



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 du champ de 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 :

- 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.

Branches	Effectif OMPL	Effectif enquête	Répartition des répondants
	3 230	45	8,96 %
	49 183	319	63,55 %
	2 942	28	5,58%
	11 153	110	21,91 %
Total	65 388	502	100 %



Majorité de répondants dans deux branches

63,55 %
de la branche des cabinets d'avocats

21,91 %
de la branche des études d'huissiers de justice

502 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 cabinets d'avocats et études d'huissiers de justice ont un nombre suffisant de répondants permettant des analyses avec un taux de représentativité acceptable.

¹ Cette enquête, réalisée par marslab (www.marslab.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 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.



90 %
de femmes

35,26 %
de plus de 50 ans

95,35 %
en CDI

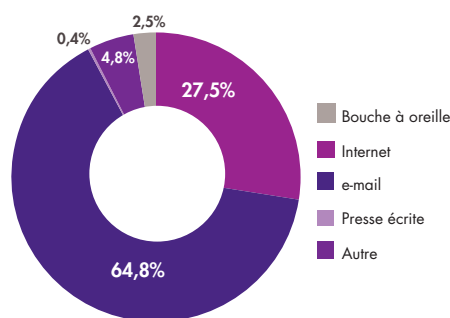
68,10 %
d'ouvriers-employés

59,40 %
de salariés de TPE

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

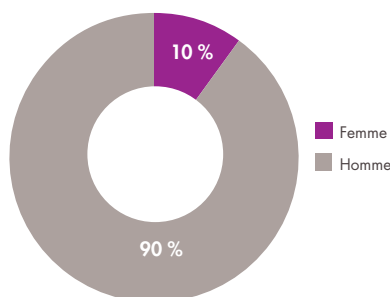
➤ Profil des répondants

📧 Email et internet, principales sources de mobilisation



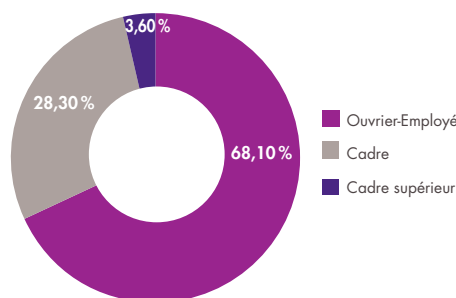
Les salariés ont été très majoritairement informés de l'enquête par email (64,8 %) et internet (27,5 %).

👩 Écrasante majorité de femmes



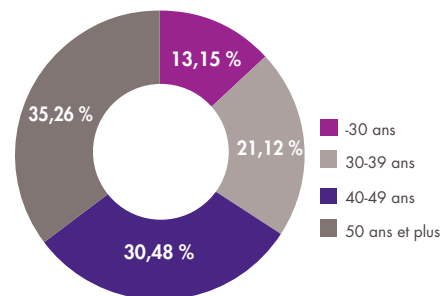
90 % des participants sont des femmes. La représentation des hommes de l'échantillon est inférieure à leur part parmi les salariés du secteur (15 %).

👤 Majorité de non cadres



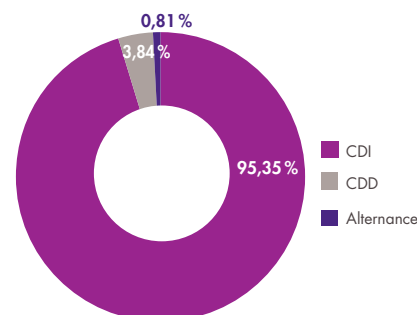
68,1 % des répondants sont employés ou ouvriers et 31,9 % cadres. La proportion de cadres est supérieure à celle du secteur (20 % de cadres).

👤 Répondants plutôt seniors



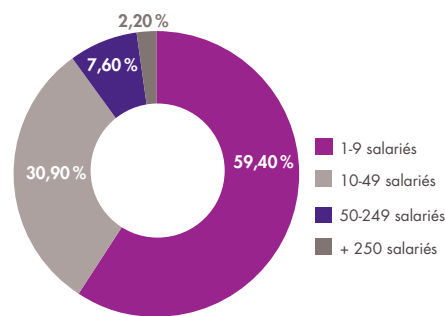
La moyenne d'âge des participants est de 41,5 ans. Les salariés de 40 ans et plus, constituent près de 2/3 des participants contre 52 % dans le secteur juridique.

