



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales), association paritaire, conduit des études à la demande des CPNEF-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). Ses travaux, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines des changements en cours. Ils apportent des éléments de réflexion aux partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de leur politique emploi-formation. Les essentiels donnent une vision synthétique des principaux résultats de chaque étude.

MESURER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT) des salariés des professions libérales a permis, via une enquête en ligne administrée du 3 avril au 30 juin, d'interroger l'ensemble des salariés et des employeurs, des branches du périmètre de l'OMPL, sur leur perception de celle-ci. Il s'agit de la troisième édition de cette enquête.

Le questionnaire diffusé permet de mesurer :

- le niveau de QVT des salariés, les facteurs sources de satisfaction et les axes à améliorer au travers de 56 questions réparties en six dimensions :
 - le contenu du travail (8 questions) ;
 - les conditions de travail (10 questions) ;
 - le parcours professionnel (7 questions) ;
 - les relations et collaborations (8 questions) ;
 - le management de proximité (5 questions) ;
 - la stratégie et les responsabilités sociales (8 questions) ;
- le niveau d'hyperstress et les manifestations de stress les plus prégnantes pour les répondants,

au travers de 9 items via une échelle en 8 points allant de « Pas du tout » à « Énormément ».

5 581 salariés ont répondu à l'enquête en ligne.

Les taux de réponses à l'enquête sont assez représentatifs du poids de chaque secteur dans le périmètre de l'OMPL.

En revanche, la représentativité des branches, est plus hétérogène.

Les écarts les plus importants concernent :

- la branche des cabinets dentaires libéraux qui est surreprésentée (21 % des répondants vs. 10 % des effectifs du périmètre de l'OMPL) ;
- les branches des cabinets médicaux et des cabinets d'avocats qui sont nettement sous-représentées

La branche de la pharmacie d'officine obtient le taux de participation le plus élevé, presque un tiers des participants (27 %), un résultat cohérent avec le poids de ses effectifs dans le périmètre de l'OMPL (29 %).



5 581

salariés ont répondu à l'enquête en ligne sur la QVT.



📊 Répartition des répondants par secteur et branche professionnelle

Secteurs/Branches professionnelles	Effectifs salariés		Effectifs enquête	
	Nombre	%	Nombre	%
Ompl	454 932	100%	5 581	100%
 Secteur cadre de vie-technique	47 413	10%	545	10%
 Entreprises d'architecture	41 616	9%	385	7%
 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile	5 797	1%	160	3%
 Secteur juridique	67 494	15%	915	16%
 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	3 436	1%	266	5%
 Cabinets d'avocats	48 914	11%	305	5%
 Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques	14 144	3%	344	6%
 Études d'huissiers de justice	340 025	75%	4 121	74%
 Secteur santé	49 985	11%	1 152	21%
 Cabinets dentaires libéraux	47 646	10%	327	6%
 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers	90 156	20%	681	12%
 Cabinets médicaux	127 453	28%	1 519	27%
 Pharmacie d'officine	24 785	5%	442	8%
 Cabinets et cliniques vétérinaires				



Secteur cadre de vie-technique



Entreprises d'architecture



Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



Secteur 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



Secteur santé



Cabinets dentaires libéraux



Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



Cabinets médicaux



Pharmacie d'officine

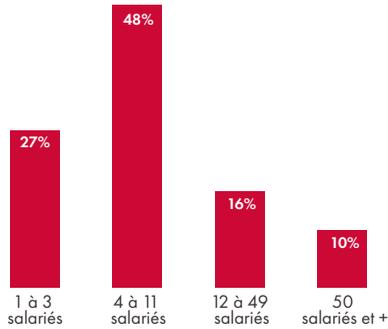


Cabinets et cliniques vétérinaires

¹ Les branches des études d'huissiers de justice et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires ont été regroupées sous leur nouvelle appellation : offices de commissaires de justice.

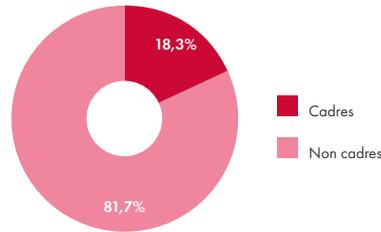
PROFIL DES RÉPONDANTS¹

📍 Forte proportion de salariés de TPE



75 % des répondants travaillent dans une TPE (Très Petites Entreprises de 1 à 11 salariés). Ces entreprises sont surreprésentées par rapport au périmètre de l'OMPL où 53,6 % des effectifs sont salariés dans une entreprise de cette taille.

📍 Principalement des non-cadres

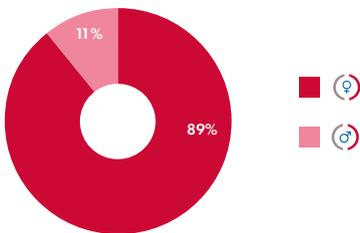


18,3 % des participants à l'enquête sont cadres. Cette répartition, en fonction du statut, est similaire à celle de l'OMPL où la proportion de salariés cadres est de 19 %.



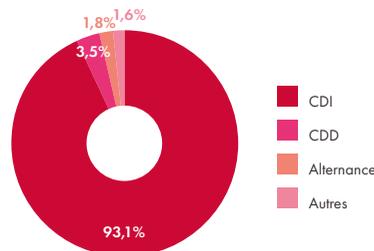
- 48 %** de salariés d'une structure de 4 à 11 salariés
- 89 %** de femmes
- 27,4 %** âgés de 50 ans et +
- 18,3 %** de cadres
- 93,1 %** en CDI
- 80,4 %** à temps complet

📍 Grande majorité de femmes



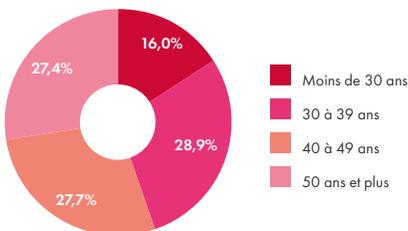
89 % des participants sont des femmes. Ce taux est supérieur de 5 points à celui de leurs effectifs au niveau du périmètre de l'OMPL (84 %).

📍 Essentiellement des salariés en CDI



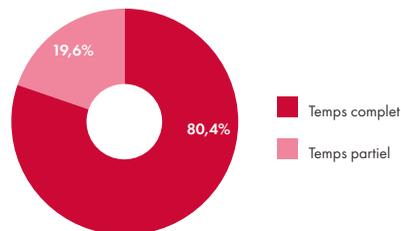
93,1 % des répondants sont en CDI (contrat à durée indéterminée). Ils sont surreprésentés comparativement aux données de l'OMPL (84 %).

📍 Répartition par tranche d'âge équilibrée



La répartition des répondants en fonction de l'âge est assez homogène, malgré seulement 16 % de moins de 30 ans.

📍 Majorité de salariés à temps complet



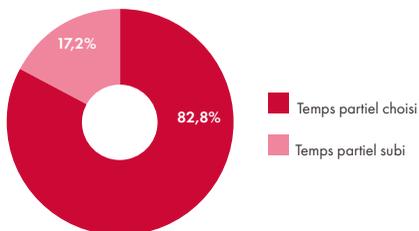
80,4 % des répondants travaillent à temps complet. Ils sont surreprésentés au regard des données de l'OMPL (70,5 % de salariés à temps complet).

¹ Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée du secteur dans son ensemble.



