



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL GLOBALEMENT POSITIVE MAIS À AMÉLIORER LOCALEMENT

► Objectiver le regard sur la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail des salariés des branches professionnelles des entreprises libérales du champ de l'OMPL¹ a été diagnostiquée au travers de quatre baromètres de mesure, construits et analysés scientifiquement² :

- bien-être au travail ;
- implication au travail des salariés ;
- exposition aux causes de stress professionnel ;
- climat social de l'entreprise.

Ces quatre baromètres évaluent la façon dont les salariés pensent le travail, dans l'idéal, et ressentent leur travail au quotidien.

► Influence majeure du travail idéal

La représentation d'un idéal de travail favorise une qualité de vie au travail plus élevée que la réalité du travail au quotidien. Plus le travail est pensé comme un idéal qui peut se réaliser, plus il influence favorablement le travail ressenti au quotidien. En d'autres termes, l'influence du travail idéal atténue la perception des sollicitations négatives de l'environnement professionnel.

Inversement, même quand les conditions de travail sont satisfaisantes et apportent une grande satisfaction, cette dernière influe peu sur le travail idéal et accroît moins fortement la QVT.

En d'autres termes la QVT est plus influencée favorablement par l'idéal de travail que par les satisfactions au quotidien.

► Corrélation des baromètres entre eux

Plus les résultats du baromètre « Implication au travail » sont élevés, plus ceux du baromètre « Exposition aux causes de stress professionnel » diminuent. Également, plus les résultats du baromètre bien-être sont forts, plus les résultats du baromètre de climat social dans l'entreprise sont favorables.

En plus de ces quatre baromètres, les participants étaient invités à compléter un questionnaire, concernant leur perception de l'impact du numérique sur leur travail.

L'enquête a été réalisée par mars-lab du 17/04/2017 au 30/09/2017.

« Le travail pensé influence directement le travail ressenti. »

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

¹ 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 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.

² Toutes les précisions méthodologiques de l'enquête sont détaillées dans le rapport complet d'analyse.



Majorité de répondants du secteur santé
63,1 %
du secteur santé

➤ Répartition des répondants par secteur

4039 répondants salariés, contre 4032 en 2014, issus pour :

- 22,70 % du secteur cadre de vie-technique (30,80 % en 2014), 13,1 % des salariés des entreprises du champ de l'OMPL;
- 14,2 % du secteur juridique (11,20 % en 2014), 15,30 % des salariés des entreprises du champ de l'OMPL;
- 63,10 % du secteur santé (58 % en 2014), pour un effectif total de 71,70 % des salariés des entreprises du champ de l'OMPL.

	Enquête 2014	Enquête 2017	Ompl
	30,80 %	22,70 %	13,10 %
	11,20 %	14,20 %	15,20 %
	58 %	63,10 %	71,70 %

📍 Répartition des répondants par branche professionnelle

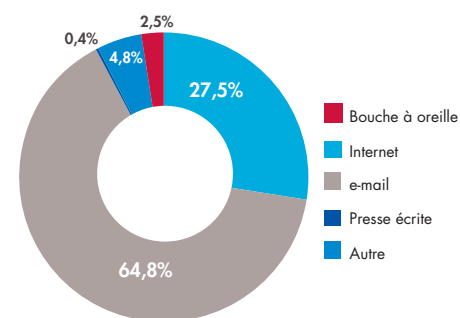


Les participants sont majoritairement salariés dans les branches de la pharmacie d'officine (17 %), des cliniques vétérinaires (13 %), des cabinets médicaux, (13 %), des cabinets dentaires (11 %) et des entreprises d'architecture (10 %). Les autres branches comptent un nombre plus restreint de répondants (de 1 à 8 %). Les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires

et sociétés de ventes volontaires, des études d'administrateurs et mandataires judiciaires, des laboratoires de biologie médicale, des entreprises d'experts en automobile et des entreprises d'économistes de la construction ont contribué très marginalement à l'enquête (1 %); leur taux de participation n'a pas permis de conduire une analyse détaillée pour ces cinq branches.

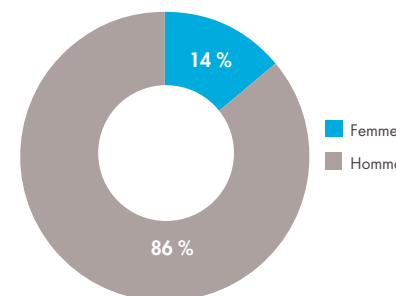
➤ Profil des répondants

📧 Email et internet, principales sources de mobilisation



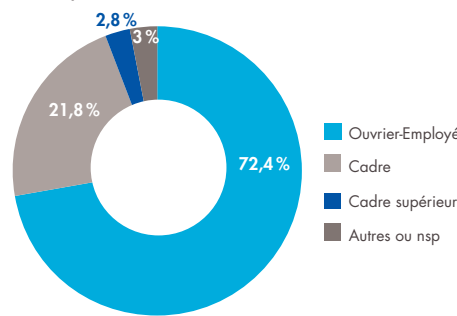
Les salariés ont été très majoritairement informés de l'enquête par email (64,80 %) et internet (27,50 %).

