



**Conseil national  
de l'information statistique**

**Commission  
« Emploi, qualification et revenus du travail »**

Réunion du 9 novembre 2023

**Fiche descriptive pour  
une demande d'avis d'opportunité**

**Enquête évolution des modes organisationnels des  
entreprises et de la qualité de vie au travail**

## 1. Titre

Intitulé de l'enquête	Enquête évolution des modes organisationnels des entreprises et de la qualité de vie au travail
-----------------------	---

## 2. Statut de l'enquête

Initiative	Enquête d'initiative nationale ou régionale
Contenu du questionnaire	Sans lien avec un règlement européen

## 3. Champs de l'enquête

Unité statistique enquêtée	Individu ou ménage
Champ statistique couvert	<p>Les unités statistiques de l'enquête sont les individus. Les travailleurs doivent être sélectionnés sur la base des caractéristiques suivantes : chiffre pcs 1 compris entre 3 et 6, à l'exclusion du chiffre cs2 : 31 (professions libérales), 33 (fonctions publiques), 44 (clergé), 45 (fonction publique), 52 (fonction publique), 53 (policier et militaire), 69 (ouvrier agricole), âge supérieur à 25 ans.</p> <p>En outre, ces travailleurs doivent être sélectionnés dans des entreprises présentant les caractéristiques suivantes : chiffre NACE 2 compris entre 10 et 84 (hors agriculture, mines, secteur public, services aux participants), catégorie Juridique de 5 (entreprises), situées en France métropolitaine, comptant plus de 100 salariés.</p> <p>L'échantillon de travailleurs 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.</p>
Champ géographique	France Métropolitaine

## 4. Présentation de l'enquête

Titre du(es) questionnaire(s)	Enquête évolution des modes organisationnels des entreprises et de la qualité de vie au travail
URL de consultation du questionnaire	N/A
Objectifs	L'enquête « Enquête évolution des modes organisationnels des

entreprises et de la qualité de vie au travail » portera sur l'influence des structures organisationnelles des entreprises sur l'évolution de la satisfaction au travail.

Notre objectif est de déterminer quelles configurations organisationnelles favorisent le bien-être des employés et de décrypter les raisons de leur succès.

Notre hypothèse sous-jacente affirme que la satisfaction au travail est considérablement influencée par les caractéristiques et l'organisation des entreprises, aspects qui ont connu une évolution marquée au cours des deux dernières décennies. Par exemple, les employés travaillant dans des structures organisationnelles plus horizontales pourraient éprouver une plus grande satisfaction au travail en raison d'une plus grande marge de manœuvre. À l'inverse, ceux qui travaillent dans des structures plus hiérarchiques pourraient avoir une vision plus optimiste de l'évolution de leur carrière. Nous pouvons également observer un paradoxe dans des entreprises plus horizontales en termes de nombre d'échelons, avec une baisse d'opportunité de promotions, conduisant dans ce cas une satisfaction moindre. Ces questions sont au cours de la transformation organisationnelle des entreprises et nécessite de nouveaux protocoles d'enquêtes pour y répondre.

En posant des questions ciblées aux travailleurs sur leur environnement de travail, leur niveau de satisfaction et leurs préférences pour des modalités de travail et de structures organisationnelles spécifiques, nous souhaitons mieux comprendre la valeur que les travailleurs accordent aux différentes structures organisationnelles et évaluer la conscience qu'ils ont de ces préférences. Plus précisément, nous aimerions appairer les données individuelles de l'enquête avec les données individuelles des DADS et de SIREN, afin de croiser les caractéristiques des travailleurs avec celles de leur employeur et d'identifier les éléments non salariaux qui influencent les perceptions et la satisfaction des travailleurs.

Thèmes du (ou des) questionnaires

Les principaux thèmes abordés dans la section individuelle de l'enquête seront toutes les questions majeures liées à l'organisation et à la satisfaction au travail.

Nous intéressons en particulier à la satisfaction et au bien-être/mal-être au travail, à la confiance (dans les collègues, la direction, les valeurs de l'entreprise ou confiance en soi) , au sentiment de reconnaissance ou de solitude, et comment ces perceptions sont reliées 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.
Historique	Enquête Nouvelle
Faits marquants précédentes éditions	N/A
Concertation	Aucune autre consultation.
Origine de la demande	<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>

Place dans un dispositif statistique	<p>Il s'agit d'une enquête réalisée en collaboration proche avec l'Insee qui va réaliser un tirage dans la base tous salariés (BTS) afin d'obtenir les coordonnées d'un échantillon aléatoire de travailleurs ainsi que leur identifiant statistique. Le but de cette approche est de pouvoir in fine lier les résultats de l'enquête aux données administratives.</p> <p>Il s'agira a priori d'une enquête unique même s'il pourra être envisagé de réaliser des enquêtes similaires dans le futur, en fonction également des attentes et de l'intérêt de l'INSEE de pérenniser cette approche.</p> <p>Enfin, cette enquête est réalisée dans le cadre d'un projet de recherche académique.</p>
Extensions géographiques	Aucune.
Utilisateurs	L'équipe de recherche constituée des professeurs Yann Algan, Philippe Aghion, Antonin Bergeaud et Stefanie Stantcheva ainsi que leurs équipes.

## 5. Caractéristiques techniques

Périodicité de l'enquête	Ponctuelle ou pluri-annuelle
Période de collecte	2eme semestre 2024
Mode de collecte	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.
Comitologie	N/A
Contraintes pour l'enquêté	Pas de questions sensibles (ni sur l'origine ethnique, ni sur l'orientation sexuelle ou similaire). Pas de contrainte de temps.
Coût de l'enquête	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.
Organisme collecteur	Enquête réalisée par un prestataire choisi par appel d'offre.
Plan de sondage	<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 : chiffre pcs 1 compris entre 3 et 6, à l'exclusion du chiffre cs 2 31 (professions libérales) 33 (fonctions publiques) 44 (clergé) 45 (fonction publique) 52 (fonction publique) 53 (policier et militaire) 69 (ouvrier agricole), âge supérieur à 25 ans.</p> <p>En outre, ces travailleurs doivent être sélectionnés dans des entreprises présentant les caractéristiques suivantes : chiffre NACE 2 compris entre 10 et 84 (hors agriculture, mines, secteur public, services aux participants), catégorie juridique de 5 (entreprises), situées en France métropolitaine, comptant plus de 100 salariés.</p> <p>L'échantillon de travailleurs 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.</p> <p>Le nombre d'unités tirées sera de 50 000.</p>
Taille de l'échantillon	50 000

## 6. Service(s) producteur(s)

Service producteur principal	École des hautes études commerciales de Paris (HEC)
Autres services producteurs	
Partenariat	Aucune.
Date prévisionnelle de la première publication	La publication des premiers résultats aura lieu en 2025.