

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 santé via deux baromètres de mesure construits et analysés scientifiquement :

Implication au travail, 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.

Bien-être au travail, évalué par deux échelles :

- le bien-être hédonique (bien-être ressenti) mesure la satisfaction au travail, ressentie sous forme d'émotions positives.
- le bien-être eudémonique (bien-être idéal) 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
	40268	430	19,27 %
	45867	55	2,47 %
	82134	523	23,44 %
	125229	696	31,20 %
	19351	527	23,62 %
Total	312849	2231	100 %



Majorité de répondants dans la branche de la pharmacie d'officine

31,20 %

2231 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, les écarts constatés ne nuisent pas aux résultats car les caractéristiques des participants influent peu sur la QVT. La branche des laboratoires de biologie médicale n'ayant pas un nombre suffisant de répondants, elle n'a pas pu bénéficier des analyses par branche.

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

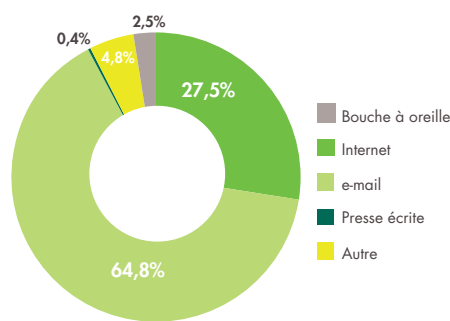
² Entreprises d'architecture, entreprises d'économistes de la construction, entreprises d'experts en automobile, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, études d'administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, offices de commissaires-priseurs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



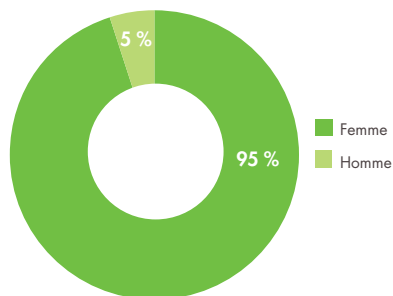
➤ Profil des répondants

📧 Email et internet, principales sources de mobilisation



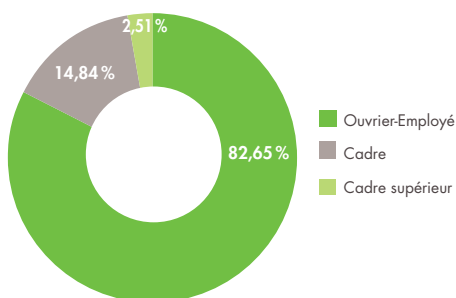
Les salariés ont été très majoritairement informés de l'enquête par email (64,8 %) et internet (27,5 %).

♀ Écrasante majorité de femmes



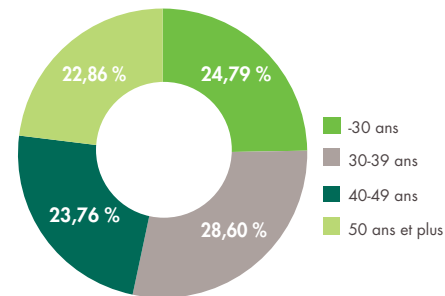
95 % des participants sont des femmes. La représentation des hommes de l'échantillon est inférieure à leur part parmi les salariés du secteur santé (10 %).

👤 Majorité de non cadres



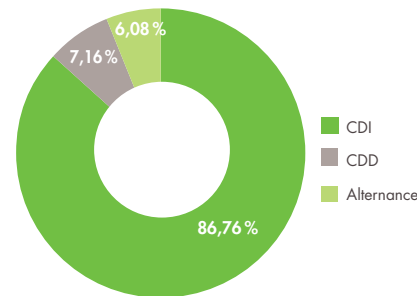
82,6 % des répondants sont employés ou ouvriers et 17,3 % cadres. La proportion de cadres est quasi identique à celle du secteur (15 %).

👴 Répondants plutôt seniors



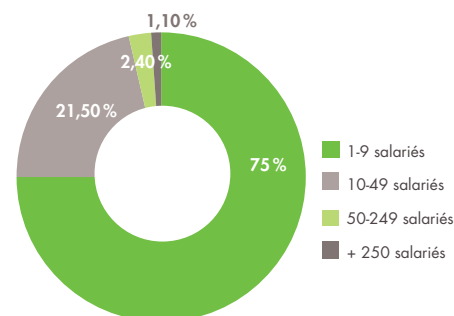
La moyenne d'âge des participants est de 41,5 ans. Malgré une légère sous-représentation des salariés de 50 ans et plus, les quatre classes d'âge sont homogènes.