👩 Écrasante majorité de femmes



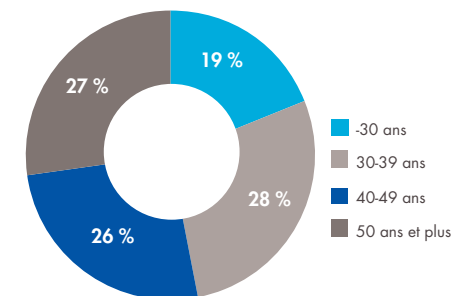
86 % des participants sont des femmes. La faible représentation des hommes est similaire à leur part parmi les salariés de l'OMPL (16 %).

👤 Majorité de non cadres



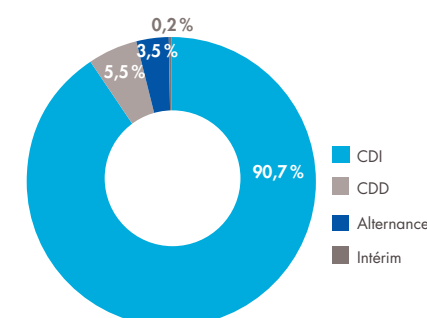
Trois quarts des répondants (72,40 %) sont employés ou ouvriers et 24,60 % cadres. La proportion de cadres est supérieure à celle de l'OMPL (17 % de cadres).

👤 Répondants plutôt jeunes



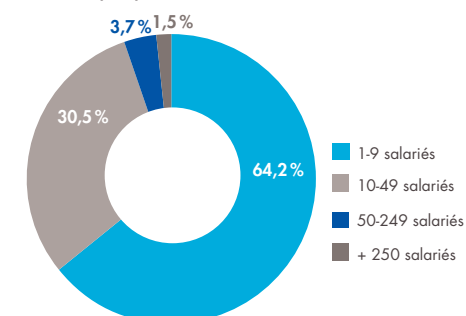
La moyenne d'âge des participants est de 41,50 ans. Malgré une légère sous-représentation des moins de 30 ans, les quatre classes d'âge sont réparties de façon homogène.

👤 Salariés essentiellement en CDI



Une grande majorité de participants est en CDI (90,70 % contre 87 % à l'OMPL) et 5,50 % en CDD (13 % à l'OMPL).

👤 Forte proportion de salariés de TPE



3,70 % des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés et 64,20 % dans de très petites entreprises. Cette répartition est très proche de celle de l'OMPL (66 % de salariés de TPE).



86 %
sont des femmes

90,7 %
sont en CDI

72,4 %
sont des ouvriers-employés

64,2 %
sont des TPE
de 1 à 9 salariés

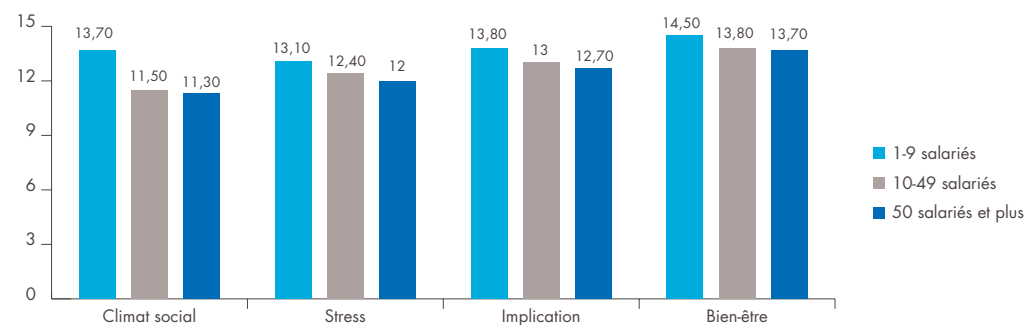
« Répondant-type
une employée
de 41,5 ans,
en CDI travaillant
dans une TPE »





➤ Influence des caractéristiques des salariés sur la qualité de vie au travail

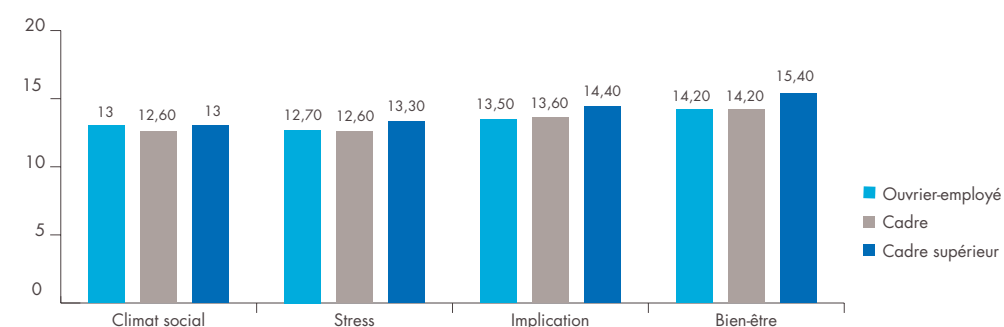
⊕ Meilleur ressenti du travail dans les TPE



Les TPE (Très petites entreprises) ont les meilleurs résultats. Ceux-ci montrent une qualité de vie au travail supérieure dans ces entreprises que dans

les entreprises de taille plus importante et notamment les grandes entreprises.

