



**OMPL**  
*Observatoire des Métiers  
des Professions Libérales*

# Turn-over

---

## dans les cabinets dentaires

Observatoire des métiers des Professions Libérales

52-56 rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET Cedex

Tél. 01 46 39 38 64 - Fax 01 46 17 01 58

e.mail : [ompl@opcapl.com](mailto:ompl@opcapl.com)



# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
Contexte et enjeux	3
Méthode	3
<b>Analyse côté salarié</b>	<b>4</b>
Profil sociodémographique des salariés	4
Turn-over	6
Autres indicateurs de stabilité	9
<b>Analyse côté employeur</b>	<b>11</b>
Présentation de la base côté employeur	11
Existence de profil d'employeurs ?	12
Etude par région de l'employeur	14
Autres caractérisations de l'employeur et du turn-over	15
<b>Conclusion</b>	<b>16</b>



# Introduction

## Contexte et enjeux

Les assistantes et aides dentaires semblent difficiles à recruter, leur turn-over est difficile à mesurer (l'étude de 2004 montrait qu'un tiers des contrats durait moins de 3 ans tandis qu'un autre tiers des contrats étaient, au contraire, de plus de 12 ans).

L'objectif de cette étude est de mesurer et comprendre le turn-over des assistantes et aides dentaires. Avec, en particulier, l'observation d'évolutions entre 2003 et 2007 et l'existence éventuelle d'un « effet région ».

## Méthode

L'étude quantitative s'est faite sur une base de données fournie par l'AG2R, exhaustive, avec un taux de réponses très élevé (de l'ordre de 99,9%), contenant pour tous les salariés des cabinets dentaires français en activité sur les cinq dernières années :

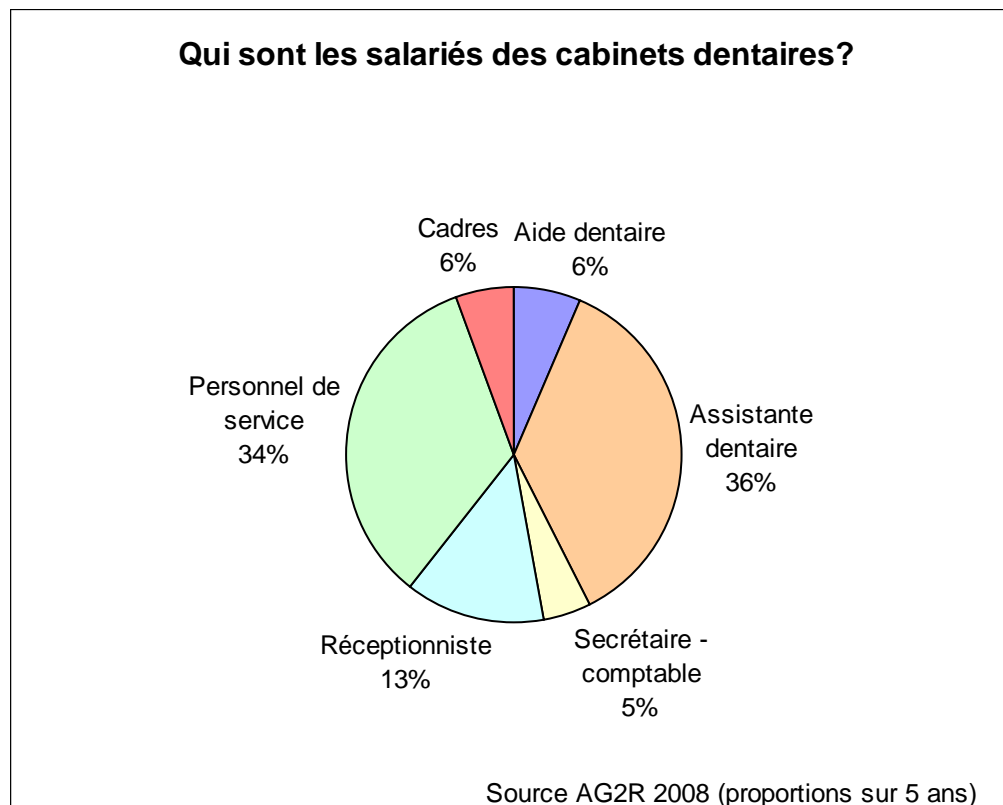
- le sexe et l'âge
- la catégorie d'emploi (non cadre, cadre, personnel administratif, personnel de service, dentiste diplômé, etc)
- le type d'emploi (temps plein ou partiel)
- les dates de début et de fin de contrats
- date d'entrée du salarié dans la branche
- le motif de départ lorsqu'il y a eu un départ (licenciement, retraite, etc.)
- la caractérisation de l'employeur (nombre et type de salariés, région)

La base permet par ailleurs de reconstituer le nombre de contrats par salarié sur les cinq dernières années et les mouvements entre les différentes catégories d'emploi ainsi que le nombre de salariés par employeur sur la même période.

<b>ANNEE 2003 (AG2R)</b>		
<b>POSTE</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Réceptionniste	5 620	13%
Aide dentaire	2 844	7%
Assistant(e) dentaire stagiaire	3 335	8%
Assistant(e) dentaire	14 409	33%
Personnel d'entretien	14 868	34%
Etudiant (non thésé)	1 111	3%
Chirurgien dentiste thésé	615	1%
Prothésiste	294	1%
<b>Ensemble</b>	<b>43 096</b>	<b>100%</b>

## Analyse côté salarié

### Profil socio-démographique des salariés



Sur les 5 dernières années (de 2003 à 2008), 42% des salariés ont été des assistantes ou des aides dentaires<sup>1</sup>.

