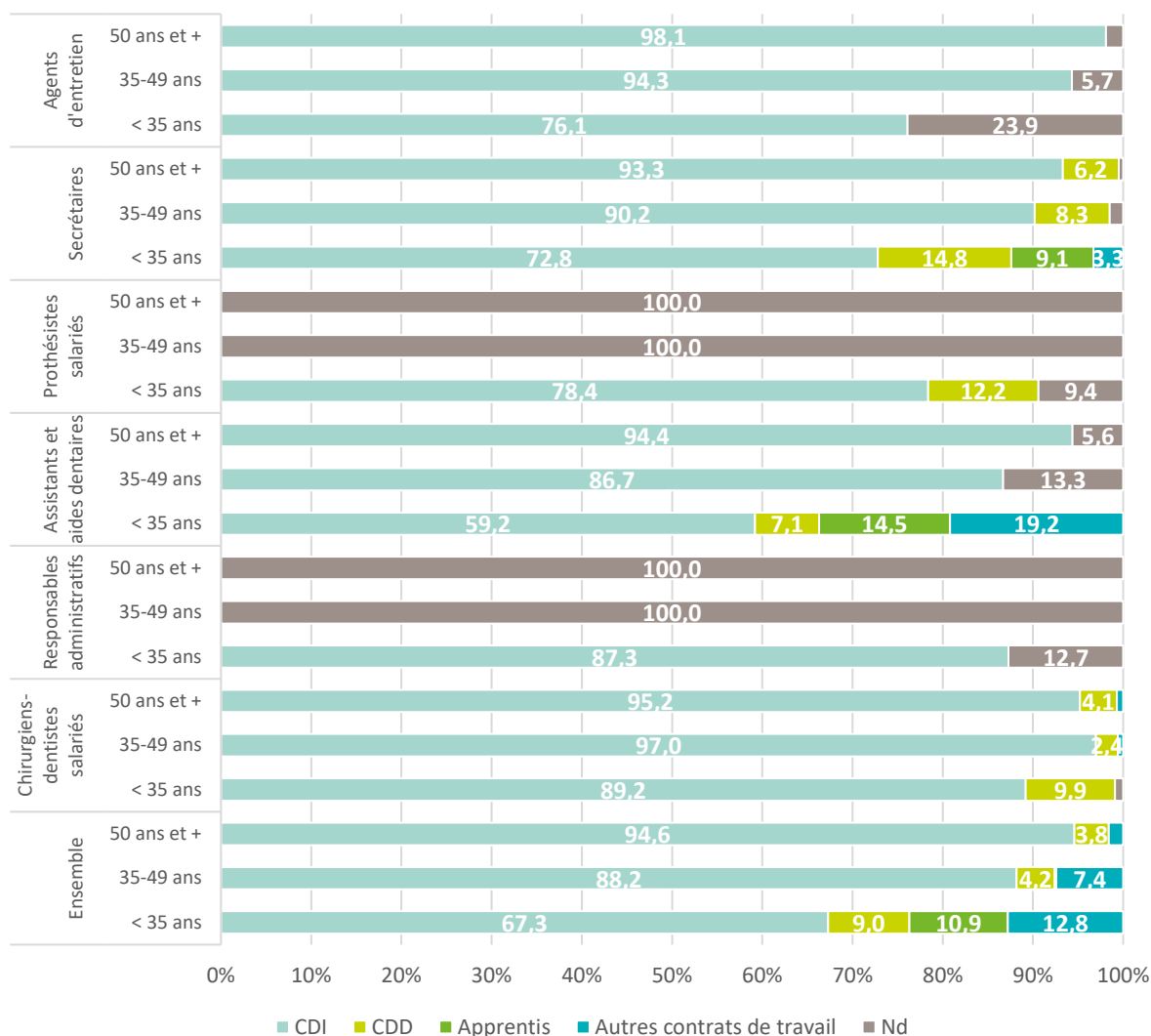
ÉVOLUTION MITIGÉE DE LA PART DE CDI

Par rapport à 2017, la part de CDI a eu tendance à progresser pour les hommes (+ 2,9 points) et à reculer pour les femmes (- 4,5 points). Les variations des proportions de CDD, dont les amplitudes sont différentes de celles des CDI, laissent envisager une influence des contrats d'apprentissages et des autres contrats de travail. Le secret statistique – induit par la faiblesse des effectifs observés en 2017 – ne permet pas de déterminer les effets propres de ces types de contrats.

- Les parts de CDI et de CDD ont reculé pour les **assistants et aides dentaires** chez les femmes comme chez les hommes. La progression de l'apprentissage et la variation des autres contrats (englobant les contrats de professionnalisation) impactent sans doute ces diminutions.
- Les **chirurgiens-dentistes salariés** bénéficient d'une forte progression de la part de CDI pour les femmes (+ 7,1 points) comme pour les hommes (+ 5,9 points). En toute hypothèse, cette tendance semble corrélée au recul équivalent de la proportion de CDD pour les deux genres.
- Les variations caractérisant les parts de CDI et de CDD chez les **secrétaires** restent relativement modestes. Une légère progression du taux de CDI au bénéfice des hommes (+ 1,1 point) peut être relevée, alors que la variation est négative pour les femmes (- 1,5 point).



► **Indicateur n°4** : Répartition des salariés par type de contrat de travail et tranche d'âge (%)



Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

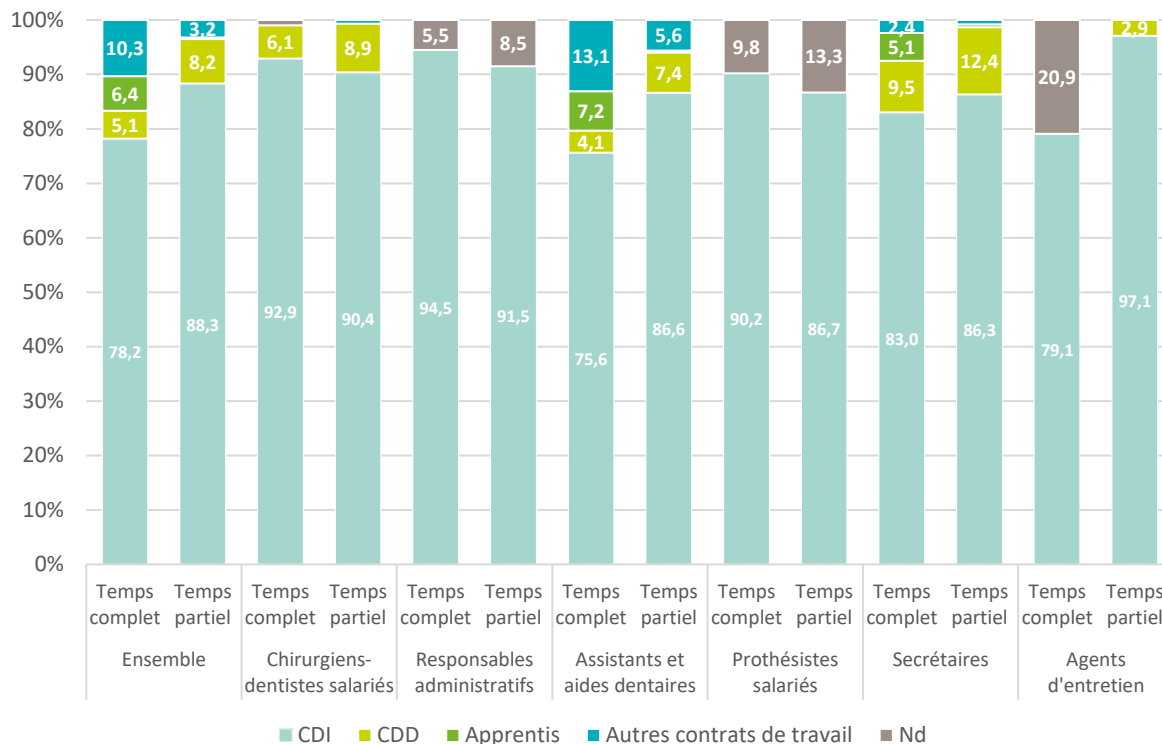
CDI MOINS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Relativement aux autres salariés, les moins de 35 ans bénéficient moins souvent d'un CDI. Cette configuration est observée pour toutes les familles de métiers (hors secret statistique).

- Les **chirurgiens-dentistes salariés** se distinguent par le plus fort taux de CDI parmi les jeunes (89,2 %).
- Les **assistants et aides dentaires** de moins de 35 ans sont caractérisés par le plus faible taux de CDI (59,2 %). Cette spécificité est liée aux modalités de formation de ce type de métiers qui induit de plus fortes proportions de contrats d'apprentissage et d'autres contrats de travail (y compris les contrats de professionnalisation) toutes tranches d'âge confondues.



► **Indicateur n°5 : Répartition des salariés par type de contrat de travail et temps de travail (%)**



Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

FORTE INFLUENCE DU MÉTIER

Si, dans l'ensemble, les salariés travaillant à temps complet sont moins souvent en CDI (- 10,1 points par rapport à ceux à temps partiel), les répartitions varient en fonction des familles de métiers.

- Par un effet volume, les caractéristiques des **assistants et aides dentaires** influent fortement sur la structuration globale. Le taux de CDI atteint 75,6 % pour les temps complets contre 86,6 % pour les temps partiels. Le poids des contrats d'apprentissage et des autres contrats de travail – dont les contrats de professionnalisation – est déterminant dans ce différentiel. Dans une moindre mesure, cette particularité joue aussi pour les **secrétaires**.
- Au sein des **chirurgiens-dentistes salariés**, des **responsables administratifs** et des **prothésistes salariés**, la part de CDI pour les temps complets excède légèrement celle pour les temps partiels avec des écarts n'excédant pas 3,5 points.



