



L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions 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.

MESURER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT) des salariés des professions libérales a permis, via une enquête en ligne, d'interroger, les salariés et leurs employeurs sur leur perception de celle-ci. Il s'agit de la 3^e édition de cette enquête.

Le questionnaire diffusé permet de mesurer :

- le niveau de QVT des salariés, les facteurs sources de satisfaction et les axes à améliorer au travers de 56 questions réparties en six dimensions :
 - le contenu du travail (8 questions) ;
 - les conditions de travail (10 questions) ;
 - le parcours professionnel (7 questions) ;
 - les relations et collaborations (8 questions) ;
 - le management de proximité (5 questions) ;

- la stratégie et les responsabilités sociales (8 questions) ;

- le niveau d'hyperstress et les manifestations de stress les plus prégnantes pour les répondants, au travers de 9 items via une échelle en 8 points allant de « Pas du tout » à « Énormément ».

4 121 salariés ont répondu à l'enquête en ligne dont 681 au sein de cabinets médicaux, ce qui représente 17 % de l'échantillon de répondants du secteur santé.

Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée du secteur dans son ensemble.



681

salariés des cabinets médicaux ont répondu à l'enquête sur la QVT.

17 %

des répondants du secteur santé.

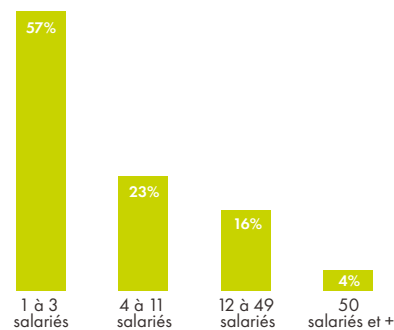
Profil des branches du secteur santé

Branches	Effectifs salariés	Effectif enquête	Répartition des répondants
	90 156	681	17 %
	49 985	1 152	28 %
	47 646	327	8 %
	127 453	1 519	37 %
	24 785	442	11 %
	340 025	4 121	100 %



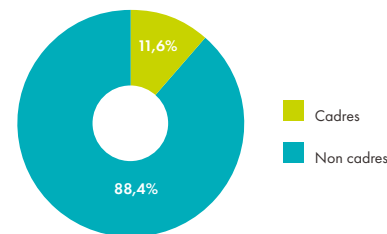
PROFIL DES RÉPONDANTS

🕒 Forte proportion de salariés de TPE



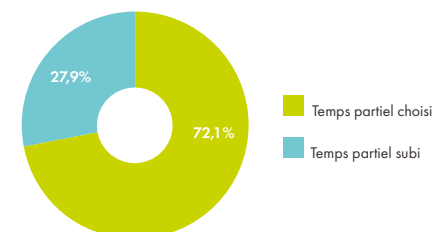
La majorité des répondants (80 %) travaille dans des TPE (1 à 11 salariés). Ces entreprises sont surreprésentées par rapport à la branche où 64,8 % des effectifs sont salariés dans un cabinet de cette taille.

👤 Principalement des non-cadres



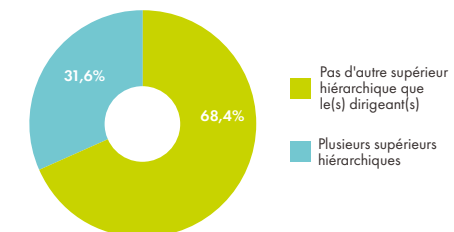
88 % des participants à l'enquête n'ont pas le statut cadre. Cette répartition, en fonction du statut, diffère de celle de la branche où la proportion de salariés cadres est de 5 %.

🕒 Temps partiels essentiellement choisis (base 201 répondants à temps partiel)



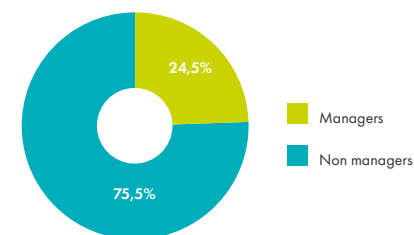
Parmi les répondants à temps partiel, 72 % sont en temps partiel choisi et 28 % en temps partiel subi.

👤 Cabinets faiblement hiérarchisés



68 % des répondants ont pour seul supérieur hiérarchique le dirigeant du cabinet.

👤 Principalement des non-managers



Le quart des répondants a une fonction d'encadrement.

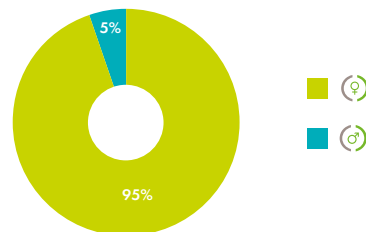


72 % de temps partiel choisi
24,5 % de managers
68,4 % ont un seul hiérarchique



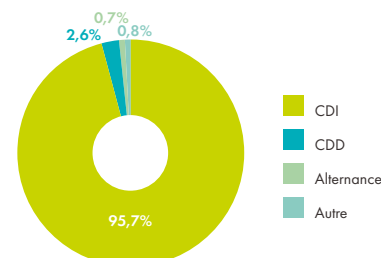
57 % de salariés d'une structure de 1 à 3 salariés
95 % de femmes
45,2 % âgés de 50 ans et +
88 % de non cadres
95,7 % en CDI
70,5 % à temps complet

👤 Grande majorité de femmes



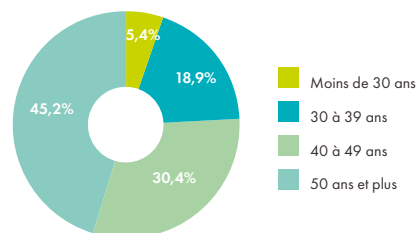
95 % des répondants sont des femmes, ce qui est plutôt représentatif de la population salariée de la branche, constituée à 92 % de femmes.

👤 Quasi uniquement des salariés en CDI



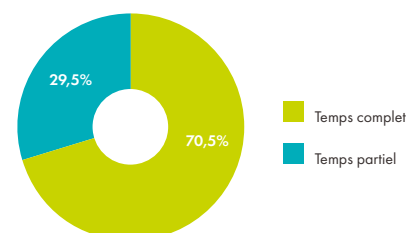
Une grande majorité des répondants sont des salariés en CDI (contrat à durée indéterminée). Ils sont surreprésentés comparativement aux salariés de la branche (90 %).

👤 Répartition par tranche d'âge déséquilibrée



La répartition en fonction de l'âge est assez hétérogène, avec, notamment, une participation très faible des salariés de moins de 30 ans qui représentent 5 % des répondants.

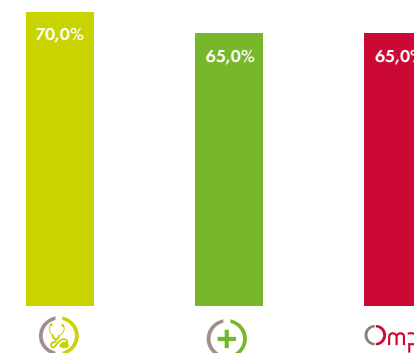
👤 Majorité de salariés à temps complet



La plupart des répondants travaillent à temps complet (71 %). Ils sont nettement surreprésentés au regard des données de la branche (58 % des salariés à temps complet).