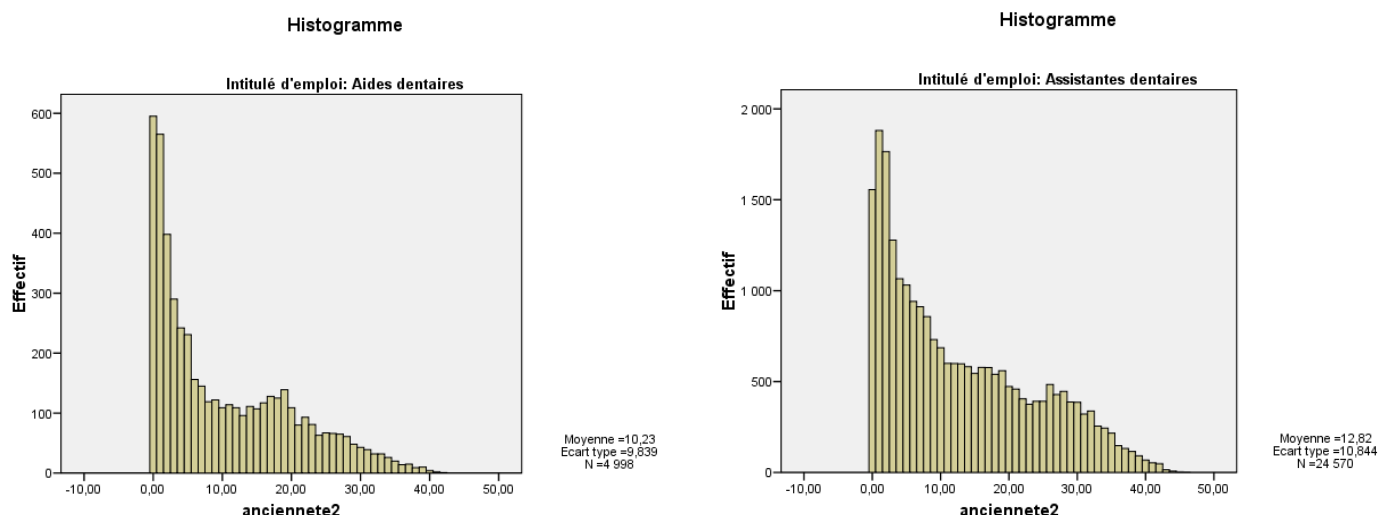
La moyenne d'âge de l'ensemble des salariés sur les 5 dernières années est de 41 ans. Les moyennes d'âge sont significativement différentes d'un groupe à l'autre ; les aides dentaires ont 42 ans en moyenne, les assistantes dentaires ont en moyenne 40 ans, les cadres salariés sont nettement plus jeunes (35 ans) tandis que les autres salariés ont en moyenne 42 ans.

Les assistantes dentaires et les aides dentaires sont à 99% des femmes (tandis que les cadres salariés sont pour 60% des femmes et 40% des hommes).

L'ancienneté moyenne dans la branche de l'ensemble des salariés est de 8 ans et s'étend de moins d'un an à 40 ans.

L'ancienneté est, en moyenne, de 10 ans pour les aides dentaires, de 13 ans pour les assistantes dentaires.

<sup>1</sup> Voir en annexe les éléments sur les incertitudes de ce chiffre.



On note l'existence de « pics » d'ancienneté autour de 1 à 2 ans, et autour de 18 ans, qui correspond à la transition de convention collective en 1992.

Un quart des aides dentaires ont moins de 2 ans d'ancienneté dans la branche et pour un autre quart plus de 17 ans d'ancienneté. L'ancienneté médiane est de 7 ans.

Pour les assistantes dentaires, l'ancienneté est légèrement plus élevée : l'ancienneté médiane est de 10 ans et un quart des assistantes dentaires sont entrées dans la branche il y a plus de 21 ans. Un quart d'entre elles, malgré tout, ont une ancienneté inférieure à 3 ans. Le « pic » pour les assistantes dentaires se situe autour de 25 ans d'ancienneté, ce qui correspond au fait qu'une salariée qui avait travaillé dans le même cabinet entre 1984 et 1989 pouvait être déclarée assistante dentaire qualifiée à titre dérogatoire entre 1992 et 1997.

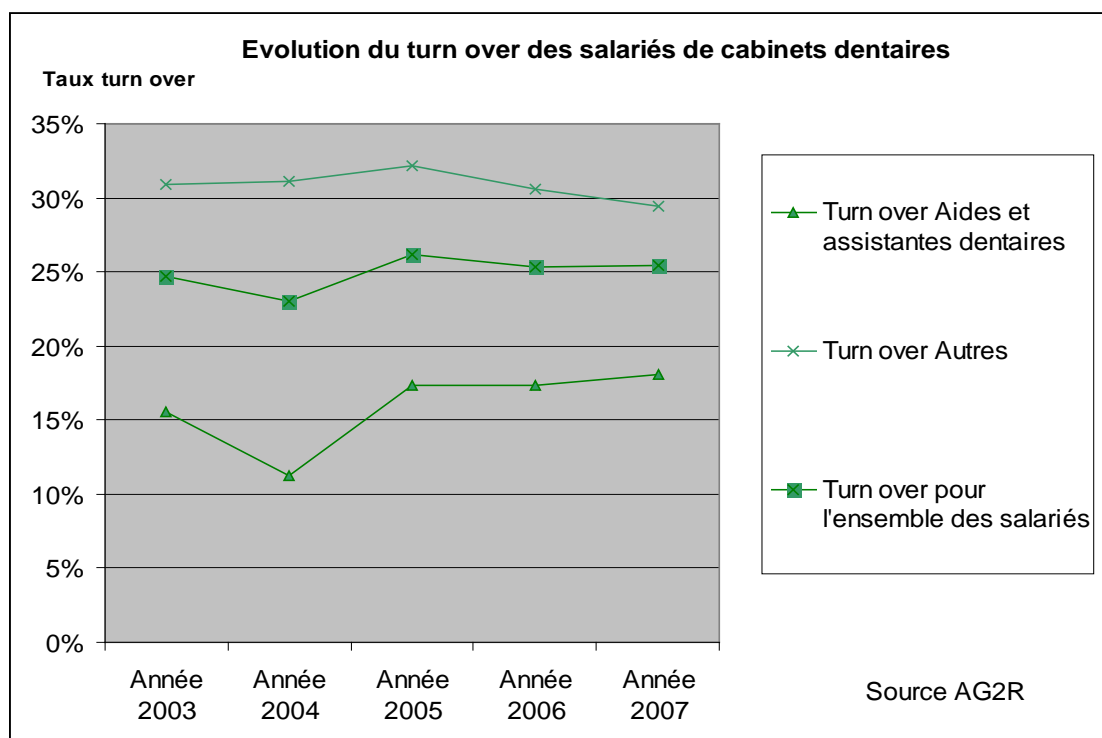
Par comparaison, les cadres des cabinets dentaires ont une ancienneté beaucoup plus faible (50% d'entre eux sont salariés depuis moins de 1 ans et les trois quarts depuis moins de 4 ans), ce qui correspond au fait qu'ils sont appelés à créer leur propre entreprise libérale.

## Turn-over

### Point méthodologique

Le turn-over mesure la variabilité de l'emploi ramené au nombre de salariés. On trouve essentiellement deux calculs possibles : le nombre de départs sur une période / nombre de salariés sur cette période ou moyenne du nombre de départs et d'entrées / nombre de salariés.

Sur notre branche, les deux résultats sont sensiblement équivalents, nous retiendrons donc le premier indicateur.



Le turn-over des aides et des assistantes dentaires est stable sur les 3 dernières années autour de 16% - 17%. Le taux de renouvellement de l'ensemble des salariés est plus élevé (autour de 25%) mais cela tient essentiellement aux autres salariés.