5. Temps de travail

► Indicateur n°1 : Répartition des salariés par durée du temps de travail (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

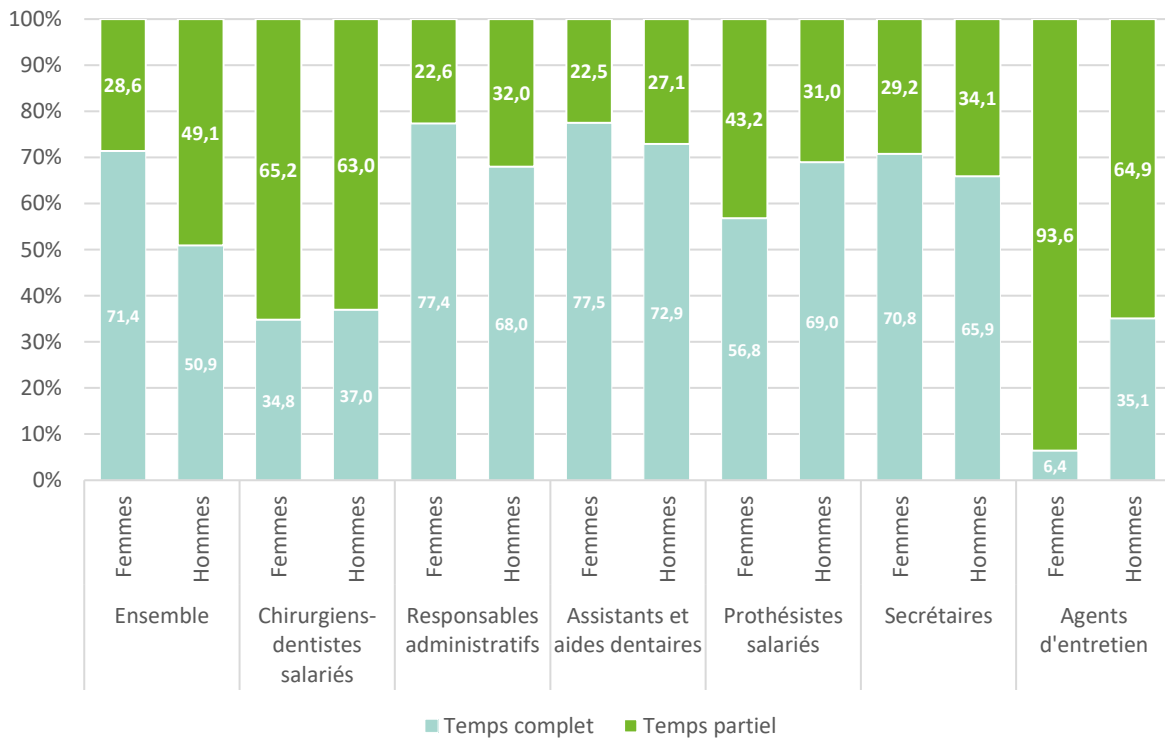
MAJORITÉ DE TEMPS COMPLETS

Près de **sept salariés sur dix** travaillent à temps complet. Cette proportion est en progression par rapport à 2017 (+ 7,8 points). Elle reste néanmoins inférieure à l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2022 selon l'INSEE).

- Par rapport à la moyenne de la branche, le temps complet est surreprésenté chez les **assistants et aides dentaires** (+ 7,6 points) et les **responsables administratifs** (+ 5,5 points). En outre, pour ces deux familles de métiers, la part de temps partiel a reculé depuis 2017 (- 9,5 points et - 7,8 points respectivement).
- Le temps partiel domine très largement chez les **agents d'entretien** (91,6 %) et les **chirurgiens-dentistes salariés** (64,2 %). Ces proportions restent relativement stables de 2017 à 2022.
- Avec un taux de temps complet proche de la moyenne, les **secrétaires** se distinguent par la plus forte progression de cette proportion (+ 14,3 points) depuis 2017.
- Le temps partiel est surreprésenté chez les **prothésistes salariés** (37,8 %) et sa proportion s'est accrue de + 11,0 points par rapport à 2017.



► Indicateur n°2 : Répartition des salariés par temps de travail et genre (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

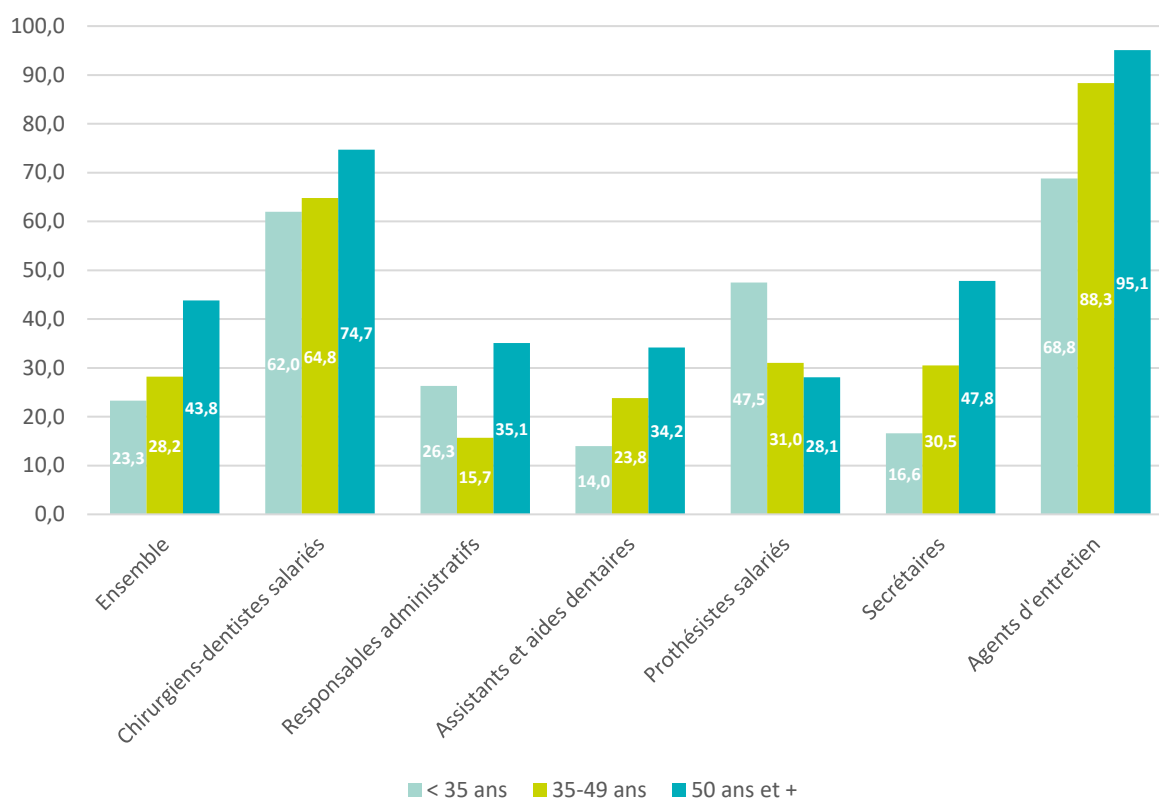
MOINS DE TEMPS PARTIEL POUR LES FEMMES

Les temps complets sont beaucoup plus fréquents chez les femmes que chez les hommes (+ 20,5 points). Néanmoins, quelques différentiels émergent avec la prise en compte des familles de métiers.

- Les **assistants et aides dentaires** et les **responsables administratifs** sont caractérisés par une fréquence plus élevée que la moyenne de la branche de temps complet chez femmes (+ 6,0 points). Au sein de ces familles de métiers, les différentiels entre les genres sont assez marqués (+ 4,6 points et + 9,4 points en faveur des femmes respectivement).
- Chez les **prothésistes salariés** et, dans une moindre mesure, les **chirurgiens-dentistes salariés**, la configuration est l'inverse du cas général : le temps partiel est plus fréquent pour les femmes. Le différentiel est particulièrement marqué chez les prothésistes salariés (+ 12,2 points de temps partiel par rapport au hommes).
- Parmi les **secrétaires**, la part de femmes travaillant à temps complet est similaire à la moyenne générale. En revanche, le taux de temps complet est nettement supérieur (+ 15,0 points en faveur des femmes).
- Le temps partiel concerne la quasi-totalité des femmes appartenant à la famille des **agents d'entretien** (93,6 %) avec une proportion supérieure de 28,7 points à celle des hommes.



► Indicateur n°3 : Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

PROGRESSIONS DU TEMPS PARTIEL EN FONCTION DE L'ÂGE HÉTÉROGÈNES

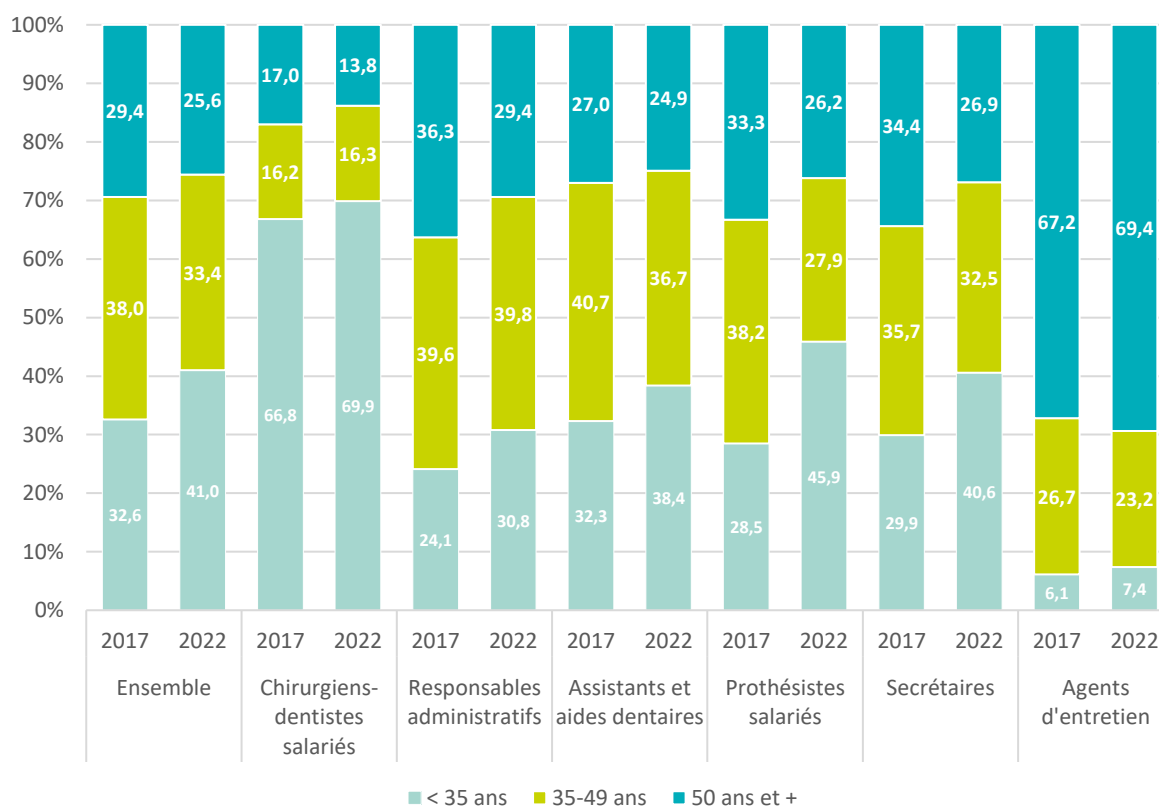
Toutes familles de métiers confondues, la proportion de salariés à temps partiel tend à croître avec l'âge. Elle passe ainsi de 23,3% chez les jeunes à 43,8 % chez les seniors. Ce schéma de progression prévaut pour les **chirurgiens-dentistes salariés**, les **assistants et aides dentaires**, les **secrétaires** et les **agents d'entretien**. Néanmoins, les taux de temps partiel varient fortement d'une famille de métiers à l'autre.

