

L'implication et le bien-être au travail Les entreprises libérales du secteur cadre de vie-technique

“ Objectiver le regard sur l'implication et le bien-être au travail ”

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT)¹ des entreprises libérales adhérentes à l'OMPL² a permis d'effectuer le diagnostic de l'implication et du bien-être au travail des salariés du secteur cadre de vie-technique via deux baromètres de mesure construits et analysés scientifiquement.

L'implication au travail est mesurée par trois échelles :

- **l'identification personnelle** détermine à quel point les salariés se sentent concernés par leur travail ;
- **la valorisation de l'objet** évalue l'importance de l'enjeu associé au travail ;
- **la capacité perçue d'action** détermine le sentiment de contrôle que pensent avoir les salariés sur leur travail.

Le bien-être au travail est évalué par :

- **le bien-être hédonique** ou bien-être ressenti, fait état de la satisfaction au travail, ressentie sous forme d'émotions positives. Il résulte de l'évaluation favorable de l'écart entre les résultats obtenus au travail et ceux espérés.

- **le bien-être eudémonique** ou bien-être idéal, renvoie au sens trouvé dans son travail et à la façon de s'y réaliser ou de s'y accomplir.

Majorité de répondants de la branche des entreprises d'architecture

Branche	Effectif OMPL	Effectif enquête	% de répondants
Cabinets d'experts en automobile ³	5 000	42	4 %
Entreprises d'économistes de la construction	2 500	103	9 %
Entreprises d'architecture	31 500	736	65 %
Cabinets de géomètres-experts et géomètres-topographes	11 000	243	22 %
TOTAL	50 000	1 124	100 %

1 200 salariés ont répondu à l'enquête en ligne. 76 n'ont pas renseigné leur appartenance à l'une des branches du secteur. Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée dans son ensemble. Néanmoins, les écarts constatés ne nuisent pas aux résultats car les caractéristiques des participants influent peu sur la QVT.

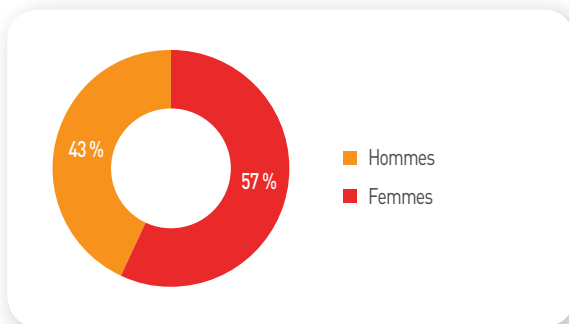
¹ Cette enquête, réalisée par mars-lab (www.mars-lab.com), s'est déroulée du 05/05 au 29/09/2014.

² Entreprises d'architecture, entreprises d'économistes de la construction, cabinets d'experts en automobile, cabinets de géomètres-experts et géomètres-topographes, Études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, offices de commissaires-priseurs et salles de ventes volontaires, études d'huissiers de justice, cabinets dentaires, laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, cabinets médicaux, cliniques vétérinaires, pharmacies d'officine.

³ Compte tenu du nombre très faible de participants, cette branche ne peut pas bénéficier d'une analyse spécifique.

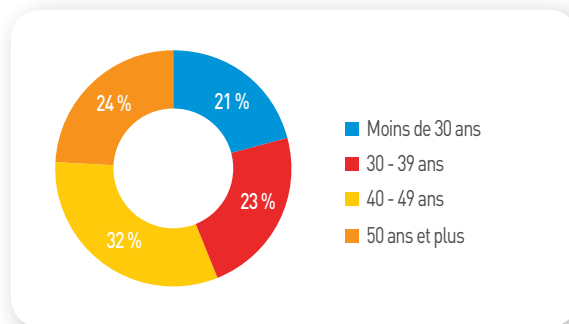
➤ Des caractéristiques personnelles sans impact sur l'implication professionnelle et le bien-être au travail

Forte participation des femmes



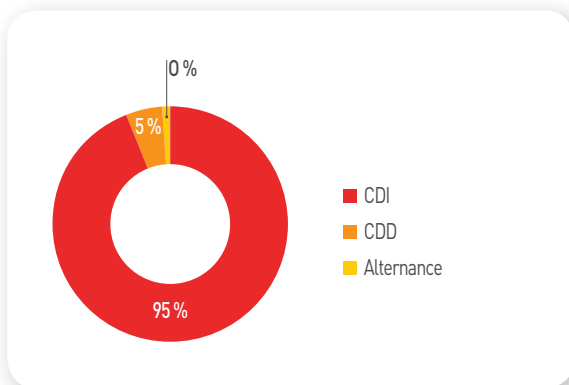
Les femmes se sont plus mobilisées que les hommes. Elles représentent 57 % des participants, contre 50 % dans leur secteur.