On compte environ 26 000 aides et assistantes dentaires<sup>2</sup>. 16%-17% représentent donc entre 4 000 et 4 400 salariées qui changent d'employeurs ou de contrats ou sortent de la branche chaque année. En fait, ce taux est partagé à part égale entre un départ de la branche (2 000 à 2 200 salariées par an) et un changement de contrat ou de poste (qui peut être un passage de CDD à CDI, un renouvellement de CDD, un changement d'employeur ou un changement de poste).

Ainsi, sur les 4 000 à 4 400 aides et assistantes dentaires en mobilité chaque année :

- 2 000 à 2 200 quittent la branche
- 300 à 500 changent d'employeur
- 600 à 800 changent d'intitulé d'emploi avec le même employeur
- 1 000 à 1 200 changent de contrat avec le même employeur

<sup>2</sup> D'après le portrait statistique de la branche publié par l'OMPL en 2007 redressé.



Ainsi, former 2 000 aides et assistantes dentaires par an correspond à un renouvellement de ces aides et assistantes dentaires.

Les évaluations du turn-over sont très différentes d'un organisme à l'autre. Le Cereq propose des taux de turn-over de l'ordre du double de ceux de l'INSEE présentés ci-après.

En %

	Taux de mobilité annuelle			
	Interne	Externe, emploi-emploi	Externe, emploi-chômage	Ensemble
Hôtellerie, restauration	1,6	14,6	10,3	26,5
Arts, spectacles, activités récréatives	2,3	9,2	8,1	19,6
Construction (bâtiment, travaux publics)	1,2	8,4	6,1	15,7
Education	9,0	2,8	3,4	15,2
Commerce, réparation	1,6	8,1	5,5	15,2
Agriculture, sylviculture, pêche	0,5	8,2	6,5	15,2
Services aux entreprises	2,7	7,0	3,9	13,7
Services personnels et domestiques	2,7	5,9	4,4	13,0
Défense des biens et des personnes	9,9	1,8	1,2	13,0
Transports	1,8	6,0	2,9	10,7
Services financiers et immobiliers	3,7	4,1	2,7	10,5
Industrie	1,1	4,9	3,8	9,8
Santé, action sociale	2,2	3,4	3,3	8,9
Production et distribution d'énergie	4,4	1,4	1,6	7,3
Administration publique, associations	3,0	1,9	2,2	7,1

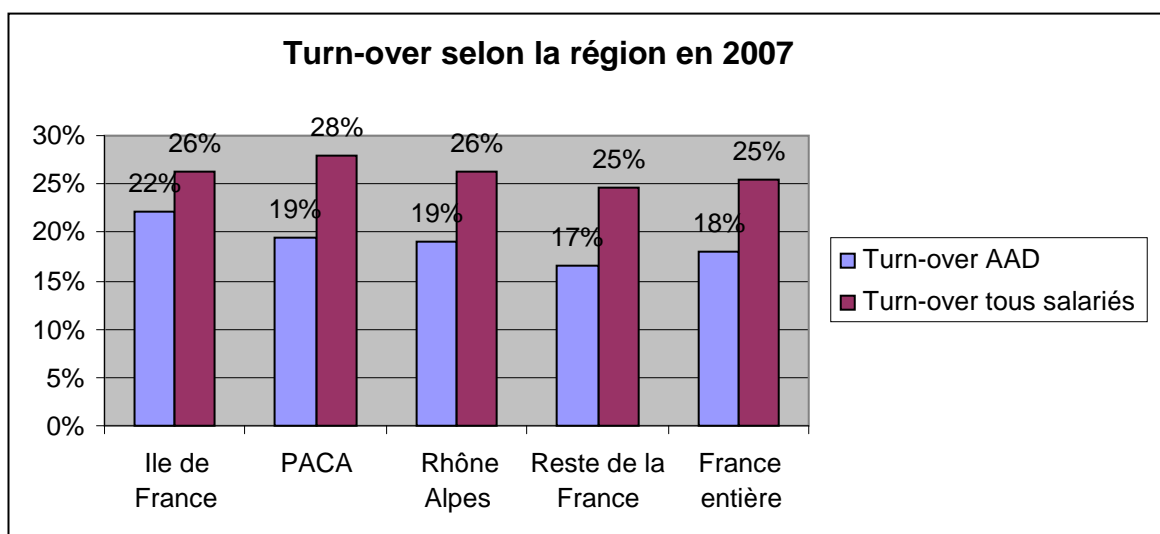
Lecture : Parmi les salariés du secteur de l'hôtellerie-restauration une année donnée, 26,5% ont quitté leur établissement-employeur un an plus tard : 1,6% sont dans un établissement de la même entreprise, 14,6% travaillent dans une autre entreprise et 10,3% sont au chômage (moyenne établie sur la période allant de 1991 à 2002).

Champ : Salariés un an avant l'enquête, actifs au sens du BIT au moment de l'enquête.

Source : Enquêtes Emploi 1991 à 2002, Insee

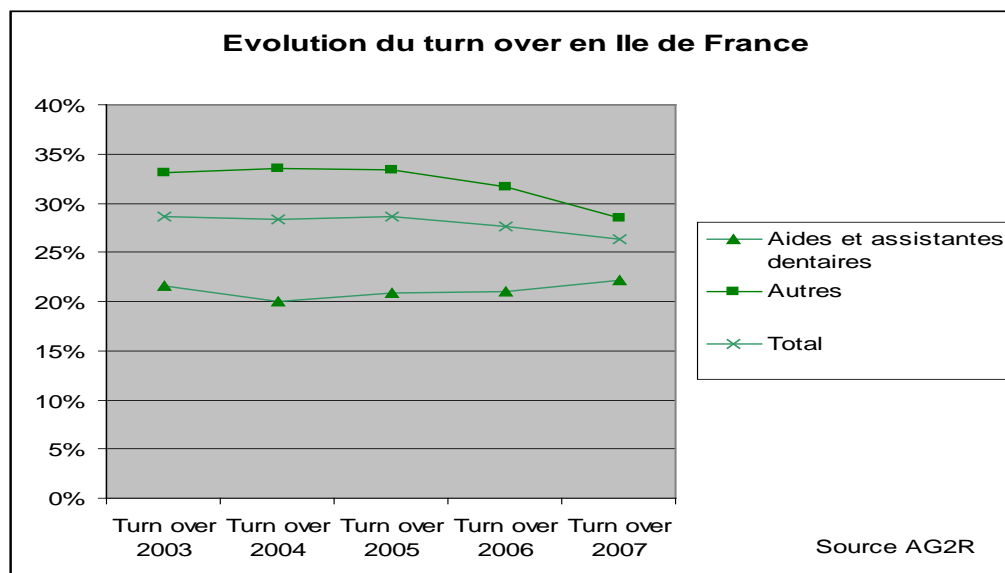
Ainsi le turn-over des assistantes et des aides dentaires serait de l'ordre de ce que l'on observe dans le commerce, l'éducation ou l'agriculture, tandis que celui des autres salariés correspondrait à celui observé dans l'hôtellerie restauration.

