



IMPLICATION ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

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 :

Implication au travail, mesurée par trois échelles :

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

Bien-être au travail, évalué par deux échelles :

- le bien-être hédonique (bien-être ressenti) mesure la satisfaction au travail, ressentie sous forme d'émotions positives.
- le bien-être eudémonique (bien-être idéal) renvoie au sens trouvé dans son travail et à la façon de s'y réaliser ou de s'y accomplir.

Branches	Effectif OMPL	Effectif enquête	Répartition des répondants
	36 629	390	48,57 %
	2 841	60	7,47 %
	5 740	59	7,35 %
	11 937	294	36,61 %
Total	56 839	803	100 %

803 salariés ont répondu à l'enquête en ligne. Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée dans son ensemble. Néanmoins, cet écart ne nuit pas aux résultats car les caractéristiques des participants influent peu sur la QVT. Seules les branches des entreprises d'architecture et des cabinets de géomètres ont un nombre suffisant de répondants permettant des analyses avec un taux de représentativité acceptable.



Majorité de répondants dans deux branches

48,57 %

de la branche des entreprises d'architecture

36,61 %

de la branche des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

¹ Cette enquête, réalisée par mars-lab (www.mars-lab.com), s'est déroulée du 17/04 au 30/09/2017.

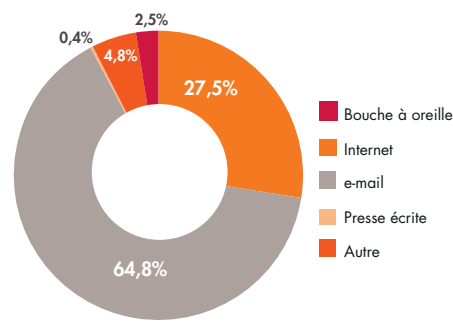
² Entreprises d'architecture, entreprises d'économistes de la construction, entreprises d'experts en automobile, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, études d'administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, études d'huissiers de justice, cabinets dentaires, laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux, pharmacie d'officine, cliniques vétérinaires.

« Répondant-type : une employée de 41,5 ans, en CDI travaillant dans une TPE. »



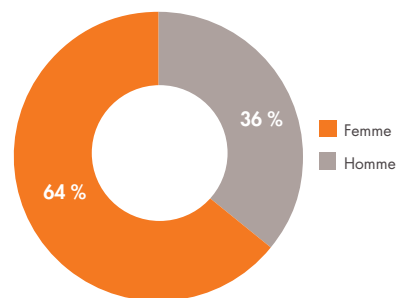
➤ Profil des répondants

📧 Email et internet, principales sources de mobilisation



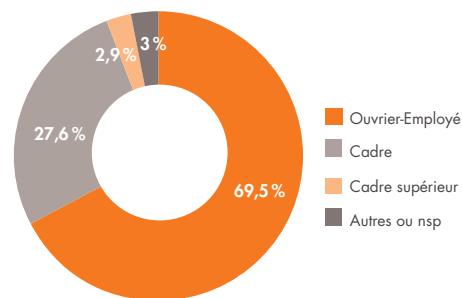
Les salariés ont été très majoritairement informés de l'enquête par email (64,8 %) et internet (27,5 %).

👩 Majorité de femmes



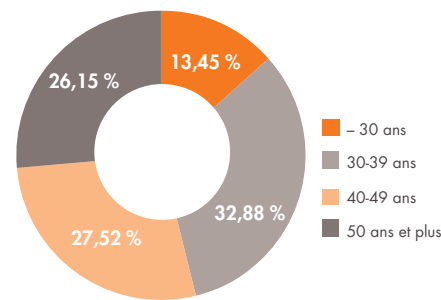
64 % des participants sont des femmes. La représentation des hommes de l'échantillon est inférieure à leur part parmi les salariés du secteur cadre de vie-technique de l'OMPL (51 %).