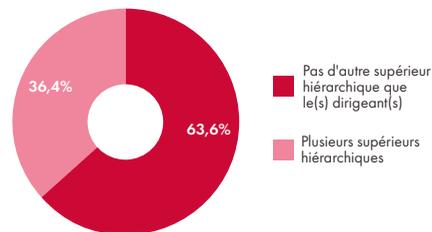
82,8 % de temps partiel choisi
20 % de managers
63,6 % ont un seul hiérarchique

Ⓢ Temps partiels majoritairement choisis (base 1 096 répondants à temps partiel)



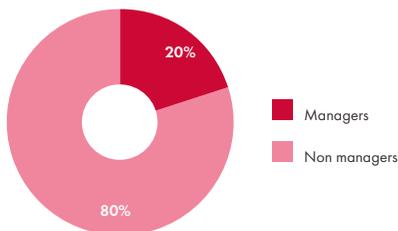
Parmi les 20 % de répondants à temps partiel, 83 % sont en temps partiel choisi et 17 % en temps partiel subi.

Ⓢ Entreprises faiblement hiérarchisées



Deux tiers des répondants ont pour seul responsable hiérarchique le dirigeant de la structure.

Ⓢ Principalement des non-managers

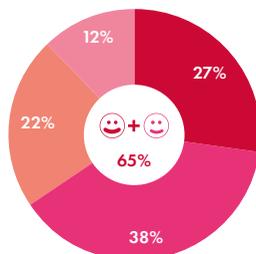


20 % des répondants exercent une fonction d'encadrement.



INDICATEURS CLÉS DE RÉSULTATS

Ⓢ Niveau de satisfaction intermédiaire



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt pas d'accord
■ Plutôt d'accord ■ Pas du tout d'accord

La moyenne de satisfaction globale des répondants, par rapport à la QVT, est de 65 %, soit deux tiers de réponses positives sur l'ensemble du questionnaire.

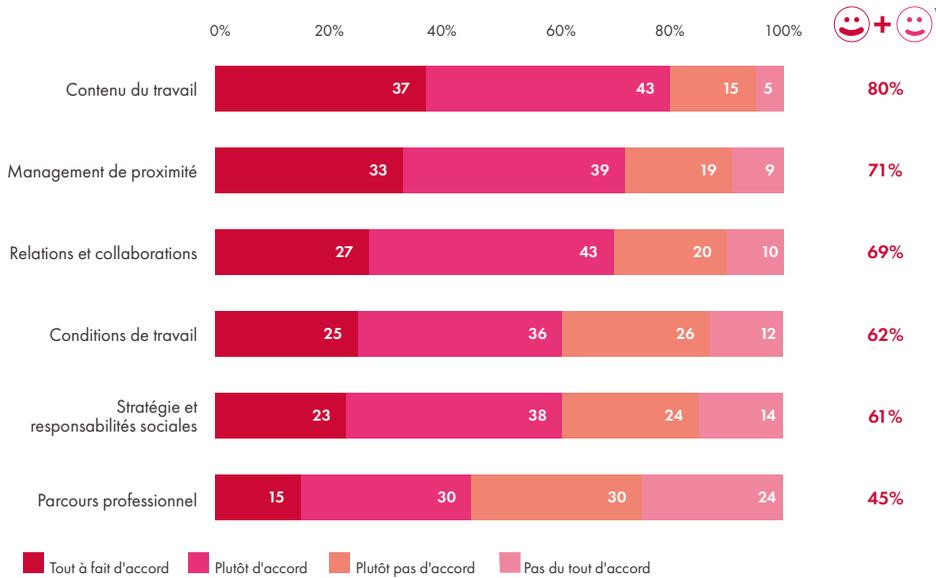
Ce score, bien que supérieur à la moyenne, montre un niveau d'insatisfaction notable. Plus du tiers des salariés estiment que leur QVT n'est pas satisfaisante.

La mise en place de mesures de promotion de la QVT dans les entreprises du périmètre de l'OMPL permettrait de l'améliorer et de prendre en compte les attentes exprimées par les répondants au travers de cette enquête.



65 % des salariés ont un bon ressenti de leur qualité de vie au travail.

📊 Niveaux de satisfaction hétérogènes selon les dimensions de la QVT



Globalement, les répondants sont nombreux à apprécier leur cœur de métier. 80 % font part de leur satisfaction pour leur **travail au quotidien** (missions, sens, autonomie...) dont 37 % se disant « tout à fait satisfaits ».

Les deux autres points majoritairement positifs de l'enquête sont les relations professionnelles concernant le **management de proximité** et les **collaborations entre collègues**.

Sur les autres dimensions, les avis sont plus contrastés :

- les **conditions de travail** et la **perception générale de l'entreprise** (stratégie, responsabilité sociale, etc.) emportent l'adhésion de moins de deux tiers des répondants ;
- le **parcours professionnel obtient le score le plus faible du questionnaire**, avec un taux de satisfaction de seulement 45 %. 24 % des répondants se disent « tout à fait insatisfaits », ce qui montre un mécontentement très marqué sur cette dimension.



Clé de lecture

80 % des répondants sont satisfaits du contenu de leur travail.



69 % des salariés ont une opinion positive de la qualité des relations au sein de l'entreprise.



54 % des salariés expriment de l'insatisfaction par rapport à leur parcours professionnel.





Clé de lecture

Ce graphique permet de visualiser, en fonction de leurs caractéristiques, les salariés qui sont proches de la moyenne de l'OMPL (65 %) ou significativement plus ou moins satisfaits de leur QVT.

Les salariés les plus positifs en termes de QVT se trouvent dans :

- le secteur cadre de vie technique;
- les branches des entreprises d'expertises en automobile, les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires et les cabinets médicaux;
- les plus petites structures (moins de trois salariés).

Les salariés les plus en retrait en termes de QVT sont plus nombreux parmi :

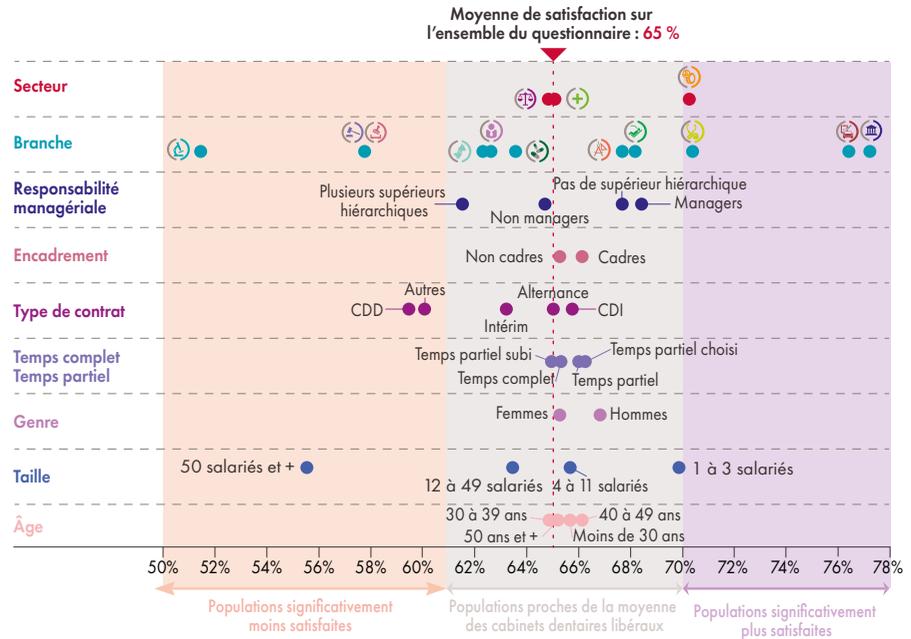
- les branches des laboratoires de biologie médicale et des offices de commissaires de justice;
- les salariés en CDD;
- les structures de plus de 50 salariés.