### Comparaison inter-régions



L'Ile-de-France présente, de très loin, un turn-over plus important pour les aides et assistantes dentaires que les autres régions. Les régions PACA et Rhône-Alpes présentent un turn-over légèrement supérieur dans une moindre mesure. Les différences sont moindres pour l'ensemble des salariés, à l'exception de la région PACA où l'ensemble des salariés a un turn-over particulièrement important.

### Un turn-over plus élevé en Ile-de-France



Le turn-over des aides et des assistantes dentaires en Ile-de-France est stable autour de 21% - 22%, **soit 5% de plus** que les mêmes professions sur l'ensemble du territoire national.

Ce phénomène est **moins visible sur les autres salariés** pour lesquels le turn-over en Ile-de-France est semblable à celui sur l'ensemble du territoire national.

Parallèlement, on note en 2007, une diminution du nombre d'aides et d'assistantes dentaires en Ile-de-France.

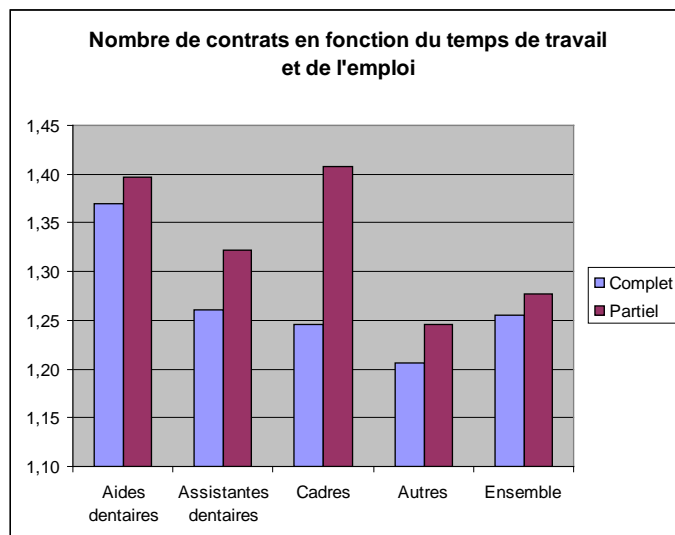
### **Les cabinets d'Ile-de-France emploient 20% des aides et des assistantes dentaires.**

	Effectifs	%		Effectif	%
Alsace	1834	4,9	Limousin	343	,9
Aquitaine	1718	4,6	Lorraine	1734	4,7
Auvergne	696	1,9	Midi Pyrénées	1474	4,0
Bourgogne	1091	2,9	Nord Pas de Calais	1435	3,9
Bretagne	2085	5,6	PACA	3033	8,1
Centre	1347	3,6	Pays de Loire	2006	5,4
Champagne Ardennes	797	2,1	Picardie	650	1,7
Franche Comté	804	2,2	Poitou Charentes	924	2,5
Haute Normandie	839	2,3	<b>Rhône Alpes</b>	<b>5301</b>	<b>14,2</b>
Basse Normandie	656	1,8	Corse	102	,3
<b>Ile-de-France</b>	<b>7120</b>	<b>19,1</b>	DOM	13	,0
Languedoc Roussillon	1250	3,4	Total	37252	100,0

**Tableau des effectifs des aides et des assistantes dentaires présentes en région sur les 5 dernières années.**

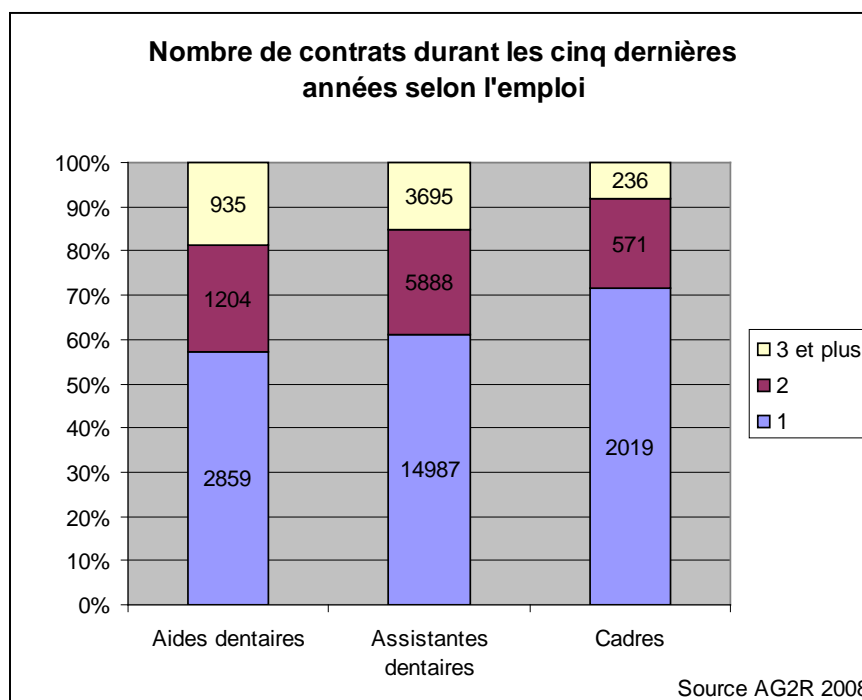
## Autres indicateurs de stabilité

### Incidence du temps de travail sur la durée du contrat



Le fait d'être à temps plein ou partiel n'est pas en lien avec le turn-over pour les assistantes dentaires et les aides dentaires. Pour elles, le nombre de contrats en 5 ans est légèrement supérieur pour les salariées à temps partiel, sans que cela soit très significatif. Pour les cadres, le nombre de contrats est lié au temps de travail.

### Nombre de contrats par salariés en 5 ans



Le nombre de contrats en 5 ans dépend de l'emploi. Plus de 50% des salariés ont eu un seul et même contrat sur les cinq dernières années. Ce taux monte à 70% pour les salariés cadres. Environ 20% des salariés ont eu 2 contrats sur les 5 dernières années, quel que soit l'emploi.

Les aides dentaires sont près de 20% à avoir eu plus de 3 contrats alors que cela concerne moins de 10% des cadres.

15% des assistantes dentaires ont eu plus de 3 contrats.

La part des salariés qui ont eu plus de 10 contrats en 5 ans est marginale (moins de 0,5%).