👤 Majorité de non-cadre



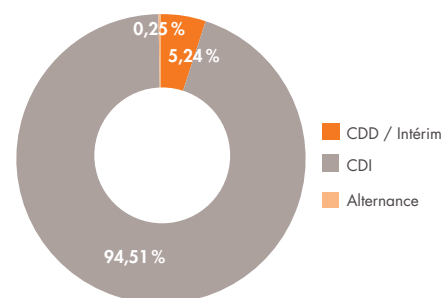
69,5 % des répondants sont employés ou ouvriers et 30,5 % cadres. La proportion de cadres est inférieure à celle du secteur (32 %).

👤 Répondants plutôt jeunes



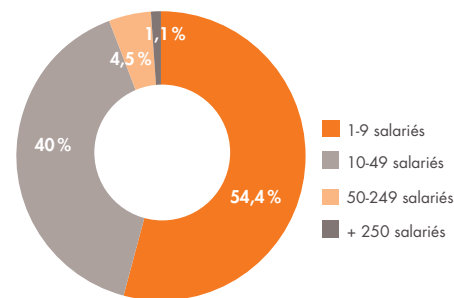
La moyenne d'âge des participants est de 41,5 ans. Malgré une surreprésentation des 30-39 ans, les quatre classes d'âge sont représentées de façon homogène.

👤 Salariés essentiellement en CDI



Une très grande majorité de participants est en CDI (94,51 % contre 86 % dans le secteur) et 5,2 % en CDD (11 % dans le secteur).

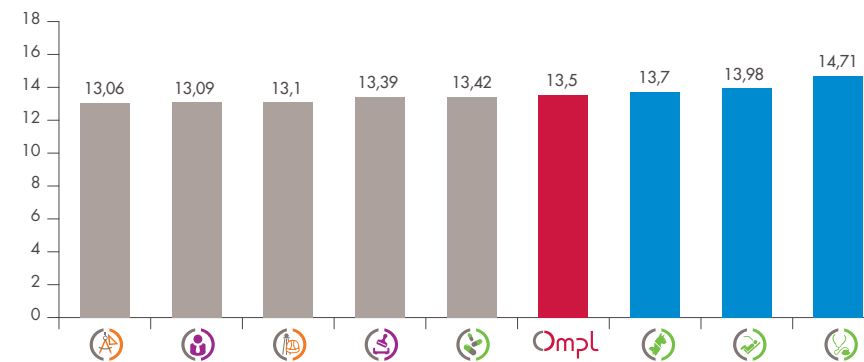
👤 Forte proportion de salariés de TPE



6,6 % des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés et 54,4 % dans des TPE (très petites entreprises). Cette répartition diffère de celle du secteur (96,4 % de salariés en TPE).

➤ Implication au travail

📊 Implication des salariés du secteur cadre de vie-technique sous la moyenne OMPL



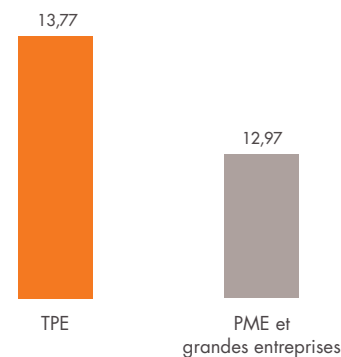
En matière d'implication au travail, les salariés du secteur cadre de vie-technique se placent sous la moyenne OMPL. Ils obtiennent les résultats les plus faibles, mais restent au-delà de la moyenne théorique (10/20). La branche des entreprises d'architecture est la dernière des huit

branches, tandis que celle des cabinets de géomètres se situe au 6^e rang. Cependant, le niveau d'implication des salariés des deux branches est relativement élevé montrant un investissement professionnel important même s'il reste mesuré.



