

Qualité de vie au travail Les entreprises libérales du secteur cadre de vie-technique

“ Objectiver le regard sur le stress au travail ”

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT) des entreprises libérales adhérentes à l'OMPL¹ a permis d'effectuer le diagnostic des stresseurs professionnels des salariés du secteur cadre de vie-technique via un baromètre de mesure construit et analysé scientifiquement.

Six familles de stresseurs professionnels sont évaluées :

- les incertitudes et l'imprévisibilité au travail ;
- les relations interpersonnelles ;
- les changements et valeurs ;
- la reconnaissance au travail ;
- la communication ;
- le dimensionnement de postes.

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

Une majorité de répondants de la branche « Entreprises d'architecture »

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

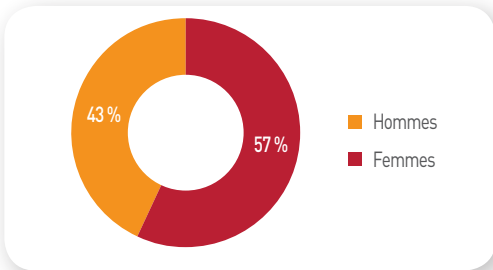
1 200 salariés ont répondu à l'enquête en ligne. 76 n'ont pas renseigné leur appartenance à l'une des branches du secteur. Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée dans son ensemble. Néanmoins, les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

¹ 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.

² Compte-tenu du faible nombre de participants, cette branche ne peut pas bénéficier d'une analyse spécifique.

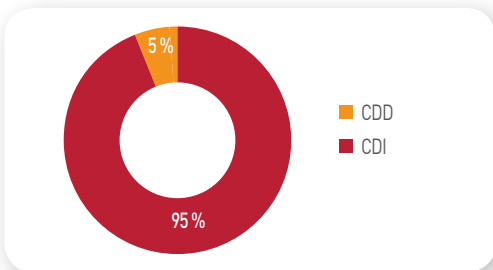
Des caractéristiques personnelles sans impact sur le stress professionnel

Une surreprésentation des femmes



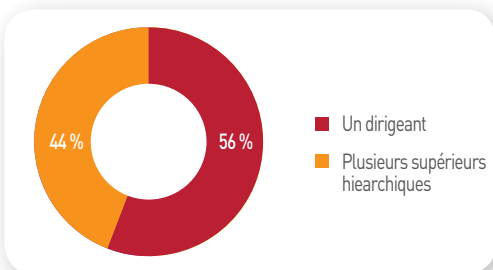
Les femmes représentent 57 % des participants, contre 50 % des salariés du secteur.

Des salariés essentiellement en CDI



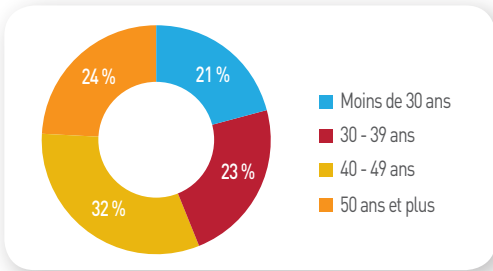
La plupart des participants est en CDI (95 % contre 84 % dans le secteur).

Une hiérarchie unique plutôt que multiple



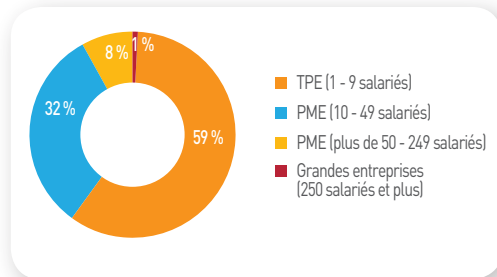
Une majorité de salariés (56%) n'a qu'un seul supérieur hiérarchique, le dirigeant lui-même.

Des répondants plutôt seniors



Les 40-49 ans se sont plus mobilisés que les autres catégories d'âge.

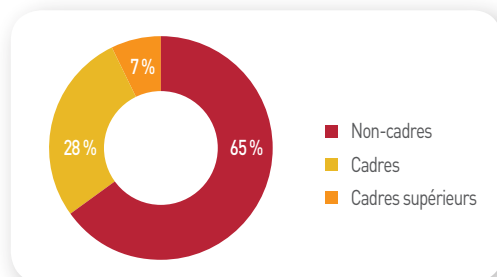
Une majorité de salariés de TPE



59 % des répondants travaillent dans des très petites entreprises (1 à 9 salariés) ce qui est similaire au secteur.