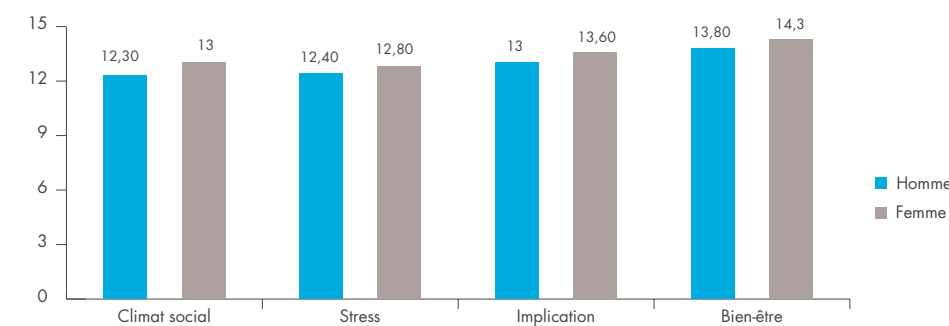
⊕ Meilleure QVT pour les cadres supérieurs



Être cadre supérieur influence positivement la qualité de vie au travail. A contrario, les cadres

intermédiaires ont la qualité de vie au travail la plus dégradée.

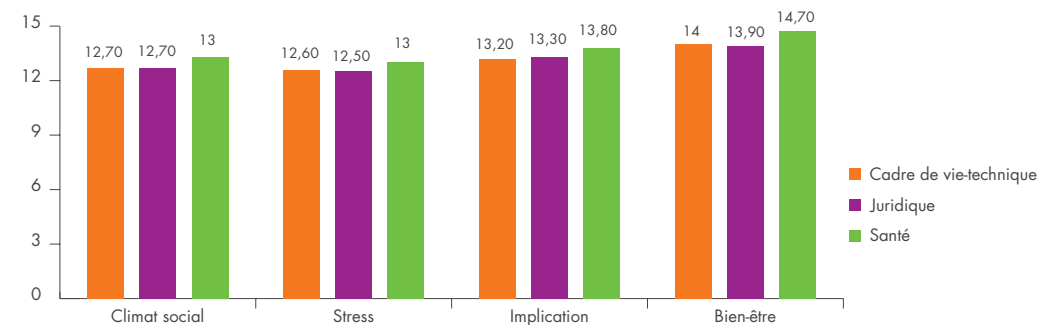
⊕ Qualité de vie au travail des femmes supérieure



Le genre a une influence sur la qualité de vie au travail puisque pour l'ensemble des indicateurs

les femmes obtiennent des résultats supérieurs à ceux des hommes.

⊕ Qualité de vie au travail meilleure dans le secteur santé

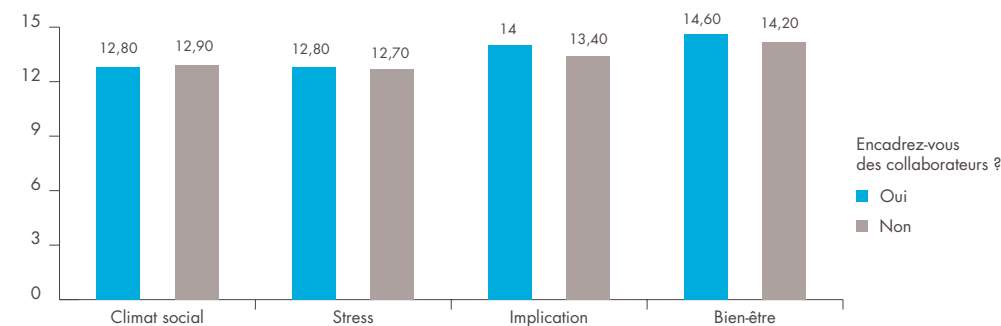


Les salariés du secteur santé se caractérisent par une qualité de vie au travail satisfaisante alors que pour ceux du secteur cadre de vie-technique

elle apparaît plus mitigée. En revanche, dans le secteur juridique elle est à surveiller.

