



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, d'interroger, les salariés et leurs employeurs sur leur perception de celle-ci. Il s'agit de la 3<sup>e</sup> 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 ».

545 salariés ont répondu à l'enquête en ligne dont 385 au sein des entreprises d'architecture, ce qui représente 71 % de l'échantillon de répondants du secteur cadre de vie-technique. Les répondants constituent un échantillon volontaire dont les caractéristiques ne sont pas entièrement représentatives de la population salariée du secteur dans son ensemble.



**385**

salariés des entreprises d'architecture ont répondu à l'enquête sur la QVT.

**71 %**

des répondants du secteur cadre de vie-technique.

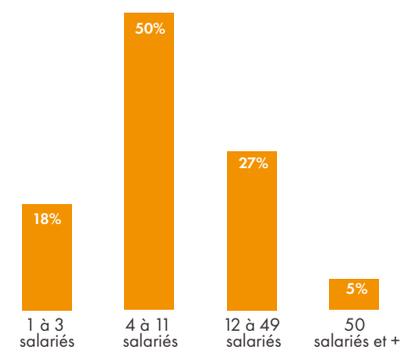
### 📍 Profil des branches du secteur santé

Branches	Effectifs salariés	Effectif enquête	Répartition des répondants
	<b>41 616</b>	<b>385</b>	<b>71 %</b>
	5 797	160	29 %
	<b>47 413</b>	<b>545</b>	<b>100 %</b>



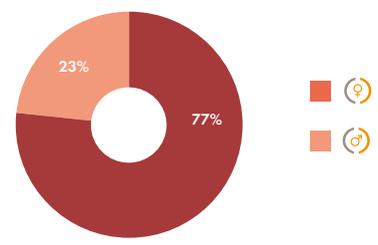
PROFIL DES RÉPONDANTS

Prépondérance de salariés de TPE



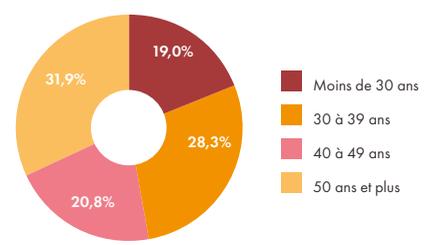
La majorité des répondants (68 %) travaille dans des TPE (1 à 11 salariés). Ces entreprises sont sur-représentées par rapport à la branche où près de 58 % des effectifs sont salariés dans une entreprise de cette taille.

Grande majorité de femmes



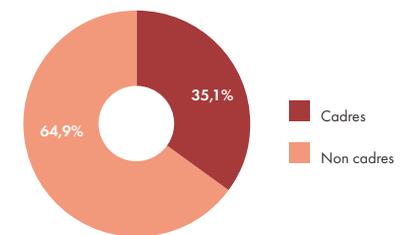
77 % des participants sont des femmes, ce qui n'est pas représentatif de la population salariée de la branche, constituée à 56 % de femmes.

Répartition par tranche d'âge équilibrée



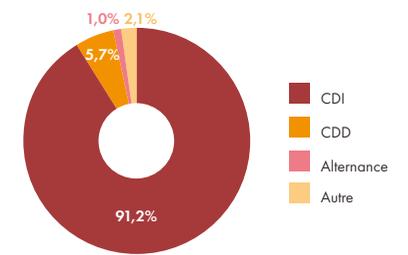
La répartition des répondants en fonction de l'âge est assez homogène, à l'exception des répondants de moins de 30 ans qui ne représentent que 19 % de l'échantillon. La tranche d'âge la plus jeune est nettement sous-représentée, au regard des données de la branche où les moins de 35 ans rassemblent 47 % des effectifs.

Principalement des non-cadres



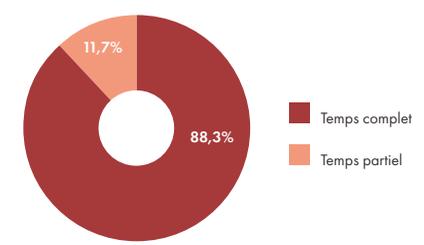
65 % des participants à l'enquête n'ont pas le statut cadre. Cette répartition, en fonction du statut, est proche de celle de la branche où la proportion de salariés cadres est de 40 %.

Forte proportion de salariés en CDI



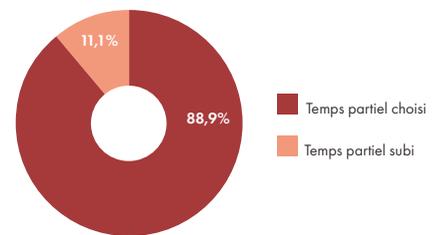
Une grande majorité des répondants sont des salariés en CDI (91 %). Ils sont surreprésentés comparativement aux salariés de la branche (78 %).

Majorité de salariés à temps complet



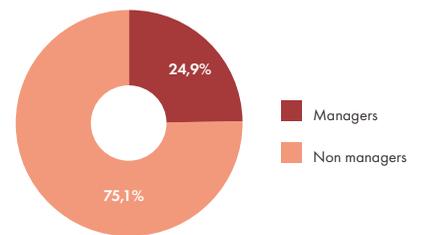
La plupart des répondants travaillent à temps complet (88 %). Leur proportion est similaire à celle de branche où 86 % des salariés sont à temps complet.

Temps partiels essentiellement choisis (base 45 salariés à temps partiel)



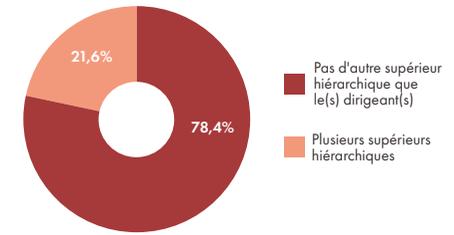
Parmi les 12 % de répondants à temps partiel, 89 % sont en temps partiel choisi et 11 % en temps partiel subi.

Principalement des non-managers



Le quart des répondants exerce une fonction d'encadrement.

Entreprises faiblement hiérarchisées



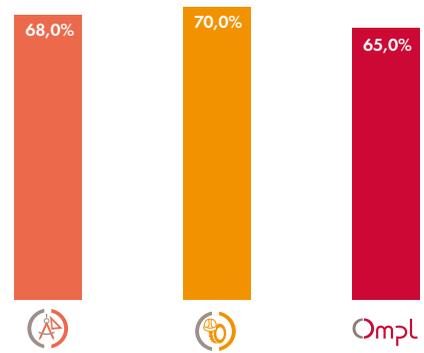
78 % des répondants ont pour seul responsable hiérarchique le dirigeant de leur entreprise.



88,9 % de temps partiel choisi  
24,9 % de managers  
78,4 % ont un seul hiérarchique

INDICATEURS CLÉS DE RÉSULTATS

Niveau moyen de QVT à mi-chemin entre le secteur et l'OMPL



La moyenne de satisfaction globale des répondants des entreprises d'architecture, par rapport à la QVT, est de 68 %, soit une majorité de réponses positives sur l'ensemble du question-

naire. Celle-ci est inférieure à celles du secteur cadre de vie-technique (70 %) mais supérieure à celle de l'OMPL (65 %).

