

Climat social Les entreprises libérales du secteur juridique

“ Objectiver le regard sur les conditions de travail ”

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT) des entreprises libérales adhérentes à l'OMPL¹ a permis d'effectuer le diagnostic des conditions de travail en évaluant les « irritants sociaux »² ressentis par les salariés du secteur juridique, via un baromètre de mesure, construit et analysé scientifiquement.

Cinq familles d'irritants sociaux sont évaluées :

- la perception de la Direction ;
- la perception de l'encadrement ;
- la composition sociologique et la représentation du personnel ;
- la perception des méthodes de management ;
- la perception de l'avenir et des relations avec l'extérieur.

Cette enquête, réalisée par mars-lab (www.mars-lab.com), s'est déroulée du 05/05 au 29/09/2014.

Une majorité de répondants de la branche des cabinets d'avocats

Branche	Effectif OMPL	Effectif enquête	% de répondants
Cabinets d'avocats	41 400	180	59 %
Etudes d'huissiers de justice ³	10 500	62	20 %
Etudes d'administrateurs et mandataires judiciaires ³	2 800	62	20 %
Offices de commissaires- priseurs et salles de ventes volontaires ⁴	2 600	3	1 %
TOTAL	57 300	307	100 %

366 salariés ont répondu à l'enquête en ligne. 59 n'ont pas renseigné leur appartenance à l'une des branches du secteur. Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée dans son ensemble. Néanmoins, les écarts constatés ne nuisent pas aux résultats dans leur ensemble car les caractéristiques des participants influent peu sur la QVT.

¹ Entreprises d'architecture, entreprises d'économistes de la construction, cabinets d'experts en automobile, cabinets de géomètres-experts et géomètres-topographes, Etudes d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, offices de commissaires priseurs et salles de ventes volontaires, études d'huissiers de justice, cabinets dentaires, laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, cabinets médicaux, cliniques vétérinaires, pharmacies d'officine.

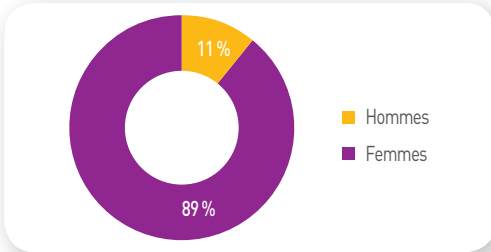
² Les irritants sociaux représentent toutes sortes de petits problèmes, de sources d'inquiétude ou de frustration résultant de l'organisation et des conditions de travail qui détériorent le climat social des entreprises et nuisent à la qualité de vie au travail.

³ Du fait du faible nombre de participants, les résultats sont à considérer avec prudence et certaines analyses spécifiques n'ont pu être effectuées.

⁴ Compte-tenu du nombre très faible de participants, cette branche ne peut pas bénéficier d'une analyse spécifique.

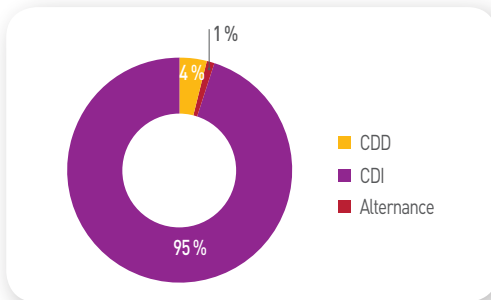
Des caractéristiques personnelles sans impact sur le climat social

Une surreprésentation des femmes



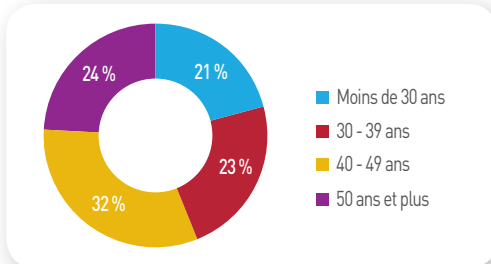
Les femmes se sont particulièrement mobilisées puisqu'elles représentent 89 % des participants, contre 82 % dans leur secteur.

