

Qualité de vie au travail Les entreprises libérales du secteur juridique

“ Objectiver le regard sur le stress au travail ”

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

Six familles de stressseurs professionnels sont évaluées :

- les incertitudes et l'imprévisibilité au travail ;
- la reconnaissance au travail ;
- les relations interpersonnelles ;
- la communication ;
- les changements et valeurs ;
- 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 « Cabinets d'avocats »

Branche	Effectif OMPL	Effectif enquête	% de répondants
Cabinets d'avocats	41 400	213	58 %
Etudes d'huissiers de justice	10 500	75	21 %
Etudes d'administrateurs et de mandataires judiciaires	2 800	74	20 %
Offices de commissaires-priseurs et salles de ventes volontaires ²	2 600	3	1 %
TOTAL	57 300	365	100 %

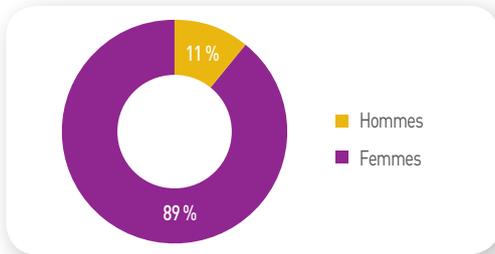
436 salariés ont répondu à l'enquête en ligne. 71 n'ont pas renseigné leur appartenance à l'une des branches du secteur. Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée dans son ensemble. Néanmoins, les écarts constatés ne nuisent pas aux résultats 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, 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, pharmacie d'officine.

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

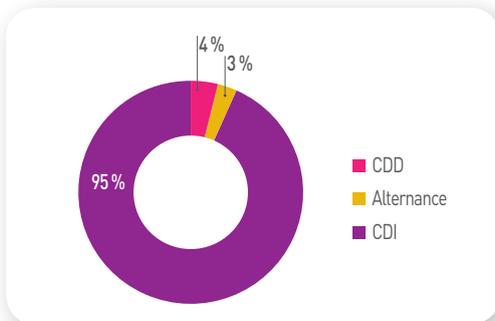
Des caractéristiques personnelles sans impact sur le stress professionnel

Une mobilisation importante des femmes



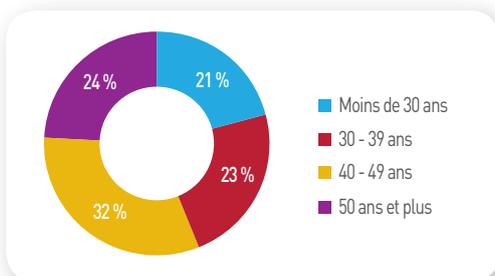
Elles représentent 89 % des participants, contre 86 % des salariés du secteur.

Des salariés essentiellement en CDI



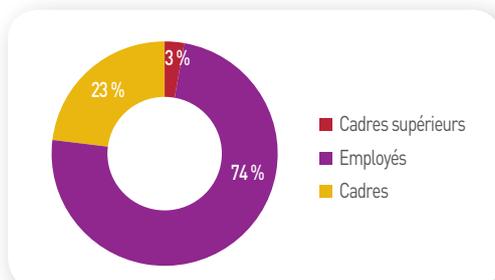
Une grande majorité de participants est en CDI (95 % contre 90 % dans le secteur).

Des répondants plutôt seniors



La moyenne d'âge des participants est de 37,5 ans.

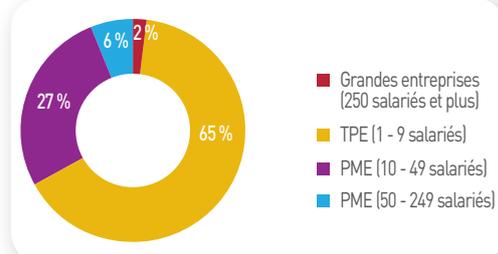
Une majorité de non-cadres



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

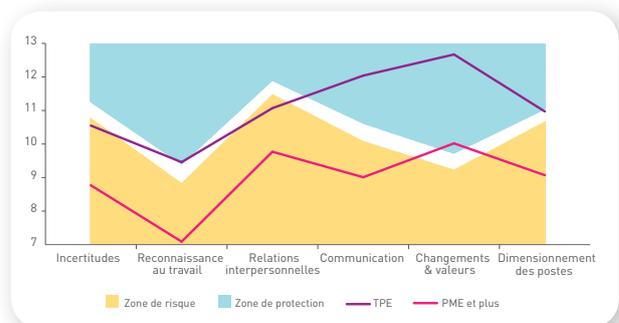
Les résultats du stress influencés par les spécificités des entreprises