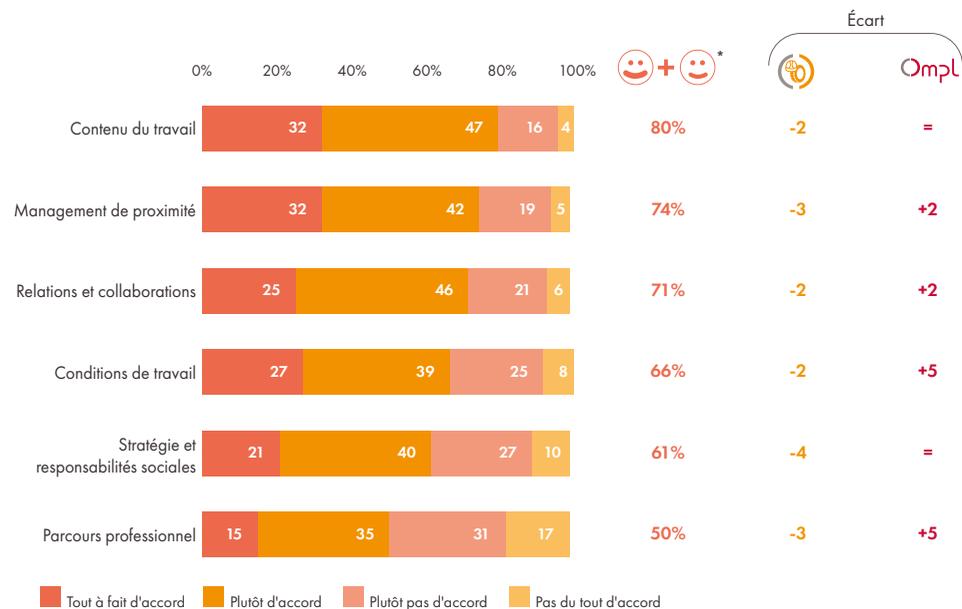


68 % des salariés ont un bon ressenti de leur qualité de vie au travail.



50 % de salariés d'une structure de 4 à 11 salariés  
77 % de femmes  
31,9 % âgés de 50 ans et +  
35,1 % de cadres  
91,2 % en CDI  
88,3 % à temps complet

📊 Niveaux de satisfaction hétérogènes selon les dimensions de la QVT



\* Somme des réponses « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord ».

Clé de lecture

80 % des répondants sont satisfaits du contenu de leur travail. Ce résultat est inférieur de 2 points à celui du secteur cadre de vie-technique et identique à celui de l'OMPL.

71 % des salariés ont une opinion positive de la qualité des relations au sein de l'entreprise.

Globalement, les répondants sont nombreux à apprécier leur **travail au quotidien** (missions, sens, autonomie...) et les **relations associées à celui-ci** (avec les collègues, avec le manager et avec les interlocuteurs externes). Le niveau de satisfaction sur ces dimensions est supérieur à 70 % ce qui en fait de véritables points de force au sein de la branche.

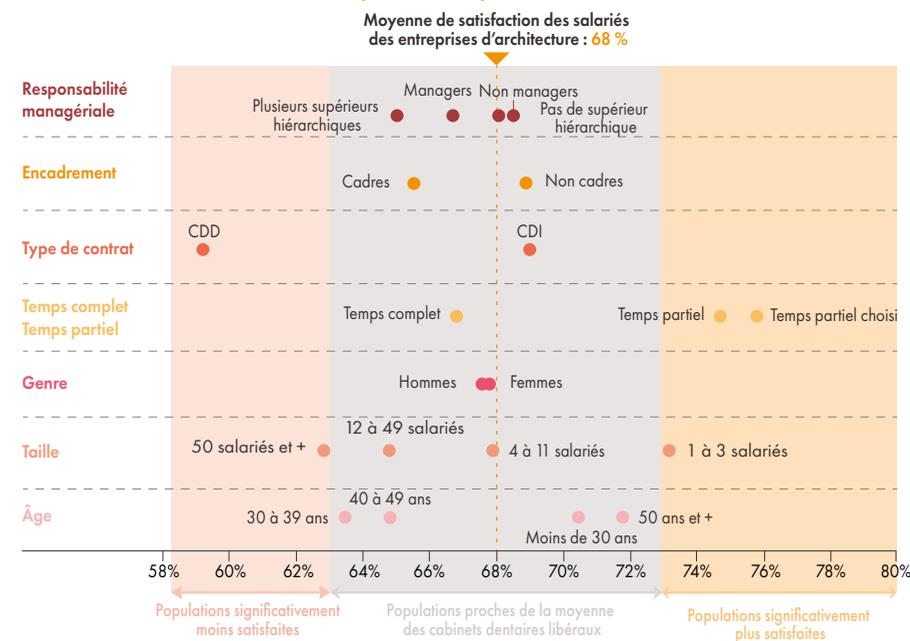
Sur les autres dimensions, les avis sont **plus contrastés**. La **perception générale de l'entreprise** (stratégie, responsabilité sociale, etc.) et les **conditions de travail** emportent l'adhésion d'environ deux tiers des répondants.

Le **parcours professionnel obtient le score le plus faible du questionnaire**, notamment sur la question de l'évolution professionnelle et de la rémunération au sein de l'entreprise.

48 % des salariés expriment de l'insatisfaction par rapport à leur parcours professionnel.



📊 Ressenti de QVT différent selon le profil des répondants

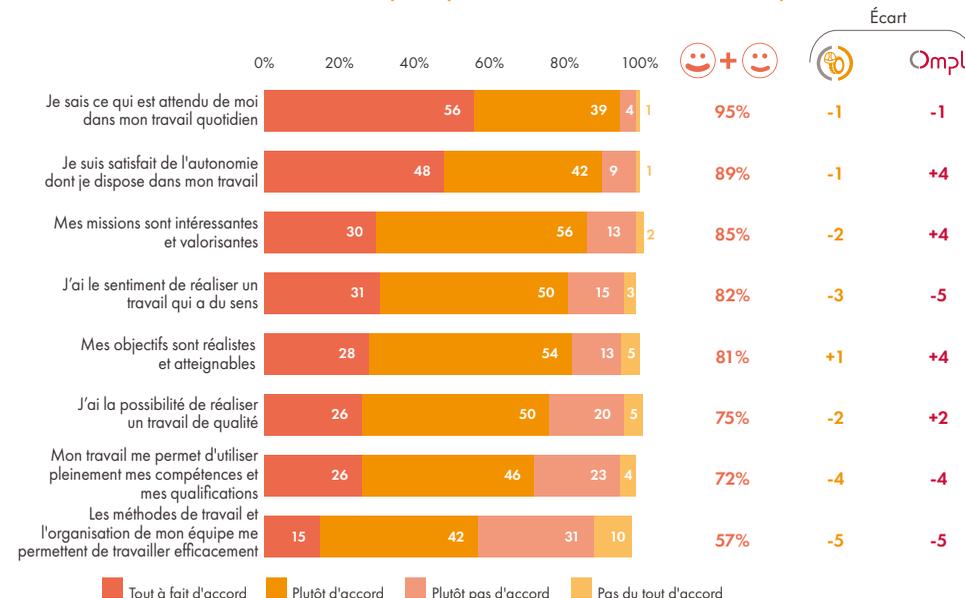


L'âge, la taille de l'entreprise et le type de contrat semblent être les variables les plus discriminantes en ce qui concerne la perception de la

QVT par les salariés. En revanche, il n'existe pas de différences significatives selon le statut d'encadrement ou le genre.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS PAR DIMENSION

📊 Plébiscite sur le contenu du travail, principale source de satisfaction des répondants



Clé de lecture

Ce graphique permet de visualiser, en fonction de leurs caractéristiques, les salariés qui sont proches de la moyenne de la branche (68 %) ou significativement plus ou moins satisfaits de leur QVT. Les salariés les plus positifs en termes de QVT sont les salariés à temps partiel choisi et travaillant dans les entreprises de très petite taille. À l'inverse, les salariés les plus en retrait, en termes de QVT, sont plus nombreux parmi : les personnes en CDD ; les entreprises de plus de 50 salariés ; les salariés âgés de 30 à 39 ans.