Clé de lecture

96 % des répondants sont satisfaits du contenu de leur travail savent ce qui est attendu d'eux dans leur travail au quotidien.

Ressenti de QVT différent selon le profil des répondants

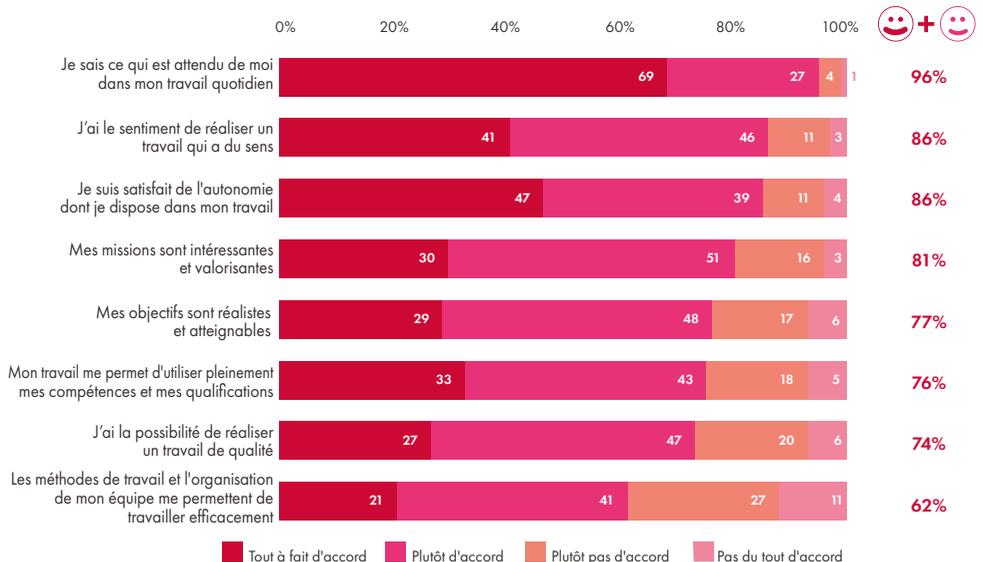


Le secteur d'activité, la branche, la taille de l'entreprise ou encore le type de contrat sont les variables les plus discriminantes au niveau de la perception de la QVT par les répondants.

En revanche, il n'existe pas de différences significatives en ce qui concerne le genre, la tranche d'âge, le statut, la responsabilité d'encadrement ou encore le temps de travail (complet/partiel).

RÉSULTATS DÉTAILLÉS PAR DIMENSION

Contenu du travail, source de satisfaction principale des répondants



Globalement, les répondants ont un **ressenti majoritairement positif** sur le contenu de leur travail (taux supérieurs à 60 % de satisfaction sur l'ensemble des questions).

Les répondants apprécient leurs missions avec un sentiment de **sens au travail** fort (86 %). Ce score est particulièrement important car le sens au travail est l'un des leviers principaux de la QVT et de l'engagement au travail.

Par ailleurs, les salariés ont une **vision précise de ce qui est attendu d'eux** au quotidien grâce à une définition claire de leur poste et des

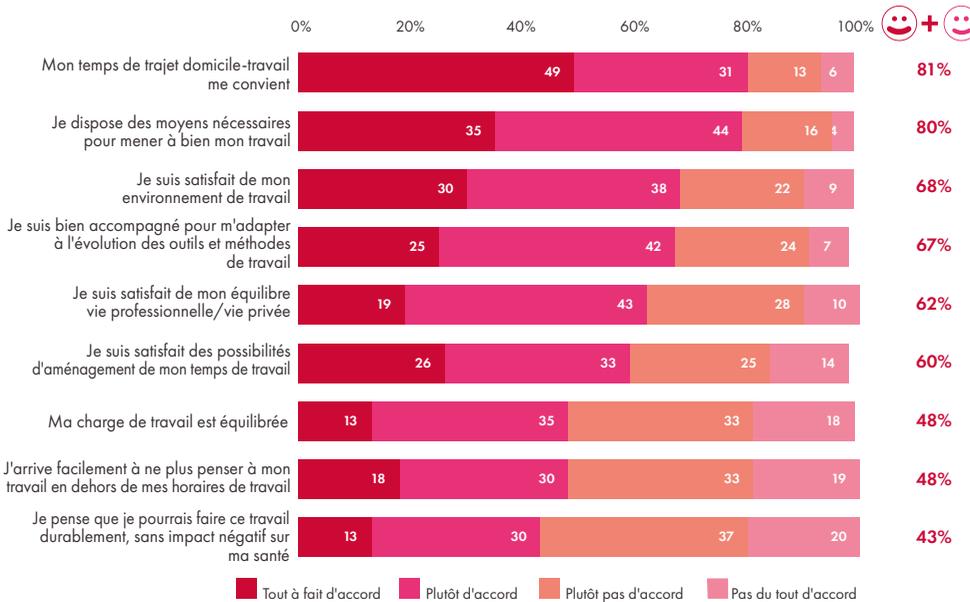
objectifs perçus comme réalistes et atteignables. Ils apprécient leurs **marges de manœuvre** et la **possibilité d'utiliser pleinement leurs compétences** dans le cadre de leur activité.

Un autre point fondamental est la possibilité de réaliser un **travail de qualité**, un sentiment largement partagé par les répondants.

En revanche, les **réponses sont plus nuancées sur les méthodes de travail et l'organisation** qui pourraient être optimisées afin de travailler plus efficacement.



🔊 Résultats très hétérogènes sur les conditions de travail



Clé de lecture

81 % des répondants sont satisfaits de leur temps de trajet domicile-travail

Les résultats sur les conditions de travail soulignent une problématique centrale: **l'usure professionnelle**. En effet, plusieurs questions recueillent des scores faibles voire très faibles concernant, notamment, la charge de travail. 52 % des répondants indiquent **avoir une charge de travail déséquilibrée** et 43 % pensent qu'ils ne pourront pas **effectuer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé**.

En parallèle, l'équilibre vie professionnelle/vie privée est également dégradé. Une majorité des répondants exprime une forte difficulté à ne plus

penser au travail en dehors des temps professionnels et bénéficier de possibilités d'aménagement des temps de travail limitées. **Les résultats de ces indicateurs sont à prendre avec beaucoup d'attention car ils constituent un signal fort de risque pour les salariés.**

Ce constat globalement négatif est **modéré par des scores positifs notamment sur les conditions matérielles de travail**. Les locaux, les moyens fournis pour exercer ses missions et l'accompagnement à l'évolution des outils et méthodes de travail sont jugés positivement.



43 % des répondants indiquent ne pas pouvoir effectuer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé.