Des salariés essentiellement en CDI



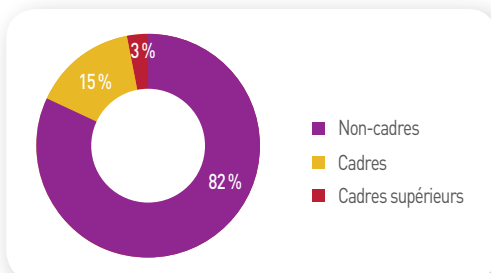
Une grande majorité de participants est en CDI (95 % contre 90 % dans le secteur).

Des répondants plutôt seniors



Les 40-49 ans se sont plus mobilisés que leurs collègues.

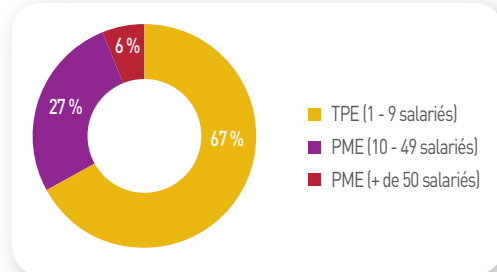
Une majorité de non-cadres



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

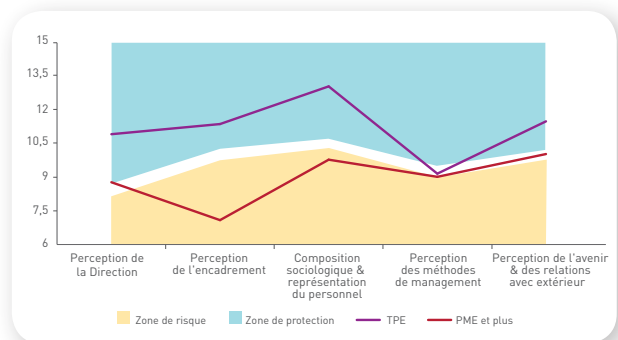
Les résultats du climat social influencés par les caractéristiques des entreprises

Un taux important de salariés de TPE



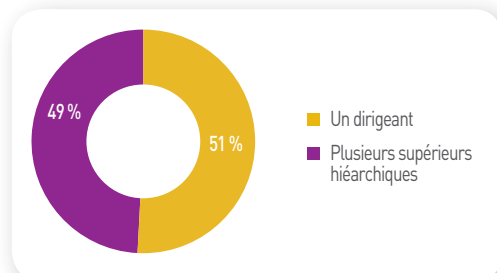
65 % des répondants sont issus de très petites entreprises (TPE de un à neuf salariés) ce qui est similaire au secteur.

De meilleures conditions de travail pour les salariés de TPE



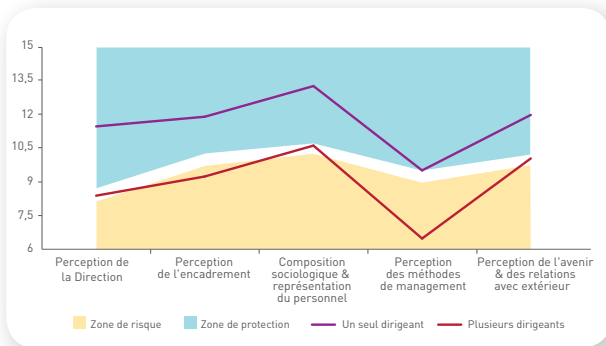
Les résultats, pour les entreprises de 10 salariés et plus, se situent, pour la plupart, en zone de risque, excepté la famille relative aux « Changements et valeurs », qui est en zone de protection. A l'inverse, pour les TPE toutes les familles sont en zone de protection, seule celle relative à la « Perception des méthodes de management » se trouve en zone de surveillance. Ces résultats confirment une QVT supérieure dans les structures de moins de 10 salariés, comme le montrent également les résultats de l'OVAT. Ainsi, être salarié d'une TPE constitue un facteur de protection accroissant la qualité des conditions de travail.

Un seul supérieur hiérarchique pour la moitié des salariés



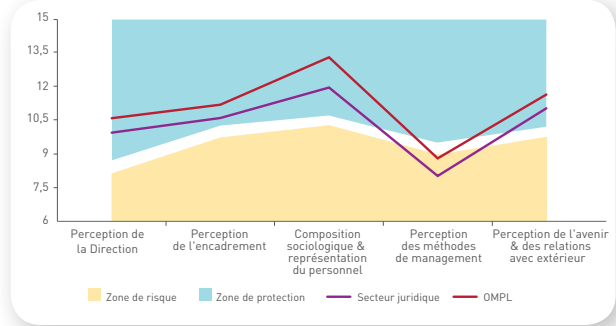
Plus d'un salarié sur deux déclare avoir son employeur comme unique supérieur hiérarchique.