📄 Salariés essentiellement en CDI



Une grande majorité de participants est en CDI (86,8 % contre 87 % dans le secteur) et 7,2 % en CDD (10 % dans le secteur).

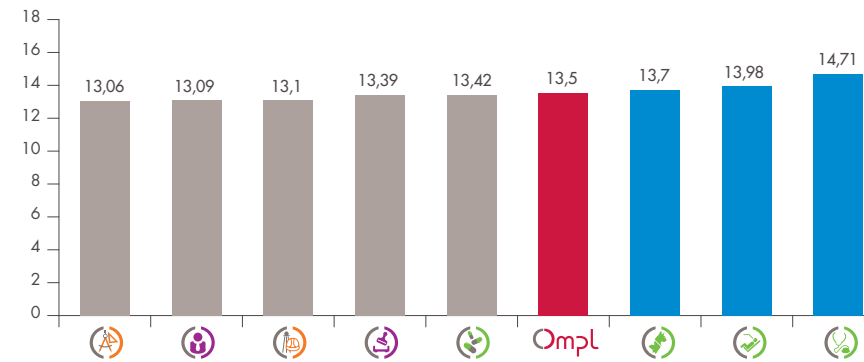
🏢 Forte proportion de salariés de TPE



2,4 % des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés et 75 % dans de très petites entreprises. Cette répartition diffère de celle du secteur (96.4 % de salariés en TPE).

➤ Implication au travail

📊 Implication des salariés du secteur santé supérieure à la moyenne OMPL

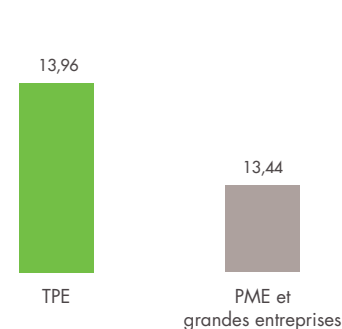


En matière d'implication au travail, les salariés des quatre branches du secteur santé se placent en tête et au-dessus de la moyenne OMPL (13,5/20), excepté la branche de la pharmacie d'officine, très légèrement en dessous. À noter, la

très bonne note de la branche des cabinets médicaux à plus d'un point au-dessus de la moyenne. Ces résultats montrent une implication au travail des salariés élevée et un investissement professionnel important.

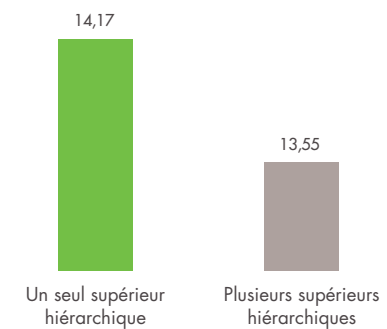
➤ Implication professionnelle dans l'entreprise

🏢 Implication plus forte des salariés de TPE



Sur une échelle de 20, les salariés de TPE obtiennent un score de 13,96 contre 13,44 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 (14,17) aux autres (13,55).

« L'implication professionnelle diminue le stress au travail. »



« Travailler dans une TPE est un facteur accroissant la qualité de vie au travail. »

95 % de femmes
87 % en CDI
83 % d'ouvriers-employés
77 % de salariés de TPE



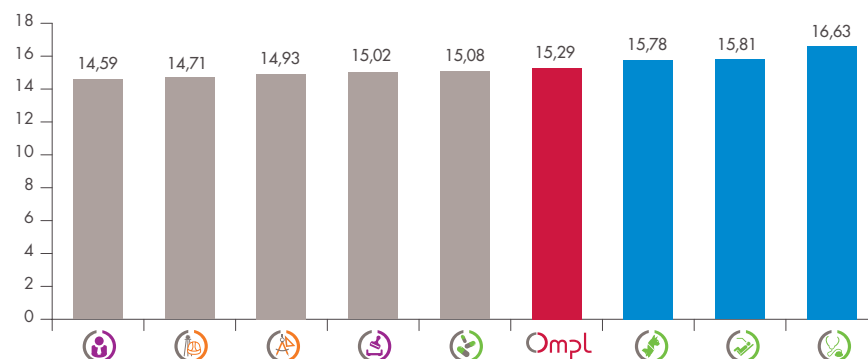
« Implication disparate selon la branche. »

➤ Implication selon l'échelle d'analyse

Les résultats des quatre branches du secteur sont comparés aux autres branches pour les trois échelles de mesure :

- identification personnelle ;
- valorisation de l'objet ;
- capacité perçue d'action.