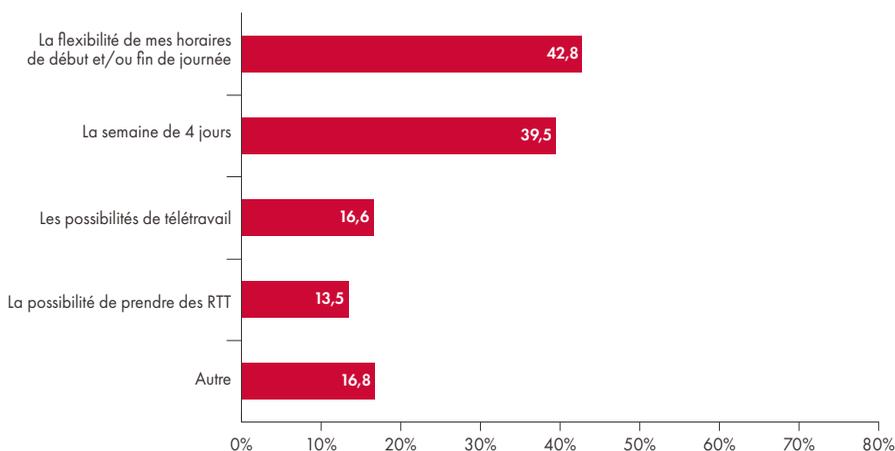
42,8 %

considèrent que la flexibilité des horaires de début et/ou fin de journée facilite l'aménagement de leur temps de travail.

Aménagements délicats des temps de travail

Quels éléments facilitent l'aménagement de votre temps de travail (%) ?

(3 330 répondants)



Deux dispositifs sont principalement mis en avant pour favoriser l'aménagement du temps de travail, la flexibilité des horaires et la mise en œuvre de la semaine de quatre jours. Ces éléments

constituent des pistes d'actions intéressantes pour les organisations n'ayant pas encore mis en place ces mesures.

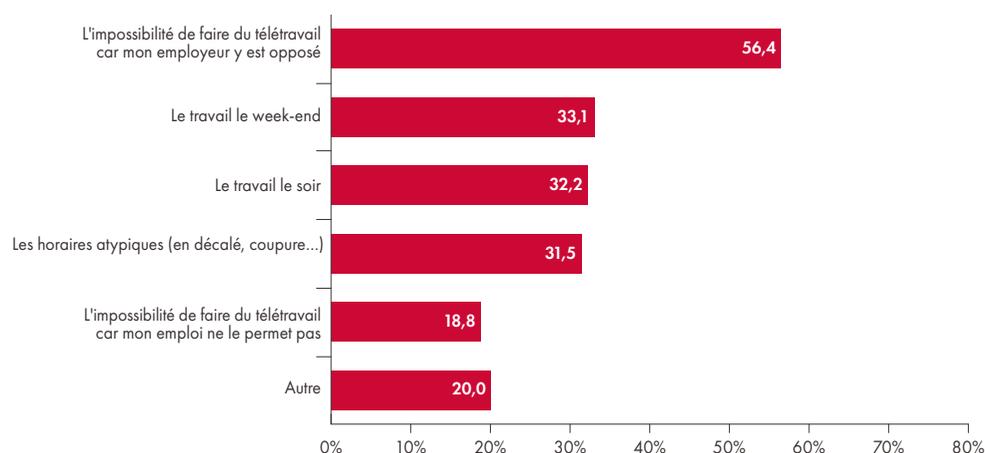


56,4 %

des répondants estiment que l'opposition de l'employeur au télétravail rend difficile l'aménagement du temps de travail.

Quels éléments rendent difficile l'aménagement de votre temps de travail (%) ?

(2 201 répondants)

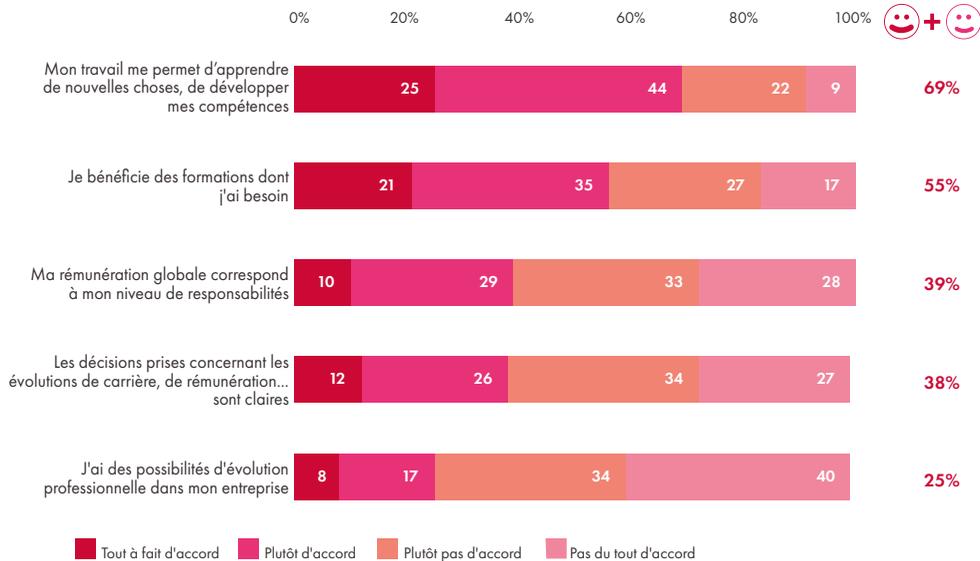


Pour les personnes déclarant qu'un aménagement de leur temps de travail n'est pas possible les principaux freins sont liés :

- à l'opposition de leur employeur au télétravail ;
- au travail le soir, le week-end ou sur des horaires atypiques.



⊕ Insatisfaction partagée concernant le parcours professionnel



Clé de lecture

69 % des répondants déclarent que leur travail leur permet d'apprendre de nouvelles choses, de développer leurs compétences.



74 %

des salariés estiment ne pas avoir de perspectives d'évolution professionnelle.



Les perspectives de développement professionnel sont une dimension clé pour garantir la fidélisation et l'engagement des collaborateurs sur le long terme.

Les questions associées au parcours professionnel obtiennent des **résultats très hétérogènes et quasi systématiquement en deçà des deux tiers de satisfaction**.

Sur les compétences, les répondants font part, dans la dimension « contenu du travail », de leurs possibilités d'utiliser leur palette de compétences dans le cadre de leurs missions quotidiennes. Cependant, les possibilités d'apprentissage apparaissent plus limitées avec un **accès restreint aux formations et une activité au quotidien favorisant peu le développement de nouvelles compétences**.

Les **possibilités d'évolution** professionnelle sont très réduites et une faible proportion de répondants se montre satisfait de son **niveau de rémunération au regard de ses responsabilités**. En parallèle, ils sont critiques à l'égard des décisions prises sur ces deux points qu'ils considèrent opaques.

Donner des perspectives et des possibilités d'apprentissage continu est crucial pour l'engagement et la rétention des salariés. Les possibilités de mobilité horizontale, l'enrichissement du poste occupé avec de nouvelles missions/responsabilités, les actions de tutorat/mentorat entre pairs sont des pistes actionnables, même au sein de petites structures.

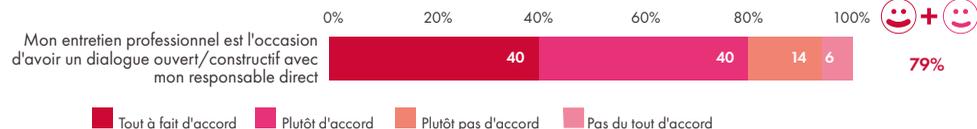
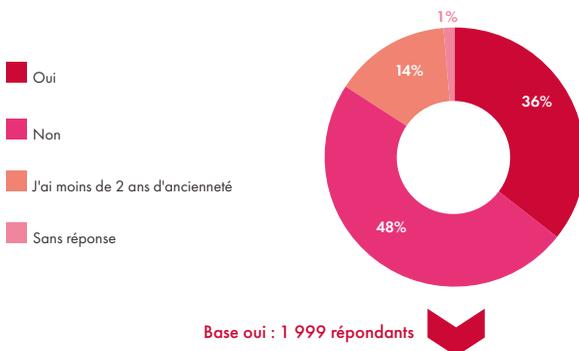




Clé de lecture

79 % des répondants bénéficiant d'un entretien professionnel estiment qu'il est l'occasion d'avoir un dialogue ouvert/constructif avec leur responsable direct.

