







CERNER L'IMPACT DU NUMÉRIQUE

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT)¹ des entreprises libérales adhérentes à l'OMPL² a permis de sonder l'impact du numérique dans leur travail tels que ressenti par les salariés du secteur cadre de vie-technique via une série de 8 questions.

Ces questions n'ayant pas été posées lors de l'enquête de 2014, il n'a pas été possible de procéder à une comparaison avec les résultats de 2017.

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 %



Majorité de répondants des entreprises d'architecture

48,57 %

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 entreprises d'architectures et cabinets de géomètres ont un nombre suffisant de répondants permettant des analyses avec un taux de représentativité acceptable par branche.

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

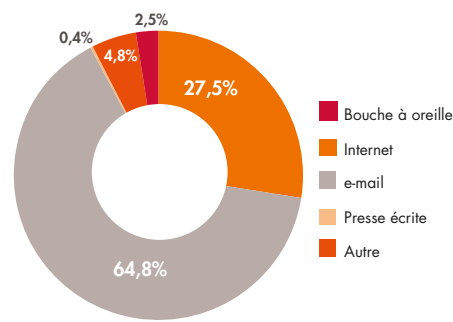
2. Entreprises d'architecture, entreprises d'économistes de la construction, entreprises d'experts en automobile, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, études d'administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, offices de commissaires-priseurs 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. »



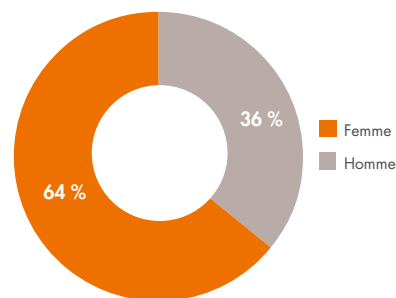
➤ Profil des répondants

📧 Email et internet, principales sources de mobilisation



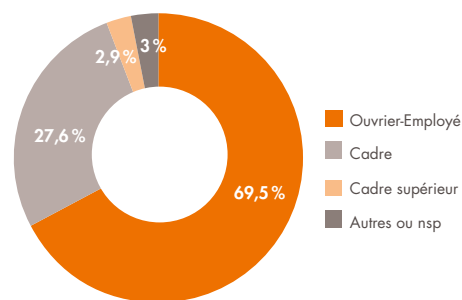
Les salariés ont été très majoritairement informés de l'enquête par email (64,8 %) et internet (27,5 %).

♀ Majorité de femmes



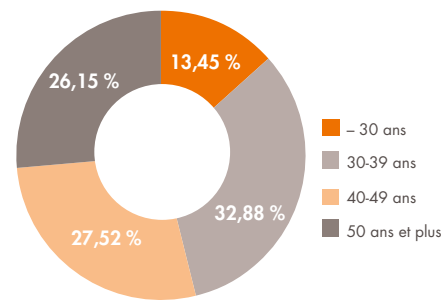
64 % des participants sont des femmes. La représentation des hommes de l'échantillon est inférieure à leur part parmi les salariés du secteur cadre de vie-technique de l'OMPL (51 %).

👤 Majorité de non-cadre



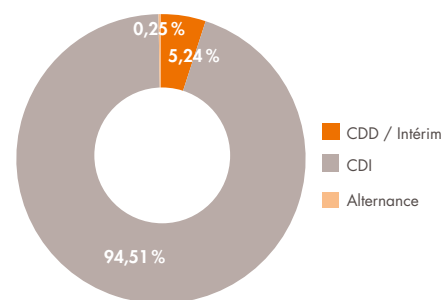
69,5 % des répondants sont employés ou ouvriers et 30,5 % cadres. La proportion de cadres est inférieure à celle du secteur (32 %).

👤 Répondants plutôt jeunes



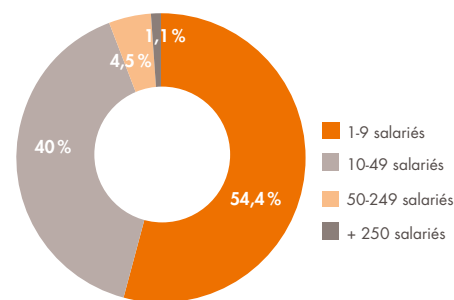
La moyenne d'âge des participants est de 41,5 ans. Malgré une surreprésentation des 30-39 ans, les quatre classes d'âge sont représentées.

