



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 327 au sein de la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, ce qui représente 8 % 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.









327

salariés des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ont répondu à l'enquête sur la QVT.

8 %

des répondants du secteur santé.

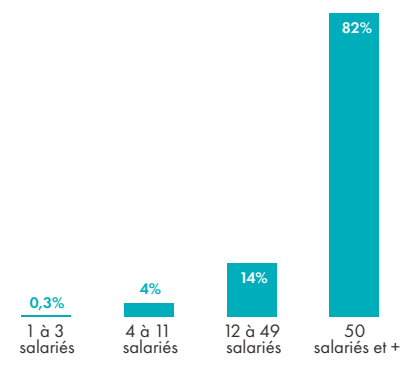
📍 Profil des branches du secteur santé

Branches	Effectifs salariés	Effectif enquête	Répartition des répondants
	47 646	327	8 %
	49 985	1 152	28 %
	90 156	681	17 %
	127 453	1 519	37 %
	24 785	442	11 %
	320 337	4 121	100 %



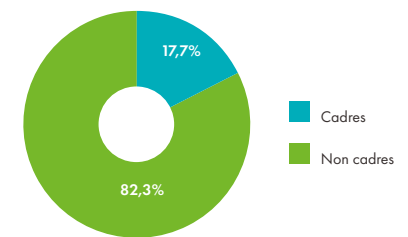
PROFIL DES RÉPONDANTS

📌 Forte proportion de salariés d'entreprises de plus de 50 salariés



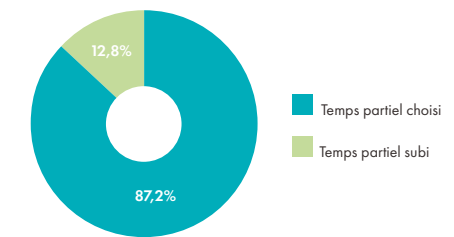
Plus de huit répondants sur dix sont employés dans une structure de 50 salariés et plus. Cette répartition est représentative de la branche où 86,9 % des salariés travaillent dans un laboratoire de cette taille.

📌 Principalement des non-cadres



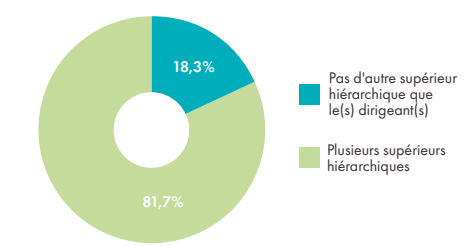
82 % des participants à l'enquête sont non-cadres. La répartition des salariés en fonction du statut est différente de celle de la branche où seuls 4,5 % des salariés sont cadres.

📌 Temps partiels essentiellement choisis



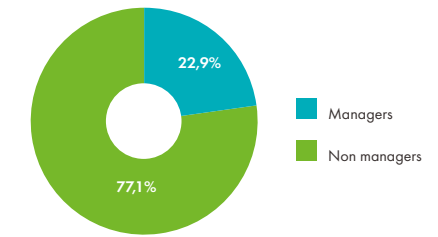
Parmi les répondants à temps partiel (12 %), 87 % sont en temps partiel choisi et 13 % en temps partiel subi.

📌 Plusieurs supérieurs hiérarchiques



82 % des répondants ont plusieurs supérieurs hiérarchiques.

📌 Principalement des non-managers



23 % des répondants exercent une fonction d'encadrement.

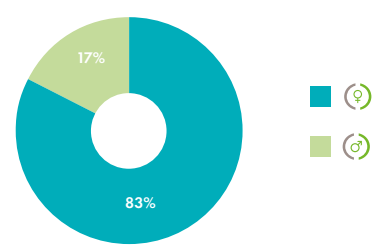


87,2 % de temps partiel choisi
22,9 % de managers
18,3 % ont un seul hiérarchique



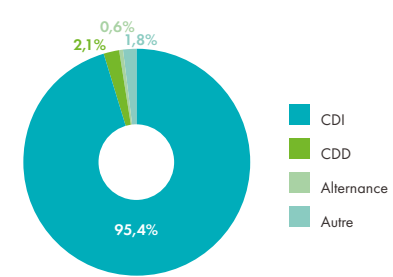
82 % de salariés d'une structure de 50 salariés et plus
83 % de femmes
34,6 % âgés de 50 ans et +
17,7 % de cadres
95,4 % en CDI
88,1 % à temps complet

📌 Grande majorité de femmes



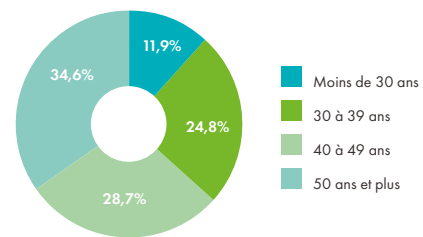
83 % des répondants sont des femmes, ce qui est plutôt représentatif de la population salariée de la branche, constituée à 87 % de femmes.

📌 Quasi uniquement des salariés en CDI



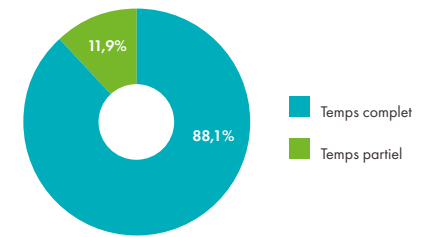
Une grande majorité des répondants sont en CDI (95 %). Ils sont légèrement surreprésentés comparativement aux salariés de la branche (89 %).

📌 Répartition par tranche d'âge équilibrée



La répartition en fonction de l'âge est assez homogène, malgré seulement 12 % de répondants de moins de 30 ans.

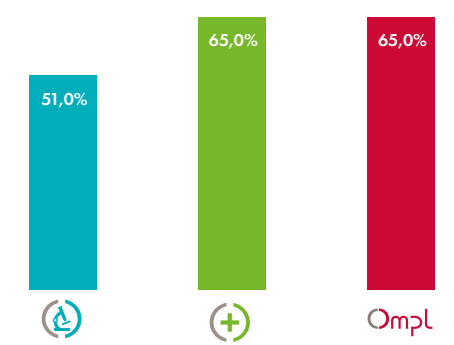
📌 Majorité de salariés à temps complet



La plupart des répondants sont à temps complet (88 %). Ils sont surreprésentés au regard des données de la branche (79 %).

