



L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les entreprises libérales), association paritaire, conduit des études à la demande des CPNEF-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). Ses travaux, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines des changements en cours. Ils apportent des éléments de réflexion aux partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de leur politique emploi-formation. Les essentiels donnent une vision synthétique des principaux résultats de chaque étude.

## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

### ORGANISATION DES SOINS DENTAIRES

#### ► SIX TYPES DE CONTEXTES ODONTOLOGIQUES EN EUROPE

Le panorama des systèmes de santé et de la structuration de soins dentaires en Europe a mis en évidence plusieurs facteurs structurant les différents contextes odontologiques : les caractéristiques du système de santé, le niveau de la demande de soins dentaires, le cadre juridique de la pratique dentaire, la démographie dentaire, et l'organisation des cabinets dentaires.

Ces facteurs mettent en évidence six types de contextes odontologiques, facilitant la compréhension des réalités et enjeux auxquels les cabinets dentaires européens font face :

- des types « Europe du Sud » et « Europe de l'Est » encore en structuration, tant en termes d'accès et de prise en charge des soins, que de professionnalisation des équipes dentaires ;
- ... aux types « scandinave », « anglo-saxon » et « germanique » caractérisés par un niveau élevé d'accès aux soins et

de santé dentaire, des politiques de santé dentaire orientées vers les soins prophylactiques, et des équipes élargies et hautement professionnalisées ;

- la France relève quant à elle du type « Europe de l'Ouest » à la position médiane, caractérisé par un niveau élevé de prise en charge des soins, des politiques tournées vers les soins conservateurs, et des équipes dentaires plutôt resserrées et qualifiées.

Pour cette étude, six pays appartenant à chacun des types ont été sélectionnés pour une analyse approfondie : la Belgique, le Royaume-Uni, le Danemark, l'Allemagne, l'Italie et la Roumanie.

#### ► TENDANCES D'ACTIVITÉ TRANSVERSES

Les dynamiques d'activité des soins dentaires observées en Europe, pour la plupart transverses et partagées par la France, ont des conséquences fortes sur la structuration des cabinets au regard :

“

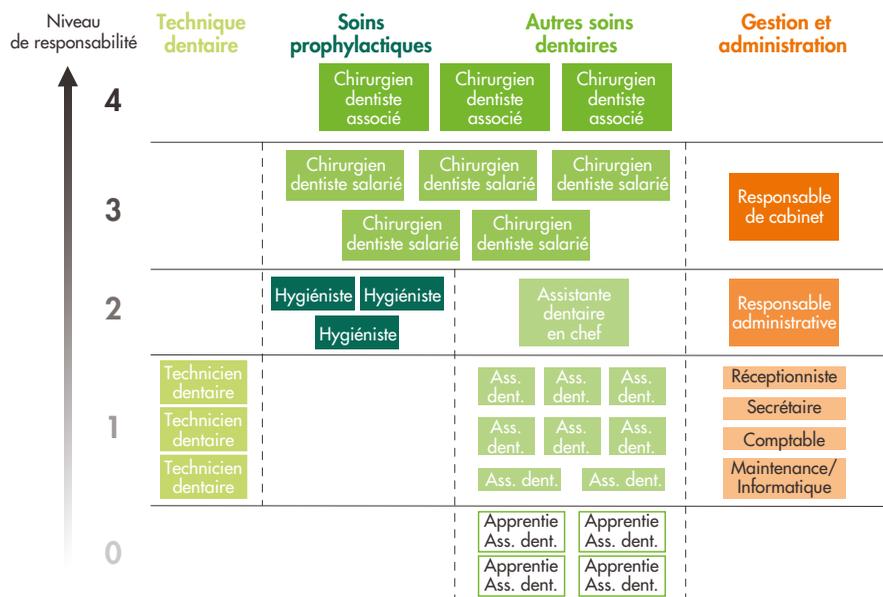
6 types de contextes odontologiques, facilitant la compréhension des réalités et enjeux auxquels les cabinets dentaires européens font face.



- **des enjeux de santé dentaire croissants** : évolutions démographiques (vieillesse des patients et des professionnels...) engendrant de nouveaux besoins de soins et un renouvellement du personnel des cabinets, fracture marquée entre zones urbaines et rurales ;
- **une évolution des cadres politiques et réglementaires des soins dentaires** : orientation des politiques vers les soins préventifs (prophylactiques) plus chronophages, nécessitant de remodeler les équipes dentaires (élargissement, nouveaux métiers), et rôle central des complémentaires santé, renforçant les exigences réglementaires et administratives ;
- **un contexte économique de plus en plus contraint** : augmentation du niveau d'investissement nécessaire à l'ouverture de cabinets, favorisant l'exercice regroupé et suscitant un impératif plus marqué de rentabilité pour les chirurgiens-dentistes.

Dans ce contexte, un nouveau modèle de cabinet essaime en Europe: la **clinique dentaire**. De taille importante, elle permet des économies d'échelle, une stricte rationalisation des ressources et un objectif de forte lucrativité impliquant souvent des financeurs extérieurs. Leur concurrence croissante suscite des inquiétudes chez la plupart des praticiens européens.

### Organisation type d'une clinique dentaire



#### Clé de lecture

La clinique dentaire type (Allemagne, Italie, Roumanie et au Danemark) repose sur une équipe élargie.

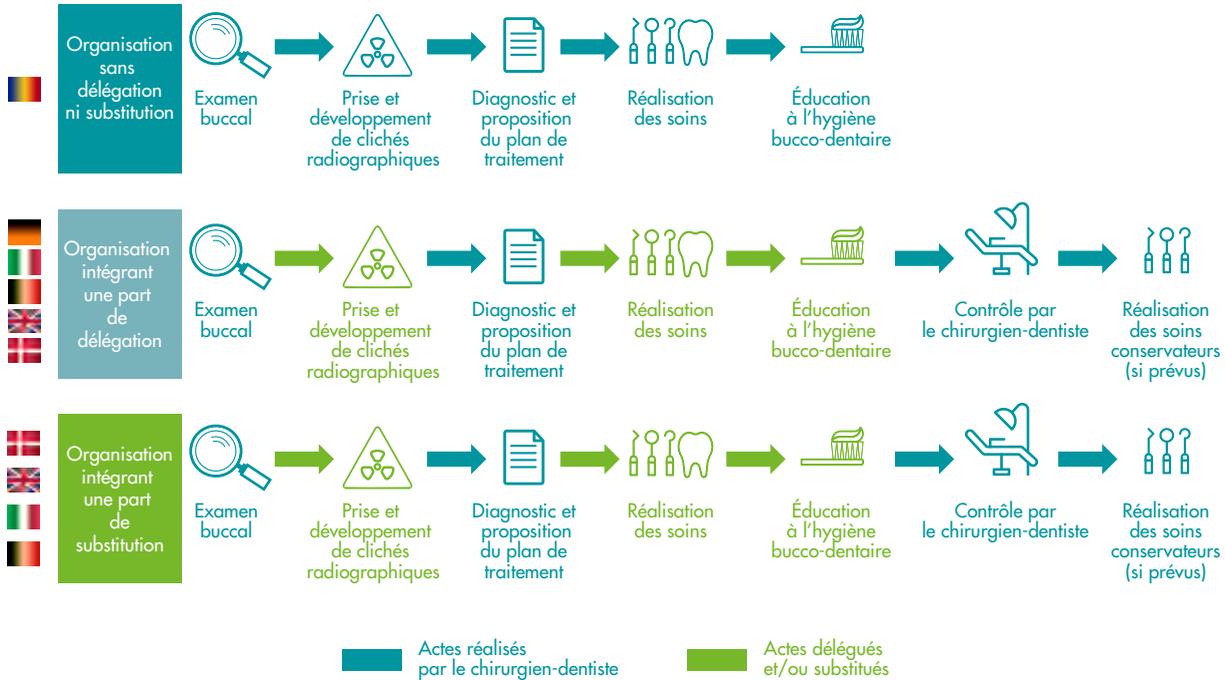
Source : Traitements Quadrat-études, données DREES, OCDE et Eurostat, 2020.

### ➤ HAUSSE DE LA DÉLÉGATION ET DE LA SUBSTITUTION D'ACTES

La **délégation et la substitution d'actes dentaires** constituent une réponse aux nouveaux enjeux d'activité. Ces modalités d'organisation sont clairement encadrées aux niveaux européen et national : là où la délégation permet la réalisation d'actes dentaires par une assistante ou un hygiéniste sous la stricte autorité du chirurgien-dentiste, la substitution permet la pose de diagnostic et la réalisation d'actes de soins en toute autonomie.

La délégation d'actes est ainsi diffusée dans cinq des six pays étudiés, et la substitution dans quatre pays. En France, ces modalités d'organisation ne sont pas déployées au sein des cabinets. Malgré certaines réticences encore persistantes, la délégation et la substitution ont prouvé leur efficacité : à la fois levier économique pour les cabinets, levier de santé dentaire pour les patients et les systèmes de santé, et levier d'évolution pour les personnels habilités.

## Organisations, délégation et substitution d'acte



Source : Quadratétudes, 2021.

### ► QUATRE TYPES D'ORGANISATION POUR LES CABINETS

L'étude a permis de mettre en évidence quatre organisations types de cabinets dentaires, à la variabilité induite par la composition et la spécialisation des équipes, la délégation d'actes et les modes de management.

- **L'Allemagne et le Royaume-Uni** : des équipes élargies (10 à 15 professionnels), diversifiées, aux assistantes dentaires spécialisées en deux filières « soins » et « administration », managées de façon verticale, ayant recours à la délégation d'actes via la formation certifiante. Ces cabinets ont déjà absorbé les mutations d'activité en cours en France ;
- **Le Danemark** : des équipes plutôt élargies (8 à 10 professionnels), diversifiées, aux assistantes dentaires polyvalentes pouvant réaliser des actes délégués dès l'issue de la formation initiale, et incluant une part de substitution via les hygiénistes. Exception culturelle, le style de management y est plutôt horizontal ;

- **La Belgique et l'Italie** : à l'instar de la France, des équipes de plus petite taille (4 à 6 professionnels) et polyvalentes, au management organique centré autour du chirurgien-dentiste. La délégation et substitution d'actes sont peu à peu intégrées via la création récente de la profession d'hygiéniste dentaire. Contrairement à la France, le métier d'assistante dentaire est en cours de structuration et le spectre de leurs missions limité ;
- **La Roumanie** : des équipes de taille modérée (6 à 8 professionnels) et polyvalentes, au management organique, n'intégrant pour l'instant aucune délégation ni substitution. Le métier d'assistante dentaire est en structuration et souffre d'un manque d'attractivité.



### Clé de lecture

Synthèse des organisations des soins dentaires selon l'intégration de délégation et/ou de substitution d'actes.

“

4 organisations types de cabinets dentaires.





“

Le métier d'hygiéniste dentaire se diffuse progressivement : émergent en Belgique et Italie, il est plus solidement installé au Royaume-Uni, au Danemark et en Allemagne.



## SALARIÉS DES CABINETS DENTAIRES

### ► MÉTIERS AUX CONTOURS HOMOGENES

L'organisation de base des cabinets européens s'articule autour de chirurgiens-dentistes généralistes, d'assistantes dentaires et de fonctions support. Le binôme **chirurgien-dentiste/assistante dentaire** occupe toujours une position centrale, réaffirmant ainsi le caractère structurant du travail à quatre mains, mais aussi des missions annexes clés pour la rentabilité du cabinet.

Le contenu des métiers est globalement **harmonisé autour de missions « socle »** exercées sous l'autorité directe du chirurgien-dentiste.

- **Pour les assistantes dentaires :** assistance au fauteuil, assistance à la périphérie des soins et tâches administratives relatives aux dossiers patients.
- **Pour les fonctions support :** gestion administrative du cabinet, de la relation patients et des partenaires (fournisseurs, complémentaires santé...).

La **variabilité des emplois** est quant à elle induite par le type de professionnel concerné, la taille du cabinet et/ou la réalisation d'actes complémentaires spécialisés.

- **Pour les assistantes dentaires :** polyvalence ou spécialisation en filière « soins » ou « administration », et réalisation ou non d'actes délégués (a minima clichés radiologiques, détartrages et éducation à l'hygiène bucco-dentaire).
- **Pour les fonctions support :** type de professionnel exerçant ces fonctions (assistante administrative, secrétaire, réceptionniste...) selon la taille du cabinet, et réalisation ou non de missions de management, sinon assurées par le chirurgien-dentiste dirigeant.

### ► NOUVEAUX MÉTIERS EN RÉPONSE AUX ENJEUX D'ACTIVITÉ

En réponse aux nouveaux enjeux d'activité (rentabilité, demande de soins préventifs, spécialisés...), d'autres métiers spécialisés des soins ou de la gestion sont également de plus en plus présents, en particulier dans les grands cabinets : chirurgiens-dentistes salariés et/ou spécialisés (implantologie, orthodontie...), hygiénistes,

assistantes dentaires spécialisées, technique dentaire.

En particulier, le métier d'**hygiéniste dentaire** se diffuse progressivement : émergent en Belgique et en Italie, il est plus solidement installé au Royaume-Uni, au Danemark et en Allemagne. L'hygiéniste réalise généralement des missions « socle » d'examen et de diagnostic, et des soins prophylactiques, voire des soins conservateurs sans anesthésie. Ces missions sont effectuées avec un degré d'autonomie variable, qui témoigne de la structuration en cours de la profession : actes uniquement délégués en Allemagne, substitution limitée en Italie et en Belgique, et très étendue au Royaume-Uni et au Danemark, où l'exercice indépendant est même possible.

### ► ENJEUX RH AUTOUR DE LA FIDÉLISATION DU PERSONNEL

Les équipes dentaires sont aujourd'hui confrontées à **trois enjeux transverses de ressources humaines** : l'articulation des activités dans une équipe élargie, le recrutement et le turnover et la formation des équipes aux compétences stratégiques (actes délégués, gestion, management). Ces enjeux de ressources humaines se traduisent différemment selon les métiers.

- **Pour les assistantes dentaires,** une image et une reconnaissance en demi-teinte associées au métier, et des possibilités très limitées d'évolution professionnelle qui rendent complexe l'attractivité et la fidélisation des professionnelles.
- **Pour les hygiénistes,** une articulation encore à affirmer avec les missions des chirurgiens-dentistes, et un enjeu de légitimité auprès des patients et praticiens.
- **Pour les fonctions administratives et de support,** un enjeu de montée en compétences, et une opportunité d'évolution et de fidélisation pour les assistantes dentaires.

## FORMATION INITIALE ET CONTINUE

### ► ENSEIGNEMENTS SOCLES ET PRATIQUES HARMONISÉS

Dans les six pays étudiés, le contenu des formations initiales **d'assistant dentaire** est relativement homogène: des enseignements préparant aux missions « socle », avec un temps minimal de formation théorique autour de 300 heures, et une importance avérée de la dimension pratique de la formation (ateliers en centre de formation, stages, apprentissage). La durée des formations initiales diffère néanmoins: deux à trois ans dans les pays où la profession est structurée de longue date et inclut une part de délégation d'actes (Allemagne, Danemark, Royaume-Uni), contre des formations courtes et professionnalisantes (six mois à un an) visant souvent des professionnelles en reconversion et demandeuses d'emploi en Belgique et en Italie. Les formations initiales **d'hygiéniste dentaire** sont également uniformisées: inspirées des formations initiales des chirurgiens-dentistes, elles se caractérisent généralement par un niveau licence, des conditions d'accès plutôt sélectives et la prépondérance de cours théoriques, parfois en inadéquation

avec les connaissances réellement nécessaires dans le cadre de leur pratique.

### ► FORMATION CERTIFIANTE, UN ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE

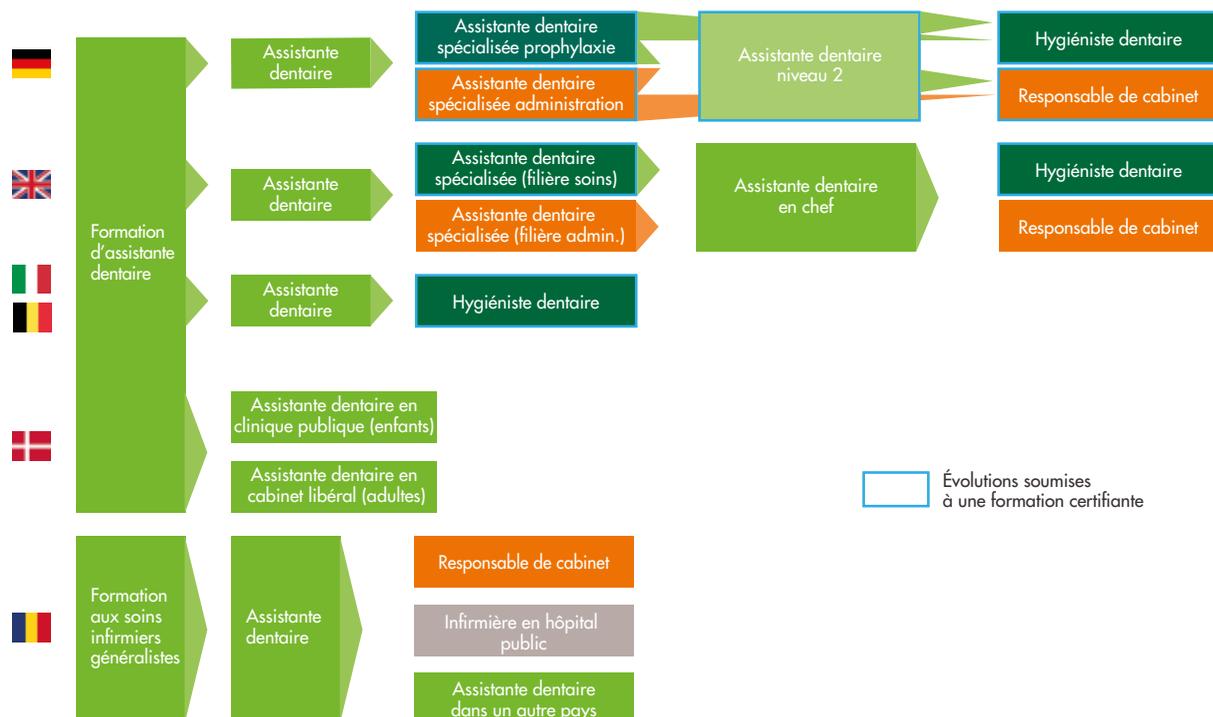
La formation professionnelle continue est quant à elle **très inégalement mobilisée**: dans certains pays, elle se limite à la mise à jour obligatoire des connaissances (certification radio...), tandis qu'elle constitue pour d'autres un véritable levier pour accompagner le parcours d'évolution professionnelle et de spécialisation des professionnels, notamment des assistantes dentaires.

En particulier, le Royaume-Uni et l'Allemagne se distinguent par **la structuration de parcours de formation continue certifiante** à destination des assistantes dentaires, ouvrant la voie à une spécialisation voire à l'évolution vers la profession d'hygiéniste: strictement balisé et progressif en Allemagne, et plus modulaire au Royaume-Uni. Ces parcours, inexistant dans les autres pays européens, y compris en France, sont largement plébiscités par les équipes dentaires.



Les pistes d'actions associées sont centrées sur l'élargissement des missions des salariés français, l'introduction de délégation d'actes au sein des cabinets, et la structuration de parcours professionnels pour les assistantes dentaires.

### 🕒 Parcours professionnels types des assistantes dentaires



## PERSPECTIVES ET PISTES D' ACTIONS

Cette mise en perspective européenne débouche sur **deux principaux axes de travail** inspirant l'action emploi-formation de la branche des cabinets dentaires. Les pistes d'actions associées sont centrées sur l'élargissement des missions des salariés français, l'introduction de la délégation d'actes au sein des cabinets, et la structuration de parcours professionnels pour les assistantes dentaires.

**Axe 1 : accompagner la mue des cabinets dentaires vers une organisation plus rationalisée, élargie, verticale et spécialisée.**

- Favoriser la montée en compétences managériales et administratives des employeurs et salariés des cabinets dentaires : outils d'aide au management et à la GRH d'équipes élargies, formations certifiantes en gestion et administration, certification commune interbranche à destination des fonctions administratives....
- Penser le cadre d'une éventuelle délégation d'actes en France : référentiel d'activité déléguables aux assistantes dentaires, introduction de la profession d'hygiéniste dentaire.

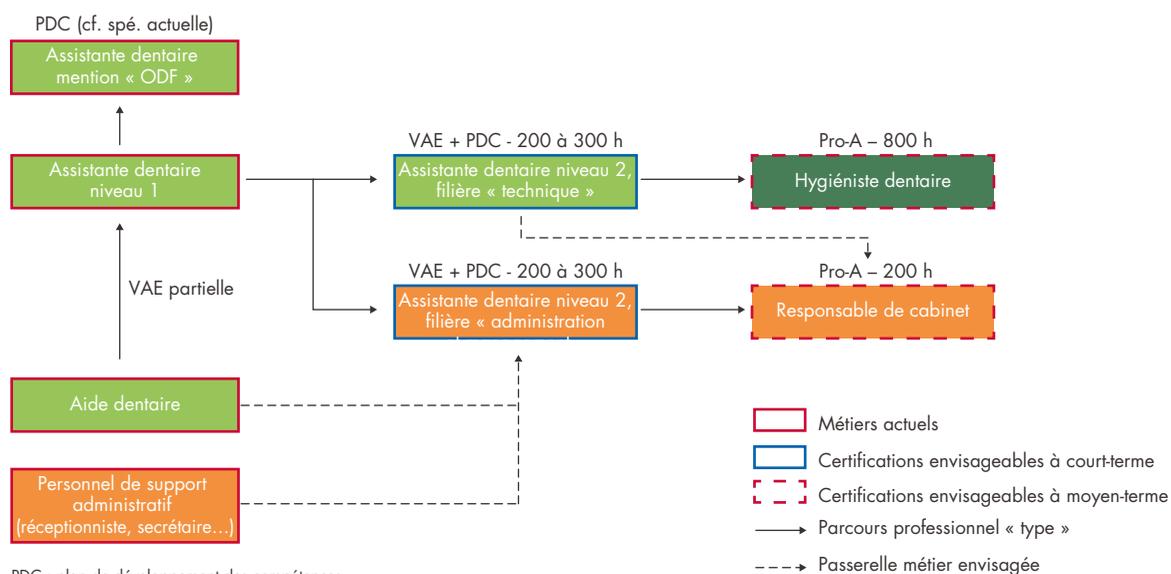
**Axe 2 : améliorer l'attractivité du métier d'assistante dentaire et les opportunités d'évolution professionnelle associées.**

- Étendre le périmètre des activités réalisées par les assistantes dentaires dans la lignée du standard européen actuel : élargissement aux actes de radiologie bucco-dentaire.
- Développer et baliser des parcours d'évolution professionnelle via la formation continue certifiante pour les assistantes dentaires : parcours de formation continue certifiante « assistante dentaire qualifiée de niveau 2 », accessible aux assistantes dentaires, organisée en 3 filières : ODF (orthopédie dento-faciale), technique, administration et management.

À terme, ces pistes pourraient ainsi contribuer à favoriser les évolutions professionnelles au sein de la branche, dans la lignée des bonnes pratiques européennes.



### Exemple hypothétique de parcours d'évolution professionnelle dans la branche



PDC : plan de développement des compétences.  
 VAE : validation des acquis de l'expérience.  
 Pro-A : reconversion ou promotion par l'alternance.