- 🕒 L'écart intergénérationnel le plus important est observé chez les **secrétaires** : le taux de temps partiel des seniors est trois fois plus élevé que celui des jeunes. Chez les **assistantes et aides dentaires**, l'écart est aussi remarquable avec un taux 2,4 fois supérieur.
- 🕒 La configuration pour les **prothésistes salariés** est strictement inverse au cas général. Le taux de temps partiel décroît avec l'âge. Chez les seniors, il est ainsi 1,7 fois inférieur à celui des jeunes.
- 🕒 Par rapport à l'ensemble, l'évolution du temps partiel en fonction de l'âge est atypique chez les **responsables administratifs**. Alors que le taux de temps partiel des seniors est supérieur de 8,8 points à celui des jeunes, la tranche d'âge intermédiaire possède le niveau le plus faible (- 19,4 points relativement au seniors).



6. Pyramide d'âge

■ Indicateur n°1 : Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



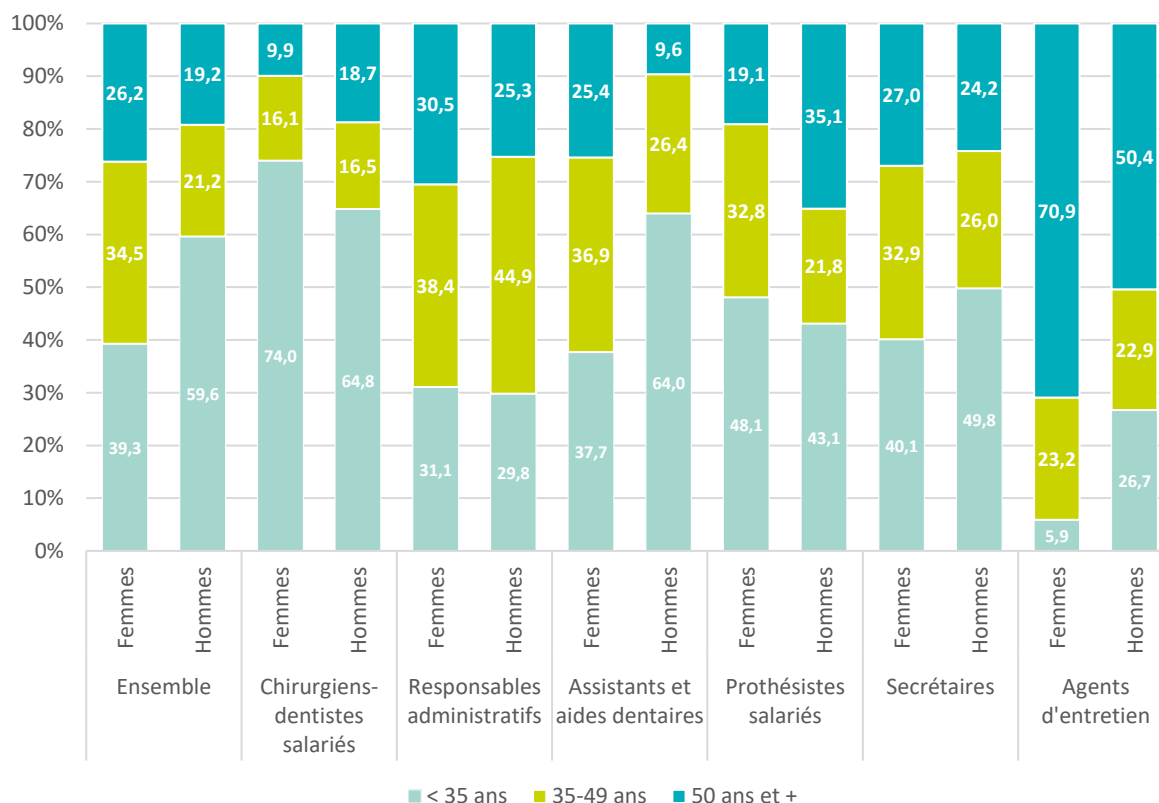
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

RENFORCEMENT DE LA PART DES JEUNES

De 2017 à 2022, la part des moins de 35 ans a progressé de 8,4 points et est devenue majoritaire (41,0 %). Une progression est observée dans toutes les familles de métiers mais avec des différentiels importants tant en termes d'évolution que de grandeur.

- Relativement à l'ensemble des salariés, les jeunes sont fortement surreprésentés chez les **chirurgiens-dentistes salariés** (69,9 %). Par rapport à 2017, la variation de cette part est contenue (+ 3,1 points) et est presque totalement contrebalancée par un recul de la part des seniors.
- Les **prothésistes salariés** et les **secrétaires** ont connu les plus forts renouvellements générationnels de leurs effectifs. La part des moins de 35 ans s'est accrue de + 17,4 points et + 10,7 points respectivement.
- La progression de la part des jeunes est plus modeste pour les **responsables administratifs** (+ 6,7 points) et les **assistants et aides dentaires** (+ 6,1 points). En contrepartie la part des seniors recule (- 6,9 points et - 2,1 points respectivement). Chez les assistants dentaires, un repli de - 4,0 points de la classe d'âge intermédiaire est aussi observé.
- Les **agents d'entretien** présentent une configuration atypique avec près de 70,0 % de seniors.



► Indicateur n°2 : Répartition des salariés par tranche d'âge et genre (%)

Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

CONFIGURATION VARIABLE SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS

Toutes familles de métiers confondues, la structure démographique des hommes est dominée par les jeunes dont la part est supérieure de 20,3 points à celle des femmes. À l'opposé, un peu plus d'un quart des femmes comptent parmi les seniors contre 19,2 % pour les hommes. Néanmoins, d'importantes différences sont observées entre les familles de métiers.

- Les **assistants et aides dentaires** détiennent le plus grand différentiel des parts de moins de 35 ans entre les genres (+ 26,3 points en faveur des hommes). Avec un écart de 9,7 points, les **secrétaires** ont aussi une population masculine plus jeune que celle des femmes. Par un effet volume, ces deux familles de métiers influent la structuration globale.
- Les **chirurgiens-dentistes salariés** sont caractérisés par une population féminine plus jeune. Près de ¾ des femmes ont moins de 35 ans, une proportion supérieure de 9,2 points à celle des hommes. Les **prothésistes salariés** sont aussi caractérisés par un déséquilibre en faveur des femmes mais il trouve son origine dans une très forte surreprésentation des seniors parmi les hommes (35,1 % soit 15,9 points de plus que la moyenne globale).
- À l'exception des **agents d'entretien** dont la structure de la population par âge est atypique pour la branche, les **responsables administratifs** se distinguent par une très forte surreprésentation de la tranche d'âge intermédiaire et, dans une moindre mesure, des seniors pour les deux genres.



► **Indicateur n°3 : Évolution de la répartition des salariés par tranche d'âge et genre (2017-2022, en points)**

	< 35 ans		35-49 ans		50 ans et +	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ensemble	▲ + 8,1	▲ + 4,2	▼ - 4,4	≈ - 0,8	▼ - 3,6	▼ - 3,4
Chirurgiens-dentistes salariés	▲ + 5,3	≈ + 0,4	▼ - 2,3	▲ + 2,9	▼ - 3,0	▼ - 3,2
Responsables administratifs	▲ + 9,5	▼ - 5,0	▼ - 2,9	▲ + 12,3	▼ - 6,6	▼ - 7,4
Assistants et aides dentaires	▲ + 6,1	≈ + 0,7	▼ - 4,0	≈ + 0,6	▼ - 2,1	▼ - 1,3
Prothésistes salariés	▲ + 17,2	▲ + 16,8	▼ - 11,7	▼ - 10,6	▼ - 5,6	▼ - 6,1
Secrétaires	▲ + 10,7	▲ + 10,5	▼ - 3,1	▼ - 4,1	▼ - 7,5	▼ - 6,4
Agents d'entretien	≈ + 0,2	▲ + 9,5	▼ - 3,2	▼ - 11,5	▲ + 3,0	▲ + 1,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

RAJEUNISSEMENT DES DEUX GENRES

Par rapport à 2017, le **renouvellement générationnel** par les moins de 35 ans est à l'œuvre pour les deux genres dans presque toutes les familles de métiers. En outre, l'évolution est globalement plus marquée pour les femmes.

- Les **responsables administratifs** sont les seuls à connaître un repli de la proportion de jeunes chez les hommes (- 5,0 points). Il est contrebalancé par une croissance marquée de la part de salariés d'âge intermédiaire (+ 12,3 points).
- Les **prothésistes salariés** et, dans une moindre mesure, les **secrétaires** se distinguent par les plus fortes progressions de la part des moins de 35 ans, pour les femmes comme pour les hommes. Ces augmentations s'accompagnent d'un repli des autres tranches dans des amplitudes assez similaires pour les deux genres.
- Ce sont parmi les femmes que la progression des proportions de jeunes est la plus marquée chez les **chirurgiens-dentistes salariés** (+ 5,3 points) et les **assistants et aides dentaires** (+ 6,1 points). En contrepartie, les hommes bénéficient d'une légère hausse de la part de la tranche d'âge intermédiaire (+ 2,9 points et +0,6 point respectivement).
- À l'opposé des autres familles de métiers, les **agents d'entretien** voient la part des seniors s'accroître pour les femmes (+ 3,0 points) comme pour les hommes (+ 1,9 point). Ces derniers bénéficient aussi d'une croissance de la part des moins de 35 ans (+ 9,5 points) sans commune mesure avec celle prévalant pour les femmes (+0,2 point).



7. Mobilité annuelle des salariés

► Indicateur n°1 : Mobilité annuelle

	Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
Effectif en début d'année	49 311	4 188	637	34 004	434	8 349	1 699
Effectif total de l'année	62 672	6 192	814	41 813	556	11 416	1 881
Nb. sal. entrés dans l'année	13 361	2 004	177	7 809	122	3 067	182
Nb. sal. sortis dans l'année	10 238	1 369	143	6 404	105	2 054	163
Taux d'entrée (%)	27,1	47,9	27,8	23,0	28,1	36,7	10,7
Taux de sortie (%)	20,8	32,7	22,4	18,8	24,2	24,6	9,6
Turnover annuel (%)	23,9	40,3	25,1	20,9	26,2	30,7	10,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Toutes familles de métiers confondues, le **taux de turnover est intense** (23,9 %). Il excède de 8,5 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Il traduit une mobilité importante des effectifs et une réelle fongibilité des équipes qui questionnent les vecteurs de fidélisation des salariés.

- Les taux de turnover des **chirurgiens-dentistes salariés** (40,3 %) et des **secrétaires** (30,7 %) sont les plus élevés de l'ensemble des familles de métiers. Néanmoins, leurs taux d'entrée sont nettement supérieurs à leurs taux de sortie (+ 15,2 points et + 12,1 points respectivement). Bien qu'une proportion importante de salariés quitte ces métiers, les effectifs entrants surcompensent les sortants. Ce sont donc des familles en forte croissance mais les mécanismes de fidélisation doivent sans doute être interrogés.
- Les **responsables administratifs** et les **prothésistes salariés** sont caractérisés par un turnover supérieur à celui de l'ensemble de la branche. Si les différentiels entre les taux d'entrée et de sortie restent marqués (+ 5,4 points et + 3,9 points respectivement) et impliquent une croissance des effectifs, la stabilité des équipes n'est pas assurée. Ce phénomène caractérise aussi les **assistants et aides dentaires**, bien que leur turnover soit inférieur (- 3,0 points) à la moyenne de la branche.
- Au regard de leur niveau de turnover, les **agents d'entretien** connaissent un renouvellement des effectifs cohérent.