Un taux important de salariés de TPE



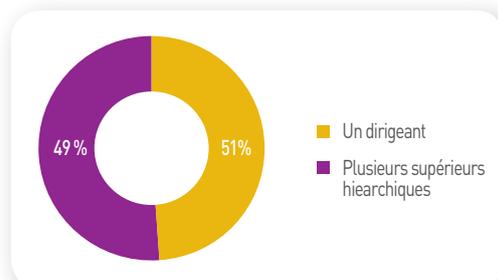
65 % de répondants sont issus de très petites entreprises (TPE de 1 à 10 salariés) ce qui est similaire au secteur.

Les salariés des TPE moins soumis au stress professionnel



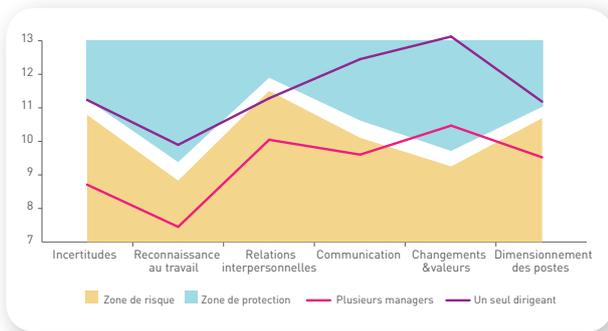
Les résultats des entreprises de plus de 10 salariés se situent, pour la plupart, en zone de risque, excepté la famille relative aux changements et valeurs, qui est en zone de protection. A l'inverse, ceux des TPE sont presque tous en zone de protection, à l'exception des familles relatives aux relations interpersonnelles et aux incertitudes. Ces résultats confirment que la QVT est supérieure dans les structures de 1 à 10 salariés, comme le montrent également les résultats de l'Observatoire de la vie au travail (OVAT). Ainsi, le fait d'être salarié d'une TPE constitue un facteur de protection contre le stress.

L'employeur, seul supérieur hiérarchique



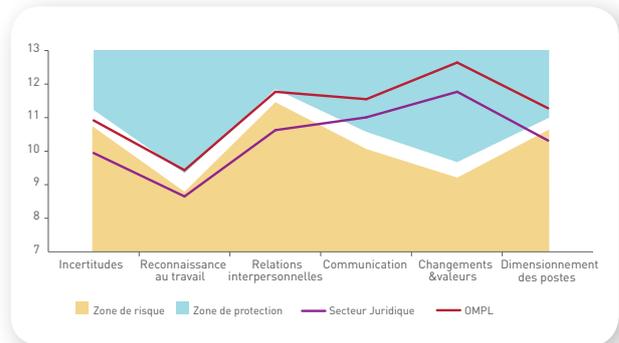
Plus d'un salarié sur deux déclare avoir pour seul supérieur hiérarchique le dirigeant de l'entreprise.

Le dirigeant unique, facteur de protection du stress



Quand il y a plusieurs supérieurs hiérarchiques, les résultats sont, pour la plupart, en zone de risque, sauf pour la famille relative aux changements et valeurs. A l'inverse, avec un seul dirigeant, ils remontent en zone de protection et seule la famille relative aux relations interpersonnelles reste en zone de risque. La QVT se dégrade quand le nombre de hiérarchiques se multiplie, contribuant ainsi au stress des collaborateurs.

Du stress essentiellement lié aux incertitudes et aux relations interpersonnelles



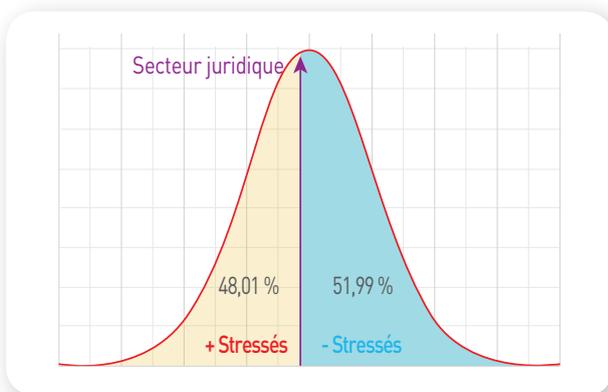
Quatre familles sur six sont en zone de risque. Globalement, les salariés du secteur juridique sont stressés par des incertitudes quant à l'avenir, des relations interpersonnelles médiocres, et dans une moindre mesure, par un dimensionnement des postes insuffisant et un manque de reconnaissance.