Je bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans :



L'entretien professionnel est une **pratique peu développée**. Il gagnerait à être généralisé car il est **apprécié** lorsqu'il est mis en place : 79 % des

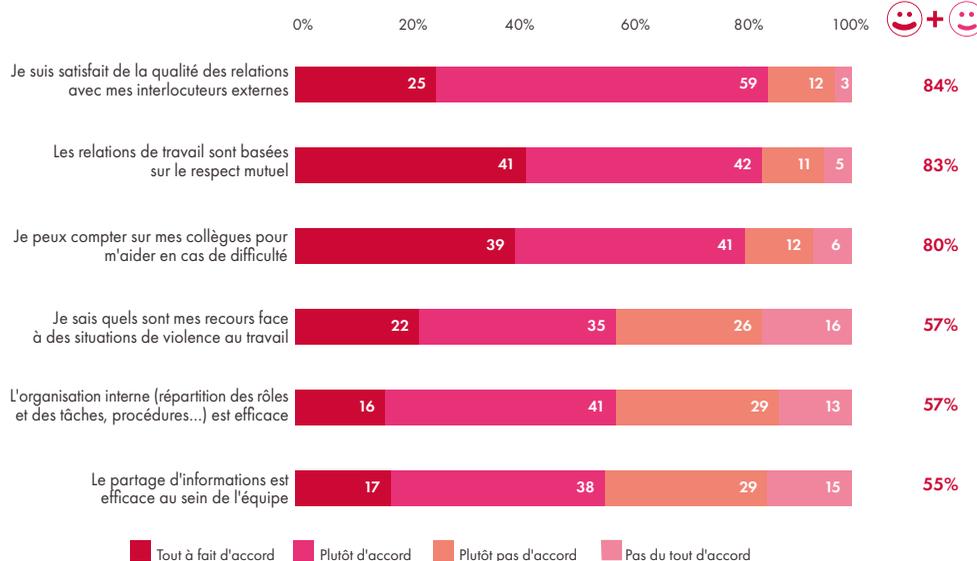
répondants, qui en bénéficient, le vivent comme une opportunité de dialogue ouvert et constructif avec leur responsable direct.



Clé de lecture

84 % des répondants sont satisfaits de la qualité des relations avec les interlocuteurs externes.

Bonnes relations au travail mais manque d'efficacité dans la collaboration



84 % des répondants sont satisfaits de la qualité de leurs relations au travail, tant au niveau des **interlocuteurs externes que de leurs collègues**. Il s'agit d'un point de force car ces dernières sont avant tout basées sur le respect (83 %) et l'entraide (80%). **Ces deux points gagneraient cependant à être encore renfor-**

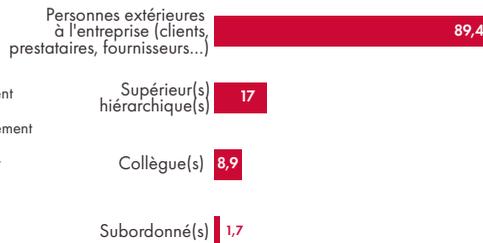
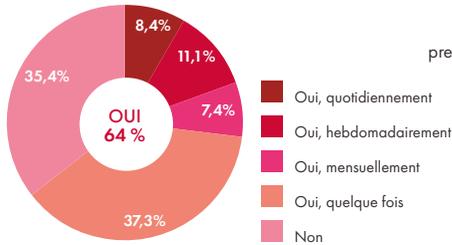
cés du fait de leur importance fondamentale en termes de QVT.

En revanche, la situation se contraste au niveau de **l'efficacité de l'organisation interne** et du **partage d'informations** au sein de l'équipe. **La collaboration est un point à optimiser.**

Violences dans le cadre professionnel

Je suis confronté(e) à des situations de violences dans le cadre de mon travail (%)

Si oui, de la part de qui ? (%)
64% de oui : 3 583 répondants



64 %
des salariés sont confrontés à des violences au travail.

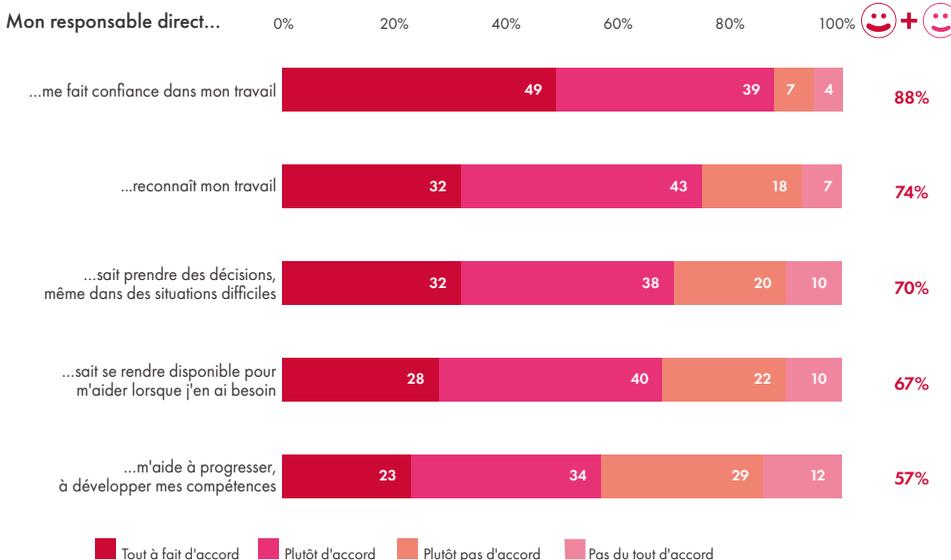
Même si les relations sont généralement bonnes, cela ne doit pas occulter les situations de violence au travail: 64% des répondants déclarent y être confrontés.

La majorité des actes de violences sont du fait de personnes extérieures à l'entreprise. Cependant, la part d'actes de violence prove-

nant de supérieurs hiérarchiques est également notable (17%).

Face à ces situations, 43% des collaborateurs n'ont pas connaissance des recours qu'ils peuvent solliciter. Ce taux montre qu'une sensibilisation est nécessaire.

Pratiques managériales à renforcer



Clé de lecture
88 % des répondants déclarent que leur responsable direct leur fait confiance dans leur travail.

Le manager joue un rôle clé pour la QVT de ses collaborateurs, cette dimension est particulièrement importante. La confiance accordée, la reconnaissance du travail accompli et la prise de décisions sont bien perçues par la majorité des répondants.

