



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<sup>e</sup> 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 442 au sein de cabinets et cliniques vétérinaires, ce qui représente 11 % 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.



**442**

salariés des cabinets et cliniques vétérinaires ont répondu à l'enquête sur la QVT.

**11 %**

des répondants du secteur santé.

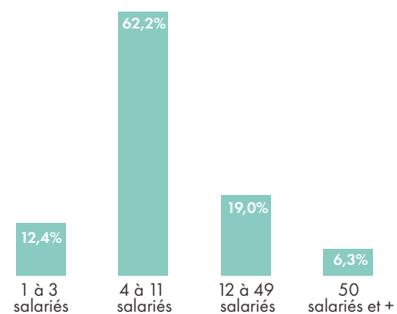
### Profil des branches du secteur santé

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



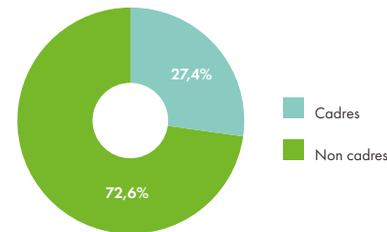
## PROFIL DES RÉPONDANTS

### 📌 Forte proportion de salariés de TPE



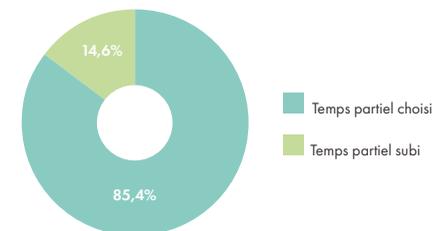
La majorité des répondants (74 %) travaille dans des TPE (Très Petites Entreprises de 1 à 11 salariés). Ces entreprises sont sur-représentées par rapport à la branche où 68,7 % des effectifs sont salariés dans une structure de cette taille.

### 📌 Principalement des non-cadres



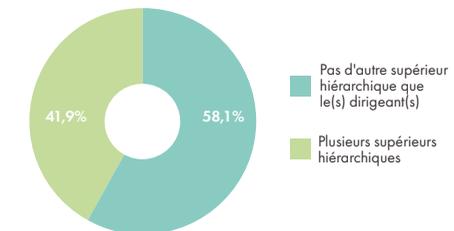
73 % des participants à l'enquête n'ont pas le statut cadre. Cette répartition, en fonction du statut, est semblable à celle de la branche où la proportion de salariés cadres est de 28,4 %.

### 📌 Temps partiels essentiellement choisis (base 144 répondants à temps partiel)



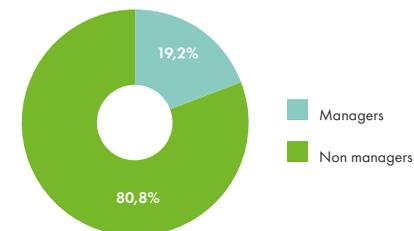
Parmi les répondants à temps partiel, 85 % sont en temps partiel choisi et 15 % en temps partiel subi.

### 📌 Structures faiblement hiérarchisées



58 % des répondants ont pour seul responsable hiérarchique le dirigeant de la structure.

### 📌 Principalement des non-managers



19 % des répondants exercent une fonction managériale.

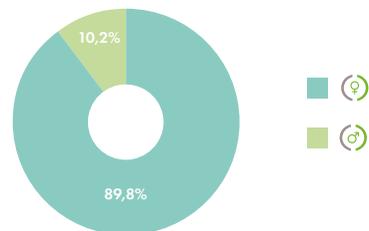


**85,4 %** de temps partiel choisi  
**19,2 %** de managers  
**58 %** ont un seul hiérarchique



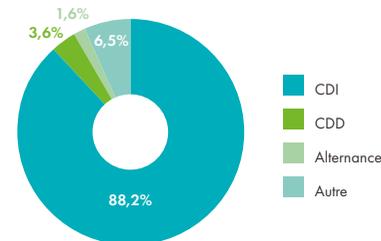
**62,2 %** de salariés d'une structure de 4 à 11 salariés  
**90 %** de femmes  
**14,0 %** âgés de 50 ans et +  
**28,4 %** de cadres  
**88 %** en CDI  
**67 %** à temps complet

### 📌 Grande majorité de femmes



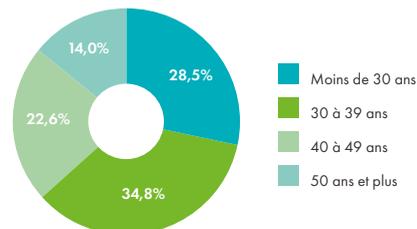
90 % des répondants sont des femmes, ce qui est représentatif de la population salariée de la branche, constituée à 90 % de femmes.

### 📌 Grande majorité de CDI



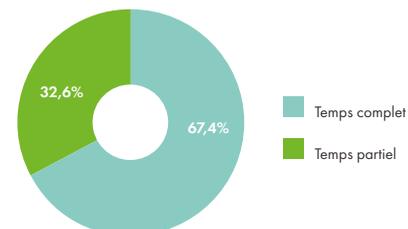
Une grande majorité des répondants sont des salariés en CDI (contrat à durée indéterminée). Ils sont surreprésentés comparativement aux salariés de la branche (80,6 %).

### 📌 Répartition hétérogène en fonction de l'âge



La répartition en fonction de l'âge est assez hétérogène, avec, notamment, une participation plus faible des salariés de plus de 50 ans, 14 % des répondants. Néanmoins elle est proche de celle de la branche.

### 📌 Deux tiers de salariés à temps complet



La plupart des répondants travaillent à temps complet (67 %). Cette proportion est similaire à celle de la branche (65 % des salariés à temps complet).

## INDICATEURS CLÉS DE RÉSULTATS

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



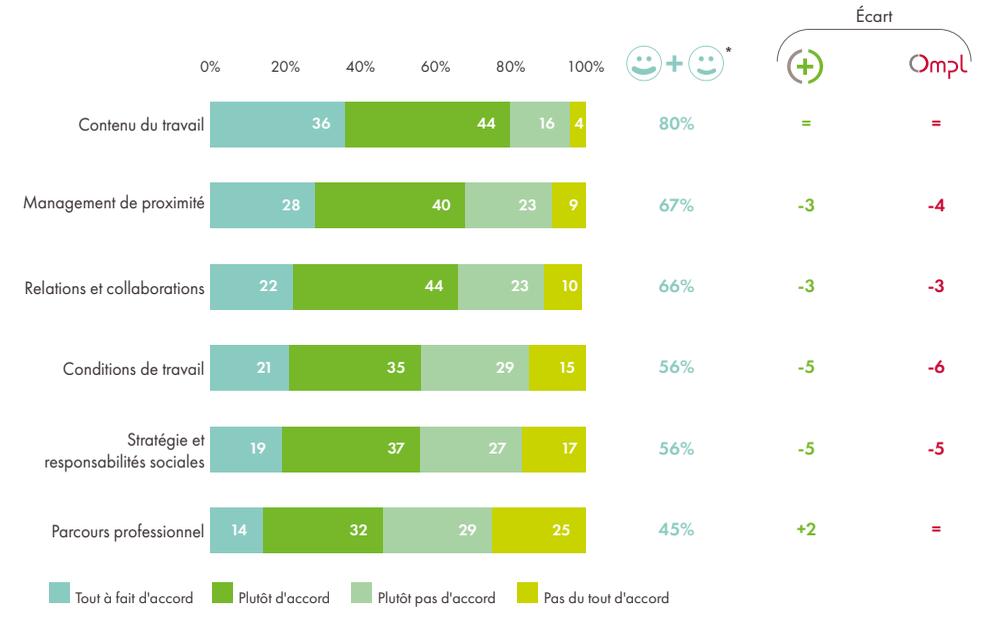
La moyenne de satisfaction globale des répondants, par rapport à la QVT, est de 62 %, soit une majorité de réponses positives sur l'ensemble du