Le dirigeant unique, facteur d'amélioration du climat social



Le climat social se dégrade lorsque le nombre de hiérarchiques se multiplie, contribuant ainsi à amoindrir la QVT des collaborateurs. En effet, quand il y a plusieurs supérieurs hiérarchiques (dirigeants et/ou managers), les résultats sont, pour la plupart, en zone de risque, sauf pour les familles « Composition sociologique et représentation du personnel » et « Perception de l'avenir et des relations avec l'extérieur », situées en zone de surveillance. Ainsi, avec un seul dirigeant, toutes les familles se trouvent en zone de protection. Avoir un seul niveau hiérarchique constitue un facteur de protection accroissant la qualité des conditions de travail.

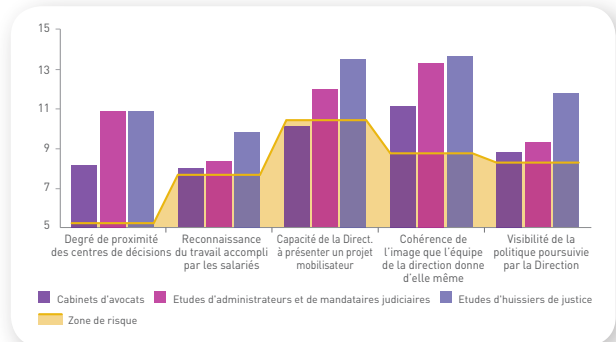
Des conditions de travail obérées par les méthodes de management



Quatre familles sur cinq sont situées en zone de protection : même si les salariés du secteur juridique ressentent favorablement leurs conditions de travail, ils les perçoivent plus négativement que leurs collègues des autres secteurs de l'OMPL. Comme eux, ils sont désengagés par une perception médiocre des méthodes de management, mais de façon plus prononcée.

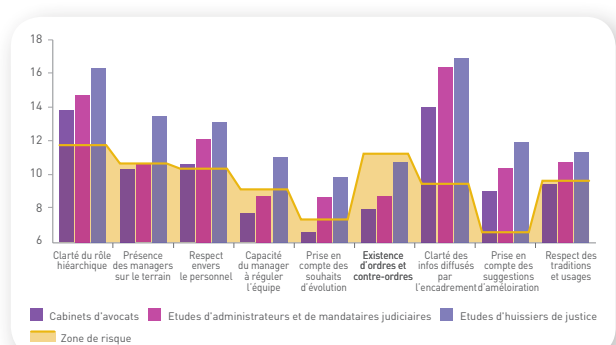
- Des conditions de travail différentes en fonction des branches

Perception de la direction



La perception de la Direction est la famille la plus favorablement évaluée par les salariés des trois branches, et ce, pour tous les facteurs, excepté « Capacité de la Direction à présenter un projet mobilisateur » pour les salariés de la branche des cabinets d'avocats. La Direction est unanimement appréciée pour sa proximité et pour la cohérence de l'image qu'elle donne d'elle-même.

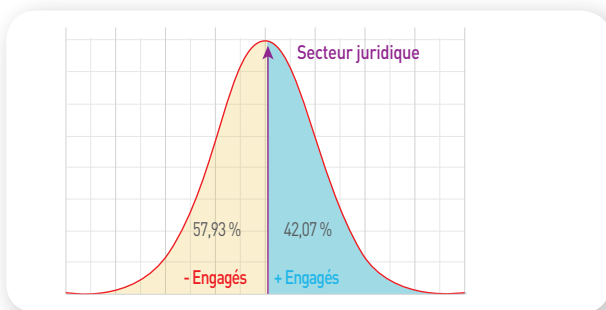
Perception de l'encadrement



- Un climat social serein révélant des conditions de travail globalement favorables