► Indicateur n°2 : Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	Taux d'entrée (%)		Taux de sortie (%)		Turnover annuel (%)	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Ensemble	23,4	27,1	16,4	20,8	19,9	23,9
Chirurgiens-dentistes salariés	62,2	47,9	36,4	32,7	49,3	40,3
Responsables administratifs	30,4	27,8	13,8	22,4	22,1	25,1
Assistants et aides dentaires	19,2	23,0	14,9	18,8	17,0	20,9
Prothésistes salariés	13,7	28,1	17,3	24,2	15,5	26,2
Secrétaires	30,9	36,7	20,3	24,6	25,6	30,7
Agents d'entretien	38,5	10,7	9,9	9,6	24,2	10,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

DES ÉVOLUTIONS HÉTÉROGÈNES

Par rapport à 2017, le **turnover a globalement progressé** (+ 4,0 points). Les taux d'entrée (+ 3,7 points) et de sortie (+ 4,4 points) ont suivi une tendance similaire. Une intensification de la rotation des effectifs est donc l'œuvre.

- Les **chirurgiens-dentistes salariés** et les **agents d'entretien** voient le niveau de turnover s'amenuiser (- 9,0 points et - 14,0 points respectivement). Dans les deux cas, le taux d'entrée s'est effondré (- 14,3 points et - 27,8 points) alors que le taux de sortie reculait beaucoup plus modestement (- 3,7 points et - 0,3 points).
- Le taux d'entrée des **responsables administratifs** s'est infléchi (- 2,6 points) alors que le taux de sortie a fortement progressé (+ 8,6 points). En conséquence, le turnover s'accroît faiblement (+ 3,0 points).
- Une certaine équivalence caractérise les progressions des taux d'entrée et de sortie des **assistants et aides dentaires** et des **secrétaires**. Leur taux de turnover respectif augmente de + 3,9 points et de + 5,1 points.
- Les **prothésistes salariés** bénéficient d'une très forte croissance du taux d'entrée (+ 14,4 points) accompagnée d'une progression plus modeste du taux de sortie (+ 6,9 points). Incidemment, le turnover fait l'objet d'une augmentation marquée (+ 10,7 points).



► **Indicateur n°3 : Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)**

		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
Ensemble	Taux d'entrée	25,6	47,2	17,8	169,0	70,0
	Taux de sortie	19,8	33,7	15,7	116,9	38,9
	Turnover	22,7	40,5	16,7	142,9	54,4
Chirurgiens-dentistes salariés	Taux d'entrée	47,2	48,7	43,3	126,0	85,7
	Taux de sortie	31,8	33,8	28,7	99,5	82,1
	Turnover	39,5	41,2	36,0	112,8	83,9
Responsables administratifs	Taux d'entrée	27,7	28,1	24,7	Nd	Nd
	Taux de sortie	22,3	23,0	20,8	Nd	Nd
	Turnover	25,0	25,5	22,7	Nd	Nd
Assistants et aides dentaires	Taux d'entrée	22,3	52,7	12,7	155,2	68,4
	Taux de sortie	18,4	40,1	13,5	109,3	38,2
	Turnover	20,3	46,4	13,1	132,3	53,3
Prothésistes salariés	Taux d'entrée	29,4	26,5	21,7	260,0	44,4
	Taux de sortie	24,4	24,0	20,4	170,0	27,8
	Turnover	26,9	25,3	21,1	215,0	36,1
Secrétaires	Taux d'entrée	36,1	49,5	25,4	229,5	88,4
	Taux de sortie	24,3	31,5	18,0	147,4	43,6
	Turnover	30,2	40,5	21,7	188,4	66,0
Agents d'entretien	Taux d'entrée	9,1	37,9	8,6	Nd	Nd
	Taux de sortie	8,5	28,4	8,3	Nd	Nd
	Turnover	8,8	33,2	8,5	Nd	Nd

		Tranche d'âge		
		< 35 ans	35-45 ans	50 ans et +
Ensemble	Taux d'entrée	47,5	19,3	11,9
	Taux de sortie	32,6	15,3	13,0
	Turnover	40,1	17,3	12,4
Chirurgiens-dentistes salariés	Taux d'entrée	54,5	35,1	33,8
	Taux de sortie	37,9	22,9	21,1
	Turnover	46,2	29,0	27,5
Responsables administratifs	Taux d'entrée	54,9	19,6	17,2
	Taux de sortie	34,6	19,9	16,2
	Turnover	44,8	19,7	16,7
Assistants et aides dentaires	Taux d'entrée	40,8	16,8	10,1
	Taux de sortie	29,0	14,5	12,7
	Turnover	34,9	15,6	11,4
Prothésistes salariés	Taux d'entrée	53,6	15,7	9,0
	Taux de sortie	42,8	12,7	12,7
	Turnover	48,2	14,2	10,8
Secrétaires	Taux d'entrée	67,7	27,4	14,9
	Taux de sortie	41,9	18,0	13,9
	Turnover	54,8	22,7	14,4
Agents d'entretien	Taux d'entrée	32,7	16,2	7,1
	Taux de sortie	26,0	8,2	8,6
	Turnover	29,3	12,2	7,9

Nd : non déterminé en raison du secret statistique.

Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.



FORT IMPACT DES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES

Parallèlement à un effet notable de la famille de métiers, les caractéristiques socio-économiques influent très significativement le niveau de turnover.

- Globalement, le taux de **turnover féminin** est beaucoup moins élevé que le taux masculin. Le différentiel est particulièrement marqué chez les **assistants et aides dentaires** (- 26,1 points en faveur des femmes), les **agents d'entretien** (- 24,4 points) et les **secrétaires** (- 10,3 points).

En revanche, les autres familles de métiers présentent des niveaux nettement plus homogènes entre les genres : les différentiels n'excèdent pas plus ou moins deux points. Le minimum est observé pour les **responsables administratifs** (- 0,5 point en faveur des femmes).

- De manière traditionnelle, le **renouvellement des personnels embauchés en CDD est intensif**. En raison de la nature de ce type de contrat, il excède systématiquement 100,0 % avec un maximum atteint pour les **prothésistes salariés** (215,0 %).

Le caractère temporaire de la contractualisation affecte aussi le renouvellement des **contrats autres** qui comprennent, notamment, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. La variabilité entre les familles de métiers est assez conséquente. Le minimum est atteint chez les **prothésistes salariés** (36,1 %) et le maximum chez les **chirurgiens-dentistes salariés** (83,9 %).

Toutes familles de métiers confondues, le **turnover des CDI excède de 1,7 point le seuil critique**. Deux familles se distinguent avec un taux inférieur au seuil : les **assistants et aides dentaires** (13,1 %) et les **agents d'entretien** (8,5 %) avec des taux d'entrée et de sortie très proches de cette moyenne. À l'opposé, les **chirurgiens-dentistes salariés** détiennent le taux le plus élevé (36,0 %). Le niveau pour les autres familles de métiers se situe autour de 22,0 %.

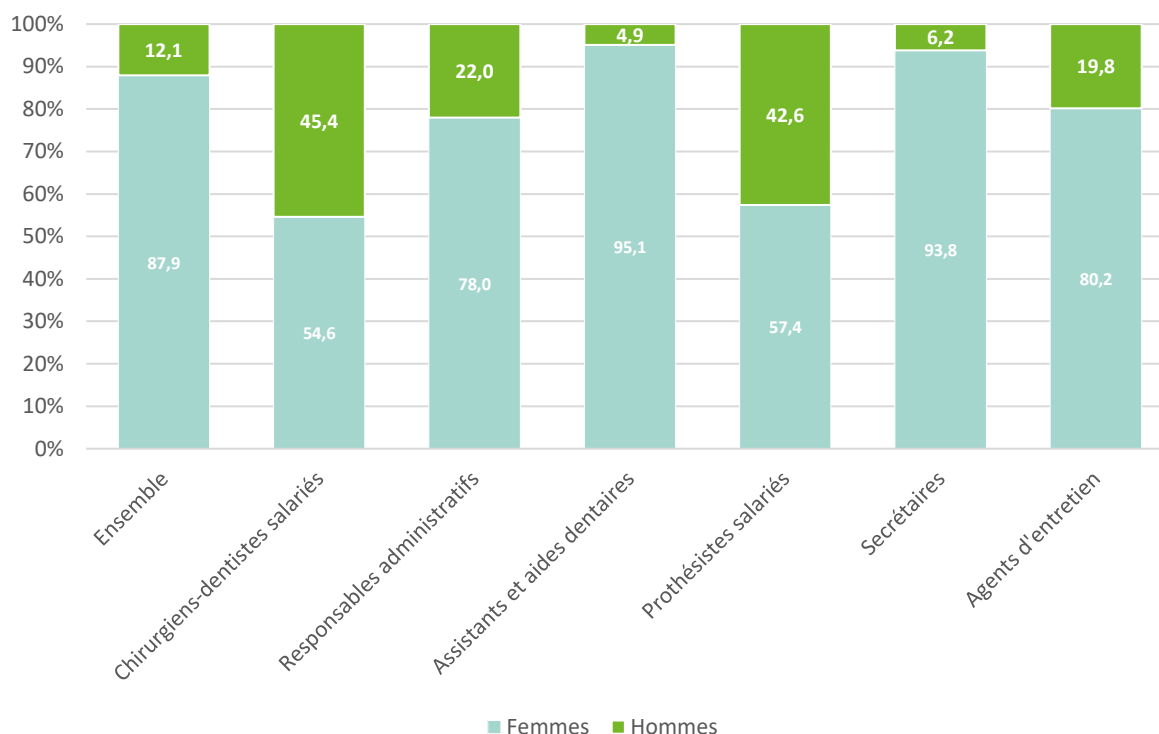
- Du point de vue de l'âge, quelle que soit la famille de métiers considérée, le **turnover des moins de 35 ans est le plus élevé**. En moyenne, il est deux à trois fois plus important que celui des tranches d'âge supérieures.

Les différentiels interclasses sont relativement plus faibles pour les **chirurgiens-dentistes salariés**. Les jeunes font face à un renouvellement des personnels 1,6 fois plus important que celui des deux autres tranches d'âge.

L'exposition des jeunes au turnover est plus fréquente chez les **prothésistes salariés**. Ainsi, leur taux est 3,4 fois plus élevé que celui de la tranche d'âge intermédiaire et 4,5 fois plus important que celui des seniors.

Dans les autres familles de métiers, les différentiels s'éloignent peu des moyennes observées pour l'ensemble de la branche.