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



**62 %** des salariés ont un bon ressenti de leur qualité de vie au travail.

📊 Niveau de satisfaction disparate selon les dimensions de la QVT



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

**Clé de lecture**  
80 % des répondants sont satisfaits du contenu de leur travail. Ce résultat est **identique** à ceux du secteur santé et de l'OMPL.

**80 %** des salariés ont une opinion positive du contenu de leur travail au sein de l'entreprise.

Globalement, les salariés sont nombreux à apprécier leur **travail au quotidien** (missions, sens, autonomie...). Le niveau de satisfaction sur cette dimension est de 80 % ce qui en fait un véritable point de force au sein de la branche.

Sur les autres dimensions, les avis sont plus contrastés :

- les **relations professionnelles** (avec les collègues, avec le manager, avec les prestataires externes) et les **conditions de travail** emportent l'adhésion d'environ deux tiers des répondants. La **perception générale de l'entreprise** (stratégie, responsabilité sociale,

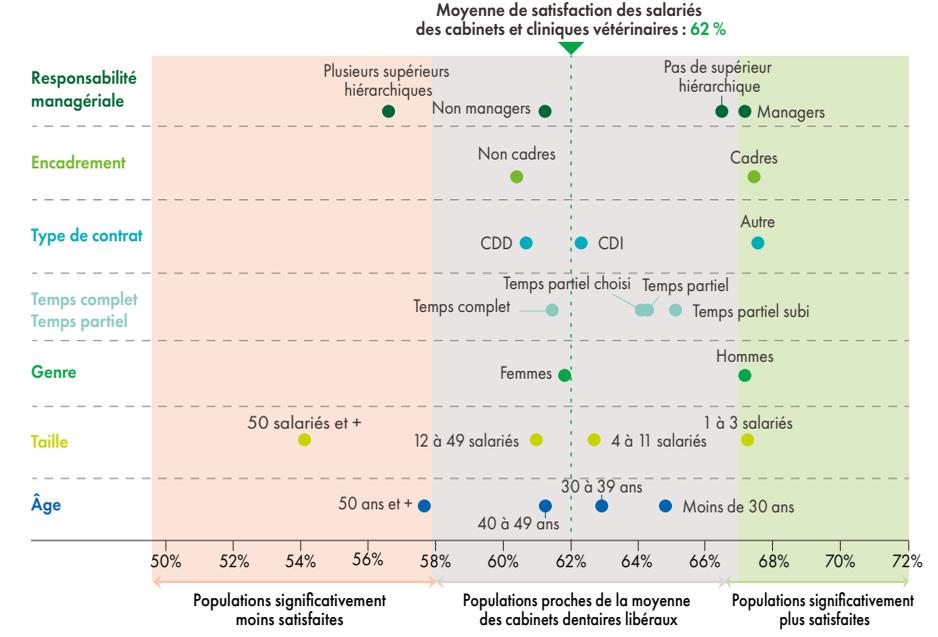
etc.) et les **conditions de travail** sont un peu en deçà avec 56 % de satisfaction, ce qui est faible dans l'absolu et en comparaison au reste du secteur et de l'OMPL ;

- le **parcours professionnel obtient le score le plus bas du questionnaire**, notamment sur la question des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise, avec moins de la moitié de répondants se disant satisfaits. Ce point d'attention est partagé avec le reste du secteur et de l'OMPL qui présentent un score équivalent.

**55 %** des salariés expriment de l'insatisfaction par rapport à leur parcours professionnel.



📊 Ressenti de QVT différent selon le profil des répondants



La taille de l'entreprise, l'âge, le genre, la responsabilité managériale et le statut d'encadrement apparaissent comme les variables les plus discriminantes en ce qui concerne la perception de la QVT par les salariés.

**Clé de lecture**  
Ce graphique permet de visualiser, en fonction de leurs caractéristiques, les salariés qui sont proches de la moyenne de la branche (62 %) ou significativement plus ou moins satisfaits de leur QVT. Les salariés les plus positifs, en termes de QVT, sont :

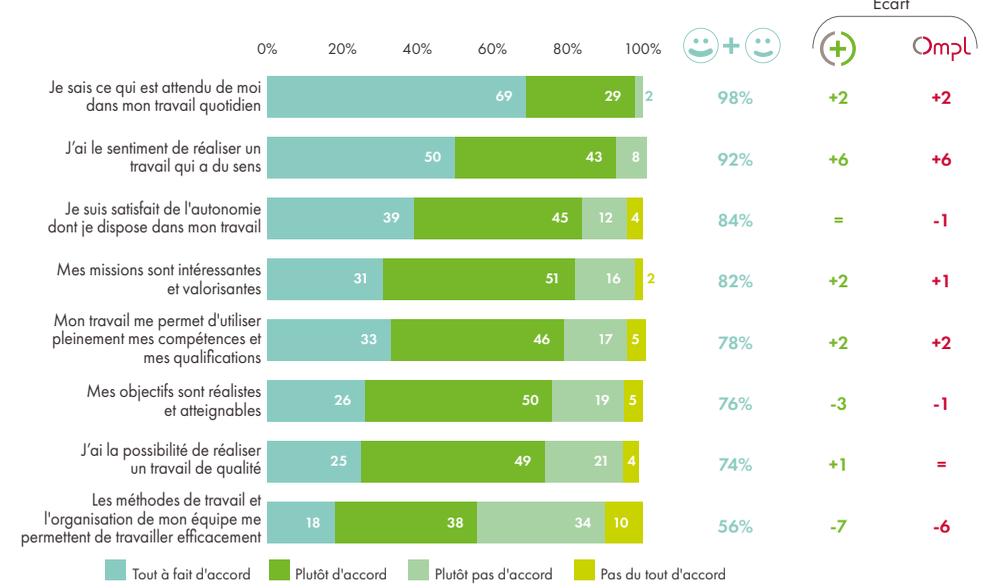
- les managers et les cadres ;
- les hommes ;
- les salariés des plus petites structures (un à trois salariés).