Leur stress est atténué grâce à la perception très positive des changements, la congruence des valeurs de leur employeur avec les leur et une bonne communication au sein de l'entreprise. Ces familles se situent en zone de protection malgré des résultats inférieurs à ceux de l'OMPL.

➤ Des salariés globalement plus stressés que ceux des autres secteurs de l'OMPL

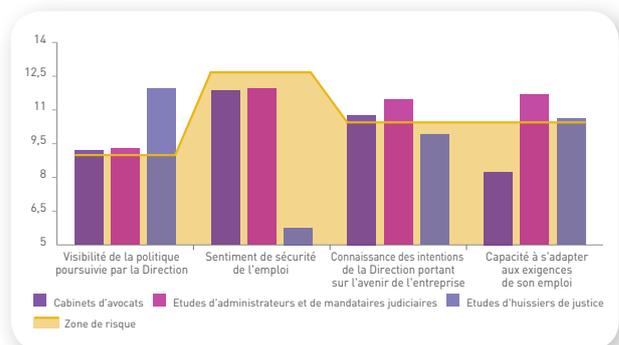
Le baromètre du stress au travail évalue 27 causes de stress professionnel regroupées en 6 familles d'analyse et compilées en un indicateur global se référant à un indice national, mesuré par l'OVAT.

Les salariés du secteur, avec une note de 10,3/20, ont un niveau de stress supérieur aux salariés des autres secteurs, mais équivalent à celui de l'ensemble des salariés français. En revanche, la proportion de salariés stressés dans ce secteur est légèrement plus élevée que celle des salariés français : en effet, 51,99 % des salariés français sont moins stressés que ceux du secteur juridique.



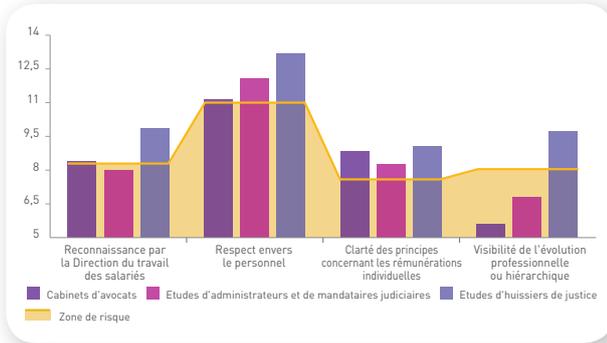
➤ Des causes de stress différentes en fonction des branches

Incertitudes et imprévisibilité du travail



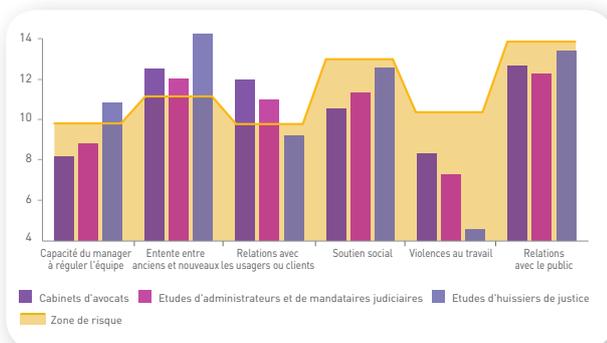
Les salariés manifestent un fort sentiment d'insécurité de l'emploi. C'est la cause de stress professionnel la plus importante puisqu'elle concerne l'ensemble des branches et plus particulièrement les études d'huissiers de justice. A l'inverse, le facteur « visibilité de la politique poursuivie par la direction » constitue le facteur de protection le plus fort pour les trois branches.