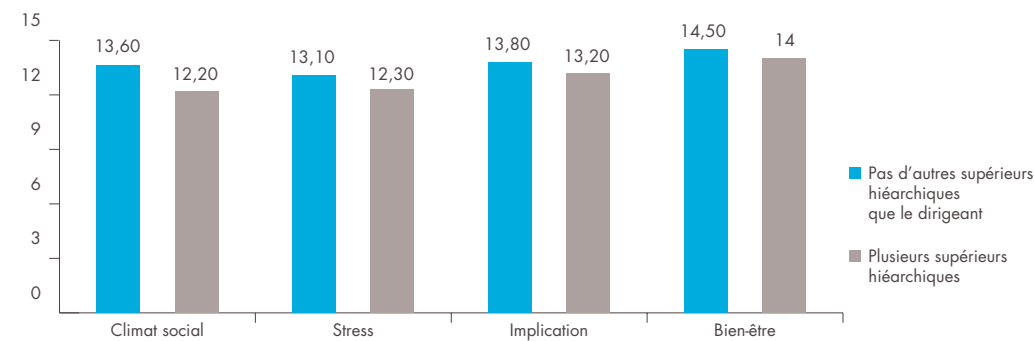


⊕ Effet « management » sur la qualité de vie au travail



Les salariés en situation d'encadrement d'équipe déclarent une meilleure qualité de vie au travail.

⊕ Qualité de vie au travail influencée par le nombre de dirigeants



Avoir un seul supérieur hiérarchique contribue à améliorer la qualité de vie au travail.





➤ Résultats de l'OMPL

Bien-être au travail

Le bien-être au travail est évalué sous deux angles :

- bien être eudémonique (bien-être idéal)
- bien être hédonique (bien-être ressenti)

Indice OMPL :

- 14,3/20 en 2017
- 12,7/20 en 2014

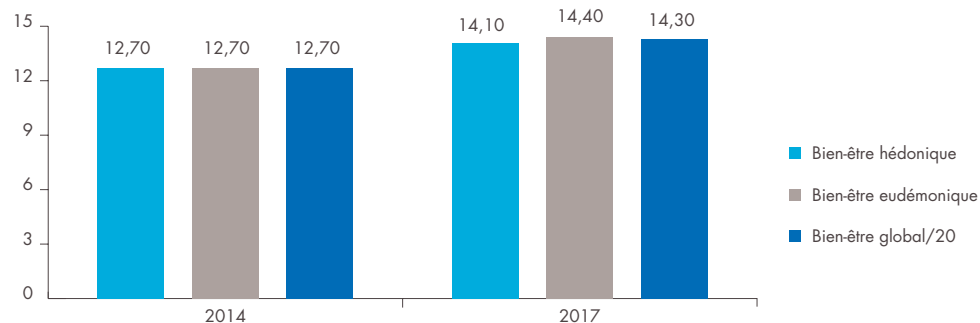
Implication au travail

Ce baromètre mesure l'attachement du salarié au travail, la façon dont il s'y identifie, l'enjeu qu'il représente et le contrôle qu'il pense exercer dessus.

Indice OMPL :

- 13,5/20 en 2017
- 12,7/20 en 2014

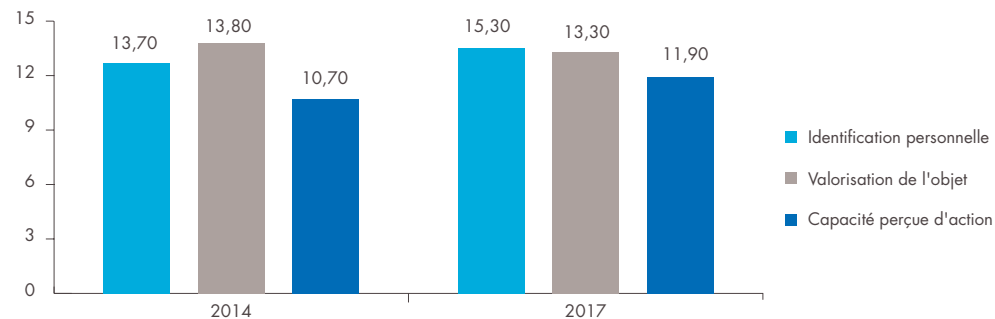
📈 Bien-être au travail en hausse



Les salariés évaluent leur bien-être au travail de façon globalement positive et celui-ci a évolué de près de 2 points au regard de 2014. Cette progression concerne les deux échelles de mesure (bien être eudémonique et bien être hédonique),

confirmant une nette amélioration du bien-être des salariés. De plus, les notes des deux échelles étant quasi similaires, il y a cohérence entre bien-être idéal et bien-être ressenti.