► Indicateur n°4 : Entrants – Répartition par genre (%)

Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

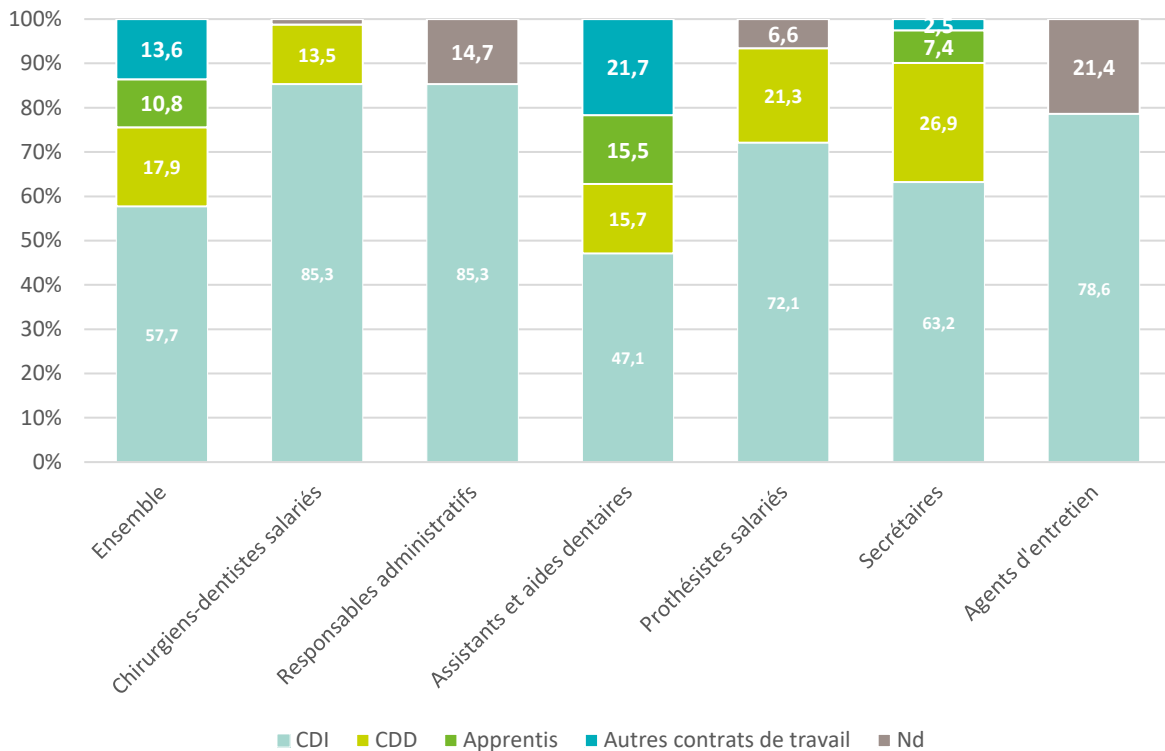
FÉMINISATION TRÈS VARIABLE DES EMBAUCHES

Le taux de féminisation des entrants est un peu plus faible que celui de la branche (- 4,1 points). Toutefois, la structure des différentiels de répartition des genres au sein de chaque famille de métiers est relativement semblable à celle observée pour l'ensemble des salariés (voir p. 7).

- Les femmes représentent presque la totalité des entrants dans les familles des **assistants et aides dentaires** (95,1 %) et des **secrétaires** (93,8 %). Ces proportions sont légèrement plus faibles que celles de prévalant pour l'ensemble des salariés de ces groupes (- 2,2 points et - 1,2 points).
- Relativement aux entrants de la branches, le taux de féminisation des embauches au sein des **responsables administratifs** (78,0 %) et des **agents d'entretien** (80,2 %) se situe à un niveau intermédiaire. Cependant, dans le cas des agents d'entretien, la proportion est nettement inférieure à celle constatée pour l'ensemble de cette famille de métiers (- 12,8 points).
- Comme dans le cas général, les recrutements de **chirurgiens-dentistes salariés** et de **prothésistes salariés** sont ceux qui comptent le moins de femmes (54,6 % et 57,4 % respectivement).



► Indicateur n°5 : Entrants – Répartition par type de contrat de travail (%)



Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

ENTRANTS MAJORITAIREMENT EN CDI

Toutes familles de métiers confondues, les embauches sont essentiellement réalisées sous l'égide d'un CDI (57,7 %). Cependant, cette proportion est nettement inférieure (- 23,6 points) à celle de l'ensemble de la branche (voir p. 10). De plus, les répartitions des types de contrats varient fortement d'une famille de métiers à l'autre.

- Les chirurgiens-dentistes salariés et les responsables administratifs se distinguent par une très forte proportion de CDI parmi les entrants (85,3 % dans les deux cas).
- Relativement à l'ensemble, les recrutements par CDI restent largement surreprésentés chez les prothésistes salariés et les agents d'entretien (72,1 % et 78,6 % respectivement).
- Chez les secrétaires, la part d'entrants embauchés dans le cadre d'un CDD est la plus importantes de la branche (26,9 % soit + 9,0 points par rapport à la moyenne).
- L'importance des contrats d'apprentissage et de professionnalisation dans la formation des assistants et aides dentaires se lit directement sur la faiblesse de la proportion de CDI chez les entrants (47,1 %). En revanche, les CDD sont sous-représentés par rapport à l'ensemble des entrants de la branche (- 2,2 points).



► Indicateur n°6 : Entrants – Répartition par tranche d'âge (%)

Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

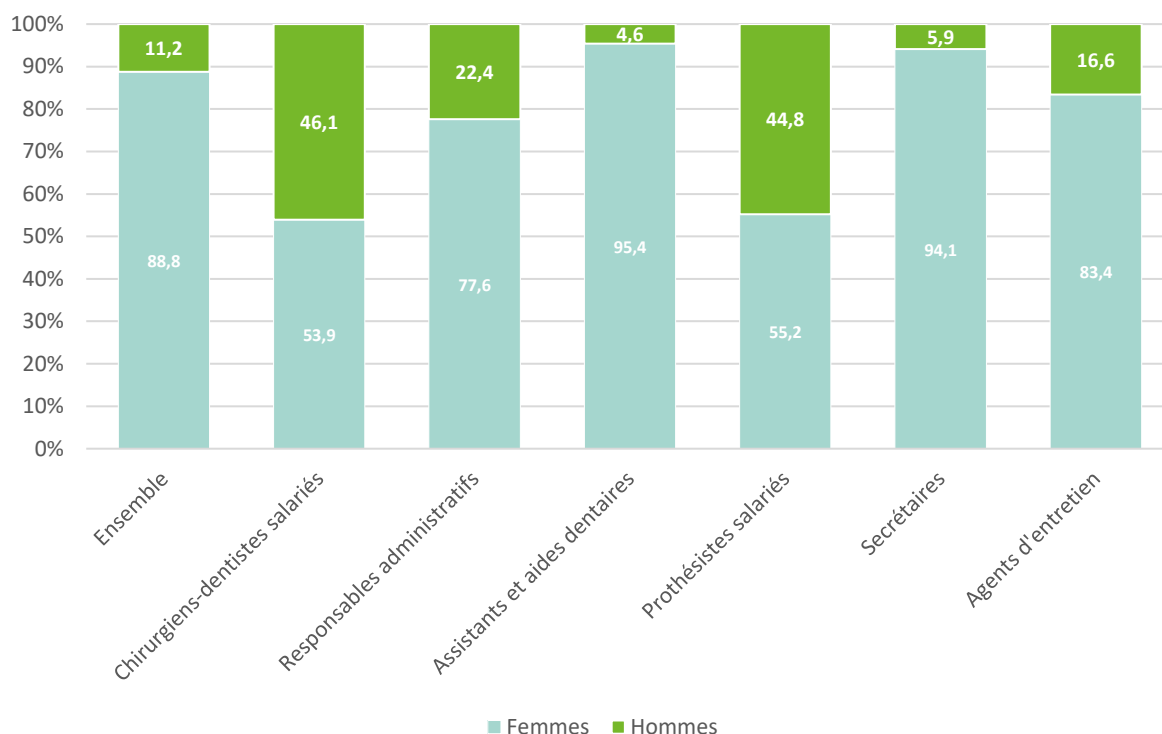
ESSENTIELLEMENT DES RECRUTEMENTS DE JEUNES

Au sein de la branche, **61,8 %** des entrants ont moins de 35 ans, proportion supérieure de 20,8 points à celle de l'ensemble des salariés (voir p. 18). Parallèlement, la tranche d'âge intermédiaire est assez bien représentée parmi les recrutés (25,5 %). D'importantes variations autour de cette configuration moyenne sont constatées en fonction des familles de métiers considérées.

- Par un effet volume, les **assistants et aides dentaires** et les **secrétaires** influent directement la structuration de l'ensemble des entrants. Incidemment, la répartition des tranches d'âge au sein de ces familles de métiers est similaire à celle de l'ensemble des entrants.
- Pour les **chirurgiens-dentistes salariés** et les **prothésistes salariés**, les embauches de jeunes sont beaucoup plus fréquentes que dans l'ensemble de la branche (+ 14,3 points et + 11,2 points respectivement). En retour, l'embauche de salariés appartenant à la classe d'âge intermédiaire est un peu plus rare.
- Les **responsables administratifs** sont plus souvent recrutés parmi des salariés expérimentés. Par rapport à l'ensemble de la branche, les proportions détenues par la tranche d'âge intermédiaire (+ 4,4 points) et, plus encore, par les seniors (+ 7,1 points) sont nettement plus marquées.
- Le recrutement des **agents d'entretien** se distingue très fortement par une majorité de seniors (47,8 %) et la prégnance de la tranche d'âge intermédiaire (33,5 %).