Répondants plutôt seniors



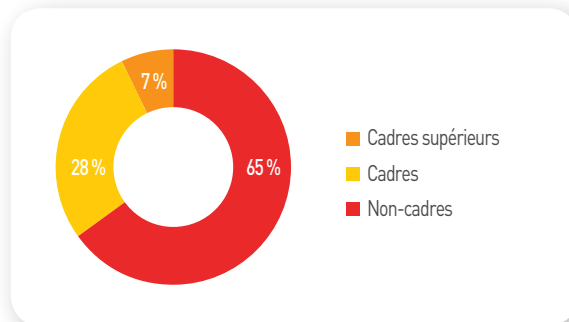
Les 40-49 ans ont d'avantage répondu à l'enquête que les autres catégories d'âge, même si l'âge moyen des participants est de 37,5 ans.

Salariés essentiellement en CDI



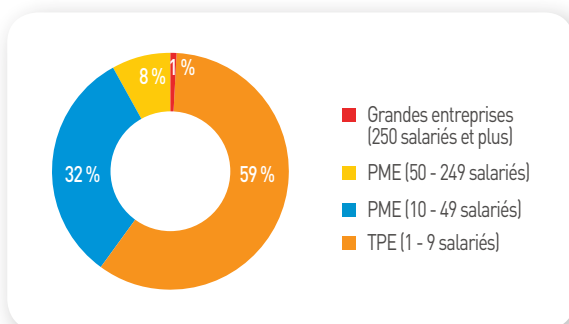
Une grande majorité de participants est en CDI (95 % contre 84 % dans le secteur).

Majorité de non-cadres



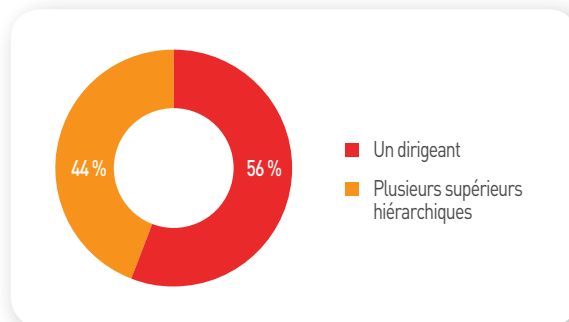
Deux tiers des répondants (65 %) se déclarent non-cadres, ce qui est inférieur aux chiffres du secteur (73 %).

Principalement des salariés de TPE



59 % de répondants sont issus de très petites entreprises (1-9 salariés) ce qui est similaire au secteur.

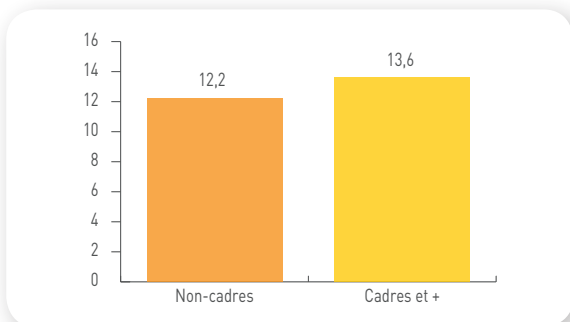
Hiérarchie unique plutôt que multiple



Une majorité de salarié (56 %) n'a qu'un seul supérieur hiérarchique, le dirigeant lui-même.