Clé de lecture

95 % des répondants savent ce qui est attendu d'eux dans leur travail au quotidien. Ce résultat est inférieur de 1 point à ceux du secteur cadre de vie-technique et de l'OMPL.



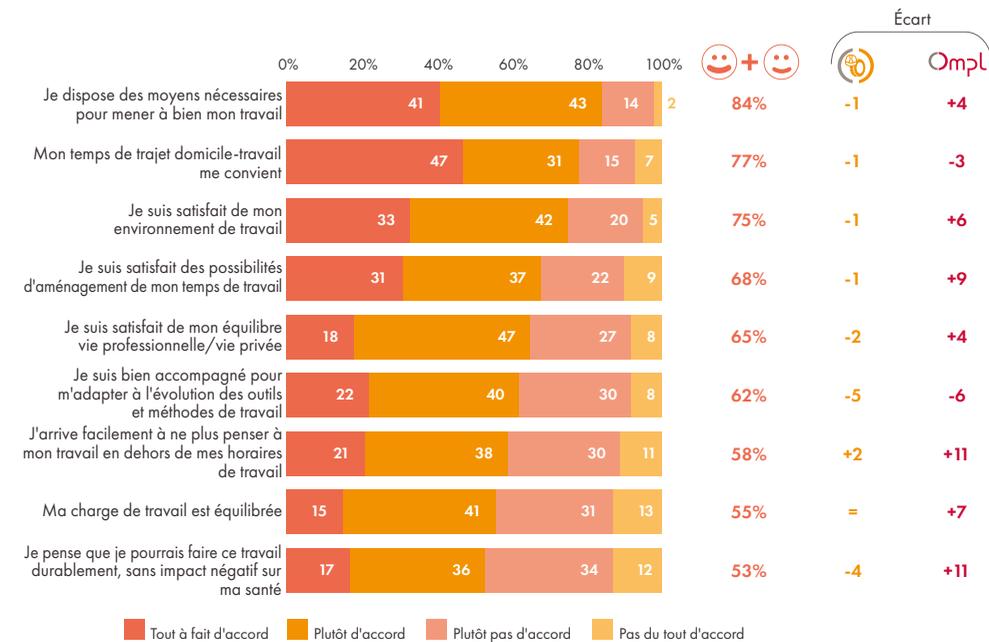
Globalement, les répondants ont un **ressenti très positif** concernant le contenu de leur travail.

Ils apprécient les **missions qui leur sont confiées**, avec un sentiment de **sens au travail** fort. 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. Un autre point fondamental est la possibilité de réaliser un **travail de qualité**, qui est également un constat mis en avant.

Par ailleurs, les répondants 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.

Néanmoins, au sein de cette dimension les **réponses sont plus nuancées sur les méthodes de travail et l'organisation** qui pourraient être optimisées afin de travailler plus efficacement.

🔍 Résultats très contrastés concernant les conditions de travail



Clé de lecture

84 % des répondants disposent des moyens nécessaires pour mener à bien leur travail. Ce résultat est inférieur de 1 point à celui du secteur cadre de vie-technique et supérieure de 4 points à celui de l'OMPL.



46 % des répondants indiquent ne pas pouvoir effectuer leur travail durablement sans impact négatif sur leur santé.

Sur les conditions de travail, les résultats sont très hétérogènes.

Malgré des temps de trajet domicile-travail réduits, **l'équilibre des vies est peu satisfaisant** pour un tiers des répondants. Les possibilités d'aménagement des temps de travail restent trop limitées pour certains **et la charge de travail déséquilibrée**. Cette charge entraîne des débordements sur la vie privée avec une difficulté de déconnexion (impossibilité de ne plus penser au travail en dehors de ses horaires de travail) qui peut être due à une charge mentale ou émotionnelle trop importante. Ces indicateurs montrent une **intensification du travail qui**

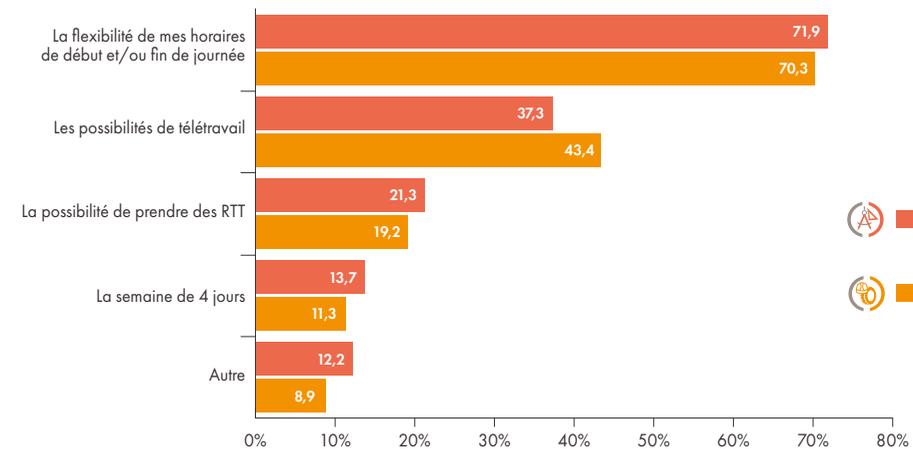
**empiète sur le temps personnel et les moments de repos**.

La question de l'usure professionnelle est prépondérante. **Cinq répondants sur dix estiment ne pas pouvoir exercer leur travail durablement sans impacts négatifs sur leur santé**, ce qui limite leur projection à long terme dans leur emploi.

Ce constat globalement négatif est **modéré par certains scores positifs notamment sur les conditions matérielles de travail**: les locaux et les moyens mis à disposition pour travailler sont jugés satisfaisants.