► Indicateur n°7 : Sortants – Répartition par genre (%)



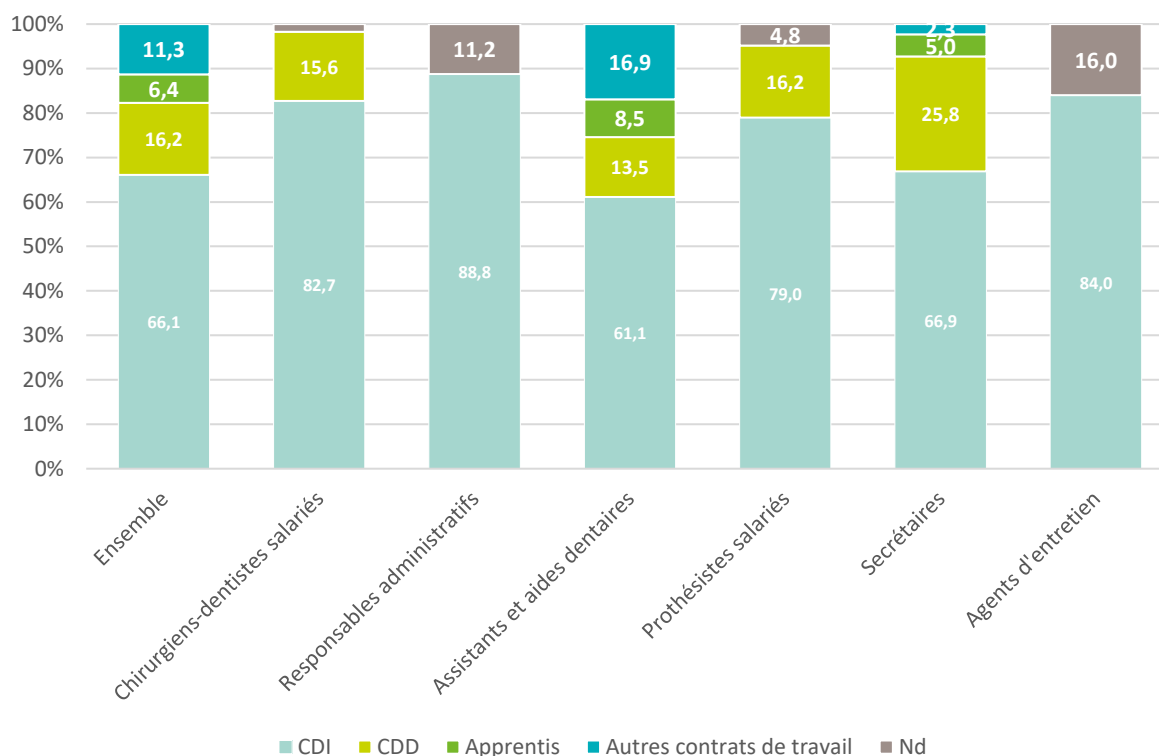
Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

PROFILS QUASIMENT IDENTIQUES AUX ENTRANTS

La répartition des genres parmi les sortants est presque identique à celle des entrants. Ainsi, toutes familles de métiers confondues, le taux de féminisation diffère de 0,9 point seulement.

- Les sortants sont, dans leur très grande majorité, des femmes chez les **assistants et aides dentaires** (95,4 %) et les **secrétaires** (94,1 %). Ces proportions sont presque identiques à celles prévalant pour les entrants (+ 0,3 point pour les deux familles de métiers).
- À l'image des entrants, le taux de féminisation des embauches au sein des **responsables administratifs** (77,6 %) et des **agents d'entretien** (83,4 %) se situe à un niveau intermédiaire comparativement à l'ensemble de la branche. Par rapport au entrants, le taux de féminisation des **agents d'entretien** sortants est sensiblement plus élevé (+ 3,2 points).
- Le poids des femmes parmi les **chirurgiens-dentistes salariés** (53,9 %) et de **prothésistes salariés** (55,2 %) sortants est faible en comparaison de l'ensemble de la branche. Néanmoins, ces proportions divergent peu de celles observées pour les entrants (- 0,7 point et - 2,2 points respectivement).



► Indicateur n°8 : Sortants – Répartition par type de contrat de travail (%)

Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

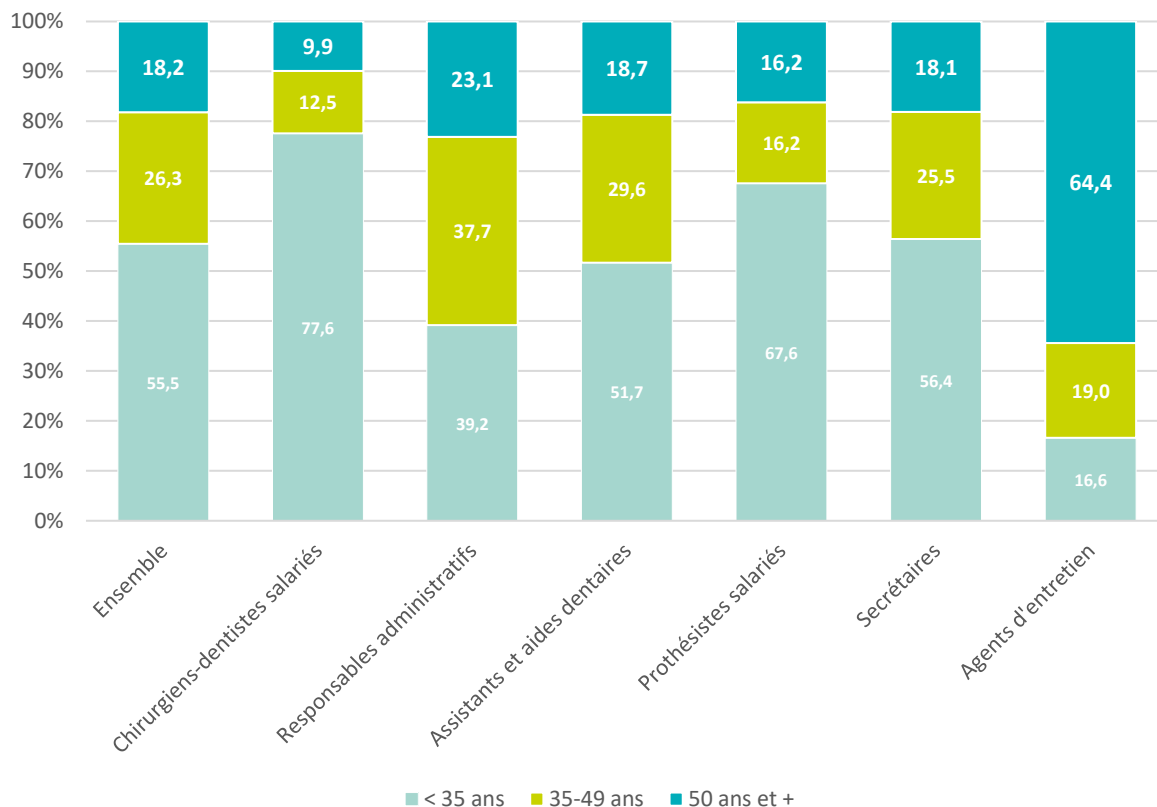
STRUCTURATION PROCHE DE CELLE DES ENTRANTS

Comme pour les entrants, **la part des CDI domine chez les sortants (66,1 %)**. Elle est supérieure de 8,4 points à la part observée dans les embauches. Au niveau des familles de métiers, l'ordonnancement des types de contrat en fonction de leur poids relatif est similaire entre les entrants et les sortants. Néanmoins, les grandeurs varient de manière plus ou moins significative.

- La proportion de CDI parmi les sortants domine très largement chez les **responsables administratifs** (88,8 %) avec un différentiel de + 3,5 points par rapport aux entrants, les **agents d'entretien** (84,0 % et + 5,4 points relativement aux entrants) et les **chirurgiens-dentistes salariés** (82,7 % et - 2,6 points).
- La part de **prothésistes salariés** sortants bénéficiant d'un CDI (79,0 %) est significativement supérieure à celle des entrants (+ 6,9 points).
- La structuration des types de contrats pour les **secrétaires** est très proche entre les sortants et les entrants.
- Les **assistants et aides dentaires** se distinguent par une proportion de CDI nettement supérieure chez les sortants (61,1 %). Elle excède de 14,0 points celle des entrants. En retour, les parts de contrats d'apprentissage (- 7,0 points) et de contrats de travail autres (- 4,8 points) sont plus réduites.



► Indicateur n°9 : Sortants – Répartition par tranche d'âge (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

SORTANTS UN PEU MOINS ÂGÉS QUE LES ENTRANTS

Dans l'ensemble, la part des sortants de moins de 35 ans est plus réduite que celle des entrants (- 6,3 points). Le différentiel est presque intégralement compensé par un poids plus important des seniors (+ 5,5 points).

- Comme dans le cas des entrants, les **assistants et aides dentaires** et les **secrétaires** influent très fortement sur la répartition des tranches d'âge de l'ensemble. Si les jeunes restent majoritaires pour ces deux familles de métiers, le poids des seniors est plus conséquent relativement aux entrants (+ 6,5 points et + 5,1 points respectivement).
- Pour les **chirurgiens-dentistes salariés**, la répartition des tranches d'âge des sortants est très proche de celle des entrants. Les différentiels n'excèdent pas plus ou moins 1,5 points.
- Les jeunes sont largement surreprésentés parmi les **prothésistes salariés** sortants. Néanmoins, leur part est inférieure à celle des entrants (- 5,4 points) alors que le poids des seniors est plus important (+ 6,4 points).
- Les **responsables administratifs** sortants se caractérisent par une sous-représentation des jeunes par rapport à l'ensemble des sortants de la branche (- 16,3 points) mais aussi relativement aux entrants de cette famille de métiers (- 11,1 points).
- Les seniors sont fortement surreprésentés parmi les **agents d'entretien** sortant (+ 46,2 points).

8. Rémunération nette annuelle

► Indicateur n°1 : Médiane de la rémunération nette annuelle (€)

	Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
2017	19 803	50 706	26 905	19 805	27 356	18 527	12 645
2022	22 338	79 722	32 833	22 323	31 020	20 708	13 951
Variation (%)	12,8	57,2	22,0	12,7	13,4	11,8	10,3

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

22 338 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

En 2022, la rémunération nette annuelle médiane s'établit à **22 338 €** en progression de **+ 12,8 %** par rapport à 2017. Toutes les familles de métiers ont bénéficié d'un accroissement de la rémunération mais dans des proportions différentes.

- La rémunération médiane des **chirurgiens-dentistes salariés** est 3,6 fois plus élevée que celle de l'ensemble de la branche. Cet écart s'est accru relativement à 2017. Le rapport était alors de 2,6.
- Un différentiel positif de rémunération avec la médiane de la branche bénéficie aux **responsables administratifs** (38,0 %) et aux **prothésistes salariés** (32,5 %). Par rapport à 2017, la progression de la rémunération médiane des responsables administratifs (+ 22,0 %) a été plus rapide que celle des prothésistes salariés (+ 13,4 %).
- En raison de l'importance de leurs effectifs, les **assistants et aides dentaires** influent les grandeurs de toute la branche. Leur rémunération médiane est donc presque identique à celle de l'ensemble.
- Les **secrétaires** perçoivent une rémunération annuelle médiane inférieure de 7,6 % à celle de l'ensemble des salariés de la branche. Parallèlement, sa progression relativement à 2017 est moins rapide (- 1,0 point).
- Le différentiel négatif le plus important par rapport à la médiane de la branche est observé pour les **agents d'entretien** (46,2 %) qui constituent la famille de métiers ayant connu la plus faible progression depuis 2017 (+ 10,3 %).



► Indicateur n°2 : Médiane de la rémunération nette annuelle par genre (€)

		Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
Femmes	2017	19 739	48 430	Nd	19 806	Nd	18 545	Nd
	2022	22 213	74 641	31 922	22 312	30 047	20 670	10 787
Homme	2017	25 260	54 523	Nd	19 780	Nd	17 254	Nd
	2022	32 830	86 916	36 539	23 048	32 937	21 534	17 373

Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

10 617 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES

Au niveau de l'ensemble de la branche, l'effet du genre est très important sur le niveau médian de la rémunération nette (y compris intéressement et participation). Rapporté au mois, **un différentiel de 885 € est observé au profit des hommes**. Par rapport à 2017, ce décalage a doublé. Néanmoins, quelques nuances émergent selon la famille de métiers considérée.