👤 Salariés essentiellement en CDI



Une très grande majorité de participants est en CDI (95,35 % contre 84 % dans le secteur et 3,8 % en CDD (9 % dans le secteur).

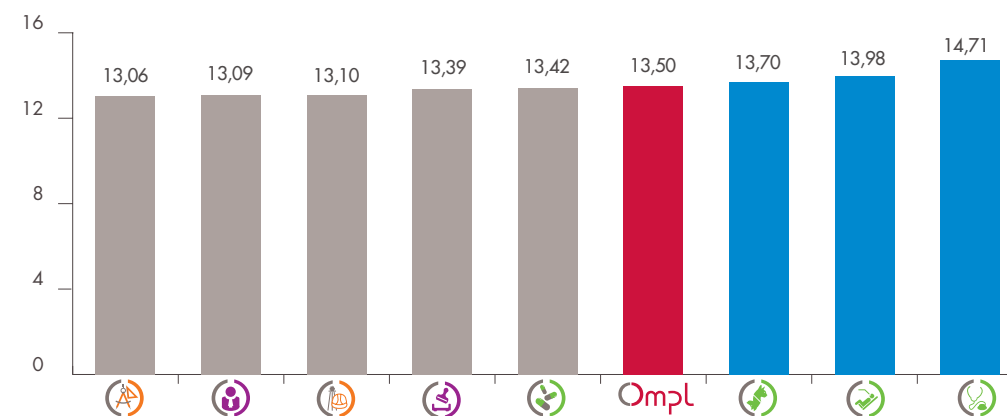
👤 Forte proportion de salariés de TPE



9,8 % des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés et 59,4 % dans des TPE (Très petites entreprises). Cette répartition diffère de celle du secteur (95,1 % de salariés de TPE).

➤ Implication au travail

📊 Implication des salariés du secteur juridique sous la moyenne OMPL

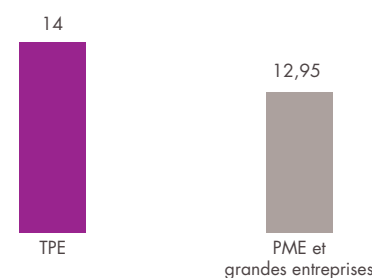


En matière d'implication au travail, les salariés des deux branches du secteur juridique se placent sous la moyenne OMPL (13,5/20). Ainsi, avec un score de 13,09/20, la branche des cabinets d'avocats est en fin de classement. La branche

des études d'huissiers de justice se positionne au 5^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.

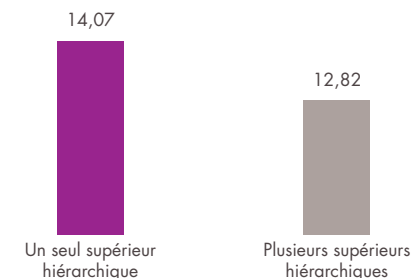
➤ Implication professionnelle dans l'entreprise

📊 Implication plus forte des salariés des TPE



Sur une échelle de 20, les salariés de TPE obtiennent un score de 14 contre 12,95 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 QVT. En effet, les salariés, ayant pour seul hiérarchique le dirigeant, ont un niveau d'implication supérieur (14,07) aux autres (12,82).



Implication au travail
13,5/20
moyenne OMPL
14/20
Implication plus forte
des salariés des TPE





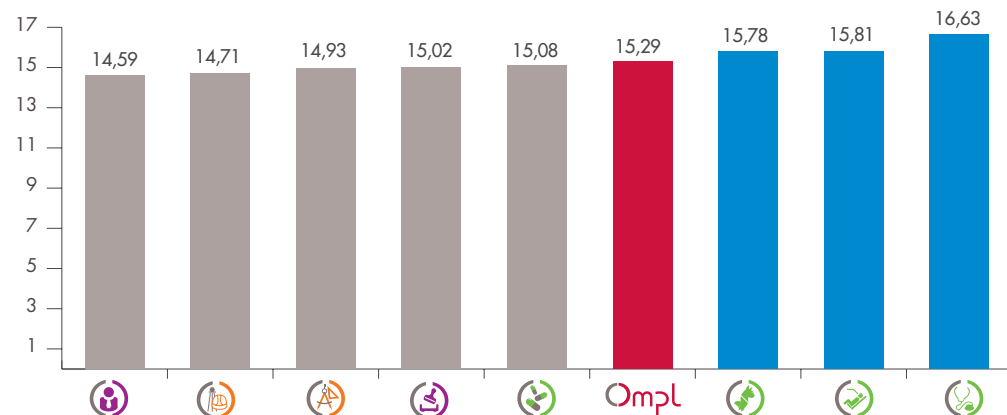
« Implication disparate selon la branche »

► 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.