📈 Implication au travail plus importante



L'implication des salariés est en hausse par rapport à 2017. Ils se sentent nettement plus concernés par leur travail, progression de 1,5 point de « l'identification personnelle ». Ils attachent toujours beaucoup d'importance à leur travail même si l'échelle « valorisation de

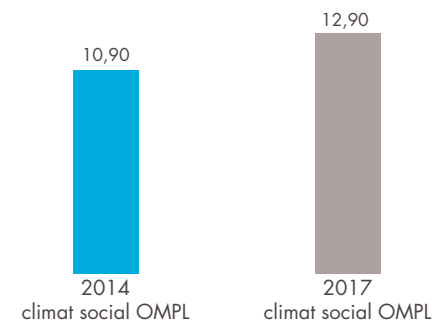
l'objet » enregistre une légère baisse (-0,5 points depuis 2014). En revanche, ils considèrent toujours que leur capacité d'action relativement réduite et aucune modification n'est intervenue à ce niveau.

📈 Climat social encore plus favorable

Véritable météo de la satisfaction au travail, ce baromètre mesure 15 irritants sociaux (sources de désengagement au travail).

En 2014, les résultats de l'indice global du climat social étaient de 10,9/20, au-dessus de celui mesuré au niveau national (9,8/20). 2017 montre une nette amélioration avec un indice qui se positionne à 12,9/20.

La note obtenue par cet indice indique que les salariés des entreprises libérales sont globalement plus engagés au travail que l'ensemble des salariés français.



« Le sentiment de bien-être fort atténue les effets des irritants sociaux. »

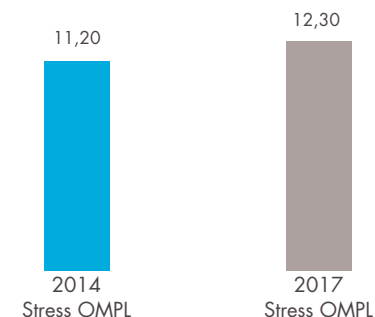


➤ Stress professionnel

📈 Salariés de moins en moins stressés

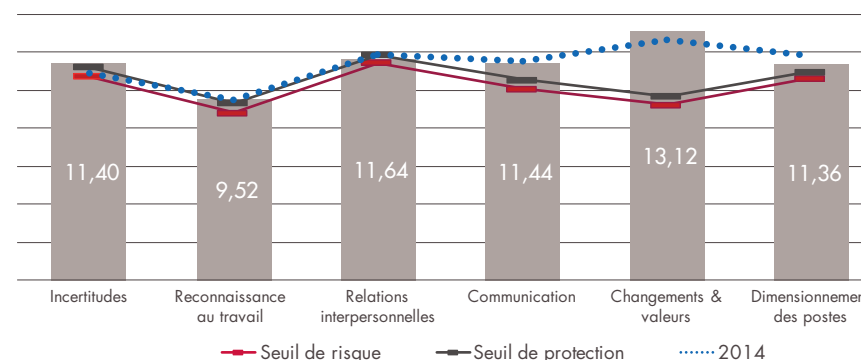
L'indice d'exposition au stress professionnel se positionne à 12,3/20 en 2017, il était de 11,2/20 en 2014 et de 10,2/20 au niveau national.

Ce résultat indique clairement que les salariés des entreprises libérales sont globalement moins stressés que lors de la précédente enquête et bien moins que l'ensemble des salariés français.



Plus la note attribuée au stress est élevée, plus le niveau de stress est réduit.

📈 Stabilité des résultats par famille



Le baromètre du stress au travail regroupe six familles d'analyse. Plus l'indice est élevé et plus le niveau de stress est faible. Les résultats des différentes familles sont globalement favorables, excepté celle relative aux « Relations interpersonnelles » située entre le seuil de protection et

le seuil de risque. La famille « Changement et valeurs » présente des résultats particulièrement bons. Les trois autres ont des résultats au niveau du seuil de protection. Les résultats de 2017 sont quasi identiques à ceux de 2014.



Seuil de risque : seuil en-dessous duquel il existe un risque pour la santé mentale des salariés.

Seuil de protection : seuil au-dessus duquel les salariés ne sont pas en danger.

« Plus le travail est pensé par les salariés comme un idéal, plus il influence positivement leur travail ressenti. »

« Bons résultats au niveau de l'OMPL par rapport à l'ensemble des salariés français. »

« L'implication au travail protège du stress professionnel. »



Les facteurs sont présentés par ordre décroissant. En fonction des réponses des participants. Par rapport à des seuils calculés scientifiquement, un facteur sera classé facteur de risque ou de protection.