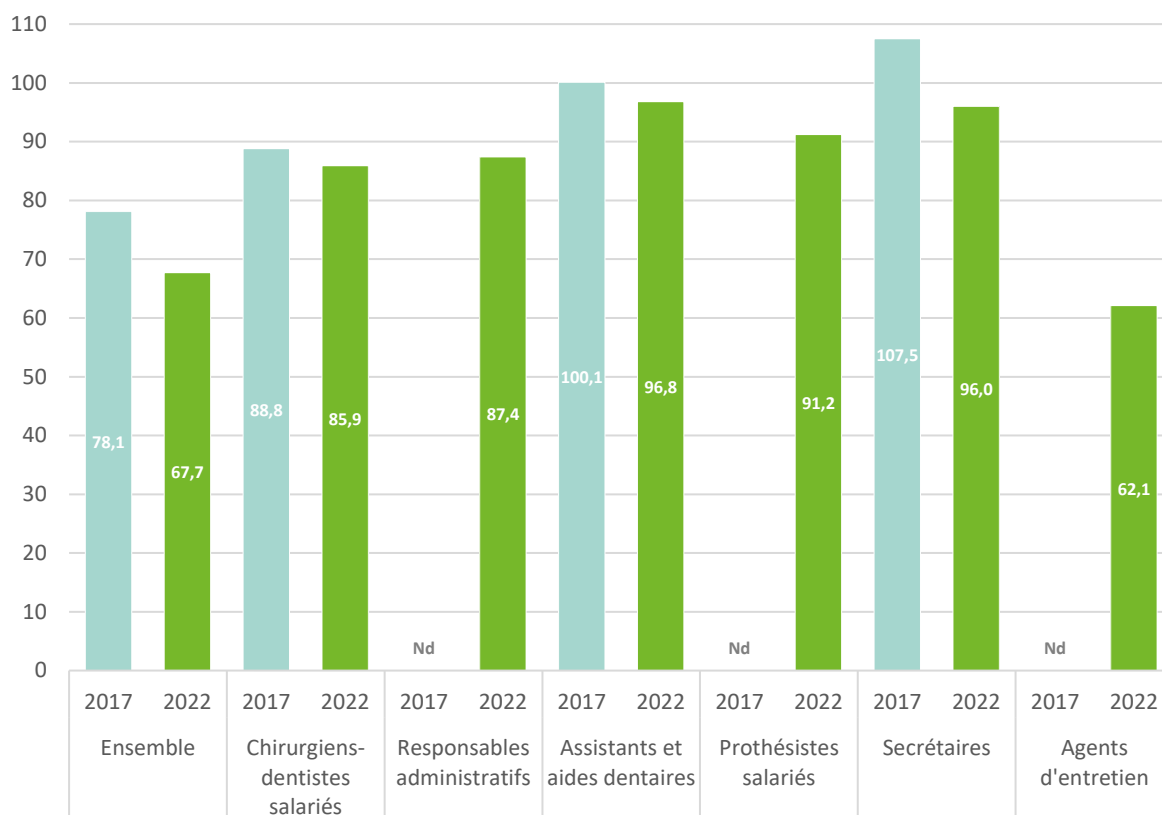
- Un différentiel de rémunération intergenre de 12 275 € en faveur des hommes caractérise les **chirurgiens-dentistes salariés**. En 2017, cet écart était moitié moins important (5 521 €). En outre, les hommes ont bénéficié d'une progression salariale un peu plus marquée que les femmes (+ 59,4 % contre + 54,1 %).
- Les **assistants et aides dentaires** et les **secrétaires** présentent des traits communs. C'est au sein de ces familles que les différentiels intergenres sont les plus réduits (respectivement 736 € et 864 € annuels en faveur des hommes).

Toutefois, le sens de l'écart s'est inversé par rapport à 2017. Les femmes bénéficiaient d'un surplus de 26 € pour les assistants et aides dentaires et de 1 291 € pour les secrétaires. Incidemment, les premières ont vu leur rémunération progresser de 12,7 % avec une différence de croissance de - 3,9 points par rapport aux hommes. La rémunération des secondes a augmenté de + 11,5 % contre + 24,8 % pour les hommes.

- L'écart de rémunération intergenre atteint 4 617 € annuels au bénéfice des hommes chez les **responsables administratifs**, soit 385 € mensuels. Pour les **prothésistes dentaires**, le différentiel est un peu plus réduit (2 890 € soit 241 € mensuels).
- Chez les **agents d'entretien**, l'écart de rémunération au profit des hommes atteint 6 586 € annuels, soit une différence de 549€ par mois.



► Indicateur n°3 : Indice de parité par famille de métiers (%)



Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

Toutes familles de métiers confondues, l'indice de parité montre un **différentiel très marqué entre les rémunérations médianes en faveur des hommes** (32,3 points d'écart). En outre, le différentiel s'est accru par rapport à 2017 (+ 10,4 points).

- Les **agents d'entretien** constituent la famille de métiers la moins égalitaire. La rémunération médiane des femmes représente 62,1 % de celle des hommes.
- Les **assistants et aides dentaires** et les **secrétaires** sont les plus proches de la parité. Des écarts de - 3,2 points et - 4,0 points respectivement en défaveur des femmes sont observés. En revanche, ces écarts se sont inversés par rapport à 2017. En effet, si la parité était atteinte du côté des assistants et aides dentaires, le différentiel jouait en défaveur des hommes chez les secrétaires.
- La rémunération médiane des femmes atteint 91,2 % de celles des hommes chez les **prothésistes salariés** et 87,4 % chez les **responsables administratifs**.
- Le différentiel observé chez les **chirurgiens-dentistes salariés** en défaveur des femmes (- 14,1 points) s'est accru de 2,9 points par rapport à 2017.



► Indicateur n°4 : Médiane de la rémunération nette annuelle par tranche d'âge (€)

		Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
< 35 ans	2017	18 152	52 161	Nd	18 123	22 102	17 252	Nd
	2022	20 821	80 590	27 389	20 664	26 978	19 290	16 031
35-49 ans	2017	20 035	Nd	27 243	20 036	27 912	18 953	Nd
	2022	22 535	73 996	34 680	22 599	30 835	21 008	15 864
50 ans et +	2017	20 860	Nd	Nd	20 935	31 885	19 247	9 285
	2022	23 609	78 369	35 036	23 691	33 614	22 223	8 483

Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

VALORISATION AVEC L'ÂGE

Globalement, la rémunération nette médiane croît avec l'âge. Ainsi, celle de la tranche d'âge intermédiaire est supérieure de 7,9 % à celle des jeunes. Le différentiel entre les seniors et les moins de 35 ans atteint 12,6 %.

- La progression de la rémunération médiane des **responsables administratifs** connaît une forte croissance entre les deux premières classes d'âge avec un différentiel de 23,5 %. Toutefois, l'écart observé entre les jeunes et les seniors est quasiment identique (24,5 %).
- Les **prothésistes salariés** bénéficient d'une progression relative importante. Par rapport aux moins de 35 ans, la rémunération médiane de la tranche d'âge intermédiaire est supérieure de 13,3 % et celle des seniors de 21,9 %.
- Les évolutions de rémunérations médianes des **assistants et aides dentaires** et des **secrétaires** selon les tranches d'âge suivent des schémas assez proches. Dans les deux cas, la rémunération de la classe d'âge intermédiaire est supérieure d'un peu plus de 8,5 % à celle des jeunes. Pour les seniors, l'écart est proche de 14,0 %.
- La configuration observée chez les **chirurgiens-dentistes salariés** est atypique. Les jeunes bénéficient d'une rémunération médiane supérieure de 8,5 % à celle des seniors et de 2,8 % à celle de la classe d'âge intermédiaire.
- À l'opposé de la tendance générale qui prévaut dans la branche, la rémunération médiane des **agents d'entretiens** décroît avec l'âge. Pour les jeunes, elle est supérieure de 1,0 % à celle de la classe d'âge intermédiaire et de 61,6 % à celle des seniors.



► Indicateur n°5 : Médiane de la rémunération nette annuelle par région (€)

		Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
Île-de-France	2017	20 918	61 476	27 758	20 796	28 901	19 621	14 182
	2022	23 448	84 701	34 948	23 138	36 357	21 455	15 212
Sud-Est	2017	19 654	47 240	26 142	19 675	31 036	18 320	10 793
	2022	22 289	70 530	35 914	22 344	33 649	21 012	16 031
Sud-Ouest	2017	19 509	38 287	25 179	19 578	24 208	18 316	11 161
	2022	22 091	60 576	28 358	22 223	28 686	20 510	17 373
Nord-Ouest	2017	19 675	48 416	29 169	19 723	29 301	18 321	8 177
	2022	22 021	90 395	32 384	22 068	30 769	20 684	6 646
Nord-Est	2017	19 601	51 554	23 453	19 620	26 323	18 084	6 412
	2022	21 984	73 512	33 512	22 113	31 732	19 858	7 344
ROM	2017	19 076	51 354	28 990	19 083	23 856	18 421	7 611
	2022	21 488	82 093	24 941	21 488	32 250	20 750	9 961

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES AU SEIN DES FAMILLES DE MÉTIERS

Toutes familles de métiers confondues, **la rémunération annuelle médiane en Île-de-France est la plus élevée** (23 448 €). Elle est supérieure de 8,7 % à celle des Régions d'Outre-Mer (ROM) qui sont caractérisées par la plus faible médiane. Par rapport à 2017, les progressions régionales sont plutôt homogènes. Elles s'établissent entre + 12,1 % pour l'Île-de-France et + 13,4 % pour le Sud-Est.

- Les **agents d'entretiens** constituent la famille de métiers la plus inégalitaire en termes de rémunération médiane régionale. Un écart de 89,3 % est constaté entre le Sud-Ouest (14 373 €) et le Nord-Ouest (6 646 €). C'est au sein de ces même régions que sont observées les médianes extrêmes pour les **chirurgiens-dentistes salariés** avec un écart de 39,5 % mais dans un ordre inversé : 90 395 € dans le Nord-Est contre 60 576 € dans le Sud-Ouest.
- L'Île-de-France offre la valeur médiane maximale pour les **prothésistes salariés** (36 357 €), les **assistants et aides dentaires** (23 138 €) et les **secrétaires** (21 455 €). Ces deux dernières familles de métiers présentent les écarts interrégionaux les plus modestes : 7,4 % pour les assistants et aides dentaires avec un minimum atteint dans les ROM (21 488 €) et 7,7 % pour les secrétaires avec un minimum 19 858 € dans le Nord-Est.
- Les **responsables administratifs** connaissent aussi un différentiel régional important de 36,2 % entre le Sud-est (35 914 €) et les ROM (24 941 €).



9. Chômage annuel

► Indicateur n°1 : Indicateur de chômage annuel

	Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
Salariés avec période(s) de chômage	8 018	210	98	5 482	36	2 022	170
Salariés sans période de chômage	54 654	5 982	716	36 331	520	9 394	1 711
Effectif total	62 672	6 192	814	41 813	556	11 416	1 881
Indicateur de chômage annuel (%)	12,8	3,4	12,0	13,1	6,5	17,7	9,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2022.