🔍 Aménagement des temps de travail parfois limité, pouvant être amélioré par certains dispositifs

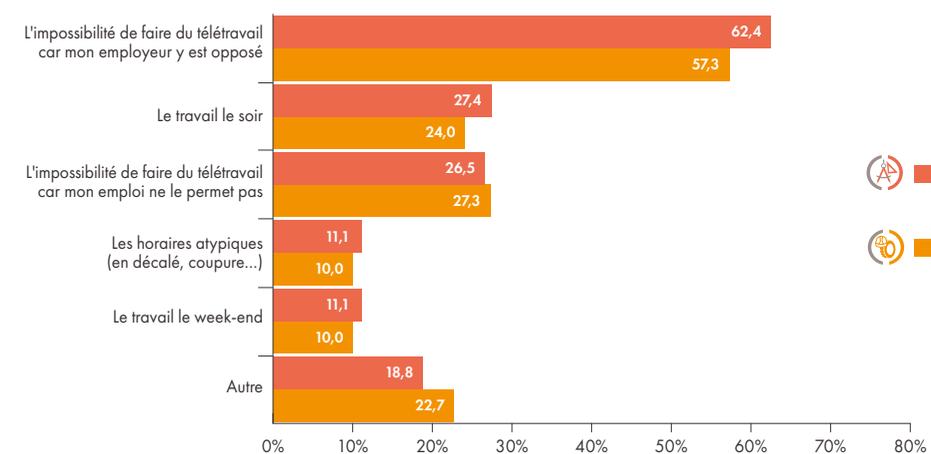
Quels éléments facilitent l'aménagement de votre temps de travail (%) ? (263 répondants)



Pour les répondants bénéficiant de mesures d'aménagement de leurs temps de travail, les mesures les plus plébiscitées sont la flexibilité des horaires de début et fin de journée et le télé-

travail. Ces éléments constituent des pistes d'actions intéressantes pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place ces mesures.

Quels éléments rendent difficile l'aménagement de votre temps de travail (%) ? (117 répondants)



Pour les personnes déclarant qu'un aménagement de leur temps de travail n'est pas possible, le principal frein est l'opposition de l'employeur au télétravail.

Parmi les autres raisons citées, le travail le soir et les activités qui ne peuvent pas être télétravaillées.



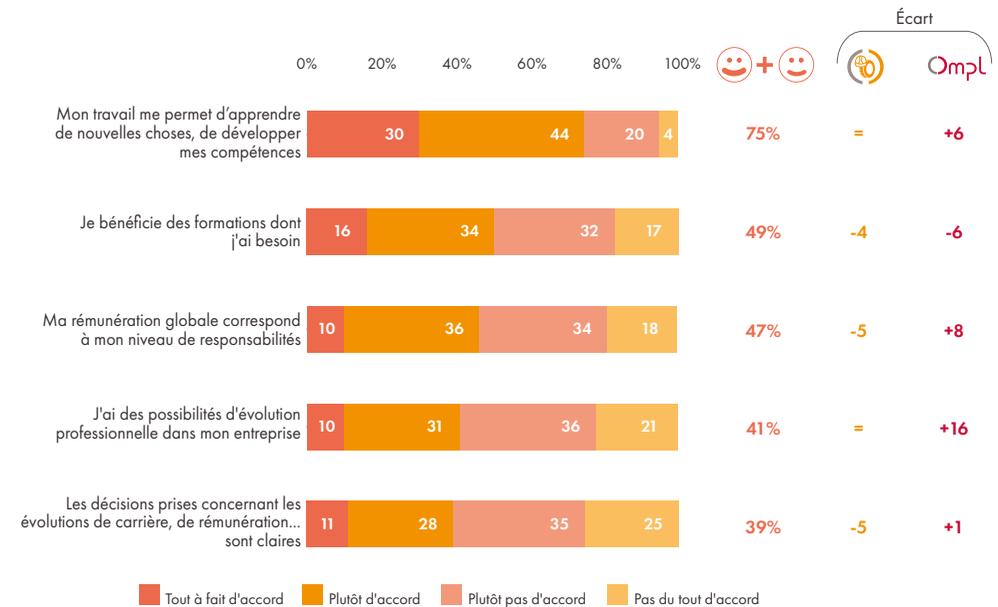
72 % considèrent que la flexibilité des horaires de début et/ou fin de journée facilite l'aménagement de leur temps de travail.



62 % estiment que l'opposition de l'employeur au télétravail rend difficile l'aménagement du temps de travail.



Ⓢ Insatisfaction très nette concernant le parcours professionnel



**Clé de lecture**  
75 % des répondants déclarent que leur travail leur permet d'apprendre de nouvelles choses, de développer leurs compétences. Ce résultat est **identique** à celui du secteur cadre de vie-technique et supérieur de **6 points** à celui de l'OMPL.



**57 %** 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.

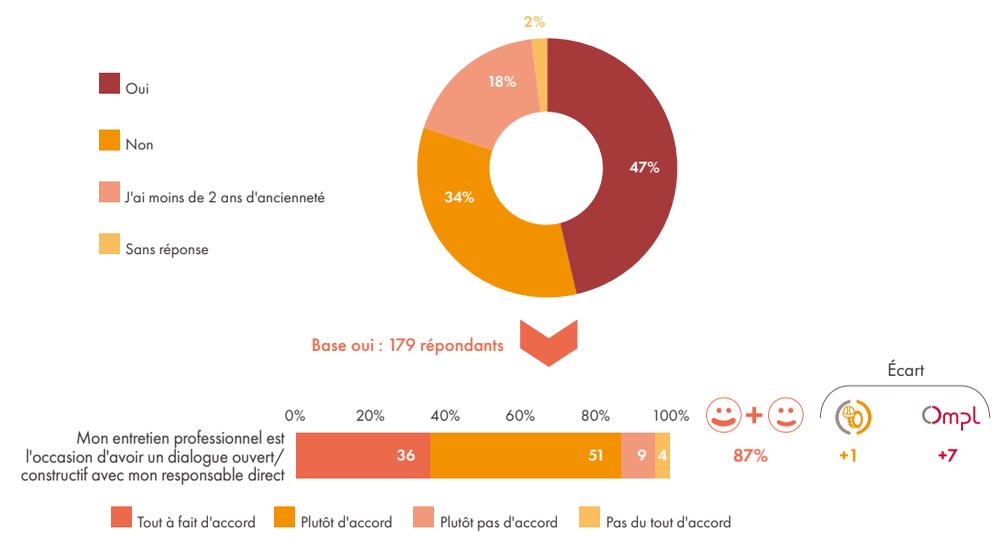
Les questions associées au parcours professionnel obtiennent globalement des résultats **très en retrait, avec la plupart des scores en deçà de 50 % de satisfaction**. Le développement des compétences est assuré par un **apprentissage continu dans le cadre du travail quotidien** mais peu par **l'accès aux formations** nécessaires à l'exercice de l'activité. Pour mémoire, 20,7 % des salariés ont bénéficié d'une formation financée par l'OPCO EP en 2020, dans le cadre du plan de développement des compétences.

**L'insatisfaction est par ailleurs très marquée sur les possibilités d'évolution professionnelle et la rémunération.** Celles-ci

sont jugées nettement insatisfaisantes par plus de la moitié des répondants. Ces deux points sont, de plus, vécus comme **non transparents**, avec des décisions prises en termes d'évolution de carrière et de rémunération estimées opaques, ce qui peut engendrer un sentiment d'injustice organisationnelle. 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 peuvent être des pistes actionnables, même au sein de petites structures.