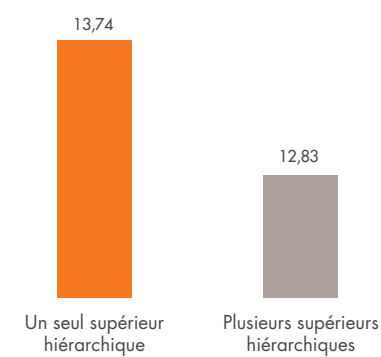
➤ Implication professionnelle dans l'entreprise

📊 Implication plus forte des salariés de TPE



Sur une échelle de 20, les salariés de TPE obtiennent un score de 13,77 contre 12,97 pour ceux des plus grandes entreprises. Ces résultats montrent que la taille de l'entreprise impacte directement l'implication des salariés. Travailler dans une TPE augmente l'investissement au travail des salariés. L'élévation du niveau d'implication professionnelle a une incidence positive sur la qualité de vie au travail.

📊 Implication moindre si plusieurs supérieurs hiérarchiques



Avoir un seul supérieur hiérarchique contribue à la qualité de vie au travail. En effet, les salariés, ayant le dirigeant pour seul supérieur hiérarchique, ont un niveau d'implication supérieur (13,74/20) aux autres (12,83/20).

« Travailler dans une TPE est un facteur accroissant la qualité de vie au travail. »



64 % de femmes
94,51 % en CDI
69,5 % d'ouvriers-employés
54,1 % de salariés de TPE



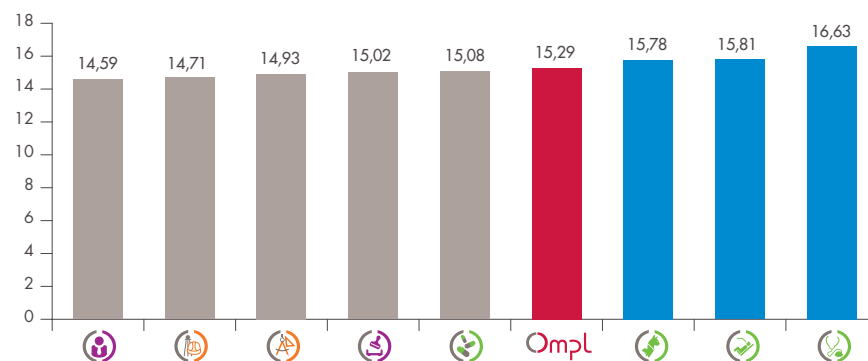
« Implication disparate selon la branche. »

➤ Implication selon l'échelle d'analyse

Les résultats des deux branches du secteur sont comparés aux autres branches pour les trois échelles de mesure :

- identification personnelle ;
- valorisation de l'objet ;
- capacité perçue d'action.

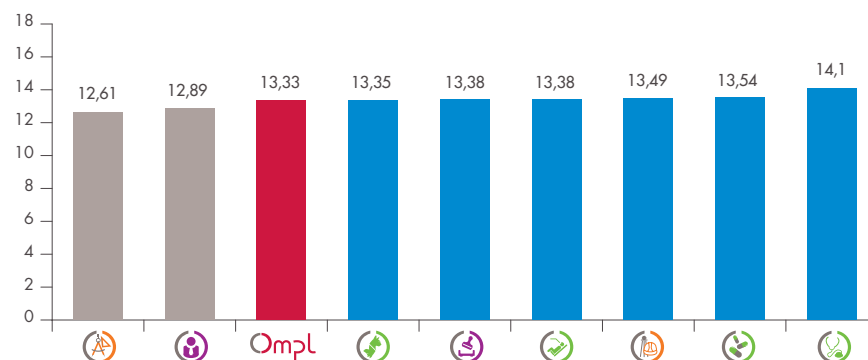
⊕ Identification personnelle



Les résultats de l'échelle « identification personnelle » sont proches pour les deux branches du secteur. Pour l'ensemble des salariés, leur

travail contribue à la construction de leur identité professionnelle.

