



L'OMPL (observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les entreprises 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.



**Bruno Pelletier**  
Président







**Marie-France Guthey**  
Vice-présidente

## OBJECTIVER LE REGARD SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT)<sup>1</sup> des entreprises libérales du champ de l'OMPL<sup>2</sup> a permis d'effectuer, via des baromètres de mesure construits et analysés scientifiquement, le diagnostic :

- de l'implication et du bien-être au travail ;
- des stressés professionnels.

Elle a également été l'occasion de sonder l'impact du numérique dans le travail tels que ressenti par les salariés via une série de huit questions.

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 %
<b>Total</b>	<b>56 839</b>	<b>803</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>1</sup> Cette enquête, réalisée par mars-lab ([www.mars-lab.com](http://www.mars-lab.com)), s'est déroulée du 17/04 au 30/09/2017.

<sup>2</sup> 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 judiciaires 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. »



64 %

de femmes

94,51 %

en CDI

69,5 %

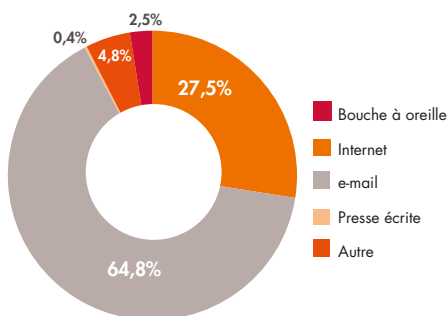
d'ouvriers-employés

54,4 %

de salariés de TPE

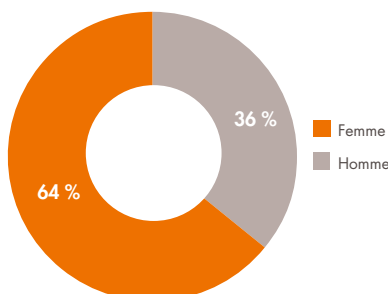
## > Profil des répondants

### 📧 Email et internet, principales sources de mobilisation



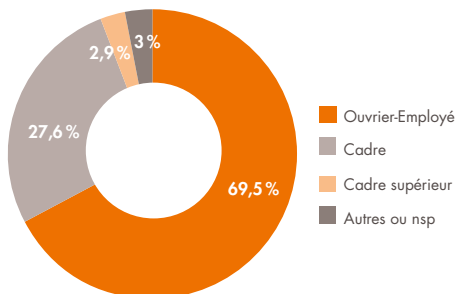
Les salariés ont été très majoritairement informés de l'enquête par email (64,8 %) et internet (27,5 %).

### ♀ Majorité de femmes



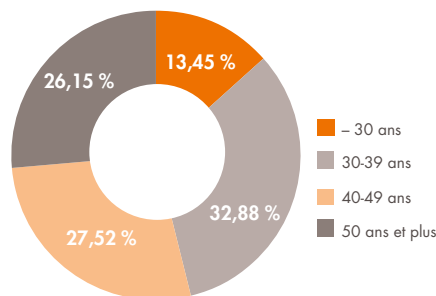
64 % des participants sont des femmes. La représentation des hommes de l'échantillon est inférieure à leur part parmi les salariés du secteur cadre de vie-technique de l'OMPL (51 %).

### 👷 Majorité de non-cadre



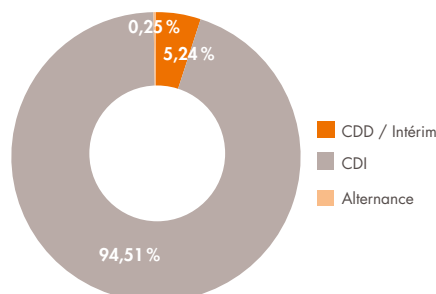
69,5 % des répondants sont employés ou ouvriers et 30,5 % cadres. La proportion de cadres est inférieure à celle du secteur (32 %).

### 👤 Répondants plutôt jeunes



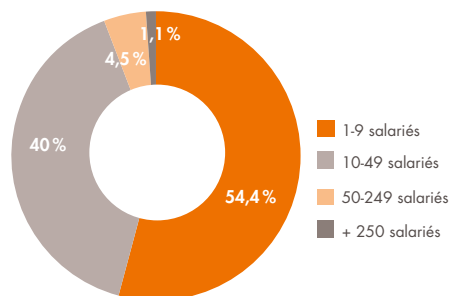
La moyenne d'âge des participants est de 41,5 ans. Malgré une surreprésentation des 30-39 ans, les quatre classes d'âge sont représentées.

### 👤 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).

## IMPLICATION ET BIEN ÊTRE AU TRAVAIL

L'implication au travail est 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.

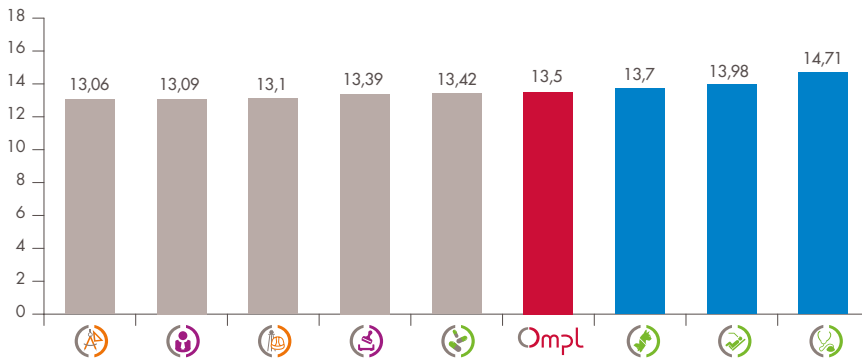
Le bien-être au travail est évalué par deux échelles :

- « bien-être hédonique » (bien-être ressenti) qui 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 ;
- « bien-être eudémonique » (bien-être idéal) qui renvoie au sens trouvé dans son travail et à la façon de s'y réaliser ou de s'y accomplir.