INDICATEURS CLÉS DE RÉSULTATS

👤 Niveau moyen de QVT supérieur à celui du secteur et de l'OMPL

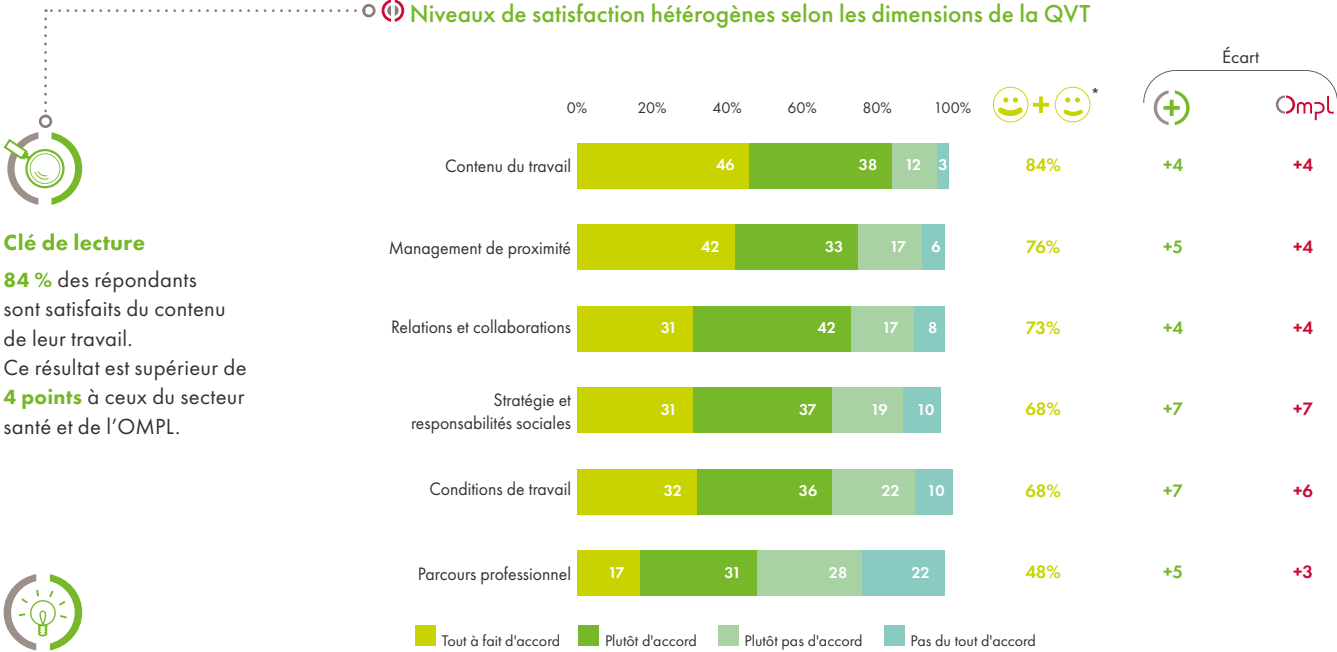


La moyenne de satisfaction globale des répondants des cabinets médicaux, par rapport à la QVT, est de 70 %, soit une majorité de réponses positives sur l'ensemble du questionnaire.

Celle-ci est supérieure à celles du secteur santé et de l'OMPL (65 %).



70 % des salariés ont un bon ressenti de leur qualité de vie au travail.



Clé de lecture
84 % des répondants sont satisfaits du contenu de leur travail. Ce résultat est supérieur de 4 points à ceux du secteur santé et de l'OMPL.

+ 84 % des salariés ont une opinion positive de contenu de leur travail et de la qualité des relations au sein de l'entreprise.

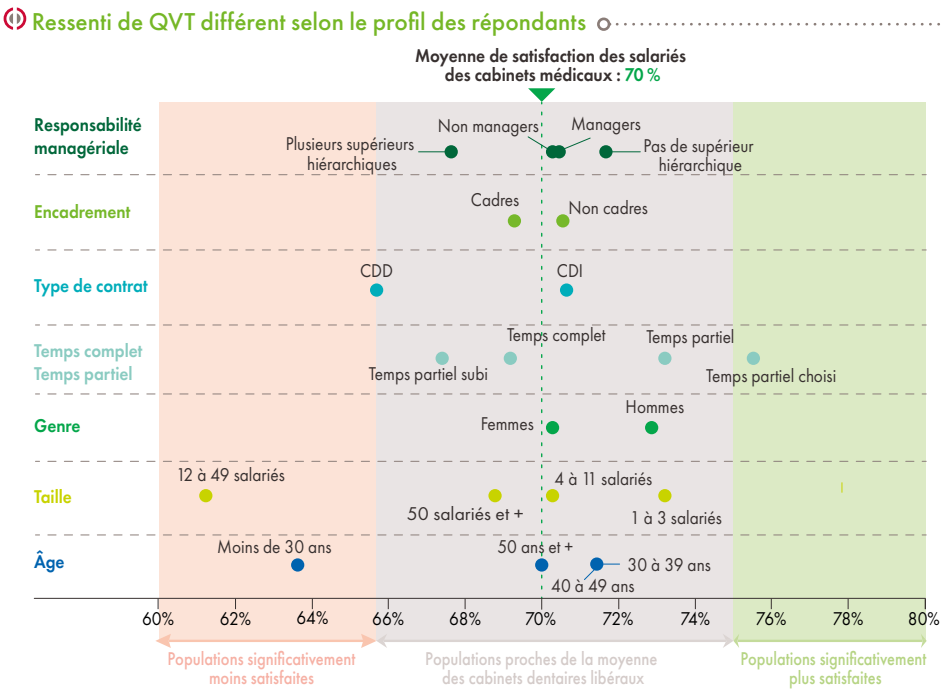
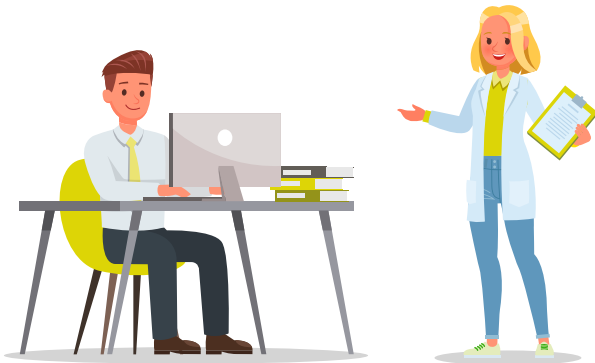
💡 52 % des salariés expriment de l'insatisfaction par rapport à leur parcours professionnel.

* Somme des réponses « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord ».

Globalement, les salariés sont nombreux à apprécier leur **travail au quotidien** (clarté de leur rôle, sens et intérêt des missions, autonomie...) et les **relations associées à celui-ci** (avec les collègues, le manager, les patients ou les fournisseurs). Le niveau de satisfaction sur ces dimensions est proche ou supérieur à 75 %, ce qui en fait de véritables points de force au sein de la branche.

Sur les autres dimensions, les avis sont plus contrastés :