À l'inverse, les salariés les plus en retrait sont ceux :

- ayant plusieurs supérieurs hiérarchiques ;
- travaillant dans des structures de plus de 50 salariés ;
- âgés de 50 ans et +.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS PAR DIMENSION

📊 Plébiscite assez marqué sur le contenu du travail, source de satisfaction principale des répondants



**Clé de lecture**  
98 % des répondants savent ce qui est attendu d'eux dans leur travail au quotidien. Ce résultat est supérieur de **2 points** à ceux du secteur santé et de l'OMPL.



Globalement, les salariés ont un ressenti très positif sur le contenu de leur travail.

Ils apprécient les missions qui leur sont confiées, avec un sentiment de sens au travail fort et significativement plus marqué que pour le secteur. 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 une perception partagée par les répondants. 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. Ils apprécient les marges de manœuvre qui leur sont accordées et la possibilité d'utiliser pleinement leurs compétences dans le cadre de leur activité.

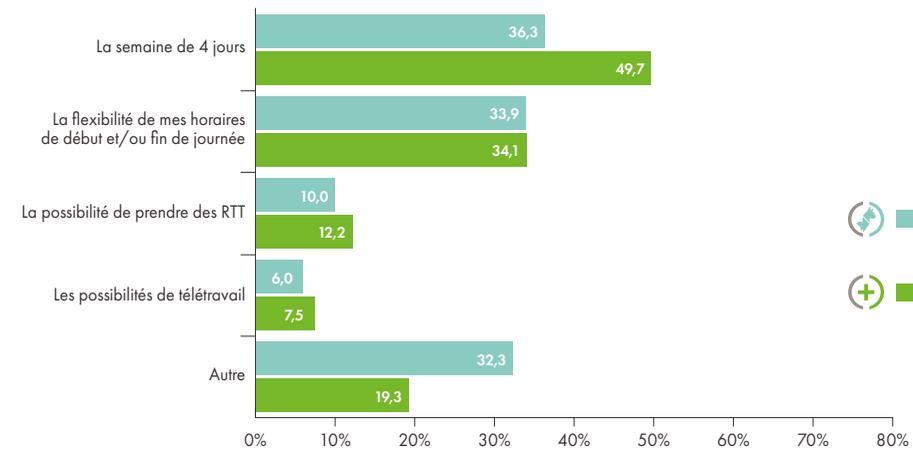
Néanmoins, les réponses sont plus nuancées sur les méthodes de travail et l'organisation. Celles-ci gagneraient à être optimisées afin de travailler plus efficacement. Ce score est particulièrement en retrait dans l'absolu et en comparaison avec le secteur.

fournis pour exercer ses missions, l'accompagnement à l'évolution des outils et méthodes de travail et les locaux sont jugés majoritairement

satisfaisants, bien que ces deux derniers points gagneraient à être encore renforcés.

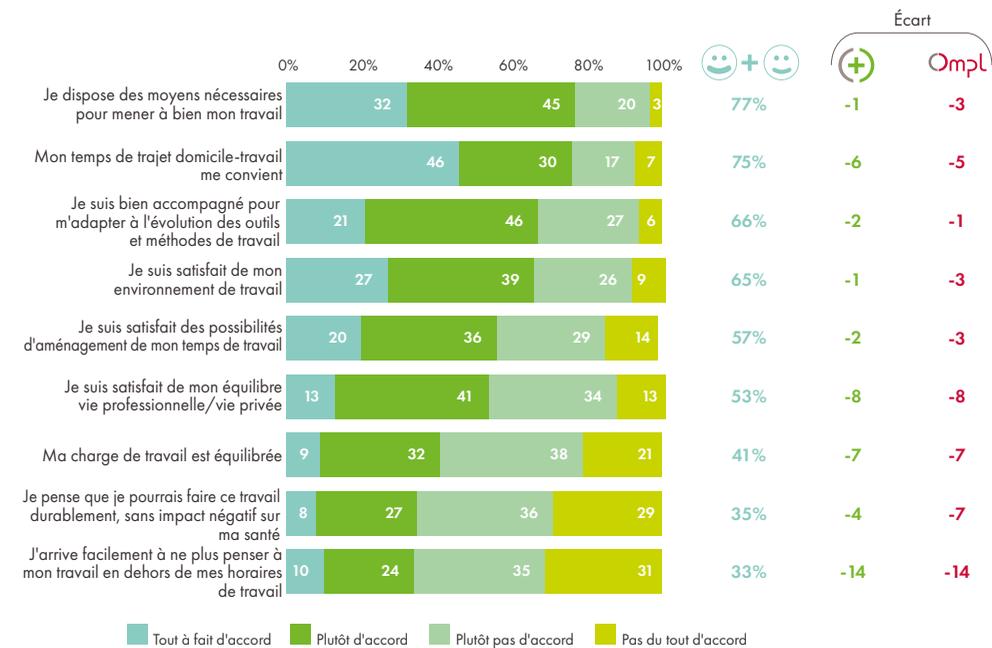
Aménagement délicat du temps de travail

Quels éléments facilitent l'aménagement de votre temps de travail (%) ? (251 répondants)



36,3 % considèrent que la semaine de 4 jours facilite l'aménagement de leur temps de travail.

Résultats très disparates concernant les conditions de travail



**Clé de lecture**  
77 % des répondants estiment disposer des moyens nécessaires pour travailler. Ce résultat est inférieur de 1 point à celui du secteur santé et de 3 points à celui de l'OMPL.

**65 %** des répondants indiquent ne pas pouvoir effectuer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé.

Sur le thème des conditions de travail, les résultats sont très hétérogènes avec des scores compris entre 77 % et 33 % de satisfaction.

Malgré des temps de trajet domicile-travail réduits, l'équilibre des vies est peu satisfaisant pour la moitié des répondants. Les possibilités d'aménagement des temps de travail restent trop limitées et la charge de travail déséquilibrée. Cette charge entraîne des débordements sur la vie privée avec une difficulté de déconnexion mentale (impossibilité de ne plus penser au travail en dehors de ses horaires de travail) qui peut être due à une charge mentale ou émotionnelle trop importante. Ces indicateurs montrent

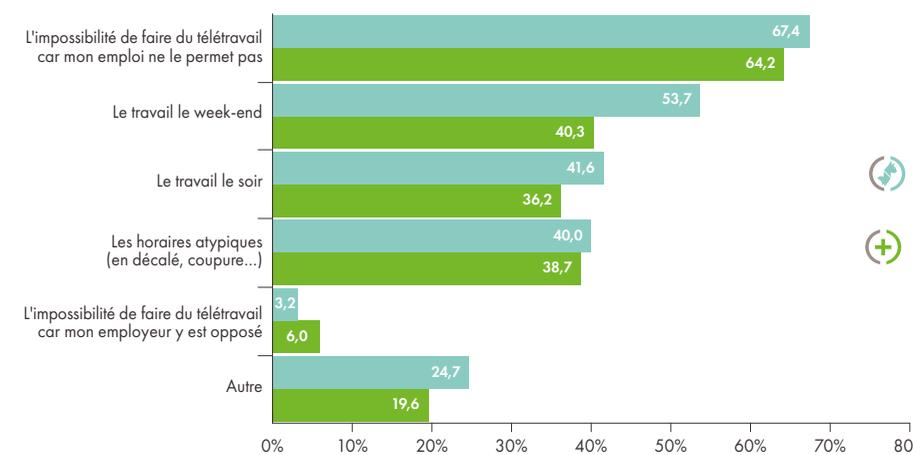
une intensification du travail qui empiète sur le temps personnel et les moments de repos. Cette tendance est également présente au sein du secteur, mais particulièrement marquée au sein des cabinets et cliniques vétérinaires.

La question de l'usure professionnelle est prépondérante avec sept répondants sur dix qui pensent ne pas pouvoir exercer leur travail durablement, ce qui signifie que la plupart ne se projettent pas à long terme dans leur emploi. Ce constat globalement négatif est modéré par certains scores positifs notamment sur les conditions matérielles de travail. Les moyens

Pour les répondants bénéficiant de mesures d'aménagement du temps de travail, deux mesures principales sont mises en avant: la semaine de quatre jours (36 %) et la flexibilité

des horaires (34 % des salariés). Ces éléments constituent des pistes d'actions intéressantes pour les organisations n'ayant pas encore mis en place ces mesures.

Quels éléments rendent difficile l'aménagement de votre temps de travail ? (190 répondants)



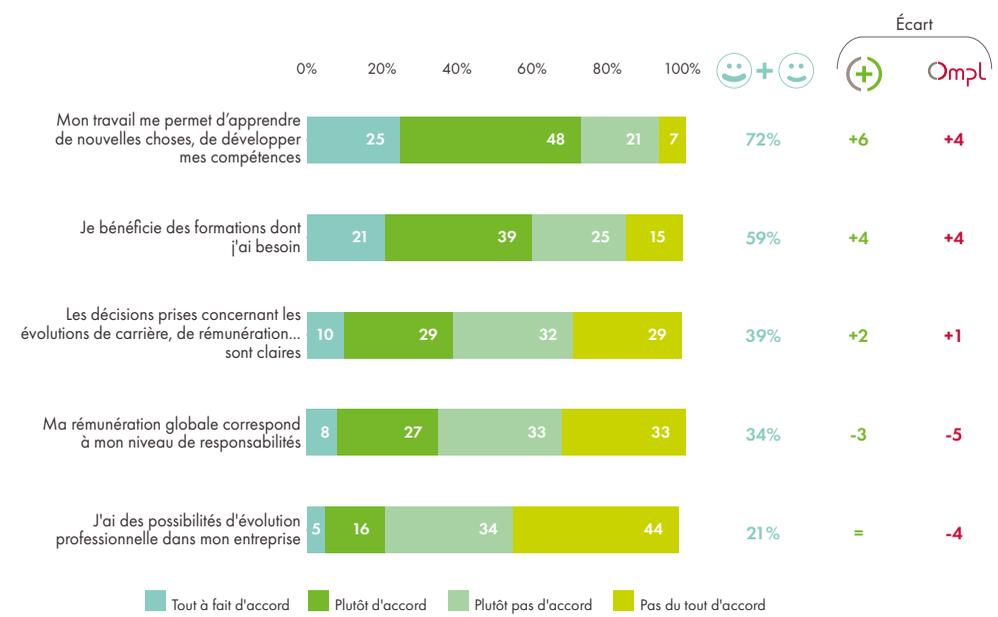
64 % estiment que le travail le week-end rend difficile l'aménagement du temps de travail.

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 en raison d'activités non télétravaillables et du travail le week-end, ces éléments sont plus marqués que pour le secteur.



🕒 Résultats en retrait au sujet des parcours professionnels



**Clé de lecture**  
72 % des répondants déclarent que leur travail leur permet d'apprendre de nouvelles choses, de développer leurs compétences. Ce résultat est supérieur de **6 points** à celui du secteur santé et de **4 points** à celui de l'OMPL.



**79 %** des salariés estiment ne pas avoir de perspectives d'évolution professionnelle.

Les questions associées à cette dimension obtiennent des **résultats très hétérogènes, avec cependant des scores globalement équivalents ou légèrement supérieurs à ceux de l'OMPL et du secteur.**

Les répondants font part d'une **satisfaction mitigée sur leur possibilité de développement des compétences** avec un apprentissage qui passe davantage par l'activité au quotidien (72 %) que par l'accès à des formations dont ils estiment avoir besoin (59 %).

Sur les autres aspects de cette dimension, l'insatisfaction est très marquée sur les **possibilités d'évolution professionnelle**, jugées nettement

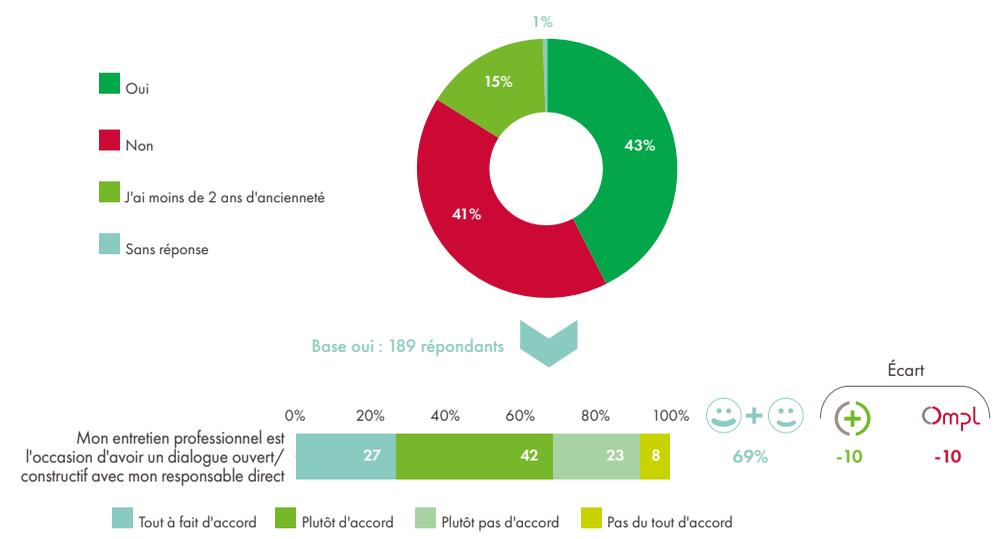
insuffisantes par les trois quarts des répondants, et la rémunération globale. Ces deux points sont de plus vécus comme **non transparents**, avec des décisions prises en termes d'évolution de carrière et de rémunération estimées opaques, ce qui peut engendrer un sentiment d'injustice organisationnelle.