### ► Implication au travail

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



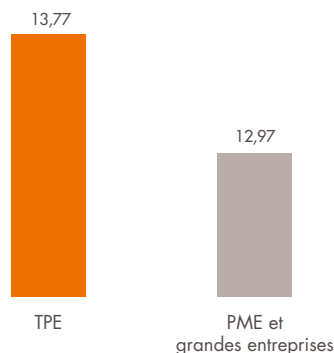
En matière d'implication au travail, les salariés du secteur cadre de vie-technique se placent sous la moyenne OMPL. Ils obtiennent les résultats les plus faibles, mais restent au-delà de la moyenne théorique (10/20). La branche des entreprises d'architecture est la dernière des huit

branches, tandis que celle des cabinets de géomètres se situe au 6<sup>e</sup> 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 des TPE

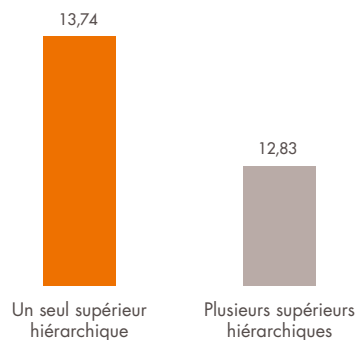
Sur une échelle de 20, les salariés de TPE obtiennent un score de 13,77 contre 12,97 pour ceux des plus grandes entreprises. Ces résultats montrent que la taille de l'entreprise impacte directement l'implication des salariés. Travailler dans une TPE augmente l'investissement au travail des salariés. 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).



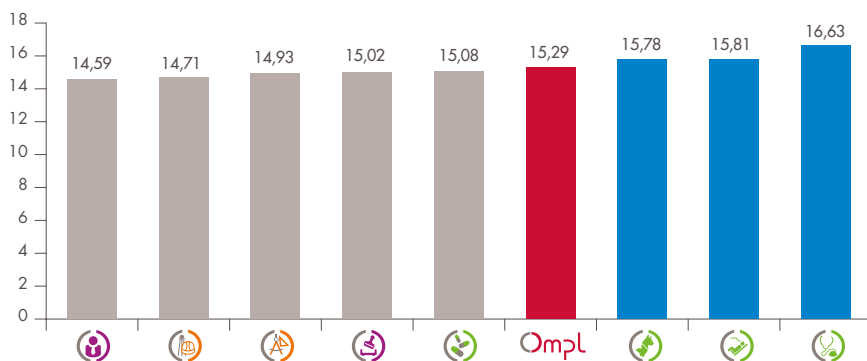
## ➤ Implication selon l'échelle d'analyse

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.

« Implication disparate selon la branche. »

## ⊕ 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.

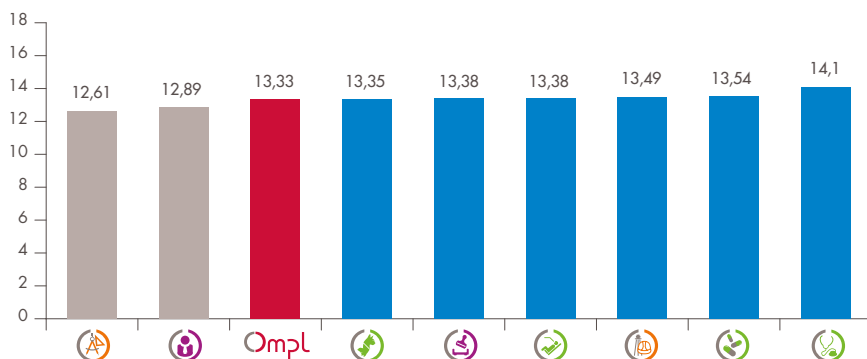


**Identification personnelle** détermine à quel point les salariés se sentent concernés par leur travail ;

**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.

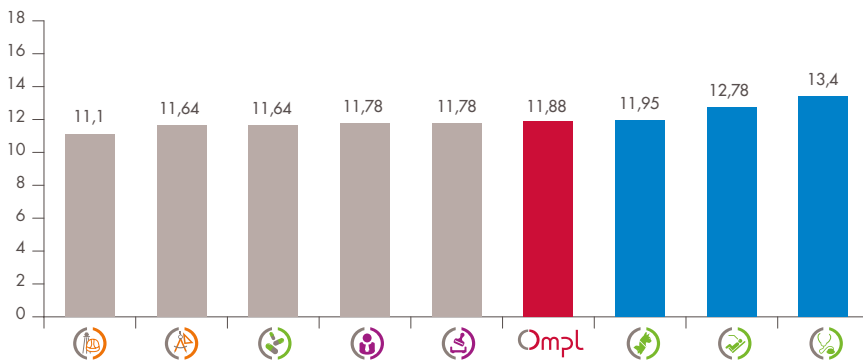
## ⊕ Valorisation de l'objet



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

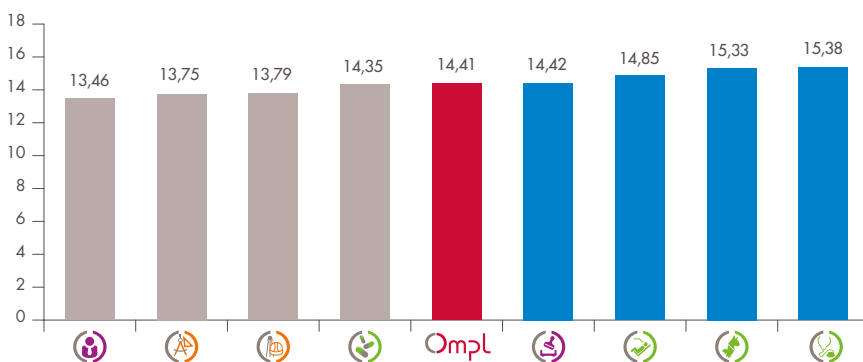


Les résultats de l'échelle « capacité perçue d'action » sont les plus bas de l'OMPL pour les deux branches. Au travers de ce résultat, les salariés disent que leur capacité d'action est plus contrainte que celles de leurs collègues