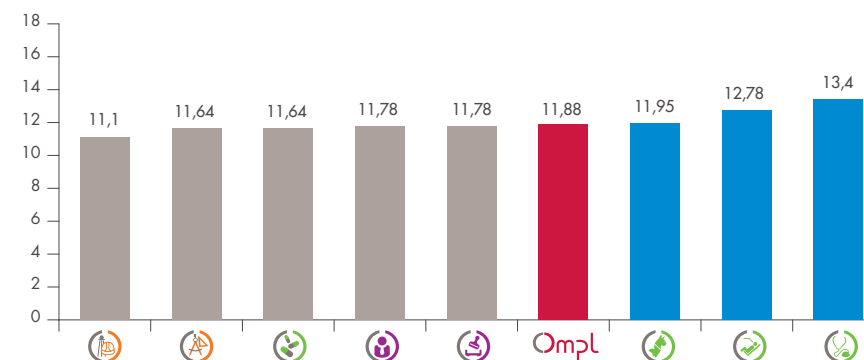
⊕ Valorisation de l'objet



Les résultats de l'échelle « valorisation de l'objet » sont mitigés et différents pour chacune des deux branches impliquant que les salariés n'accordent pas la même importance à leur travail. La branche des entreprises d'architecture obtient le plus mauvais score, les salariés ont une implication au travail plus raisonnée car celui-ci présente

moins d'enjeux à leurs yeux. En revanche, la branche des cabinets de géomètres est au-delà de la moyenne OMPL (13,33/20) signifiant que les salariés sont très investis professionnellement.

⊕ Capacité perçue d'action

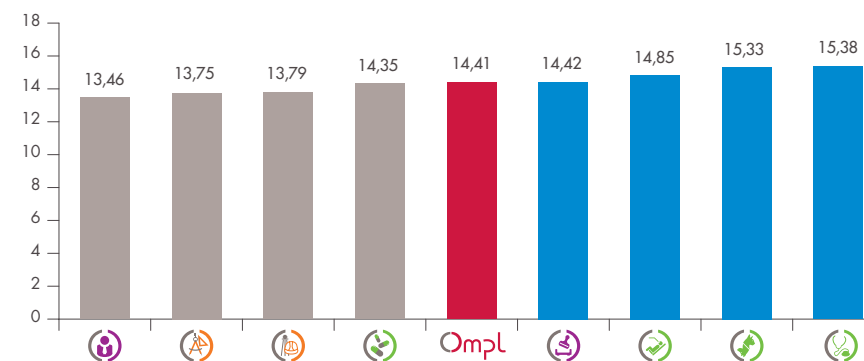


Les résultats de l'échelle « capacité perçue d'action » sont les plus bas de l'OMPL pour les deux branches. Au travers de ce résultat, les salariés disent que leur capacité d'action est plus contrainte que celles de leurs collègues

des autres branches et que leur autonomie professionnelle est relativement réduite. Cette analyse est peut-être liée à leurs métiers, de plus en plus contraints par des évolutions juridiques, qui brident leur marge de manœuvre.

➤ Bien-être au travail

⊕ Bien-être des salariés du secteur cadre de vie-technique sous la moyenne OMPL



Bien que situés au-dessus de la moyenne théorique (10/20), les résultats « bien-être » des deux branches du secteur se positionnent sous la moyenne OMPL (14,25/20). Ils montrent un

niveau de bien-être plus faible que celui des salariés des autres branches, dans un environnement leur apportant moins de sources concrètes de satisfaction.



Identification personnelle détermine à quel point les salariés se sentent concernés par leur travail ;

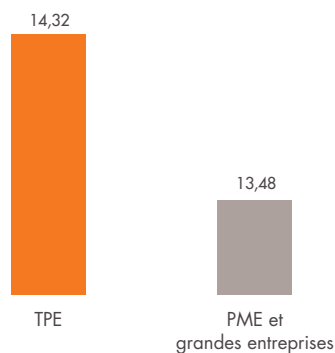
Valorisation de l'objet évalue l'importance de l'enjeu associé au travail ;

Capacité perçue d'action cerne le sentiment de contrôle que pensent avoir les salariés sur leur travail.