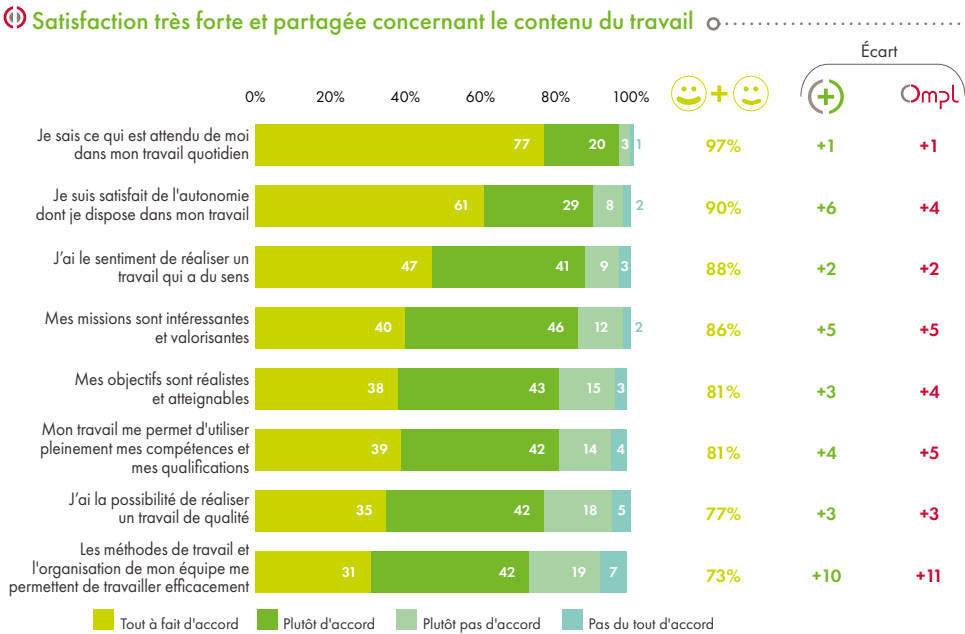
- la **perception générale de l'entreprise** (stratégie, responsabilité sociale, etc.) et les **conditions de travail** emportent l'adhésion d'environ deux tiers des répondants. Les résultats sur cette dimension sont significativement plus élevés que ceux du secteur et de l'OMPL ;
- le **parcours professionnel** obtient le score le plus faible du questionnaire, notamment sur les possibilités d'évolution au sein du cabinet, avec plus de la moitié des salariés se disant insatisfaits ou très insatisfaits.



La taille de l'entreprise, l'âge et le type de contrat apparaissent comme les variables les plus discriminantes en ce qui concerne la perception de la QVT par les salariés. En revanche, il n'existe pas de différences significatives selon la responsabilité managériale, le genre ou encore le statut (cadre ou non).

Clé de lecture
Ce graphique permet de visualiser, en fonction de leurs caractéristiques, les salariés qui sont proches de la moyenne de la branche (70 %) ou significativement plus ou moins satisfaits de leur QVT. Les salariés les plus positifs en termes de QVT sont les salariés à temps partiel choisi. Les autres catégories ne présentent pas d'écarts positifs significativement supérieurs à la moyenne. À l'inverse, les salariés les plus en retrait, en termes de QVT, sont plus nombreux parmi :
• les structures de 12 à 49 salariés ;
• les moins de 30 ans ;
• les salariés en CDD.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS PAR DIMENSION



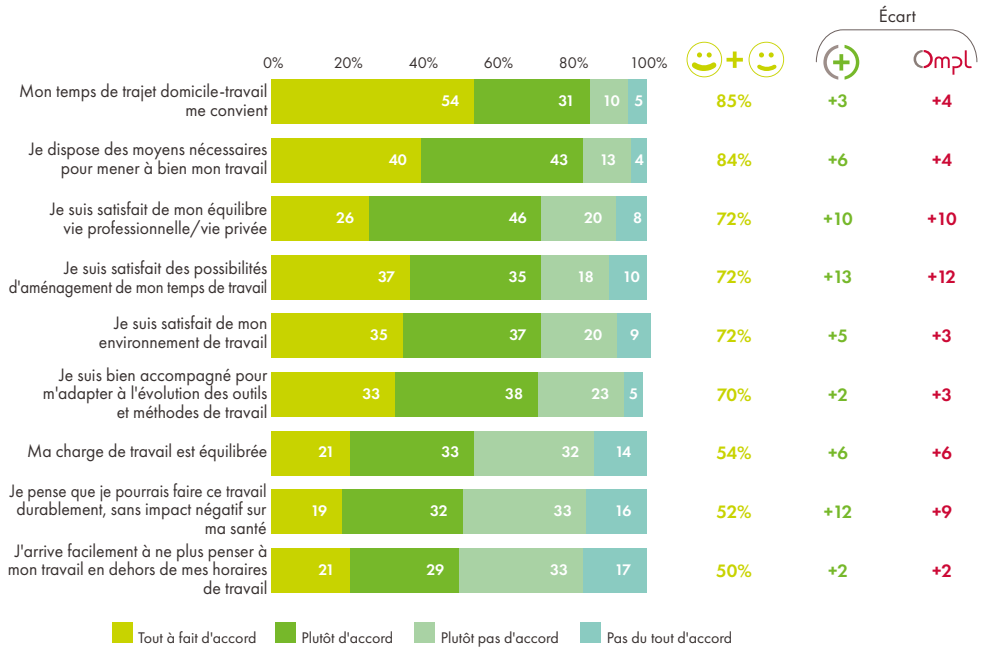
Clé de lecture
97 % des répondants savent ce qui est attendu d'eux dans leur travail au quotidien. Ce résultat est supérieur de 1 point à ceux du secteur santé et de l'OMPL.



Globalement, les salariés ont un ressenti très positif sur le contenu de leur travail. Ce vécu positif est très largement partagé par les répondants et présente des scores systématiquement supérieurs à ceux du secteur et de l'OMPL. Ils apprécient les missions qui leur sont confiées, avec un sentiment de sens au travail fort. **Ce score est particulièrement important car le sens au travail est l'un des leviers principaux de la QVT et de l'engagement au travail.**

Un autre point fondamental est la possibilité de réaliser un travail de qualité, qui est également un constat mis en avant. Celle-ci est facilitée par des méthodes de travail et une organisation, au sein des équipes, qui leur permettent de réaliser leurs missions efficacement. Par ailleurs, ils ont une vision précise de ce qui est attendu d'eux au quotidien grâce à une définition claire de leur poste et des objectifs perçus comme réalistes et atteignables. Ils apprécient leurs marges de manœuvre et la possibilité d'utiliser pleinement leurs compétences dans le cadre de leur activité.

Résultats très contrastés concernant les conditions de travail



Clé de lecture
85 % des répondants sont satisfaits de leur temps de trajet domicile-travail. Ce résultat est supérieur de 3 points à celui du secteur santé et de 4 points à celui de l'OMPL.

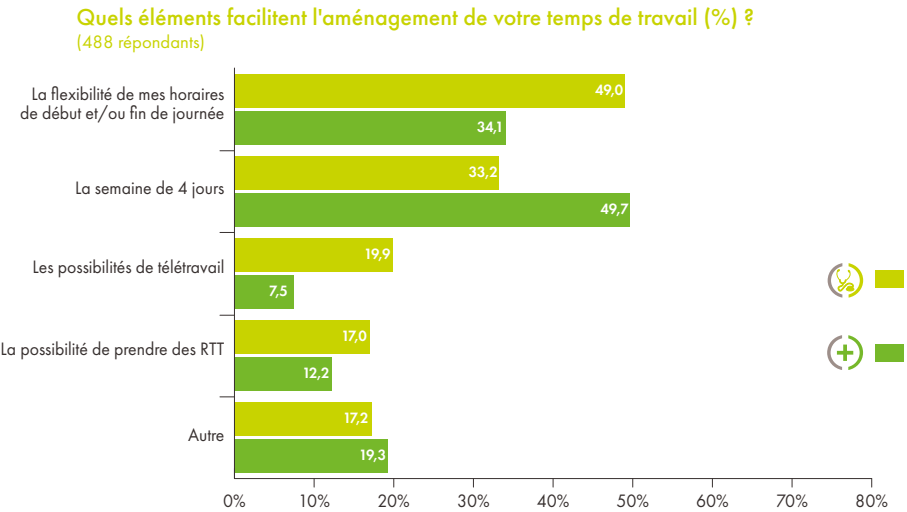


46 % des répondants indiquent avoir une charge de travail déséquilibrée et ne pas pouvoir effectuer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé.