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



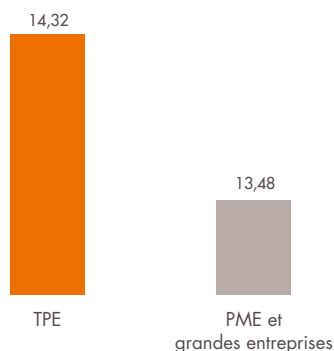
Bien que situés au-dessus de la moyenne théorique (10/20), les résultats « bien-être » des deux branches du secteur se positionnent sous la moyenne OMPL (14,25/20). Ils montrent un

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



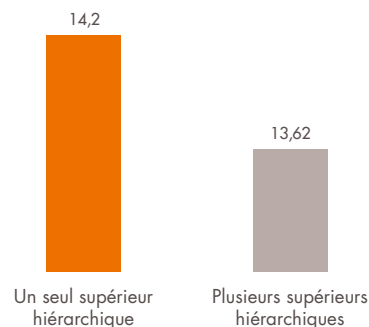
## 🕒 Bien-être supérieur pour les salariés des TPE

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



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



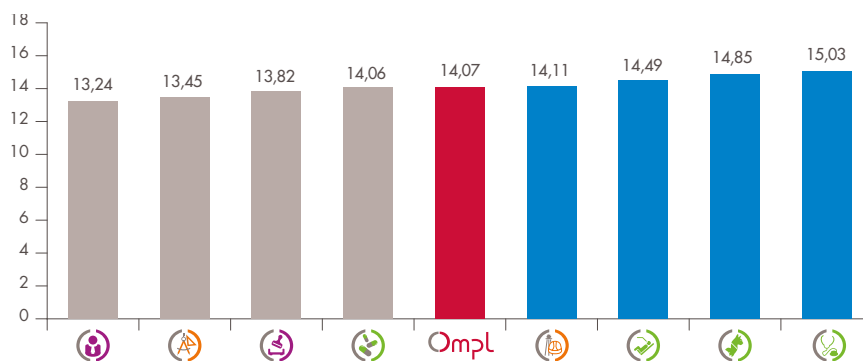
Travailler avec un seul supérieur hiérarchique augmente le bien-être au travail. A contrario, avoir plusieurs supérieurs hiérarchiques dégrade la qualité de vie au travail.

## ➤ Bon sentiment de bien-être hédonique et eudémonique

Les résultats des deux 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 :

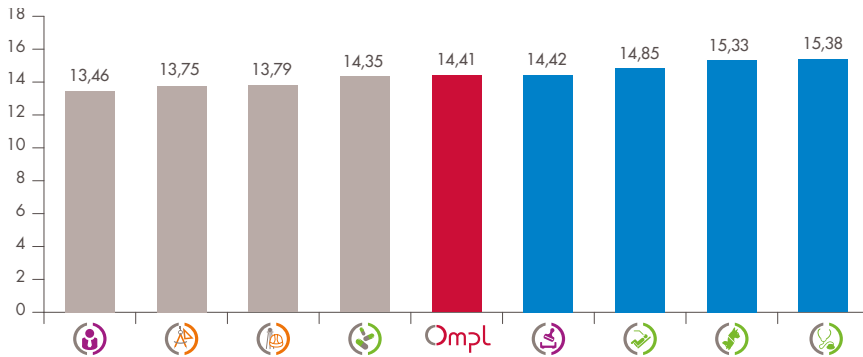
- les résultats des salariés de la branche des entreprises d'architecture (13,45/20) traduisent un bien-être hédonique moins élevé

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 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.



## ► 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, le niveau d'implication reste stable. En revanche le niveau de bien-être de la branche des entreprises d'architecture croît de 2 points.



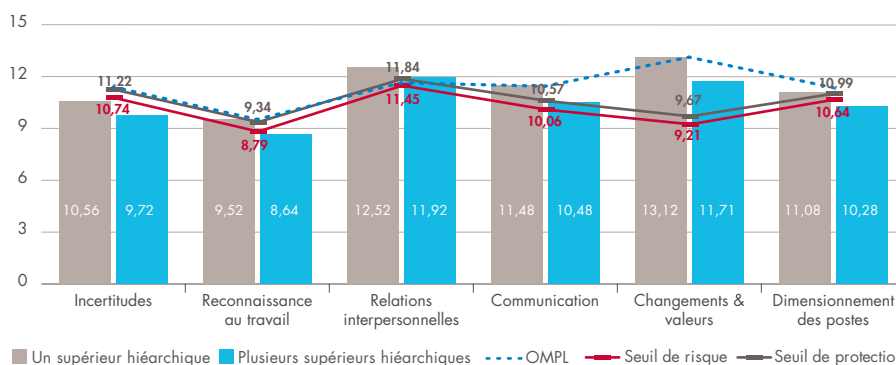
## STRESS AU TRAVAIL

Six familles de stresseurs professionnels sont évaluées :

- incertitudes et l'imprévisibilité au travail ;
- reconnaissance au travail ;
- relations interpersonnelles ;
- communication ;
- changements et valeurs ;
- dimensionnement des postes.