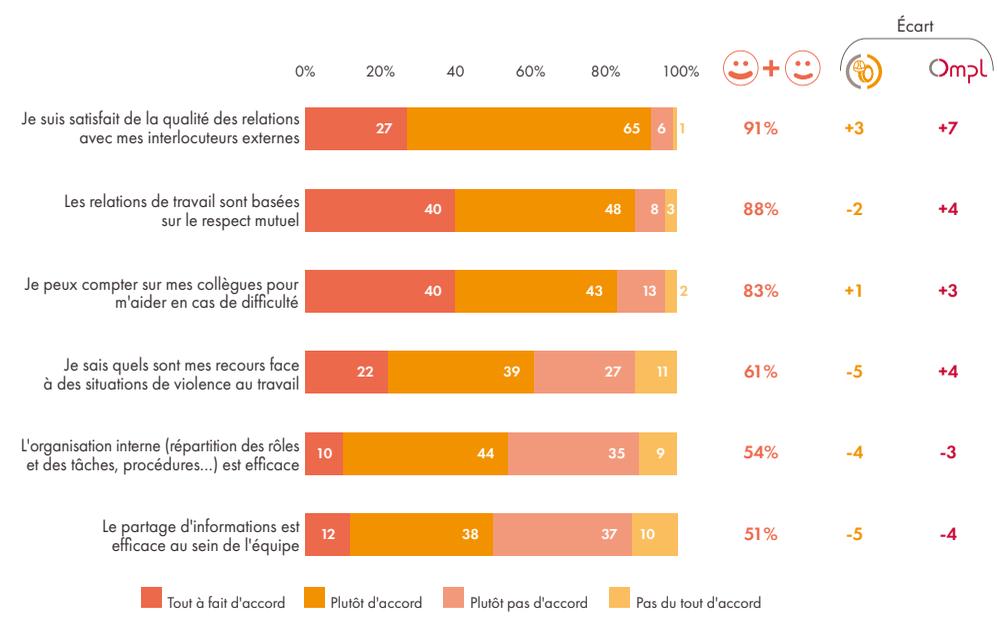
Ⓢ Je bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans :



**Clé de lecture**  
87 % des répondants, bénéficiant d'un entretien professionnel, estiment qu'il est l'occasion d'avoir un dialogue ouvert/constructif avec leur responsable direct. Ce résultat est supérieur de **1 point** à celui du secteur cadre de vie-technique et de **7 points** à celui de l'OMPL.

L'entretien professionnel est une **pratique assez peu développée** mais gagnerait à être généralisée car il est globalement très apprécié lorsqu'il est mis en place.

Ⓢ Relationnel positif au travail mais un manque d'efficacité dans la collaboration



**Clé de lecture**  
91 % des répondants sont satisfaits de la qualité des relations avec les interlocuteurs externes. Ce résultat est supérieur de **3 points** à celui du secteur cadre de vie-technique et **7 points** à celui de l'OMPL.

Les relations avec les interlocuteurs extérieurs sont très appréciées. Les relations entre collègues sont marquées par **le respect et l'entraide**, qui sont des atouts fondamentaux en termes de QVT.

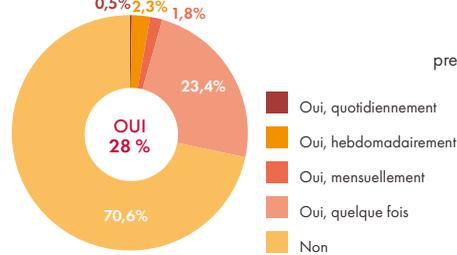
Bien que les aspects relationnels soient globalement satisfaisants, **la collaboration professionnelle est à consolider** en veillant à l'optimisation de l'organisation interne et du partage d'informations.



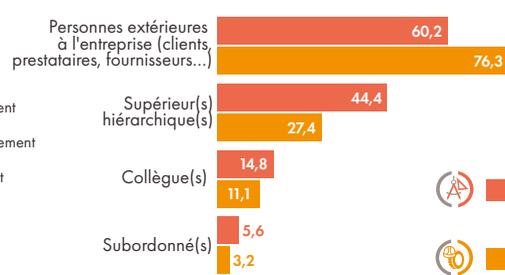
**28 %** des salariés sont confrontés à des violences au travail.

**Violences dans le cadre professionnel**

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



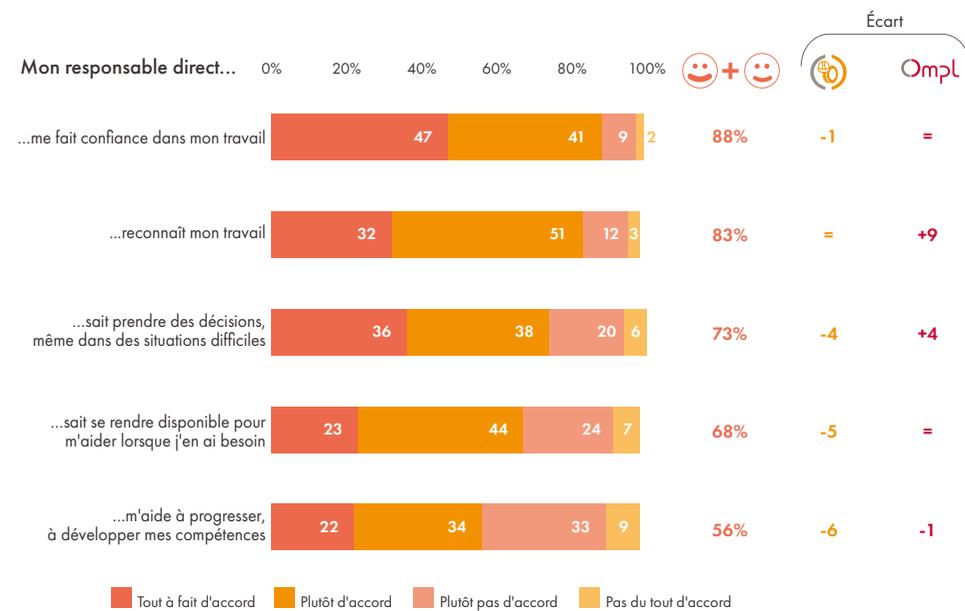
Si oui, de la part de qui ? (%)  
28% de oui : 108 répondants



Bien que les relations avec les interlocuteurs externes soient jugées très satisfaisantes par les répondants (91 % d'opinions positives), la survenue de **violences au travail** concerne 28 % des répondants. Celles-ci sont, **six fois sur dix, dues à des personnes extérieures à l'entreprise**. Par ailleurs, les **supérieurs hiérarchiques** sont dans 44 % des cas désignés comme les

auteurs de ces situations de violence, ce score est à considérer avec beaucoup d'attention. Une sensibilisation des managers de la branche semble incontournable afin de prévenir ces situations. En parallèle, une communication sur les recours en cas de violence sera également nécessaire puisque 40 % des répondants indiquent ne pas les connaître.

**Pratiques managériales hétérogènes, à renforcer**



**Clé de lecture**  
**88 %** des répondants déclarent que leur responsable direct leur fait confiance dans leur travail. Ce résultat est inférieur de **1 point** à celui du secteur cadre de vie-technique et **identique** à celui de l'OMPL.

