

<b>Intitulé de l'enquête</b>	<b>Enquête satisfaction au travail et organisation des entreprises</b>
<b>Initiative</b>	Enquête d'initiative nationale ou régionale
<b>Contenu du questionnaire</b>	Sans lien avec un règlement européen
<b>Unité statistique enquêtée</b>	Individu
<b>Champ statistique couvert</b>	<p>Les unités statistiques de l'enquête sont les individus. Les travailleurs doivent être sélectionnés sur la base des caractéristiques suivantes : âge supérieur à 25 ans, chiffre pcs 1 compris entre 3 et 6, à l'exclusion du chiffre cs2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 31 (professions libérales)</li> <li>- 33 (fonctions publiques)</li> <li>- 44 (clergé)</li> <li>- 45 (fonction publique)</li> <li>- 52 (fonction publique)</li> <li>- 53 (policier et militaire)</li> <li>- 69 (ouvrier agricole)</li> </ul> <p>En outre, ces travailleurs doivent être sélectionnés dans des entreprises présentant les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chiffre NACE 2 compris entre 10 et 84 (hors agriculture, mines, secteur public, services aux participants)</li> <li>- Catégorie Juridique de 5 (entreprises)</li> <li>- Situées en France métropolitaine</li> <li>- Comptant plus de 100 salariés</li> </ul> <p>L'échantillon sera tiré suivant le principe de sélection aléatoire, qui nous permet d'obtenir un échantillon représentatif de la population des travailleurs français présents dans les entreprises auxquelles on s'est restreint.</p>
<b>Champ géographique</b>	France Métropolitaine
<b>Titre du(es) questionnaire(s)</b>	Enquête satisfaction au travail et organisation des entreprises
<b>URL de consultation du questionnaire</b>	N/A
<b>Objectifs</b>	<p>L'enquête "Enquête satisfaction au travail et organisation des entreprises" vise à comprendre les déterminants de la satisfaction des travailleurs au sein des entreprises, en s'attachant particulièrement à explorer le lien entre la satisfaction au travail et l'organisation interne de l'entreprise.</p> <p>Pour cela, elle vise à collecter des mesures fines de l'organisation de l'entreprise et de la position des enquêtés dans cette organisation. Ces mesures nous permettront d'étudier comment l'organisation quotidienne, les interactions professionnelles, et la perception des dynamiques hiérarchiques influencent le bien-être des employés.</p> <p>L'étude ambitionne également d'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. La mise en place d'une approche expérimentale par traitement informationnel permettra d'éclairer cette question en utilisant une méthode d'identification causale faisant consensus dans la littérature économique.</p> <p>Enfin, un volet est consacré à mesurer certaines perceptions, 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. Notre hypothèse sous-jacente étant que les individus perçoivent les transformations et chocs économiques différemment selon les caractéristiques de leur entreprise.</p> <p>Finalement, l'appariement des données individuelles de l'enquête avec les données individuelles des DADS et de SIREN nous permettra 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. Il nous permettra également d'étudier les corrélations entre perceptions des enquêtés et mesures objectives de performance de l'entreprise.</p> <p>Cette enquête viendra compléter les informations déjà disponibles dans les enquêtes Conditions de travail et REPONSE de la DARES qui seront également sollicitées dans le cadre de cette étude.</p>