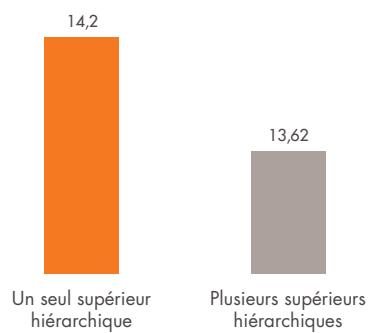
« Le critère "taille d'entreprise" influence directement le bien-être professionnel ainsi que le travail avec un seul supérieur hiérarchique. »

📍 Bien-être supérieur pour les salariés des TPE



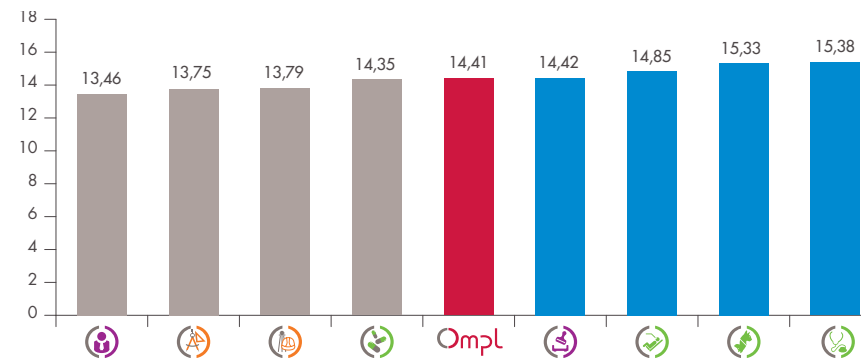
Les salariés des TPE expriment un bien-être au travail (14,32/20) supérieur à ceux des plus grandes entreprises (13,48/20). Ceci indique que le critère « taille d'entreprise » influence directement le bien-être professionnel.

📍 Bien-être renforcé si un seul supérieur hiérarchique



Travailler avec un seul supérieur hiérarchique augmente le bien-être au travail. A contrario, avoir plusieurs supérieurs hiérarchiques dégrade la qualité de vie au travail.

📍 Bien-être eudémonique



Les résultats des deux branches du secteur sur l'échelle « bien-être eudémonique » sont très proches et en deçà de la moyenne OMPL (14,41/20). Les salariés estiment que certaines

sources d'insatisfaction dans l'environnement de travail ne leur permettent pas d'envisager un bien-être idéal fort et d'atteindre une qualité de vie au travail plus élevée.

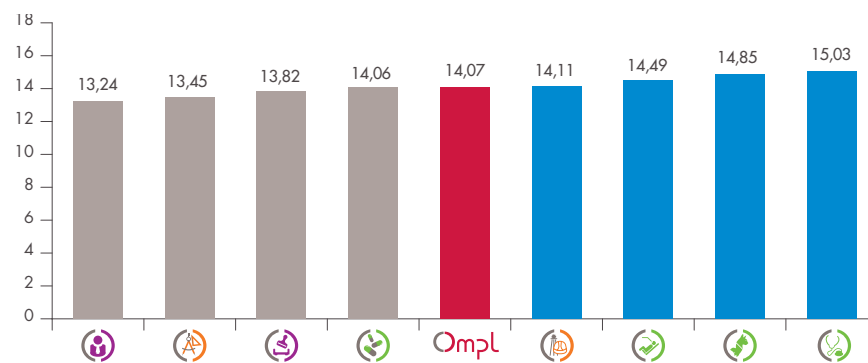


➤ Bon sentiment de bien-être hédonique et eudémonique

Les résultats des quatre branches du secteur sont comparés aux autres branches pour les deux échelles de mesure :

- Bien-être hédonique (ou bien-être ressenti) ;
- Bien-être eudémonique (bien-être idéal).