### ➤ Résultats du stress influencés par les caractéristiques des salariés

⊕ Un seul supérieur hiérarchique, facteur de protection du stress



Les résultats des salariés ayant plusieurs supérieurs hiérarchiques se situent toujours en deçà de ceux qui en ont seul. Ils sont en zone de risque pour trois familles, et pour la famille « Communication » en zone de surveillance. Seul les familles « Relations interpersonnelles » et « Changements et valeurs » restent en zone de protection. En revanche, les résultats des salariés ayant un seul supérieur hiérarchique sont systématiquement meilleurs. Toutes les familles sont en

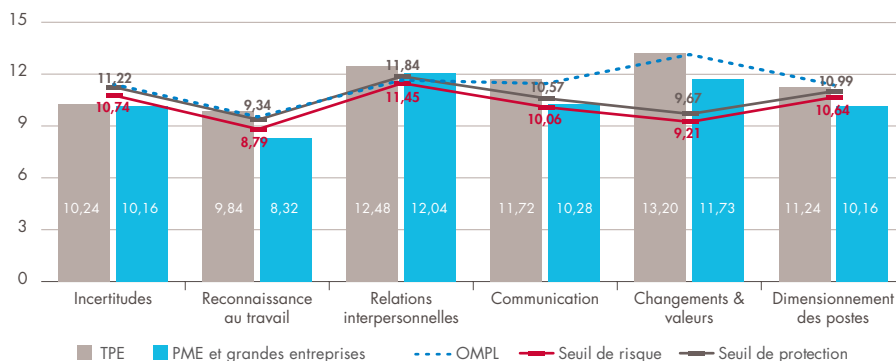
zone de protection ou en zone de surveillance. Seule la famille « Incertitudes » se positionne en zone de risque. Ainsi, les salariés ayant plusieurs supérieurs hiérarchiques ont un niveau de stress professionnel largement et significativement supérieur à ceux qui n'en ont qu'un seul. Avoir un unique supérieur hiérarchique est donc un facteur de protection contre le stress ; plus la ligne hiérarchique est importante, plus le stress des collaborateurs croît fortement.



59 %

Une majorité de salariés a pour seul supérieur hiérarchique, le dirigeant lui-même.

⊕ Salariés des TPE moins soumis au stress professionnel



Les résultats des salariés de PME et de grandes entreprises se situent en deçà de

ceux des salariés de TPE. Ils se trouvent même sous le seuil de risque pour trois familles :

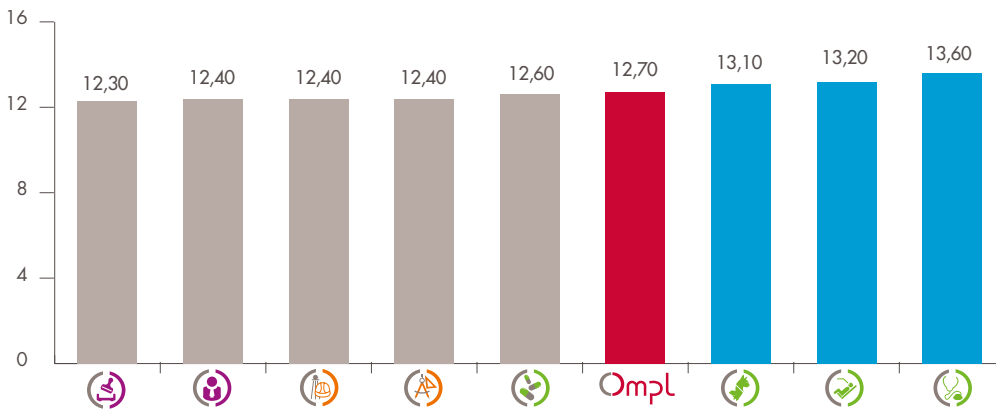


« Incertitudes », « Reconnaissance au travail » et « Dimensionnement des postes » et en zone de surveillance pour celle de la « Communication ». En revanche, ceux des salariés de TPE sont systématiquement meilleurs, de façon significative pour toutes les familles puisqu'ils franchissent le seuil de protection, sauf pour la famille « Incertitudes ». Ainsi, travailler dans une TPE est un facteur de

protection très significatif contre les stresseurs professionnels. Les TPE sont les entreprises où les salariés vivent le mieux leur travail du fait d'un stress moins élevé. Même si ces derniers sont préoccupés par des incertitudes relatives à l'avenir ou à l'insécurité de l'emploi tout comme les salariés des plus grandes entreprises.

➤ **Stress sur la qualité de vie au travail**

📍 Des salariés globalement moins stressés au travail que ceux des autres secteurs de l'OMPL

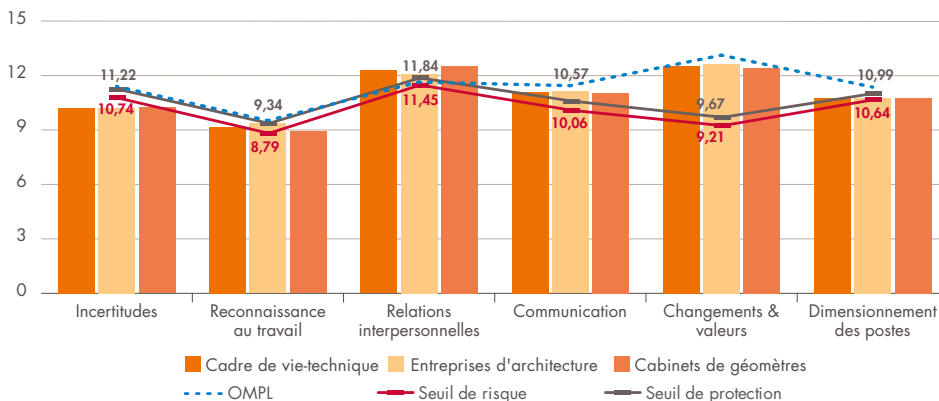


« Faible impact du stress sur la qualité de vie au travail. »

Le baromètre du stress au travail évalue 27 causes de stress professionnel regroupées en six familles d'analyse. Ces familles sont compilées en un indicateur global calculé sur une échelle de notation de 0 à 20. Plus la note est élevée, moins l'exposition aux stresseurs professionnels est forte.