Des salariés plus engagés que la majorité nationale

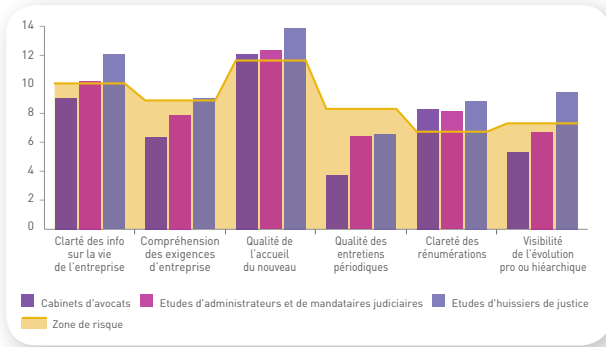
Le baromètre du climat social évalue 32 « irritants sociaux », des facteurs du ressenti des conditions de travail, regroupés en cinq familles d'analyse et compilés en un indicateur global se référant à un indice national, mesuré par l'OVAT.



Les salariés du secteur juridique ont une évaluation du climat social moins favorable que ceux des autres secteurs de l'OMPL, mais légèrement supérieure à celle des salariés français. Ainsi, dans le secteur, la proportion de salariés engagés professionnellement est supérieure à celle des salariés français : en effet, 57,93 % des salariés français sont moins engagés que ceux du secteur juridique.

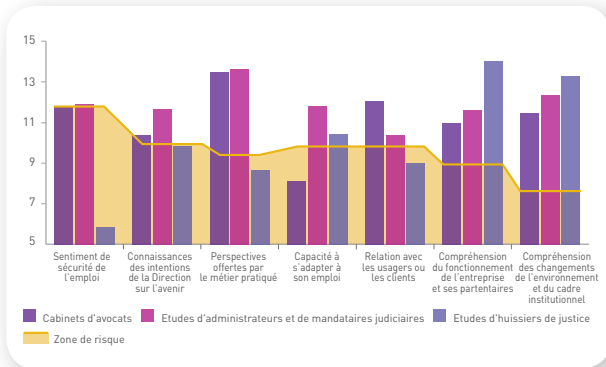
L'encadrement est jugé favorablement par les salariés des branches des études d'huissiers de justice et des études d'administration et de mandataires judiciaires. Les résultats de la branche des cabinets d'avocats sont globalement médiocres, avec cinq facteurs sur neuf en zone de risque. A noter que le facteur « Existence d'ordres et de contre-ordres » est évalué négativement par les salariés des trois branches.

Perception des méthodes de management



La famille « Méthodes de management » obtient les plus mauvais résultats. Deux facteurs « Qualité des entretiens périodiques » et « Compréhension du fonctionnement de l'entreprise » sont en zone de risque. Seuls deux facteurs sont évalués positivement : « Qualité de l'accueil des nouveaux entrants » et « Clarté des rémunérations ».

Perception de l'avenir et relations avec l'extérieur



La Perception de l'avenir et des relations extérieures est évaluée différemment d'une branche à l'autre. Les salariés des études d'administration et de mandataires judiciaires placent l'ensemble des facteurs en zone de protection. Pour la branche des cabinets d'avocats deux facteurs sur sept sont en zone de risque et quatre facteurs sur sept pour celle des études d'huissiers de justice. Le « sentiment de sécurité de l'emploi », les « perspectives offertes par le métier » et les « relations avec les usagers ou clients » sont plus particulièrement concernés.



Sur les 32 facteurs révélant la teneur du climat social, les branches des études d'huissiers de justice et des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires tirent vers le positif la moyenne des résultats (avec respectivement 22 et 18 facteurs en zone de protection contre six en zone de risque), tandis que celle des cabinets d'avocats fait redescendre vers le négatif (14 facteurs en zone de risque contre 13 en zone de protection). Autrement dit, les salariés de cette dernière branche subissent des conditions de travail plus dégradées que ceux des études d'huissiers de justice et des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires, plus proche du global OMPL.

Les « plus QVT » du secteur, constitués par les résultats au-delà du seuil de protection : la clarté des informations diffusées par l'encadrement et du rôle hiérarchique, les perspectives offertes par le métier pratiqué, l'entente entre anciens et nouveaux.

Les alertes du secteur, résultats très en deçà du seuil de protection : la médiocre qualité des entretiens périodiques, le manque de visibilité concernant l'évolution professionnelle ou hiérarchique, la coexistence d'ordres et de contre-ordres, la capacité insuffisante du manager à réguler l'équipe.

Au final, les résultats du secteur juridique en matière de climat social sont globalement moins bons que ceux des autres secteurs de l'OMPL.

