

SECTEUR | Santé

Cabinets dentaires

Insertion professionnelle
des bénéficiaires
d'un contrat ou d'une période
de professionnalisation



Sommaire



04 Principaux enseignements

06 Une étude initiée par le conseil d'administration de l'OMPL

08 Salariés dentaires en formation

16 L'insertion des salariés dentaires formés

23 Recrutement des salariés en formation en juin 2013

29 La mobilité externe

34 Cohorte 2008

38 L'insertion des salariés à l'aune des pratiques des dentistes

41 Annexe 1 : exemples de parcours

46 Annexe 2 : l'enquête auprès des praticiens

50 Lexique



Principaux enseignements

Les salariés dentaires en formation

Entre 2007 et 2012, parmi les salariés formés au métier d'assistant dentaire :

- ▶ 70 % ont un niveau de formation initiale supérieur ou égal au bac ;

- ▶ 42 % effectuent leur parcours de formation en CDI (Contrat à durée indéterminée), dont 17 % dans le cadre d'un Cpro (Contrat de professionnalisation) ;
- ▶ 50 % des personnes formées en Cpro sont demandeurs d'emploi au moment de la signature du contrat.

L'insertion des salariés dentaires formés

Entre 2007 et 2012, le taux d'insertion dans la branche des salariés diplômés s'améliore chaque année. Le nombre de salariés qualifiés en 2009 est supérieur de près de 10 % à celui de 2008.

À l'issue d'un Cpro, 68 % des salariés sont recrutés, majoritairement en CDI dans le cabinet formateur, y compris lorsqu'ils n'ont pas obtenu le titre.

Le taux de rupture de Cpro important. Plus fréquent dans les grandes villes, il concerne particulièrement les salariés de niveau V.

La démission est la cause principale de sortie définitive de la branche, elle concerne particulièrement les salariés des cabinets situés dans les villes de plus de 75 000 habitants.

Salariés et employeurs partagent ce constat : l'insertion durable dans la branche est conditionnée par la qualité des relations dans le cabinet et la richesse des activités confiées aux assistants.

Les pratiques des cabinets

Les cabinets situés dans les villes de moins de 75 000 habitants totalisent le plus grand nombre de salariés formés.

Ils préfèrent majoritairement recruter un débutant, car ils considèrent qu'il est plus facile de le former aux pratiques

du cabinet. Dans les cabinets de grande taille, situés dans les grandes villes, la préférence va au recrutement d'un salarié expérimenté non diplômé.

Statut des salariés dentaires en formation

Le Cpro¹, mis en place fin 2004, est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Il a deux finalités principales :

- ▶ compléter une formation initiale ou une expérience professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle complémentaire, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou reconnue par une branche professionnelle ;
- ▶ favoriser l'insertion professionnelle, c'est-à-dire permettre d'accéder à un poste dans l'entreprise.

Le recrutement peut s'effectuer en CDD (Contrat à durée déterminée) de 6 à 24 mois ou en CDI. Le temps de formation est compris entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieur à 150 heures.

« Pour faciliter son intégration et la transmission des savoir-faire, le salarié est accompagné par un tuteur »

Les bénéficiaires, âgés de 16 à 25 ans révolus, sont rémunérés en pourcentage du SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) selon leur âge et leur niveau de formation. Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre

droit, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale.

La Ppro (période de professionnalisation) s'adresse aux salariés en CDI, présents dans l'entreprise, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Elle vise prioritairement des publics spécifiques : salariés à qualification insuffisante, seniors, salariés en retour de congé maternité ou parental, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleur handicapé), salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

Elle a pour objet de :

- ▶ favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, notamment ceux ayant 20 ans d'ancienneté ou âgés d'au moins 45 ans et avec au minimum un an de présence dans l'entreprise qui les emploie. Sont également concernés les salariés titulaires d'un CUI (Contrat unique d'insertion) ;
- ▶ permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification, dont la liste est fixée par les partenaires sociaux.

Elle associe des enseignements généraux, professionnels, technologiques à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

¹ À partir des informations figurant sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – fiches pratiques du droit du travail – <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques>

Une étude initiée par le conseil d'administration de l'OMPL

Finalités

La branche dentaire connaît une situation où les assistants² sont difficiles à recruter, les offres d'emplois qualifiés ne sont pas toutes pourvues, le turnover est notable et la mobilité externe relativement importante. Dès 2004, il est constaté qu'un tiers des contrats de travail durent moins de trois ans.

C'est pourquoi le conseil d'administration de l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) a décidé de réaliser une étude portant sur l'insertion des aides et assistants dentaires ayant bénéficié d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

- Que deviennent les assistants à l'issue de leur formation et plus tard ? Quel est le pourcentage d'insertion et de départ de la branche ?
- Quel est le projet des assistants à leur entrée en formation, comment évolue-t-il ? Quels parcours suivent-ils ? Quel est le taux de rupture de contrat ?

- Comment les employeurs définissent-ils leur stratégie de recrutement ? Existe-t-il un lien entre type de cabinet, profil de salariés recrutés et modalité de formation choisie ?

À travers une approche quantitative et qualitative, l'étude vise à :

- ▶ caractériser la population des assistants formés au cours des cinq dernières années, leurs projets et leur évolution en cours de formation ;
- ▶ identifier les stratégies des employeurs qui choisissent de recruter un aide ou assistant en contrat ou période de professionnalisation, en dégageant, s'ils existent, des liens entre dispositifs, profils de salariés recrutés et type d'entreprise ;
- ▶ préciser la part des assistants sortis de la branche et déterminer leur trajectoire depuis la fin de la formation ;
- ▶ évaluer l'importance des ruptures de contrat en cours de formation et leurs causes.

Sources des données

La présente étude s'appuie sur les sources suivantes :

- ▶ au plan quantitatif : les fichiers « employeurs » et « formations » d'Actalians (OPCA PL), une extraction de la base de données de la caisse de retraite AG2R,

le fichier des certificats adressés par l'association paritaire des cabinets dentaires libéraux (APCDL) aux stagiaires ayant validé leur titre ;

² La classification des emplois de la convention collective de la branche des cabinets dentaires ne comporte plus l'emploi « d'assistant ». Elle spécifie « assistant stagiaire », voulant dire « en cours de formation », ou « assistant qualifié », signifiant « ayant validé le titre ». Par souci de simplicité nous utilisons le terme « assistant » au sens large.

- ▶ au plan qualitatif : les résultats de l'enquête conduite auprès des aides et assistants en formation (526 répondants), l'analyse des entretiens téléphoniques réalisés auprès de 100 praticiens, une

enquête en ligne menée auprès d'aides et assistants durablement insérés dans la branche ou en mobilité externe.

Partenaires

Ce travail a été réalisé en coproduction. Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- ▶ l'OMPL ;
- ▶ la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) des cabinets dentaires ;
- ▶ le cabinet Média-T.

L'OMPL, auquel la branche professionnelle des cabinets dentaires adhère, est l'initiateur et le financeur de cette étude. Il a notamment une mission de production d'études

sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.

La CPNEFP a assumé la responsabilité du copilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche et ses entreprises des analyses et préconisations proposées dans le rapport.

Média-T, cabinet d'étude et de conseil, a été désigné pour conduire et produire la présente étude.

Ce travail n'a été rendu possible que par la mobilisation d'entreprises, d'employeurs et de leurs salariés avec l'appui des relais institutionnels de la branche.

Salariés dentaires en formation

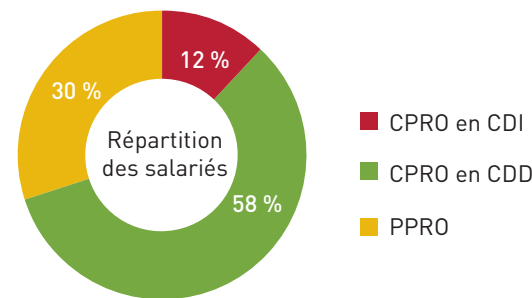
Les développements qui suivent sont issus :

- ▶ de l'enquête menée auprès des salariés en formation en juin 2013 ;
- ▶ du fichier formation Actalians qui recense l'ensemble des salariés ayant préparé, entre 2007 et 2012, le titre d'assistant dentaire, de secrétaire technique, ou le CQP (Certificat de qualification professionnelle) d'aide dentaire dans le cadre d'un Cpro ou d'une Ppro ;
- ▶ du fichier constitué des personnes présentes à la fois dans le fichier formation Actalians et dans celui de la caisse de retraite AG2R³ entre 2007 et 2011, ce dernier constitue la « Population de référence » qui sert de base à l'essentiel des analyses produites.

Pour situer les pratiques de la branche au niveau national, les résultats de la dernière étude réalisée par la Dares,

publiée en mars 2012 sont mobilisés : « Le contrat de professionnalisation en 2011 » – Dares Analyses n° 21 – mars 2012.

▶ Répartition des salariés en formation selon le type de contrat (population de référence)



Données de cadrage

Entre 2007 et 2012, près de 1 550 formations⁴ ont été financées :

- ▶ 95 % visent le titre d'assistant dentaire ;
- ▶ 4 % le CQP d'aide dentaire ;
- ▶ 0,7 % le titre de secrétaire technique option santé.

Les salariés préparant le CQP d'aide dentaire ou le titre de secrétaire technique option santé étant peu nombreux et leurs caractéristiques ne présentant pas de spécificités, l'analyse des trois populations formées est confondue.

Le nombre de Cpro signés chaque année est relativement stable sur la période considérée (1480 en moyenne) ; le nombre de Ppro se stabilise autour de 900 par an, depuis 2009.

▶ Nombre de Cpro et de Ppro financés entre 2007 et 2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total	Moyenne
Nombre de Cpro	1 493	1 443	1 465	1 498	1 529	1 454	8 882	1 480
Nombre de Ppro	0	1 135	890	967	894	775	4 661	932 (2008-2012)

(Source : fichier formation Actalians)

³ En l'absence d'obligation de cotiser à une caisse unique de retraite, le fichier AG2R a été utilisé. Il recense la majorité des salariés.

⁴ Une personne pouvant avoir suivi plusieurs formations.

« Les cabinets utilisateurs de Cpro signent en moyenne 1,5 contrat en cinq ans »

voisin de 1,53. Le recours au Cpro progresse avec la taille des cabinets (1,42 versus 1,82).

Parmi les cabinets signataires de Cpro sur la période 2007-2012, le nombre moyen de contrats signés par cabinet est

▶ Nombre moyen de Cpro signés par employeur entre 2007 et 2012, selon la taille des cabinets

Taille du cabinet dentaire	Nombre moyen de Cpro signés	Nombre de Cpro	% Cpro
1 salarié	1,42	3 099	39 %
2 - 3 salariés	1,54	3 297	41 %
4 salariés et plus	1,82	1 556	20 %
Total	1,53	7 952	100 %

(Source : fichier formation Actalians)

L'observation des parcours des salariés, ayant signé plusieurs contrats, donne un aperçu des pratiques des cabinets :

- ▶ une Ppro à l'issue d'un Cpro dans le même cabinet pour compléter une formation inachevée ou non validée (28 %) ;
- ▶ recrutement d'une personne ayant rompu un Cpro signé dans un autre cabinet (26,5 %) ;
- ▶ parcours basé sur plusieurs Ppro successives (22 %) ;
- ▶ une (ou plusieurs) Ppro à l'issue d'un Cpro signé dans un autre cabinet, pour compléter une formation inachevée ou non validée (15,5 %) ;
- ▶ une Ppro pour des personnes ayant changé d'employeur – déménagements, démissions (6 %) ;
- ▶ deux Cpro successifs pour le même salarié, probablement du fait d'une interruption (2 %).

« Une proportion importante de CDI »

42 % des salariés sont en CDI au moment de la formation : 100 % des Ppro, par définition, et 17 % des Cpro. Ce dernier taux est supérieur à celui observé par la Dares pour les contrats de professionnalisation de l'année 2011.

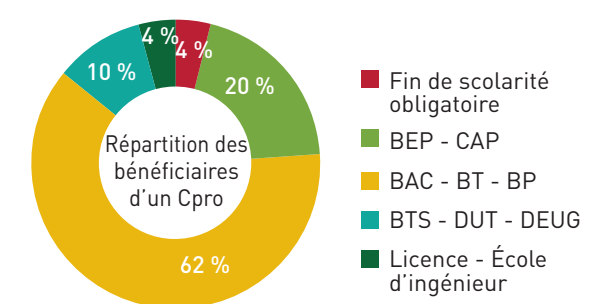
« Minoritaires, les contrats de professionnalisation en CDI s'adressent à un public plus qualifié et plus expérimenté. En 2011, 87 % des nouveaux contrats de professionnalisation sont des CDD. »

Dares Analyses n° 021 – mars 2012

Les salariés en Cpro entre 2007 et 2012 sont très majoritairement de niveau bac (62 %), taux identique à celui indiqué par la Dares pour la population Cpro des carrières Éducation, Santé et Action sociale (63 % de bac ou plus).

Au total, trois quarts (76 %) de la population de référence, possède un niveau de formation initiale supérieur ou égal au bac.

▶ Répartition des bénéficiaires d'un Cpro entre 2007 et 2012 par niveau de formation initiale (population de référence)

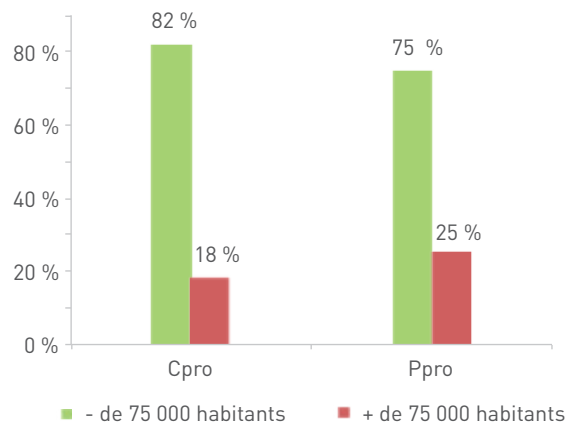


« Des salariés majoritairement formés dans des petits cabinets urbains »

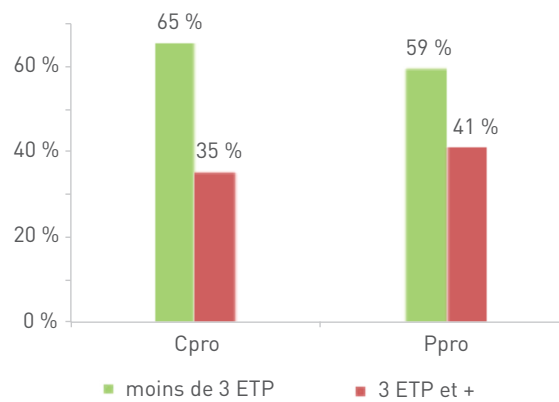
Entre 2007 et 2012, 82 % des salariés formés en Cpro et 75 % des bénéficiaires d'une Ppro sont dans un cabinet situé dans une ville de moins de 75 000 habitants.

Les cabinets de moins de trois ETP (Équivalent temps plein) ont employé 62 % des salariés formés, et ont davantage utilisé le Cpro (65 %) que les plus grands cabinets (59 %).

► Répartition des salariés formés de 2007 à 2012 selon la taille de la ville d'implantation du cabinet (population de référence)



► Répartition des salariés formés selon la taille du cabinet (population de référence)



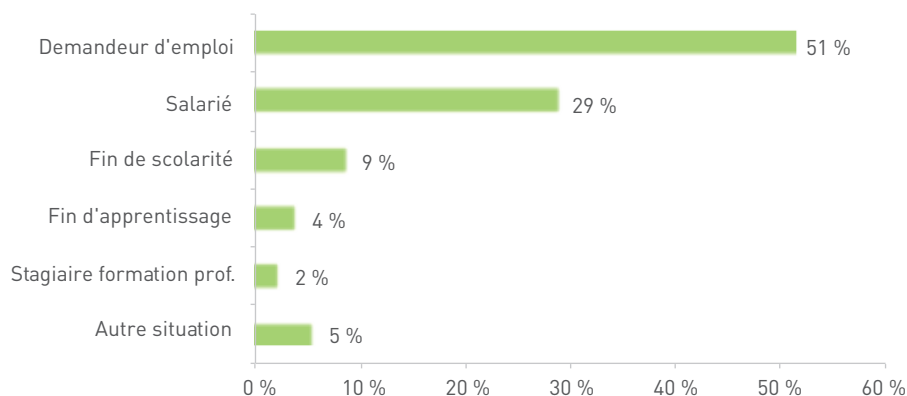
« Des Cpro majoritairement signés par des demandeurs d'emploi »

Au moment de la signature du Cpro, la moitié des signataires est demandeur d'emploi, 29 % salariés et un très faible pourcentage en fin de scolarité.

Cette situation est fort différente de celle enregistrée par la Dares : 14,7 % de chômeurs à la veille de leur entrée en

contrat dans le secteur Éducation, Santé et Action sociale, 23 % de personnes en formation (scolarité initiale ou stage), et 55 % de personnes en emploi, aidé ou non.