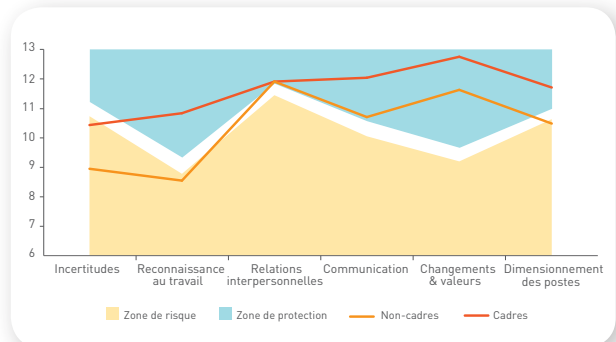
Du stress professionnel nuisible à la qualité de vie au travail

Une minorité de cadres



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

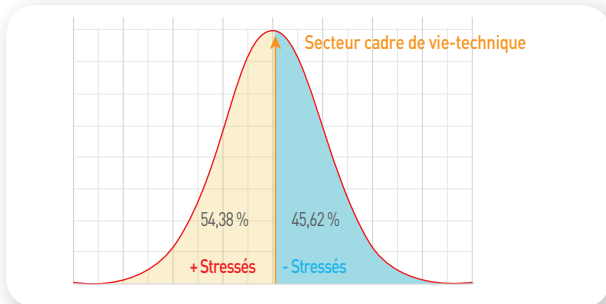
Les cadres moins soumis au stress professionnel



Les salariés regroupés dans la catégorie non-cadres ont des résultats inférieurs aux cadres, sauf pour la famille « Relations interpersonnelles » qui constitue un facteur de protection pour tous. Malgré des familles en zone de protection, « Communication » et « Changements et valeurs », le stress des salariés non-cadres est amplifié par de très fortes incertitudes professionnelles, et, dans une moindre mesure, une reconnaissance au travail insuffisante et un dimensionnement des postes qui gagnerait à être amélioré.

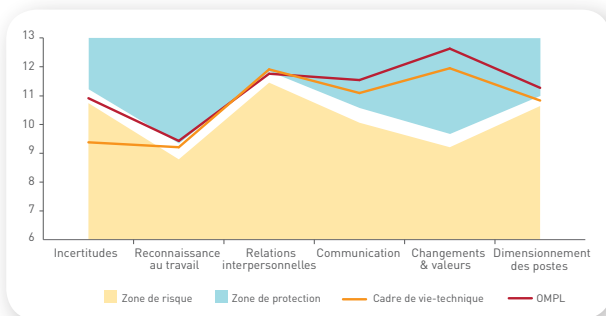
Des salariés moins stressés que la moyenne nationale

Le baromètre du stress au travail évalue 27 causes de stress professionnel regroupées en 6 familles d'analyse et compilées en un indicateur global se référant à un indice national, mesuré par l'OVAT (Observatoire de la vie au travail).



Les salariés du secteur, ont un niveau de stress médian au regard de ceux des autres entreprises de l'OMPL. Par ailleurs, la proportion de salariés stressés dans le secteur est inférieure à celle des salariés français qui compte 54,38 % de salariés plus stressés que ceux du secteur cadre de vie-technique.

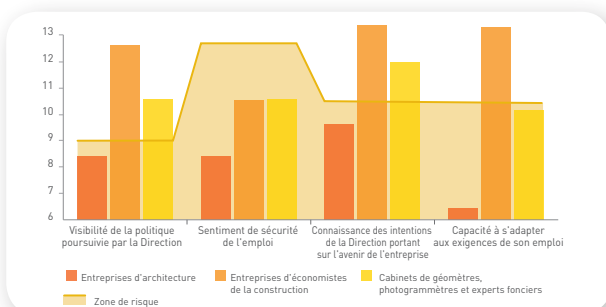
Du stress essentiellement lié aux incertitudes



La famille « Incertitudes » se trouve en zone de risque, montrant que les salariés sont fortement stressés par leur avenir professionnel. Un dimensionnement des postes insuffisant et un manque de reconnaissance sont également à noter, mais ces deux familles sont en zone de surveillance (entre la zone de risque et la zone de protection).

➤ Des causes de stress différentes en fonction des branches

Incertitudes



Les salariés manifestent un fort sentiment d'insécurité de l'emploi, c'est la cause de stress professionnel la plus im-

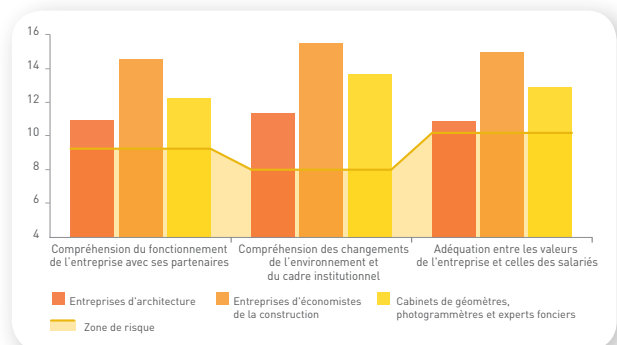
portante. Elle concerne l'ensemble des branches et plus particulièrement les entreprises d'architecture. A l'inverse, le facteur « Visibilité de la politique poursuivie par la Direction » constitue le facteur de protection le plus fort, excepté pour les entreprises d'architecture.