Reconnaissance au travail



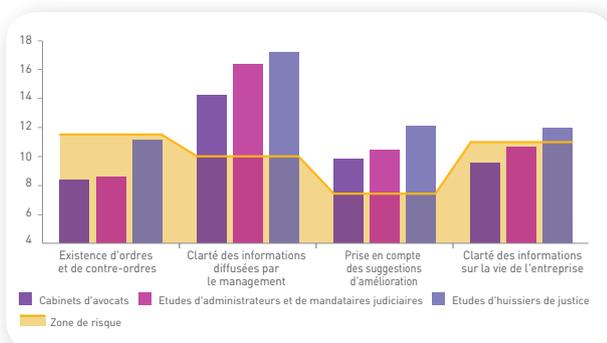
Le peu de visibilité sur les possibilités d'évolution professionnelle ou hiérarchique est le motif de stress professionnel le plus important particulièrement dans la branche « Cabinets d'avocats ». A l'inverse, le respect envers le personnel et la clarté des principes de rémunération atténuent le manque de reconnaissance ressenti, dans les trois branches.

Relations interpersonnelles



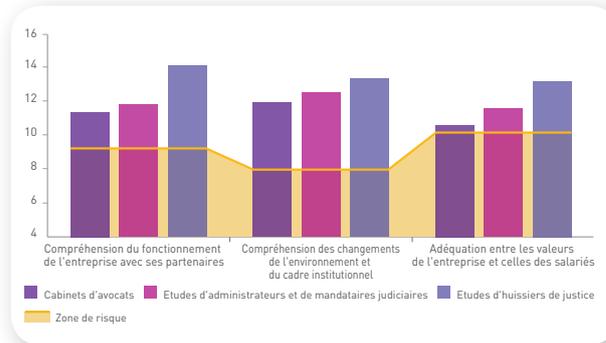
Les violences au travail (verbales voire physiques), le manque de soutien social entre collègues et les relations dégradées avec le public sont les causes de stress professionnel les plus marquées pour les trois branches. Seule l'entente entre anciens et nouveaux constitue un facteur de protection.

Communication



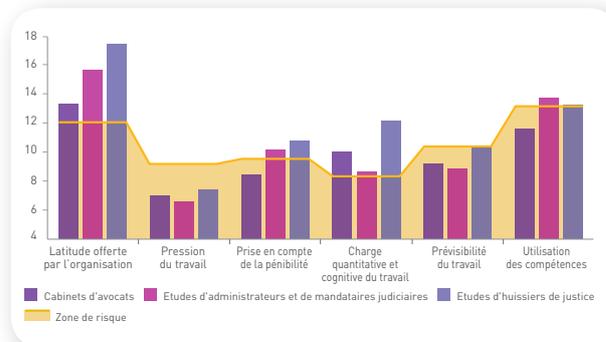
Le management diffuse des informations claires et sait prendre en compte les suggestions d'amélioration des collaborateurs. Ceci contribue à atténuer le stress lié à la coexistence d'ordres et de contre-ordres et dans une moindre mesure au manque de clarté des informations sur la vie de l'entreprise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

Changements et valeurs



Aucun des facteurs de la famille « Changements et valeurs » n'est en zone de risque. Cette famille regroupe le plus grand nombre de facteurs de protection et contribue ainsi à atténuer le stress professionnel des salariés du secteur.

Dimensionnement des postes



Les salariés des trois branches sont très stressés par les pressions au travail (enjeux forts, ...) et un manque de prévisibilité des tâches au quotidien, ce qui traduit un dimensionnement de leur poste médiocre. Ceux des cabinets d'avocats disent subir une forte pénibilité et une sous-utilisation de leurs compétences. A l'inverse, tous apprécient leur latitude d'action et la charge de travail.

Sur les 27 facteurs potentiels de stress professionnel, la branche « Études d'huissiers de justice » tire vers le positif la moyenne des résultats (16 facteurs en zone de protection contre 10 en zone de risque), contrairement à celles des « Cabinets d'avocat » et des « Etudes d'administrateurs et de mandataires judiciaires » (avec respectivement 13 et 11 facteurs en zone de risque et seulement 9 et 11 en zone de protection). Autrement dit, les salariés de ces deux dernières branches sont plus stressés que ceux des « Etudes d'huissiers de justice ».

Les « plus QVT » du secteur : 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 : les pressions au travail, les violences au travail le sentiment d'insécurité de l'emploi, le manque de soutien social, le manque de prévisibilité. Au final, les résultats du secteur juridique en matière de stress sont globalement moins bons que les autres secteurs de l'OMPL.