INDICATEURS CLÉS DE RÉSULTATS

📌 Niveau moyen de QVT inférieur à celui du secteur et de l'OMPL



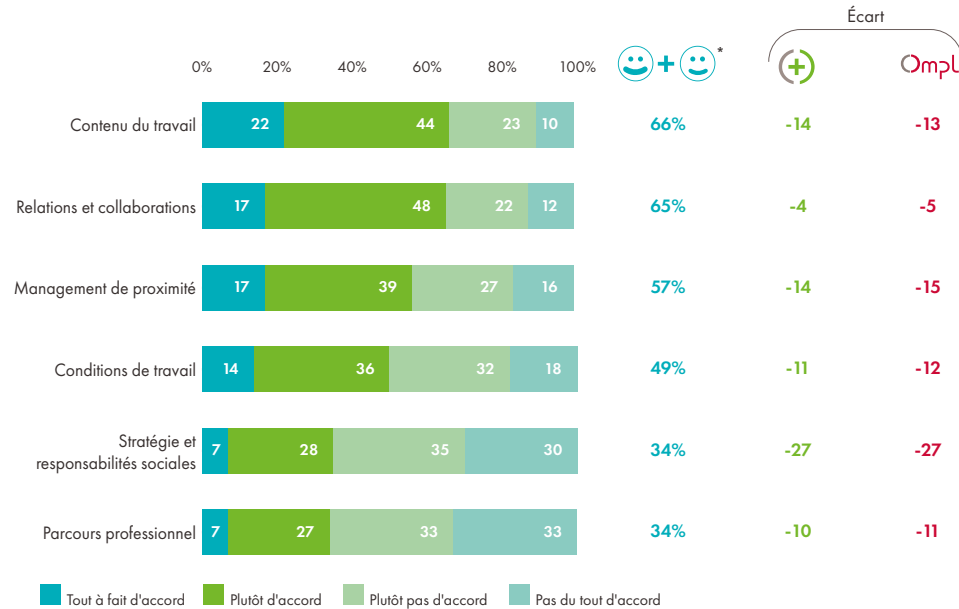
La moyenne de satisfaction globale dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est de 51 %, soit une faible majorité de réponses positives sur l'ensemble du question-

naire. Celle-ci est inférieure à celles du secteur santé et de l'OMPL (65 %). Ce score sera à renforcer par des mesures de promotion de la Qualité de Vie au Travail.



51 % des salariés ont un bon ressenti de leur qualité de vie au travail.

⊖ Insatisfaction assez marquée sur l'ensemble des dimensions de la QVT



Clé de lecture
 66 % des répondants sont satisfaits du contenu de leur travail. Ce résultat est inférieur de 14 points à celui du secteur santé et de 13 points à celui de l'OMPL

+ 65 % des salariés ont une opinion positive du contenu de leur travail et de la qualité des relations au sein de l'entreprise.

66 % 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, le **contenu du travail** (missions, sens, autonomie...) et la **qualité des relations** premières des salariés, avec des scores de 66 % et 65 %. Cela reste toutefois en retrait dans l'absolu et significativement inférieur à la moyenne du secteur et de l'OMPL.

Sur les autres dimensions, les avis sont encore plus contrastés :

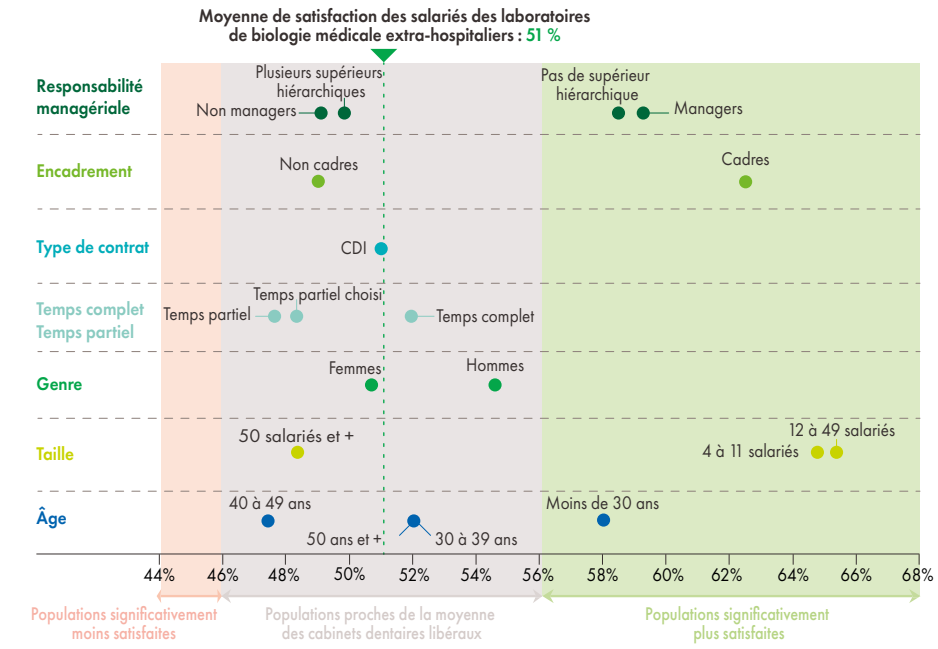
- le **management de proximité** ainsi que les **conditions de travail** recueille un taux de satisfaction proche de 50 % ;

- la **perception générale de l'entreprise** (stratégie, responsabilité sociale, etc.) et le **parcours professionnel** génèrent une nette insatisfaction avec seulement 34 % d'opinions positives.

Sur les six dimensions, les scores sont à la fois faibles dans l'absolu mais également en comparaison au secteur et à l'OMPL, avec des différences très marquées négativement (jusqu'à - 27 points).



⊖ Ressenti de QVT différent selon le profil des répondants



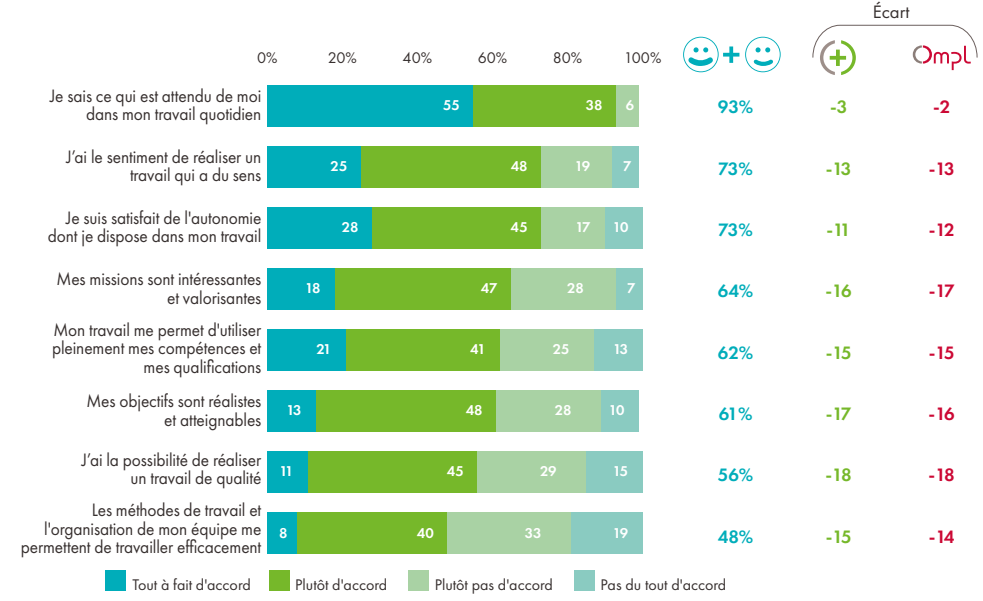
Clé de lecture
 Ce graphique permet de visualiser, en fonction de leurs caractéristiques, les salariés proches de la moyenne de la branche (51 %) ou significativement plus ou moins satisfaits de leur QVT. Les salariés les plus positifs en termes de QVT se trouvent parmi les managers, les salariés sans supérieur hiérarchique, les cadres, les structures de taille moyenne (quatre à 49 salariés) et les salariés de moins de trente ans.