« Stress dans les entreprises libérales, les facteurs de protection majoritaires surpassent les facteurs de risque »

Facteurs de protection et de risque

14 facteurs de protection (du plus élevé au plus faible)

- Latitudo offerte par l'organisation suffisante
- Clarté des informations diffusées par l'encadrement
- Entente entre anciens et nouveaux entrants
- Bonne qualité des relations avec le public
- Utilisation correcte des compétences
- Bonne compréhension des modes de fonctionnement entre l'entreprise et ses partenaires
- Bonne compréhension des changements de l'environnement de l'entreprise et de son cadre institutionnel
- Adéquation entre les valeurs de l'entreprise et du salarié
- Respect envers le personnel
- Connaissance des intentions de la Direction portant sur l'avenir de l'entreprise
- Prise en compte des questions et suggestions d'amélioration
- Charge quantitative et cognitive de travail plutôt équilibrée
- Visibilité de la politique poursuivie par la Direction
- Clarté des principes concernant les rémunérations individuelles

10 facteurs de risque (du plus élevé au plus faible)

- Manque de visibilité sur les possibilités d'évolution professionnelle
- Pressions fortes du travail
- Violences (verbales, physiques) au travail
- Coexistence d'ordres ou de directives contradictoires
- Faible capacité du manager à animer et à réguler l'équipe
- Relations détériorées avec les usagers ou les clients
- Capacité faible à s'adapter aux exigences de son emploi
- Prévisibilité insuffisante du travail
- Manque de clarté des informations portant sur la vie de l'entreprise
- Sentiment d'insécurité de l'emploi

Le baromètre du stress au travail évalue 27 causes de stress professionnel. En matière de stress au travail, les facteurs de risque pèsent défavorablement sur la qualité de vie au travail. Les facteurs de protection, contrebalançant ces premiers, ils contribuent à développer une santé mentale positive.

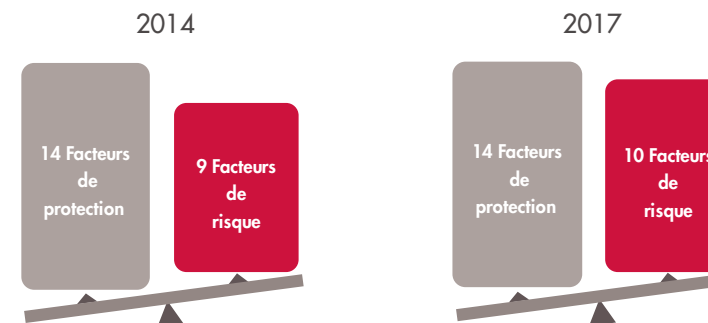
Avec 14 facteurs de protection et 10 facteurs de risque, en matière d'exposition au stress les salariés des entreprises libérales ont un vécu au travail plutôt positif.

Les principales causes de stress sont dues aux incertitudes liées à l'employabilité, à la négativité

de certains types de relations interpersonnelles et au manque de prévisibilité du travail dans un contexte d'exigences croissantes. En revanche, l'autonomie est grande, l'information pour travailler suffisante, le lien social fort, et le dimensionnement des postes bon (moyens donnés pour réaliser son travail).

Par rapport à 2014, le nombre de facteurs de protection est resté identique. En revanche, le nombre de facteurs de surveillance a légèrement régressé, un de moins (3 contre 4), augmentant d'autant le nombre de facteurs de risque.

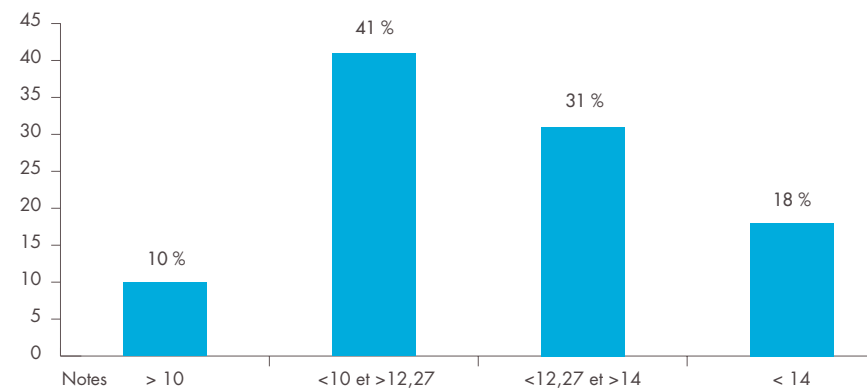
Faible accroissement du nombre de facteurs de risque mais intensité moindre des facteurs



14 facteurs de protection

« Impact positif du numérique sur les salariés »

Impact du numérique pour les salariés des professions libérales



Seuls 10 % des salariés estiment que le numérique agit défavorablement sur leur qualité de vie

au travail. Pour la majorité d'entre eux, l'impact est favorable.

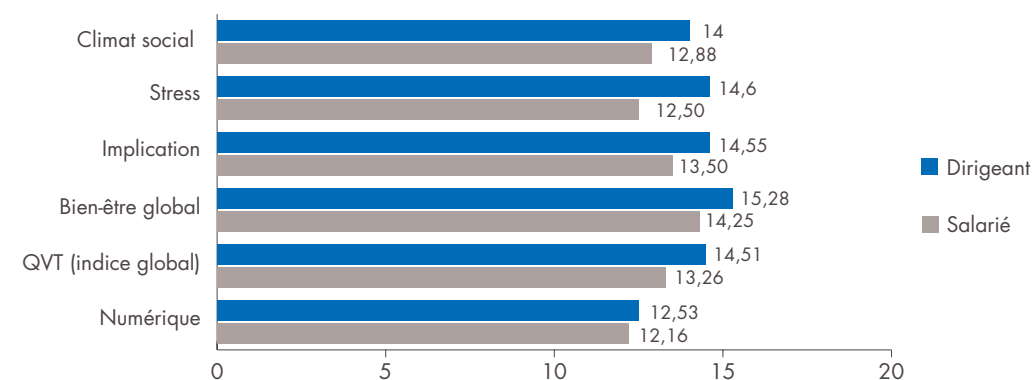


Le questionnaire numérique présente 10 questions notées de 1 à 6 par les salariés. Les notes ont été recalculées sur une échelle de 0 à 20.

Les répondants ont été répartis en 4 groupes.

- Note > 10 (moyenne objective)
- Note < 10 et > 12,27 (moyenne de l'OMPL)
- Note < 12,27 et > 14
- Note < 14

Évaluation de la qualité de vie au travail des salariés par les dirigeants



En 2017, l'enquête a recueilli l'avis de 2192 dirigeants afin de savoir comment ils se représentent la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs.

Les dirigeants surévaluent systématiquement la qualité de vie au travail de leurs salariés excepté pour l'impact du numérique sur le travail, pour lequel la différence est quasi nulle.

« Surévaluation des dirigeants de la qualité de vie au travail de leurs salariés »

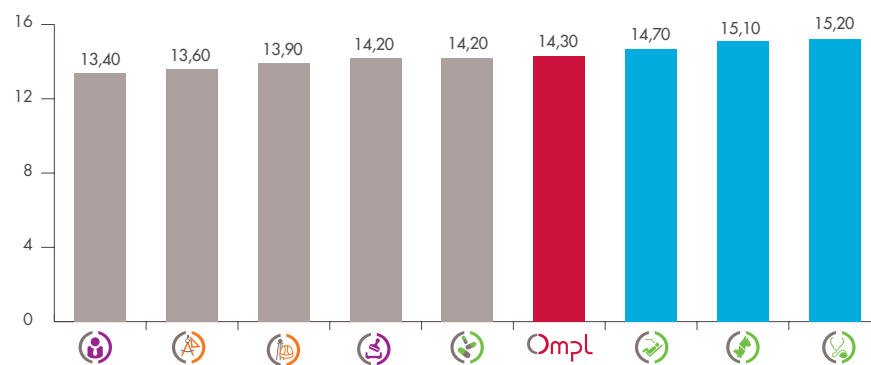




Les salariés ressentent, par ordre décroissant, une meilleure qualité de vie au travail dans les cabinets médicaux, les cabinets dentaires et les cliniques vétérinaires. À l'inverse, dans les études d'huissiers de justice, les cabinets de géomètres, les entreprises d'architecture et les cabinets d'avocats les salariés déclarent avoir une qualité de vie au travail moins bonne. Ces écarts sont relatifs car les résultats de ces branches restent au-delà de la moyenne théorique (10/20).

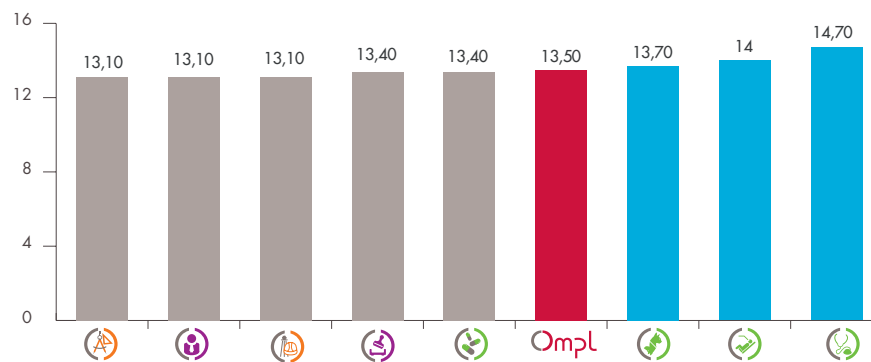
➤ Niveau de qualité de vie au travail par branche

⊕ Bien-être par branche



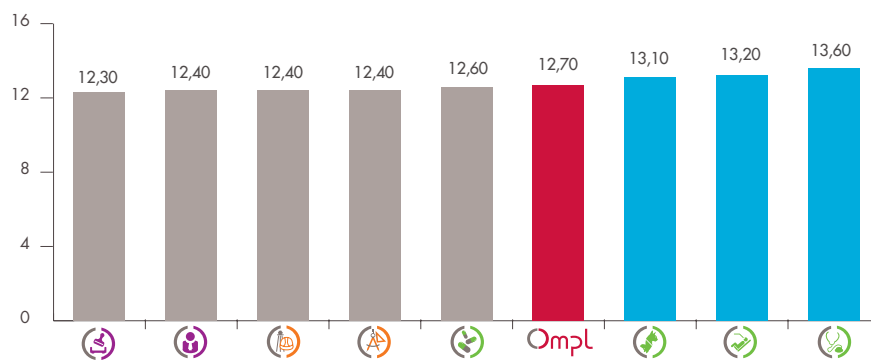
Le bien-être au travail est plus élevé dans les branches des cabinets médicaux, des cliniques vétérinaires et des cabinets dentaires. En revanche dans celle des cabinets d'avocats, il est le plus médiocre.