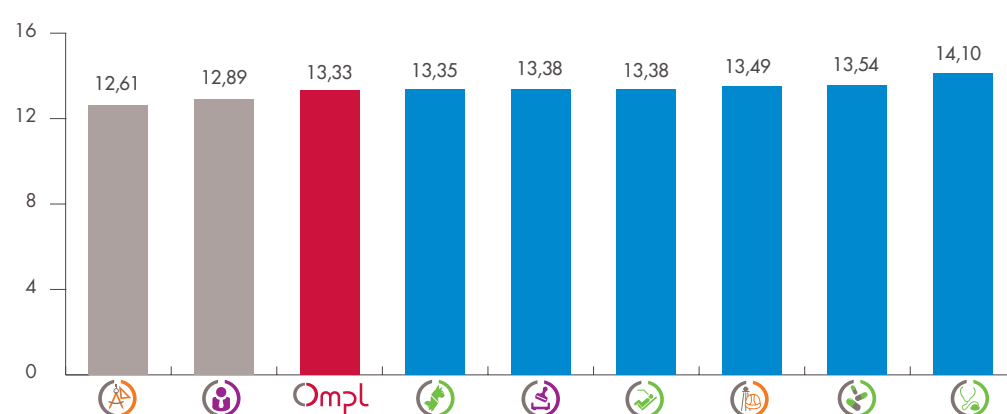
Ⓢ Identification personnelle



Les résultats de l'échelle « identification personnelle » sont disparates pour les deux branches du secteur. Néanmoins, pour l'ensemble des salariés, leur travail contribue à la construction

de leur identité professionnelle. Cette réalité est un peu plus affirmée par les salariés des études d'huissiers de justice qui attribuent une note plus élevée à cette échelle de mesure.

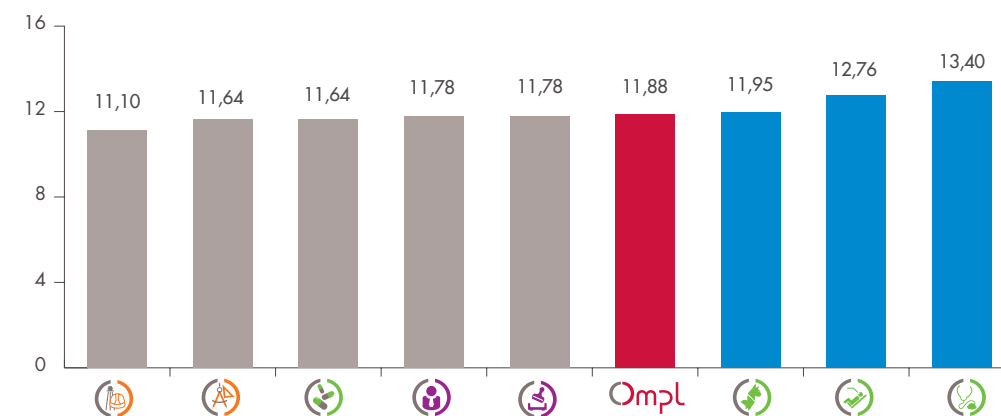
Ⓢ Valorisation de l'objet



Les résultats de l'échelle « valorisation de l'objet » sont mitigés. L'une des deux branches obtient l'un des plus mauvais scores, sous la moyenne OMPL (13,33/20), tandis que l'autre est au-delà. Les salariés du secteur jugent l'importance de leur travail différemment.