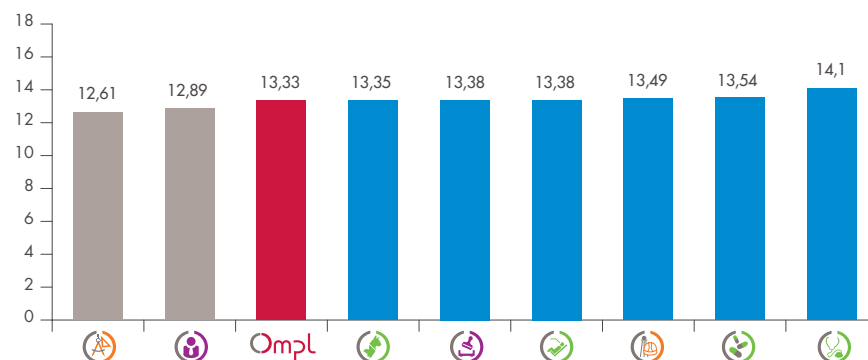
🕒 Identification personnelle



Les résultats de l'échelle « identification personnelle » sont supérieurs pour les quatre branches du secteur, indiquant que les salariés se sentent très concernés par leur travail. Aux deux extrémités du secteur se trouvent la pharmacie d'officine très légèrement sous la moyenne de l'OMPL et

les cabinets médicaux avec le meilleur score du secteur à plus d'un point et demi au-dessus de la moyenne de l'OMPL. Pour l'ensemble des salariés, leur travail contribue fortement à la construction de leur identité professionnelle.

🕒 Valorisation de l'objet

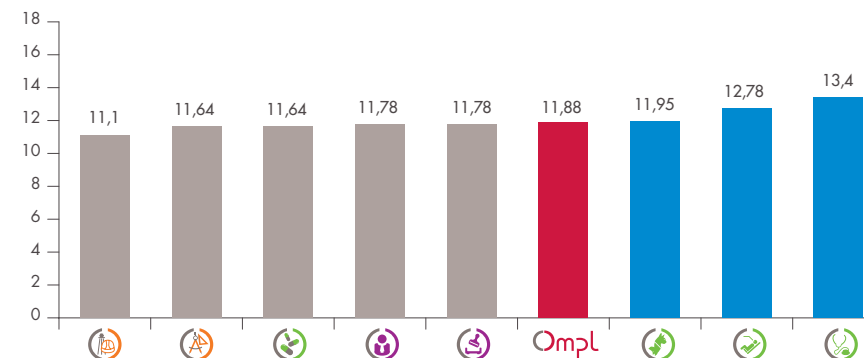


Les résultats de l'échelle « valorisation de l'objet » sont plus disparates pour les quatre branches du secteur, même si leurs résultats sont au-dessus de la moyenne OMPL.

Les salariés du secteur n'attachent pas la même importance à leur travail qui représente des enjeux différents.

- Les salariés des cliniques vétérinaires et des cabinets dentaires déclarent que leur travail est important dans leur vie sans être déterminant.
- Les salariés de la pharmacie d'officine et des cabinets médicaux sont dans le peloton de tête. Ils attachent beaucoup d'importance à leur travail.

🕒 Capacité perçue d'action



Les salariés de trois des quatre branches considèrent avoir une réelle capacité d'action.