📍 Bien-être hédonique



Les résultats de l'échelle « bien-être hédonique » se situent au-delà de la moyenne théorique (10/20) mais de part et d'autre de la moyenne OMPL (14,07/20) pour les deux branches du secteur :

- les résultats des salariés de la branche des entreprises d'architecture (13,45/20) traduisent un bien-être hédonique moins élevé

que celui des salariés des autres branches et l'existence de sollicitations négatives dans leur environnement professionnel ;

- les salariés des cabinets de géomètres expriment un bien-être hédonique de plutôt bonne qualité.

➤ Bien-être au travail et implication des salariés d'assez bon niveau et relativement stables depuis 2014

Le bien-être au travail s'évalue selon la congruence entre « bien-être idéal » (eudémonique) et « bien-être réellement ressenti » (hédonique). Il n'y a pas d'écart significatif entre les deux pour les branches de ce secteur.

Le niveau de bien-être reste stable en 2017 pour la branche des cabinets de géomètre. En revanche, pour la branche des entreprises d'architecture, il s'est amélioré de 2 points, passant de 11,7/20 en 2014 à 13,7/20 en 2017.

L'écart important au niveau du baromètre du bien-être, entre les résultats du secteur cadre de vie-technique et du secteur santé peut s'expliquer par les métiers exercés. Dans le secteur cadre de vie-technique les métiers sont très contraints par des procédures administratives (appels d'offres, concours...) et une législation en constante évolution qui impose de plus en plus de normes.

Le niveau d'implication des salariés reste stable (13/20). Le changement le plus notable concerne le classement entre les branches : les cabinets de géomètres prennent la première place occupée en 2014 par les entreprises d'économistes de la construction. Bien que son score augmente de 0,5 point, la branche des entreprises d'architecture reste à la dernière place.

La qualité de vie au travail des salariés du secteur obtient des résultats mitigés, proches de ceux du secteur juridique, mais inférieurs à ceux du secteur santé.

Néanmoins, les résultats relatifs à l'implication et au bien-être indiquent que les facteurs de protection contrebalancent largement les sollicitations négatives professionnelles, ce qui contribue à améliorer la qualité de vie au travail des salariés.



En trois ans, si le niveau d'implication reste stable, en revanche le niveau de bien-être de la branche des entreprises d'architecture croît de 2 points.





Un Conseil d'administration et un Bureau paritaires animés par un objectif commun : contribuer à la reconnaissance des entreprises libérales, employeurs et salariés.

L'OMPL, UN OUTIL PARITAIRE

au service des entreprises libérales, employeurs et salariés

L'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu entre le syndicat représentant des employeurs l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les cinq syndicats représentants des salariés CFTD (Confédération française démocratique du travail), CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres), CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), CGT (Confédération générale des travailleurs), CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière).

107 904
ENTREPRISES

9 596
SECTEUR
CADRE DE VIE-TECHNIQUE

13 827
SECTEUR JURIDIQUE

84 481
SECTEUR SANTÉ

436 504
SALARIÉS

4 objectifs principaux

- Assurer une meilleure visibilité du secteur des professions libérales, de leurs entreprises et de leurs salariés.
- Étudier les spécificités déontologiques, démographiques, de développement de la FPC et des parcours professionnels.
- Proposer des scénarios d'évolution des branches et de leurs emplois, dans la volonté de promouvoir une GPEC de branche et sa mise en place.
- Répondre aux demandes des CPNEFP des branches professionnelles et/ou de la CPNEFP-PL pour réaliser et promouvoir toutes études conformes à l'objet de l'association.

13 branches professionnelles

CADRE DE VIE-TECHNIQUE

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

JURIDIQUE

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice

SANTÉ

- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires