

L'implication et le bien-être au travail Les entreprises libérales du secteur juridique

“ 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 juridique 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 cabinets d'avocats

Branche	Effectif OMPL	Effectif enquête	% de répondants
Cabinets d'avocats	41400	213	58 %
Études d'huissiers de justice	10500	75	21 %
Études d'administrateurs et de mandataires judiciaires	2800	74	20 %
Offices de commissaires-priseurs et salles de ventes volontaires ³	2600	3	1 %
TOTAL	57300	365	100 %

436 salariés ont répondu à l'enquête en ligne. 71 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 dans leur ensemble car les caractéristiques des participants influent peu sur la QVT.

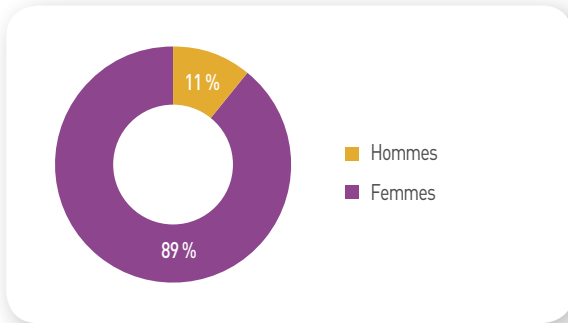
¹ Cette enquête, réalisée par mars-lab (www.mars-lab.com), s'est déroulée du 05/05 au 29/09/2014.

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.

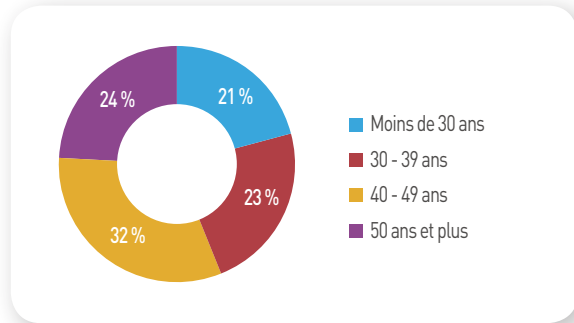
➤ Des caractéristiques personnelles sans impact sur l'implication et le bien-être

Forte participation des femmes



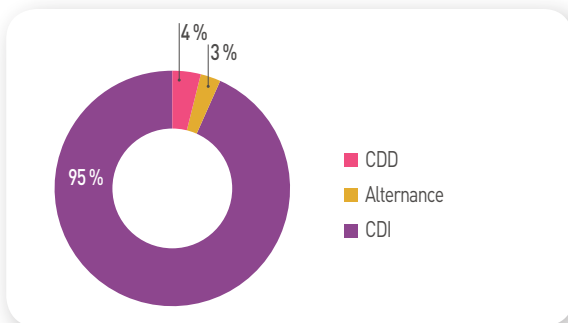
Les femmes se sont particulièrement mobilisées puisqu'elles représentent 89 % des participants, contre 82 % dans leur secteur.

Répondants plutôt seniors



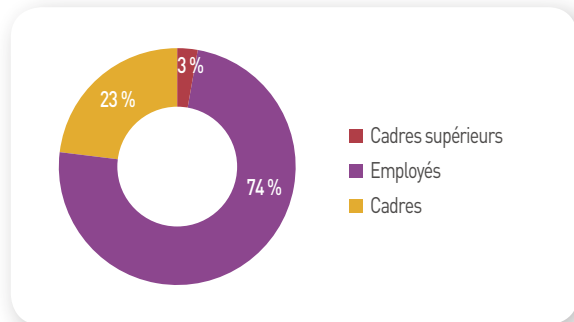
56 % des participants sont âgés de plus de 40 ans.

Salariés essentiellement en CDI



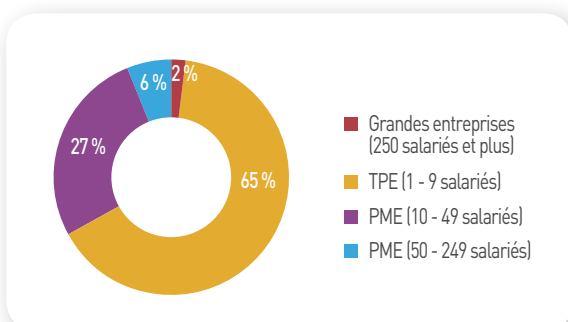
Une grande majorité de participants est en CDI (95 % contre 90 % dans le secteur).

Majorité de non-cadres



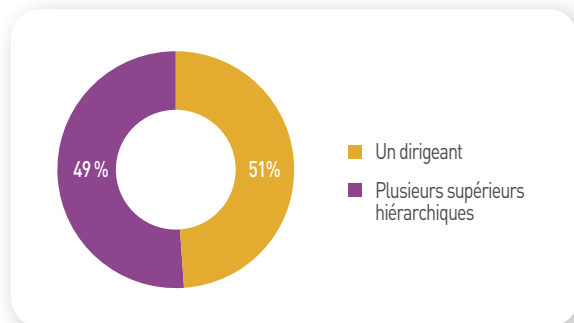
Trois quarts des répondants (74 %) se déclarent non-cadres, ce qui est conforme aux chiffres du secteur (76 %).

