

Montrouge, le 10 février 2025 - n° 153/H030

AVIS D'OPPORTUNITÉ
(accordé en février 2024 et ayant fait l'objet de modifications, en particulier la date de
collecte reportée au 1^{er} semestre 2025)

Enquête « Evolution des modes organisationnels des
entreprises et de la qualité de vie au travail »

Type d'opportunité : 1ere édition

Périodicité : ponctuelle ou pluri-annuelle

Demandeur : École des hautes études commerciales de Paris (HEC)

Lors de sa réunion du 9 novembre 2023, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête « **Evolution des modes organisationnels des entreprises et de la qualité de vie au travail** ».

Contexte :

Les progrès technologiques rapides et les changements dynamiques sur le marché du travail engendrent de profondes transformations dans la nature même du travail. Cela est susceptible d'avoir des conséquences sur le bien-être et la satisfaction des salariés, ainsi que sur leur confiance dans le management. Des travaux récents montrent que les travailleurs ont de plus en plus l'impression que les possibilités de progression salariale et de carrière diminuent. Simultanément, le concept de « bons emplois » a fait son apparition dans le discours universitaire et dans l'élaboration des politiques. Ces « bons emplois », caractérisés par des trajectoires professionnelles prometteuses, une croissance robuste des revenus et une satisfaction professionnelle accrue, revêtent une importance particulière dans un monde du travail confronté à l'avancée rapide de la technologie. En particulier, des recherches récentes menées par Aghion et al. (2022) démontrent que, même au sein des organisations les plus avant-gardistes et les plus productives, il existe des possibilités d'évolution salariale, notamment pour les travailleurs ayant un niveau d'éducation modeste, en particulier pour ceux qui occupent des postes exigeant de solides compétences interpersonnelles.

Cette enquête vise à contribuer à la fois à la recherche académique et à répondre à des enjeux sociétaux, en offrant aux entreprises les outils pour cultiver les « bons emplois » et élever la satisfaction globale au travail.

Objectifs :

Les objectifs de cette enquête sont de différents ordres :

- étudier comment l'organisation quotidienne, les interactions professionnelles, et la perception des dynamiques hiérarchiques influencent le bien-être des employés ;
- analyser la perception de la stagnation salariale, et son interaction avec la structure organisationnelle de l'entreprise et la position des enquêtés dans cette structure ;
- mesurer certaines perceptions, préférences politiques, valeurs et préoccupations des individus face à la technologie, la mondialisation, et la crainte de perdre leur emploi, afin d'identifier comment ces préoccupations influencent leur satisfaction et étudier leur interaction avec l'organisation et les caractéristiques de l'entreprise ;
- appairer les données individuelles de l'enquête avec les données individuelles de la base tous salariés de l'Insee, afin d'obtenir des mesures objectives des chocs auxquels les individus ont été exposés à travers leur entreprise et au cours de leur carrière, et de comparer les perceptions reportées dans l'enquête à des mesures objectives.

Les principaux thèmes abordés :

- satisfaction et bien-être/ mal-être au travail
- confiance (dans les collègues, la direction, les valeurs de l'entreprise ou confiance en soi)
- sentiment de reconnaissance ou de solitude
- perceptions liées aux rythmes de travail, aux pratiques managériales, aux relations avec les supérieurs et les collègues, et plus généralement à l'organisation de l'entreprise, des échelons hiérarchiques, de la responsabilité/autonomie ou de l'autorité.

L'enquête sera complémentaire des informations déjà disponibles dans les enquêtes « Conditions de travail » et « Reponse » de la DARES , en se concentrant sur la relation spécifique entre l'organisation de l'entreprise et la satisfaction au travail.

Champ, méthode et diffusion :

Champ : Les unités statistiques de l'enquête sont les salariés. Ils sont sélectionnés parmi les plus de 30 ans dans des entreprises présentant les caractéristiques suivantes : code NACE 2 compris entre 10 et 84 (hors agriculture, mines, secteur public, services aux participants), catégorie juridique valant 5 (entreprises), situées en France métropolitaine, comptant plus de 100 salariés.

L'échantillon sera tiré suivant le principe de sélection aléatoire, qui permet d'obtenir un échantillon représentatif de la population des travailleurs présents dans les entreprises auxquelles on s'est restreint.

Méthode de collecte : Le questionnaire sera distribué en ligne. Il sera ensuite apparié avec des données administratives comprenant des informations sur l'entreprise et la trajectoire professionnelle du salarié.

La publication des premiers résultats aura lieu en 2025, sous réserve de disponibilité des résultats de l'enquête.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à l'enquête « Evolution des modes organisationnels des entreprises et de la qualité de vie au travail ». **L'opportunité est accordée pour l'année de collecte 2025.**