De manière générale, l'équilibre des vies est satisfaisant pour une grande partie des répondants. La proximité du lieu de travail, avec un temps de trajet domicile-travail réduit, ainsi que les possibilités d'aménagement des temps de travail obtiennent des résultats positifs, supérieurs à la moyenne du secteur et de l'OMPL. Cependant, ce constat ne doit occulter la question de l'usure professionnelle et de la charge de travail qui sont ici soulevées. Près d'un participant sur deux indique ne pas avoir une charge de travail équilibrée et ne pas réussir à décrocher des sujets liés au travail en dehors des horaires dédiés. Cela pose en creux la

question du maintien dans l'emploi à long terme, puisque seulement 52 % des participants pensent pouvoir effectuer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé. Ces problématiques sont partagées par l'ensemble du secteur santé. Ces points d'insatisfaction sont partiellement régulés par les conditions matérielles de travail. Celles-ci facilitent la réalisation des tâches (et donc la gestion de la charge) avec des niveaux de satisfaction supérieurs à 70 % concernant les locaux de travail, les moyens mis à disposition et l'accompagnement relatif à l'évolution des outils et des méthodes de travail.

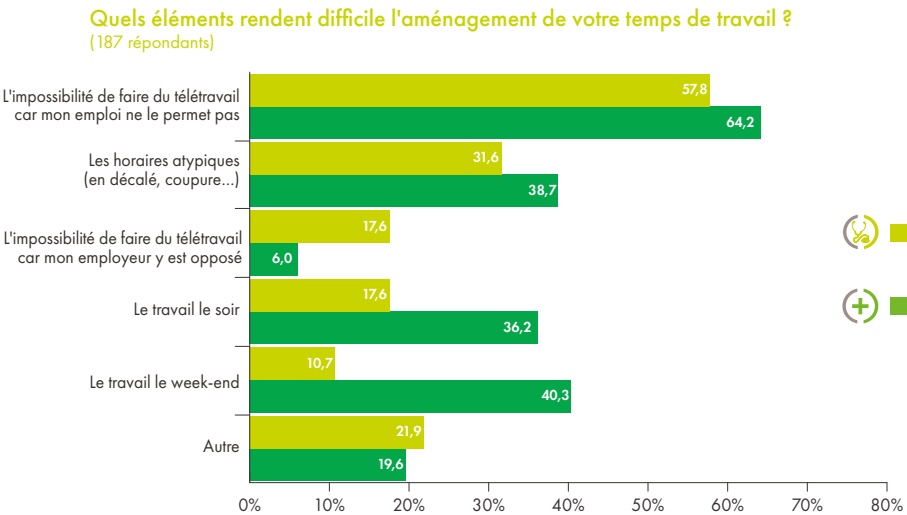
Aménagement des temps de travail pouvant être amélioré par certains dispositifs



49 % considèrent que la flexibilité des horaires de début et/ou fin de journée facilite l'aménagement de leur temps de travail.

Pour les répondants bénéficiant de mesures d'aménagement du temps de travail, deux mesures sont mises en avant : la flexibilité des horaires (49 %) et la semaine de quatre jours (33 %). D'autres facteurs sont cités dans une moindre mesure : les possibilités de télétravail (20 %), les

RTT (17 %), ou d'autres mesures du type aménagement de l'emploi du temps par des ajustements avec les collègues ou individuels de l'activité (journées de travail condensées, possibilité de prendre des congés en fonction de ses besoins, temps partiel).



32 % estiment que les horaires atypiques rendent difficile l'aménagement du temps de travail.

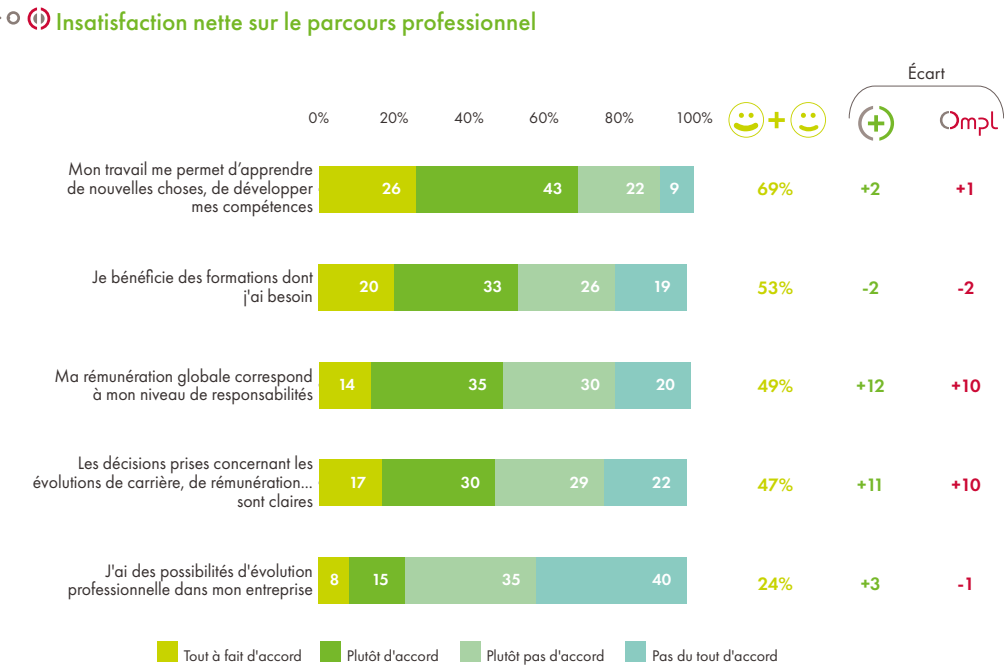
Pour les personnes déclarant qu'un aménagement de leur temps de travail n'est pas possible, les principaux freins sont liés aux contraintes du métier avec, notamment, des activités ne pouvant pas être télétravaillées (ou l'opposition

de l'employeur à ce dernier) et du travail le soir ou sur des horaires atypiques. Parmi les autres raisons citées, un manque de flexibilité sur les horaires (jours de repos imposés, suivi des horaires du praticien) ou la surcharge de travail.





Clé de lecture
69 % des répondants déclarent que leur travail leur permet d’apprendre de nouvelles choses, de développer leurs compétences. Ce résultat est supérieur de **2 points** à celui du secteur santé et de **1 point** à celui de l’OMPL.



76 % des salariés estiment ne pas avoir de perspectives d’évolution professionnelle.

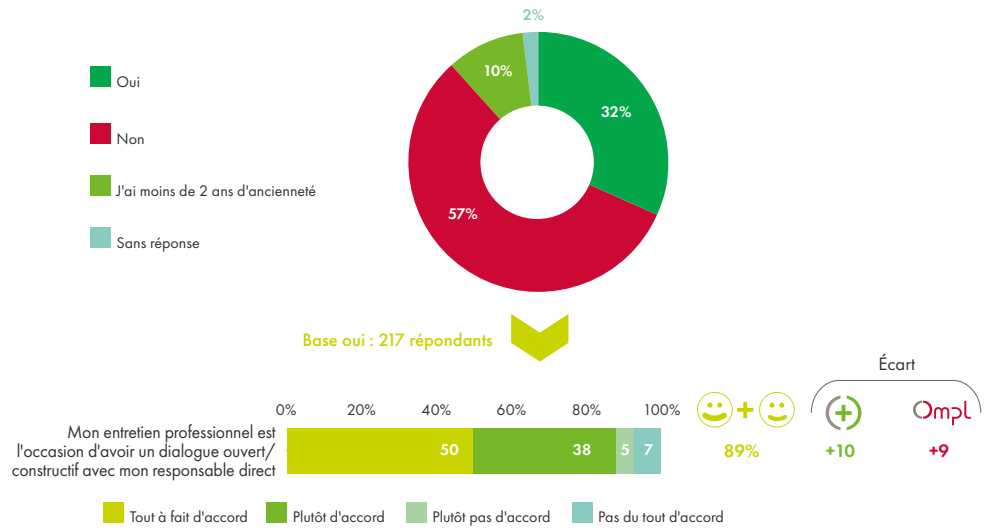
Les questions associées au parcours professionnel obtiennent des **résultats très hétérogènes, et quasi systématiquement en deçà des deux tiers de satisfaits**. Ce constat est partagé au sein du secteur santé et de l’OMPL qui obtiennent des résultats équivalents ou inférieurs.