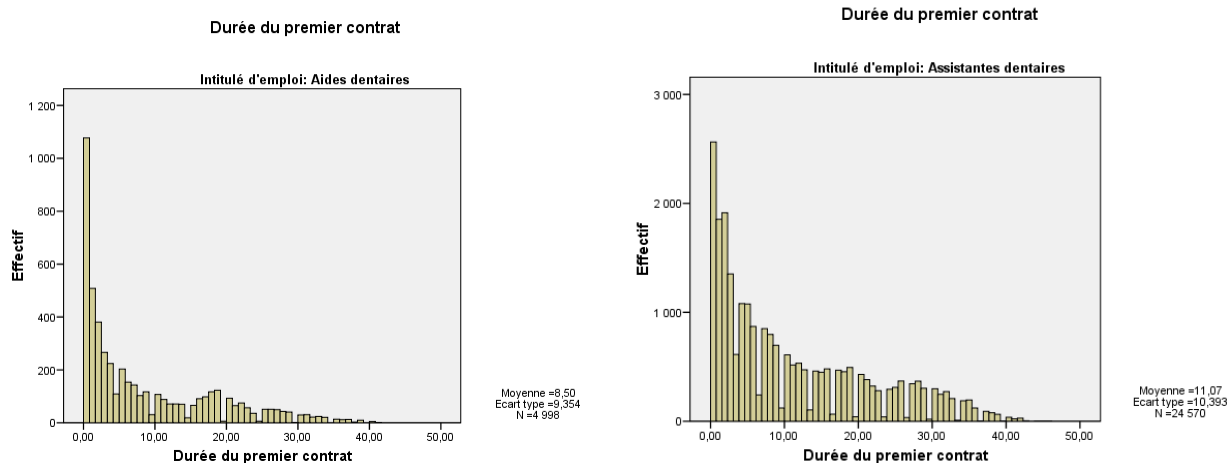
### Durée du premier contrat

*Point méthodologique :*

*La durée des contrats est comptée en médiane<sup>3</sup> et non en moyenne car les contrats peuvent être encore en cours et on ne connaît pas leur durée.*

La durée médiane du premier contrat des **aides dentaires** est de 4 ans. Un quart des aides dentaires a un premier contrat de moins de 1 an. Un quart a un premier contrat de plus de 15 ans.

La durée médiane du premier contrat des **assistantes dentaires** est de 7 ans. Un quart des assistantes dentaires a un premier contrat de moins de 2 ans. Un quart a un premier contrat de plus de 18 ans.



75% des cadres ont des contrats de moins de 3 ans.

70% des aides et assistantes dentaires font leur formation en CDI<sup>4</sup>.

Les 927 aides et assistantes dentaires en contrats de professionnalisation sont pour les deux tiers en CDD et pour un tiers en CDI. En période de professionnalisation, les 1 154 assistantes dentaires sont en CDI.

<sup>3</sup> La médiane sépare une série en deux parties égales et ne tient pas compte des valeurs extrêmes. Dans la série 0-8-10-10-12 la médiane est 10 et la moyenne est 8.

<sup>4</sup> Les données suivantes proviennent de l'exploitation d'une base de données de l'APCDL.

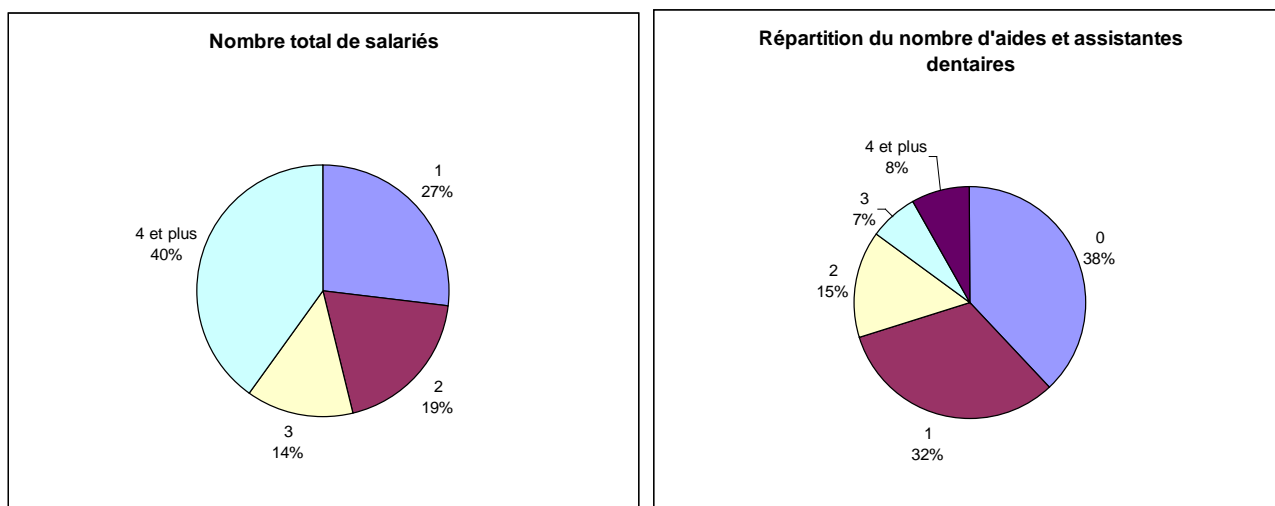
## Analyse côté employeur

### Présentation de la base côté employeur

29 400 cabinets dentaires sont enregistrés à l'AG2R comme ayant eu au moins 1 salarié sur les 5 dernières années. Ce nombre est supérieur au nombre de cabinets recensés en un an par l'observatoire car il s'agit de cabinets sur 5 ans. Inversement, les cabinets n'ayant pas eu au moins un salarié en 5 ans ne sont pas enregistrés.