INDICATEUR DE CHÔMAGE ÉLEVÉ

Dans l'ensemble, **12,8 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2022**. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,3 % selon l'INSEE).

- Les **secrétaires** forment la famille de métiers la plus souvent concernée par le chômage (17,7 %).
- L'indicateur de chômage des **responsables administratifs** (12,0 %) et des **assistants et aides dentaires** (13,1 %) est relativement proche de l'ensemble.
- Relativement au champ privé de l'économie nationale et à la moyenne de la branche, les **agents d'entretien** et les **prothésistes salariés** connaissent moins souvent une période de chômage (9,0 % et 6,5 % respectivement).
- Les **chirurgiens-dentistes salariés** sont plutôt épargnés par le chômage, avec un indicateur mesuré à 3,4 % seulement.



► Indicateur n°2 : Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

INDICATEUR DE CHÔMAGE ÉLEVÉ

Par rapport à 2017, la part globale de salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année diminue légèrement en 2022 (- 0,6 points).

- Le plus fort recul de l'indicateur de chômage est observé pour les **prothésistes salariés** (- 3,2 points). Une diminution de moindre ampleur bénéficie aussi aux **agents d'entretien** (- 2,3 points) et aux **chirurgiens-dentistes salariés** (- 1,5 points).
- L'indicateur de chômage n'évolue pas entre les deux années observées pour les **assistants et aides dentaires** et les **secrétaires**.
- À l'opposé de la tendance globale, les **responsables administratifs** ont plus souvent été exposés aux périodes de chômage. Leur indicateur progresse de + 2,0 points.



► Indicateur n°3 : Indicateur de chômage par genre (€)

		Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
Femmes	2017	13,7	5,2	10,3	13,3	13,1	18,0	11,2
	2022	13,3	3,6	11,9	13,1	6,5	18,1	8,6
Homme	2017	7,8	4,7	8,4	10,2	6,5	13,0	12,5
	2022	6,7	3,1	12,4	12,0	6,5	10,1	14,5

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

INDICATEUR PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

Toutes familles de métiers confondues, les femmes sont plus souvent exposées à des périodes de chômage indemnisées (13,3 % soit + 6,6 points par rapport aux hommes). En outre, le différentiel en faveur des hommes s'est légèrement creusé par rapport à 2017 (+ 1,0 point). Relativement à ces données d'ensemble, les configurations divergent entre les différentes familles de métiers.

- Le plus grand écart concerne les **secrétaires**. Les femmes de ce groupe sont celles qui connaissent le plus fréquemment une période de chômage (18,1 % contre 13,3 % en moyenne) et leur différentiel d'indice avec les hommes atteint 8,0 points. En outre, cet écart s'accroît par rapport à 2017 (+ 3,0 points) alors que l'indice des femmes reste constant.
- Les **assistants et aides dentaires** sont caractérisés par un écart relativement restreint en faveur des hommes (- 1,1 point par rapport aux femmes). De plus, le différentiel s'est amoindri depuis 2017 (- 2,0 points).
- Avec une valeur n'excédant pas 0,5 point, les écarts entre les indices de chômage des femmes et des hommes ne sont pas significatifs chez les **chirurgiens-dentistes salariés**, les **responsables administratifs** et les **prothésistes salariés**. Une réduction des écarts intergenres est d'ailleurs constatée pour ces familles de métiers.
- Les **agents d'entretien** se distinguent par un indice de chômage plus élevé pour les hommes (+ 5,9 points). Cet écart s'accroît de 4,6 points par rapport à 2017 sous l'effet notable d'un recul de l'indice chez les femmes (- 2,6 points).



► Indicateur n°4 : Indicateur de chômage annuel par tranche d'âge (%)

		Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
< 35 ans	2017	18,1	4,4	19,0	18,6	9,3	26,1	17,1
	2022	15,1	3,4	13,9	16,4	7,8	21,6	18,8
35-49 ans	2017	12,8	5,6	10,6	12,0	10,1	18,2	12,7
	2022	12,9	4,9	13,3	12,5	6,5	17,5	9,2
50 ans et +	2017	8,9	6,5	3,3	8,6	9,4	10,0	10,1
	2022	9,0	1,5	8,4	8,9	4,1	12,1	8,0

Nd : non déterminé en raison du secret statistique.
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

BAISSE AVEC L'ÂGE

L'indicateur de chômage tend à diminuer avec l'âge. Pour l'ensemble, il s'établit à 15,1 % en 2022 pour les jeunes, soit 2,2 points de plus que la tranche d'âge intermédiaire et 6,1 points de plus que les seniors. Néanmoins, sa valeur a diminué (- 3,0 points) depuis 2017 pour les moins de 35 ans alors qu'il est resté quasiment constant pour les autres tranches d'âge.

- Les **secrétaires** de moins de 35 ans sont relativement plus exposés au risque de chômage toutes classes d'âge et toutes familles de métiers confondues (21,6 %). C'est aussi parmi les secrétaires que sont atteints les maximums de l'indicateur par tranche d'âge.
- L'exposition au chômage des jeunes parmi les **agents d'entretien** (18,8 %) et les **assistants et aides dentaires** (16,4 %) est assez conséquent. L'écart de niveau entre les moins de 35 ans et les 50 ans et plus est d'ailleurs prononcé. Il atteint - 7,5 points en faveur des seniors chez les assistants et aides dentaires et - 9,5 points chez les agents d'entretien.
- Les jeunes **responsables administratifs** bénéficient d'un indicateur moins élevé que la moyenne (- 1,2 point). Pour cette tranche d'âge, le niveau a notablement diminué par rapport à 2017 (- 5,1 points). En revanche, l'écart avec les seniors reste important (+ 5,5 points).
- L'exposition au risque chômage pour les différentes tranches d'âge des **chirurgiens-dentistes salariés** et des **prothésistes salariés** est relativement contenue. En outre, les écarts intergénérationnels sont assez peu marqués.



► Indicateur n°5 : Indicateur de chômage par durée du temps de travail (%)

		Ensemble	Chirurgiens- dentistes salariés	Responsables administratifs	Assistants et aides dentaires	Prothésistes salariés	Secrétaires	Agents d'entretien
Temps complet	2017	13,5	6,9	10,3	12,9	9,6	18,9	15,3
	2022	13,4	3,4	14,0	13,0	7,2	17,9	13,3
Temps partiel	2017	13,2	3,9	9,2	14,0	9,9	16,3	10,9
	2022	11,4	3,4	6,0	13,4	5,2	17,3	8,6

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

DIFFÉRENCES SENSIBLES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Globalement, les salariés à temps partiel sont moins exposés au risque chômage que ceux à temps plein (- 2,0 points). Alors que ce différentiel était très faible en 2017 (- 0,2 points), il tend à s'accroître.

- Les **responsables administratifs** sont caractérisés par le plus fort écart de risque chômage. Les salariés à temps complet connaissent une période de chômage indemnisée 2,3 fois plus souvent que les salariés à temps complets. Cette configuration est remarquable dans la mesure où le différentiel était modeste en 2017 (- 1,1 points en faveur des temps partiels).
- Parmi les **agents d'entretien**, l'asymétrie d'exposition au chômage est assez conséquente (- 4,7 points en faveur des temps partiels). L'importance de l'écart est quasiment identique par rapport à 2017.
- Une faible différence en faveur des salariés à temps partiel (- 2,0 points) prévaut pour les **prothésistes salariés**. En revanche, la prévalence au risque chômage semble s'être inversée par rapport à 2017. L'indice des salariés à temps complet était alors légèrement moins élevé (- 0,3 points) que celui des salariés à temps partiel.
- La fréquence d'exposition au risque chômage chez les **chirurgiens-dentistes salariés**, les **assistants et aides dentaires** et les **secrétaires** ne varie pas de manière significative entre les salariés à temps complet et à temps partiel. Les différentiels n'excèdent pas plus ou moins 0,6 point.



10. Annexe : composition des familles de métiers

Les agrégations nomenclaturales réalisées à partir de la PCS-ESE sont synthétisées ci-dessous en reprenant le code attribué par l'INSEE à chaque profession concernée. Leurs définitions détaillées peuvent être consultées sur la page du site de l'INSEE dédiée à la [PCS-ESE](#).

■ Dentistes salariés :

- 311c - Chirurgiens-dentistes
- 344a - Médecins hospitaliers sans activité libérale
- 344b - Médecins salariés non hospitaliers
- 344c - Internes en médecine, odontologie et pharmacie

■ Responsables administratifs :

- 31a - Personnels de direction de la fonction publique (État, collectivités locales, hôpitaux)
- 333e - Autres personnels administratifs de catégorie A de l'État (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes)
- 371a - Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises
- 372a - Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales
- 372b - Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers
- 372c - Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement
- 373a - Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises
- 373b - Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises
- 373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises
- 373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises
- 374b - Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique
- 374c - Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)
- 374d - Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)
- 431a - Cadres infirmiers et assimilés
- 461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non-cadres)
- 461c - Secrétaires de niveau supérieur (non-cadres, hors secrétaires de direction)
- 461d - Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables
- 461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel
- 461f - Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs
- 462a - Chefs de petites surfaces de vente

■ Assistants et aides dentaires :

- 431c - Puéricultrices
- 431d - Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)
- 431e - Sage-femmes salariées



- 431f - Infirmiers en soins généraux, salariés
 - 432d - Autres spécialistes de la rééducation, salariés
 - 433a - Techniciens médicaux
 - 434g - Éducateurs de jeunes enfants
 - 526a - Aides-soignants
 - 526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux
 - 526c - Auxiliaires de puériculture
 - 526d - Aides médico-psychologiques
 - 563a - Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil
 - 563b - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
- **Prothésistes salariés :**
- 433b - Opticiens lunetiers et audioprothésistes salariés
 - 433c - Autres spécialistes de l'appareillage médical salariés
- **Secrétaires :**
- 541b - Agents d'accueil qualifiés, hôtesse d'accueil et d'information
 - 541c - Agents d'accueil non qualifiés
 - 541d - Standardistes, téléphonistes
 - 542a - Secrétaires
 - 542b - Dactylos, sténodactylos (sans secrétariat), opérateurs de traitement de texte
 - 543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers
 - 543c - Employés non qualifiés des services comptables ou financiers
 - 543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques
 - 543f - Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (hors vente)
 - 543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises
 - 543h - Employés administratifs non qualifiés
 - 544a - Employés et opérateurs d'exploitation en informatique
 - 545a - Employés administratifs des services techniques de la banque
 - 545b - Employés des services commerciaux de la banque
 - 545c - Employés des services techniques des assurances
 - 546e - Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme)
 - 561e - Employés de l'hôtellerie : réception et hall
 - 561f - Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie
- **Agents d'entretien :**
- 563c - Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers
 - 632k - Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments
 - 684a - Nettoyeurs
 - 684b - Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets



