

La minute du Manager

PAR RODOLPHE COCHET



Combien vaut une assistante dentaire ?

Si la rémunération est loin d'être le levier de motivation principal des assistantes dentaires, elle est un élément essentiel qui favorise l'épanouissement au travail et le sentiment d'accomplissement personnel. Le défaut de revalorisation est donc

l'un des facteurs contribuant à la démission des employés. Au regard de la dernière enquête menée par DentalSurvey (sous l'égide de Dentalemploi) et parue dans le numéro 49 (octobre 2022) de *Solutions Cabinet dentaire*, 67 % d'entre elles ne sont pas satisfaites de leur taux horaire brut de 12,75 € (revalorisé en janvier 2023), soit celui auquel on peut prétendre notamment lorsqu'on change de poste comme condition d'embauche et que l'on peut considérer comme un véritable acquis social.

QU'EN DÉDUIRE ?

L'évolution salariale qui permettrait de réconcilier les employeurs et les assistantes dentaires qualifiées et expérimentées exerçant en France – trois ans d'ancienneté après la formation initiale de 18 mois – pourrait s'établir à environ 15,22 € brut/heure, soit 2 308 € brut mensuels correspondant à un salaire net de 1 800 € pour 35 heures. Nombre d'assistantes dentaires pourraient arguer que c'est encore trop peu au regard de la charge de travail qui leur incombe, notamment pour celles qui exercent des fonctions polyvalentes de secrétaire (aide-comptable), d'aide opératoire et instrumentiste et d'assistante logistique (gestion des stocks et des commandes). Mais ce serait déjà une sacrée (r)évolution qui endiguerait le taux anormalement élevé de turnover dans les cabinets d'omnipraticque et d'orthodontie et qui permettrait à toute assistante dentaire de s'accomplir en termes d'évolution professionnelle et salariale. Pouvoir se projeter au sein de son entreprise dans les cinq premières années représenterait un formidable levier de motivation et de fidélisation. Cela faciliterait grandement l'exercice des compétences managériales des praticiens soumis à des demandes parfois récurrentes d'augmentation, face auxquelles ils sont démunis. En cause : un déficit de formation en management et gestion humaine ne leur permettant pas d'apprécier la légitimité et la pertinence de la requête de leur employé par rapport au marché du travail et de l'emploi. Notez enfin que depuis 2016, l'entretien professionnel obligatoire (des entretiens annuels d'évaluation) doit avoir lieu tous les deux ans. La question de la progression salariale y est centrale, par palier de six ans (#entretien professionnel approfondi).