- les salariés de la branche de la pharmacie d'officine (11,78/20) ont les résultats les plus médiocres du secteur, situés légèrement sous la moyenne de l'OMPL. Ceci dénote une difficulté à avoir prise sur leur environnement de travail et une autonomie professionnelle relativement réduite ;
- les salariés des cliniques vétérinaires et ceux des cabinets dentaires obtiennent des résultats au-dessus de la moyenne OMPL. Ces résultats sont sans aucun doute liés à leur activité

professionnelle qui se décompose en deux parties. La première, relative à la relation directe avec le client/patient (prise de rendez-vous, accueil...) dans laquelle ils ont un niveau d'autonomie important. La seconde, au cours de laquelle ils assistent l'employeur lors des interventions médicales, qui est très contrainte par les actes effectués ;

- les salariés des cabinets médicaux (13,4/20) obtiennent le meilleur score, à près d'un point et demi au-dessus de la moyenne de l'OMPL. Ils ont un fort sentiment de contrôle sur leur travail et d'autonomie dans sa réalisation



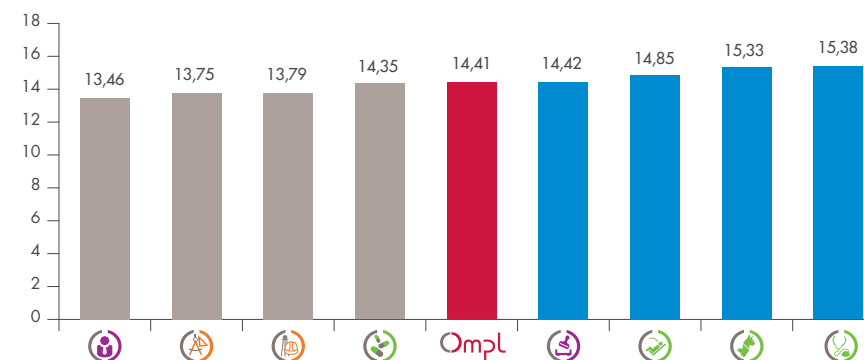
Identification personnelle détermine à quel point les salariés se sentent concernés par leur travail ;

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 au travail

🕒 Bien-être des salariés du secteur santé supérieur à la moyenne OMPL



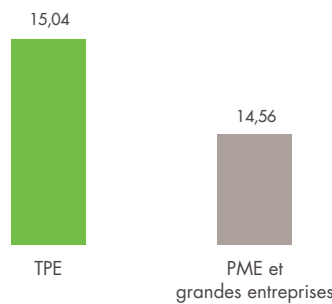
Les résultats du « bien-être » se situent en tête pour trois des branches du secteur santé et au-dessus de la moyenne OMPL. Les salariés de la branche de la pharmacie d'officine, dont les résultats se situent légèrement sous la moyenne

OMPL, exprime le bien-être au travail le plus faible du secteur. La branche des cabinets médicaux se place, avec un score de 15,38/20, à près d'un point au-dessus de la moyenne démontrant un bien-être au travail très élevé.



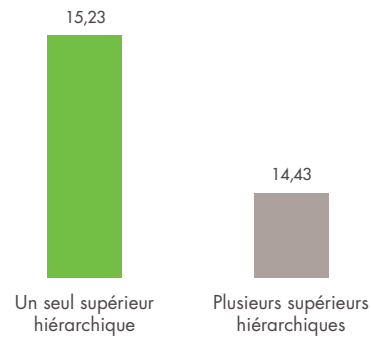
« Le critère "taille d'entreprise" influence directement le bien-être professionnel ainsi que le travail avec un seul supérieur hiérarchique. »

🕒 Bien-être supérieur pour les TPE



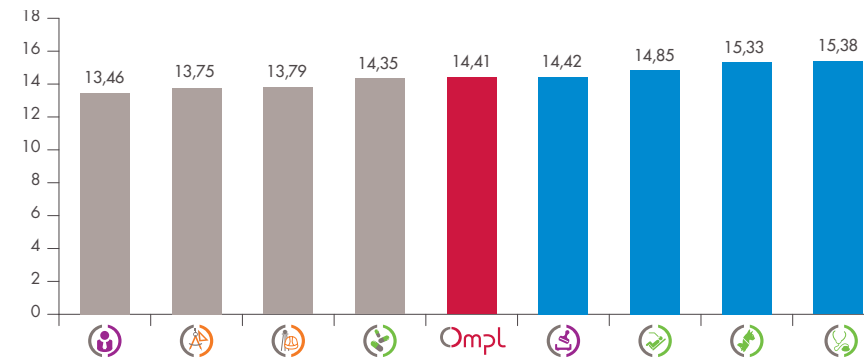
Les salariés des TPE expriment un bien-être au travail supérieur à ceux des plus grandes entreprises. Ceci indique que le critère « taille d'entreprise » influence directement le bien-être professionnel.