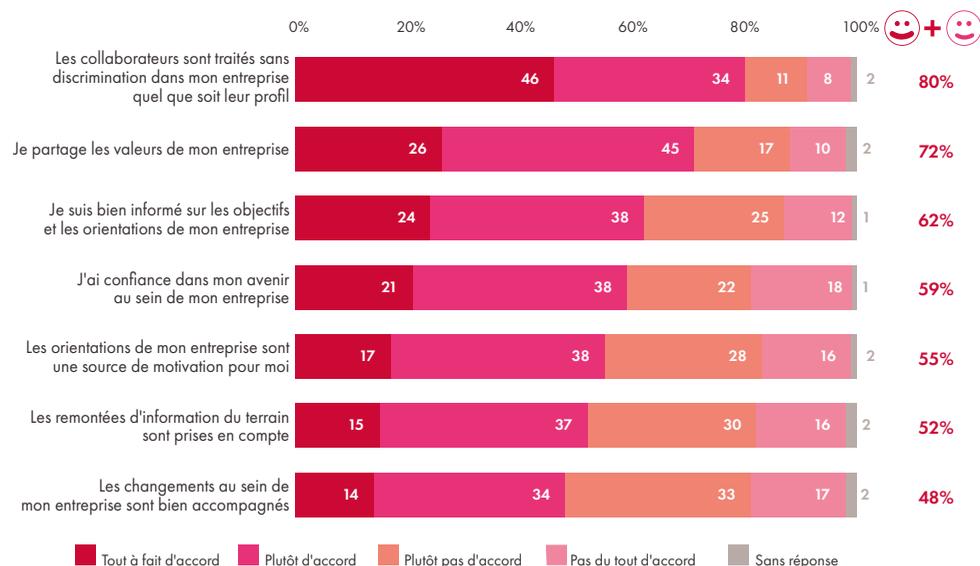
Le soutien social apporté est également évalué positivement par les deux tiers des participants. Cet aspect des pratiques managériales est central pour renforcer la QVT au sein des équipes. Il constitue un facteur régulateur en cas de forte charge de travail, qui est un facteur de risque notable pour les salariés du périmètre de

l'OMPL. La disponibilité des managers de proximité serait à optimiser.

Un autre axe de développement concerne la contribution du responsable pour **l'accompagnement, la progression et le développement des compétences de ses collaborateurs**. Le manager est l'un des acteurs principaux de la

montée en compétences de ses équipes, principalement dans les petites structures. Le développement des compétences ayant obtenu des résultats particulièrement modestes, il sera nécessaire pour les managers de renforcer leur posture sur ce sujet.

📊 Résultats très contrastés vis-à-vis de la stratégie et des responsabilités sociales



Clé de lecture

80 % des répondants estiment que les collaborateurs sont traités sans discrimination dans leur entreprise quel que soit leur profil.

Les résultats sont partagés sur la perception de l'entreprise.

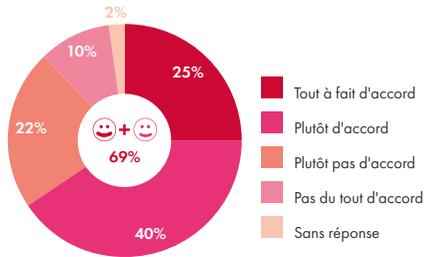
D'un côté, l'équité de traitement au sein de l'entreprise est bien perçue par 80 % des répondants qui ont le **sentiment d'être traités sans discrimination quel que soit leur profil**. De plus, ils ne ressentent **pas**, pour la plupart, **de conflit entre leurs valeurs personnelles et celles de leur entreprise**.

Cependant, **les orientations de l'entreprise sont appréhendées de manière plus critique** ce qui peut entamer la fidélisation des équipes à plus long terme. En effet, **seulement 59 % des répondants ont confiance dans leur avenir au sein de leur entreprise**. Une communication plus transparente et, surtout, un accompagnement des changements avec une plus grande prise en compte des remontées du terrain pourraient accroître l'adhésion des salariés aux orientations de l'entreprise.



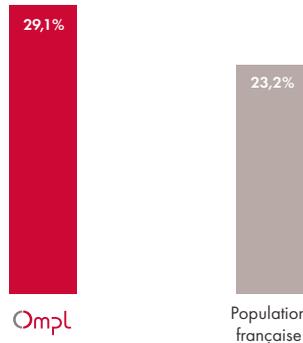
④ Dialogue social constructif entre les représentants du personnel et la direction

Base : entreprises ayant des représentants du personnel
50% soit 2 817 répondants



Dans les entreprises ayant des représentants du personnel, le dialogue social est majoritairement jugé positif mais gagnerait à être accentué.

④ Hyperstress marqué au sein de l'OMPL



Plus d'un salarié sur quatre est en situation de stress important, c'est-à-dire confronté à des risques d'impacts négatifs sur la santé. Ce résultat pointe la nécessité d'engager des actions pour le réduire et le prévenir.

Le taux d'hyperstress au niveau de l'OMPL (29 %) est significativement plus élevé que celui de la population française (23 %).



Clé de lecture

Le questionnaire de mesure de stress psychologique permet d'établir le niveau de stress global (de 8 à 72 points) au sein d'une population en additionnant les scores moyens obtenus à chacune des 9 questions. Une somme supérieure à 47, indique un état d'hyperstress, ayant des impacts négatifs sur la santé. Le graphique ci-contre présente le pourcentage de répondants du périmètre de l'OMPL ayant obtenu un score supérieur à 47 points et celui de la population française.

④ Manifestations de stress hétérogènes

Plus le score est élevé, plus le signal est positif



Score de 1 à 4 : stress élevé - Score de 5 à 8 : stress faible à modéré

Plus le score est élevé, plus le signal est négatif



Score de 1 à 4 : stress faible à modéré - Score de 5 à 8 : stress élevé



Clé de lecture

Le questionnaire de mesure de stress psychologique permet d'évaluer le niveau de stress sur neuf questions. Le graphique ci-contre présente la moyenne globale des salariés du périmètre de l'OMPL pour chaque question avec un score allant d'un à huit.



30 %

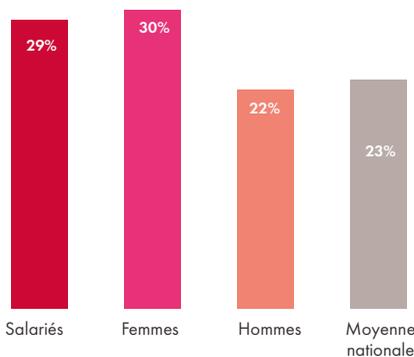
Des femmes sont en situation de stress important.

La question « je suis stressé(e) » obtient un score proche du seuil élevé (4,54). L'analyse de l'ensemble des résultats aux questions plus spécifiques permet d'identifier des différences selon la typologie d'impact :

- les **impacts cognitifs** sont disparates, avec une capacité d'attention positive, malgré un fort sentiment de manquer de temps, générant un stress proche du seuil élevé. Ce dernier point constitue la manifestation de stress principale des répondants ;
- les **impacts physiques** présentent globalement un niveau de douleurs physiques modéré et des niveaux de fatigue et de tension légèrement plus faibles ;
- les **impacts émotionnels** sont autour de la médiane avec une possibilité de contrôle des émotions, un sentiment de poids sur les épaules et une anxiété qui génèrent un stress modéré.

Au-delà de ces scores au global, les différences entre populations sont plus ou moins marquées.

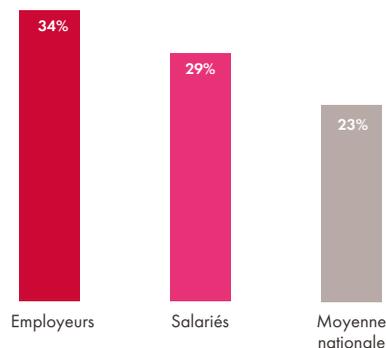
Hyperstress plus élevé pour les femmes



Les femmes, avec une proportion de 30% en hyperstress, sont significativement plus stressées que les hommes. Ces derniers, se positionnent dans les normes de la moyenne nationale (22%).