Avec deux notes intermédiaires légèrement en dessous de la moyenne OMPL, les salariés des deux branches du secteur ont un niveau d'exposition aux stresseurs professionnels globalement supérieur à l'ensemble des salariés. Malgré ces résultats mitigés, leurs notes se situent à plus de deux points au-delà de la moyenne théorique (10/20) indiquant un niveau de stress relativement contenu.

➤ **Stress essentiellement lié aux incertitudes**



Les résultats du secteur et des deux branches sont convergents même si les résultats de ces dernières sont légèrement différents au niveau de chaque famille.

La famille « Incertitudes » est en zone de risque indiquant des inquiétudes quant à l'emploi et à l'avenir professionnel. Elle constitue une alerte stress pour tous les salariés.

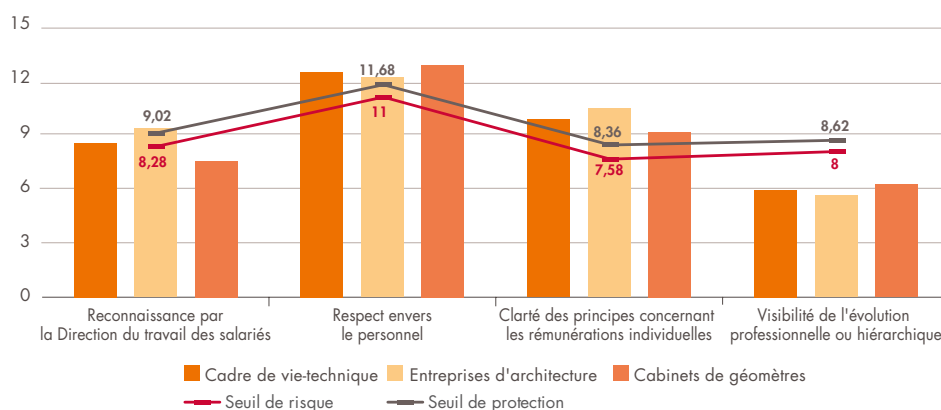
La « reconnaissance au travail » et « le dimensionnement des postes » sont en zone de surveillance. Il s'agit des signes positifs adressés par

les employeurs aux salariés et des moyens mis à leur disposition pour qu'ils puissent accomplir leur travail dans de bonnes conditions. Sur ces deux familles, les résultats gagneraient à progresser pour une meilleure qualité de vie au travail.

En revanche, les familles « Relations interpersonnelles » « Communication » et « Changements et valeurs » sont en zone de protection. Leurs bons résultats permettent de contrebalancer les effets des autres familles et d'atténuer le stress des salariés.

## ➤ Causes de stress différentes en fonction des branches

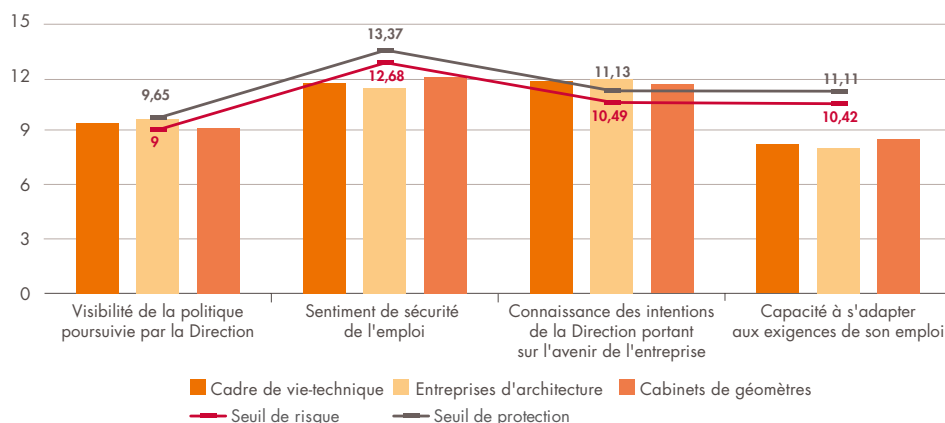
### ⊕ Reconnaissance au travail



Le « Manque de visibilité sur les possibilités d'évolution » est la cause de stress professionnel la plus élevée, surtout pour la branche des cabinets de géomètres. À l'inverse, le « Respect envers le personnel » et la « Clarté des principes

de rémunération » atténuent son impact. Le facteur « Reconnaissance par la Direction du travail accompli par les salariés » est en zone de risque pour les cabinets de géomètres et en zone de protection pour les entreprises d'architecture.