Principalement des salariés de TPE



65 % de répondants sont issus de très petites entreprises (TPE de 1 à 10 salariés) ce qui est similaire au secteur.

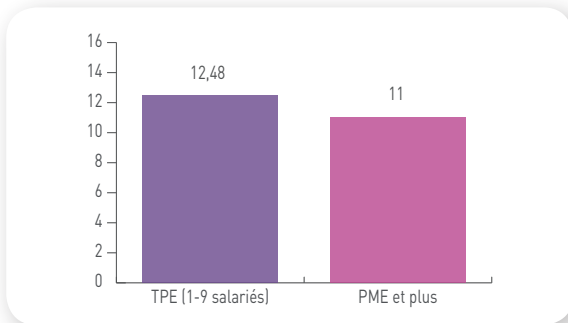
Seul manager, le dirigeant



Plus d'un salarié sur deux déclare avoir un seul supérieur hiérarchique, le dirigeant lui-même.

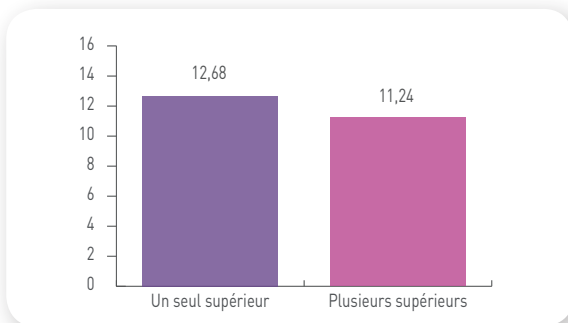
➤ Implication professionnelle dans l'entreprise

Implication plus forte des salariés de TPE



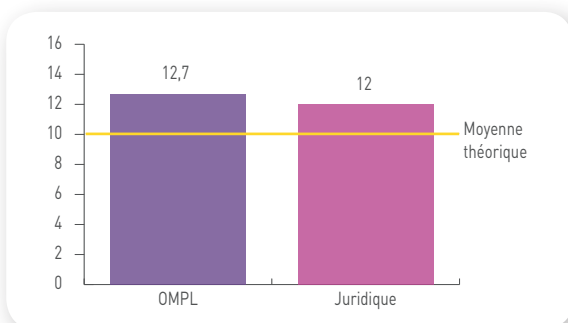
Sur une échelle de 20, les salariés de TPE obtiennent un score de 12,48 contre 11 pour ceux des plus grandes entreprises. Ces résultats montrent que la taille de l'entreprise impacte directement l'implication des salariés.

Implication moindre si plusieurs supérieurs hiérarchiques



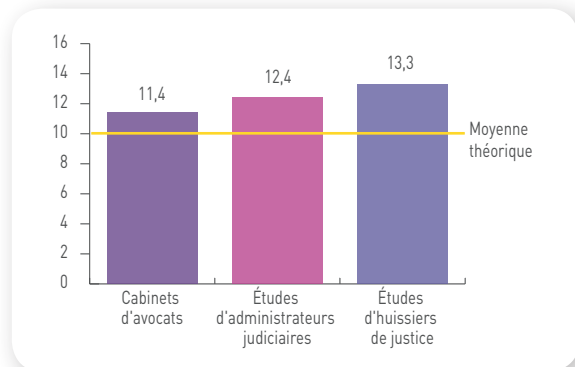
Avoir un seul supérieur hiérarchique contribue à la QVT. En effet, les salariés ayant pour seule hiérarchie le dirigeant ont un niveau d'implication supérieur aux autres (12,68 contre 11,25).

Implication correcte mais moins élevée que la moyenne de l'OMPL



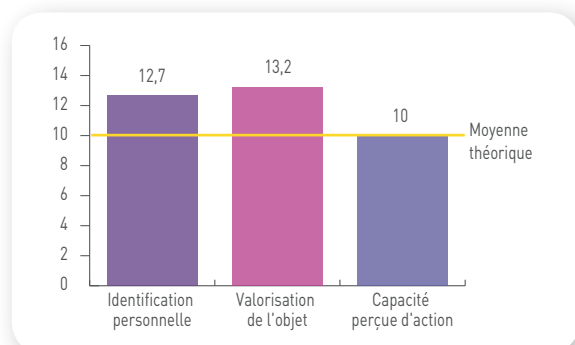
L'implication des salariés du secteur juridique est relativement bonne. Elle est supérieure à la moyenne théorique, même si elle se situe en dessous de celle de l'OMPL.

Implication hétérogène selon les branches



Les résultats sont plus élevés pour les études d'administrateurs judiciaires et d'huissiers de justice. Malgré une note au-dessus de la moyenne théorique, la branche des cabinets d'avocats demeure en retrait.