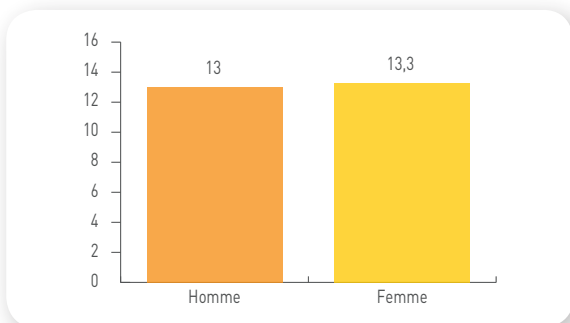
➤ Implication professionnelle dans l'entreprise

Implication plus forte des cadres



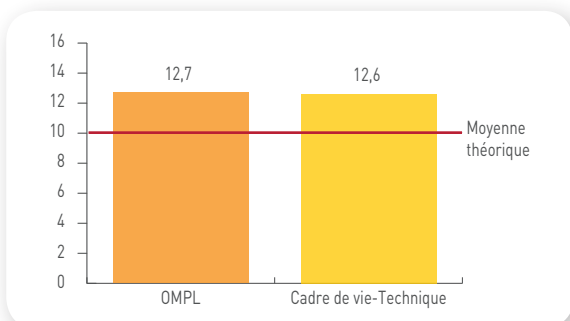
Sur une échelle de 20, les cadres obtiennent un score de 13,6 contre 12,2 pour les non-cadres. Ces résultats montrent que le statut impacte l'implication professionnelle des salariés. Avoir le statut cadre est un facteur de protection accroissant la QVT.

Implication différenciée selon le genre



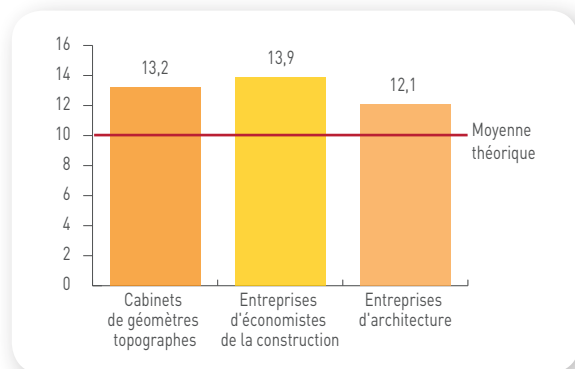
Le niveau d'implication professionnelle des hommes est inférieur à celui des femmes.

Implication équivalente à la moyenne de l'OMPL



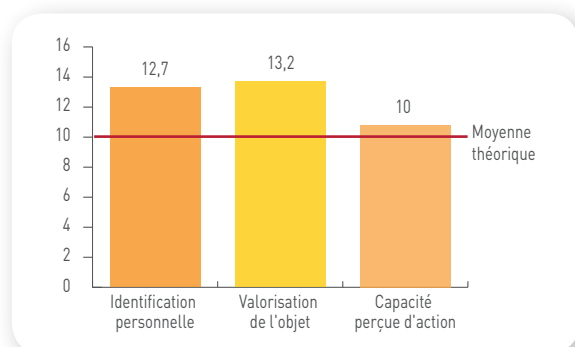
L'implication des salariés du secteur cadre de vie-technique est correcte. Elle est supérieure à la moyenne théorique, et équivalente à celle de l'OMPL.

Implication hétérogène selon les branches



Les résultats sont plus élevés dans les entreprises d'économistes de la construction et les cabinets de géomètres-experts et géomètres-topographes. Ces branches obtiennent le meilleur score de l'OMPL. Malgré une note au-dessus de la moyenne théorique, la branche des entreprises d'architecture demeure en deçà de la moyenne de l'OMPL (12,7).

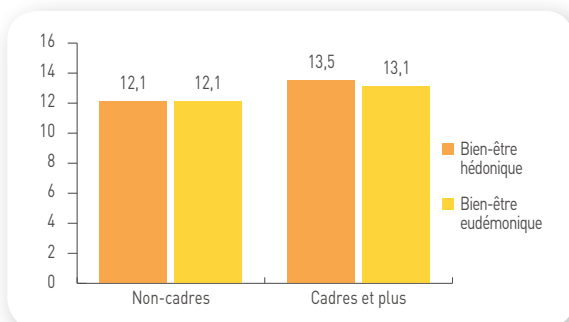
Implication disparate selon l'échelle d'analyse



Les salariés du secteur se sentent concernés par leur travail (échelle d'identification personnelle: 13,3/20) et surtout celui-ci est central dans leur vie (échelle de valorisation de l'objet: 13,7/20). En revanche, ils ont le sentiment de ne pas contrôler réellement leur quotidien professionnel (10,8/20).