👤 Salariés essentiellement en CDI



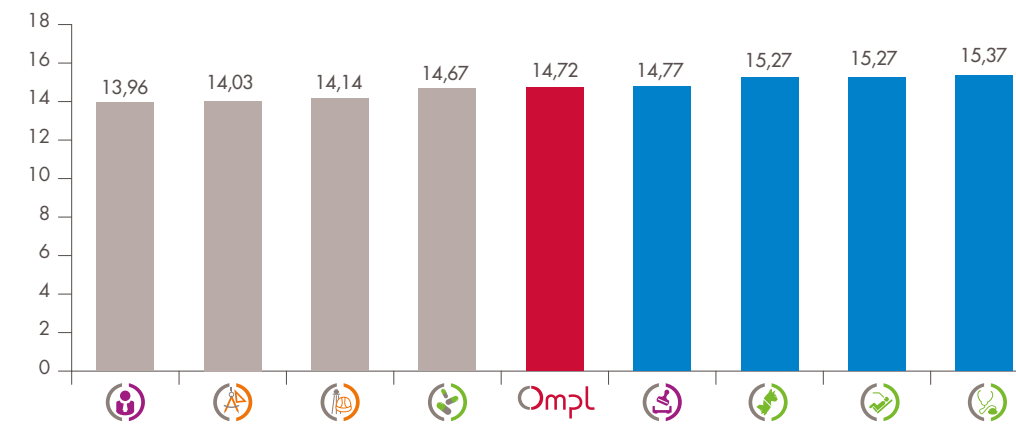
Une très grande majorité de participants est en CDI (94,51 % contre 86 % dans le secteur) et 5,2 % en CDD (11 % dans le secteur).

👤 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).

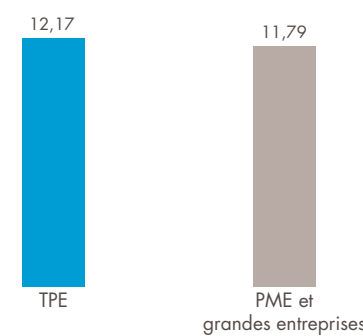
➤ Bonne perception du numérique



En matière de perception de l'impact du numérique dans leur travail, les deux branches du secteur se placent sous la moyenne OMPL (14,72/20) mais à près de 4 points au-dessus de la moyenne théorique. La branche des cabinets de géomètres présente les résultats les plus

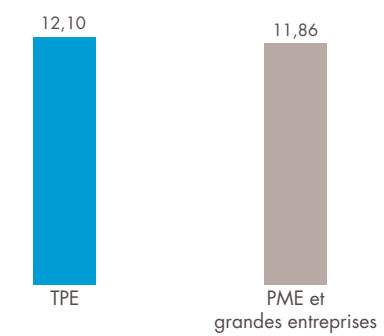
faibles. Malgré un score moins élevé que celui des autres secteurs, les salariés estiment positivement l'impact du numérique dans leur quotidien professionnel, ce qui favorise fortement leur qualité de vie au travail.

👤 Perception identique dans toutes les entreprises



Les résultats sont très similaires, quel que soit la taille de l'entreprise. Contrairement aux autres analyses sur la qualité de vie au travail, les résultats des salariés de très petites entreprises ne sont pas nettement plus élevés.

👤 Absence d'impact lié au nombre de supérieurs hiérarchiques



Les salariés ayant plusieurs supérieurs hiérarchiques ont un score proche de ceux qui n'en ont qu'un seul. Ainsi, le nombre de supérieurs hiérarchiques n'influe pas sur la perception du numérique des salariés du secteur.



