



Conseil national
de l'information statistique

COMITÉ DU LABEL
DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE

Montrouge, le 06 mars 2025
N°2025_5846_DG75-L002

AVIS D'EXAMEN SIMPLE

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

Service producteur : École des Hautes Études Commerciales de Paris (HEC)

Opportunité : avis favorable émis le 9 novembre 2023 par la Commission « Emploi, qualifications et revenus du travail »

Réunion du Comité du label du 29 janvier 2025 (commission « Ménages »).

Commission	Ménages
Type d'avis	Avis d'examen simple
Label d'intérêt général et de qualité statistique	Non
Caractère obligatoire	Non
Période de validité	2025
Publication JO	Non
Périodicité	Ponctuelle

Descriptif de l'opération

La demande d'avis d'examen par le Comité du label concerne un examen simple lié à la génération par l'INSEE d'un échantillon aléatoire d'au maximum 150 000 individus faisant intervenir le *Fichier démographique sur les logements et les personnes issus de sources fiscales* (échantillon Fidéli) et la *Base Tous Salariés* (BTS).

L'objet de cette enquête est de constituer une source d'information qualitative nouvelle concernant le ressenti d'un échantillon d'employés basés en France métropolitaine sur les conditions de travail, la progression salariale et la manière dont est organisée leur entreprise.

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.

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 dans les questionnaires :

- 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 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.

Les unités statistiques de l'enquête sont les salariés. Ils sont sélectionnés 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 (en équivalent temps plein).

L'échantillon de salariés au sein de chaque entreprise doit, dans la mesure du possible, être stratifié en termes de sexe, de groupe d'âge, de position professionnelle et de revenu.

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 salarié.

La publication des premiers résultats aura lieu 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 du Centre d'accès sécurisé aux données (CASD).

Le Comité du label de la statistique publique émet les recommandations ou observations suivantes :

Préambule

- Le présent avis d'examen du Comité du Label s'inscrit dans le cadre de la procédure définie en collaboration avec le Cnis et l'Insee, concernant la fourniture par l'Insee d'un échantillon aléatoire, sélectionné dans les bases de données gérées par l'Institut et constituées à partir de sources administratives, en l'occurrence la *Base Tous Salariés* (BTS) extraite de la *Déclaration Sociale Nominative* (DSN). L'« avis d'examen » du Comité n'emporte pas décision, mais rend possible la fourniture d'un échantillon par l'Insee, sous réserve d'obtenir l'ensemble des accords requis.
- Les enquêtes réalisées dans ce contexte ne relèvent pas de la statistique publique et, par conséquent, ne sont pas soumises à l'approbation ministérielle ni à l'inclusion dans le programme officiel des enquêtes de la statistique publique publié au Journal officiel. En conséquence, le Comité demande au service de ne pas faire référence à un « label de qualité statistique », au service statistique public ou à l'examen du projet par le Comité dans sa communication d'ensemble et plus particulièrement dans les courriers de contact avec les enquêtés (lettre avis, lettre de relance...). Le Comité invite par ailleurs le service à se rapprocher de l'Insee, fournisseur des données, sur la manière de mentionner la provenance de l'échantillon dans la communication auprès des enquêtés, et ultérieurement dans la diffusion.
- Le Comité du label rappelle que, dans le cadre actuellement défini pour une demande d'échantillon, il vérifie plus particulièrement la qualité du plan de sondage, de la méthodologie aval et des instances de gouvernance du projet. Les remarques formulées sur le questionnaire n'ont valeur que de conseil.
- Le Comité souligne que le projet collaboratif porté par HEC Paris, le Collège de France et l'Université Harvard a pour objectif de mener des travaux économétriques, et notamment d'évaluer la variation de la satisfaction au travail exprimée selon les informations sur les rémunérations sectorielles données au cours de l'enquête, en comparant les réponses d'une trentaine de sous-échantillons soumis à des protocoles d'informations différents (démarche expérimentale).
- Les échanges entre le service et le Comité ont eu pour principal objectif d'identifier des voies d'amélioration du taux de réponse et de la représentativité des répondants, dans l'optique de limiter d'éventuels biais de non-réponse susceptibles d'être préjudiciables aux résultats de la recherche, tout en permettant de réduire la taille d'échantillon envisagée, qui est importante (150 000 salariés).
- Le Comité note que le service souscrit aux principales recommandations reprises dans ce relevé de décisions. Le Comité sera destinataire, au second trimestre 2025, d'une note présentant les décisions qui auront été prises par le service au vu notamment des résultats des tests évoqués ci-après.

Remarques générales

- Le Comité souligne positivement les échanges préparatoires du service avec l'Insee ou la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares). Afin de tirer profit de la pluralité des points de vue, le Comité invite néanmoins le service, pour un éventuel renouvellement de l'enquête, à élargir sa concertation en intégrant l'expérience des organisations professionnelles, ou celle des associations de familles par exemple.