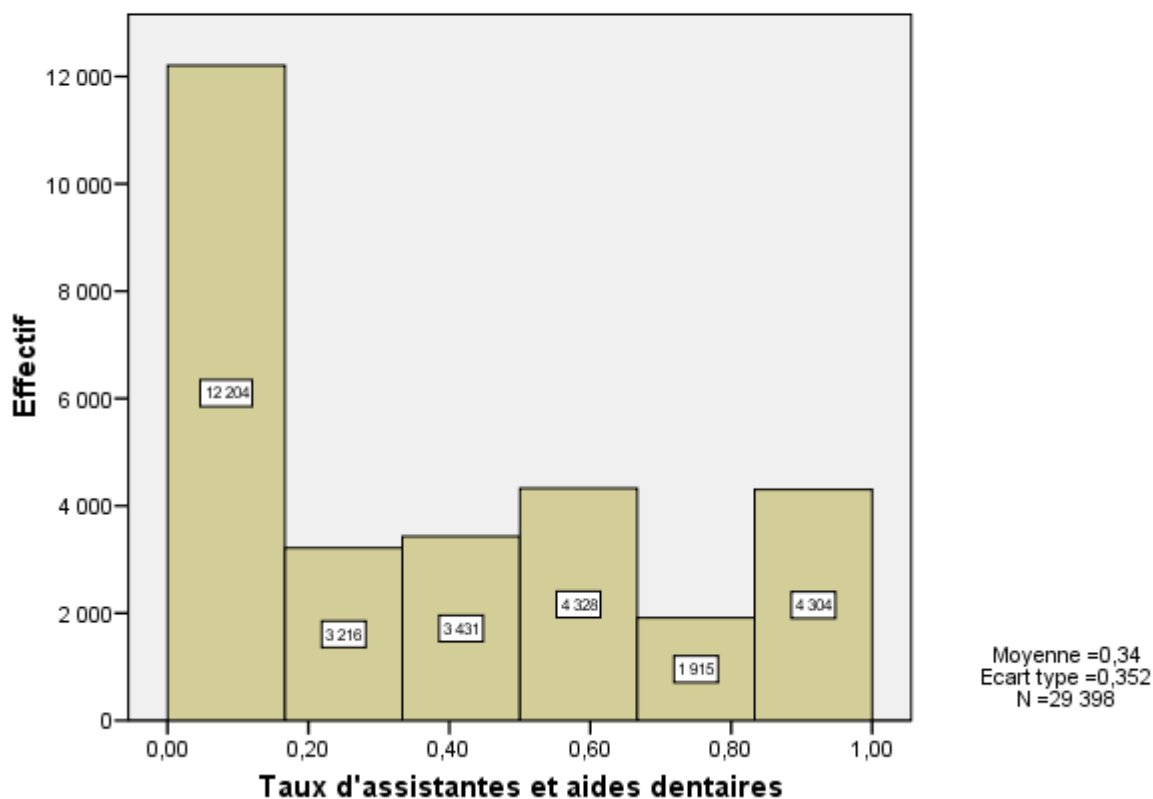
27% de ces employeurs ont eu un seul salarié sur les cinq dernières années, un tiers en a eu 2 ou 3 et 40% en ont eu plus de 4.

Sur ces 29 400 employeurs, 62% ont employé au moins une aide ou une assistante dentaire. Sur ces 62%, 32% ont recruté une salariée, 15% ont recruté 2 salariées et les 15% restant ont recruté 3 aides ou assistantes dentaires dans les 5 dernières années.



En moyenne, un tiers des salariés d'un cabinet sont des aides ou des assistantes dentaires mais un tiers des cabinets n'ont aucune assistante dentaire et, à l'opposé, 14% des cabinets n'ont comme unique salariée qu'une aide ou une assistante dentaire. 12% des cabinets ont deux salariées dont l'une est aide ou assistante dentaire.

## Histogramme



Si l'on étudie le nombre de contrats d'aides et d'assistantes dentaires par cabinet pour chaque année (et non sur 5 ans), 20% des cabinets n'ont pas de salariées de cette catégorie tous les ans.

### Existence de profil d'employeurs ?

#### *Point méthodologique*

*Une classification Two-Step a été réalisée sur l'ensemble des variables ci-après (nombre de contrats passés en 5 ans, nombre de salariés par an et sur les 5 ans, durée moyenne des contrats, % de femmes salariées, nombre d'aides et d'assistantes dentaires embauchées en 5 ans, et taux d'aides et d'assistantes dentaires) et aboutit à deux groupes. Tous les résultats avec des \* sont significativement différents pour les deux groupes avec un risque d'erreur inférieur à un pour mille.*

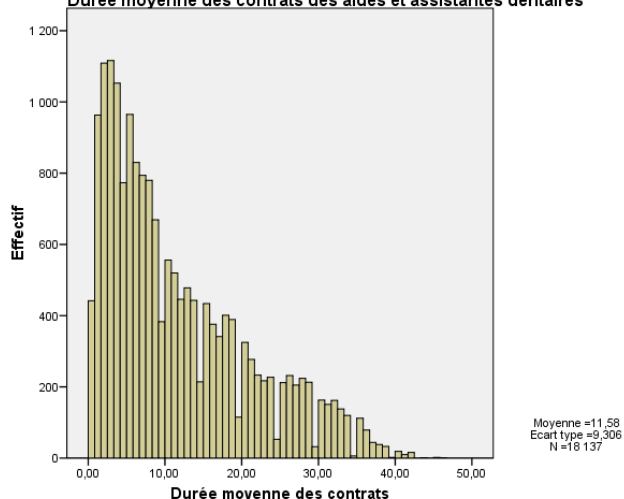
On trouve très clairement deux profils d'employeurs. Un profil de « petits cabinets stables » de cabinets comprenant en moyenne 1,2 salariés (par an) et ayant eu 2,3 contrats sur l'ensemble des 5 années. Il s'agit généralement de cabinets ayant peu d'assistantes ou d'aides dentaires (0,72 en moyenne sur 5 ans) . Dans ces cabinets, la durée moyenne des contrats est de 9,5 ans.

L'autre profil concerne des cabinets plus importants (4 salariés par an en règle générale) et plus de 9 contrats (soit un peu plus de 2 contrats par poste en 5 ans). Ces cabinets sont nettement moins nombreux que les premiers (7 501 cabinets) mais ils ont embauché en moyenne 2,85 aides et assistantes dentaires en 5 ans avec une durée moyenne des contrats de 5 ans (cette durée MOYENNE correspond à plusieurs contrats très courts et des contrats de longue durée).

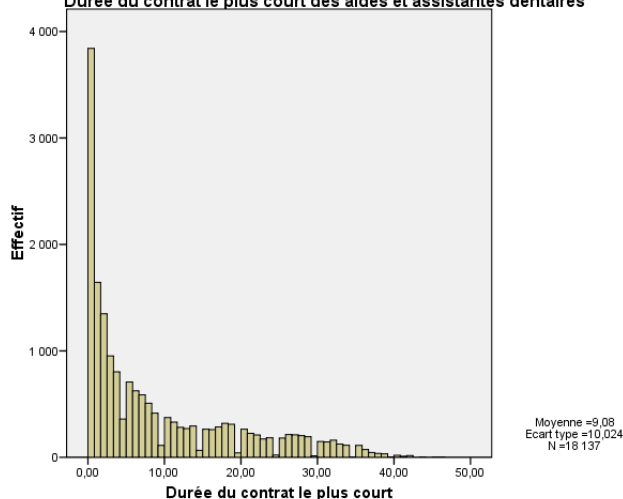
	Petits cabinets stables	Grands cabinets à mobilité	Ensemble
% de femmes parmi les salariés du cabinet	100	99	99
Nombre d'aides et d'assistantes dentaires en 5 ans*	0,72	2,85	1,27
Durée moyenne des contrats (en années) *	9,46	5,43	8,43
Nombre de salariés en 2003 *	1,23	3,81	1,89
Nombre de salariés en 2004 *	1,22	4,03	1,94
Nombre de salariés en 2005 *	1,22	4,14	1,96
Nombre de salariés en 2006 *	1,23	4,12	1,97
Nombre de salariés en 2007 *	1,35	4,41	2,13
Nombre total de contrats *	2,35	9,23	4,11
Taux d'assistantes et d'aides dentaires	0,34	0,34	0,34
Effectif	21 897	7 501	29 398

La durée médiane des contrats d'assistantes et d'aides dentaires est de 9 ans avec le contrat le plus court (par cabinet) qui a duré moins de 5 ans (en médiane) et le contrat le plus long qui a duré plus de 13 ans (en médiane).

Durée moyenne des contrats des aides et assistantes dentaires



Durée du contrat le plus court des aides et assistantes dentaires



## Etude par région de l'employeur

Du point de vue des employeurs, le contrat moyen dure 8,4 ans mais cela s'étale de 7 ans en Corse, Ile-de-France et Languedoc Roussillon, à 10 ans en Auvergne et dans le Limousin.<sup>5</sup>

34% des contrats réalisés par l'employeur concernent les aides et assistantes dentaires. Le taux d'assistantes et d'aides dentaires est faible dans le Languedoc Roussillon (27%) mais élevé en Pays de Loire et en Rhône-Alpes.

Le nombre de contrats total réalisés en 5 ans est de 4 en moyenne mais cela s'étale de 3 en Corse à près de 5 en Bourgogne et en Franche-Comté. Si l'on s'intéresse spécifiquement aux contrats d'aides et d'assistantes dentaires, on en compte en moyenne 1,27 en 5 ans pour l'ensemble des cabinets. Ce nombre est très variable selon la région : de moins de 1 en moyenne dans le Nord Pas de Calais à plus de 1,6 en Franche Comté, Bourgogne et Rhône-Alpes.

Le pourcentage de petits cabinets stables est élevé en Alsace et en Corse. Le pourcentage de cabinets à plus forte mobilité est élevé en Aquitaine, Lorraine, Franche-Comté, Bourgogne et Rhône-Alpes.

	Durée moyenne des contrats	Durée moyenne des contrats des AAD	Nb d'aides et assistantes dentaires en 5 ans	Nb de contrats en 5 ans (moyenne par cabinet)	Taux d'assistantes dentaires	% de "grands cabinets à mobilité"	Nombre de cabinets
Alsace	9,1	10,1	1,54	4,5	37%	31%	1191
Aquitaine	8,4	8,8	1,05	3,5	32%	18%	1634
Auvergne	9,9	10,4	1,14	3,8	32%	23%	611
Basse Normandie	9,0	9,8	1,21	4,0	33%	24%	540
Bourgogne	9,2	10,3	1,66	4,9	36%	38%	656
Bretagne	8,9	9,5	1,31	4,1	35%	26%	1592
Centre	9,6	10,4	1,36	4,2	37%	27%	992
Champagne Arden.	9,5	10,2	1,33	4,1	33%	26%	600
Corse	7,3	10,2	0,78	3,0	29%	13%	130
Franche Comté	9,3	9,4	1,60	4,7	37%	36%	502
Haute Normandie	9,5	11,1	1,33	4,2	37%	26%	631
Ile-de-France	7,5	7,5	1,25	4,1	34%	24%	5685
Languedoc Roussil.	7,4	8,3	1,00	4,0	27%	23%	1246
Limousin	10,5	12,0	1,22	3,6	37%	23%	281
Lorraine	9,4	10,1	1,45	4,6	35%	31%	1195
Midi Pyrénées	8,5	9,8	1,02	3,7	31%	21%	1450
Nord Pas de Calais	8,0	9,6	0,96	4,0	25%	25%	1494
PACA	7,9	8,2	1,01	3,6	31%	21%	2989
Pays de Loire	9,3	10,2	1,38	4,1	39%	26%	1450
Picardie	9,5	11,1	1,09	4,1	29%	26%	596
Poitou Charentes	9,2	10,9	1,33	4,3	33%	26%	696
Rhône Alpes	8,0	8,0	1,65	4,6	39%	32%	3214
Ensemble	8,4	9	1,27	4,1	34%	26%	29390

<sup>5</sup> Toutes les différences inter-régions sont significatives avec un test de Fischer et un risque d'erreur inférieur à 1 pour 1 000.

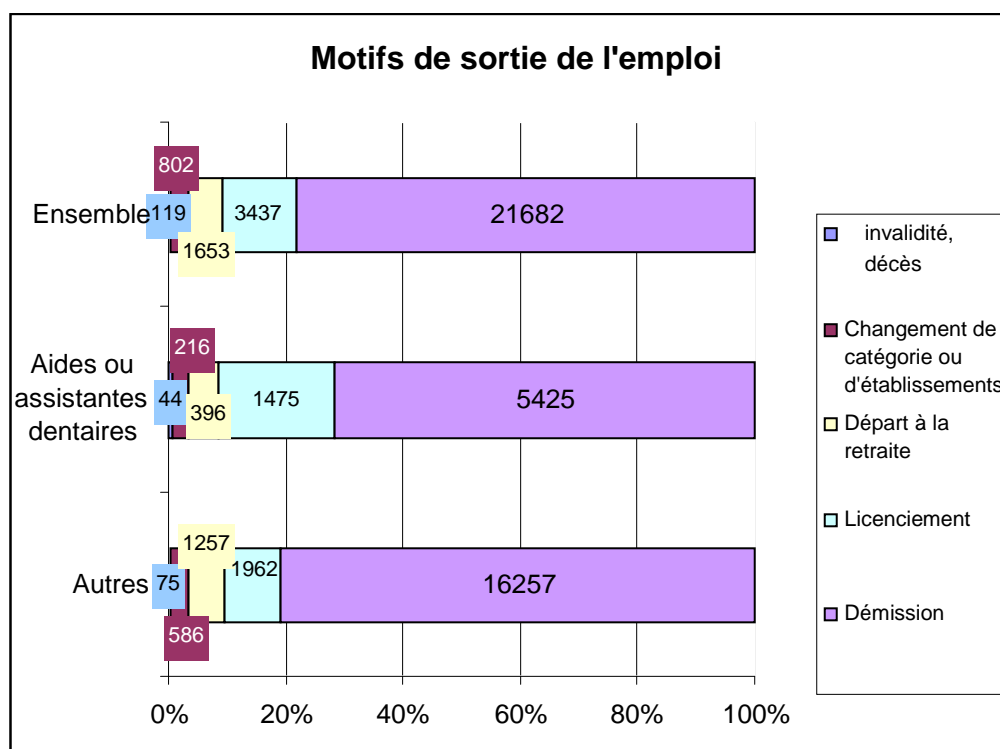


C'est dans les régions importantes (Ile-de-France, Rhône-Alpes, PACA) que la durée moyenne des contrats des aides et des assistantes dentaires est la plus faible. On remarquera que la durée moyenne des contrats de l'ensemble des salariés les plus élevés ou faibles ne coïncident pas complètement avec la durée moyenne des contrats des aides et des assistantes dentaires.

## Autres caractérisations de l'employeur et du turn-over

### Motifs de départs sur 5 ans

Près de 80% des motifs de départs connus de l'ensemble des salariés ont lieu par démission. 70% concernent des assistantes et des aides dentaires qui démissionnent. Le licenciement en revanche, est de l'ordre de 10% pour l'ensemble des salariés, mais de 20% pour les aides et les assistantes dentaires. Le départ à la retraite est similaire et faible (5-6%) entre les différentes catégories de salariés.



Comme 60% des motifs de sortie sont inconnus, la marge d'erreur des estimations présentées ici est très importante (de l'ordre de 20%). Aucune information n'est disponible sur les fins de contrats et il est impossible de savoir si ces fins de contrat sont considérées comme des démissions ou des « motifs inconnus ».

### Liens entre les variables<sup>6</sup>

La durée moyenne des contrats est plus importante pour les salariés les plus âgés.

Les contrats sont d'autant plus courts que les départs ont lieu par licenciement ou démission (majoritairement démission).

Les départs par licenciement ou démission sont liés à la jeunesse des salariés.

Le nombre de contrats avec les aides et les assistantes dentaires augmente lorsque la durée des contrats diminue. Ce nombre augmente également avec la jeunesse des salariées, et avec le nombre de départs par licenciement ou démissions.

Lorsque le temps de travail est complet, les salariés quittent plus souvent que les autres leur emploi pour « départ en retraite ».

## Conclusion

---

Les aides et les assistantes dentaires ne constituent pas une catégorie homogène. Pour autant, elles se distinguent nettement des autres salariés de cabinets dentaires au niveau de la durée de leur contrat, de leur turn-over, de leur âge moyen et des difficultés d'embauche par région.

Le temps de travail influence assez peu le turn-over.

On observe par contre l'existence de gros cabinets dans lesquels on trouve des contrats courts assez nombreux et celle de petits cabinets plus stables.

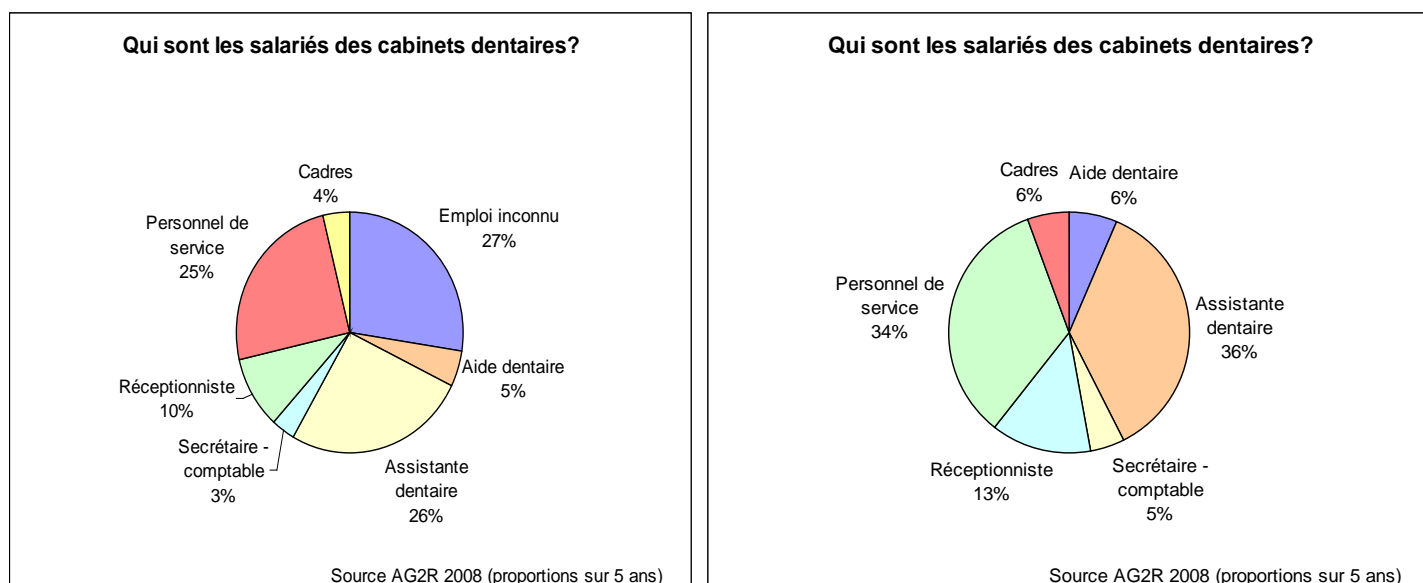
Finalement, 8% des cabinets (ceux qui ont plus de 4 contrats) passent plus du tiers des contrats.

---

<sup>6</sup> Tous les liens énoncés ci-après sont des corrélations de Pearson significatives avec un risque d'erreur inférieur à un pour mille.

## ANNEXE : METHODOLOGIE DU CALCUL DES SALAIRES DES CABINETS DENTAIRES

Cette annexe technique vise à expliciter comment nous avons géré les 27% d'emplois inconnus et en quoi cela peut biaiser les résultats du premier graphique ; le second graphique est réalisé sans les emplois inconnus.



De fait, la répartition des emplois sur un an, d'après l'AG2R 2003, était déjà celle que l'on observe sur 5 ans.

<b>ANNEE 2003 (AG2R)</b>		
<b>POSTE</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Réceptionniste	5 620	13%
Aide dentaire	2 844	7%
Assistant(e) dentaire stagiaire	3 335	8%
Assistant(e) dentaire	14 409	33%
Personnel d'entretien	14 868	34%
Etudiant (non thésé)	1 111	3%
Chirurgien dentiste thésé	615	1%
Prothésiste	294	1%
<b>Ensemble</b>	<b>43 096</b>	<b>100%</b>

Sauf à penser que les emplois inconnus sont systématiquement les mêmes d'une année sur l'autre et qu'il y aurait un biais majeur de remplissage des DADS, on peut supposer que les proportions sont constantes et que les emplois inconnus sont également répartis dans les différents emplois.