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

Le **soutien social** apporté est également évalué positivement. Néanmoins, il mériterait d'être renforcé car cet aspect des pratiques managériales est central. Il constitue, notamment, un facteur de régulation en cas de forte charge de travail, facteur de risque notable pour les répondants de

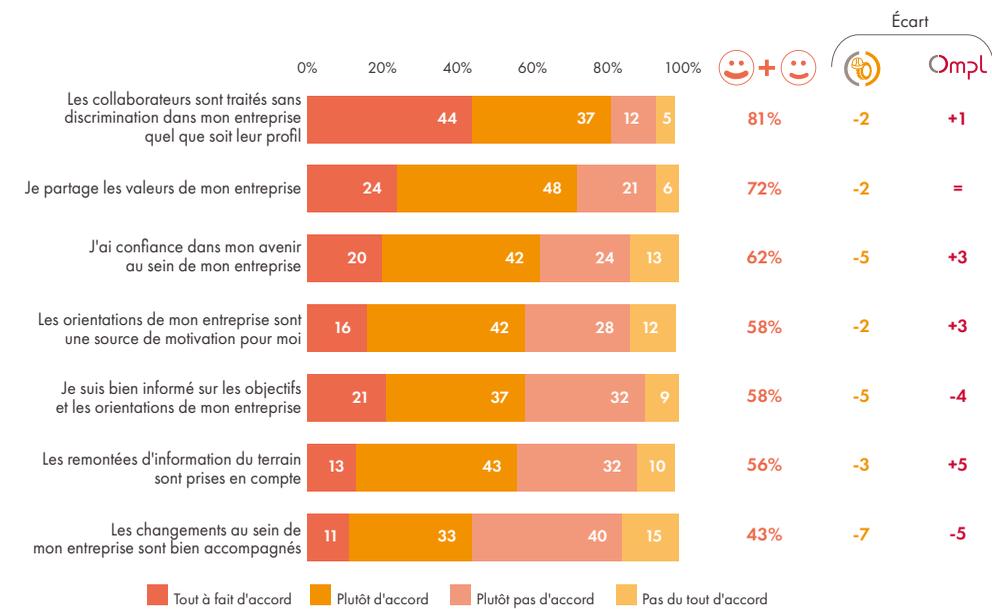
la branche. La disponibilité des managers de proximité sera un point à renforcer. Enfin, un autre axe de développement concerne l'implication du responsable pour **accompagner la progression et le développement des compétences de ses collaborateurs**. Le manager est l'un des acteurs principaux de la montée

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



La confiance accordée par le supérieur hiérarchique est un point très largement apprécié et partagé.

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



Les résultats sont très partagés sur la perception de l'entreprise, et présentent globalement des tendances en deçà de celles du secteur. L'équité de traitement au sein de l'entreprise est bien perçue par une grande majorité des répondants qui ont le **sentiment d'être traités sans discrimination quel que soit leur profil**. De plus, une grande partie d'entre eux ne ressent **pas de conflit entre leurs valeurs personnelles et celles de leur entreprise**.

Cependant, **les orientations de l'entreprise sont appréhendées de manière plus mitigée**, ce qui peut entamer la confiance des collaborateurs sur leur avenir au sein de leur entreprise. Une communication plus transparente, et surtout un accompagnement des changements et une plus grande prise en compte des remontées du terrain pourraient permettre d'accroître l'adhésion des salariés vis-à-vis des orientations de l'entreprise.



**Clé de lecture**  
**81 %** des répondants estiment que les collaborateurs sont traités sans discrimination dans leur entreprise quel que soit leur profil. Ce résultat est inférieur de **2 points** à celui du secteur cadre de vie-technique et supérieur de **1 point** à celui de l'OMPL.



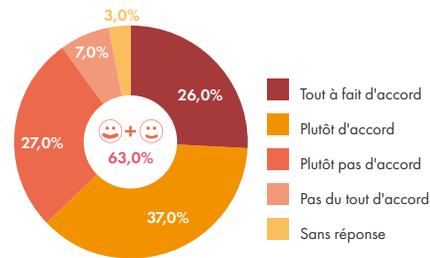


**Clé de lecture**

Le questionnaire de mesure de stress psychologique établit 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 salariés ayant obtenu un score supérieur à 47 points, au niveau de la branche, du secteur, de l'OMPL et de la population française.

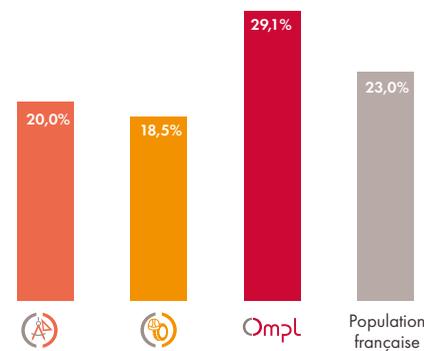
**Dialogue social constructif entre les représentants du personnel et la direction**

Base : entreprises ayant des représentants du personnel 50% soit 191 répondants



Dans les entreprises ayant des représentants du personnel, le dialogue social est jugé positivement mais nécessite d'être renforcé.

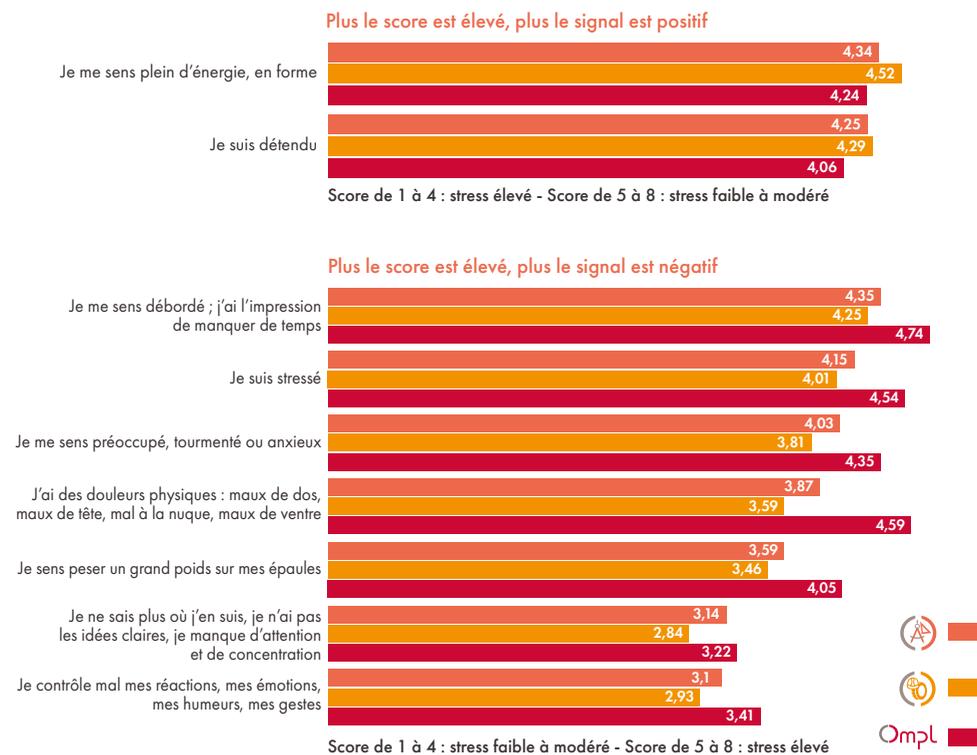
**Hyperstress marqué au sein de la branche des entreprises d'architecture**



Un salarié sur cinq est en situation de stress important, c'est-à-dire confronté à des risques d'impacts négatifs sur la santé.