Il n'existe pas de populations significativement plus négatives en termes de QVT. Cependant la moyenne globale est déjà très en retrait dans l'absolu.

Les seules variables discriminantes, en ce qui concerne la perception de la QVT par les salariés, sont la taille de l'entreprise, le statut (cadre ou non) et la responsabilité managériale.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS PAR DIMENSION

⊖ Contenu du travail, source de satisfaction principale des répondants



Clé de lecture
 93 % des répondants savent ce qui est attendu d'eux dans leur travail au quotidien. Ce résultat est inférieur de 3 points à celui du secteur santé et de 2 points à celui de l'OMPL.



Globalement, les salariés ont un **ressenti majoritairement positif** (taux supérieurs à 50 % de satisfaction) sur le contenu de leur travail, **avec cependant de nombreux scores en retrait** dans l'absolu et par rapport au secteur santé et à l'OMPL, des différences significatives allant de -11 à -18 points.

Le **seul point réellement plébiscité concerne la clarté de leur mission**, cependant ce score est légèrement inférieur à ceux du secteur et de l'OMPL.

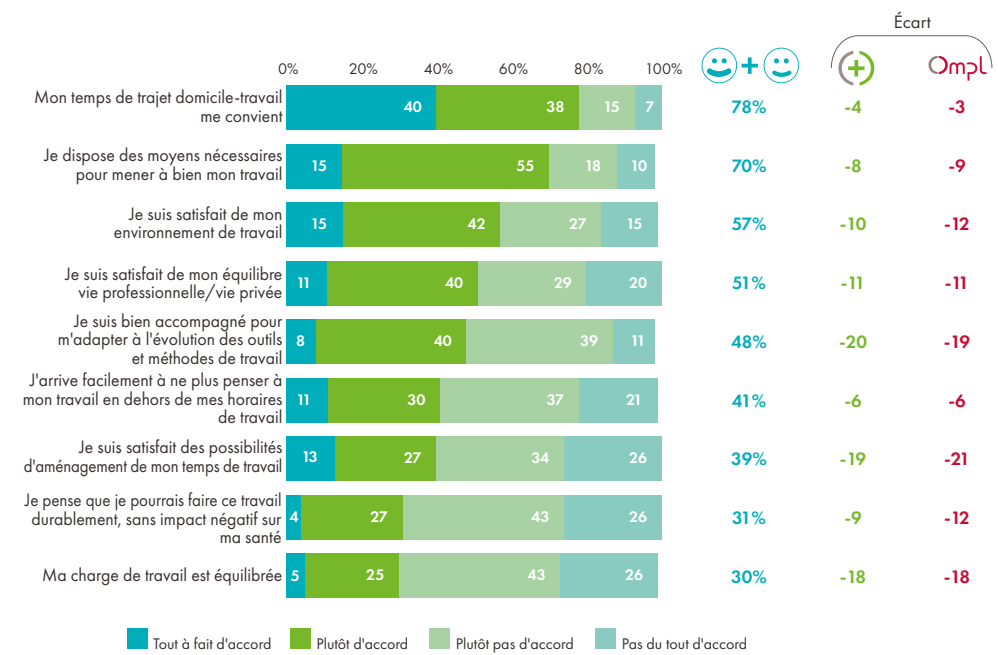
Le sens du travail, l'autonomie, l'intérêt des missions sont des points majoritairement positifs,

mais **trop en retrait aux vues de leur impact sur la QVT et l'engagement des salariés.**

Les questions relatives à **l'intérêt des missions, à la possibilité d'utiliser pleinement ses compétences** au quotidien et au dimensionnement des objectifs obtiennent des résultats, en deçà des deux tiers de satisfaction.

Un autre point fondamental en matière de QVT est la possibilité de **réaliser un travail de qualité**, élément qui fait défaut ici, près d'un salarié sur deux estime ne pas en avoir la possibilité. L'optimisation des méthodes de travail et de l'organisation permettrait de travailler plus efficacement et potentiellement d'améliorer la qualité du travail réalisé.

📊 Résultats d'une grande hétérogénéité sur les conditions de travail



Clé de lecture

78 % des répondants sont satisfaits de leur temps de trajet domicile-travail. Ce résultat est inférieur de **4 points** à celui du secteur santé et de **3 points** à celui de l'OMPL



70 % des répondants indiquent avoir une charge de travail déséquilibrée et ne pas pouvoir effectuer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé.

Les résultats sur cette dimension soulignent une problématique centrale: **l'usure professionnelle**. En effet, plusieurs questions recueillent des scores faibles voire très faibles.

Notamment, 70 % des répondants indiquent **ne pas avoir une charge de travail équilibrée et ne pas pouvoir effectuer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé.**

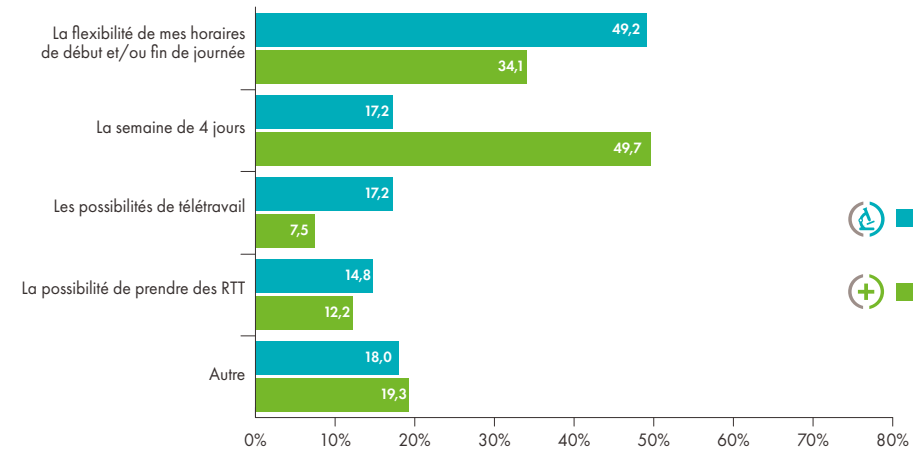
En parallèle, l'équilibre vie professionnelle/vie privée est également dégradé. Une majorité des salariés expriment une forte difficulté à ne plus

penser au travail en dehors des temps professionnels et bénéficier de possibilités d'aménagement des temps de travail limitées. **Les résultats de ces indicateurs sont à prendre avec beaucoup d'attention car ils constituent un signal fort de risques pour les salariés de la branche.**

Bien que les salariés de la branche disposent dans leur majorité des **moyens nécessaires** pour mener à bien leur travail, ils s'estiment peu **accompagnés pour s'adapter aux évolutions des outils et méthodes de travail** (-20 points par rapport au secteur).

🕒 Aménagement délicat du temps de travail

Quels éléments facilitent l'aménagement de votre temps de travail (%) ? (128 répondants)

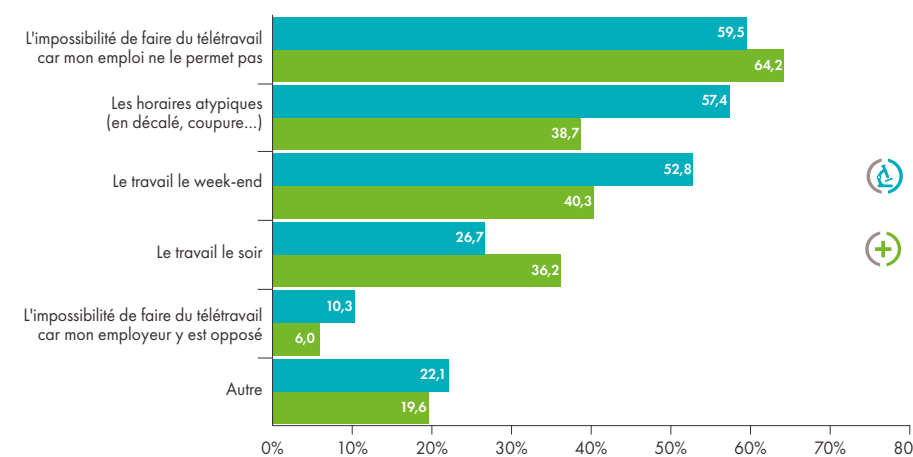


49 % considèrent que la flexibilité des horaires de début et/ou fin de journée facilite l'aménagement de leur temps de travail.

Une mesure est principalement mise en avant pour favoriser l'aménagement du temps de travail, à savoir la flexibilité des horaires pour

49 % des salariés. Dans une moindre mesure, la semaine de quatre jours et les possibilités de télétravail sont plébiscitées par 17 % d'entre eux.

Quels éléments rendent difficile l'aménagement de votre temps de travail ? (195 répondants)



57 % 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 exercé avec, notamment, l'impossibilité de faire du télétravail car leurs activités ne sont pas réalisables

à distance ou en raison de l'opposition de l'employeur ;

- au travail le week-end ou sur des horaires atypiques.

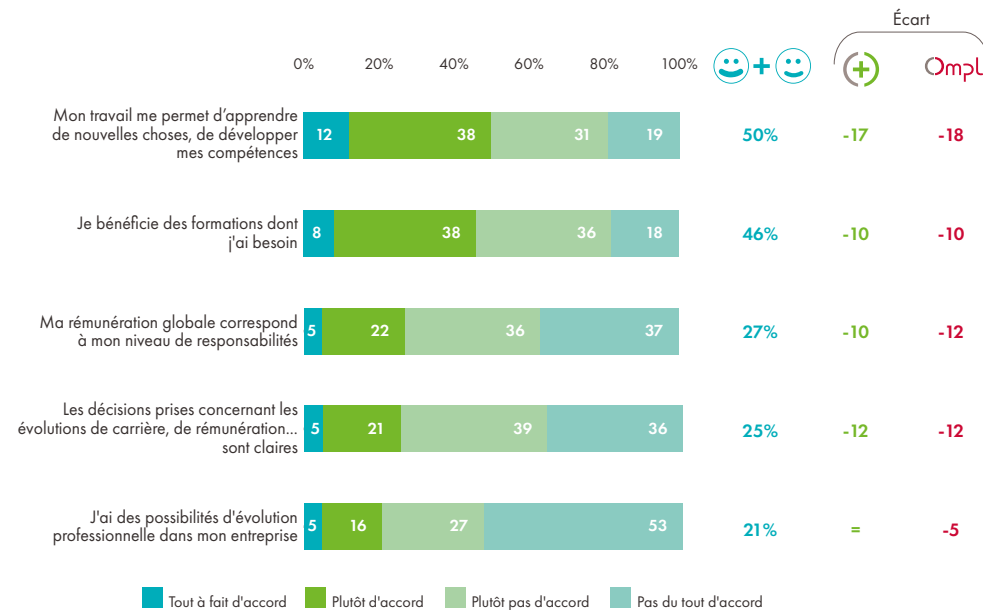


Ⓢ Insatisfaction partagée sur le développement professionnel



Clé de lecture

50 % des répondants déclarent que leur travail leur permet d'apprendre de nouvelles choses, de développer leurs compétences. Ce résultat est inférieur de 17 points à celui du secteur santé et de 18 points à celui de l'OMPL.



79 %

des salariés estiment ne pas avoir de perspectives d'évolution professionnelle.

L'insatisfaction est partagée au sujet du développement professionnel.

Les possibilités d'apprentissage apparaissent limitées avec un accès restreint aux formations et une activité au quotidien favorisant peu le développement des compétences. Les possibilités d'évolution dans l'organisation sont réduites et une faible proportion de salariés se montre satisfaite de son niveau de rémunération. En parallèle, les salariés sont assez critiques à l'égard de la transparence et de la clarté des décisions prises sur ces deux points.

Or, les perspectives de développement professionnel sont une dimension clé pour garantir la fidélisation et l'engagement des collaborateurs sur le long terme. Il est donc essentiel d'identifier des possibilités de développement professionnel, notamment en enrichissant les responsabilités et la variété des missions sur le poste actuel.



Les perspectives de développement professionnel sont une dimension clé pour garantir la fidélisation et l'engagement des collaborateurs sur le long terme.



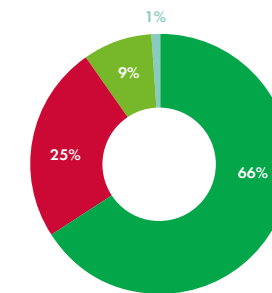
Ⓢ Je bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans :

Oui

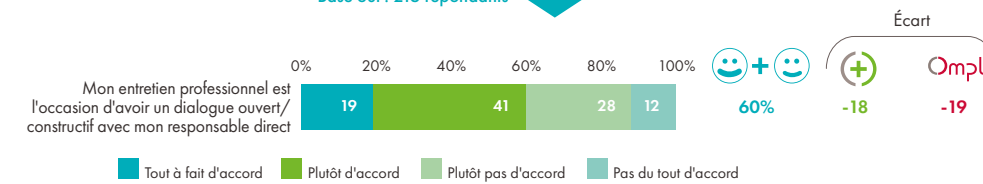
Non

J'ai moins de 2 ans d'ancienneté

Sans réponse



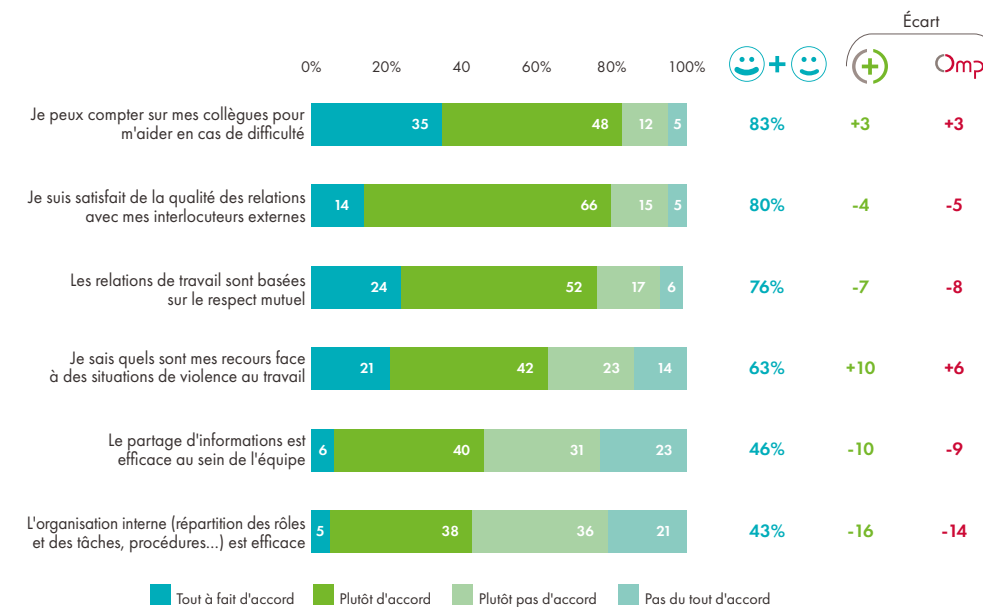
Base oui : 216 répondants



L'entretien professionnel est une pratique qui reste à développer (seuls 66 % des salariés en bénéficient) et à améliorer car il est modérément apprécié lorsqu'il est mis en place: 60 % des répondants seulement le vivent comme une

opportunité de dialogue ouvert et constructif avec leurs responsables, soit un score largement en dessous de la moyenne du secteur et de l'OMPL.

Ⓢ Bonnes relations au travail avec néanmoins un manque d'efficience dans la collaboration



Les salariés de la branche sont globalement satisfaits de la qualité des relations au travail, tant au niveau des relations avec les interlocu-

teurs externes (80 %) qu'avec leurs collègues. Il s'agit d'un point de force car ces dernières sont avant tout basées sur l'entraide (83 %) et le



Clé de lecture

60 % des répondants estiment que l'entretien professionnel est l'occasion d'avoir un dialogue ouvert/constructif avec leur responsable direct. Ce résultat est inférieur de 18 points à celui du secteur santé et de 19 points à celui de l'OMPL.



Clé de lecture

83 % des répondants disent pouvoir compter sur leurs collègues pour les aider en cas de difficulté. Ce résultat est supérieur de 3 points à ceux du secteur santé et de l'OMPL.

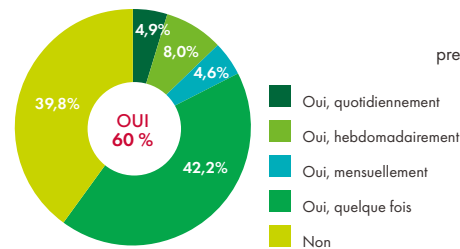


60 % des salariés sont confrontés à des violences au travail.

respect (76 %). **Ces deux points gagneraient, cependant, à être encore renforcés** du fait de leur importance fondamentale en termes de QVT.

Violences dans le cadre professionnel (%)

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

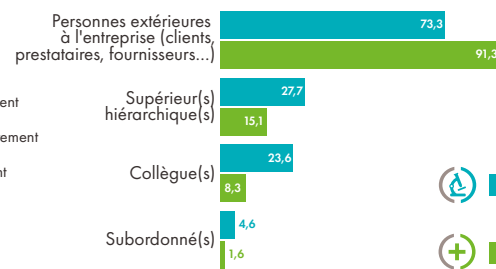


Même si les relations sont généralement bonnes, cela ne doit pas occulter les situations de violence au travail: 60 % des répondants déclarent y être confrontés.

Comme pour l'ensemble du secteur santé, la majorité des actes de violence sont du fait de **personnes extérieures à l'entreprise** (clients, prestataires, fournisseurs...), cependant la part d'actes de violence provenant de **supérieurs**

En revanche, la situation se contraste au niveau de **l'efficacité de l'organisation interne** et du **partage d'informations** au sein de l'équipe. **La collaboration est donc un point à optimiser.**

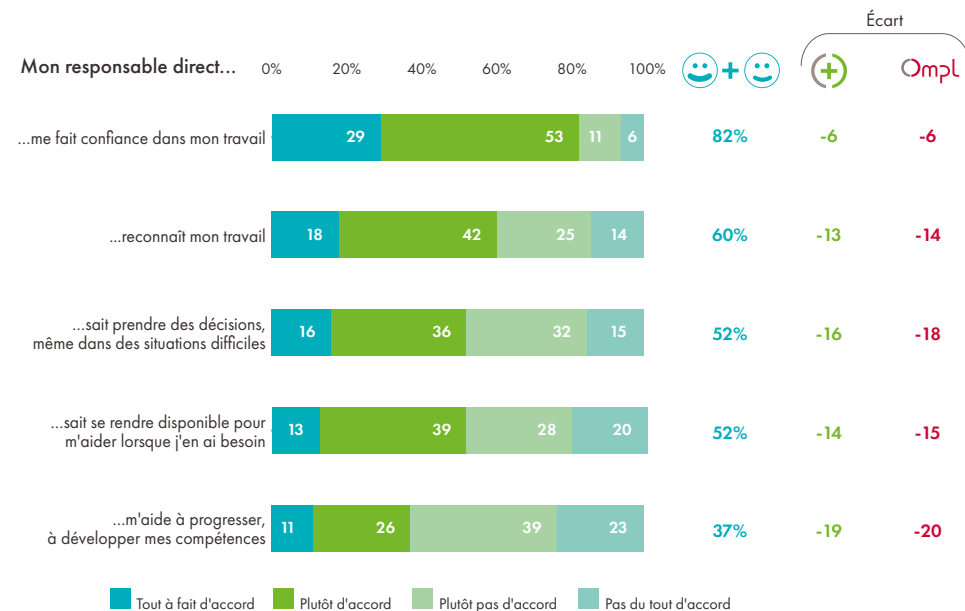
Si oui, de la part de qui ? (%)
60% de oui : 195 répondants



hiérarchiques et de collègues est significativement plus élevée au sein des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers que du secteur.

Face à ces situations, 37 % des collaborateurs n'ont pas connaissance des recours qu'ils peuvent solliciter. **Ce taux montre qu'une sensibilisation est nécessaire**, bien que le score soit meilleur que celui du secteur (+ 10 points).

Pratiques managériales à renforcer



Concernant le management, la **confiance** accordée aux salariés par le responsable direct semble être le sujet principal de satisfaction avec 82 % d'opinions favorables.

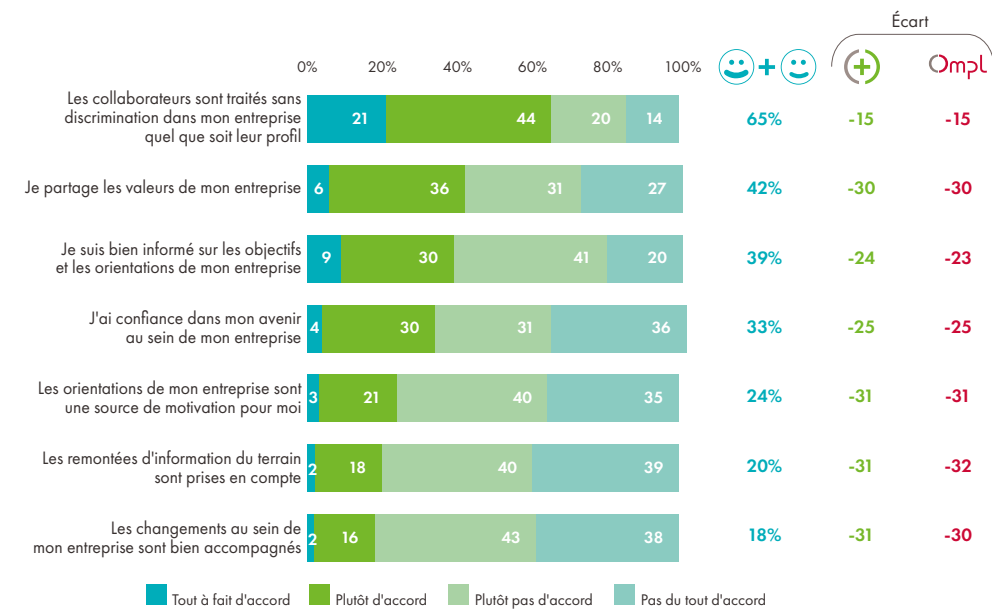
Cependant, les pratiques managériales doivent être renforcées car moins de deux tiers des salariés sont satisfaits de la **reconnaissance** vis-à-vis de leur travail, et seulement la moitié concernant la **disponibilité** de leur manager et sa capacité de **prise de décisions**.

Enfin, seulement un tiers des répondants déclare être accompagné dans sa progression et le

développement de ses compétences. **Les salariés expriment un déficit d'accompagnement et de valorisation de la part de leur management direct.**

Les managers étant des acteurs clés de la QVT, il est nécessaire de les accompagner dans leur montée en compétences sur cet aspect.

Faible satisfaction vis-à-vis de la stratégie et des responsabilités sociales



L'ensemble des résultats sur cette dimension montre une adhésion de moins des deux tiers des répondants. De plus, les scores sont très en retrait en comparaison du secteur et de l'OMPL (jusqu'à -30 points de différence).

Ainsi, un tiers des répondants déplorent un **manque d'équité de traitement et plus de la moitié s'identifie peu ou pas aux valeurs de l'entreprise**. Ces points sont à considérer avec attention car ce sont des facteurs favorisant la fidélisation et l'engagement des salariés au sein de l'organisation.

Par ailleurs, la question de **la communication et de la mise en œuvre des changements soulève également un enjeu fondamental**. Les répondants font remonter un manque d'informations sur les orientations stratégiques, un déficit d'accompagnement pour faire face aux changements et une rare prise en compte de leurs remontées d'informations. Ces points sont importants car ils nuisent à **la projection à long terme des salariés au sein des entreprises de la branche: 70 % des répondants n'ont pas confiance dans leur avenir au sein de leur entreprise.**



Un tiers des répondants déplorent un manque d'équité de traitement et plus de la moitié s'identifie peu ou pas aux valeurs de l'entreprise.



Clé de lecture
65 % des répondants estiment les collaborateurs sont traités sans discrimination dans leur entreprise quel que soit leur profil. Ce résultat est inférieur de **15 points** à ceux du secteur santé et de l'OMPL.



Clé de lecture
82 % des répondants déclarent que leur responsable direct leur fait confiance dans leur travail. Ce résultat est inférieur de **6 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 présente le taux de répondants ayant obtenu un score supérieur à 47 points, au niveau de la branche, du secteur, de l'OMPL et de la population française.

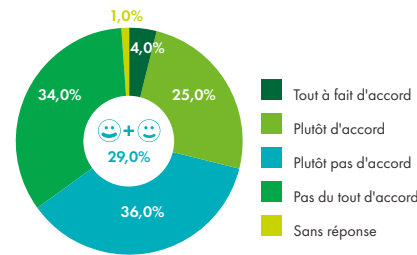


Clé de lecture

Le questionnaire de mesure de stress psychologique permet d'évaluer le niveau de stress sur neuf questions. Le graphique ci-contre présente la moyenne globale des salariés de la branche pour chaque question avec un score allant de 1 à 8.

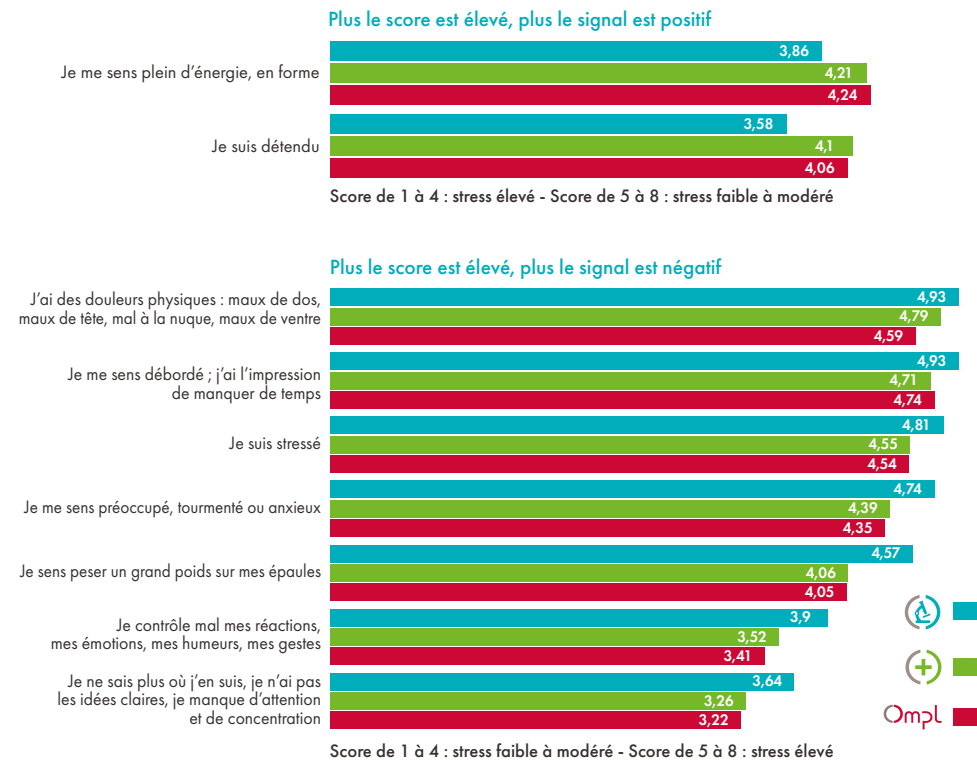
Dialogue social délicat entre les représentants du personnel et la direction