Sur les compétences, les répondants ont fait part, dans la dimension « contenu du travail » de leur possibilité de bien utiliser leur palette de compétences dans le cadre de leurs missions quotidiennes. Cependant, les **possibilités de les développer sont plus limitées**, à la fois dans leur activité quotidienne mais également via l’accès à des formations. Pour rappel, en 2020, 6 % des salariés ont bénéficié d’une formation financée dans le cadre du plan de développement des compétences financée par l’OPCO EP.



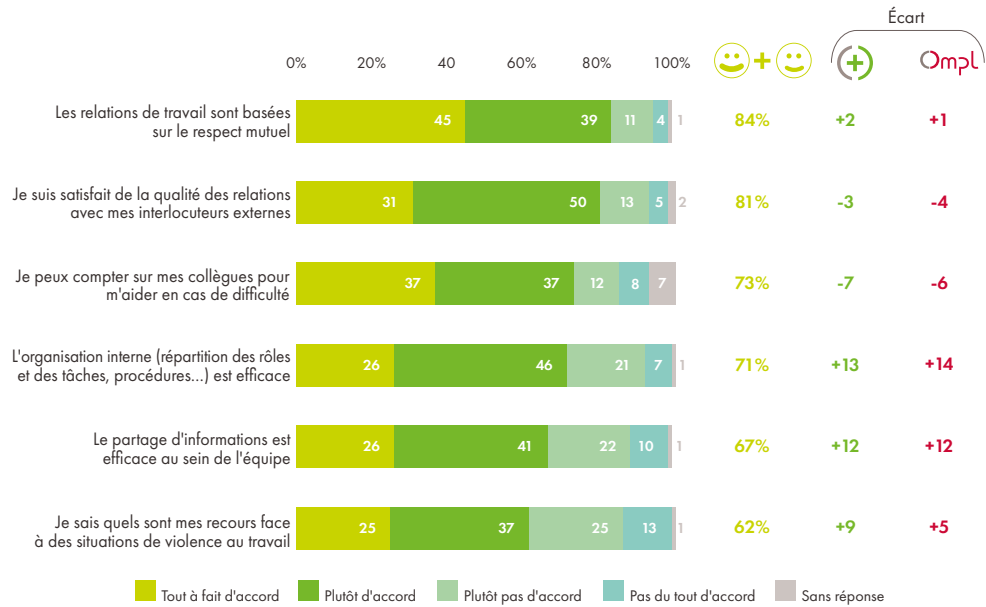
L’insatisfaction est encore plus marquée sur **les possibilités d’évolution professionnelle**, jugées nettement insuffisantes par les trois quarts des répondants, et la rémunération globale perçue. De plus, les décisions prises en termes d’évolution sont vécues comme non transparentes et estimées opaques, ce qui peut engendrer un sentiment d’injustice organisationnelle. Donner des perspectives et des possibilités d’apprentissage continu est crucial pour l’engagement et la rétention des salariés. L’enrichissement du poste occupé via l’attribution de nouvelles missions/responsabilités et les actions de tutorat/mentorat entre pairs peuvent être des pistes actionnables, même au sein de petites structures.

○ **Je bénéficie d’un entretien professionnel tous les 2 ans :**



L’entretien professionnel est une **pratique peu développée (32 %)** mais gagnerait à être généralisé car il est globalement **très apprécié** lorsqu’il est mis en place.

○ **Relationnel au travail positif mais un manque d’efficience dans la collaboration**



Les relations entre collègues sont marquées par **le respect et l’entraide (73 %)**. Elles pourraient cependant être encore renforcées du fait de leur caractère absolument incontournable en termes de QVT.

Bien que ces aspects relationnels soient globalement satisfaisants, **la collaboration professionnelle pourrait encore être consolidée** en veillant à l’optimisation de l’organisation interne et du partage d’informations. Ces deux derniers points restent cependant bien plus positifs que pour les autres branches du secteur.



Clé de lecture
89 % des répondants estiment que l’entretien professionnel est l’occasion d’avoir un dialogue ouvert/constructif avec leur responsable direct. Ce résultat est supérieur de **10 points** à celui du secteur santé et de **9 points** à celui de l’OMPL.



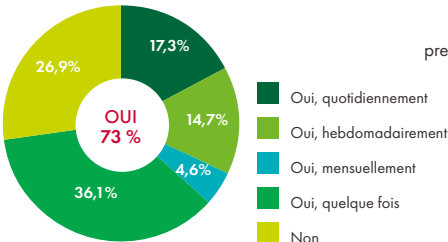
Clé de lecture
84 % des répondants disent que les relations au travail sont basées sur le respect mutuel. Ce résultat est supérieur de **2 points** à celui du secteur santé et **1 point** à celui de l’OMPL.



73 %
des salariés sont confrontés à
des violences au travail.

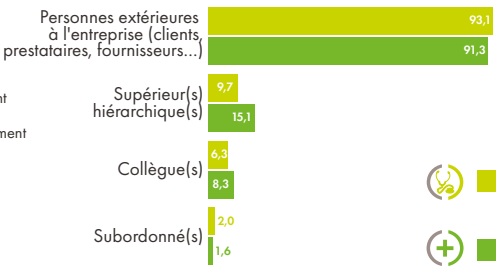
Violences dans le cadre professionnel (%)

Je suis confronté(e) à des situations
de violences dans le cadre de mon travail



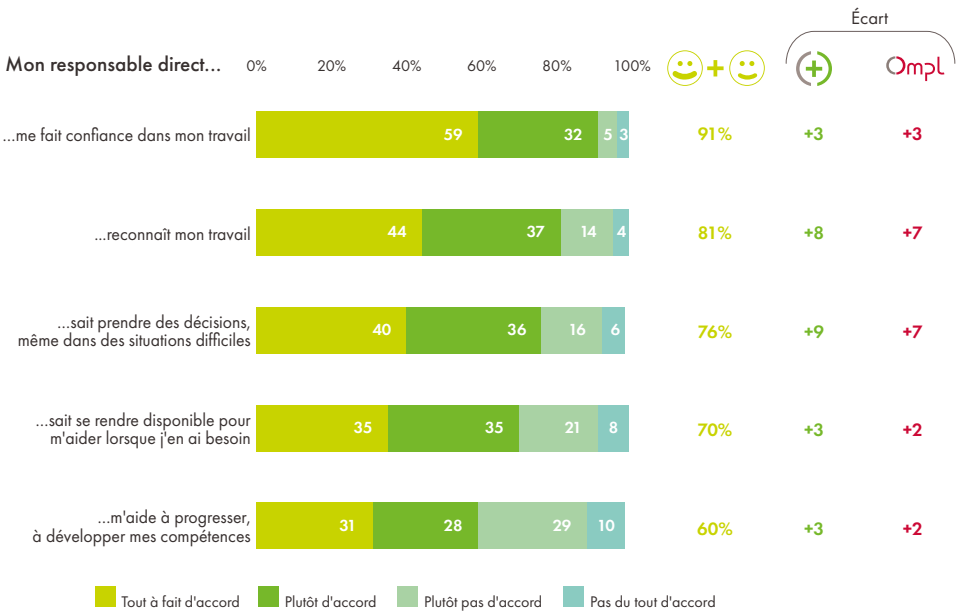
Bien que les relations avec les interlocuteurs
externes soit un élément jugé très satisfaisant par
les répondants, la survenue de **violences au tra-
vail** est particulièrement marquée au sein de la
branche. **17 % des répondants disent y faire
face quotidiennement et 15 % hebdomadai-**

Si oui, de la part de qui ? (%)
73% de oui : 495 répondants



rement. Ces agissements sont très majoritaire-
ment dus à des **personnes extérieures au cabi-
net.** Face à cela, les répondants semblent être
majoritairement démunis. Quatre sur dix **mécon-
naissent les recours pour y faire face**, ce qui
constitue un véritable enjeu.