Impact du numérique
14,72/20
moyenne OMPL
14,14/20
Cabinets de géomètres



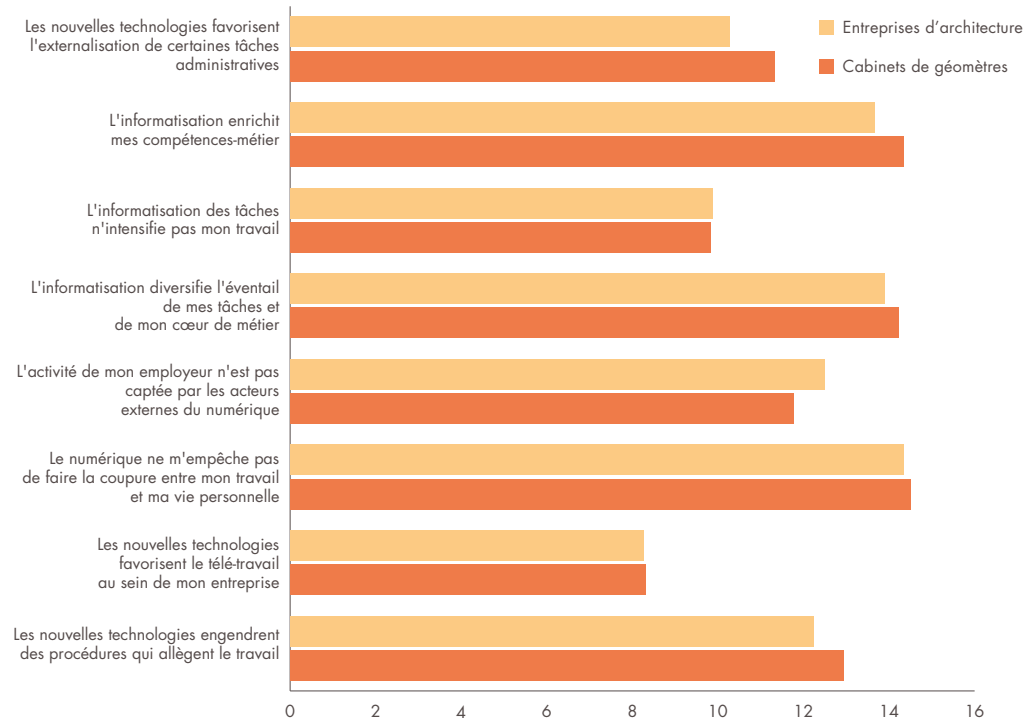
64 % de femmes
94,51 % en CDI
69,5 % d'ouvriers-employés
54,4 % de salariés de TPE

« Plus la note est élevée et plus les répondants sont d'accord avec l'affirmation »



« Au global, la notation de la perception du numérique par les salariés du secteur est la plus faible de l'OMPL »

► Impact du numérique positif sur la qualité de vie au travail



Six des huit facteurs concernant l'impact du numérique dans le quotidien des salariés du secteur sont évalués positivement. Les deux facteurs sous la moyenne théorique (10/20) concernent le télétravail et l'intensification du travail pour les deux branches. La branche des cabinets de géomètres obtient cinq des meilleures notes tandis que celle des entreprises d'architecture n'en obtient qu'une.

La possibilité du télétravail recueille la plus mauvaise évaluation, juste devant l'intensification du travail. Ces deux facteurs sont positionnés sous la moyenne théorique. La majorité des salariés constate une augmentation de la charge de travail avec le développement du numérique et ne pas pouvoir effectuer du télétravail.

► Pour aller plus loin

Les résultats constatés pour le secteur bouleversent certains stéréotypes relatifs au numérique et dévoilent des paradoxes révélant une complexité subtile en termes de vécu au travail. D'abord, le

l'écart le plus grand entre les deux branches concerne le facteur lié à l'externalisation, au niveau de la moyenne pour la branche des cabinets de géomètres et à près de deux points au-dessus pour les entreprises d'architecture.

Ainsi le numérique contribue légèrement plus à la QVT dans les cabinets de géomètres que dans les entreprises d'architecture. Le facteur relatif à la non-captation de l'activité de l'entreprise par des acteurs externes du numérique est l'un des mieux perçus pour les salariés des entreprises d'architecture.