### ⊕ Incertitudes



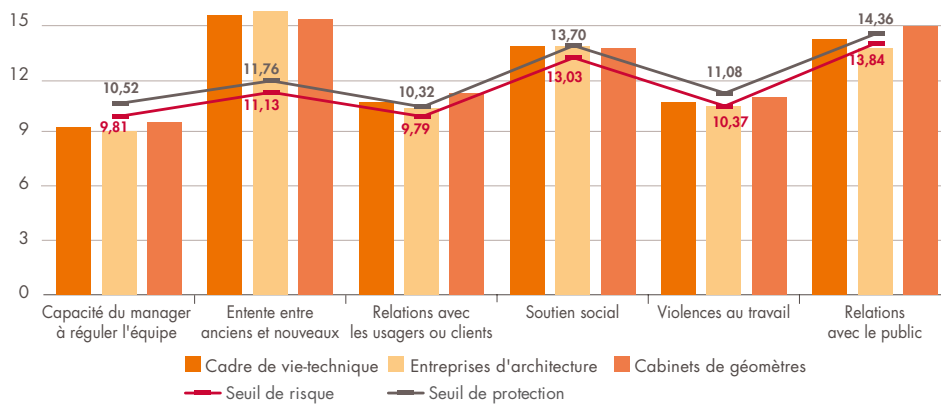
Les salariés des deux branches expriment des inquiétudes similaires par rapport à leur emploi. Ils doutent de leurs capacités à s'adapter aux exigences de leur emploi et se sentent en insécurité professionnelle. Ces deux facteurs peuvent être liés. La crainte de ne pouvoir faire face aux évolutions professionnelles peut engendrer une insécurité vis-à-vis de son emploi. De même, l'absence de certitude sur la pérennité de l'emploi peut générer des difficultés à développer les nouvelles compétences inhérentes aux changements en cours. Ces deux facteurs sont générateurs de stress.

En revanche, les facteurs « Visibilité de la politique poursuivie par la direction » et « Connaissance des intentions de la direction » obtiennent de très bons résultats. Malgré les inquiétudes soulevées, les salariés estiment avoir une bonne connaissance de la stratégie de la direction, ce qui constitue un facteur de protection important contre le stress.

Les salariés de la branche des cabinets de géomètres sont dans une situation plus génératrice de stress que ceux des entreprises d'architecture.



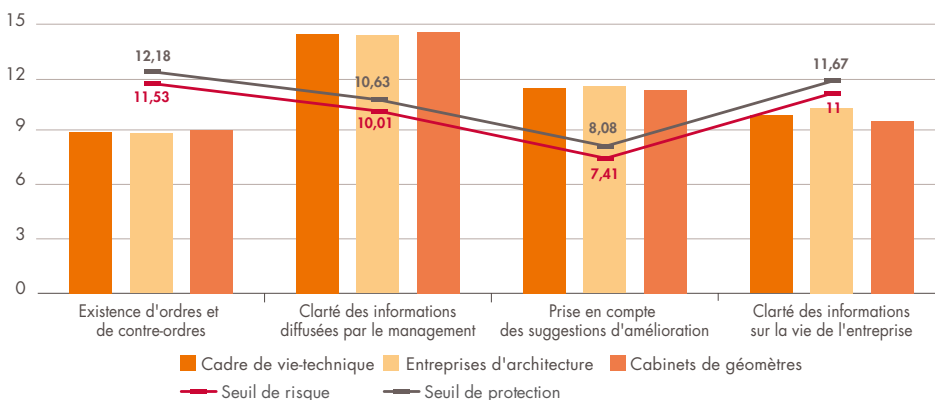
### Relations interpersonnelles



Les « relations interpersonnelles », plutôt bonnes, sont affectées par les « Violences au travail » (verbales voire physiques) et le manque de « Capacité du manager à réguler l'équipe » et dans une moindre mesure les « Relations avec

les usagers ou les clients » et les « Relations avec le public ». Le facteur « Entente entre anciens et nouveaux » contrebalance fortement ces facteurs de stress.

### Communication





Sur les 27 facteurs potentiels de stress professionnel, les résultats des entreprises d'architecture et des cabinets de géomètres sont mitigés, à respectivement 13 facteurs en zone de protection contre 11 et 10 en zone de risque. Les facteurs de protection diminuent légèrement les facteurs de risque, pour les deux branches.

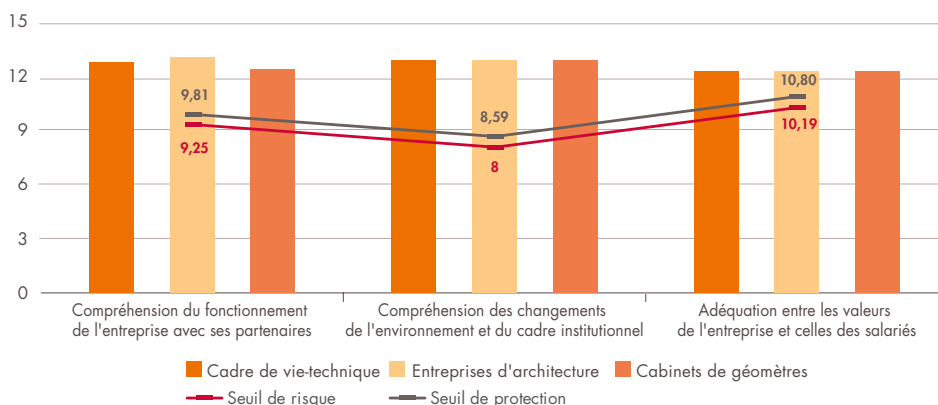
Le secteur se distingue avec des résultats moyens. Même si la situation est assez équilibrée, il est à craindre que si les facteurs de risque supplantent les facteurs de protection, les salariés ne subissent une exposition au stress à moyen terme. Cependant, le niveau de stress n'est pas suffisamment excessif pour exprimer une alerte à la santé mentale.



La communication est bien perçue du fait que le management diffuse des informations claires et sait prendre en compte les suggestions d'amélioration des collaborateurs. Ceci contribue à atténuer le fort 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 » surtout pour les salariés des cabinets de géomètres qui présentent sur ce dernier facteur de bons résultats.

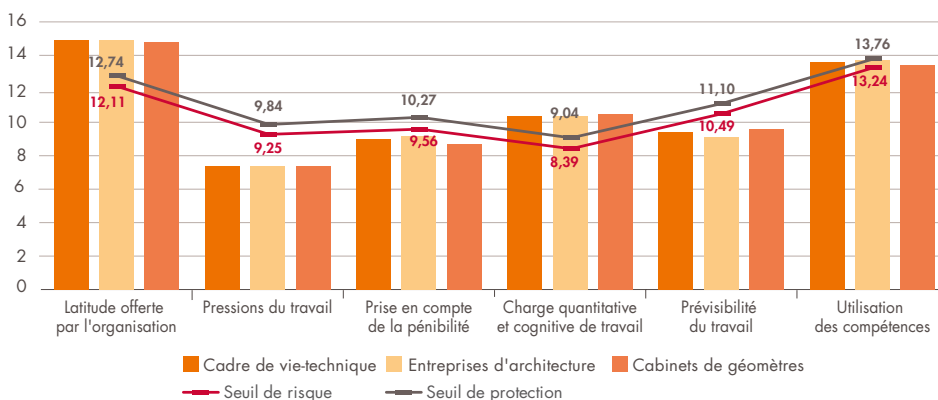
## ⊕ Changements et valeurs



La famille Changements et valeurs obtient les résultats les plus élevés des six familles de stress-seurs. Cette famille contribue à fortement atténuer

le stress professionnel des salariés en contrebalançant celui des autres familles.

## ⊕ Dimensionnement des postes



Les facteurs « Pressions du travail » (enjeux forts, délais...), « Prévisibilité du travail », « Prise en compte de la pénibilité » sont pour les deux branches en zone de risque. Ces trois facteurs sont considérés par les salariés comme des obstacles au bon accomplissement de leur travail.

En revanche, les salariés apprécient leur latitude d'action, la charge de travail et dans une moindre mesure l'utilisation de leurs compétences. Les résultats sont sensiblement identiques pour les deux branches.

## ► Niveau de stress plutôt élevé mais encore sous contrôle

La nature du stress qui menace la qualité de vie au travail des salariés du secteur n'est guère différente de celle des salariés des deux branches.

Les résultats en matière de stress sont moyens et proches de ceux du secteur juridique mais en deçà de ceux du secteur santé.

« **Bilan QVT** » : le secteur tout comme les deux branches s'illustrent par des résultats très convergents. Les points positifs sont pratiquement aussi nombreux que les points négatifs, quand bien même la branche des cabinets de géomètres présente moins de facteurs de risque. Cela signifie que les salariés sont exposés à des facteurs de stress mais que les facteurs de protection viennent les rééquilibrer. Les salariés mettent en avant la qualité de la communication et des relations interpersonnelles et la bonne perception des changements tout comme la congruence des valeurs des salariés avec celles de leur employeur qu'ils perçoivent positivement. Ces familles atténuent les effets néfastes des incertitudes quant à l'avenir et à l'emploi et dans une moindre mesure le manque de reconnaissance et de moyens pour faire correctement son travail.

Pour les salariés de la branche des entreprises d'architecture, la direction (dirigeants, directeurs, associés...) et les managers constituent d'importants facteurs de protection pour rassurer quant à l'avenir. En effet, les salariés de cette branche apprécient la capacité de la direction et/ou des managers à rendre visible la politique poursuivie, à reconnaître leurs efforts et leur travail, à diffuser

de l'information claire, à prendre en compte les suggestions d'amélioration et à expliquer les changements issus de l'environnement de leur entreprise. De plus, le personnel se sent fortement reconnu et respecté, l'entente entre les nouveaux et les anciens est excellente, la charge de travail correcte et la latitude d'action grande.

Le point fort des résultats de la branche des cabinets de géomètres, repose sur des relations interpersonnelles, internes comme externes, plus sereines, même si le management est moins bien perçu par les salariés. Le vécu au quotidien est légèrement moins stressant notamment du fait d'une meilleure prévisibilité du travail et de moindres violences verbales ou physiques.

**Pistes d'amélioration :** ces deux branches gagneraient à accroître la visibilité sur les possibilités d'évolution professionnelle ou hiérarchique surtout pour la branche des entreprises d'architecture, diminuer les pressions du travail (enjeux, délais), mieux prendre en considération et traiter les violences (verbales ou physiques) au travail et renforcer la capacité des salariés à s'adapter aux exigences de son emploi. Outre ces points communs, les améliorations possibles concernant exclusivement la branche des entreprises d'architecture concernent les relations interpersonnelles internes comme externes. Concernant la branche des cabinets de géomètres, il conviendrait d'améliorer la reconnaissance par la direction du travail des salariés par un discours approprié.



**Alertes du secteur,** résultats très en deçà du seuil de protection :

- très peu de visibilité sur les possibilités d'évolution professionnelle ou hiérarchique ;
- pressions du travail (enjeux, délais) ;
- capacité à s'adapter aux exigences de son emploi.

« La qualité de vie au travail est moyenne dans les deux branches avec des facteurs de protection qui contrebalancent à peine les facteurs de risques. »

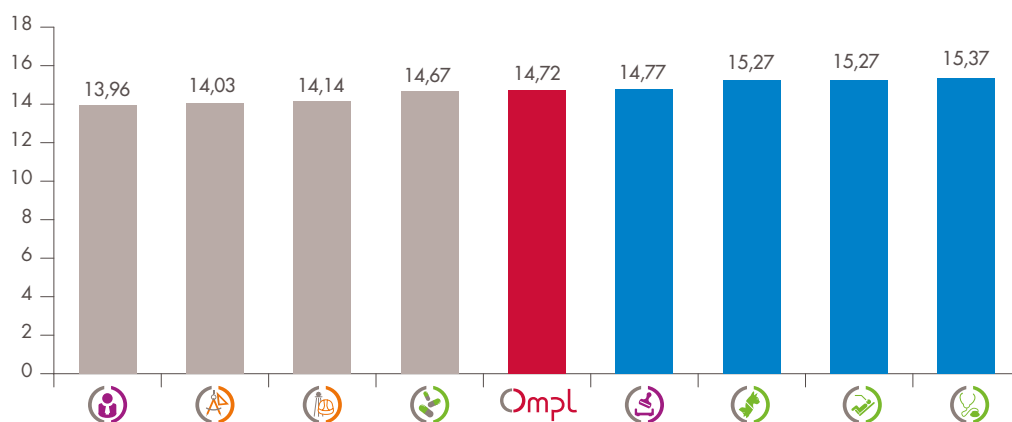


## IMPACT DU NUMÉRIQUE

Huit questions permettent de cerner l'impact du numérique sur la qualité de vie au travail. 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.

### ➤ Bonne perception du numérique



Impact du numérique

14,72/20

moyenne OMPL

14,14/20

Cabinets de géomètres

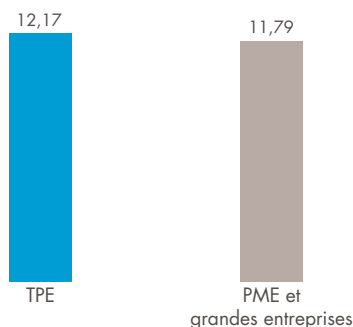
14,03/20

Entreprises d'architecture

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 quatre points au-dessus de la moyenne théorique. La branche des cabinets de géomètres présente les résultats les

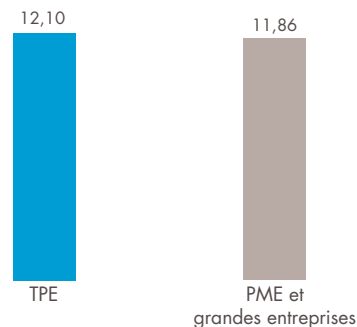
plus faibles. Malgré un score moins élevé que celui des autres secteurs, les salariés estiment positivement l'impact du numérique dans leur quotidien professionnel, ce qui favorise fortement leur qualité de vie au travail.

### ⊕ 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

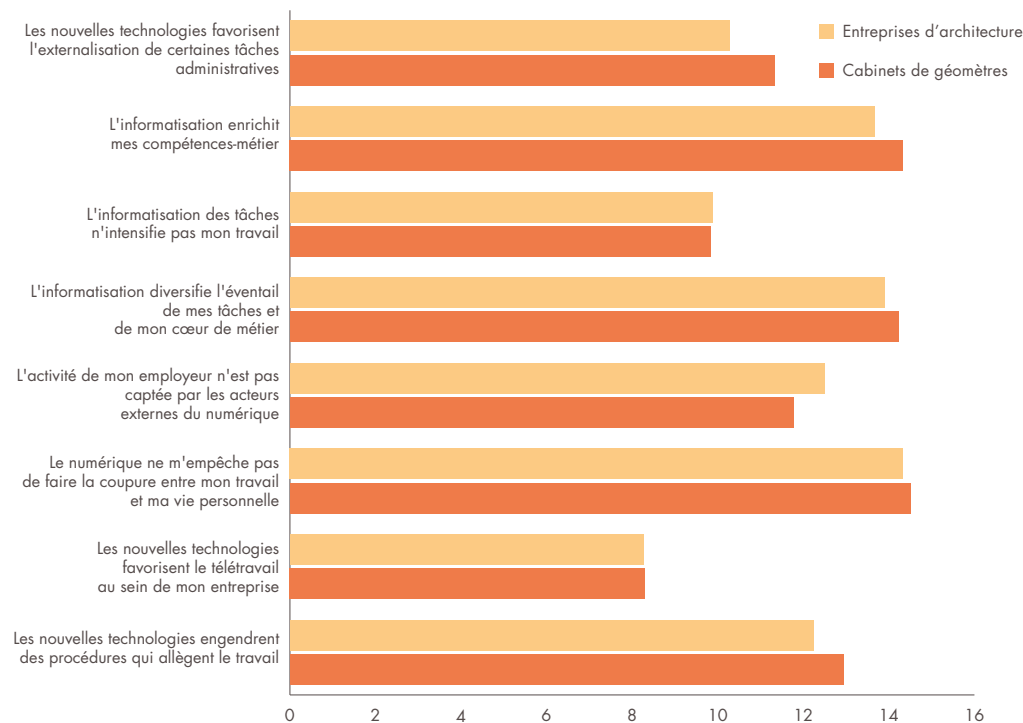


Les salariés ayant plusieurs supérieurs hiérarchiques ont un score proche de ceux qui n'en ont qu'un seul.

Ainsi, le nombre de supérieurs hiérarchiques n'influe pas sur la perception du numérique des salariés du secteur.



## ► Impact du numérique 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,

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.

le 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

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



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 « l'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 issus 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 au sein des 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 quatre 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.



« Les salariés du secteur estiment que le numérique contribue plus à l'amélioration de la qualité de vie au travail qu'à sa détérioration. »





# 96 études conduites depuis 2005

## 41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

## 20 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (2)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

## 16 études thématiques

- ① Trajectoires de construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des auxiliaires (en cours)
- ① Application de la grille de classification : pharmacie d'officine (2017)
- ① Sous-traitance dans les cabinets d'avocats (2017)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Gardes et astreintes : cliniques vétérinaires (2015)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou période de professionnalisation : pharmacie d'officine (2015) cabinets dentaires (2014)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Emplois et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, pharmacie d'officine (2010)
- ① Égalité professionnelle : laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux (2010)
- ① Séniors (2010)
- ① Turnover : pharmacie d'officine (2010), cabinets dentaires (2008)

## 12 baromètres

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017)

## 7 études transverses

- ① Apprentissages informels (2017)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)



**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).

110 613  
ENTREPRISES

9 922  
SECTEUR  
CADRE DE VIE-TECHNIQUE

14 177  
SECTEUR JURIDIQUE

86 514  
SECTEUR SANTÉ

426 756  
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