La branche des cabinets d'avocats obtient un score assez faible. Les salariés expriment un

Ⓢ Capacité perçue d'action

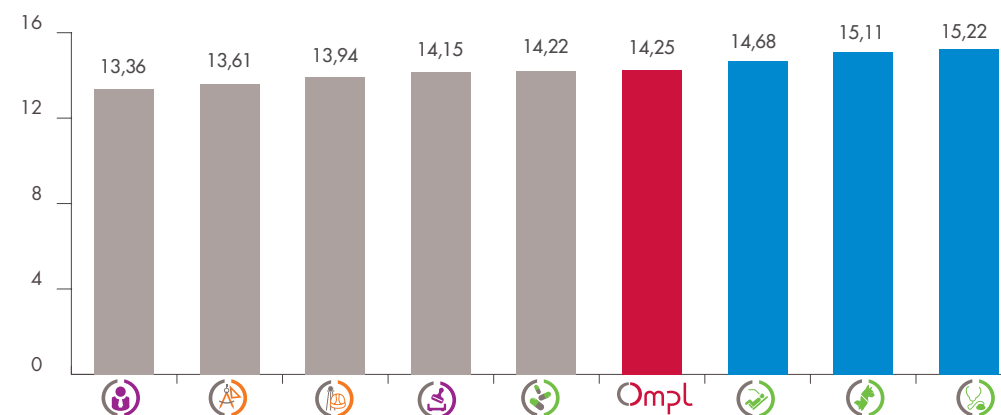


Les résultats de l'échelle « capacité perçue d'action » sont identiques pour les deux branches du secteur (11,78/20), légèrement en dessous de la moyenne OMPL. Ainsi, les salariés estiment

l'impact de leur action sur leur environnement professionnel relativement faible ce qui peut également signifier que leur degré d'autonomie est réduit.

► Bien-être au travail

Ⓢ Bien-être des salariés du secteur juridique sous la moyenne OMPL



Bien que situés au-dessus de la moyenne théorique (10/20), les résultats au baromètre « Bien-être » des deux branches du secteur se positionnent sous la moyenne OMPL. Les salariés des

cabinets d'avocats vivent dans leur quotidien plus de sollicitations négatives, susceptibles d'obérer leur bien-être que ceux des études d'huissiers de justice.



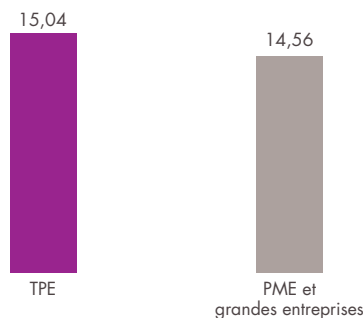
Identification personnelle détermine à quel point les salariés se sentent concernés par leur travail ;

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.

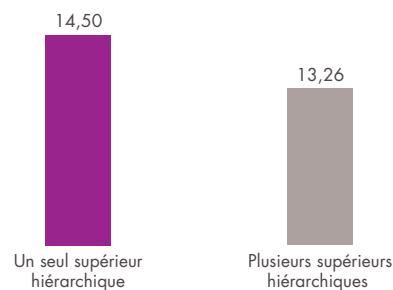


⊕ Bien-être supérieur pour les salariés des TPE



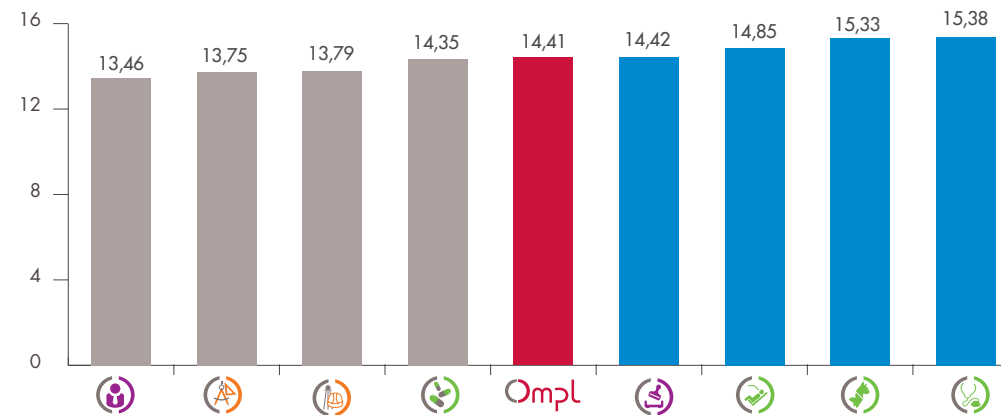
Les salariés des TPE expriment un bien-être au travail supérieur à ceux des entreprises plus grandes. Ceci indique que le critère « taille d'entreprise » influence directement le bien-être professionnel.

⊕ 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 le dégrade.