Cet écart est principalement dû aux douleurs physiques, nettement plus marquées pour les femmes (4,67) que pour les hommes (3,89).

Hyperstress plus élevé pour les employeurs



Les employeurs étaient également invités à répondre à l'enquête et à donner leur ressenti sur leur propre niveau de stress. Leurs scores montrent un niveau de stress (34%) nettement plus élevé que celui de leurs salariés.

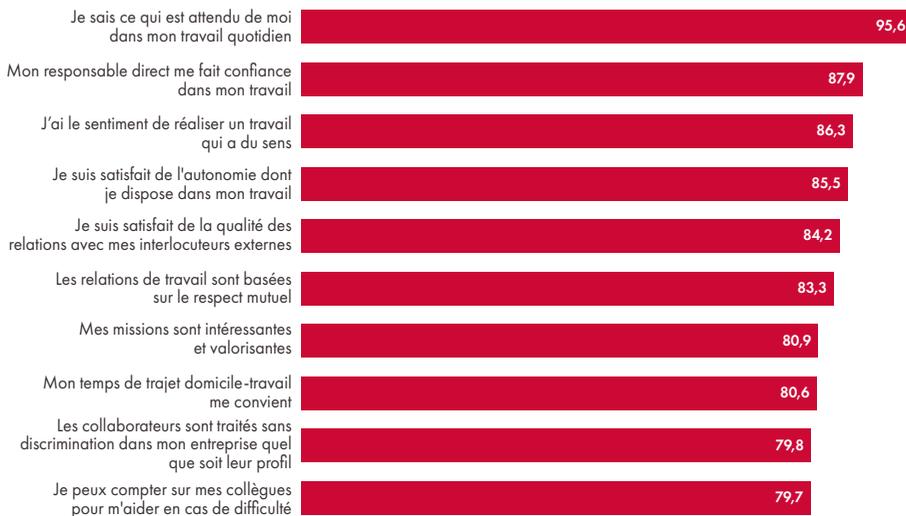
Cet écart s'explique principalement par des scores atteignant le seuil de stress élevé sur :

- le sentiment de manquer de temps (5,67, soit +0,93 point par rapport aux salariés) ;
- la sensation de poids sur les épaules (5,37, +1,32 point) et l'anxiété (4,93, +0,58 point).



POINTS DE FORCE À MAINTENIR

Principaux points de force au niveau du périmètre de l'OMPL (%)



Clé de lecture

Afin d'analyser plus finement les points forts ressortant de l'étude, le graphique ci-contre met en exergue les dix questions ayant recueilli les plus forts taux de satisfaction (en cumul d'opinions positives : « tout à fait d'accord » + « plutôt d'accord ») de la part des salariés.

Les principaux points de satisfaction des salariés se répartissent autour de trois axes :

- **AXE 1 – le contenu du travail**

Le cœur de métier constitue l'aspect le plus fondamental pour les répondants, avec le sentiment de réaliser des missions intéressantes et valorisantes et qui ont du sens. Le sens au travail est un point fondamental de la QVT et favorise l'engagement à long terme dans le travail.

- **AXE 2 – les conditions d'exercice**

Les répondants ont une vision claire du rôle attendu d'eux et peuvent travailler en autonomie avec la confiance de leur responsable hiérarchique. Les éléments plus matériels, tels que le trajet domicile-travail, sont également plébiscités. Ces éléments sont des points facilitant la réalisation du travail. Ils permettent,

notamment, de réguler une charge de travail trop importante, point d'attention identifié dans cette enquête.

- **AXE 3 – le climat de travail**

Les relations entre collègues sont majoritairement basées sur le respect et l'entraide et les contacts avec les personnes externes sont appréciés. La confiance accordée par le responsable direct et l'équité de traitement sont des points de satisfaction supplémentaires, rendant le climat de travail positif. Les scores de satisfaction sur cette dimension sont des atouts essentiels à maintenir et consolider. En effet, un climat de travail dégradé peut constituer un facteur de risque important, avoir des impacts négatifs sur la santé des salariés et augmenter le turnover des équipes.

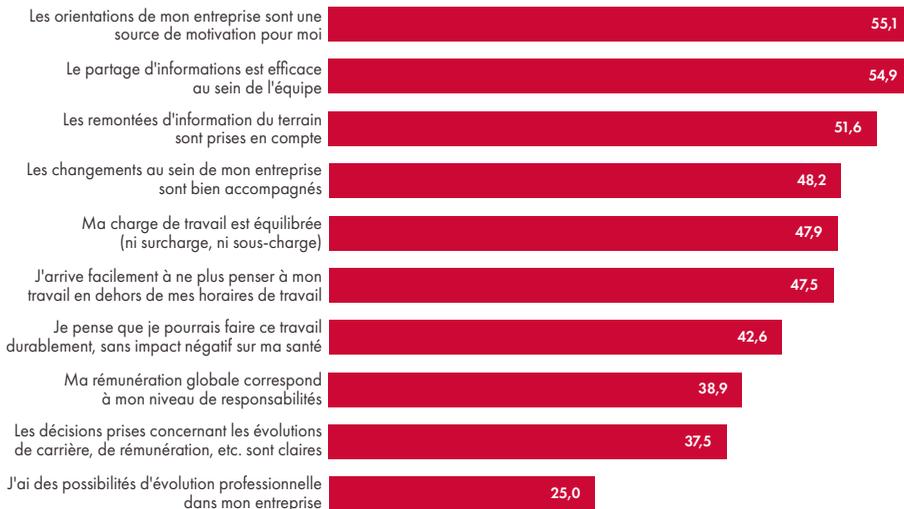


95,6 %

des salariés ont une vision claire de ce qui est attendu dans le cadre de leur travail.

AXES DE PROGRESSION PRIORITAIRES

Principaux axes d'amélioration (%)



Clé de lecture

Afin d'analyser plus finement les points faibles ressortant de l'étude, les dix questions ayant recueilli les plus faibles taux de satisfaction sont mises en exergue.

Les principaux axes d'amélioration se déclinent autour de trois axes :

• AXE 1 – régulation de la charge de travail et prévention de l'usure professionnelle

L'équilibre de la charge de travail et de la charge mentale est des enjeux soulignés par les répondants. D'autant que la majorité d'entre eux pense ne pas pouvoir exercer leur travail durablement sans impact sur leur santé. Cet axe est déterminant pour la prévention de la santé physique et mentale des collaborateurs, et la rétention des équipes à long terme. Pour y parvenir, l'aménagement des temps de travail semble être une piste d'action clé avec par exemple une plus grande flexibilité des horaires de début / fin de journée et l'instauration de la semaine de 4 jours. En complément, la mise en place du télétravail constitue également une piste, dans la mesure où il serait compatible avec l'activité. 19 % des répondants évoquent une opposition de leur employeur à celui-ci. Afin de limiter ces résistances, les branches pourraient sensibiliser ces derniers aux modalités de mise en œuvre du télétravail, notamment au sein de petites structures.

• AXE 2 – accompagnement du développement professionnel des salariés

Les possibilités d'évolution professionnelle et la rémunération sont des enjeux forts, tant au niveau des opportunités données que de la transparence des décisions prises sur ces sujets. Au-delà du manque de perspectives d'évolution, qui sont globalement un enjeu au sein de petites structures, le développement des compétences au quotidien (partage de pratiques entre pairs, accompagnement par le manager, attribution de nouvelles missions et responsabilités) pourrait permettre d'enrichir le poste occupé, sans nécessairement passer par une évolution horizontale ou verticale.