Au global, la notation de la perception du numérique par les salariés du secteur est la plus faible de l'OMPL mais étant supérieure à la moyenne théorique, elle ne dégrade pas la qualité de vie au travail.

numérique n'empêche pas les salariés de faire la coupure entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, bien au contraire; c'est en effet l'item le mieux noté par les deux branches

puisqu'il dépasse de plus de quatre points la moyenne théorique. Parallèlement, les salariés déclarent que le télétravail n'est pas mis en place dans leur entreprise. Ainsi, en règle générale le numérique engendre une porosité entre l'espace personnel et l'espace professionnel mais les employeurs ne semblent pas favoriser cette porosité en « officialisant » par le développement du télétravail. Ces deux constats sont sans doute liés aux spécificités des principaux métiers des deux branches du secteur, plus orientés « terrain » que services. En effet, l'activité de la majorité des salariés est tributaire soit d'outils informatiques spécifiques uniquement disponibles sur leur lieu de travail, soit de déplacements sur les chantiers. Ces deux contraintes créent une délimitation entre l'espace personnel et l'espace professionnel qui préserve le premier. Mais *a contrario*, elle ne procure pas la souplesse qui peut être attendue par une organisation s'appuyant en partie sur du télétravail.

Par ailleurs, il peut sembler contradictoire d'observer simultanément une diversification du travail et un enrichissement du métier évalués positivement et par le même temps une intensification des tâches perçue négativement. Dans les faits, les deux tendances sont intimement liées. Le numérique, en allégeant certaines procédures administratives, permet des gains de temps. Ceux-ci peuvent être mis à profit pour prendre en charge de nouvelles missions. Ce que les salariés confirment en reconnaissant un enrichissement de leur activité leur permettant de monter en compétences. Mais cet aspect positif s'accompagne de son corollaire, à savoir une charge et un rythme de travail amplifiés notamment par un ajout de tâches périphériques (administratives ou connexes). Par exemple, l'arrivée de l'informatique facilite l'autonomie des salariés pour la saisie de courriers, tâche antérieurement déléguée à une secrétaire, mais celle-ci devient partie intégrante de l'activité.

L'étude sur l'intensification du travail, conduite par la DARES depuis 1984, dresse des constats identiques pour l'ensemble des métiers en France. Elle montre que le nombre de salariés dont le rythme de travail est déterminé simultanément

par plusieurs contraintes – répondre à des clients exigeants, saisir des données sur une application informatique, aider des collègues débordés, répondre aux sollicitations de plusieurs managers... - est passé de 6 % en 1984 à 35 % en 2013. Cette étude met également en évidence que l'informatique impose un rythme et une charge de travail en forte progression: de 25 % en 2005 à 35 % en 2013. Les risques de l'intensification du travail sont ainsi à rechercher auprès de population plus « asservie » que « servie » par le numérique: faible qualification, statut ouvrier ou employé, ancienneté forte, emploi dans une grande structure ayant plusieurs niveaux hiérarchiques. Ainsi, les entreprises du secteur étant principalement des TPE, la probabilité que ce risque débouche sur des atteintes à la santé mentale est moins forte que la moyenne nationale.

Les salariés expriment une certaine quiétude sur l'éventuelle captation de l'activité de l'entreprise par des acteurs externes du numérique. Cette hypothèse de non captation est validée par la majorité d'entre eux et plus particulièrement par les salariés des entreprises d'architecture. En revanche, les salariés des études de géomètres sont moins affirmatifs. En d'autres termes l'« ubérisation » ne serait pas envisagée par une majorité de salariés dans un avenir immédiat. En revanche, pour les activités moins proches du cœur de métier, la sous-traitance au profit d'autres acteurs semble être déjà une réalité notamment dans les cabinets de géomètres.

Ainsi, sur certains aspects le numérique contribue à la qualité de vie au travail (allègement des procédures administratives, faible porosité entre les sphères professionnelle et personnelle, diversification de l'activité cœur de métier et enrichissement des compétences) et sous d'autres peut la menacer (absence de télétravail, intensification du travail et dans une moindre mesure externalisation de certaines tâches). Finalement, avec des notes supérieures d'environ 4 points à la moyenne théorique positionnant le secteur en queue de peloton comparativement aux deux autres secteurs, les salariés estiment que le numérique contribue plus à l'amélioration de la qualité de vie au travail qu'à sa détérioration.





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 CFDT (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