Donner des perspectives et des possibilités d'apprentissage continu est crucial pour l'engagement et la rétention des salariés. L'enrichissement du poste occupé avec de nouvelles missions/responsabilités et les actions de tutorat/mentorat entre pairs peuvent être des pistes actionnables, même au sein de petites structures.



Les répondants font part d'une satisfaction mitigée sur leur possibilité de développement des compétences avec un apprentissage qui passe davantage par l'activité au quotidien

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

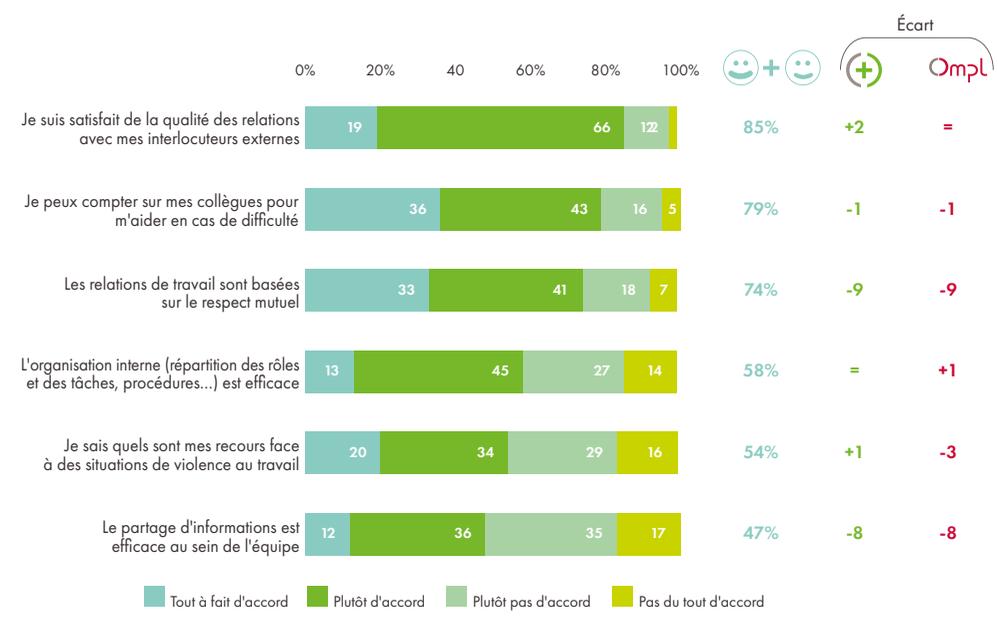


**Clé de lecture**  
69 % des répondants estiment que l'entretien professionnel est l'occasion d'avoir un dialogue ouvert/constructif avec leur responsable direct. Ce résultat est inférieur de **10 points** à ceux du secteur santé et de l'OMPL.

L'entretien professionnel est **peu développé**. Il gagnerait à être généralisé car il est globalement **apprécié** lorsqu'il est mis en place. Cependant, il serait tout de même à être perfectionné car 31 %

ne l'estiment pas ouvert et constructif, le taux d'insatisfaction est nettement supérieur à ceux du secteur et de l'OMPL.

🕒 Relationnel positif au travail mais un manque d'efficacité dans la collaboration



**Clé de lecture**  
85 % des répondants disent que les relations au travail avec les interlocuteurs externes sont satisfaisantes. Ce résultat est supérieur de **2 points** à celui du secteur santé et **identique** à celui de l'OMPL.

Le point de satisfaction principal des répondants concerne **les relations avec leurs interlocuteurs externes** (clients, fournisseurs...), point partagé avec le reste du secteur santé.

Les relations entre collègues sont **marquées par le respect et l'entraide**. Elles pourraient, cependant, être encore renforcées du fait de leur caractère absolument incontournable en termes

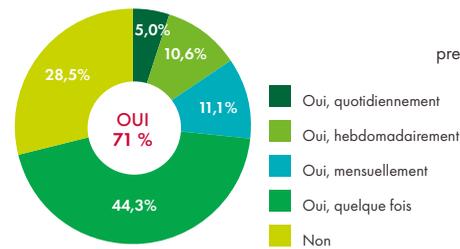


**71 %** des salariés sont confrontés à des violences au travail.

de QVT. Une différence négative importante (9 points) sur le respect mutuel par rapport au secteur santé est notable.

**Violences dans le cadre professionnel (%)**

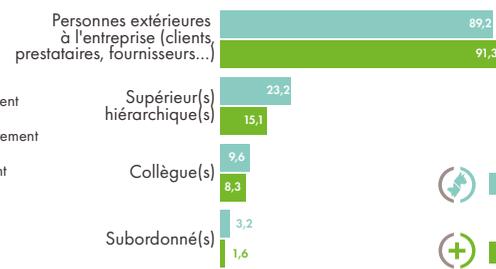
Je suis confronté(e) à des situations de violences dans le cadre de mon travail



Bien que les relations soient généralement bonnes, cela ne doit pas occulter la survenue de violences au travail: **71 % des répondants déclarent y être confrontés. Près de neuf fois sur dix, elles sont dues à des personnes extérieures à l'entreprise.** Face à cela, les répondants semblent être majoritairement démunis, avec un manque de connaissance des recours pour y faire face pour la moitié d'entre eux, ce qui constitue un véritable enjeu.

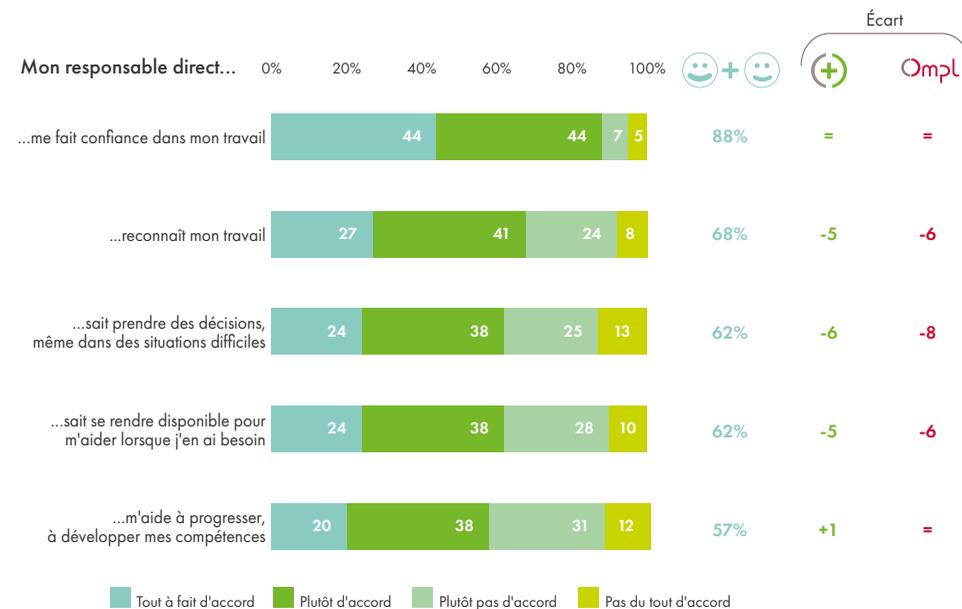
Au-delà de ces éléments relationnels, **la collaboration professionnelle est à consolider** en veillant à l'optimisation de l'organisation interne et du partage d'informations.

Si oui, de la part de qui ? (%)  
71% de oui : 314 répondants



**rieures à l'entreprise.** Face à cela, les répondants semblent être majoritairement démunis, avec un manque de connaissance des recours pour y faire face pour la moitié d'entre eux, ce qui constitue un véritable enjeu.

**Appréciation mitigée du management de proximité**



**Clé de lecture**  
**88 %** des répondants déclarent que leur responsable direct leur fait confiance dans leur travail. Ce résultat est **identique** 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 est le point de satisfaction le plus élevé au niveau des participants.

**La reconnaissance au travail, le soutien social et la prise de décisions** sont également, dans l'ensemble, perçus positivement mais avec des scores plus en retrait dans l'absolu et en comparaison avec le secteur. Ces pratiques mana-

gérales méritent d'être renforcées, notamment le soutien social, élément particulièrement central de la QVT au sein des équipes. En effet, il constitue un élément régulateur en cas de forte charge de travail, qui est un facteur de risque notable pour les répondants de la branche.

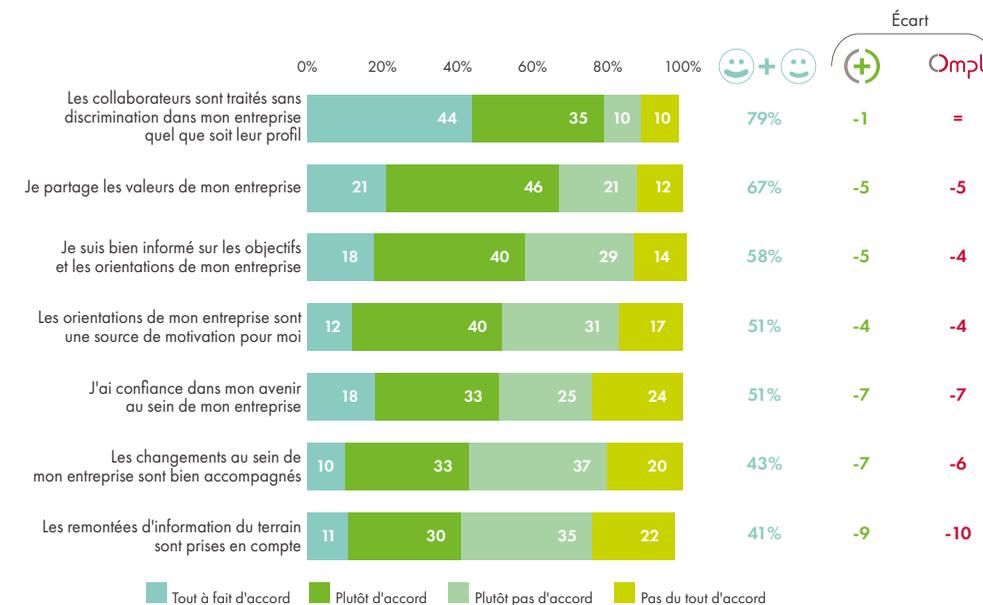
Enfin, un autre axe de développement concerne l'implication du responsable pour **accompagner la progression et le développement des**

**compétences de ses collaborateurs.** Le manager est l'un des acteurs principaux de la montée en compétences de ses équipes, particulièrement dans les petites structures. Le développement des compétences ayant obtenu le résultat le plus bas de cette dimension, il sera nécessaire pour les managers de renforcer leur posture sur ce sujet.



Le manager est l'un des acteurs principaux de la montée en compétences de ses équipes, particulièrement dans les petites structures.

**Insatisfaction vis-à-vis de la stratégie et des responsabilités sociales**



Les résultats sont très contrastés en ce qui concerne la perception de l'entreprise et inférieurs au secteur et à l'OMPL.

D'un côté, l'équité de traitement au sein de l'entreprise est perçue positivement par une grande majorité des répondants. Ils ont le **sentiment d'être traités sans discrimination quel que soit leur profil.**

Pendant, **les orientations de l'entreprise sont appréhendées de manière plus mitigée**, ce qui peut entamer la confiance des collaborateurs sur leur avenir au sein de leur structure.

Une communication plus transparente et surtout un accompagnement des changements renforcé, avec une plus grande prise en compte des remontées du terrain, pourraient accroître l'adhésion des salariés vis-à-vis des orientations de l'entreprise.

De plus, la question des conflits de valeurs est également à souligner. Un tiers des répondants ressentent un **conflit entre leurs valeurs personnelles et celles de leur entreprise.**



**Clé de lecture**  
**79 %** des répondants estiment que les collaborateurs sont traités sans discrimination dans leur entreprise quel que soit leur profil. Ce résultat est inférieur de **1 point** et identique à celui du secteur santé et **identique** à celui de l'OMPL.

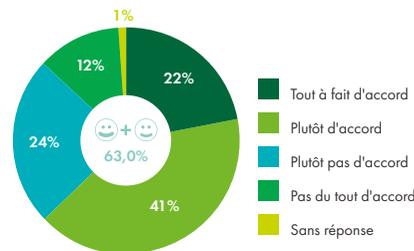


**Clé de lecture**

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.

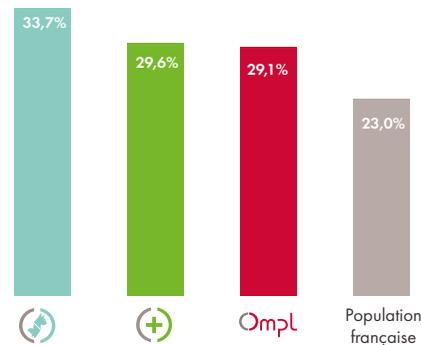
**Dialogue social à améliorer entre les représentants du personnel et la direction**

Base : entreprises ayant des représentants du personnel 53% soit 234 répondants



Dans les entreprises ayant des représentants du personnel, le dialogue social est jugé positivement par un peu moins de deux tiers des répondants.