⊕ Bien-être eudémonique



Les résultats des deux branches du secteur à l'échelle « bien-être eudémonique » se situent de part et d'autre de la moyenne OMPL (14,41/20) :

- avec un score de 13,46/20, les salariés de la branche des cabinets d'avocats ont les moins bons résultats. Ceux-ci indiquent que les sollicitations négatives de leur environnement de travail ne leur permettent pas de se représenter

autant que les autres salariés une qualité de vie au travail très élevée.

- avec un score de 14,42/20, la branche des études d'huissiers de justice dépasse la moyenne OMPL. Ainsi, il est plus aisé pour les salariés de cette branche d'envisager un bien-être idéal fort et d'atteindre une qualité de vie au travail plus élevée.

« Évolution positive de la qualité de vie au travail depuis 2014. »



Le niveau d'implication au travail du secteur augmente

13,25/20

Le niveau de bien-être du secteur croît légèrement

13,75/20



Bien-être hédonique

14,07/20

moyenne OMPL

13,83/20

Études d'huissiers de justice

Bien-être eudémonique

14,41/20

moyenne OMPL

14,42/20

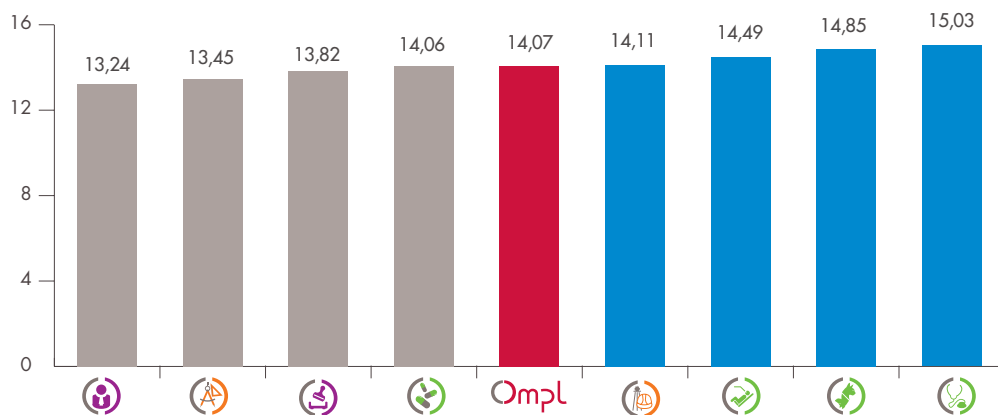
Études d'huissiers de justice

► Bon niveau 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 (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 (plus de 3 points) et sous la moyenne OMPL (14,07/20) pour les deux branches du secteur.

- Avec un score de 13,24/20, les salariés de la branche des cabinets d'avocats indiquent

qu'ils ressentent des sollicitations négatives dans leur environnement professionnel susceptibles de menacer leur plaisir au travail.

- Les salariés des études d'huissiers de justice, avec un score de 13,82/20, expriment le même ressenti mais dans une moindre mesure.

► Bien-être au travail et implication des salariés d'assez bon niveau et supérieurs à 2014

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

Le score de la branche des études d'huissiers de justice baisse légèrement par rapport à 2014 tandis qu'il augmente d'un point pour la branche des cabinets d'avocats. Les salariés expriment au travers de ces résultats un niveau de bien-être différent en fonction de la branche de rattachement. Ceux de la branche des cabinets d'avocats, malgré une amélioration, sont toujours dans un contexte moins favorable. L'écart important au niveau du baromètre du bien-être, entre les résultats du secteur juridique et du secteur santé peut s'expliquer par les métiers exercés. Dans les entreprises du secteur juridique, les métiers sont très contraints par des procédures incontournables.

Les interventions des salariés sont généralement liées à des conflits entre des parties. Les situations professionnelles vécues peuvent engendrer une représentation du métier négative.

Le niveau d'Implication des salariés augmente de près d'un point. Le classement entre branches reste identique. Bien que son score progresse fortement (1,7 point), la branche des cabinets d'avocats occupe toujours la dernière place.

La qualité de vie au travail des salariés obtient des résultats mitigés, proche de ceux du secteur cadre de vie-technique 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.





**Un Conseil d'administration
et un Bureau paritaires** animés
par un objectif commun : contribuer
à la reconnaissance des entreprises
libérales et de leurs 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