Management de qualité accordant confiance et reconnaissance



Clé de lecture
91 % des répondants déclarent
que leur responsable direct leur
fait confiance dans leur travail.
Ce résultat est supérieur de
3 points à ceux du secteur
santé et de l'OMPL.

**Le manager joue un rôle clé pour la QVT de
ses collaborateurs, cette dimension est donc
particulièrement importante.** La confiance
accordée, la reconnaissance du travail accom-
pli et la prise de décisions sont perçues positive-
ment par la majorité des participants.

Le **soutien social** apporté est également évalué
positivement. Cet aspect des pratiques managé-
riales est central pour renforcer la QVT au sein

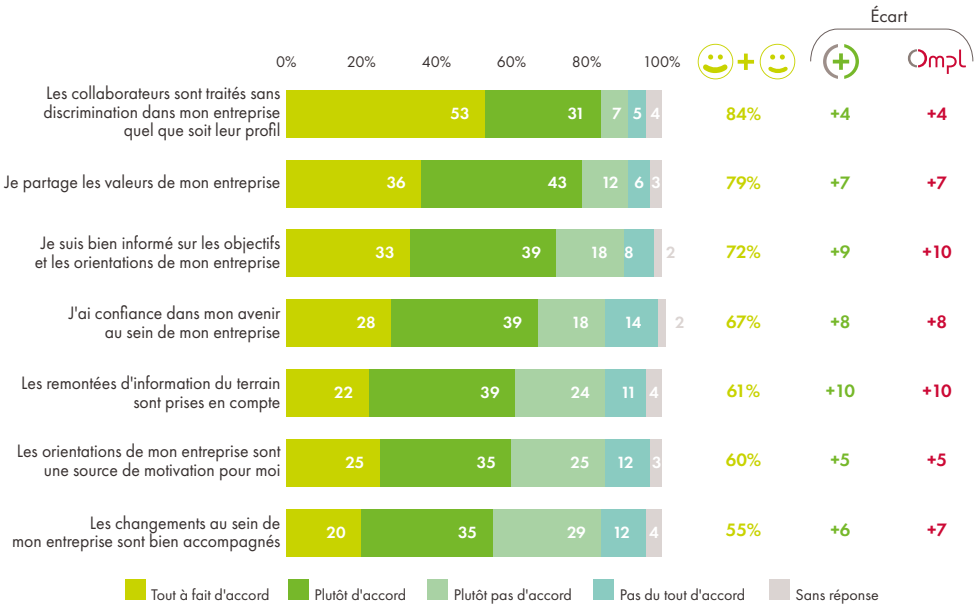
des équipes. Il constitue un facteur régulateur
en cas de forte charge de travail, qui est un fac-
teur de risque notable pour les répondants de
la branche. La disponibilité des managers de
proximité sera donc un point à renforcer.

Enfin, un autre axe de développement concerne
la contribution du responsable pour **accompa-
gner la progression et le développement des
compétences de ses collaborateurs.** Le mana-

ger est l'un des acteurs principaux de la montée
en compétences de ses équipes, particulière-
ment dans les petites structures. Le développe-
ment des compétences ayant obtenu des résul-

tats particulièrement modestes, il sera nécessaire
pour les managers de renforcer leur posture sur
ce sujet.

Résultats très contrastés vis-à-vis de la stratégie et des responsabilités sociales



Les résultats sont un peu plus partagés sur la per-
ception de l'entreprise, mais restent tous supé-
rieurs au secteur et à l'OMPL.
D'un côté, l'équité de traitement au sein des
cabinets est bien perçue par une grande majo-
rité des participants qui ont **le sentiment d'être
traités sans discrimination quel que soit leur
profil.** De plus, ils ne ressentent **pas de conflit
entre leurs valeurs personnelles et celles de
leur cabinet.**

Cependant **les orientations du cabinet sont
appréhendées de manière plus mitigée**, ce qui
peut entamer la confiance des collaborateurs sur
leur avenir au sein de la structure. Une commu-
nication plus transparente, un accompagnement
des changements renforcé et une plus grande
prise en compte des remontées du terrain pour-
raient accroître leur adhésion aux orientations du
cabinet et leur projection dans le futur.



Clé de lecture
84 % des répondants estiment
que les collaborateurs sont
traités sans discrimination
dans leur entreprise quel
que soit leur profil.
Ce résultat est supérieur de
4 points à ceux du secteur
santé et de l'OMPL.



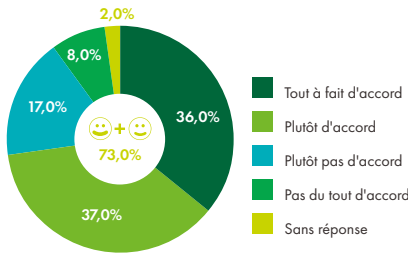


Clé de lecture

Le questionnaire de mesure de stress psychologique établit le niveau de stress global (de 8 à 72 points) au sein d’une population en additionnant les scores moyens obtenus à chacune des 9 questions. Une somme, supérieure à 47, indique un état d’hyperstress, ayant des impacts négatifs sur la santé. Le graphique ci-contre présente le pourcentage de répondants salariés ayant obtenu un score supérieur à 47 points, au niveau de la branche, du secteur, de l’OMPL et de la population française.

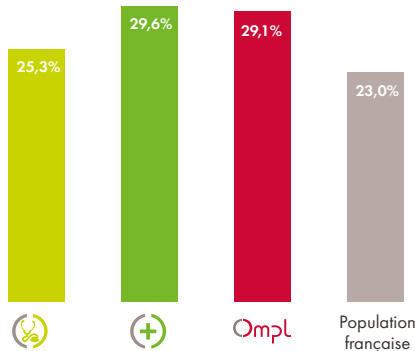
Dialogue social constructif entre les représentants du personnel et la direction

Base : entreprises ayant des représentants du personnel 52% soit 353 répondants



Dans les cabinets ayant des représentants du personnel, le dialogue social est généralement jugé positivement.

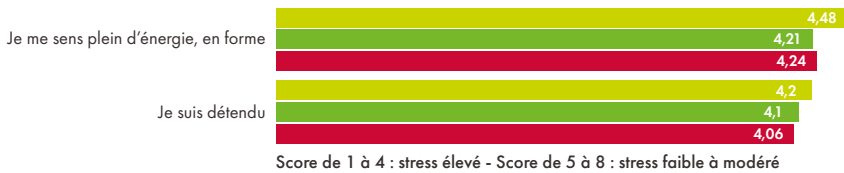
Hyperstress inférieur à la moyenne du secteur et de l’OMPL