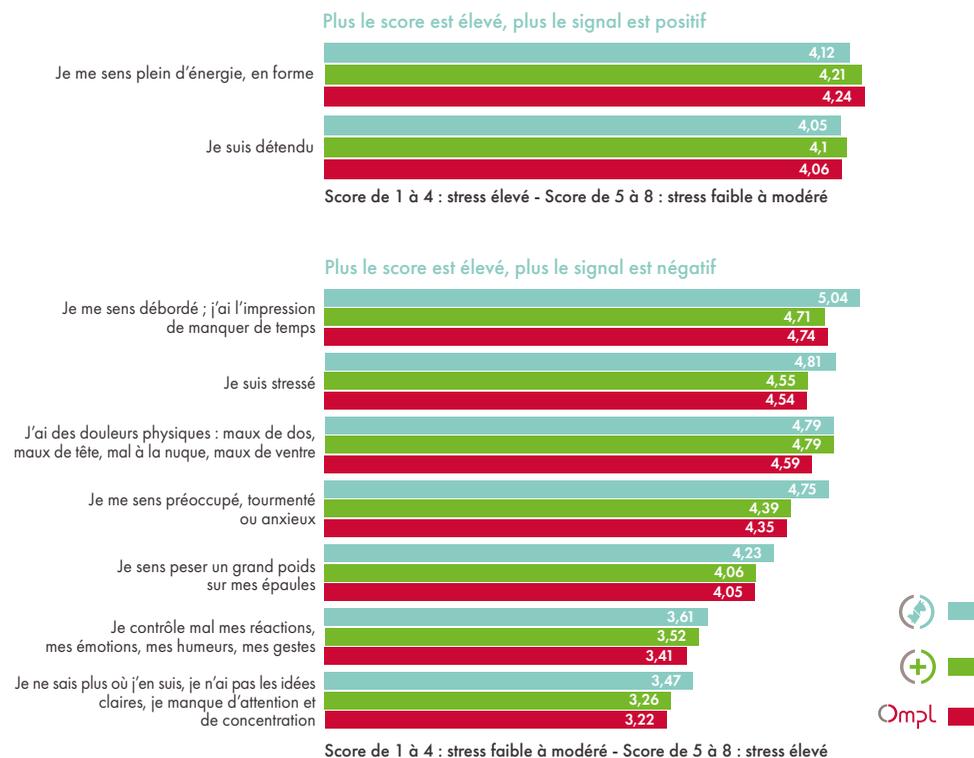
**Hyperstress marqué au sein de la branche**



Un salarié sur trois 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 est plus marqué qu'au niveau du secteur. Or, les taux d'hyperstress au sein du secteur santé et de l'OMPL sont déjà significativement plus élevés que celui de la population française (23 %).

**Manifestations de stress hétérogènes pour les répondants**



Les réponses des participants à la question globale « je suis stressé » obtiennent un score

modéré (4,81), proche du seuil élevé et significativement supérieur à la moyenne du secteur et

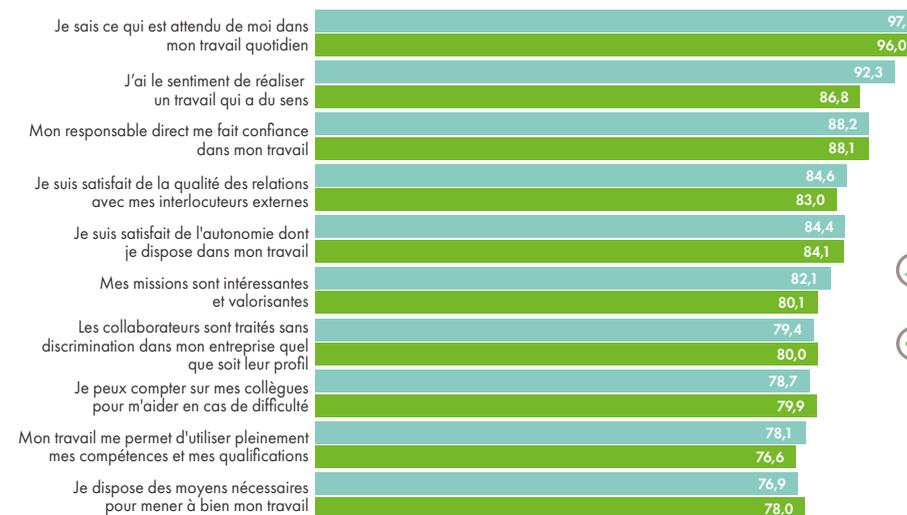
de l'OMPL. L'analyse de l'ensemble des questions plus spécifiques permet d'identifier des différences selon la typologie d'impact :

- les impacts cognitifs sont assez disparates, avec d'un côté un fort sentiment de manquer de temps, atteignant le seuil élevé, malgré une capacité d'attention plutôt bonne ;

- les impacts physiques révèlent des résultats faibles à modérés, avec un bon niveau de forme physique et de détente mais des problématiques de douleurs physiques proches du seuil élevé ;
- les impacts émotionnels sont plus nuancés avec une possibilité de contrôle des émotions, un sentiment de poids sur les épaules et une anxiété qui génèrent un stress modéré.

**POINTS DE FORCE À MAINTENIR ET À RENFORCER**

**Principaux points de force de la branche (%)**



Les éléments de satisfaction des salariés s'articulent avant tout autour de trois axes.

**AXE 1 – le contenu du travail**

Le cœur de métier constitue l'aspect positif le plus fondamental pour les répondants, avec le sentiment de réaliser des missions intéressantes et valorisantes, qui ont du sens pour eux et leur permettent d'utiliser pleinement leurs compétences. Cet axe est clé pour la QVT et l'engagement au quotidien.

**AXE 2 – les relations au travail**

Les relations entre collègues sont marquées par un fort soutien social et un sentiment d'équité de traitement. Celles avec des personnes externes

sont largement satisfaisantes également. La confiance apportée par le responsable direct est un point de satisfaction supplémentaire, rendant le climat social agréable.

**AXE 3 – 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 d'une autonomie forte et peuvent exercer avec la confiance de leur responsable hiérarchique. Ces éléments sont des facteurs facilitateurs de la réalisation du travail et permettent notamment de fluidifier la gestion de la charge.



**Clé de lecture**

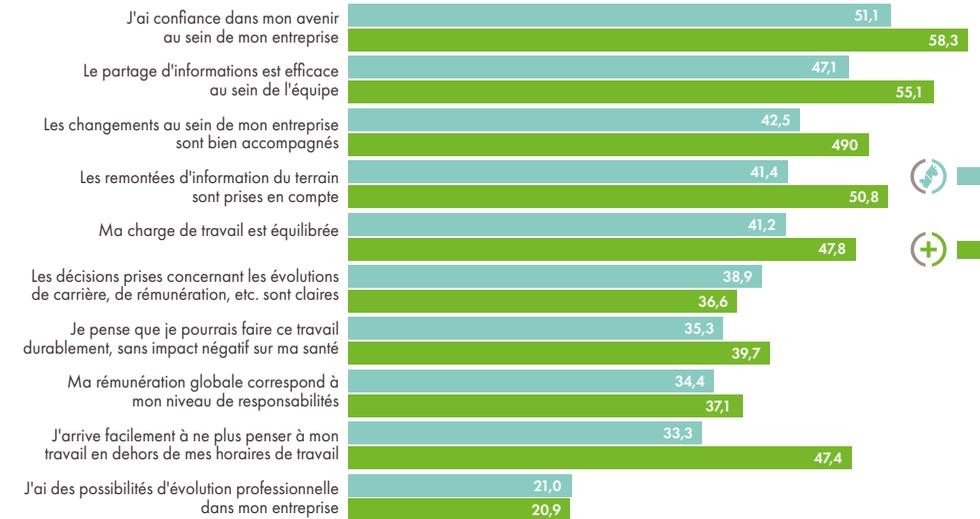
Afin d'analyser plus finement les points forts ressortant de l'étude, le graphique ci-contre met en exergue les dix questions ayant recueilli les plus forts taux de satisfaction (en cumul d'opinions positives : « tout à fait d'accord » + « plutôt d'accord ») de la part des salariés. Les scores de la 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.