Méthodologie et protocole

- Le Comité constate que la taille de l'échantillon figurant dans le dossier qui lui a été soumis est de 150 000 salariés, sélectionnés à probabilités inégales afin de sur-représenter les salariés appartenant à des entreprises ayant connu d'importants changements organisationnels entre 2018 et 2022. La procédure de sélection vise par ailleurs à garantir un nombre minimum de salariés par entreprise ainsi que par groupes construits à partir de la variable PCS (Professions et catégories socioprofessionnelles). La procédure de sélection aléatoire de l'échantillon initial est représentative au sens où, en l'absence de non-réponse, les estimations produites sur cet échantillon initial, munies des pondérations idoines, seraient sans biais. Le Comité relève que la procédure de sélection a fait l'objet de simulations par le service à partir des bases de données auxquelles il accède via le Centre d'Accès Sécurisé aux Données.
- Le Comité constate également que la taille de l'échantillon a été déterminée sur la base d'hypothèses présentées comme pessimistes, puisque le nombre de répondants attendu est de 15 000 salariés, soit un taux de réponse de 10 %. Le Comité indique qu'un tel niveau d'attrition est de nature à générer des biais de non-réponse sur des caractéristiques observables mais aussi inobservables, altérant la représentativité initiale de l'échantillon et de nature à engendrer des biais dans les estimations finales. Afin de limiter ces biais, de restreindre la collecte aux seuls effectifs nécessaires pour atteindre 15 000 répondants et d'augmenter le taux de réponse, le Comité recommande au service les pistes suivantes :
 - séparer aléatoirement l'échantillon initial en différents lots - principal et réserve(s) - tout en assurant une structuration adéquate de chaque lot en termes d'entreprises et de groupes (construits avec la catégorie sociale) ;
 - tester l'efficacité¹ de lettres-avis papier afin de concevoir un protocole définitif résultant d'un arbitrage entre coût d'envoi des lettres, pour un meilleur taux de réponse, et rétribution des répondants ;
 - ajouter systématiquement des relances mails ;
 - interrompre le questionnaire pour les personnes qui ne seront pas prises en compte dans les exploitations (année de naissance ne correspondant pas à celle de l'individu échantillonné, mobilité professionnelle récente, réponse erronée aux questions d'attention).
- Le Comité constate par ailleurs que le protocole mis en place pour l'expérimentation causale nécessite un nombre minimal de répondants par groupe. Afin de garantir une meilleure gestion de l'avancée de la collecte dans les différents groupes et de la limiter le cas échéant à l'objectif fixé, le Comité invite le service à s'informer de la possibilité d'accéder à l'information sur la catégorie sociale dans les données qui lui seront fournies pour la collecte.
- En ce qui concerne les traitements post-collecte, le Comité invite le service à mettre en place des procédures de documentation et de correction de la non-réponse en mobilisant les données de la base de sondage mais aussi de Fidéli. Le Comité souligne que les mails de contacts ne sont pas uniformément disponibles², et préconise de ce fait un processus de redressement permettant également de traiter les imperfections des données de contact. Il indique que l'envoi de lettres-avis permet par ailleurs de mieux couvrir les populations pour lesquelles un mail n'est pas disponible.

1 Le document de travail de l'Insee [M 2024/02](#) « *La disponibilité des coordonnées de contact dans Fidéli-Nautile : Quels enseignements pour les protocoles de collecte ?* » constate que le fait de ne pas recevoir de courrier postal semble très pénalisant pour la collecte.

2 Ibid : Les personnes en dessous du seuil de pauvreté sont surreprésentées parmi celles pour lesquelles aucune coordonnée de contact n'est disponible.

Questionnaire

- Le Comité invite le service à réaliser des tests qualitatifs de questionnaire (du type tests cognitifs), de manière à s'assurer de la congruence des interprétations des questions les plus importantes avec les attendus de la recherche.
- Afin de situer la population des répondants au sein de la population générale, et de faciliter l'évaluation *ex post* des biais et l'efficacité des procédures de correction de la non-réponse ou de redressement, le Comité invite le service à s'assurer que dans la version définitive du questionnaire quelques questions - choisies pour leur importance pour la recherche envisagée (comme la satisfaction au travail et dans la vie) - reprendront des libellés et modalités de réponse identiques à celles d'indicateurs-clés issus de l'enquête « conditions de travail ».
- Afin de prendre en compte l'influence de l'environnement personnel des salariés sur leur satisfaction au travail face à des changements organisationnels, le Comité invite le service à intégrer des questions supplémentaires visant à décrire la situation familiale des enquêtés ainsi que leur niveau d'aisance financière.
- Le Comité note que le projet de questionnaire inclut des questions sur le positionnement politique droite gauche et le parti d'appartenance. Il note les précisions du service indiquant que ces questions ont pour objectif de permettre d'étudier les interactions entre l'organisation de l'entreprise et les opinions politiques, et qu'elles sont reprises du baromètre annuel du Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof).

Environnement juridique

- Le Comité rappelle qu'il revient au service de vérifier, avec son unité juridique, que le projet d'enquête est mis en œuvre dans le respect de la réglementation « Informatique et libertés ». En sus du traitement des questions sensibles évoquées ci-avant, le Comité attire l'attention du service sur la nécessité de fournir aux salariés enquêtés l'ensemble des informations requises par le règlement général sur la protection des données, et notamment de leur indiquer la durée de conservation des données et l'existence de procédures d'appariements post-collecte.

Le Comité du label de la statistique publique émet un avis d'examen simple à l'enquête « Évolution des modes organisationnels des entreprises et de la qualité de vie au travail ».

Cet avis est valide pour l'année 2025.

La Présidente du Comité du label de la
statistique publique

Signé : Pascale BREUIL