Le taux d'hyperstress dans la branche (20 %) est légèrement plus marqué que celui du secteur (18,5 %) mais inférieur à celui de l'OMPL (29,1 %) et de la population française (23 %). Des actions de prévention doivent cependant être conduites pour le réduire afin d'en minimiser les impacts.

**Manifestations de stress hétérogènes pour les répondants**



**Clé de lecture**

Le questionnaire de mesure de stress psychologique permet d'évaluer le niveau de stress sur neuf questions. Le graphique ci-dessous présente la moyenne globale des salariés de la branche pour chaque question avec un score allant d'un à huit (un correspondant à un niveau de stress inexistant et huit correspondant au niveau de stress le plus élevé).

Les réponses à la question globale « je suis stressé » obtiennent un score modéré (4,15).

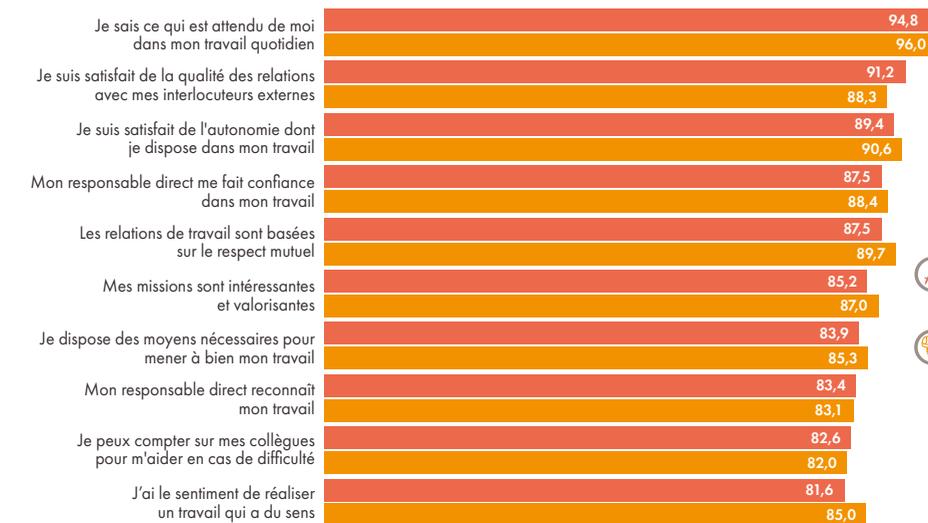
**L'analyse de l'ensemble des questions plus spécifiques permet d'identifier des différences selon la typologie d'impact :**

- les impacts cognitifs sont disparates, avec une capacité d'attention positive, malgré un fort sentiment de manquer de temps, qui constitue une des manifestations de stress principales des répondants ;

- les impacts physiques révèlent des niveaux modérés, avec des douleurs physiques, une fatigue et un sentiment de tension plutôt contenus ;
- les impacts émotionnels sont autour de la moyenne avec une possibilité de contrôle des émotions, un sentiment de poids sur les épaules et une anxiété qui génèrent un stress faible à modéré.

**POINTS DE FORCE À MAINTENIR**

**Principaux points de force de la branche (%)**



Les principaux points de force de la branche se répartissent autour de trois axes :

- AXE 1 – le climat de travail**  
Les relations entre collègues sont marquées par le respect et un fort soutien social, et celles avec les personnes externes (clients, fournisseurs...) sont très satisfaisantes. La confiance et la reconnaissance apportées par le responsable direct sont un point de satisfaction supplémentaire, favorisant un climat social agréable.
- AXE 2 – le contenu du travail**  
Le cœur de métier constitue un point de satisfaction fort pour les répondants, avec le sentiment de réaliser des missions intéressantes

et valorisantes, qui ont du sens. Cet axe est clé pour la QVT et l'engagement des salariés au quotidien.

- AXE 3 – les conditions d'exercice**  
Les répondants ont une vision claire de ce qui est attendu d'eux. Ils peuvent travailler en autonomie avec la confiance de leur responsable hiérarchique. Ils disposent des moyens matériels nécessaires à l'exercice de leur métier ce qui leur permet de travailler dans de bonnes conditions.



**Clé de lecture**

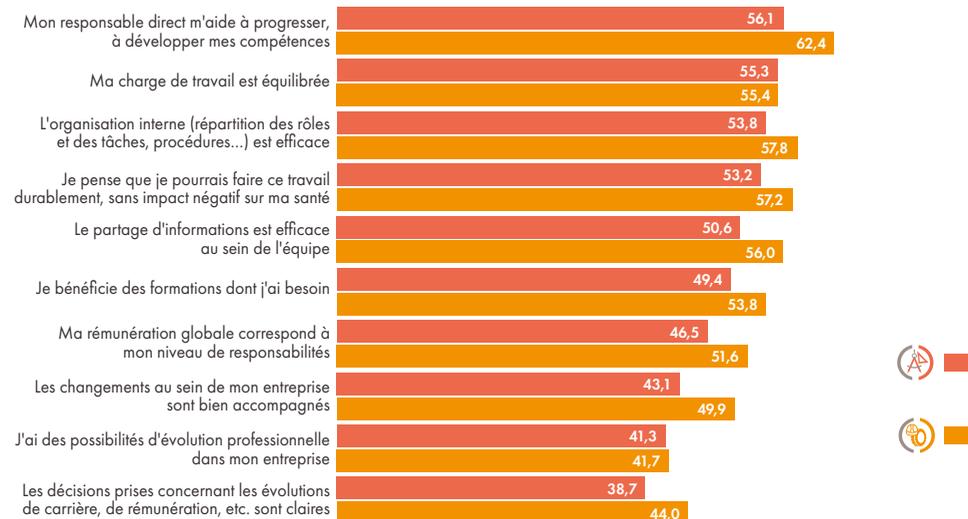
Afin d'analyser plus finement les points forts ressortant de l'étude, le graphique ci-contre met en exergue les dix questions ayant recueilli les plus forts taux de satisfaction (en cumul d'opinions positives : « tout à fait d'accord » + « plutôt d'accord ») de la part des salariés. Les scores de la branche sont comparés à ceux du secteur afin d'identifier si ces points forts sont communs aux autres branches ou spécifiques à la branche.



**94,8 %** 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 scores de la branche sont comparés à ceux du secteur afin d'identifier si ces axes d'amélioration sont communs aux autres branches ou spécifiques à la branche.



49,4 %

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

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

#### AXE 1 – accompagnement du développement professionnel des salariés

Cet axe se dégage particulièrement avec cinq scores parmi les plus faibles de l'enquête portant sur ce sujet. Le manque de perspectives d'évolution professionnelle (60 % des répondants) et le déséquilibre entre la rémunération perçue et les responsabilités assumées sont particulièrement mis en avant par les répondants. Ces deux sources d'insatisfaction sont renforcées par la perception d'un manque de transparence dans la prise de décisions, ce qui impacte le sentiment de justice organisationnelle. De plus, le développement des compétences n'est favorisé ni par l'accompagnement du manager ni par l'accès à des formations. Des actions devront être engagées afin de garantir le développement des compétences des salariés de la branche, notamment par des partages de pratiques entre pairs, la supervision du manager ou l'attribution de nouvelles missions et responsabilités permettant d'enrichir le poste occupé, sans nécessairement passer par une évolution horizontale ou verticale.