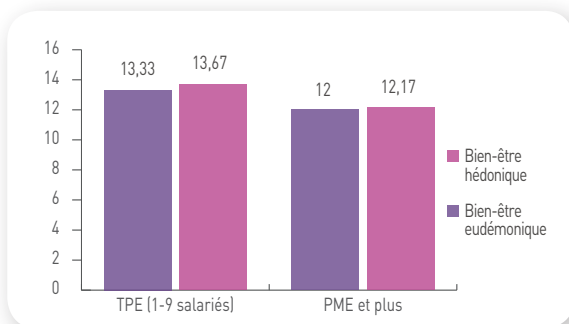
Implication disparate selon l'échelle d'analyse



Les salariés du secteur se sentent concernés par leur travail (échelle d'identification personnelle: 12,7/20) et surtout celui-ci est central dans leur vie (échelle de valorisation de l'objet: 13,2/20). Cependant, ils ont le sentiment de ne pas contrôler réellement leur quotidien professionnel (capacité d'action: 10/20).

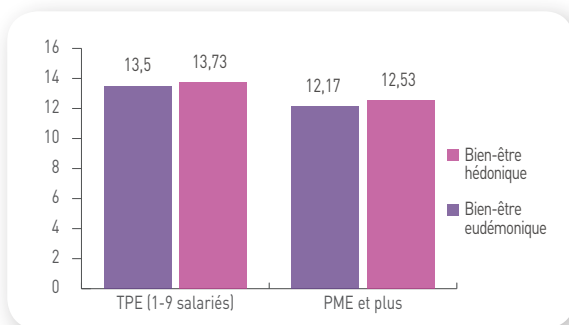
➤ Bien-être au travail

Bien-être supérieur dans les TPE



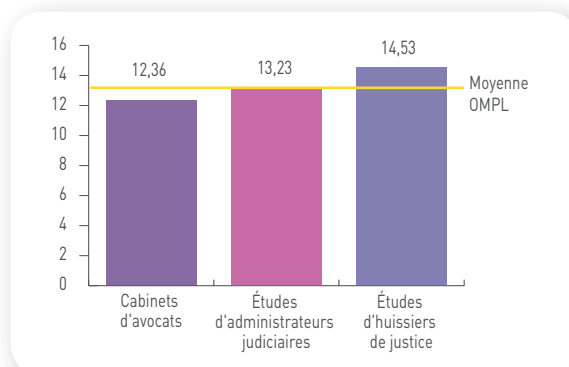
Les salariés des TPE expriment un bien-être au travail supérieur à ceux des entreprises plus grandes. Ceci indique que le critère taille influence directement le bien-être professionnel.

Bien-être renforcé si un seul supérieur hiérarchique



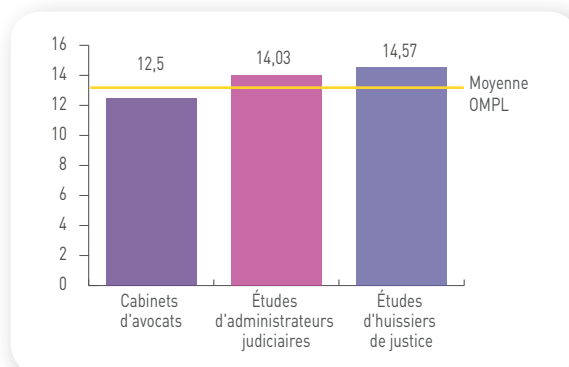
Travailler avec un seul supérieur hiérarchique augmente le bien-être au travail. Ainsi, avoir plusieurs supérieurs hiérarchiques est un facteur de dégradation de la QVT.

Bien-être ressenti variable selon les branches



Les salariés des études d'huissiers de justice et d'administrateurs et mandataires judiciaires ressentent un bien-être au travail nettement supérieur à la moyenne de l'OMPL. En revanche, ceux des cabinets d'avocats sont dans la situation inverse.

Bien-être idéal plus faible dans les cabinets d'avocats



Là encore, les salariés des études d'huissiers de justice et d'administrateurs et mandataires judiciaires se distinguent par des résultats plus élevés que la moyenne de l'OMPL, respectivement 14,57/20 et 14,03/20. Ceux des cabinets d'avocats (12,5/20) se positionnent en dessous de cette moyenne (13,2/20).

Le bien-être global s'évalue selon la congruence entre bien-être idéal (bien-être eudémonique) et bien-être réellement ressenti (bien-être hédonique). La branche des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, avec respectivement 13,23/20 et 14,03/20, présente l'écart le plus grand entre les deux. En revanche, la branche des études d'huissiers de justice, qui fait état des meilleurs scores de bien-être en valeur absolue, se singularise par le plus faible écart avec respectivement 14,53/20 et 14,57/20, ce qui traduit une congruence très forte et donc un très fort facteur de protection de la QVT.

Avec les résultats les plus médiocres, la QVT des salariés de la branche des cabinets d'avocats est la plus dégradée du secteur, que ce soit relatif à l'implication 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, un phénomène de « double-peine » : leur santé mentale menacée et la baisse de leur efficacité professionnelle.