► Répartition des bénéficiaires du Cpro selon la situation antérieure au contrat (population de référence)



Profils des salariés en formation en juin 2013⁵

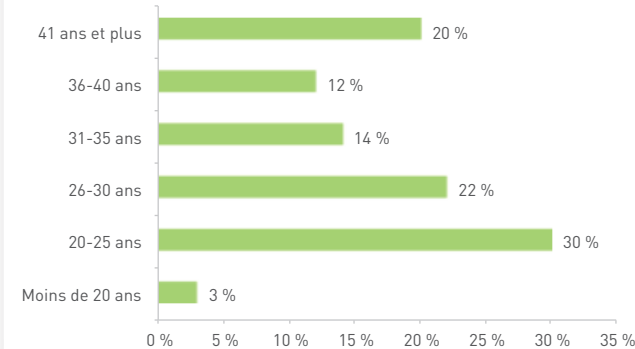
« Des femmes âgées de moins de 25 ans »

97 % des salariés en formation sont des femmes. La tranche d'âge 20-25 ans est la plus représentée, les 31-35 et 36-40 ans concentrent les plus faibles effectifs. Cette structure des âges diffère sensiblement de celle analysée par la Dares, tous secteurs confondus, puisque seul un

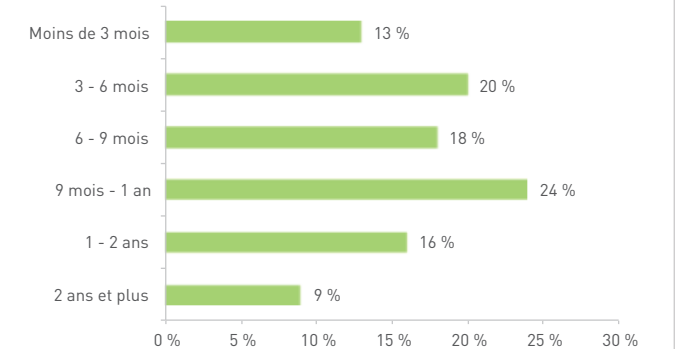
tiers des Cpro des cabinets dentaires a moins de 25 ans.

« Âgés de moins de 26 ans dans leur grande majorité à leur entrée en contrat de professionnalisation (88 % tous secteurs confondus et 74 % pour le secteur Éducation, Santé et Action sociale), ces bénéficiaires ont une expérience limitée sur le marché du travail. »

► Répartition des salariés en formation selon leur âge (base 464 répondants)



► Répartition des salariés en formation selon leur ancienneté (base 475 répondants)



« Des entrées en formation dans la première année du contrat de travail »

L'ancienneté dans le cabinet, avant la formation en centre, varie de moins de trois mois à plus de deux ans. 75 % des salariés ont commencé leur cursus en centre de formation dans l'année de leur embauche. Les salariés en formation, ayant plus de deux ans d'ancienneté (9 %), se répartissent en deux groupes de taille égale : une moitié dont l'ancienneté est comprise entre deux et cinq ans, l'autre avec une ancienneté supérieure à cinq ans (supérieure à dix ans dans un cas sur cinq).

Les salariés ont débuté leur cursus de formation en centre, dans des délais variables⁶ :

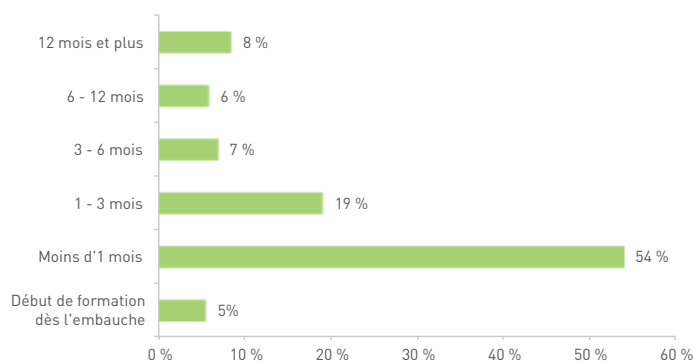
- la majorité (73 %) dans les trois mois suivant leur embauche (dont 54 % le mois suivant). Les salariés en Cpro entament leur formation encore plus rapidement 79 % dans les trois mois dont 60 % dans le premier mois⁷ ;
- 13 % entre trois mois et un an après leur embauche, ce sont majoritairement des salariés en CDI ;
- 9 % plus d'un an après leur recrutement, il s'agit de salariés formés en Ppro, dont l'ancienneté dans la branche varie de un à dix ans.

⁵ Les pourcentages sont calculés sur la base des répondants. Le nombre de répondants peut donc varier d'une question à une autre et être inférieur au nombre de salariés (526) ayant participé à l'enquête.

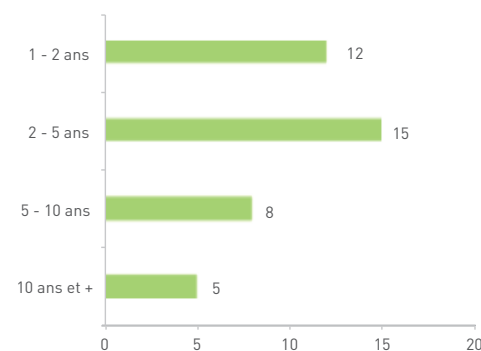
⁶ Par « entrer en formation », il faut entendre « commencer son cursus en centre de formation », la formation dispensée par le dentiste ayant déjà été initiée au sein du cabinet.

⁷ Un faible pourcentage (5 %) de salariés a une date d'entrée en formation antérieure à la date de début de contrat au sein du cabinet (pour moitié embauchés en Cpro-CDD).

► Délai entre la date d'embauche et le début de la formation en centre (475 répondants)



► Répartition des salariés ayant au moins un an de présence dans la branche selon l'ancienneté (40 personnes)



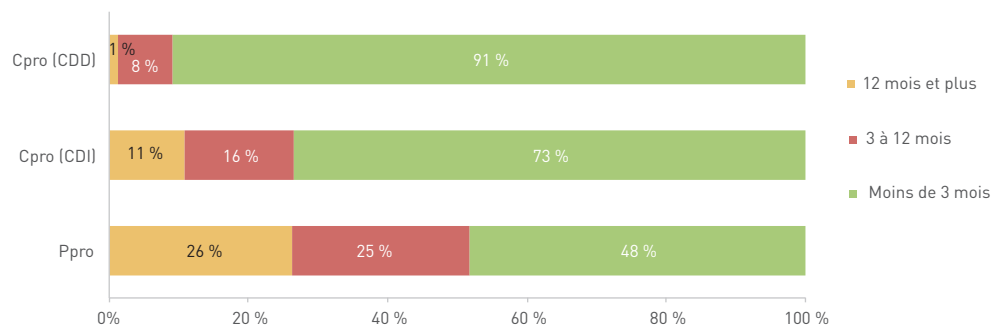
L'intervalle entre la date d'embauche et le début de formation en centre diffère en fonction du type de contrat (CDI-CDD) et du dispositif de formation privilégié (Cpro-Ppro) :

- moins de trois mois après l'embauche pour 73 % des Cpro-CDI, 91 % des Cpro-CDD, et 48 % des Ppro ;
- entre trois mois et un an pour 25 % des Ppro.

Les employeurs qui font le choix d'un recrutement en contrat de travail de droit commun bénéficient d'une plus

grande souplesse dans l'organisation de la formation de leur salarié qui se fera en Ppro⁸. Ils peuvent donner le temps au salarié de confirmer son orientation professionnelle et vérifier leur bonne adaptation mutuelle. Les salariés en CDD n'ont pas leur formation en centre dans les mêmes délais que ceux en CDI, le contrat de ces derniers s'inscrivant dans la durée.

► Délai d'entrée en formation selon le statut et la modalité de formation (475 répondants)



⁸ Les conditions d'entrée en formation dans le cadre du Cpro étant encadrées, les employeurs ne peuvent pas la différer.

« Une majorité de salariés à temps complet »

Près des trois quarts des salariés interrogés exercent à temps complet, notamment en Ile-de-France. Les salariés à temps partiel sont proportionnellement plus nombreux en Basse-Normandie, Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées. Le temps partiel concerne davantage les 40 ans et plus, employés dans des cabinets situés dans des villes de moins de 75 000 habitants.

« Les CDI plutôt réservés aux salariés plus âgés »

44 % des salariés sont en CDI⁹ et 56 % en CDD (proportion équivalente à celle de la population de référence). Les personnes enquêtées indiquent que la signature d'un CDI résulte, dans la plupart des cas, d'un choix conjoint de l'employeur et du salarié. Elles précisent par ailleurs que

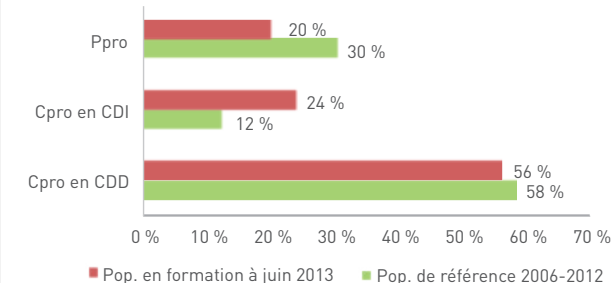
le choix du Cpro est fait par l'employeur. Les Cpro-CDD sont proportionnellement plus nombreux en Alsace, Rhône Alpes et Ile-de-France.

« Près de la moitié des salariés ignore les raisons du choix d'une Ppro ou d'un Cpro ou ne répond pas à la question. Les autres évoquent des raisons financières, particulièrement lorsque le cabinet est dans une grande ville¹⁰ »

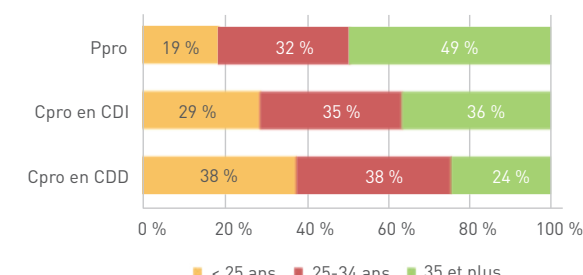
Les moins de 25 ans signent le plus souvent des Cpro-CDD et les plus de 35 ans plutôt des Cpro-CDI. Les tranches d'âges intermédiaires ne présentent pas de spécificités marquées.

La Ppro est principalement utilisée pour les salariés de 35 ans et plus. Les jeunes de moins de 25 ans en bénéficient relativement peu.

► Répartition comparée des salariés en formation en juin 2013 et de la population de référence selon le type de contrat (512 répondants)



► Répartition des salariés en formation en juin 2013, selon les tranches d'âge et le type de contrat (464 répondants)



« Nette augmentation du niveau de formation initiale »

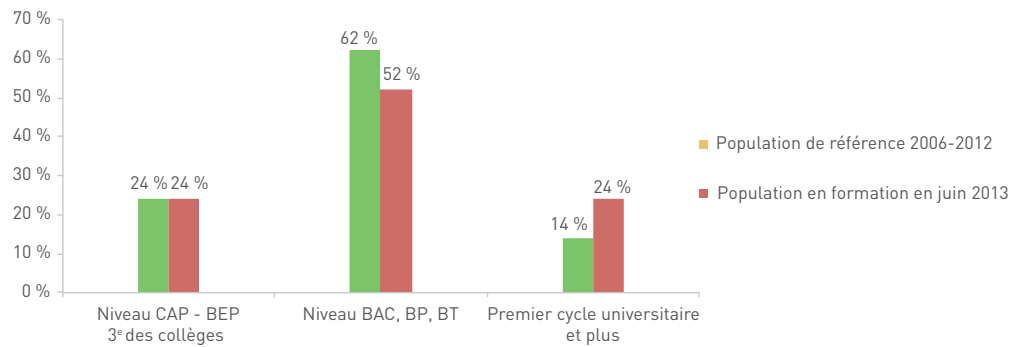
Plus de la moitié des salariés a le niveau bac, les autres se répartissent à parts égales entre le premier cycle universitaire et le niveau V (CAP ou 3^e des collèges). Proportionnellement, les niveaux V restent stables par

rapport à la population de référence (24 %). Les niveaux supérieurs au bac sont en nette augmentation (24 % pour 14 % dans la population de référence), au détriment des niveaux bac (52 % pour 62 % dans la population de référence).

⁹ Comparativement à la population de référence, le nombre de Cpro-CDI est en augmentation (+ 12 %) et celui des Ppro en diminution (-10 %).

¹⁰ Pour l'étude, le seuil de la notion de grande/petite ville a été fixé à 75 000 habitants. Ont été incluses au registre des grandes villes les petites villes situées à la périphérie (banlieue) des grandes métropoles : Paris, Lyon, Marseille.

► Comparaison du niveau de formation initiale des stagiaires de juin 2013 et de la population de référence



« Des parcours de formation diversifiés »

Près de 20 % des salariés avaient un diplôme du domaine sanitaire et social, préalablement à l'entrée en formation : CAP/BEP Sanitaire et Social/Petite enfance - Aide-soignante - Secrétaire médicale - bac ST2S/SMS (Sciences et technologies de la santé et du social/Sciences et techniques médico-sociales).

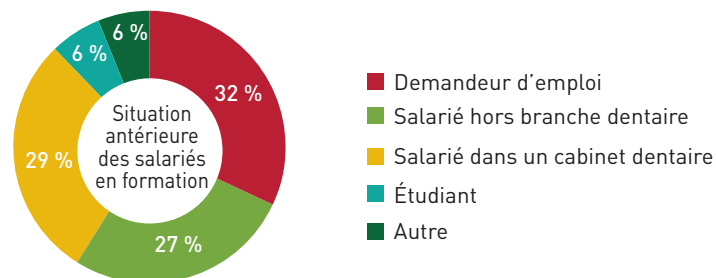
D'une manière générale :

- les niveaux V et infra sont principalement issus de filières CAP/BEP coiffure/esthétique - Comptabilité/Secrétariat - Vente ;

- les niveaux IV de filières bac Secrétariat/Compta/Gestion - Commerce/Services - Bac scientifique - Économie et Social ;
- les niveaux III et + sont issus de BTS/DUT Gestion/Administration/Commercial - bac + 2 à 4 - divers.

Les candidats ayant suivi une formation de secrétariat médical sont davantage embauchés en Cpro-CDI. Ceux de niveau III (Gestion/Administration/Commercial) sont proportionnellement plus nombreux à être recrutés en CDI, puis formés en Ppro.

► Situation antérieure des salariés en formation en juin 2013 (507 répondants)



« Des recrutements parmi les demandeurs d'emploi »

Avant la signature du Cpro, les salariés enquêtés étaient dans des situations diverses :

- 32 % étaient demandeurs d'emploi, une proportion nettement moins importante que dans la population de référence (51 %) ;
- 29 % travaillaient dans un cabinet dentaire ;
- 27 % étaient salariés dans une autre branche professionnelle ;
- 6 % étudiaient.

Les personnes n'ayant jamais exercé dans un cabinet dentaire avant leur formation sont proportionnellement plus nombreuses dans les petits cabinets. La situation antérieure à la signature du Cpro diffère de celle de la population étudiée par la Dares sur plusieurs points :

- une proportion plus importante de demandeurs d'emploi ;
- une proportion plus importante de salariés ;
- une proportion plus faible de personnes en formation, notamment sous statut scolaire.

La Dares indique :

« Le contrat de professionnalisation s'adresse surtout à un public ayant une expérience limitée sur le marché du travail. Le public du contrat de professionnalisation est davantage composé de débutants sur le marché du travail que de personnes expérimentées ou à la recherche d'un emploi depuis longtemps... Les Cpro sont essentiellement des personnes ayant achevé récemment leurs études :

dans 34 % des cas, le contrat de professionnalisation (débuté en 2006) s'inscrit dans le prolongement de la scolarité et seuls 20 % des entrants ont arrêté leur scolarité au moins trois ans avant l'entrée en contrat... S'agissant de leur situation juste avant l'entrée en contrat, 37 % des bénéficiaires déclarent qu'ils étaient en formation, dont 34 % sous statut scolaire, 13 % au chômage (NDLA : versus 32 % pour les aides / assistants dentaires), 6 % inactifs et 44 % étaient déjà en emploi (NDLA : versus 56 % pour les aides / assistants dentaires). »

Dares Analyses n° 100, 2012.

A l'exception de l'intérim et des vacances, les deux populations occupaient le même type d'emploi avant la signature du Cpro.

« Parmi les entrants en contrat qui ont déjà travaillé, la très grande majorité (79 %) déclare que le dernier emploi occupé était un emploi de droit commun : il s'agissait essentiellement de CDD (39 % des cas) ou de missions d'intérim, de vacances ou d'emplois saisonniers (24 %). Seuls 16 % étaient en CDI (39 % en ce qui concerne les entrants d'au moins 26 ans). Pour 21 %, le dernier emploi occupé était un emploi aidé, généralement en alternance, et plus souvent un contrat d'apprentissage qu'un contrat de professionnalisation. »

Dares Analyses n° 100, 2012.

L'analyse de l'ensemble de ces données permet d'établir le profil des salariés des cabinets dentaires en formation en 2013. Ce profil diffère sensiblement de celui de la population étudiée par la Dares : niveau de formation initiale élevé, antérieurement au chômage ou ayant déjà une expérience sur le marché du travail, « déjà salarié dans un cabinet »¹¹ avant le démarrage du cursus en centre de formation (en Cpro ou Ppro).

¹¹ Cette dernière caractéristique pouvant se décliner de plusieurs manières : CDD transformé en Cpro-CDD, en Cpro-CDI, en CDI (recours à la Ppro pour la formation), ou CDI, suivi d'une période de latence de plusieurs mois, pouvant atteindre, voire dépasser une année, avant la mise en œuvre de Ppro.

L'insertion des salariés dentaires formés

Les développements qui suivent sont issus de l'analyse¹² de deux fichiers (Actaliens et « population de référence »¹³), et des enquêtes menées auprès de salariés en formation en juin 2013 et de praticiens¹⁴. Les résultats de la dernière étude réalisée par la Dares¹⁵ sont mobilisés à titre comparatif.

Constats généraux sur l'insertion des salariés formés

Le taux de rupture des Cpro dans les cabinets dentaires (22 %) est deux fois plus important que celui constaté par la Dares pour le secteur Éducation-Santé-Action sociale. La rupture de Cpro concerne davantage les populations infra-bac. Selon la Dares, la durée des formations explique le taux de rupture élevé. Les formations de moins de 500h seraient moins interrompues ; or, la formation d'assistant dentaire est de 636 h dont 300 h en cabinet sur une amplitude minimale d'un an.

En revanche, le taux d'insertion à l'issue du contrat¹⁶ est identique à celui du secteur Éducation-Santé-Action sociale (68 %), mais avec un meilleur taux en CDI.

À l'inverse du constat de la Dares pour l'ensemble des secteurs étudiés – les employeurs ne reconduisent pas le contrat alors que les salariés souhaiteraient rester à l'issue de leur Cpro – dans la branche des cabinets dentaires, ce sont plutôt les salariés qui décident de ne pas prolonger leur contrat alors que l'employeur l'envisageait.

Tendance à l'augmentation du taux d'insertion dans la branche sur la période 2007-2012

À l'issue de leur formation, la majorité des salariés reste dans la branche. Ainsi, concernant les salariés qualifiés en 2007 en Cpro, 84 % sont présents dans la branche en 2007, 62 % en 2009 et 56 % en 2011.

Ce taux est supérieur à celui observé par la Dares dans son étude portant sur la période 2006-2008 dans le secteur Éducation-Santé-Action sociale.

¹² Ibid., note 3, p. 7.

¹³ Ibid., note 5, p. 7.

¹⁴ Enquête téléphonique auprès de 100 praticiens.

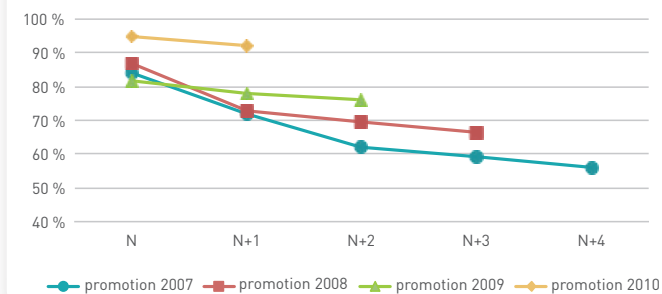
¹⁵ Ibid., source Dares, p. 7.

¹⁶ Le taux d'insertion à l'issue de la formation mesure, pour une période de formation donnée, le nombre d'assistants en emploi dans la branche, rapporté au nombre d'assistants entrés en formation sur la même période.

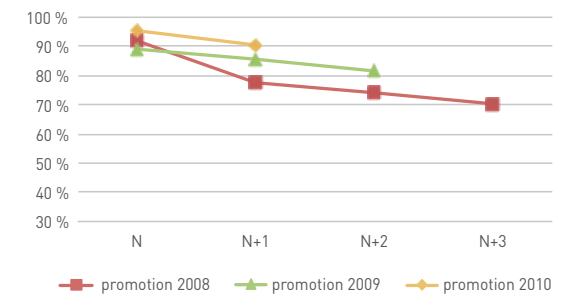
« Au fil du temps, certains bénéficiaires quittent leur employeur d'accueil. Dans le secteur Éducation-Santé-Action sociale, au moment de l'enquête, fin 2008, soit environ deux ans en moyenne après le début du contrat de professionnalisation, seuls 41 % des bénéficiaires sont

toujours dans l'établissement qui les a accueillis. Dans une très large majorité (77 %), ces derniers ont consolidé leur situation professionnelle, leur contrat de professionnalisation ayant été converti en CDI de droit commun. »
Dares Analyses n° 100, 2012.

► Évolution du taux d'insertion par « promotion » de signataires d'un Cpro (population de référence)



► Évolution du taux d'insertion par « promotion » de salariés formés en Ppro (population de référence)



Le taux d'insertion dans la branche tend à augmenter progressivement sur la période 2007-2012. En quatre ans, il a progressé pour les Cpro de 13 % à l'issue de la formation et de 27 % un an après. Pour les Ppro, la hausse est de 4 % et de 18 %. Deux ans après la fin de la formation, le taux

d'insertion s'est amplifié de 22 % pour les Cpro (promotions 2007, 2008 et 2009) et de 9 % pour les Ppro (promotions 2008 et 2009).

À l'aune de l'observation des deux graphiques ci-dessus, cette tendance semble s'installer.

Embauche à l'issue du contrat de professionnalisation

L'obtention de la qualification n'entraîne pas systématiquement l'embauche : 28 % des salariés qualifiés vivent un Cpro sans suite. À l'inverse, un échec n'est pas toujours synonyme de fin d'emploi.

► Suite du contrat des salariés ayant obtenu le titre d'assistant dentaire

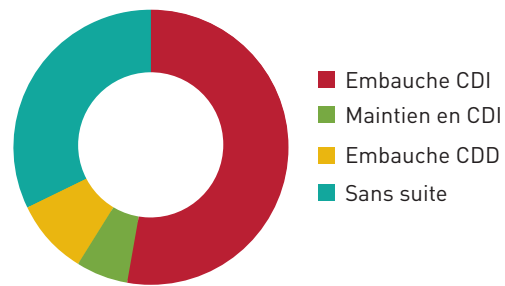
Embauche CDI	58 %
Maintien en CDI	7 %
Insertion dans branche CDI	1 %
Embauche CDD	6 %
Sans suite	28 %
Total	100 %

► Suite du contrat des salariés ayant échoué au titre d'assistant dentaire

Embauche CDI	27 %
Maintien en CDI	4 %
Poursuite redoublement	5 %
Embauche CDD	26 %
Sans suite	38 %
Total	100 %

« À l'issue du Cpro, 68 % des bénéficiaires restent dans la branche »

► Situation à l'issue du Cpro (base : 5 324 contrats menés à leur terme signés entre 2007 et 2012)



Source : Actalians – fichier formations

Parmi les personnes en emploi, 87 % sont en CDI (9 % sont des Cpro contractés dès leur origine en CDI), et 13 % en CDD. La quasi-totalité (99 %) des CDI signés, à l'issue du Cpro, se fait chez le même employeur. Ce taux d'insertion est identique à celui du secteur Éducation-Santé-Action sociale, constaté par la Dares.

« Dans le secteur Éducation-Santé-Action sociale, 68,6 % des bénéficiaires sont en emploi dès la fin de leur contrat de professionnalisation. 25 % sont au chômage, 5 % sont inactifs, et moins de 1 % poursuit une formation.

- Pour le secteur Éducation-Santé-Action sociale, parmi les personnes en emploi à l'issue d'un contrat de professionnalisation commencé en 2006, 55 % étaient en CDI à l'issue du contrat et 45 % étaient en emploi temporaire (CDD, intérim, contrat aidé).

- 59 % des personnes entrées en contrat de professionnalisation en 2006 dans le secteur Éducation-Santé-Action sociale sont restées chez l'employeur qui les a formées (les trois quarts parmi celles qui ont bénéficié d'un CDI). L'employeur qui a formé et professionnalisé un salarié peut ainsi tirer parti de cet investissement dans la durée.

Tous secteurs confondus, le maintien dans l'entreprise formatrice à l'issue d'un contrat de professionnalisation est plus probable si le contrat prévoit une qualification reconnue par les branches professionnelles : dans 58 % des cas, contre 44 % lorsque le contrat préparait un diplôme ou titre homologué.

- En dehors du métier préparé, le type de qualification visée et le niveau de formation à l'entrée jouent un rôle significatif.

- L'insertion est moins bonne pour les jeunes et pour les femmes ; à l'issue du contrat, 31 % des bénéficiaires se retrouvent en difficulté d'insertion : 24 % sont au chômage et 7 % en inactivité hors formation. Comparativement, les jeunes âgés de moins de 26 ans à l'entrée en contrat se retrouvent plus souvent que les adultes de 26 ans et plus en difficulté d'insertion : 32 % contre 24 %. Bien qu'elles aient un niveau de formation plus élevé à l'entrée en contrat, les femmes réussissent moins bien leur insertion. À l'issue du contrat de professionnalisation, 35 % des femmes se retrouvent au chômage ou inactives, contre 27 % des hommes. »

Dares Analyses n° 100, 2012.

33 % des départs ont eu lieu après l'obtention de la qualification, particulièrement dans les cabinets de moins de trois salariés de petites villes. Dans sept cas sur dix, le départ est à l'initiative du salarié, alors que le praticien envisageait une suite de contrat¹⁷. L'étude Dares sur l'insertion des bénéficiaires de Cpro fait le constat inverse.

« 40 % des personnes qui ne sont pas restées chez leur employeur à l'issue du contrat de professionnalisation auraient souhaité y rester : la fin de la relation employeur-employé s'explique alors plus par des raisons attribuées à l'employeur (raison économique), 25 % ; parce que l'aide reçue prenait fin, 22 % ; l'entreprise a fermé, 2 % ; une autre raison (25 %) que pour des raisons liées au salarié (le nouveau contrat proposé ne satisfaisait pas, 13 % ; une autre raison, 13 %). »

Dares Analyses n° 100, 2012.

¹⁷ Données issues de l'enquête auprès de 100 praticiens.

Parcours des salariés durablement insérés

« La mobilité interne à la branche vecteur d'insertion durable »

- Les salariés durablement insérés ont le plus souvent vécu des mobilités internes à la branche.
- Des salariés témoignent que le remplacement est parfois utilisé par le praticien comme période d'essai.
- Certains cabinets sont perçus comme favorisant l'évolution professionnelle, d'autres non.
- Les salariés valorisent d'autant le cabinet où ils travaillent que celui-ci a une spécialité. L'expression consacrée est « omnipratique » pour exprimer que le cabinet est « sans spécialité particulière », ou « en implanto », « en paro », « en stomato ».
- Après leur entrée dans la branche, une part des salariés enquêtés considère la formation continue comme une évolution professionnelle, soit pour en avoir suivi, soit pour envisager d'en suivre dans le futur, en perfectionnement (implantologie – gestes de premiers secours), ou en reconversion (prothésiste dentaire).
- Toutes les personnes enquêtées « durablement insérées », suite à un Cpro, ont obtenu leur qualification et n'ont pas connu de rupture de contrat pendant leur formation.

« Je suis toujours chez le même praticien »

« Rien n'a changé, j'exerce toujours dans le même cabinet dentaire » (Ppro)

« Je suis en CDI dans le cabinet dans lequel j'ai fait ma formation d'assistante dentaire il y a 5 ans. J'y avais fait un CDD de remplacement de congé maternité puis j'ai eu un CDI dans le même cabinet »

« Je suis toujours en CDI chez le praticien qui m'a permis d'obtenir la formation d'assistante dentaire » (Ppro)

« J'ai eu une évolution au sein du cabinet dentaire, j'acquiers un savoir-faire et plus d'assurance dans mon métier »

L'exercice effectif de l'activité dans le secteur dentaire et l'identité de métier, renforcent la probabilité de rester dans l'emploi.

La Dares distingue ces deux éléments constitutifs de l'identité professionnelle dans leur impact sur la probabilité de rester en emploi :

« Toutes choses égales par ailleurs », c'est avant tout le métier préparé, davantage que le secteur, qui explique la probabilité de rester en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation. »

Dares Analyses n° 100, 2012.

Mais pour un salarié de cabinet dentaire, les possibilités d'exercice en dehors de la branche sont très limitées. L'inverse, quitter le métier sans quitter la branche, reste (sans doute difficilement) envisageable pour qui souhaiterait devenir secrétaire en cabinet dentaire.

L'enquête fait apparaître que le fait de vouloir quitter la branche ne conduit pas pour autant à renier son identité professionnelle, comme si le métier était plus fortement constitutif de cette identité que le contexte de son exercice. C'est ce qui conduit des salariés enquêtés à exprimer qu'ils envisageraient (« peut-être », ou « volontiers ») d'exercer de nouveau cette activité dans le futur, mais « sous réserve ». Ainsi formulée, la question « à quelle(s) condition(s) occuperiez-vous de nouveau un poste dans un cabinet dentaire ? » a permis de recueillir les attentes des personnes parties de la branche. Ces attentes peuvent être reliées à des profils, en lien avec des âges de la vie professionnelle.

■ Les salariés en première partie de carrière construisent une expérience professionnelle, qui passe par l'appui et la reconnaissance d'un employeur-formateur. Âgés de 25 à 30 ans, ils expriment, pour ceux qui confirment leur orientation, leur intérêt pour la découverte et l'approfondissement d'un métier dont ils ignoraient la contextualité. Cette motivation peut les amener à souhaiter approfondir leur pratique par l'apprentissage de nouvelles techniques au sein de cabinets pratiquant une spécialité. Une partie d'entre eux est principalement motivée par l'aspect relations humaines. Enfin, une dernière partie souhaite poursuivre sa carrière dans un secteur connexe : secteur du soin, du social, de la santé, des services à la personne, de l'enfance.

■ Les salariés ayant une ou plusieurs expériences dans la branche des cabinets dentaires et d'autres secteurs, souhaitant désormais une stabilité professionnelle, sont

généralement âgés de 30 à 40 ans. Leurs attentes varient selon l'importance accordée à leur vie familiale. Lorsque la vie familiale est prioritaire, les attentes liées à la vie professionnelle concernent les conditions de travail, les horaires et la proximité. Elles sont renforcées en fonction de l'âge des enfants. Le salaire vient en complément de ces attentes. Les salariés travaillant dans de petites villes, déclarant envisager de travailler comme assistant durant toute leur vie professionnelle, se situent dans cette tranche d'âge.

■ Les salariés de près de quarante ans et plus, aspirant à un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, ont des attentes en termes de conditions de travail et d'emploi. Ils ont désormais une expérience confirmée et, notamment ceux qui se trouvent en mobilité, se posent des questions stratégiques par rapport à leur emploi : CDI ou CDD, stabilité dans un emploi ou remplacements, travail en omnipratique ou en cabinet spécialisé, conditions de travail et rythmes moins intenses, maintien ou développement de nouvelles compétences, y compris de secrétariat où le stress peut être moindre. C'est dans cette population que le temps partiel est le plus développé. Les stratégies diffèrent probablement dans les grandes métropoles et leur périphérie et dans les plus petites villes où l'offre d'emploi est plus limitée et la stabilité plus recherchée, tant du côté du salarié que de l'employeur. Une partie des salariés trouve dans l'important turnover du secteur l'occasion de s'interroger sur l'opportunité de développer un nouveau projet professionnel, y compris en dehors de la branche.

« Un important taux de rupture de Cpro »

Le fichier Actalians¹⁸ enregistre 1 923 interruptions de Cpro, entre 2007 et 2012, soit un taux de rupture de 22 %. Pour 20 % des salariés concernés, l'interruption du contrat n'a pas été suivie d'un autre Cpro dans la branche.

Tous métiers et toutes branches confondus, le taux de rupture des Cpro est globalement important, il est toutefois très variable d'un secteur à l'autre. La Dares en donne l'aperçu suivant :

« ... tous secteurs confondus..., 18 % des contrats de professionnalisation en moyenne sont interrompus avant le terme prévu, dont 2 % dans les deux mois suivant l'embauche.

Le taux de rupture varie avec les secteurs et les spécialités au sein des secteurs. Il est inférieur à la moyenne dans les secteurs de l'industrie (16 %) et dans certains secteurs du tertiaire comme le transport (12 %), les activités financières (12 %) et l'Éducation-Santé-Action sociale (10 %). Il est en revanche plus élevé dans le secteur des services aux particuliers (28 %) ou du commerce (20 %). Le risque de rupture dépend aussi de la spécialité de la qualification préparée. Il est ainsi plus élevé pour les contrats préparant à un métier de l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme (33 %), du secrétariat et la bureautique (27 %) et de la comptabilité et la gestion (25 %) que pour les contrats qui forment dans les domaines de la production industrielle et du bâtiment (14 %) ou du transport et du magasinage (10 %). Au sein d'un même secteur, les disparités peuvent être importantes. C'est le cas dans les services aux particuliers où les contrats préparant à un métier dans l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme enregistrent un fort taux de rupture : 40 % contre 28 % en moyenne, toutes spécialités confondues. »

Dares Analyses n° 100, 2012

Pour les 238 salariés ayant eu une rupture du Cpro, suivie par la signature d'un second Cpro, les situations suivantes sont observables :

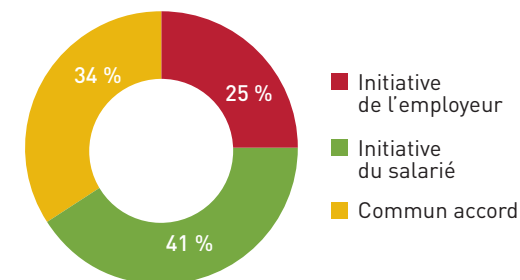
- ▶ insertion dans un autre cabinet dentaire ou maintien en CDI pour 61 personnes ;
- ▶ embauche en CDD pour neuf ;
- ▶ pas d'embauche à l'issue du contrat pour 57 salariés ;
- ▶ interruption du second Cpro pour 73 personnes (certaines d'entre elles ont connu trois, voire quatre interruptions) ;
- ▶ issue du second Cpro non précisée dans le fichier pour 38 salariés.

¹⁸ Étude sur 8 871 contrats de professionnalisation signés sur la période 2007-2012, représentant 8 459 personnes : certaines personnes ont signé plusieurs Cpro sur cette période.

Le croisement des fichiers d'Actalians et de l'AG2R a permis d'isoler 312 personnes ayant connu une rupture de contrat¹⁹.

Les ruptures des Cpro sont plus fréquemment à l'initiative du salarié (41 %) que de l'employeur (25 %). Elles sont convenues d'un commun accord dans un tiers (34 %) des cas.

▶ Répartition des motifs de rupture de Cpro



Dans la population ayant interrompu son Cpro :

- ▶ les personnes de niveau V sont surreprésentées (26 % par rapport à la population de référence (20 %) ;
- ▶ celles de niveau bac sont sous-représentées (51 % contre 61 % de la population de référence) ;
- ▶ celles de niveau égal ou supérieur au bac interrompent moins leur contrat que celles de niveau V.

Ce constat est corroboré par la Dares :

« Toutes choses égales par ailleurs, il apparaît que ce sont avant tout la durée de la formation et le type de qualification préparée qui expliquent les différences de taux de rupture. Avoir un niveau de formation inférieur au bac à l'entrée en contrat augmente le risque de rupture de près de 50 %.

Le taux de rupture des contrats varie aussi selon la durée de la formation et le type de qualification visée. Les contrats associés à une formation longue d'au moins 500 heures sont plus souvent interrompus : 22 % d'entre eux, soit 9 points de plus que pour les contrats prévoyant une formation de moins de 500 heures. De même, les contrats visant une certification ministérielle sont plus

souvent rompus (22 %) que ceux préparant à une qualification de branche (12 %).

Globalement, 11 % des bénéficiaires conjuguent échec à la validation de la qualification et rupture de contrat. »

Dares Analyses n° 100, 2012.

La démission est de loin la modalité de rupture la plus fréquente pour les Cpro.

« Dans plus d'un tiers des cas (36 %), ces ruptures sont liées à une démission sans reprise d'emploi immédiate, ce qui peut renvoyer à des difficultés liées aux exigences du contrat et/ou au manque d'intérêt pour l'emploi occupé. 26 % des abandons s'expliquent par le fait que la personne a trouvé un autre emploi et 38 % par une autre situation (licenciement, fermeture de l'entreprise, défaillance de l'organisme de formation). »

Dares Analyses n° 100, 2012.

Un salarié d'un cabinet dentaire de grande ville, ou de périphérie de grande métropole, a davantage de probabilités de connaître une interruption de contrat qu'un salarié d'un cabinet d'une petite ville.

Bien que l'écart soit faible, un salarié d'un cabinet dentaire de trois ETP ou plus a moins de chances de rompre son contrat qu'un salarié de plus petit cabinet.

Un salarié ayant interrompu son Cpro a deux fois plus de risques de quitter la branche professionnelle, que cette rupture soit définitive ou momentanée, avec poursuite du Cpro chez un autre employeur.

« Être allé jusqu'au terme prévu du contrat, avoir validé la qualification préparée sont aussi des facteurs favorables au maintien dans l'emploi à la sortie du contrat. Ainsi, 72 % des bénéficiaires ayant obtenu la qualification préparée sont en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation, contre 57 % de ceux ayant échoué aux épreuves de validation. C'est également le cas de 71 % de ceux ayant mené leur contrat à terme, contre 49 % des bénéficiaires qui l'ont rompu prématurément. »

Dares Analyses n° 100, 2012.

Les ex-demandeurs d'emploi sont surreprésentés dans la population de Cpro ayant interrompu son contrat (57 %) par rapport à la population de référence (51 %).

Inversement, les personnes qui étaient salariées sont sous-représentées dans la population ayant interrompu leur Cpro (23 %), comparativement à la population de

¹⁹ L'enquête conduite auprès des salariés indique que pour près de la moitié des salariés concernés par une rupture, il s'agit d'un départ négocié et pour un quart d'une démission. La principale cause évoquée est les problèmes relationnels avec l'employeur et, plus rarement, le rythme ou les horaires de travail.

référence [29 %] et à celle en mobilité externe [29 %]. Ce constat est corroboré par l'étude de la Dares, qui précise :

« Les personnes qui travaillaient juste avant d'entrer en contrat de professionnalisation sont plus souvent en emploi à son issue : 72 %, contre un peu plus de 60 % lorsqu'elles étaient auparavant en formation, au chômage ou inactives. Être allé jusqu'au terme prévu du contrat, avoir validé la qualification préparée sont aussi des facteurs

favorables au maintien dans l'emploi à la sortie du contrat. Ainsi, 72 % des bénéficiaires ayant obtenu la qualification préparée sont en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation, contre 57 % de ceux ayant échoué aux épreuves de validation. C'est également le cas de 71 % de ceux ayant mené leur contrat à terme, contre 49 % des bénéficiaires qui l'ont rompu prématurément. »

Dares Analyses n° 100, 2012

Recrutement des salariés en formation en juin 2013

« Le réseau personnel comme vecteur principal de recherche d'un employeur »

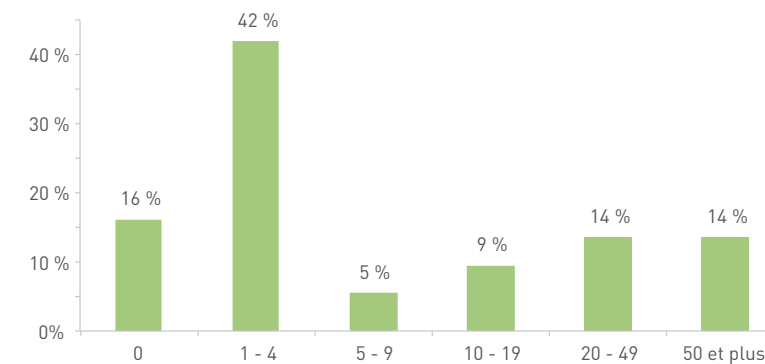
29 % des salariés ont trouvé leur employeur par connaissance, 13 % sur Internet, 10 % par candidature spontanée, 10 % par pôle emploi, 7 % par un organisme de formation et 6 % par petites annonces.

Les salariés en Cpro-CDI ont davantage trouvé leur employeur par mobilisation de leur réseau que ceux en

CDD. Ce moyen, également le plus utilisé par les salariés de niveau de formation initiale infra-bac, permet de limiter le nombre de contacts pris (moins de 4).

L'envoi de candidatures spontanées est utilisé pour des contacts en nombre. Internet semble être privilégié dans ce cas, ou pour des envois ciblés. Les organismes de formation et les petites annonces permettent de cerner davantage la recherche d'un employeur.

► Nombre de praticiens prospectés par salarié (391 répondants)



L'enquête de la Dares confirme l'importance des démarches personnelles pour trouver un employeur en Cpro.

« De fait, c'est le plus souvent par leurs propres moyens qu'ils ont effectivement trouvé leur employeur en contrat de professionnalisation : 43 % par contact direct auprès de l'entreprise, 16 % en faisant appel à des relations personnelles, 10 % grâce à une entreprise dans laquelle ils avaient travaillé ou fait un stage. 19 % déclarent avoir trouvé leur employeur par l'intermédiaire d'un organisme de formation et 6 % par l'intermédiaire de l'ANPE (en 2006), la mission locale ou la PAIO. »

Dares Analyses n° 100, 2012.

« La formation : un atout pour obtenir un emploi stable, un métier, un diplôme »

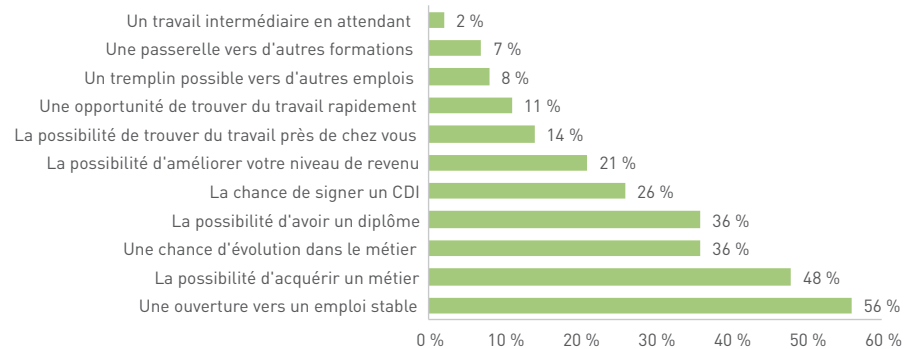
Les représentations de la formation sont fondées sur le triptyque « emploi stable/métier/diplôme ». Au métier est associée l'image d'une possibilité d'évolution. Les préoccupations liées au statut ou à la rémunération, puis plus généralement à l'exigence de trouver un travail et aux conditions de travail viennent en second plan. Les représentations d'une formation « tremplin » ou « passerelle » vers d'autres formations ou emplois ne concernent qu'une faible partie de la population.

La Dares corrobore l'intérêt des bénéficiaires pour l'obtention d'une qualification :

« Interrogés sur les deux principales raisons de leur entrée en contrat, la combinaison la plus fréquemment citée, par 3 bénéficiaires sur 10, est le désir de préparer une qualification par alternance et le fait d'être rémunéré. Le souhait de faire une formation en alternance est moins souvent exprimé par les bénéficiaires les plus âgés (50 % des 26 ans ou plus mentionnent ce motif). En revanche, c'est un objectif partagé par une large majorité (70 %) des entrants, en contrat de professionnalisation, qui n'avaient pas obtenu le diplôme qu'ils préparaient durant leur dernière année d'études (30 % des bénéficiaires). »

Dares Analyses n° 100, 2012.

► Représentation de la formation (483 répondants)



La découverte du métier préparé se fait à travers différents canaux :

- une connaissance ou un proche pour 20 % ;
- une attirance pour le médical, éventuellement suite à un bilan de compétence pour 20 % ;
- un stage d'observation ou des recherches personnelles pour 8 % ;
- la recherche d'emploi, par exemple dans le cas de reconversions, à partir d'offres ou de propositions d'employeurs, pour 7 %.

Se former au métier d'assistant dentaire est considéré comme :

- une opportunité d'embauche pour 18 % des salariés interrogés ;

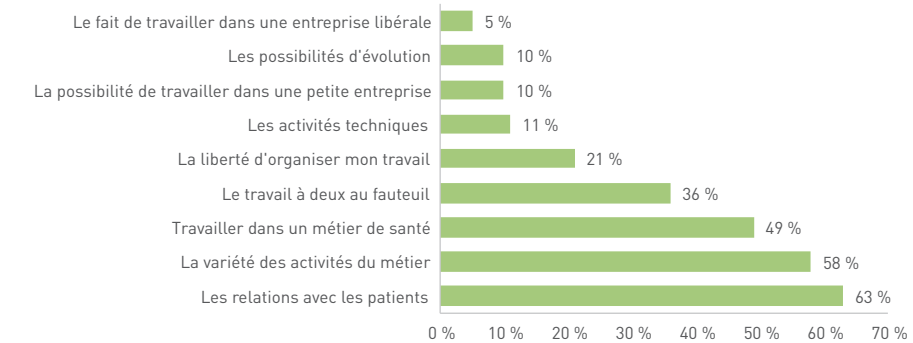
Les attentes divergent en fonction du profil des personnes :

- celles de niveau de formation infra-bac sont attentives à la possibilité d'obtenir un diplôme ;
- celles de niveau supérieur ou égal au niveau III, privilégient l'obtention rapide d'un emploi et/ou à proximité de leur lieu d'habitation ;
- celles qui se forment en Ppro considèrent davantage la formation comme une chance d'évolution dans le métier ;
- celles qui ont commencé leur formation « à la rentrée scolaire » voient dans leur formation, une possibilité d'acquérir un métier, alors que celles qui l'ont commencée en début d'année civile y voient plutôt une possibilité d'améliorer leur niveau de revenu.

- l'occasion d'une évolution professionnelle, par exemple à partir du métier de secrétaire médicale ou plus rarement de prothésiste, pour 11 %.

La relation avec les patients est la première motivation pour le choix de ce métier et plus particulièrement pour les salariés se formant en Ppro. Ils choisissent également ce métier pour la variété des activités et son appartenance au secteur de la santé, puis dans une moindre mesure pour le travail au fauteuil. Travailler dans une petite entreprise intervient faiblement dans la décision et l'appartenance de l'entreprise au secteur libéral encore plus marginalement. La motivation pour un métier de santé et pour le travail au fauteuil est davantage mise en avant par les salariés en Cpro-CDD.

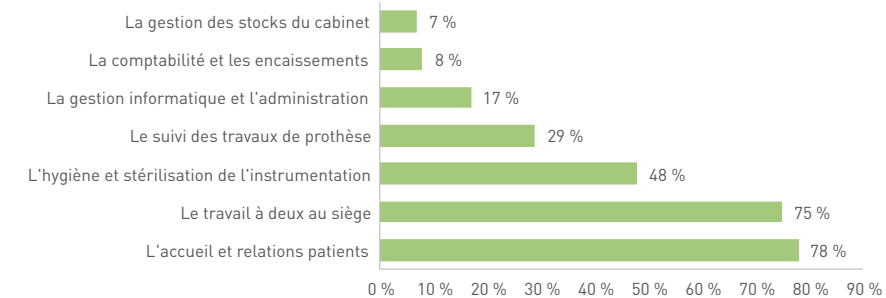
► Motivation pour le métier (475 répondants)



Parmi les activités effectuées par les salariés en formation, l'accueil, les relations avec les patients et le travail au fauteuil sont considérés comme les plus intéressants. Les activités de gestion, comptabilité, administration, informa-

tique ou de gestion des stocks sont moins appréciées. Les aspects techniques liés à l'asepsie, à la stérilisation ou au suivi des travaux de prothèses occupent une place intermédiaire.

► Intérêt pour le travail (473 répondants)



« Une image du métier évoluant favorablement avec le temps »

Plus de la moitié des salariés interrogés (52 %), qui s'expriment sur l'évolution de leur image du métier au fil de la formation, déclarent que celle-ci a changé depuis leur entrée en formation. C'est particulièrement le cas des salariés de niveau de formation post-bac.

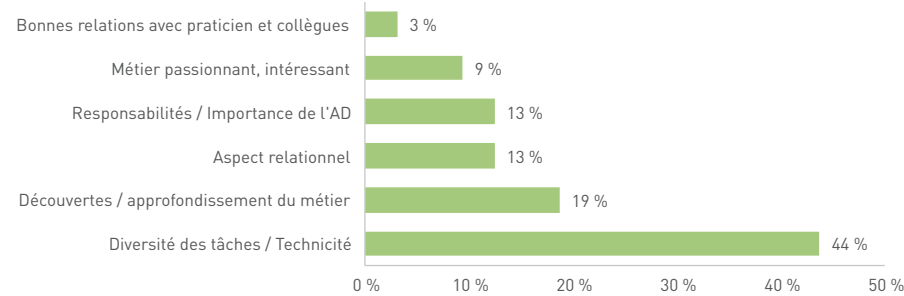
L'image du métier évolue avec le temps et particulièrement pour les salariés, qui n'avaient pas de projet professionnel défini, qui souhaitent améliorer leur pratique, se spécialiser ou encore qui cherchaient du travail ou un emploi stable. En revanche, les salariés en reconversion et ceux

dont le projet était de travailler dans un cabinet dentaire sont proportionnellement plus nombreux à affirmer que leur image du métier n'a pas évolué.

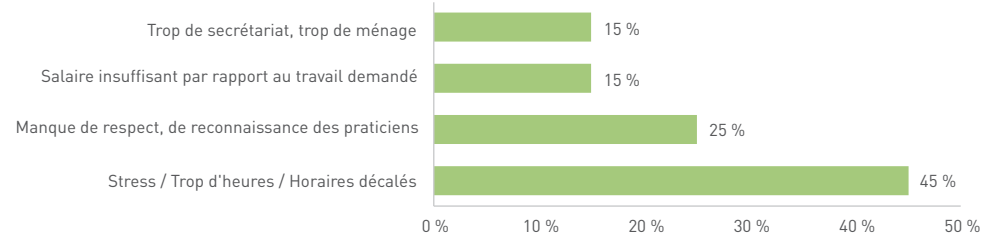
80 % des salariés, affirmant que leur image du métier a changé, en ont une appréciation plus positive. Cette évolution tient principalement à l'approfondissement du métier, la diversité des tâches et la technicité. Cette appréciation concerne davantage les salariés en Ppro.

Pour les 20 % disant que leur appréciation du métier a évolué défavorablement au fil de leur formation, le rythme de travail, le manque de reconnaissance (respect ou salaire), l'importance excessive des tâches de secrétariat ou de ménage sont en cause.

► Évolution favorable de l'image du métier (102 répondants)



► Évolution défavorable de l'image du métier (24 répondants)

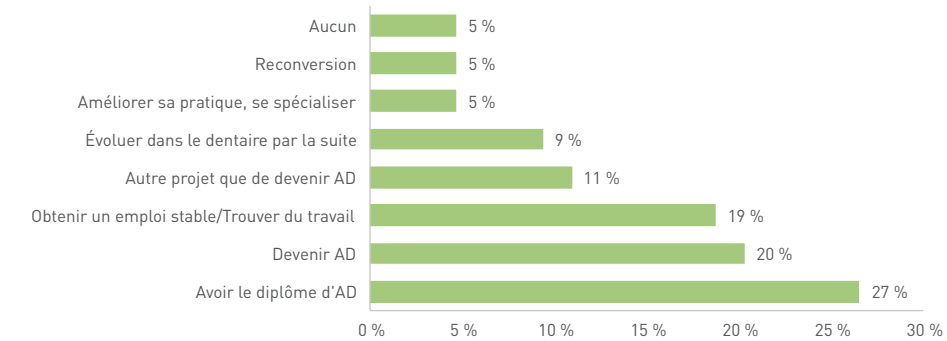


« Assistant dentaire, un projet professionnel qui se stabilise dans le temps »

Les projets professionnels des salariés s'expriment dans les mêmes termes que les représentations de la formation,

qui en est la voie d'accès : obtenir un diplôme, acquérir un métier, trouver un emploi stable.

► Nature du projet professionnel à l'entrée en formation (304 répondants, plusieurs réponses possibles)



11 % des stagiaires déclarent avoir eu, lorsqu'ils ont commencé leur formation, un autre projet que celui de devenir salarié d'un cabinet dentaire : dans le domaine médico-social ou éducatif, dans le secrétariat généraliste ou spécialisé des fonctions supports des entreprises, création d'entreprise souvent dans le commerce. Un petit nombre exprime même le souhait de rejoindre la police, la gendarmerie ou l'armée :

« Je passe aussi le concours de la police municipale. Je voulais être qualifiée et obtenir un diplôme (d'assistante dentaire). Ce métier me plaît. Mais si je réussis mon concours, je quitterai peut-être la formation, si d'ici là le dentiste n'a pas changé de comportement. »

Une partie déclare que leur projet a évolué au fil de la formation, ne serait-ce qu'en partie : particulièrement ceux qui n'avaient pas initialement pensé exercer dans un cabinet dentaire et qui confirment leur orientation. Les principales raisons de cette évolution sont liées à l'amélioration de leur pratique, de leurs compétences et au fait d'avoir approfondi la connaissance d'un métier intéressant. L'évolution se traduit notamment par le souhait de faire des formations complémentaires. La préoccupation liée à la nécessité de trouver un emploi stable devient très secondaire et l'hypothèse de s'orienter vers un autre métier, anecdotique.

Ceux dont le projet était d'intégrer un cabinet dentaire, de trouver un emploi stable, qui visaient le diplôme ou qui étaient en reconversion déclarent plutôt que leur projet professionnel n'a pas évolué.

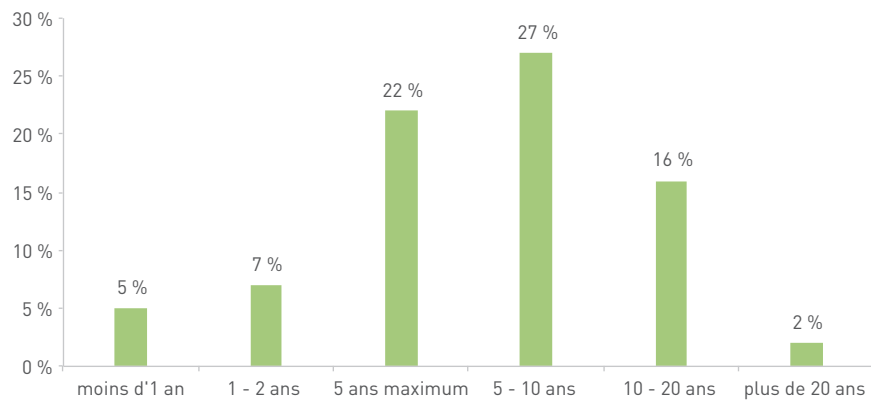
« Une projection dans l'emploi liée aux relations avec l'employeur... »

À la question « combien de temps pensez-vous exercer le métier préparé ? », près de la moitié des salariés ne se prononce pas, particulièrement ceux en Ppro. Parmi les répondants :

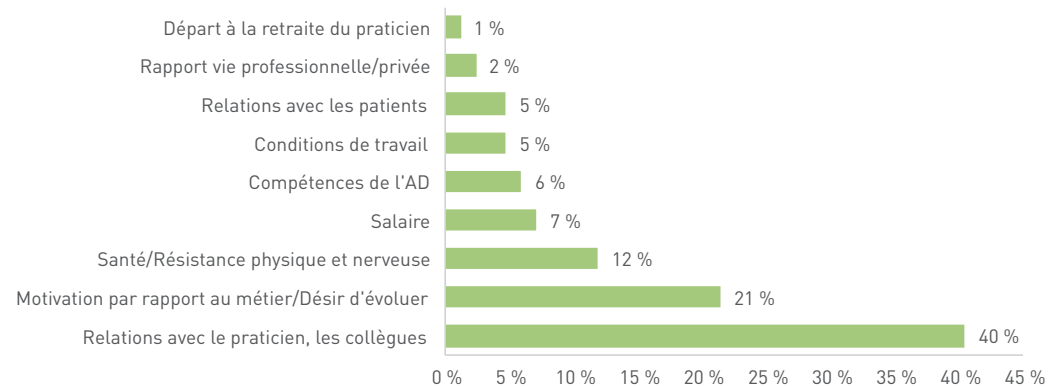
- un tiers déclare souhaiter exercer le métier durant toute la vie professionnelle. Il s'agit de salariés âgés de 30 à 40 ans en CDI dans un cabinet dentaire situé dans une ville de moins de 75 000 habitants et plus particulièrement en Cpro. Neuf personnes sur dix en reconversion expriment le même projet. Le niveau de formation et l'ancienneté dans l'emploi n'influent pas la durée d'activité projetée ;
- un quart envisage cet emploi sur une période limitée, dont la plus grande partie sur cinq à dix ans. Ce sont plus particulièrement des personnes en Cpro-CDD.

La durée d'exercice du métier dépend principalement des relations avec le praticien et les collègues, puis de la motivation et du désir d'évoluer dans le métier et en troisième lieu de l'état de santé, de la résistance physique et nerveuse.

► **Durée projetée d'exercice de l'emploi pour les salariés qui n'envisagent pas de l'exercer durant toute leur vie professionnelle (76 répondants)**



► **Facteurs déterminants pour la durée d'exercice du métier (251 répondants)**



«... mais également aux conditions proposées»

Près des trois quarts des personnes répondent positivement à la question de savoir si leur employeur actuel envisage de les garder à l'issue de leur formation et 24 % ne savent pas. La proportion des salariés, pour lesquels l'employeur envisage une suite de contrat, est sensiblement plus importante dans les villes de moins de 75 000 habitants et pour les salariés de niveau de formation supérieur au bac.

58 % accepteraient en CDI et 19 % en CDI ou en CDD. Cette dernière catégorie est proportionnellement plus représentée dans les villes de moins de 75 000 habitants.

82 % souhaiteraient un temps-plein. La proportion de salariés qui accepteraient un temps partiel est plus importante dans les villes de moins de 75 000 habitants, le temps partiel souhaité étant généralement de 80 %.

8 % n'envisagent pas d'accepter la proposition de poursuite de contrat.

La mobilité externe

Constats généraux

Sur la période 2007-2012, 34 % des salariés formés ont quitté la branche. Deux tiers (un peu plus pour les Cpro et un peu moins pour les Ppro) ont démissionné. La mobilité externe est globalement plus fréquente dans les villes de plus de 75 000 habitants.

Ces sorties sont proportionnellement équivalentes, indépendamment de la taille du cabinet dentaire²⁰ et du niveau de formation initiale des salariés. Si les salariés de niveau supérieur au bac s'insèrent plus facilement à l'issue du contrat, leur pérennisation n'est pas garantie.

Cumulée sur la période 2007-2012, la déperdition de salariés formés est d'un tiers (34 %). Elle est deux fois plus

importante pour les Cpro (40 %) que pour les Ppro (22 %). Cette déperdition présente un pic en 2009 (43 %), probablement lié aux effets de la crise de 2008, et diminue progressivement ensuite pour atteindre 34 % en 2011.

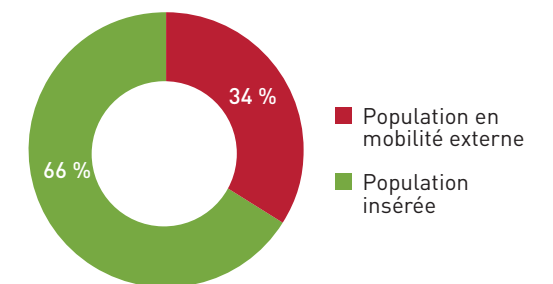
Les salariés²¹, qui ne commencent pas leur formation d'emblée et ceux dont l'amplitude de la période de formation est moins longue, ont plus de probabilités de rester dans la branche.

Sur quatre ans, les salariés entrés dans la branche en 2008 ont signé en moyenne deux contrats de travail. Cette mobilité interne n'est pas un obstacle à une insertion durable dans la branche.

Insertion et mobilité externe des bénéficiaires

Les praticiens témoignent que la moitié des départs de salariés formés intervient au cours du contrat signé suite à l'expiration du Cpro. Ces départs « post-formation » caractérisent plus particulièrement les cabinets de moins de trois salariés situés dans des petites villes. Ce constat traduit la réalité, corroborée par l'étude, de la mobilité externe des salariés formés. Entre 2007 et 2012, 34 % des salariés formés sur la période ont quitté la branche. Leur répartition est inégale en fonction de la modalité de formation mise en œuvre : 39 % des Cpro et 23 % des Ppro.

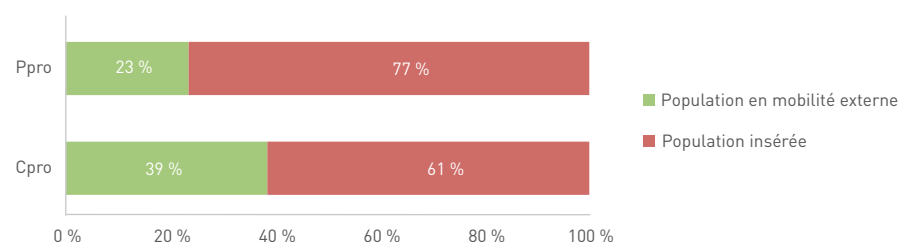
► **Insertion et mobilité externe des salariés formés (population de référence)**



²⁰ La classification grand/petit cabinet est reprise de l'étude sur le turnover dans les cabinets dentaires, qui situe le seuil des petits cabinets à deux ETP ou moins et, par conséquent, le seuil des grands cabinets à trois ETP ou plus.

²¹ Données issues de l'analyse de la cohorte des entrants dans le dispositif en 2008.

► Répartition de l'insertion et de la mobilité externe des salariés selon la modalité de formation (population de référence)



Pour cette population sortie de la branche, le motif affiché au fichier AG2R compte au minimum 68 % de démission

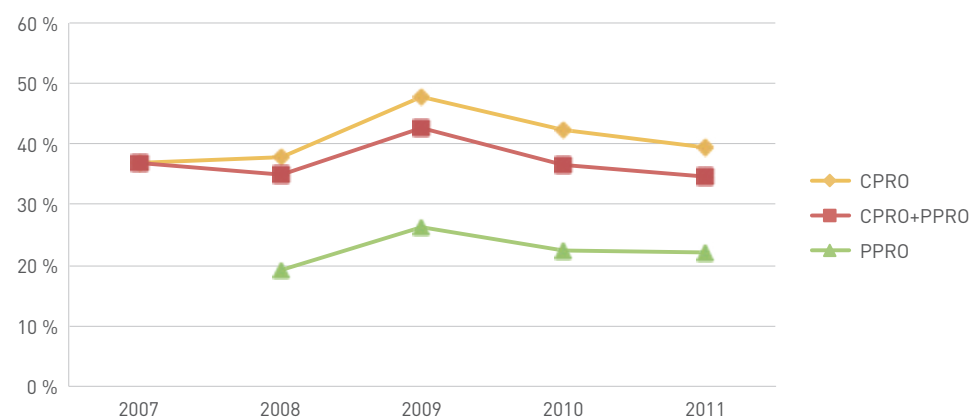
pour les Cpro et 62 % pour les Ppro.

La déperdition des salariés formés tend à diminuer

Le taux de déperdition²² cumulé, de 2007 à 2012, culmine en 2009 à 43 %, tous contrats confondus. Ce pic pourrait être une conséquence de la « crise de 2008 ». Le taux diminue ensuite progressivement jusqu'à 34 %. Si le mouvement se poursuivait au même rythme, il pourrait descendre,

en 2012, en dessous du tiers de la population formée. La déperdition cumulée évolue de façon quasi parallèle pour les Cpro et les Ppro. Toutefois, celle des Ppro est nettement inférieure à celle des Cpro.

► Déperdition de la population des assistantes dentaires, cumulée sur 5 ans



Source : Actalians - AG2R

²² Étudié dans la population de référence, le taux de déperdition annuel est le rapport entre le nombre de salariés formés au cours d'une année N et le nombre de ceux qui quittent la branche la même année. Le taux de déperdition cumulée mesure le nombre de salariés sortant de la branche dans l'année de la fin de leur formation, auquel s'ajoutent ceux qui sortent successivement d'année en année, rapporté au nombre de salariés formés la même année, auquel s'ajoutent successivement ceux qui sont formés, également d'année en année.

« Dans les grandes métropoles la démission est la première cause de départ »

Parmi la population sortie de la branche, deux tiers ont démissionné. Les fichiers AG2R ne comptabilisent quasiment aucun licenciement²³.

Afin de dégager les traits caractéristiques de la mobilité externe, la population « sortie de la caisse de retraite »²⁴ a été comparée à l'ensemble de la population. Cette comparaison met en évidence :

- une similitude au niveau des motifs de rupture de contrat : à l'initiative du salarié dans 41 % des cas, d'un commun accord dans 34 % des cas et à l'initiative de l'employeur dans 25 % des cas. La répartition des différents motifs de rupture de contrat est identique, que le salarié ait changé de cabinet ou définitivement quitté la branche ;
- des niveaux de formation initiale comparables, le taux de salariés de niveau V est très proche dans les deux populations (22 % dans celle de référence contre 20 %) ;
- une absence de différence au niveau des cabinets dentaires de moins de trois ETP. Ils représentent 27 %

des salariés en mobilité externe contre 25 % de ceux de la population de référence ;

- une proportion plus importante de salariés de villes de plus de 75 000 habitants dans la population en mobilité externe (35 % contre 20 % dans la population de référence), indiquant que les salariés de cabinets de grandes villes quittent relativement plus facilement la branche ;
- une proportion de salariés ayant connu une rupture de contrat (10,6 %) deux fois plus importante dans la population en mobilité externe que dans celle de référence (4,7 %).

Le lien entre rupture de contrat et mobilité est complexe. Toute personne en mobilité externe n'a pas nécessairement vécu une rupture de contrat : c'est le cas par exemple des salariés en Cpro-CDD qui ne signent pas de nouveau contrat. En revanche, pour les salariés en Cpro-CDI ou en Ppro quittant la branche, il s'agit d'une rupture quel qu'en soit le motif. Un salarié qui aura connu une rupture de parcours de formation aura plus de probabilités de quitter la branche professionnelle à terme.

Parcours des salariés en mobilité externe

Des parcours des salariés issus de l'enquête « mobilité externe »²⁵ sont tirés plusieurs constats :

- les parcours professionnels des salariés en mobilité externe présentent la particularité d'être construits autour des activités liées au soin, au social, à la santé, aux services à la personne, tant avant qu'après la formation : IDE (infirmier diplômé d'État), secrétariat médical, petite enfance, milieu hospitalier, prothèse dentaire, ou, plus lointainement, coiffure ;

- la progression peut être fonction du niveau de formation initiale et du projet : aide-soignant en milieu hospitalier → assistant dentaire → IDE ;
- ou par défaut de réussite au diplôme d'état : IDE → assistant dentaire → petite enfance ;
- le parcours peut aussi se situer sur des niveaux de formation équivalents : ambulancier → assistant dentaire ;
- l'emploi d'assistant dentaire apparaît dans certains

²³ Le fichier AG2R enregistre en effet un fort taux de motifs inconnus (qui comporte des licenciements, changements de catégorie, départs à la retraite et décès).

²⁴ Au moment de l'étude, nous ne disposons pas des chiffres AG2R pour l'année 2012, ces derniers n'étant saisis que début 2013, les travaux d'uniformisation en cours des systèmes informatiques des caisses de retraites rendant difficile l'obtention de données pendant cette transition.

²⁵ Voir en annexe quelques portraits retranscrits, « Assistants sortis de la branche (et pouvant envisager d'y revenir) » - « Assistants sortis de la branche (et n'envisageant pas d'y revenir) ».

cas comme une solution possible après une première formation d'IDE inachevée ou avant une formation d'IDE, à la fois comme tremplin ou comme possibilité de repli en cas d'échec au diplôme d'IDE ;

- ▶ après un premier temps d'exercice et notamment après une maternité et/ou un congé parental, les salariés qui envisagent de poursuivre dans cette orientation expriment le souhait d'une évolution vers une spécialité ou formulent l'exigence de trouver de meilleures conditions de travail ;
- ▶ une partie des salariés, réputés « sortis du fichier AG2R » fin 2012, ne sont en fait pas partis définitivement de la branche ; soit parce qu'ils sont à la recherche d'un nouvel employeur dans la branche, et donc « entre deux emplois », soit parce qu'ils quittent leur emploi provisoirement pour diverses raisons sans toutefois abandonner leur identité de métier ;
- ▶ pour ceux qui s'écartent du métier, les secteurs dentaire ou santé peuvent rester des secteurs envisagés pour leur futur emploi. En effet, une partie d'entre eux évolue ou souhaite évoluer vers le métier de secrétaire ou secrétaire médicale ;

- ▶ des sorties réputées « définitives » du secteur santé sont rares mais existent néanmoins (avocat, petite enfance, hôtesse de caisse, conseillère retraite). Pour une part, ceux qui quittent le métier et la branche avaient une expérience professionnelle antérieure dans un métier extérieur à la santé.

La principale raison des sorties « définitives » de la branche est liée aux conditions de travail :

- ▶ des critiques, portant sur les conditions de travail dans les cabinets dentaires, s'expriment au premier rang desquelles les relations avec le praticien (manque de considération, voire de respect, confusion des rôles, confinement à des tâches sous-qualifiées). Les horaires, le rythme de travail et le salaire sont également mentionnés ;
- ▶ parmi les facteurs externes, la distance du domicile est le plus souvent citée.

Ces raisons sont les principales causes de rupture, relayées par les salariés qui ont vécu une mauvaise expérience.

Typologie de portraits des salariés dentaires en mobilité

Le « classement » de ces quelques verbatim de salariés interrogés sur leur mobilité – externe ou interne à la branche – permet d'esquisser une typologie de parcours.

■ La mobilité comme support d'évolution professionnelle vers une spécialité

« J'ai changé d'employeur et je suis arrivée à atteindre mon but : travailler en implantologie »

■ La mobilité comme support d'évolution professionnelle vers un CDI

« J'ai changé d'employeur pour passer en CDI. J'ai fait des CDD de 2008 à 2010, je suis chez le même employeur depuis 2011 »

« J'ai été en formation au cabinet dentaire dans le

Sud de 2009 à 2011 – puis j'ai eu un premier CDD de remplacement de quinze jours dans un autre cabinet dentaire. De 2011 à ce jour, je suis en CDI dans un autre cabinet dentaire. Je n'envisage pas de suivre de nouvelle formation dans l'immédiat, mais sûrement plus tard »

■ La mobilité liée à une cause extraprofessionnelle

« J'ai fait deux changements d'employeurs comme aide-dentaire pour suivre mon concubin ; deux employeurs que j'ai trouvés par démarches personnelles – dont des candidatures spontanées –, mais par la suite, je n'ai pas eu de proposition d'évolution au sein de ces deux cabinets, du statut d'aide-dentaire vers celui d'assistante ! »

« J'ai interrompu mon activité pour cause de déménagement, puis changement d'employeur »

■ La mobilité d'intermittence

« Depuis l'obtention de mon diplôme en 2010, je fais les remplacements maladie et congés maternité sur ma région »

« J'ai fait mon Cpro-CDD de fin 2006 à 2008. Puis de 2009 à 2013, j'ai fait des CDD chez six employeurs, entrecoupés de périodes de chômage plus ou moins longues »

« J'ai fait cinq changements d'employeur, et trois mois de chômage »

■ La mobilité liée à un défaut d'expérience

« J'ai fait un CDD de neuf mois en omnipratique – puis un CDD de six mois en chirurgie implanto-paro. J'ai des difficultés pour obtenir un CDI car je manque d'expérience dans le métier »

■ La mobilité professionnelle génératrice de mobilité dans la branche

« J'ai fait trois ans en cabinet omnipratique ; puis un an en stomatologie ; et je suis revenue aujourd'hui en omnipratique »

²⁶ Les causes de rupture nous sont données en réponse aux questions du questionnaire d'enquête : difficultés relationnelles, rémunération, rythme de travail...

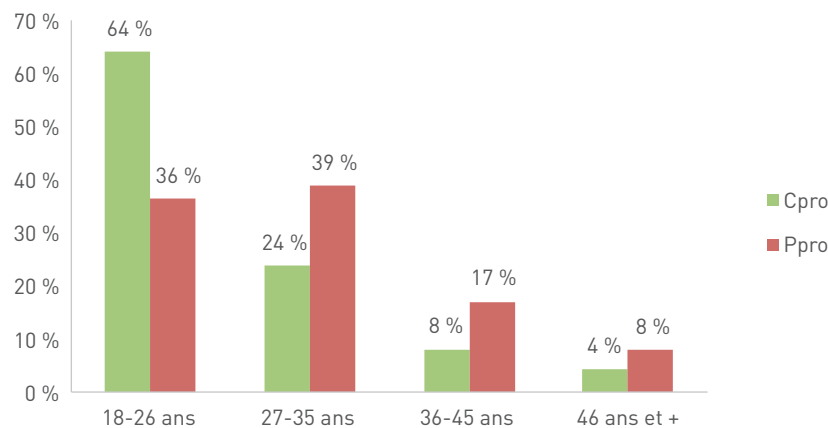
Cohorte 2008

Au sein de la population de référence, composée des salariés ayant suivi une formation entre 2007 et 2012, la cohorte 2008 a été isolée pour étudier son évolution. Elle correspond aux 1 118 salariés recrutés dans la branche pour la première fois en 2008²⁷. Deux tiers d'entre eux (67 %) sont entrés dans la branche pour s'y former en Cpro et un tiers

(33 %) en Ppro, ce qui est voisin de la structure de la population de référence.

La moyenne d'âge est de 29 ans : 27 ans pour les Cpro, et 31 ans pour les Ppro. Parmi les Ppro, 36 % ont moins de 26 ans : le dispositif Ppro a bénéficié à un public jeune.

► Répartition par âge de la cohorte 2008



44 % des salariés ont signé un seul contrat de travail sur la période 2008-2012 mais certains ont signé jusqu'à cinq contrats, de sorte que la moyenne est de deux contrats signés. Un bénéficiaire peut avoir signé différents contrats avec un même employeur, dans le cas où il effectue des remplacements.

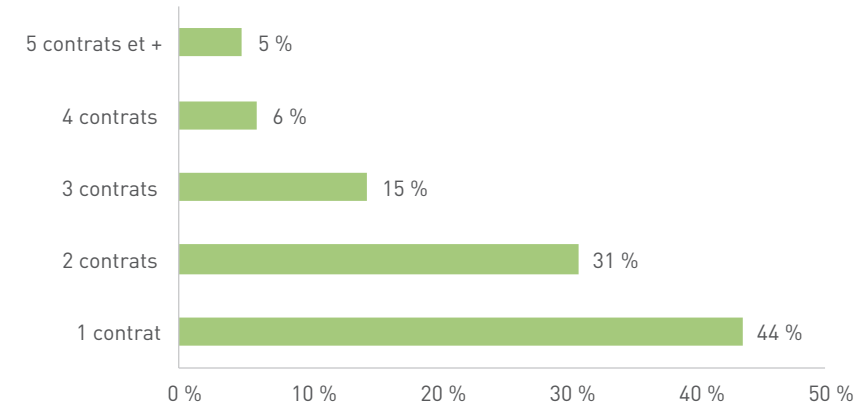
41 % ont connu au moins un changement d'employeur.

La répartition de la cohorte selon le nombre de contrats signés est homogène quel que soit le statut²⁸.

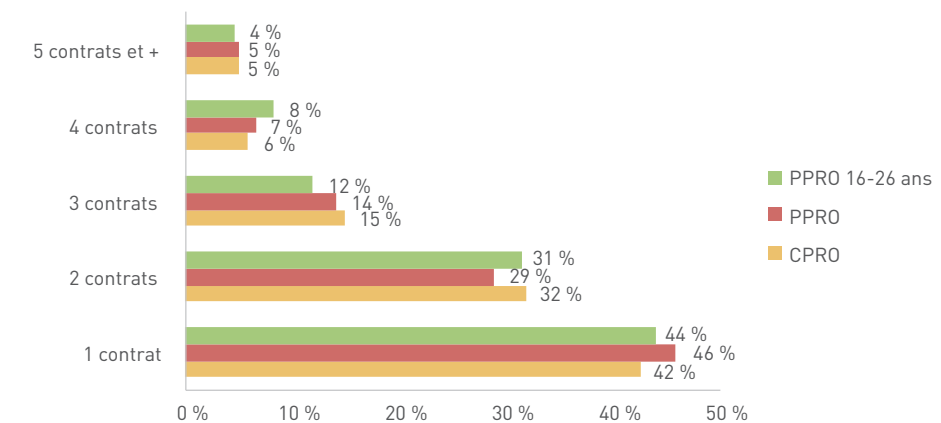
²⁷ Critère d'appartenance à la cohorte : date de début de période AG2R entre le 01 janvier 2008 et le 31 décembre 2008.

²⁸ Le statut « jeune Ppro » n'existe pas, mais la tranche d'âge des moins de 26 ans a été isolée parmi les signataires de CDI se formant en Ppro, pour comparer leur parcours à celui des jeunes formés sous le statut de Cpro.

► Répartition par nombre de contrats signés de la cohorte 2008



► Répartition de la cohorte 2008 par nombre de contrats signés et par statut



89 % des salariés de la cohorte ont connu une seule période de formation alors que 11 % en ont connu plusieurs (7 % pour les Cpro et 19 % pour les Ppro). Bien qu'étant tous entrés dans la branche en 2008, seuls 82 % des Cpro sont entrés en formation dès 2008.

Au niveau des Ppro, l'entrée en formation s'étale sur plusieurs années :

- 32 % ont débuté leur formation l'année de leur recrutement (24 % des moins de 26 ans) ;
- 34 % en 2009 ;
- 25 % en 2010 (27 % pour les moins de 26 ans).

Ce constat confirme que les employeurs diffèrent davantage l'entrée en formation des salariés formés en Ppro, comme pour initier une sorte de période probatoire en amont de l'entrée en formation (pratique conseillée par la Confédération nationale des syndicats dentaires, pour permettre de tester sur une certaine durée la motivation des jeunes pour le métier, avant qu'ils n'entrent dans une formation certifiante longue).

11 % des salariés de la cohorte ont suivi deux périodes de formation. Les salariés en Ppro sont plus nombreux à suivre plusieurs périodes de formation que ceux en Cpro (19 % contre 7 %).

► Amplitude des plages de formation des salariés formés de la cohorte 2008

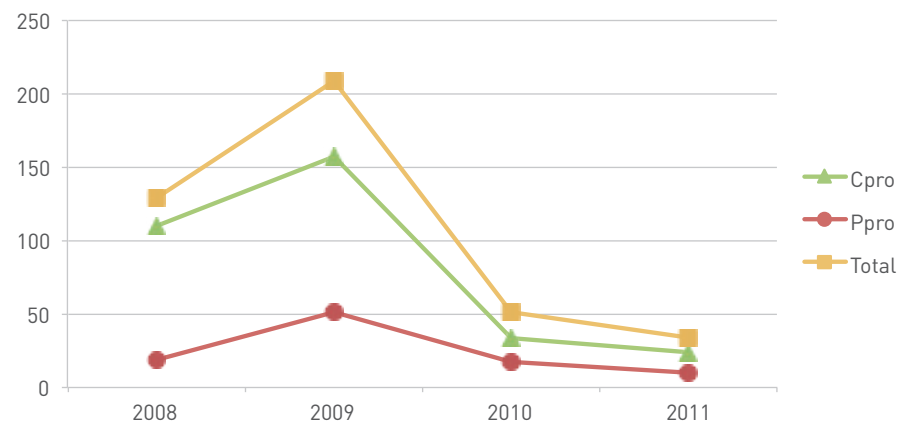
Cpro	Ppro	dont Ppro 16-26 ans	Cohorte totale
418 jours	295 jours	270 jours	356 jours

L'amplitude moyenne de la durée de formation est de 356 jours²⁹. Elle est plus longue en Cpro (418 jours) qu'en Ppro (295 jours). Ceci montre que les employeurs formant

leur salarié via la Ppro s'organisent pour que la durée de formation n'excède pas une année, alors qu'en Cpro, elle est de 18 mois.

Mobilité externe des salariés de la cohorte 2008

► Mobilité externe des salariés de la cohorte 2008 (en nombre de personnes)

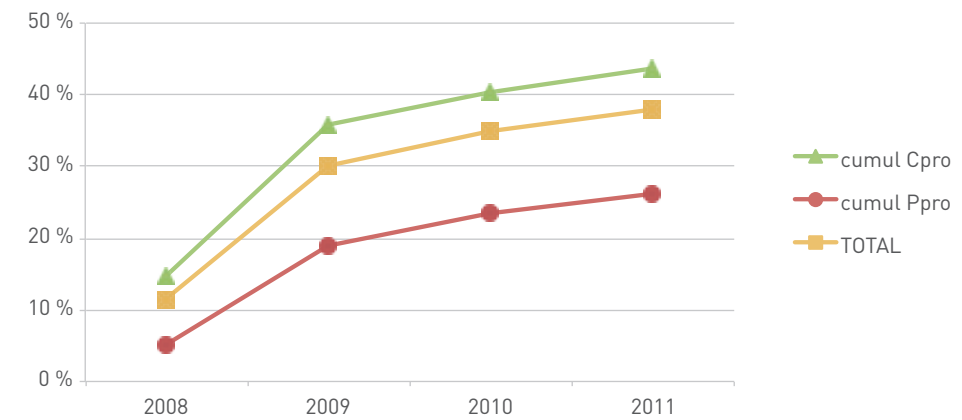


Au sein de cette cohorte, la mobilité externe est en augmentation durant les deux premières années, avec un

pic important en seconde année, conforme aux observations sur les différentes promotions.

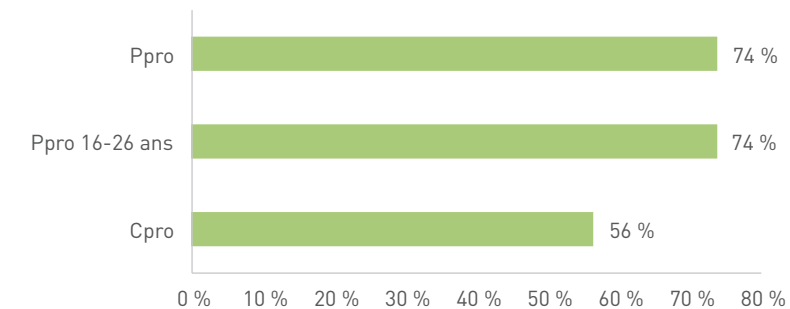
²⁹ L'amplitude de durée de formation est le nombre de jours compris entre le premier et le dernier jour de formation.

► Évolution cumulée de la mobilité externe de la cohorte 2008



Cumulée, la mobilité externe atteint 30 % après deux ans, puis elle continue de progresser mais moins vite, pour culminer à 38 % après quatre années.

► Répartition de la population présente dans la branche trois ans après son entrée dans la branche



Après trois ans, 62 % des salariés sont toujours dans la branche (74 % des Ppro et 56 % des Cpro). Cette population possède la même structure d'âge que l'ensemble de la cohorte 2008.

Les salariés présents dans les cabinets trois ans après leur qualification ont débuté leur formation plus tardivement que la moyenne de la cohorte. Ils sont plus nombreux (48 % contre 41 % dans la cohorte) à avoir changé au moins une fois de cabinet. Leur taux de réussite à l'examen est supérieur de 14 % à celui de la cohorte.

Ces constats permettent d'étayer les hypothèses suivantes :

- un salarié a davantage de chances de rester dans la branche quand il ne démarre pas sa formation d'emblée ;
- quitter un cabinet facilite, dans certains cas, la poursuite d'un parcours au sein de la branche ;
- la réussite à l'examen contribue largement à renforcer l'insertion dans la branche.

L'insertion des salariés à l'aune des pratiques des dentistes

Constats généraux

Les cabinets dentaires de trois salariés et plus sont davantage utilisateurs des Cpro/Ppro que les petits. Dans l'échantillon de 100 dentistes interviewés, plus de la moitié recherche un profil de débutant n'ayant jamais travaillé dans un cabinet dentaire et un quart un profil expérimenté mais non diplômé. Plus des deux tiers préfèrent recruter en CDI. En dehors de cette orientation, quatre employeurs sur cinq préfèrent recruter en Cpro, sans pour autant argumenter leur choix.

Formation aux pratiques du cabinet plutôt qu'adaptation rapide au poste de travail

Dans l'échantillon constitué, le rapport du nombre de salariés formés au cours des cinq dernières années à l'effectif salarié au moment de l'enquête varie de un à cinq. 43 % des cabinets ont formé un ou deux salariés en cinq ans : ces cabinets ont donc formé un nombre de salariés égal à leur effectif, ou deux fois plus important au moment de l'enquête. C'est plutôt le cas des petits cabinets des grandes villes.

46 % des cabinets ont formé deux à plus de quatre fois plus de personnes que n'en compte leur effectif au moment de l'enquête.

La majorité des praticiens interrogés recherche un débutant. C'est plus particulièrement le cas des grands cabinets des petites villes. Dans 70 % des cas, le choix d'un débutant est motivé par le fait qu'il sera plus facile de le former aux pratiques du cabinet.

Les cabinets de plus grande taille, situés dans des grandes villes, recherchent plutôt une personne expérimentée mais non diplômée, supposée s'adapter plus facilement au poste de travail.

Motivation du candidat : condition pour l'embauche

Pour recruter, les praticiens mènent un entretien d'embauche dont le thème principal est « la motivation », et dans une moindre mesure l'expérience et la qualification. Les qualités personnelles : présentation, contact, propreté, langage, écriture sont également prises en compte. Selon les praticiens, la nature et les conditions de travail – proximité du domicile, horaires, alternance et cursus de formation, salaire, rythme de travail –, sont peu évoquées.

Le principal critère de décision d'embauche reste « la motivation ». Mais, parmi les critères de décision, les qualités personnelles prennent davantage d'importance que dans l'entretien initial. De même, la rapidité de compréhension, la ponctualité, l'expression orale et la connaissance des techniques informatiques prennent le pas sur l'expérience, qui passe au second plan.

CDI et contrat de professionnalisation, un atout pour une insertion durable

Préférant privilégier le long terme, plus des deux tiers des praticiens interrogés souhaitent recruter en CDI, ce type de contrat étant à leurs yeux « plus simple, plus naturel ». Les praticiens préférant embaucher en CDD sont relativement plus nombreux au sein des grands cabinets situés dans les villes de moins de 75 000 habitants. Pour ces derniers, le CDD a valeur de période de test.

Toutes tailles de cabinets et toutes localisations confondues, huit praticiens sur dix reçoivent des candidatures spontanées de personnes souhaitant préparer la certification d'aide ou d'assistant dentaire en alternance. Deux tiers sont sollicités au moins trois fois par an, et un quart plus de cinq fois par an.

Une moitié au moins recrute par Internet et petites annonces, principalement les gros cabinets des grandes villes. Le réseau de confrères est également mobilisé.

Inversement, les petits cabinets, situés dans des petites villes, passent davantage par les organismes de formation. Certains centres de formation mettent sans doute en œuvre des pratiques de « bourse d'emplois », d'affichage d'offres ou de transmission de demandes aux cabinets, de communication de fichiers de professionnels aux salariés en recherche, voire de pré-recrutement sur profil.

Dans l'échantillon, quatre employeurs sur cinq préfèrent le Cpro à la Ppro. Mais ce choix n'est, la plupart du temps, pas motivé : « c'est comme ça ». Une faible partie de ceux préférant recruter en Cpro évoque l'aspect financier, ou considère le Cpro comme une période de test. Une partie des praticiens préférant recruter en CDI, puis former leur salarié en Ppro, indique que « la Ppro s'inscrit dans la durée ».

Neuf chirurgiens-dentistes sur dix déclarent ne pas avoir été conseillés pour choisir entre les deux possibilités. Pour les autres, le cabinet comptable joue le rôle de conseil.

Ruptures et sorties de la branche liées à un changement de projet professionnel

Un tiers des praticiens déclare que les ruptures de contrat sont majoritairement décidées d'un commun accord, parfois à l'initiative du salarié, rarement de leur fait.

15 % des dentistes ont eu un salarié qui a mis un terme à sa formation. La moitié des abandons est, selon eux, motivée par un désintérêt pour le métier.

Un praticien sur cinq a rencontré des difficultés pour former son salarié. Ils l'expliquent par de la démotivation, de l'inadaptation ou un départ volontaire. Pratiquement aucun n'a suivi de formation au tutorat.

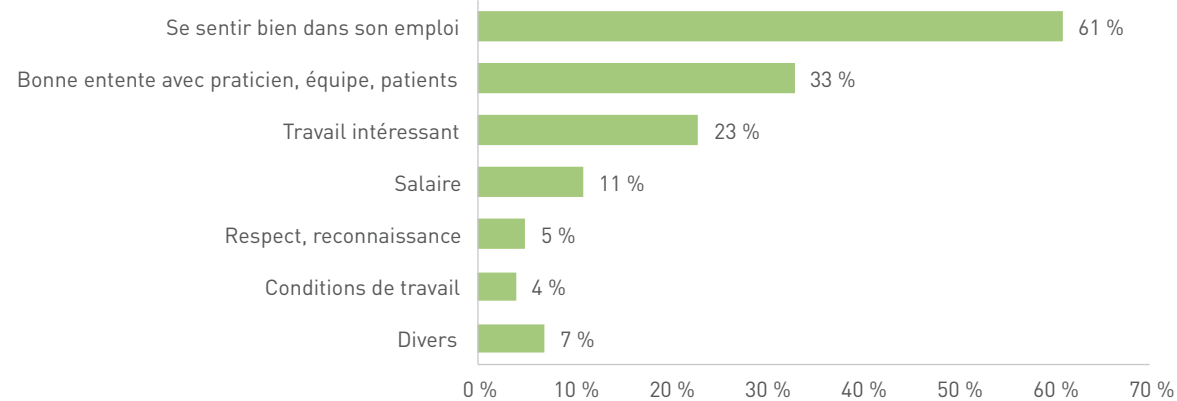
Les praticiens interrogés précisent que la quasi-totalité des formés a obtenu le titre. Selon eux, les refus de proposition d'embauche à l'issue de la formation étaient liés, pour une faible part, à une difficulté d'adaptation, plus souvent à un déménagement. Les déménagements comme cause de refus d'embauche concernent plus particulièrement les petits cabinets situés dans de petites villes. Près de 50 % des refus d'embauche sont liés à un changement de projet professionnel à l'issue de la formation.

Bonne entente et amour du métier, facteurs de stabilité dans l'emploi

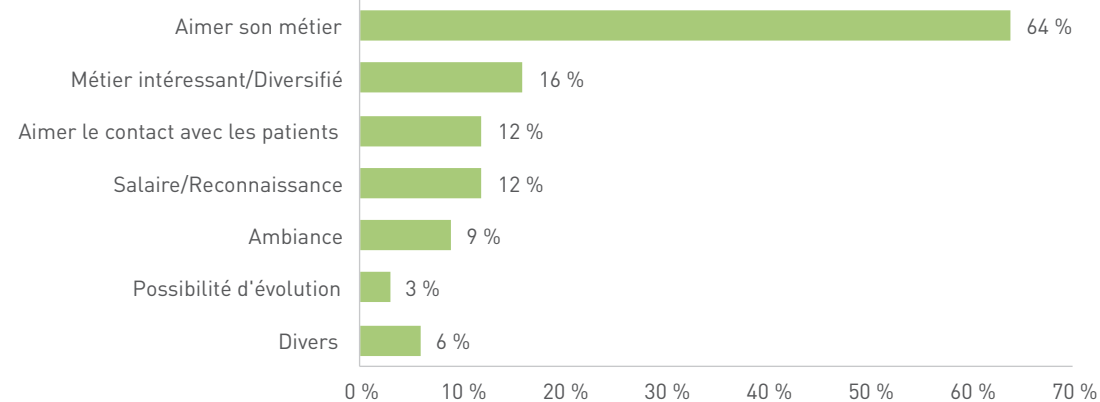
Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer la stabilité d'un salarié dans un cabinet dentaire : une bonne entente, un travail intéressant. Salaire, conditions de travail, respect et reconnaissance viennent en second lieu.

Toujours selon les praticiens, les raisons motivant une insertion durable dans la branche sont d'abord l'amour du métier, son intérêt et sa diversité. La dimension relationnelle avec les patients et les conditions financières viennent ensuite. Les possibilités d'évolution sont évoquées à la marge.

► Condition de stabilité dans l'emploi et dans le cabinet des salariés formés (100 praticiens)



► Condition de stabilité dans la profession (100 praticiens)



Annexe 1 : exemples de parcours

Départs définitifs de la branche

Difficultés relationnelles

Âgée d'environ 35 ans, cette Rennaise, demandeuse d'emploi après la préparation du diplôme d'éducatrice spécialisée, a signé un Cpro-CDD.

Elle quitte la branche au bout de six mois sans avoir validé sa formation. Elle a négocié une rupture de contrat avec son employeur pour des raisons relationnelles.

Elle n'exerce plus l'activité d'assistante dentaire, et n'envisage pas un retour car le métier ne correspondait plus à ses attentes.

Actuellement demandeuse d'emploi, elle prévoit de préparer une licence en Sciences de l'éducation et une formation en alternance pour devenir professeur en lycée professionnel privé.

Déception vis-à-vis des tâches confiées

Cette femme de la région de Marseille, âgée d'environ 30 ans, est titulaire d'un BP prothésiste dentaire.

Recrutée en Cpro-CDD, elle n'est pas allée au terme de sa formation et a mis fin à son contrat de travail pour cause de « harcèlement moral » au bout d'une année.

Sa formation devait lui permettre de travailler dans le domaine de la santé, de progresser dans sa vie professionnelle et d'acquiescer un métier.

Elle a une vision négative du métier suite à son expérience professionnelle.

« Les raisons de cette interruption et le fait de ne plus vouloir travailler dans un cabinet dentaire sont liés au fait que l'employeur considère souvent son assistante dentaire comme sa femme. Le travail à quatre mains ou la formation en cabinet ne se passe

pas comme prévu, car on doit souvent prendre sur nous quand l'humeur ou la vie privée de l'employeur ne vont pas. On est particulièrement le larbin du dentiste. Pourtant les patients sont super bien. Mais la majorité des dentistes fait plutôt faire des papiers et le ménage à leur assistante au lieu de la former en lui montrant et lui expliquant l'activité. Je suis vraiment déçue. »

Salaire trop faible

Âgée de 26 ans, cette Lorraine, titulaire d'un BTS assistante de direction, était auparavant demandeuse d'emploi. Elle a été recrutée en Cpro-CDI et a obtenu son titre en 2008. Elle a travaillé environ deux années dans un cabinet dentaire.

La formation lui a permis d'être reconnue par un diplôme, d'acquiescer un métier et de trouver un emploi rapidement.

Elle est aujourd'hui salariée dans un cabinet d'avocats et n'envisage pas d'exercer de nouveau le métier d'assistante dentaire :

« le salaire étant trop faible par rapport à mon niveau de formation. »

Rythme de travail trop soutenu

Âgée de 40 ans, de niveau BTS, cette femme était demandeuse d'emploi avant son entrée en formation d'assistante dentaire.

Recrutée en Cpro-CDD, elle a démissionné six mois plus tard à cause du rythme de travail, sans mener sa formation à son terme ni obtenir le titre d'assistant dentaire.

Cette formation lui a permis de travailler dans le domaine de la santé, de progresser dans sa vie professionnelle. Cependant, elle n'envisage plus d'exercer le métier.

Elle est aujourd'hui sans emploi et souhaite exercer un autre métier.

Raisons personnelles

Âgée d'environ 30 ans, cette Francilienne titulaire d'un bac SMS, a été recrutée en Cpro-CDI. Elle a obtenu en 2008 le titre d'assistante dentaire.

Cette formation lui a permis de travailler dans le domaine de la santé, d'être reconnue par un diplôme et de signer un CDI.

Elle a travaillé trois années en cabinet, mais n'exerce plus l'activité d'assistante dentaire pour des raisons personnelles et n'envisage pas un retour.

Elle est aujourd'hui secrétaire médicale à temps plein.

Absence de valorisation

Âgée de près de 35 ans, de niveau BTS Gestion PME-PMI, cette femme exerçait auparavant en tant que croupière dans un casino.

Recrutée en CDI, elle a été formée en Ppro. Elle n'a pas obtenu son titre, car elle a été licenciée pendant sa formation pour des questions relationnelles avec son employeur. Elle a quitté la branche et n'envisage pas d'y revenir :

« le travail est pénible, pas assez reconnu et payé en conséquence. Il manque de valorisation. »

Après avoir suivi une nouvelle formation de 18 mois, elle est désormais salariée à temps plein, comme conseillère retraite.

Départs pour un temps

Réorientation vers la grande distribution

Âgée de 25 ans, titulaire d'un CAP, cette femme avait préparé un titre de secrétaire médicale. Elle était demandeuse d'emploi mais avait une expérience d'assistante dentaire lorsqu'elle a été recrutée en Cpro-CDD. Elle a obtenu son titre d'assistante dentaire en 2010 et a exercé près de deux années avant de quitter la branche.

Grâce à sa formation, elle dit avoir pu progresser dans sa vie professionnelle et acquis un métier ; cette formation a été un tremplin vers un autre métier. Depuis son départ de la branche, elle a suivi une formation de sept mois comme hôtesse de caisse, elle est aujourd'hui salariée à temps partiel dans la grande distribution.

Elle pourrait exercer l'activité d'assistante dentaire dans le futur :

« à mi-temps – par rapport à sa fille – et à côté de chez elle. »

Réorientation vers le secteur du commerce

Cette jeune femme de 25 ans, de niveau BEP secrétariat, a été recrutée en Cpro-CDI.

Elle a quitté son emploi en 2009, sans avoir validé sa formation, dans le cadre d'un départ négocié pour des

« questions relationnelles avec son employeur ». Elle est restée plus de deux ans dans la branche mais elle en est partie pour des raisons de santé.

Sa formation lui a permis de travailler dans le domaine de la santé et d'avoir un CDI. Elle est aujourd'hui salariée à temps plein dans le secteur du commerce.

Elle ne sait pas si elle exercerait de nouveau l'activité d'assistante dentaire, sauf peut-être « si les horaires étaient plus adaptés ».

Réorientation vers le secteur petite enfance

De niveau bac, cette étudiante quitte sa formation d'infirmière, pour signer un Cpro-CDI. Elle obtient son titre d'assistante dentaire en 2010. Elle travaille quatre années dans le secteur dentaire avant de s'orienter vers un emploi à temps plein dans le secteur de la petite enfance.

Elle ne sait pas si elle exercerait de nouveau le métier d'assistante dentaire.

« Il faudrait peut-être que les horaires soient plus réguliers, les salaires convenables, et qu'elle y trouve la reconnaissance du praticien. »

La formation lui a permis d'acquérir un métier, de travailler dans le domaine de la santé et de progresser dans sa vie professionnelle.

Trajectoire santé réorientation IDE

Âgé d'environ 30 ans, ce jeune Marseillais, titulaire d'un bac pro en bio-industrie de transformation, était demandeur d'emploi mais avait une expérience d'assistant au sein d'un cabinet. Il a été recruté en Cpro-CDI et a obtenu le titre d'assistant dentaire en 2009. Il exerce son métier pendant trois ans.

Actuellement en formation d'infirmier, il ne sait pas s'il exercerait de nouveau l'activité d'assistant dentaire, à moins qu'il échoue à son diplôme d'infirmier.

Sa formation lui a permis d'acquérir un métier, de travailler dans le domaine de la santé et de pouvoir engager d'autres études.

Réorientation vers un emploi plus adapté

Cette Parisienne, d'environ 35 ans, titulaire d'un bac, était salariée dans une pharmacie d'officine avant d'être recrutée en Cpro-CDD.

Elle a travaillé près de deux années, et elle a connu une rupture de contrat négociée. Elle est actuellement salariée à temps partiel en comptabilité dans une entreprise de viandes et auxiliaire de vie scolaire dans une école primaire. Elle ne sait pas si elle exercerait de nouveau l'activité d'assistante :

« Peut-être en faisant surtout du secrétariat, car j'ai un eczéma des mains qui s'accroît en cabinet dentaire face aux divers produits utilisés, au port de gants ».

Sa formation lui a permis de progresser dans sa vie professionnelle, d'être reconnue et d'acquérir un métier.

Réorientation vers le secrétariat médical

Cette femme âgée d'environ 25 ans résidant près de Nîmes et titulaire d'un bac SMS (Sciences et techniques médico-sociales), était étudiante quand elle a signé un Cpro-CDD.

Elle a obtenu son titre d'assistante dentaire en 2007. Elle a exercé près de deux ans en cabinet dentaire. Elle occupe aujourd'hui un emploi de secrétaire médicale dans la fonction publique.

Elle envisage volontiers d'exercer de nouveau l'activité d'assistante dans le futur, à condition de trouver un cabinet proche de chez elle et un emploi à temps plein.

Cette formation lui a permis d'acquérir un métier, de travailler dans le domaine de la santé et d'être reconnue par un diplôme.

Réorientation vers une profession libérale

Cette femme de plus de 40 ans, originaire de la région lyonnaise, est titulaire d'un CAP de prothésiste. Elle était salariée dans un laboratoire de prothèse dentaire avant d'intégrer un cabinet dentaire en CDI et de bénéficier d'une Ppro pour préparer le titre d'assistante dentaire qu'elle obtient en 2010, malgré un changement d'employeur pour raisons de mésentente.

Son activité en cabinet dentaire aura duré près de deux années.

Depuis cette expérience, elle a suivi plusieurs formations : management, vendeuse et gestion. Elle est aujourd'hui professionnelle libérale et exerce à temps partiel une activité de management en réseau de marketing.

Elle envisagerait de revenir dans un cabinet dentaire, sous réserve :

« une ambiance plus respectueuse et plus agréable, et un salaire à la hauteur de ses compétences et de son temps de travail ».

La formation d'assistante dentaire aura été un tremplin, lui permettant de progresser dans sa vie professionnelle et de trouver un emploi rapidement.

Parcours d'aides ou assistantes « durablement insérées »

Recherche d'un emploi aux horaires et salaire attractifs

Cette jeune Marseillaise âgée de près de 30 ans, titulaire d'un bac SMS, était salariée dans le secteur de la vente et avait une expérience en cabinet dentaire. Elle a bénéficié d'un Cpro-CDI qui lui a permis d'obtenir le titre d'assistante dentaire en 2007.

Elle est actuellement en congé parental mais elle envisage d'exercer de nouveau l'activité et d'occuper un poste au sein d'un cabinet qui lui donnerait un bon salaire et un emploi du temps compatible avec sa vie de famille.

Sa formation lui a apporté un travail dans le domaine de la santé, un métier et lui a permis de trouver un emploi rapidement.

Recherche d'un emploi proche du domicile

Cette femme de la région de Toulouse, âgée de 40 ans, titulaire d'un BEP, préparait un diplôme de secrétaire médicale. Elle a été recrutée en Cpro-CDD par l'employeur pour lequel elle travaillait déjà. Elle obtient son titre en 2011. Elle a exercé ce métier pendant près de deux ans. Actuellement sans emploi, elle recherche un cabinet dentaire à distance raisonnable de son domicile.

Elle doit à cette formation d'avoir pu travailler dans le domaine de la santé et d'avoir pu progresser dans sa vie professionnelle. Cette formation est aussi pour elle un tremplin vers le métier d'assistante dentaire.

Recherche d'un emploi compatible avec une vie de famille

Cette Marseillaise, âgée de près de 30 ans, était titulaire d'un bac SMS. Avant son recrutement par un cabinet dentaire, elle avait travaillé dans la vente. Une première expérience dans un cabinet dentaire lui avait permis de bénéficier d'un Cpro-CDI. Elle a obtenu son titre en 2007.

Actuellement en congé parental, elle n'exerce plus mais envisage de reprendre un emploi d'assistante dentaire si

celui-ci est compatible avec sa vie de famille et lui offre un bon salaire.

Sa formation lui a permis de travailler dans le domaine de la santé, d'acquérir un métier et d'accéder rapidement à un emploi.

Recherche d'un « vrai » poste d'assistante dentaire

Cette femme de la région de Rouen, âgée de plus de 26 ans, a un niveau bac STT. Elle exerçait déjà le métier d'assistante dentaire dans le cabinet qui l'a recrutée en Cpro-CDD. Elle a travaillé près de six mois dans le cabinet avant de démissionner en raison des horaires de travail. Elle n'a pas mené à terme sa formation.

Actuellement, elle cherche un nouvel employeur, y compris dans le secteur dentaire, à condition de :

« faire réellement le travail d'assistante dentaire et non uniquement de la prise de rendez-vous et du ménage ».

S'orienter vers le secrétariat dentaire

Cette femme titulaire d'un CAP coiffure a été recrutée en Cpro-CDD en 2008.

Elle a exercé plus de deux ans en tant qu'assistante dentaire en cabinet dentaire. Aujourd'hui, elle souhaiterait suivre une formation de secrétariat et retrouver un emploi administratif dans un cabinet dentaire.

Sa formation lui a permis d'être reconnue par un diplôme, d'acquérir un métier et d'obtenir un CDI.

Des remplacements pour emploi

Cette Lorraine, âgée de près de 40 ans, était étudiante en seconde année de droit. Elle a été recrutée en Cpro-CDD et a obtenu son titre en 2010. Depuis cette date, elle effectue des remplacements dans les cabinets de sa région.

La formation a été pour elle un tremplin pour changer de métier, une opportunité de progresser dans sa vie professionnelle, de s'orienter vers d'autres études.

Monter en compétences

Cette Lyonnaise d'environ 35 ans, titulaire d'un BTS agricole, était salariée dans une société d'ambulance avant son recrutement en Cpro-CDD. Elle travaille depuis l'obtention de son titre dans un cabinet dentaire. Elle a d'abord signé un CDI dans le cabinet formateur où elle est restée cinq ans. Elle est ensuite recrutée en CDD dans un autre cabinet où elle obtient un CDI à temps partiel. Elle envisage de suivre d'autres formations, pour se perfectionner.

Elle doit à cette formation d'avoir pu progresser dans sa vie professionnelle, de pouvoir travailler dans le domaine de la santé et d'être reconnue par un diplôme.

Insertion durable

D'un niveau bac + 1, cette femme était demandeuse d'emploi au moment de son recrutement en Cpro-CDI.

Elle obtient son titre d'assistante dentaire en 2009.

Sa formation lui a permis de travailler dans le domaine de la santé et d'acquérir un métier. Ce fut aussi un tremplin vers un (autre) métier.

Elle exerce à nouveau, depuis une à deux années, en cabinet dentaire.

Un employeur respectueux de la convention collective

Âgée de plus de 41 ans, après 29 ans en cabinet dentaire, cette femme n'exerce plus l'activité d'assistante dentaire. De niveau CAP, elle a préparé également un diplôme d'aide-soignante.

Elle a été recrutée en CDI avant d'entrer en formation dans le cadre d'une Ppro.

La formation d'assistante dentaire lui a permis d'être reconnue par un diplôme et de progresser dans sa vie professionnelle. Depuis la fin de sa formation, elle a également suivi pendant deux ans une formation en école d'infirmière.

Elle est actuellement sans emploi et cherche un nouvel employeur dans le cadre de sa formation d'aide soignante.

Elle occuperait de nouveau un poste d'assistante à condition :

« d'être rémunérée comme il se doit selon la convention collective. »

Annexe 2 : l'enquête auprès des praticiens

Population enquêtée

L'enquête téléphonique a été conduite auprès de 100 praticiens, appartenant à toutes les régions, avec une dominante sur l'Île-de-France, Rhône-Alpes et PACA. Il n'a pas été recherché de représentativité par rapport à l'ensemble de la population des dentistes, mais plutôt la représentation d'une diversité de situations. À partir des données Actalians et AG2R, a été constitué un groupe de huit lots égaux, combinant trois critères : taille du cabinet (moins de trois salariés/trois salariés et plus), localité (grande ville de plus de 75 000 hab./petite ville de moins de 75 000 hab.), signataires de Cpro/signataires de Ppro.

Le résultat final est un échantillon dans lequel la moitié des praticiens travaille dans des villes de moins de 75 000 habitants, l'autre moitié dans des villes de plus de 75 000 habitants. Dans cet échantillon, les cabinets de trois

salariés et plus représentent les deux tiers de la population interrogée. 40 % des cabinets ont deux praticiens et 15 % plus de deux. Un cabinet sur cinq pratique l'orthodontie.

Les praticiens interrogés se répartissent en trois catégories d'âge, approximativement équivalentes 31 à 40 ans, 41 à 50 ans, au-delà de 50 ans ; cette dernière catégorie étant légèrement plus représentée (40 %).

Ils ont formé, en moyenne, deux salariés au cours des cinq dernières années. La moitié d'entre eux en a formé un, l'autre moitié deux ou davantage. Dans 90 % des cas, la dernière personne formée était nouvellement recrutée. Un praticien sur dix a formé un salarié déjà présent dans l'entreprise : pour ces derniers, l'initiative de la formation revient au praticien.

Cadrage et localisation des cabinets

Le fichier Actalians 2011 compte 48 179 salariés (ETP) pour 25 817 employeurs cotisants, ayant tous au moins un salarié. 78 % des cabinets ont moins de trois salariés en ETP (53 % un seul et 25 % deux, en ETP). Ces cabinets emploient 56 % des effectifs de la branche.

22 % des cabinets ont trois salariés ou plus en ETP, et concentrent 44 % des effectifs de la branche. Le nombre maximum de salariés pour un cabinet est de 22.

Étudiée sur la période 2007-2011, la répartition des cabinets par région montre de fortes disparités, concernant tant le nombre de cabinets employeurs, que la proportion de ces cabinets ayant utilisé le Cpro ou la Ppro. La répartition des effectifs par région est quasi identique à celle des employeurs : une région qui compte 4 % des cabinets employeurs compte également près de 4 % des effectifs salariés.

► Répartition des cabinets employeurs et proportion d'utilisateurs de Cpro ou Ppro selon les régions

Régions	Nombre employeurs	% par région	Nombre employeurs pour 10 000 habitants	% employeurs utilisateurs de Cpro ou Ppro 2007-2011
Alsace	1 034	4 %	5,6	29 %
Aquitaine	1 459	6 %	4,5	25 %
Auvergne	554	2 %	4,1	19 %
Basse-Normandie	467	2 %	3,2	19 %
Bourgogne	572	2 %	3,5	22 %
Bretagne	1 359	5 %	4,2	20 %
Centre	829	3 %	3,3	21 %
Champagne-Ardenne	512	2 %	3,8	21 %
Corse	127	0,5 %	4,1	21 %
Franche-Comté	414	2 %	3,5	22 %
Haute-Normandie	537	2 %	2,9	26 %
Île-de-France	4 811	19 %	4,1	32 %
Languedoc-Roussillon	1 114	4 %	4,2	23 %
Limousin	259	1 %	3,5	22 %
Lorraine	1 021	4 %	4,3	23 %
Midi-Pyrénées	1 285	5 %	4,4	24 %
Nord	1 297	5 %	3,2	21 %
Pays de la Loire	1 324	5 %	3,7	25 %
Picardie	498	2 %	2,6	17 %
Poitou-Charentes	618	2 %	3,5	17 %
PACA	2 570	10 %	5,2	25 %
Rhône-Alpes	2 730	11 %	4,4	31 %
Guadeloupe	426	2 %	10,6	13 %
Total	25 817	100 %	4,1	25 %

Clé de lecture : dentistes employeurs présents au fichier Actalians en 2011 (25 817 dentistes ayant au moins un salarié).

L'IDF et dans une moindre mesure, PACA et Rhône-Alpes sont les régions où se trouve le plus grand nombre d'employeurs (40 % au total pour ces trois régions).

L'Alsace, PACA et la Guadeloupe présentent les plus fortes concentrations d'employeurs. À l'inverse la Picardie, la

Basse-Normandie, la Haute-Normandie et le Nord-Pas-de-Calais sont, en proportion, moins bien pourvus.

Utilisation du Cpro et de la Ppro

Parmi les 25 817 cabinets employeurs, 6 494 d'entre eux (25 % des cabinets), employant 15 105 salariés (31 % des salariés), ont utilisé au moins une fois le Cpro ou la Ppro entre 2007 et 2011.

Les plus fortes proportions d'employeurs utilisateurs de Cpro ou de Ppro, de 2007 à 2011, sont localisées en Ile-de-France (32 %), en Rhône-Alpes (31 %) et en Alsace (29 %). En revanche, les employeurs de Picardie (17 %), de Poitou-Charentes (17 %) et de Guadeloupe (13 %) ont nettement moins sollicité ces dispositifs.

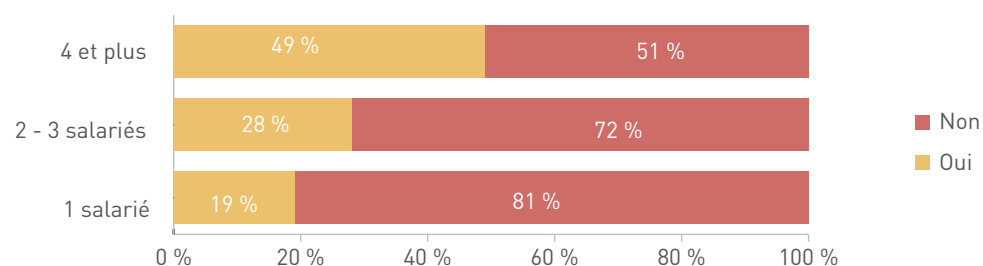
La répartition par taille des cabinets utilisateurs de Cpro ou Ppro n'est pas équivalente. 19 % des cabinets employant

un salarié ont utilisé ces dispositifs, 28 % des cabinets de deux ou trois salariés et 49 % des cabinets de trois salariés et plus.

La branche est constituée majoritairement de cabinets employant un seul salarié (53 %). Ces derniers concentrent 17 % des salariés. 40 % d'entre eux ont recours au Cpro ou à la Ppro.

Par contre, les cabinets de plus de quatre salariés regroupent 9 % des cabinets, 39 % des effectifs salariés et 18 % des employeurs ayant recours au Cpro ou à la Ppro.

► Répartition des cabinets utilisateurs de Cpro/Ppro selon la taille des cabinets et effectifs salariés correspondants



Clé de lecture : près de la moitié des cabinets de 4 salariés et plus (49 %) utilise le Cpro ou la Ppro pour former leurs salariés, pour 19 % seulement des cabinets n'employant qu'un salarié.

Les cabinets ayant un unique salarié ont davantage privilégié l'utilisation exclusive du Cpro (62 % d'entre eux). Certains employeurs ont utilisé la Ppro et le Cpro entre 2007 et 2011. Les grands cabinets (quatre salariés et +) ont mobilisé, plus que les autres, les deux dispositifs pendant cette période (20 % des grands cabinets, versus

14 % des cabinets employant deux ou trois salariés et 9 % des cabinets employant un seul salarié). La proportion de cabinets n'utilisant que la Ppro est équivalente, quelle que soit la taille des cabinets (31 % environ).

► Nombre d'employeurs ayant utilisé au moins un Cpro et/ou une Ppro entre 2007 et 2012

Effectif salarié	Cpro et Ppro	Cpro seulement	Ppro seulement	Total
1 salarié	9 %	62 %	29 %	100 %
2 ou 3 salariés	14 %	54 %	31 %	100 %
4 salariés et plus	20 %	48 %	32 %	100 %
Total	13 %	56 %	31 %	100 %

Sur l'ensemble de la période 2007-2012, 347 salariés ont signé deux Cpro (cas d'interruption, de redoublement...).

27 salariés en ont signé trois, deux salariés en ont signé quatre, et une personne en a signé six.

Lexique

AG2R : association de gestion des régimes de retraite

CDI : contrat à durée indéterminée

CDD : contrat à durée déterminée

Cpro : contrat de professionnalisation

Ppro : période de professionnalisation

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales et des salariés

L'OMPL a été créé par l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les cinq syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) par accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Il regroupe 13 branches professionnelles, totalisant 50% des entreprises libérales et 24% de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en trois secteurs d'activité :

- **la santé** (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cliniques et cabinets vétérinaires, laboratoires de biologie médicale, pharmacies d'officine) ;
- **le cadre de vie-technique** (entreprises d'économistes de la construction, cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'architecture, cabinets et entreprises d'experts en automobile) ;
- **le juridique** (études d'administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires, études d'huissiers de justice).

SES MISSIONS

- Dresser un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales.
- Réaliser des études prospectives sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP sur les questions emploi-formation.
- Organiser des journées de rencontre / débat en lien avec les problématiques d'emploi et de qualification dans les entreprises libérales.

SON FONCTIONNEMENT

L'observatoire est une association loi 1901 administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

En savoir plus sur l'OMPL : www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr



OMPL
Observatoire des Métiers
dans les Professions Libérales

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
4, rue du Colonel Driant - 75046 Paris Cedex 01 - Tél. : 01 53 00 86 64 - Fax : 01 53 00 78 00 - ompl@actaliens.fr