Relations interpersonnelles



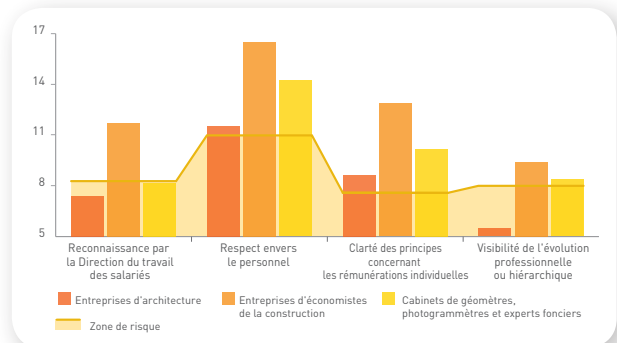
Les relations interpersonnelles sont très bien perçues dans le secteur. Dans la branche « Entreprises d'architecture », les salariés disent subir un management qui peine à réguler l'équipe, des violences au travail (verbales voire physiques) et des relations dégradées avec le public. Les relations interpersonnelles constituent le principal facteur de protection contre le stress pour les deux autres branches.

Changements et valeurs



Aucun des facteurs de la famille « Changements et valeurs » n'est en zone de risque. Comme la famille « Relations interpersonnelles », cette famille contribue à atténuer le stress professionnel des salariés en contrebalançant celui des autres familles.

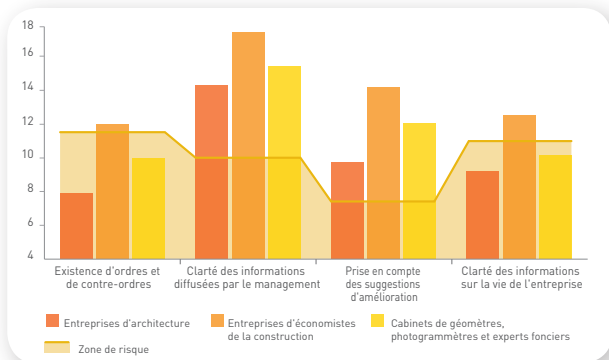
Reconnaissance au travail



Le manque de reconnaissance du travail accompli et le peu de visibilité sur les possibilités d'évolution sont les causes de

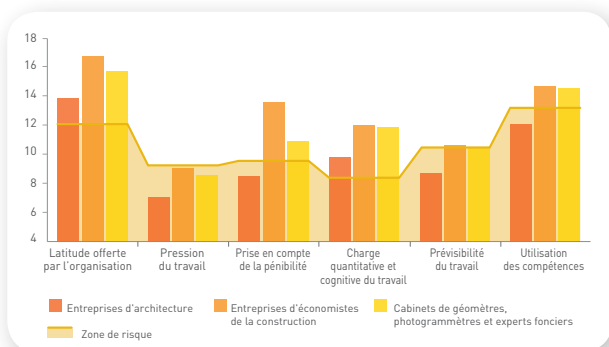
stress professionnel les plus fortes, surtout pour la branche « Entreprises d'architecture ». A l'inverse, le respect envers le personnel et la clarté des principes de rémunération atténuent le manque de reconnaissance exprimé au sein des trois branches.

Communication



Le management diffuse des informations claires et sait prendre en compte les suggestions d'amélioration des collaborateurs. Ceci contribue à atténuer le stress lié à la coexistence d'ordres et de contre-ordres et dans une moindre mesure au manque de clarté des informations sur la vie de l'entreprise, excepté pour la branche « Entreprises d'architecture ».

Dimensionnement des postes



Les salariés sont très stressés par les pressions au travail (enjeux forts, ...) et un manque de prévisibilité de leur tâche au quotidien ce qui dénote un dimensionnement de leur poste à améliorer. En revanche, ils apprécient leur latitude d'action, la charge de travail et, à l'exception de la branche « Entreprises d'architecture », la prise en compte de la pénibilité et l'utilisation de leurs compétences.



Sur les 27 facteurs potentiels de stress professionnel, les branches « Entreprises d'économistes de la construction » et « Cabinets de géomètres-topographes » tirent fortement vers le positif la moyenne des résultats (avec respectivement 22 et 18 facteurs en zone de protection contre 2 et 6 en zone de risque). De plus, ce secteur se distingue par les excellents résultats de la branche « Entreprises d'économistes de la construction » qui figurent parmi les meilleurs de l'OMPL. Par contre, les résultats du secteur sont détériorés par ceux de la branche « Entreprises d'architecture » avec 15 facteurs en zone de risque contre 10 en zone de protection.

Les « plus QVT » du secteur, constitués par les résultats très au-delà du seuil de protection : le respect envers le personnel, la latitude offerte par l'organisation, la clarté des informations diffusées par l'encadrement, la prise en compte des suggestions d'amélioration, l'entente entre anciens et nouveaux.

Les alertes du secteur, regroupement des résultats très en deçà du seuil de protection : le sentiment d'insécurité de l'emploi, les pressions au travail, le manque de prévisibilité, la coexistence d'ordres et de contre ordres, la qualité des relations avec le public.

Au final, le secteur est pénalisé en matière de stress par les résultats médiocres de la branche « Entreprises d'architecture » qui impactent négativement la moyenne.