• AXE 3 – projection positive des collaborateurs vers l'avenir pour renforcer leur confiance dans l'entreprise

Les répondants expriment une d'adhésion modérée aux orientations prises par leur entreprise. Prendre en compte les remontées du terrain, communiquer sur les changements et les accompagner favoriseraient leur engagement et leur projection à plus long terme. Ainsi, une co-construction des mesures d'accompagnement du changement avec les salariés permettrait d'anticiper les problématiques pouvant survenir lors de la mise en place d'une nouvelle organisation du travail ou d'un nouvel outil et d'instaurer des mesures préventives adaptées.



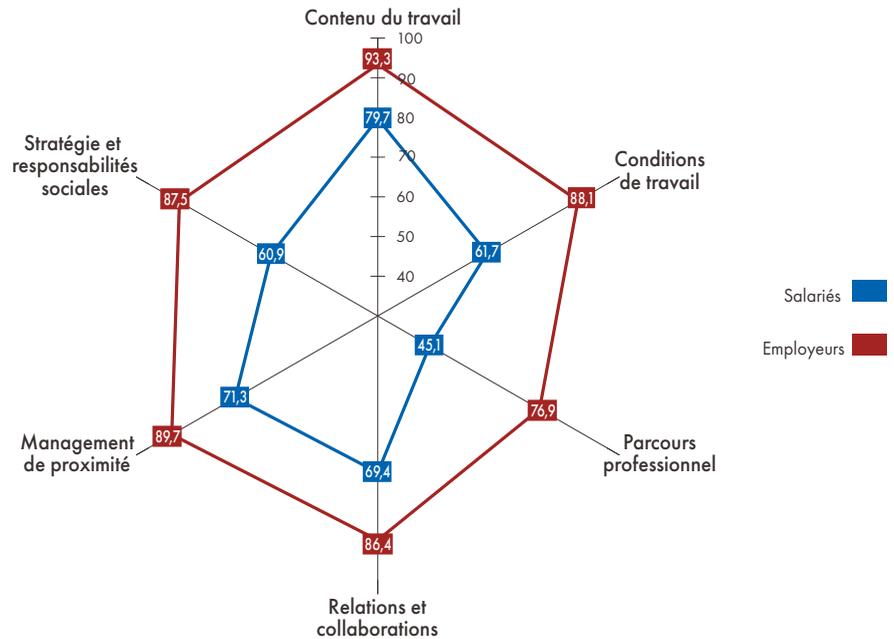
51,6 %

se montrent insatisfaits des remontées d'informations qui ne sont pas prises en compte.



ÉCARTS DE PERCEPTIONS ENTRE LES SALARIÉS ET LEURS EMPLOYEURS

Appréciation de la QVT des salariés très différente selon le statut du répondant



Sur l'ensemble des dimensions les employeurs ont une perception plus positive de la QVT de leurs salariés que ces derniers :

- stratégie et responsabilités sociales (+ 26,6 points);
- management de proximité (+ 18,4 points);
- relations et collaborations (+ 17 points);
- parcours professionnel (+ 31,8 points);
- conditions de travail (+ 26,4 points);
- contenu du travail (+ 13,6 points).

Les employeurs étaient également invités à répondre à ce questionnaire dans une version en miroir, leur permettant d'évaluer le niveau de QVT de leurs salariés sur les six dimensions.

Les résultats indiquent que sur l'ensemble des dimensions les employeurs ont une perception nettement plus positive de la QVT de leurs salariés que ces derniers. L'écart se creuse fortement sur les parcours professionnels, les conditions de travail et la stratégie et responsabilités sociales. Ces trois dimensions regroupent les questions ayant obtenu les scores les plus modestes du questionnaire et constituent les trois axes de progrès majeurs identifiés dans cette enquête.

Cet écart de perception est un frein à la promotion de la QVT puisque les employeurs n'identifient pas ces sujets comme des sources d'insatisfaction des salariés et auront tendance à ne pas engager d'actions de prévention pour y remédier.

L'écoute des remontées terrain et la mise en place d'espaces d'échanges autour du travail seraient une première étape pour combler le gap de perception employeurs-salariés et travailler conjointement à la construction de plan d'actions adaptés.

L'OMPL EN CHIFFRES¹



98 229
Entreprises



454 932
Salariés



83,7 %
Femmes



16,3 %
Hommes



84,3 %
CDI



9,8 %
CDD



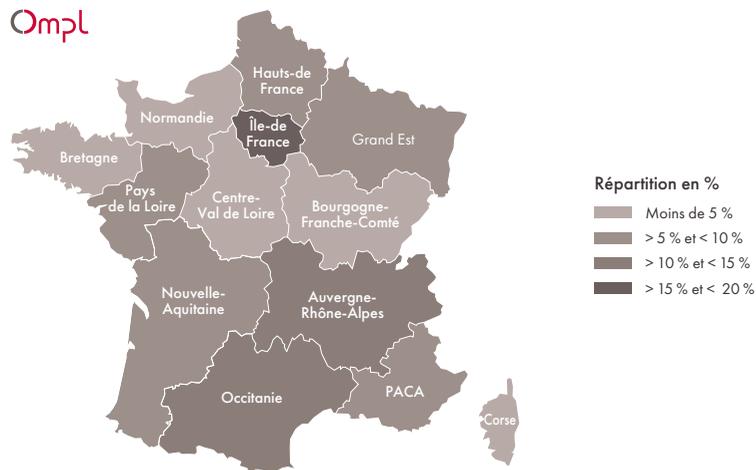
70,5 %
Temps complet



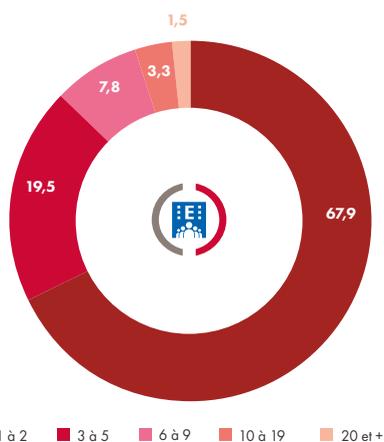
29,5 %
Temps partiel

Répartition régionale des entreprises employées du champ de l'OMPL (%)

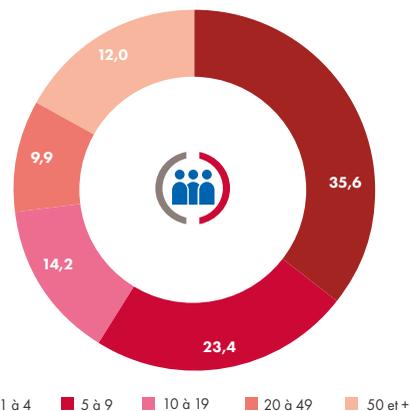
Ompl



Répartition des entreprises par taille (%)



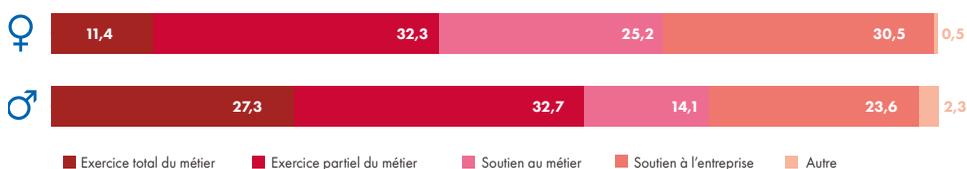
Répartition des salariés par taille d'entreprise



Répartition des entreprises par statut juridique (%)



Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



¹Source : Insee, DADS 2019