Base : entreprises ayant des représentants du personnel 96% soit 315 répondants



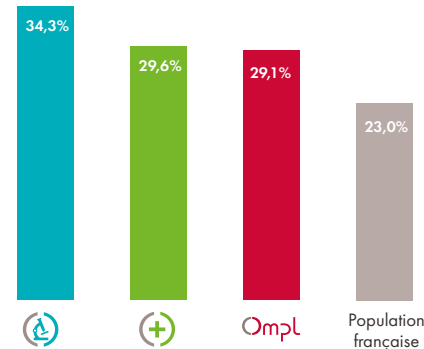
Dans les entreprises ayant des représentants du personnel, le dialogue social est délicat. En effet, 70 % des répondants ne l'estiment pas constructif, avec notamment 34 % ayant une opinion très défavorable à ce sujet.

Différentes typologies d'impact



La question globale « je suis stressé » obtient un score très proche du seuil élevé (4,81) et largement supérieur à la moyenne de l'OMPL.

Hyperstress marqué au sein de la branche



La part de personnes en situation de stress important, c'est-à-dire confrontées à des risques d'impacts négatifs sur la santé, est particulièrement élevée dans la branche (34 %). Ce taux est nettement supérieur à celui du secteur (30 %) et de la population française (23 %).

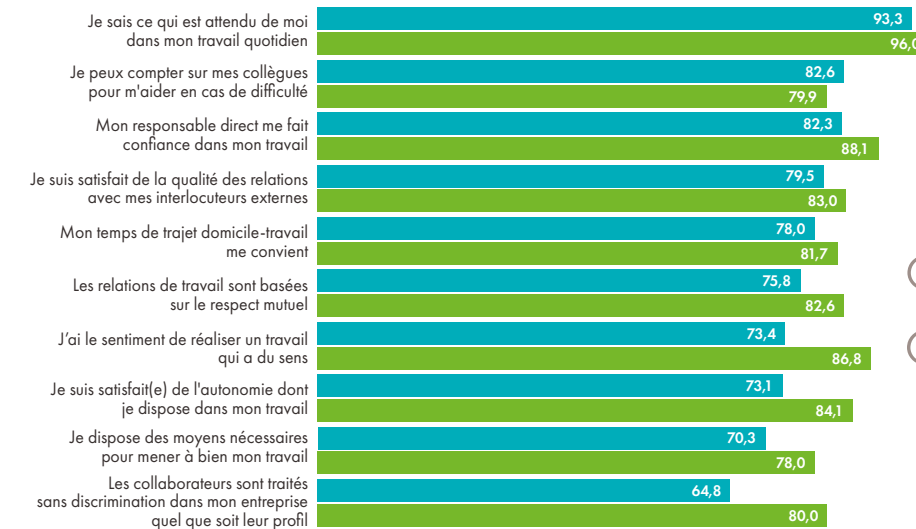
L'analyse de l'ensemble des questions plus spécifiques permet d'identifier des différences selon la typologie d'impact :

- **les impacts physiques** sont conséquents. Ils se traduisent par de l'épuisement physique (douleurs physiques, fatigue et sentiment de tension). Ces résultats sont systématiquement plus dégradés qu'au sein du secteur ;
- **les impacts cognitifs** sont plus disparates. La capacité d'attention est plutôt bonne (3,64) malgré un fort sentiment de manquer

- de temps (4,93). Ce dernier point constitue, avec les douleurs physiques, la manifestation de stress principale des répondants ;
- **les impacts émotionnels** sont plus modérés mais restent supérieurs aux tendances du secteur sur la possibilité de contrôle des émotions (3,9), le sentiment de poids sur les épaules (4,57) et le niveau d'anxiété (4,74).

DES POINTS DE FORCE À MAINTENIR

Principaux points de force de la branche (%)



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

- **AXE 1 – les relations au travail**
Les relations entre collègues sont majoritairement basées sur le respect et l'entraide et les contacts avec des personnes externes sont satisfaisants. La confiance apportée par le responsable direct et l'équité de traitement sont des points de satisfaction supplémentaires. Cet axe, bien qu'affichant les taux de satisfaction les plus élevés de l'enquête, reste cependant à renforcer du fait de son importance centrale dans la qualité de vie au travail des équipes.

AXE 2 – le contenu du travail

Le cœur de métier constitue un point également fondamental de la QVT. Ici les répondants sont au clair avec ce qui est attendu d'eux au quotidien et ont, pour la plupart, le sentiment de réaliser un travail qui a du sens. Ce dernier point étant essentiel, il est nécessaire d'y porter une vigilance particulière puisque 30 % des répondants s'en montrent insatisfaits.

- **AXE 3 – les conditions d'exercice**
Les répondants disposent, pour la plupart, des moyens nécessaires à la réalisation de leur travail. Ils bénéficient 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 adéquat.



Clé de lecture

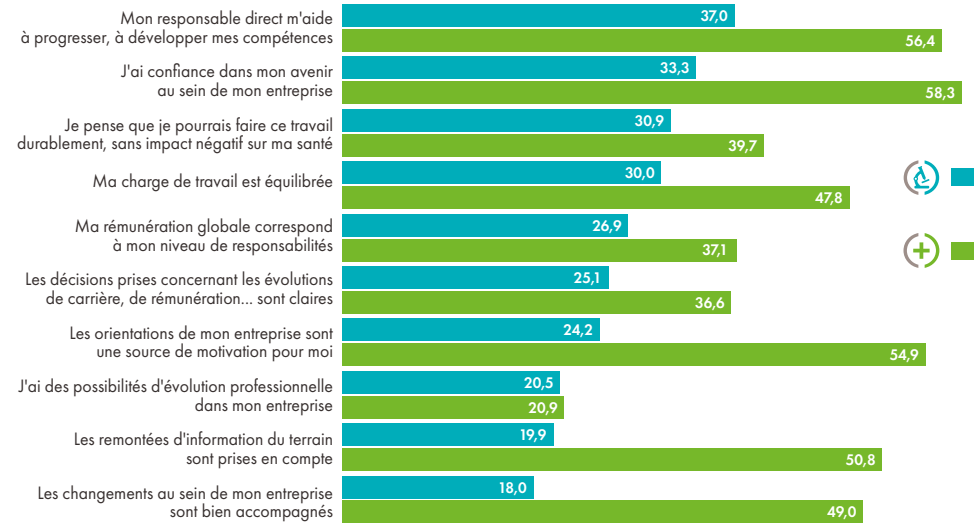
Afin d'analyser plus finement les points forts ressortant de l'étude, le graphique met en exergue les dix questions ayant recueilli les plus forts taux de satisfaction (en cumul d'opinions positives : « tout à fait d'accord » + « plutôt d'accord ») de la part des salariés. Les scores de la branche sont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



93 % des salariés ont une vision claire de ce qui est attendu dans le cadre de leur travail.

DES AXES DE PROGRESSION PRIORITAIRES

Principaux axes d'amélioration (%)



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.

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

• **AXE 1 – 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 entreprise. Une prise en compte des remontées du terrain et un meilleur accompagnement des changements semblent déterminants pour leur permettre de se projeter positivement à plus long terme et ainsi favoriser leur engagement dans l'entreprise.

• **AXE 2 – accompagnement du développement professionnel des salariés**

les possibilités d'évolution professionnelle et de rémunération sont des enjeux forts, tant au niveau des opportunités qui sont données que dans la transparence des décisions

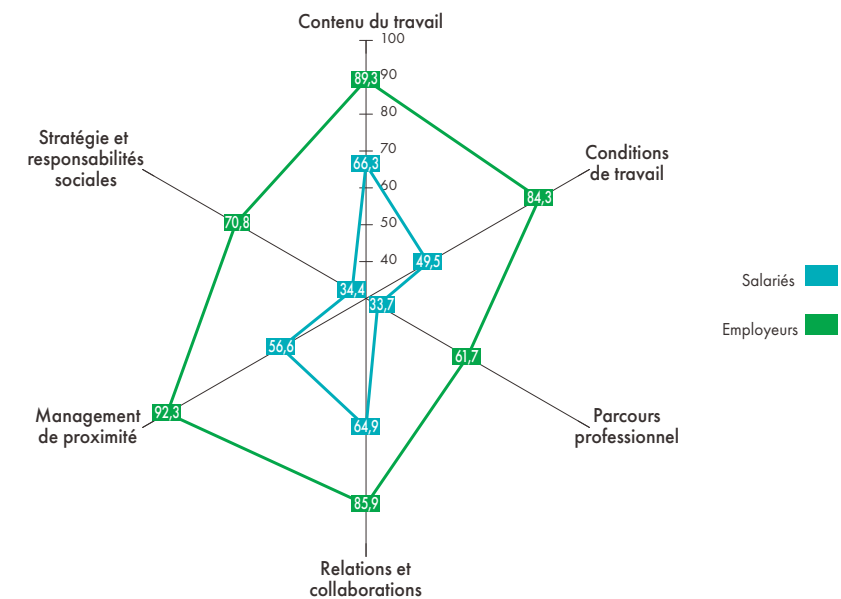
prises sur ces sujets. Le manager a également un rôle à jouer, notamment, dans le développement des compétences de son équipe afin d'enrichir le poste actuel des salariés, sans nécessairement passer par une évolution horizontale ou verticale.

• **AXE 3 – régulation de la charge de travail et prévention de l'usure professionnelle**

L'équilibre de la charge de travail est l'un des enjeux soulignés par les salariés. Ce point est particulièrement important car 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 au sein des entreprises de la branche.

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 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 largement plus positive de la QVT de leurs salariés que ces derniers. L'écart se creuse drastiquement sur la stratégie de l'entreprise, les conditions de travail et les parcours professionnels (28 à 37 points de différence). 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 est un frein à la promotion de la QVT au sein des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers 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 largement plus positive de la QVT de leurs salariés que ces derniers.



69 %

des salariés pensent qu'ils ne pourront pas faire durablement leur travail sans impact négatif sur leur santé.

LA BRANCHE DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS EN CHIFFRES¹

413
Entreprises employeuses

47 646
Salariés

87,0 %
Femmes

13,0 %
Hommes

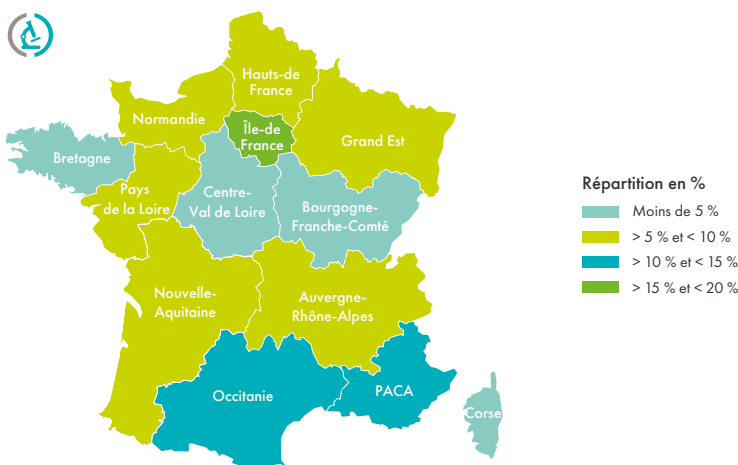
88,6 %
CDI

10,0 %
CDD

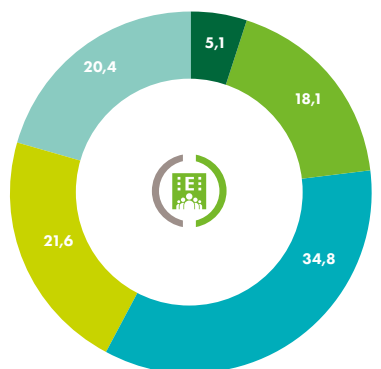
79,9 %
Temps complet

20,1 %
Temps partiel

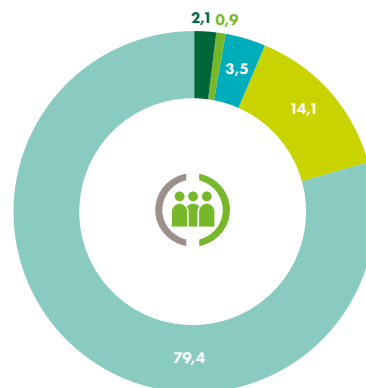
Répartition régionale des entreprises employeuses du champ de l'OMPL (%)



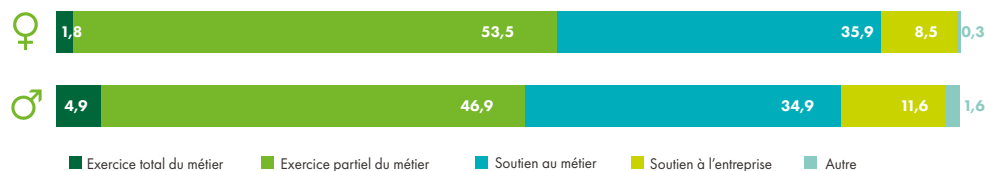
Répartition des entreprises par tranche d'effectif salarié (%)



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



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



¹Source : Insee, DADS 2019