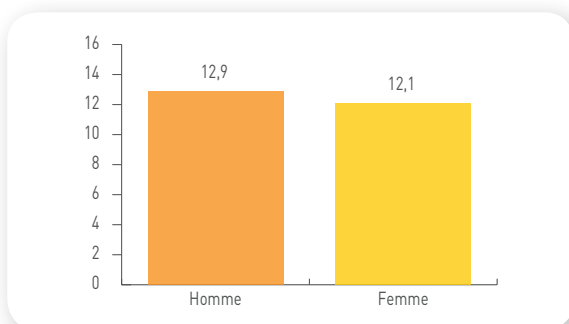
➤ Bien-être au travail

Bien-être supérieur pour les cadres



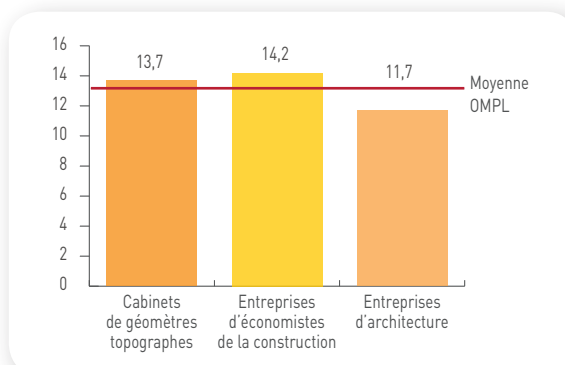
Les cadres expriment un bien-être au travail supérieur aux non-cadres. Ceci indique que le « statut cadre » influence directement le bien-être professionnel.

Bien-être moindre pour les salariés de sexe féminin



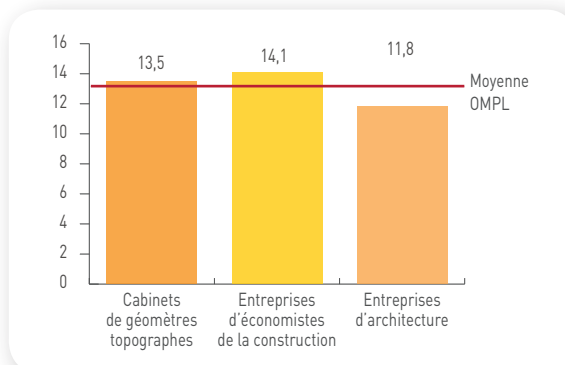
Le bien-être au travail ressenti par les femmes est inférieur à celui des hommes, ceci contribue à dégrader leur QVT.

Bien-être ressenti variable selon les branches



Les salariés des branches entreprises d'économistes de la construction et des cabinets de géomètres-experts et géomètres-topographes expriment un bien-être au travail dépassant nettement la moyenne du secteur (12,6). En revanche, ceux des entreprises d'architecture sont dans la situation inverse.

Bien-être idéal plus faible au sein des entreprises d'architecture



Là encore, les branches des entreprises d'économistes de la construction et des cabinets de géomètres-experts et géomètres-topographes se distinguent par des résultats supérieurs à la moyenne du secteur, et même à celle de l'OMPL. Les entreprises d'architecture se positionnent en dessous de ces moyennes.

Le bien-être global s'évalue selon la congruence entre bien-être idéal (bien-être eudémonique) et bien-être réellement ressenti (bien-être hédonique). Pour les branches du secteur, il n'existe pas d'écart significatif entre les deux déclinaisons du bien-être malgré le score relativement bas de la branche des entreprises d'architecture. Ces résultats signifient que le bien-être global contribue à la QVT des salariés.

Avec les résultats les plus médiocres, la QVT des salariés de la branche des entreprises d'architecture est la plus dégradée du secteur, que ce soit relatif à l'implication professionnelle ou au bien-être au travail. Le bien-être étant cause de performance, il est à craindre que les salariés de cette branche ne subissent, à court ou moyen terme, si les résultats continuent à décroître sous la barre de la moyenne théorique (10), un phénomène de « double-peine » : leur santé mentale menacée et la baisse de leur efficacité professionnelle.