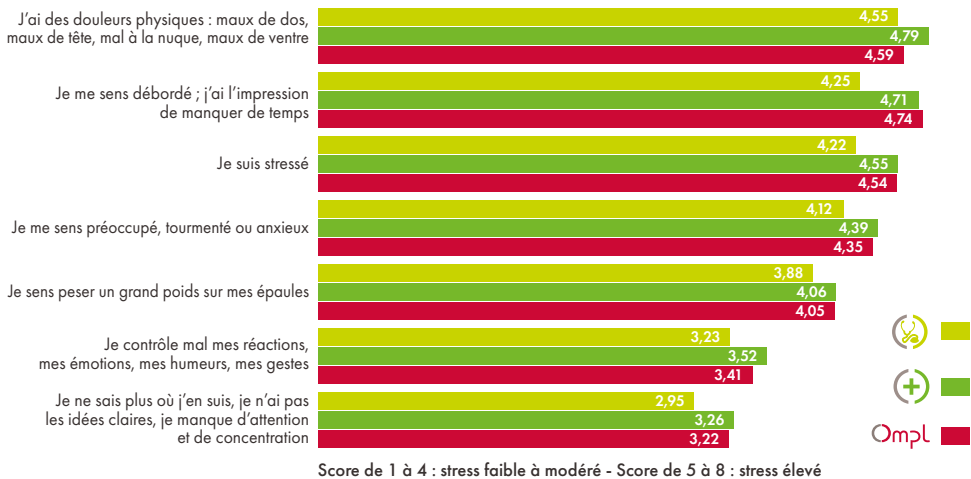
Un salarié sur quatre est en situation de stress important, c’est-à-dire confronté à des risques d’impacts négatifs sur la santé. Le taux d’hyperstress dans la branche (25,3 %) est légèrement inférieur à ceux du secteur et de l’OMPL, tout en restant supérieur à celui de la population française (23 %).

Manifestations de stress hétérogènes

Plus le score est élevé, plus le signal est positif



Plus le score est élevé, plus le signal est négatif



L’analyse de l’ensemble des questions plus spécifiques permet d’identifier des différences selon la typologie d’impact :

- les impacts physiques révèlent des résultats hétérogènes. Les douleurs physiques constituent l’impact principal, avec un score proche

du seuil élevé. Cependant, les salariés font également part d’un bon niveau d’énergie et de détente, ce qui permet d’atténuer l’impact des somatisations physiques ;

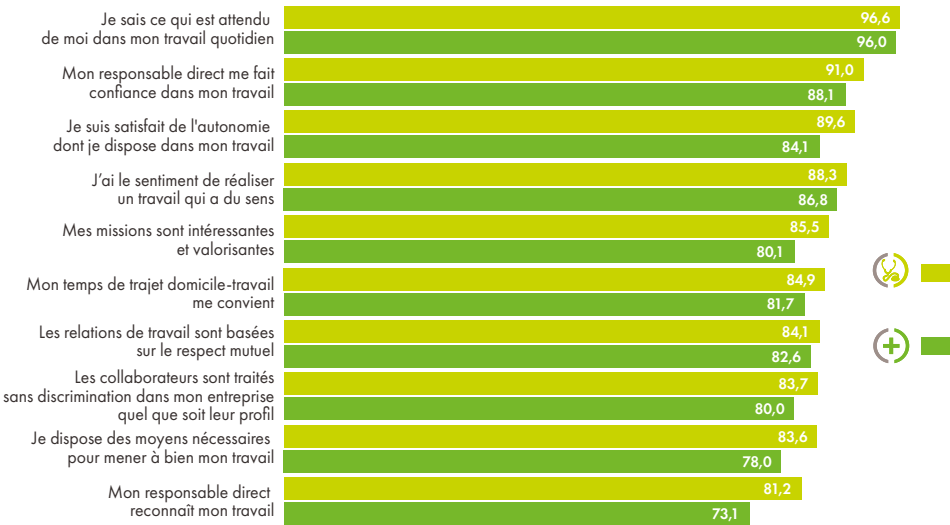
- les impacts cognitifs sont également disparates, avec une très bonne capacité d’at-

tention malgré un sentiment de manquer de temps, générant un stress modéré ;

- les impacts émotionnels sont plus limités, avec une possibilité de contrôle des émotions, un sentiment de poids sur les épaules et une anxiété qui génèrent un stress faible à modéré.

POINTS DE FORCE À MAINTENIR

Principaux points de force de la branche (%)



Les principaux points de satisfaction des répondants se répartissent autour de trois axes :

AXE 1 – le contenu du travail

Le cœur de métier constitue l’aspect le plus fondamental pour les répondants, avec le sentiment de réaliser des missions intéressantes et valorisantes, qui ont du sens pour eux et pour lesquelles ils se sentent reconnus.

AXE 2 – les conditions d’exercice

Les attentes attachées aux missions sont claires et bien définies, et les répondants ont, pour une grande majorité, les moyens d’y

répondre. Ils disposent aussi d’une autonomie forte et peuvent exercer avec la confiance de leur responsable hiérarchique. Au-delà de ces aspects, le trajet domicile-travail est également plébiscité.

AXE 3 – les relations au travail

Les relations sont basées sur le respect et la non-discrimination. La confiance et la reconnaissance apportées par le responsable direct sont également des points de satisfaction, rendant le climat social positif.



Clé de lecture

Afin d’analyser plus finement les points forts ressortant de l’étude, le graphique ci-dessous met en exergue les dix questions ayant recueilli les plus forts taux de satisfaction (en cumul d’opinions positives : « tout à fait d’accord » + « plutôt d’accord ») de la part des salariés. Les scores de la branche sont comparés à ceux du secteur afin d’identifier si ces points forts sont communs aux autres branches ou spécifiques à la branche.



97 %

des salariés ont une vision claire de ce qui est attendu dans le cadre de leur travail.



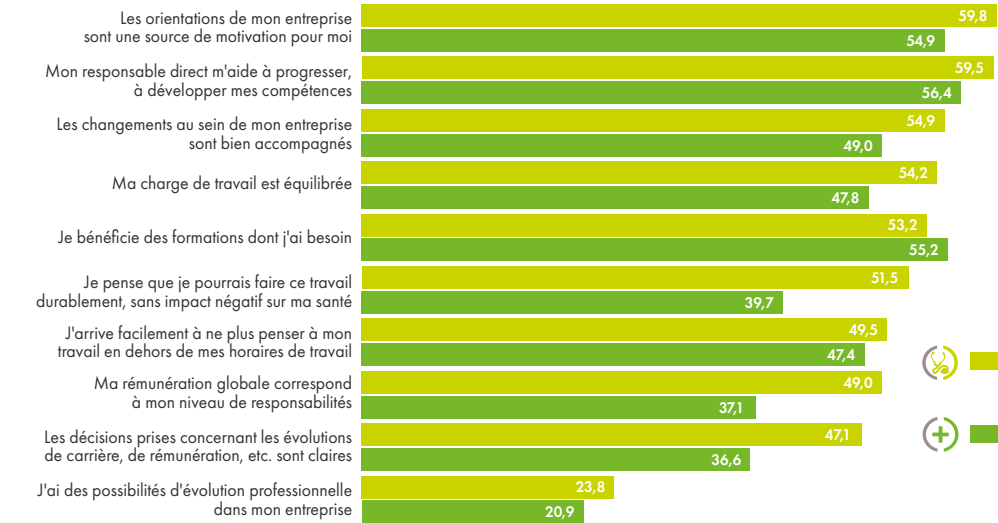
Clé de lecture

Afin d’analyser plus finement les points faibles ressortant de l’étude, les dix questions ayant recueilli les plus faibles taux de satisfaction sont mises en exergue. Les scores de la branche sont comparés à ceux du secteur afin d’identifier si ces axes d’amélioration sont communs aux autres branches ou spécifiques à la branche.



48,5 %
des salariés pensent qu’ils ne pourront pas faire durablement leur travail sans impact négatif sur leur santé.