🕒 Bien-être renforcé si un seul supérieur hiérarchique



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

🕒 Bien-être eudémonique



Les résultats de l'échelle « bien-être eudémonique » se situent au-delà de la moyenne pour trois des quatre branches du secteur. Ceci montre une absence de sollicitations négatives dans leur environnement de travail. Les salariés trouvent que leur travail à du sens et ils s'y réalisent, plus

particulièrement ceux des cliniques vétérinaires et des cabinets médicaux. Les salariés de la branche de la pharmacie d'officine expriment un bien-être idéal moins élevé mais d'un niveau relativement important.

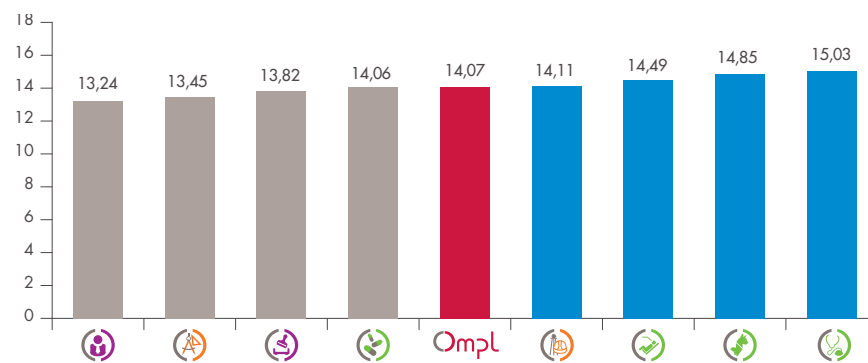


➤ Fort sentiment de bien-être hédonique et eudémonique

Les résultats des quatre branches du secteur sont comparés aux autres branches pour les deux échelles de mesure :

- bien-être hédonique (ou bien-être ressenti) ;
- bien-être eudémonique (bien-être idéal).

🕒 Bien-être hédonique



Les résultats de l'échelle « bien-être hédonique » se placent au-delà de la moyenne pour trois des quatre branches du secteur. Le niveau de plaisir au travail est très élevé pour les salariés.

La branche de la pharmacie d'officine obtient les résultats les plus faibles du secteur. Les salariés expriment néanmoins un niveau de plaisir au travail relativement élevé mais un peu moindre que celui des salariés des autres branches.

➤ Bien-être au travail et implication des salariés de très bon niveau et en évolution depuis 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 niveau de bien-être s'est amélioré en 2017 de 2,1 points pour le secteur, passant de 12,9 en 2014 à 15/20 en 2017. Le classement des branches s'est modifié : les cabinets médicaux prennent la première place occupée en 2014 par les cabinets dentaires. Malgré une progression de son score, la branche de la pharmacie d'officine recule à la dernière place occupée en 2014 par les laboratoires de biologie médicale.

Le niveau atteint par ces branches, avec la progression constatée entre 2014 et 2017, est particulièrement élevé même si la branche de la pharmacie d'officine reste un peu en retrait. Il est indéniable que le bien-être exprimé par les salariés contribue fortement à leur qualité de vie au travail.

Les salariés du secteur sont très investis dans leur travail, leur niveau d'implication a augmenté de 2 points, passant de 13/20 à 15/20. Avec une croissance de 1,71 point, les cabinets médicaux se rangent à la première place, détenue en 2014 par les cabinets dentaires. La branche de la pharmacie d'officine passe à la dernière place tenue en 2014 par la branche des laboratoires de biologie médicale.

Avec les résultats les plus hauts de l'OMPL, la qualité de vie au travail des salariés du secteur santé est la plus élevée, que ce soit sous le prisme de l'implication ou du bien-être au travail. Le fait que les salariés de ce secteur occupent des métiers à forte valeur d'utilité sociale (soigner des êtres vivants, sauver des vies...) explique en grande partie ces très bons résultats.

La santé mentale des salariés du secteur est préservée et leur niveau de qualité de vie au travail contribue grandement à la performance de leur entreprise.



En trois ans, le niveau d'implication s'est amélioré de 2 points et le niveau de bien-être de 2,1 points.





**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