## 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 – 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 des horaires professionnels, pour plus d'un répondant sur deux. De plus, près des deux tiers pensent ne pas pouvoir exercer leur travail durablement sans impact sur leur santé. Cet axe est déterminant dans la prévention de la santé physique et mentale des collaborateurs et pour la rétention des équipes sur le long terme.

#### • AXE 2 – dynamiser les perspectives d'évolutions professionnelles et salariales

Les possibilités d'évolution sont un point fondamental pour la fidélisation et l'engagement des salariés en règle générale. Au niveau des répondants, deux points d'insat-

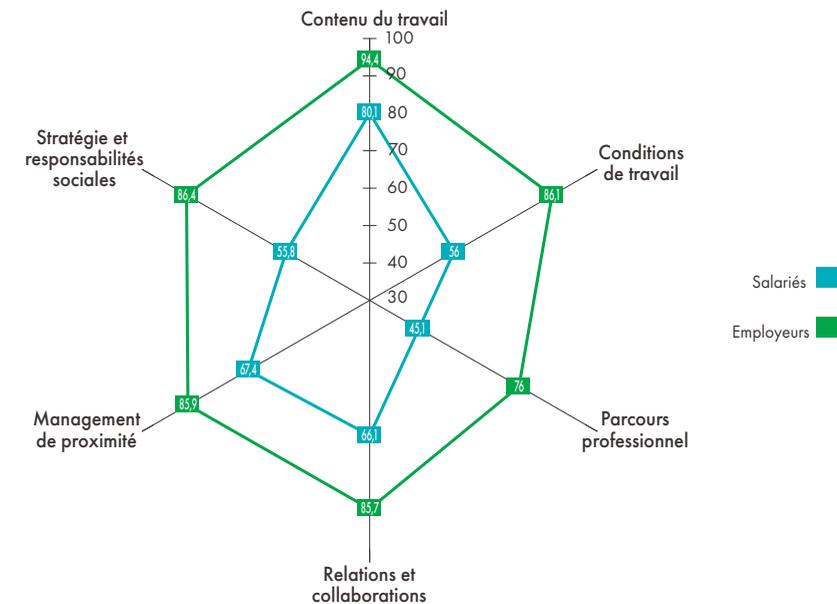
isfaction sont particulièrement accentués: le manque de perspectives d'évolution (80 % des répondants) et le déséquilibre entre la rémunération perçue et les responsabilités endossées. Ceux-ci sont renforcés par le manque de transparence ressenti au niveau des décisions prises sur les rémunérations et l'évolution de carrière. Tout cela impacte le sentiment de justice organisationnelle.

#### • AXE 3 – projection positive des collaborateurs vers l'avenir pour renforcer leur confiance dans l'entreprise

Les répondants expriment un manque d'adhésion aux orientations de 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.

## 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 et cliniques vétérinaires puisque les employeurs n'identifient pas ces sujets comme prioritaires et auront tendance à ne pas engager d'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 ensuite 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.



65 %

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

## LA BRANCHE DES CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES EN CHIFFRES<sup>1</sup>

  
4725  
Entreprises employeuses

  
24785  
Salariés

  
89,4 %  
Femmes

  
10,6 %  
Hommes

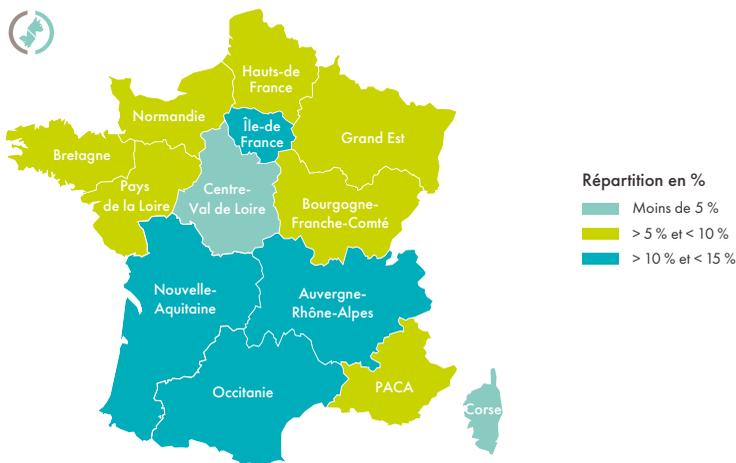
  
90,7 %  
CDI

  
7,8 %  
CDD

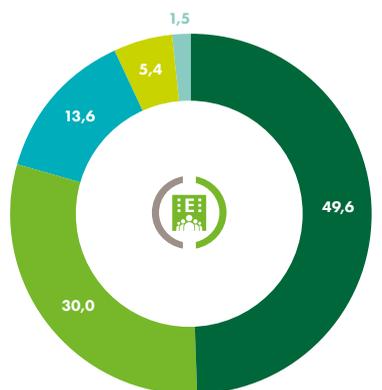
  
58,4 %  
Temps complet

  
41,6 %  
Temps partiel

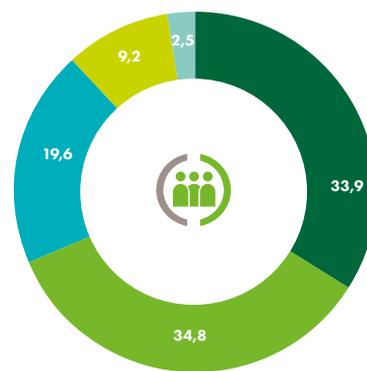
### 📍 Répartition régionale des entreprises employeuses du champ de l'OMPL (%)



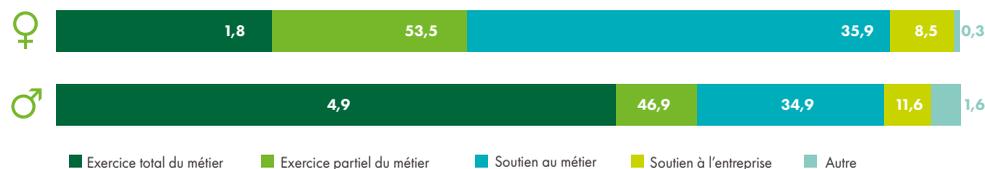
### 📊 Répartition des entreprises par tranche d'effectif salarié (%)



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



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



<sup>1</sup>Source : Insee, DADS 2019