<b>Thèmes du (ou des) questionnaires</b>	Les principaux thèmes abordés dans les questionnaires portent sur l'organisation de l'entreprise des enquêtés et leur position dans cette organisation, et la satisfaction au travail - dans sa globalité ainsi que vis-à-vis de caractéristiques précises de leur emploi. Sont également abordés les thèmes de la perception des salaires et des évolutions salariales, en utilisant des méthodes expérimentales, ainsi que certaines perceptions, valeurs et préoccupations des individus face à la technologie, la mondialisation, et la crainte de perdre leur emploi.
<b>Historique</b>	Enquête Nouvelle
<b>Faits marquants précédentes éditions</b>	N/A
<b>Concertation</b>	Aucune autre consultation.
<b>Origine de la demande</b>	<p>À une époque caractérisée par des progrès technologiques rapides et des changements dynamiques sur le marché du travail, la nature même du travail subit de profondes transformations. Dans ce contexte, le bien-être et la satisfaction des salariés, ainsi que leur confiance dans la direction, sont de plus en plus fragiles. Les dernières données de l'enquête européenne sur les conditions de travail (2021) dressent un tableau inquiétant : seuls 61 % des travailleurs français expriment leur confiance dans leur direction, tandis qu'à peine 48 % d'entre eux estiment que leur rémunération reflète adéquatement leur dévouement et leurs contributions. Ces statistiques rejoignent les observations de Lemoigne (2021), qui constate que les travailleurs ont de plus en plus l'impression que les possibilités de progression salariale et de carrière diminuent.</p> <p>Simultanément, le concept de "bons emplois" a fait son apparition dans le discours universitaire et dans l'élaboration des politiques, comme en témoignent les travaux influents d'Acemoglu (2019), de Rodrik et Sabel (2020) et de Rodrik et Stantcheva (2021). 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 d'importantes 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.</p> <p>Notre projet d'enquête contribue à la fois à la recherche académique et à des enjeux sociétaux cruciaux, en offrant aux entreprises les outils pour cultiver les "bons emplois" et élever la satisfaction globale au travail.</p>
<b>Place dans un dispositif statistique</b>	<p>Cette enquête est réalisée en étroite collaboration avec l'Insee qui va tirer un échantillon aléatoire d'individus dans la base BTS (Base Tous Salariés) pour obtenir les coordonnées de travailleurs, ainsi que leur identifiant statistique. Ce tirage s'inscrit dans le cadre de prestations fournies par l'Insee moyennement rétribution. L'objectif de cette démarche est de pouvoir relier les résultats de l'enquête aux données administratives.</p> <p>A priori, il s'agira d'une enquête ponctuelle, même s'il est possible de réaliser des enquêtes similaires dans le futur, en fonction également des attentes et de l'intérêt de l'INSEE et DARES à pérenniser cette démarche.</p> <p>L'enquête sera complémentaire de l'enquête "Conditions de travail" de la DARES, en se concentrant sur la relation spécifique entre l'organisation de l'entreprise et la satisfaction au travail et n'a pas vocation à couvrir de manière aussi complète les conditions de travail des salariés.</p> <p>Enfin, cette enquête est réalisée dans le cadre d'un projet de recherche académique.</p>
<b>Extensions géographiques</b>	Aucune
<b>Utilisateurs</b>	L'équipe de recherche constituée des professeurs Yann Algan, Philippe Aghion, Antonin Bergeaud et Stefanie Stantcheva ainsi que leurs équipes, La DARES et l'Insee ainsi que tout chercheur s'intéressant aux questions d'organisation de l'entreprise ou à la satisfaction des travailleurs (via une diffusion des enquêtes par le CASD).
<b>Périodicité de l'enquête</b>	Ponctuelle
<b>Période de collecte</b>	1er semestre 2025
<b>Mode de collecte</b>	Le questionnaire sera distribué en ligne. Il sera ensuite fusionné avec des données administratives comprenant des informations sur l'entreprise et la trajectoire

	professionnelle du travailleur.
<b>Comitologie</b>	N/A
<b>Contraintes pour l'enquête</b>	Pas de questions sensibles (ni sur l'origine ethnique, ni sur l'orientation sexuelle ou similaire). Pas de contrainte de temps.
<b>Coût de l'enquête</b>	Coût évalué à environ 100 000 euros répartis entre : rémunération des statisticiens de l'Insee pour le tirage de l'échantillon, rémunération du prestataire de sondage, assistants de recherche pour la mise en œuvre du questionnaire et l'exploitation des résultats.
<b>Organisme collecteur</b>	Enquête réalisée par un prestataire choisi par appel d'offre.
<b>Plan de sondage</b>	<p>L'échantillon principal du volet Individus sera tiré par l'Insee dans la base tous salariés (BTS) au niveau individuel.</p> <p>Les travailleurs doivent être sélectionnés sur la base des caractéristiques suivantes :  âge supérieur à 25 ans, chiffre pcs 1 compris entre 3 et 6, à l'exclusion du chiffre cs2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 31 (professions libérales)</li> <li>- 33 (fonctions publiques)</li> <li>- 44 (clergé)</li> <li>- 45 (fonction publique)</li> <li>- 52 (fonction publique)</li> <li>- 53 (policier et militaire)</li> <li>- 69 (ouvrier agricole)</li> </ul> <p>En outre, ces travailleurs doivent être sélectionnés dans des entreprises présentant les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chiffre NACE 2 compris entre 10 et 84 (hors agriculture, mines, secteur public, services aux participants)</li> <li>- Catégorie Juridique de 5 (entreprises)</li> <li>- Situées en France métropolitaine</li> <li>- Comptant plus de 100 salariés</li> </ul> <p>L'échantillon sera tiré suivant le principe de sélection aléatoire, qui nous permet d'obtenir un échantillon représentatif de la population des travailleurs français présents dans les entreprises auxquelles on s'est restreint.</p> <p>Le nombre d'unités tirées sera de 150 000.</p>
<b>Taille de l'échantillon</b>	150 000.
<b>Service producteur principal</b>	École des hautes études commerciales de Paris (HEC)
<b>Autres services producteurs</b>	Collège De France
<b>Partenariat</b>	DARES, INSEE
<b>Date prévisionnelle de la première publication</b>	Les premiers résultats seront publiés en 2025, sous réserve de disponibilité des résultats de l'enquête à cette date. Les résultats seront publiés dans des revues économiques académiques. Les données seront également disponibles sur la plateforme CASD.