⊕ Implication au travail par branche



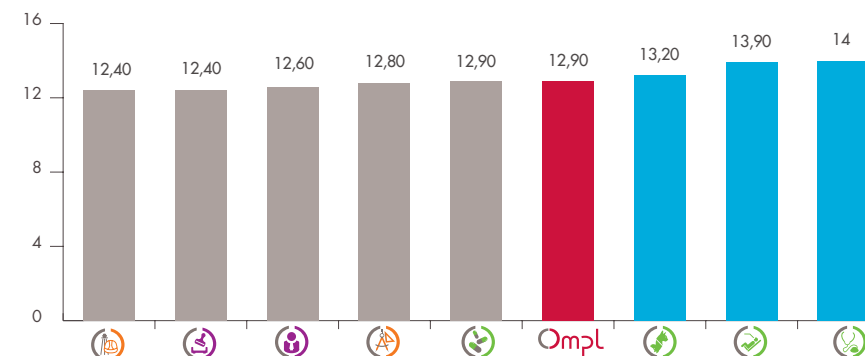
Dans les branches des cabinets médicaux, des cabinets dentaires et des cliniques vétérinaires, les salariés se déclarent très impliqués au travail et nettement plus que dans celle des entreprises d'architecture où l'implication est plus faible.

⊕ Stress au travail par branche



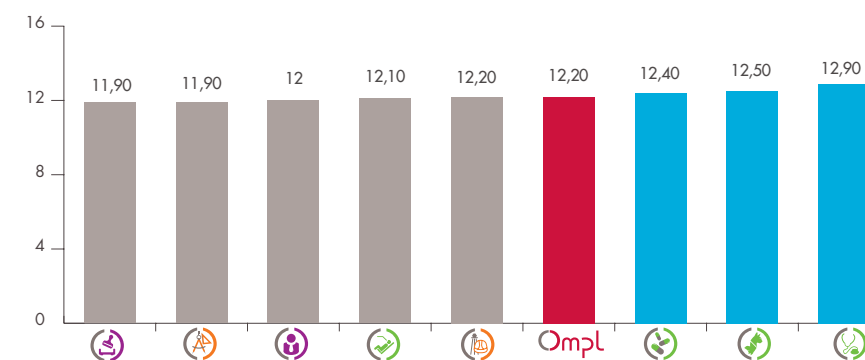
L'exposition au stress est inférieure dans les cabinets médicaux, cabinets dentaires et cliniques vétérinaires. En revanche, c'est dans les études d'huissiers de justice, qu'elle est la plus élevée.

⊕ Climat social par branche



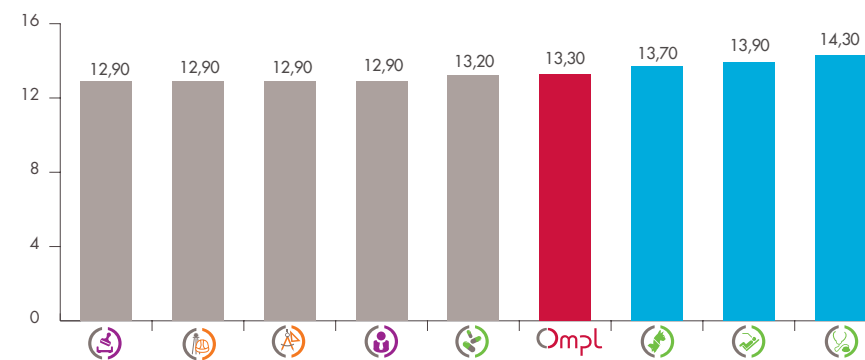
Le meilleur climat social se situe dans les branches des cabinets médicaux, cabinets dentaires et cliniques vétérinaires. Le plus mauvais concerne la branche des entreprises d'architecture.

⊕ Impact du numérique par branche



L'impact du numérique est particulièrement bien ressenti dans les branches des cabinets médicaux, des cliniques vétérinaires et de la pharmacie d'officine. A contrario, dans les études d'huissiers de justice, les salariés le vivent plus difficilement.

⊕ QVT par branche



Au final, les salariés des branches des cabinets médicaux, cabinets dentaires et cliniques vétérinaires déclarent avoir la plus grande qualité de vie au travail contrairement à ceux des études d'huissiers de justice qui sont dans la situation opposée.



« Niveau de QVT au-delà de la moyenne malgré des écarts entre les branches »





**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