Principaux axes d’amélioration (%)



Les principaux axes d’amélioration se déclinent autour de trois axes :

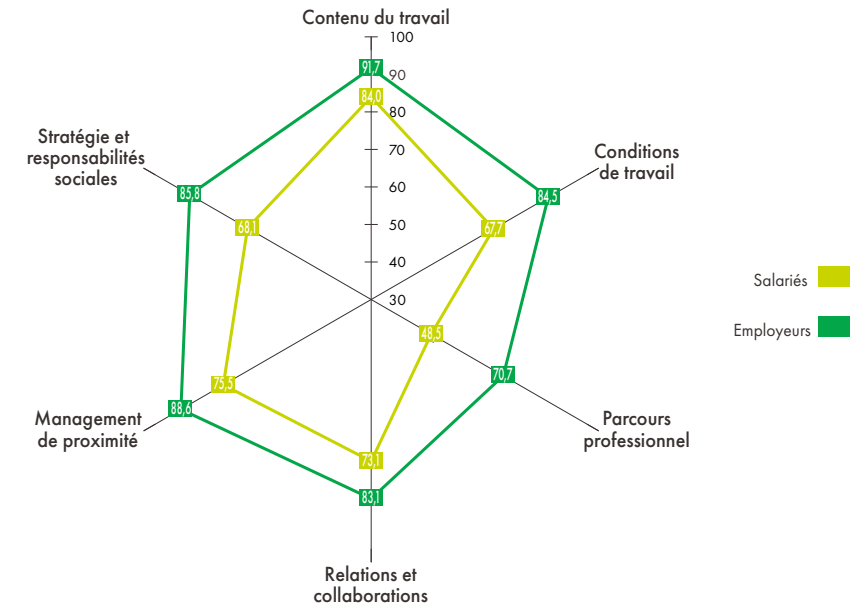
- AXE 1 – régulation de la charge de travail et prévention de l’usure professionnelle**
La charge de travail et la charge mentale sont des enjeux soulignés par les salariés. Cela s’observe dans la difficulté à équilibrer la charge de travail et à ne plus penser au travail en dehors de ses horaires professionnels, pour un répondant sur deux. De plus, la majorité, d’entre eux, pense ne pas pouvoir exercer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé. Cet axe est déterminant dans la prévention de la santé physique et mentale des collaborateurs, ainsi que pour la rétention des équipes sur le long terme.
- AXE 2 – accompagnement du développement professionnel des salariés**
Les possibilités de développer ses compétences dans le cadre de son emploi sont une attente de plus en plus forte des salariés. Au-delà du manque de perspectives d’évo-

lution et de l’insatisfaction, vis-à-vis de l’accès aux formations, qui sont un enjeu au sein de petites structures, le développement des compétences au quotidien (partages de pratiques entre pairs, accompagnement par le manager, attribution de nouvelles missions et responsabilités) pourrait permettre d’enrichir le poste occupé, sans nécessairement passer par une évolution horizontale ou verticale.

- AXE 3 – projection positive des collaborateurs vers l’avenir pour renforcer leur confiance dans l’entreprise**
Les salariés de la branche montrent un manque d’adhésion aux orientations prises par leur cabinet. Une communication plus transparente et un meilleur accompagnement des changements semblent déterminants pour leur permettre de se projeter positivement à plus long terme.

ÉCARTS DE PERCEPTIONS ENTRE LES SALARIÉS ET LEURS EMPLOYEURS

Appréciation de la QVT des salariés très différente selon le statut du répondant



Les employeurs étaient également invités à répondre à ce questionnaire dans une version en miroir, leur permettant d’évaluer quel était, selon eux, le niveau de QVT de leurs salariés sur les six dimensions.

Les résultats indiquent que, sur l’ensemble des dimensions, les employeurs ont une perception nettement plus positive de la QVT de leurs salariés que ces derniers. L’écart se creuse fortement sur les conditions de travail, la stratégie et responsabilités sociales et les parcours professionnels. Ces trois dimensions regroupent les questions ayant obtenu les scores les plus bas du questionnaire et constituent les trois axes de progrès majeurs identifiés dans cette enquête.

Cet écart de perception constitue un frein à la promotion de la QVT au sein des cabinets

médicaux puisque les employeurs n’identifient pas ces sujets comme des sources d’insatisfaction des salariés et auront tendance à ne pas engager des actions de prévention pour y remédier.

L’écoute des remontées terrain et la mise en place d’espaces d’échanges autour du travail seraient une première étape pour combler le gap de perception employeurs-salariés et travailler conjointement à la construction de plan d’actions adaptés.



Les résultats indiquent que, sur l’ensemble des dimensions, les employeurs ont une perception nettement plus positive de la QVT de leurs salariés que ces derniers.



LA BRANCHE DES CABINETS MÉDICAUX EN CHIFFRES¹


28 363
Entreprises employeuses


92 247
Salariés


91,5 %
Femmes


8,5 %
Hommes

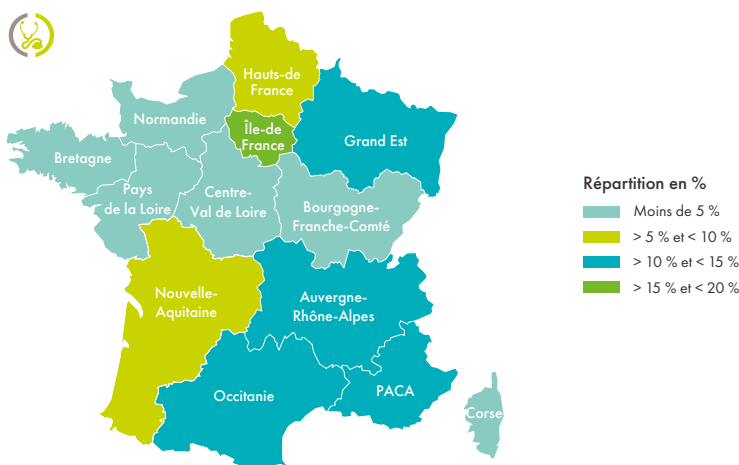

90,7 %
CDI


7,8 %
CDD

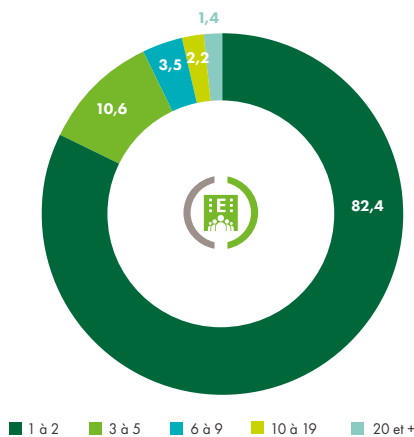

58,4 %
Temps complet


41,6 %
Temps partiel

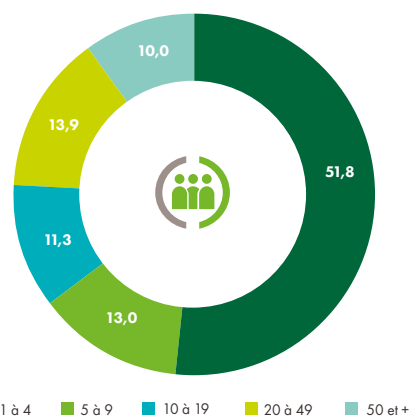
📍 Répartition régionale des entreprises employeuses du champ de l'OMPL (%)



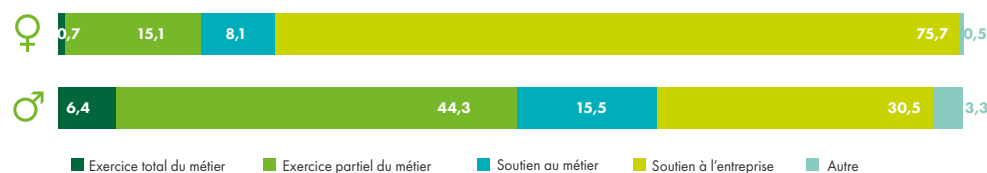
📊 Répartition des entreprises par tranche d'effectif salarié (%)



📊 Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%)



📊 Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



¹Source : Insee, DADS 2019