#### AXE 2 – régulation de la charge de travail et prévention de l'usure professionnelle

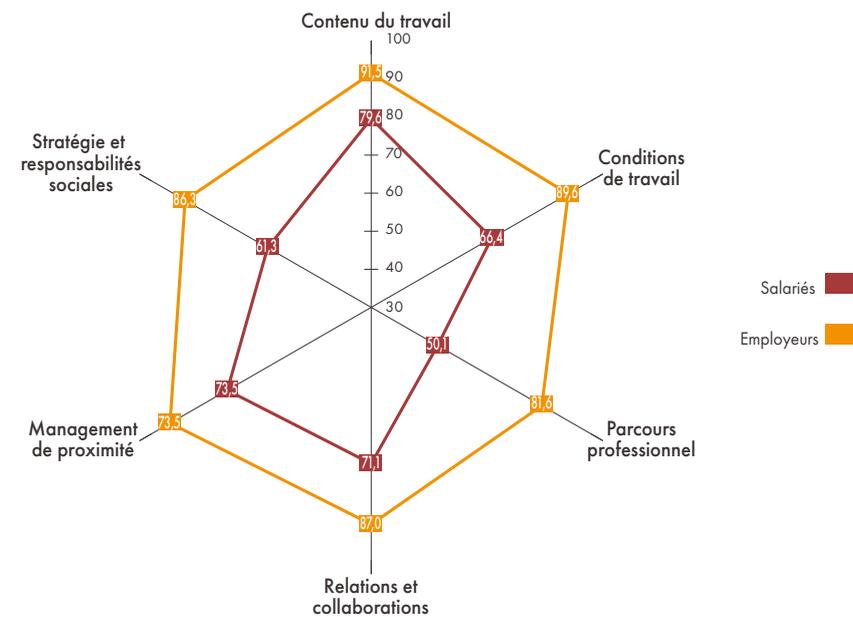
L'équilibre de la charge de travail est un enjeu souligné par les répondants, d'autant que la majorité d'entre eux ne pense pas pouvoir exercer leur travail durablement sans impact sur leur santé. Cet axe est déterminant dans la prévention de la santé physique et mentale des collaborateurs et pour la rétention des équipes sur le long terme au sein des entreprises de la branche.

#### AXE 3 – optimisation des modes de fonctionnement internes pour faciliter la réalisation du travail

Les répondants font part d'une collaboration manquant de fluidité, avec un partage des informations et une organisation interne peu efficaces. De plus, l'accompagnement des changements est considéré comme peu qualitatif. L'ensemble de ces points peut rendre difficile l'exécution du travail au quotidien et accroître indirectement le déséquilibre de la charge de travail vécu par les salariés. Des actions sur cet axe permettraient non seulement d'améliorer la satisfaction des salariés sur les fonctionnements internes, mais également d'optimiser la gestion de la charge de travail.

## ÉCARTS DE PERCEPTIONS ENTRE LES SALARIÉS ET LEURS EMPLOYEURS

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



Les employeurs étaient également invités à répondre à ce questionnaire dans une version en miroir, leur permettant d'évaluer quel était selon eux 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 conditions de travail, la stratégie et responsabilités sociales et les parcours professionnels. Ces dimensions regroupent la majorité des questions ayant obtenu les scores les plus modestes du questionnaire et constituent les axes de progrès majeurs identifiés dans cette enquête.

Cet écart de perception constitue un frein à la promotion de la QVT au sein des entreprises d'architecture puisque les employeurs n'identifient pas ces sujets comme des sources d'insatisfaction des salariés et auront tendance à ne pas engager des 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 ensuite conjointement à la construction de plan d'actions adaptés.



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

## LA BRANCHE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRES<sup>1</sup>

**8704**  
Entreprises employeuses

**41616**  
Salariés

**55,6 %**  
Femmes

**44,4 %**  
Hommes

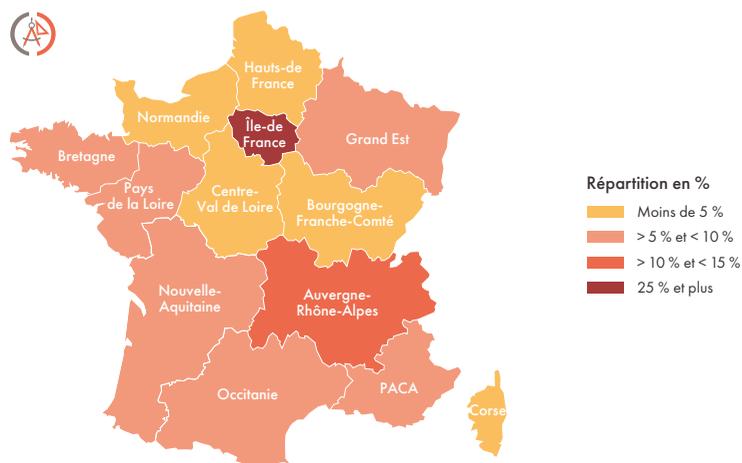
**78,2 %**  
CDI

**17,2 %**  
CDD

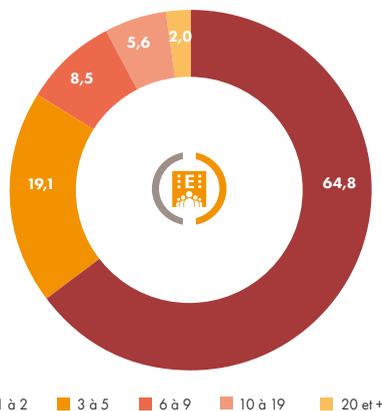
**86,4 %**  
Temps complet

**13,6 %**  
Temps partiel

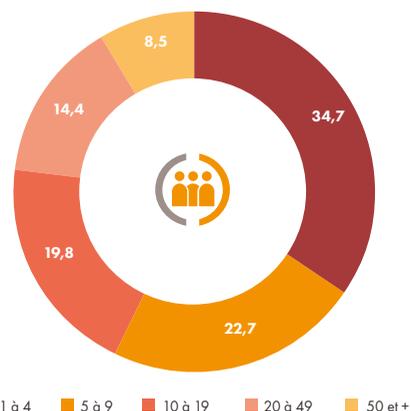
### 📍 Répartition régionale des entreprises employeuses du champ de l'OMPL (%)



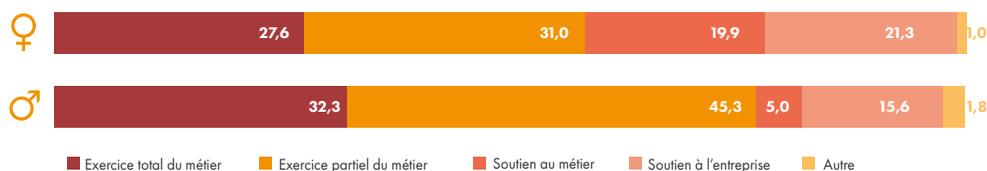
### 📊 Répartition des entreprises par tranche d'effectif salarié (%)



### 📊 Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%)



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



<sup>1</sup> Source : Insee, DADS 2019